

55+

– äldre anställdas föreställningar om att arbeta till pensionsålder
och deras upplevelser av ett friskvårdsprojekt

Leila Andersson

Linda Ortiz



LINKÖPINGS UNIVERSITET

Institutionen för beteendevetenskap
Programmet för personal- och arbetsvetenskap

55+

– äldre anställdas föreställningar om att arbeta till pensionsålder och deras upplevelser av ett friskvårdsprojekt

Leila Andersson

Linda Ortiz

D-uppsats i psykologi
Programmet för personal- och arbetsvetenskap
Linköpings Universitet
Vårterminen 2005
Handledare: Lauritz Brännström

	Avdelning, Institution Institutionen för beteendevetenskap 581 83 LINKÖPING	Datum 2005-06-14
--	--	----------------------------

Språk x Svenska/Swedish Engelska/English	Rapporttyp Licentiatavhandling Examensarbete C-uppsats x D-uppsats Övrig rapport	ISBN ISRN LIU-IBV-PAD--05/014--SE Serietitel och serienummer ISSN <hr/>
URL för elektronisk version http://www.ep.liu.se/exjobb/ibv/pad/2005/		

Titel 55+ - äldre anställdas föreställningar om att arbeta till pensionsålder och deras upplevelser av ett friskvårdsprojekt Title 55+ - senior employees' thoughts about working to retirement age and their experiences of a health project Författare Leila Andersson och Linda Ortiz
--

Sammanfattning <p>Studien har genomförts på ett stålföretag som startade friskvårdsprojektet 55+ för anställda som är 55 år eller äldre. Syftet med denna studie är att få en bild över vad äldre anställda har för föreställningar om att arbeta till 65 och diskutera hur friskvårdsprojektet 55+ kan påverka deras förutsättningar att vara kvar i arbete till pensionsålder. I studien användes kvalitativ intervju som metod och undersökningsgruppen bestod av tio anställda på företaget.</p> <p>Förutsättningar som de intervjuade tog upp för att arbeta kvar rörde arbetet, hälsan, tajming med partner och ekonomin och många upplevde att de inte skulle kunna arbeta till 65 som de gör idag. Det fanns en besvikelse över att företaget inte längre erbjöd avtalspension i samma utsträckning som tidigare, eftersom de intervjuade mentalt hade förberett sig inför en pensionärstillvaro. Att de intervjuade från början inte var inställda på att arbeta till 65 kan ha påverkat deras upplevda förutsättningar i arbetet. De ställde dock om sina förväntningar och genom jämförelser med andra, såsom utländska kollegor, fann de sig i situationen. En osäkerhet över vad som gäller med pension fanns bland de intervjuade. Friskvårdsprojektet kan ha fungerat hälsofrämjande, eftersom det för de intervjuade bidrog till ökad medvetenhet om hälsan. Det enligt oss största bidraget med friskvårdsprojektet var att deltagarna kände välbefinnande i att företaget satsade på just dem. Ett friskvårdsprojekt kan därmed leda till ökad motivation hos äldre anställda att arbeta kvar till 65, men eftersom de intervjuade fortfarande upplevde hinder i arbetet skulle insatser även i arbetet kunna öka deras möjligheter och vilja att arbeta till 65.</p>

Nyckelord Äldre anställda, 55+, pension, förtidspension, avtalspension, övergång, skiftarbete, hälsa, friskvård, friskvårdsprojekt, hälsofrämjande insatser.
--

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

55+	5
ÅLDERSKULTUR	5
TEORETISK REFERENS RAM	7
Att arbeta till 65	7
Arbetslivet	8
Livet utanför arbetet	8
Sociala förhållanden	9
Övergången mellan arbete och pension	9
Hälsofrämjande arbete	11
SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING	12
METOD	13
FÖRETAGET OCH FRISKVÅRDSPROJEKTET	13
VAL AV METOD	13
UNDERSÖKNINGSGRUPP	14
GENOMFÖRANDE	15
BEARBETNING OCH ANALYS AV DATA	16
RESULTAT	17
FÖRESTÄLLNINGAR OM ATT ARBETA TILL 65	17
Arbete och hälsa	17
Tajming	19
Ekonomi	19
Förväntningar om att få pensioneras i förtid	19
Omställning av förväntningar	20
Osäkerhet om vad som gäller	20
Övergången mellan arbete och pension	21
Vikten av en aktiv fritid	21
Att trappa ner	22
Upplevelser av friskvårdsprojektets bidrag	22
Intresse till deltagande i hälsofrämjande aktiviteter	23
Positiva signaler från företaget	25
RESULTATSAMMANFATTNING	25
DISKUSSION	27
FÖRESTÄLLNINGAR OM ATT ARBETA TILL 65	27
Friskvårdsprojektets bidrag	30
METODDISKUSSION	32
Val av metod	32
Undersökningsgrupp	32
Genomförande	32
AVSLUTANDE DISKUSSION	33
FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	34
REFERENSER	35

BILAGA: Intervjuguide

55+

För 100 år sedan praktiserades inte fenomenet pensionering i särskilt stor utsträckning utan genomsnittsarbetaren stupade oftast i arbetets tyglar. Idag arbetar vi mindre, lever längre och är mer aktiva. En person som går i pension vid 65 års ålder har ofta 20 år kvar till godo för annat än arbete men många väljer eller tvingas gå i pension ännu tidigare (Birren, 2000).

Utvecklingen går mot en högre medelålder och detta har lett till att krav har rests på att arbetsmarknad och företag ska ompröva sitt förhållningssätt till äldre anställda, bland annat vad gäller arbetsorganisation och arbetsmiljö. Samtidigt har arbetslivet förändrats genom att kraven på utbildning, kompetensutveckling och flexibilitet har höjts. Dessa förändringar utsätter särskilt den äldre arbetskraften för påfrestningar, vilket kan leda till ökad sjukfrånvaro, förtidspensionering och arbetslöshet (Kilbom & Westerholm, 1996).

Med stigande ålder ökar risken för både långtidssjukskrivning och förtidspension och den vanligaste orsaken till att 55-64-åringar inte befinner sig i arbete i Sverige är ohälsa (SOU, 2004). Då andelen äldre i arbetslivet ökar kommer förmodligen därför också sjukfrånvaron att öka (Fölster, Morin, Sahlin & Wikner, 2005). Industri är en bransch där de äldre är särskilt utsatta. Av dem som under en stor del av sitt liv har haft ett slitsamt arbete, till exempel inom industri, lämnar många arbetslivet innan de fyllt 65 år. Tidigare har det ofta funnits möjlighet för äldre arbetstagare att ta andra mindre krävande yrken i företaget, såsom vaktmästaryrken. Dessa har dock idag rationaliserats bort eller lags ut på entreprenad (SOU, 2004).

Frågan är hur individen ställer sig till att arbeta till 65 års ålder och vad som spelar in i avgörandet om pensionering i förtid. Detta för att bättre förstå vilka insatser som behövs för att öka äldre medarbetares förutsättningar att arbeta till pensionsålder.

Ålderskultur

Ålderskultur är ett begrepp som De Vroom (2004) använde för att beskriva sociala normer, värderingar och tankegångar i samhället som rör uppfattningen om förhållandet mellan ålder och arbete. Ålderskulturen ser olika ut i olika länder och som exempel på två i detta sammanhang ytterlighetskulturer kan Frankrike och Norge nämnas. I Frankrike råder en så kallad "early exit" kultur, där en utbredd uppfattning finns om att det är den äldre arbetskraftens rätt eller till och med plikt att lämna arbetet före den officiella pensionsåldern (De Vroom, 2004). I Norge å andra sidan baseras ålderskulturen på att den äldre arbetskraften ska arbeta till 67 års ålder, vilken är den högsta formella

pensionsåldern i världen (Solem & Overbye, 2004). Olika lagar och system i samhället påverkar ålderskulturen genom att de underlättar eller försvårar tidigt uttagen pension. (De Vroom, 2004).

Under de senaste 15-20 åren har många europeiska länder aktivt arbetat för att bana väg för tidiga pensionsavgångar och det har visat sig ge resultat (De Vroom, 2004). I 70-talets Sverige planerade de anställda oftast inte att sluta vid annat tillfälle än avtalad pensionsålder och det var till och med tradition för vissa yrkesgrupper att arbeta kvar och få förlängt förordnande efter normal pensionsålder (Landstingsförbundet, 2002). Fram till 1976 var pensionsåldern i Sverige 67 år, men sänktes sedan till 65 år (Simovici, 1976) vilken även är dagens pensionsålder. I mitten av 90-talet vände trenden i Sverige och det blev istället socialt accepterat att, om den privata ekonomin tillät, välja att gå i förtid (Landstingsförbundet, 2002). Under denna period var det vanligt att företag erbjöd avtalspension till sina anställda och detta är en orsak till att många inte arbetade till normal pensionsålder under denna period (Fölster, Larsson & Lund, 2001).

Som resultat av bland annat höga statliga utgifter, demografiska förändringar och arbetskraftsbrist har Sverige och andra länder med höga pensionsavgångar nyligen återigen "vänt" på insatserna och arbetar istället aktivt för att få den äldre arbetskraften att stanna på arbetsmarknaden, vilket har lett till att lagar och system som varit till förmån för tidig pensionering har ändrats eller helt tagits bort. Den rådande sociala normen för pensionering har i och med detta ändrats igen och den nya trenden har blivit att gå i pension allt senare (De Vroom, 2004). Ett exempel på en åtgärd för att hålla kvar den äldre arbetskraften längre är 2001 års ändring av Anställningsskyddslagen (32a§) som nu säger att arbetstagare i Sverige har rätt att stanna i sin anställning fram till 67 års ålder. Tidigare var arbetstagaren skyldig att avgå vid den ålder som angavs i kollektivavtalet (Iseskog, 2002). Samma år sattes ett mål upp för EU-länderna om att andelen sysselsatta 55-64-åringar skulle uppgå till 50 procent fram till år 2010 (Europeiska unionen Regionkommittén, 2003). Sverige har redan passerat denna siffra då andelen sysselsatta 60-64-åringar idag uppgår till 58 procent, vilket är en ökning med tio procentenheter sedan 90-talet (Nygren, 2005).

I och med att vi lever längre samtidigt som vi har färre barn, vänds ålderspyramiden och andelen äldre blir större än andelen yngre, vilket betyder att färre kommer att försörja fler (Birren, 2000). Dock har arbetsförmågan hos äldre ökat i ungefär samma takt som andelen äldre (Nygren, 2005) och allt friskare pensionärer med längre livslängd gör att man kan förutsäga att en del av den ökade försörjningsbördan skulle kunna läggas ut på dem över 65 år (Fölster, Morin, Sahlin & Wikner, 2005).

Att ta tillvara på den äldre arbetskraften är således viktigt både ur ett samhällsperspektiv och ur ett organisationsperspektiv genom att färre måste försörja fler och många företag står inför stora pensionsavgångar. Men framförallt är det viktigt ur ett individperspektiv, för att den anställde på ett tillfredsställande sätt ska kunna arbeta kvar till ålderspension för att sedan gå in i en pensionärstillvaro med hög livskvalitet. Mot denna bakgrund är det intressant att diskutera hur äldre arbetskraft upplever sina förutsättningar att arbeta till 65 i ett samhälle som kännetecknas av en föränderlig ålderskultur.

Denna studie har genomförts på ett industriföretag med en stor andel äldre anställda. Företaget har startat ett friskvårdsprojekt, vid namn 55+, i syfte att öka personalens förutsättningar att klara av att arbeta till pensionsålder. Med äldre avses i studien personer som är 55 år eller äldre, om ingenting annat nämns.

Teoretisk referensram

Att arbeta till 65

Varför människor stannar kvar i arbete är en komplex problematik där många faktorer spelar in och samvarierar (Kilbom & Westerholm, 1996). Inställningen till att gå i pension skiljer sig mellan individer och kan bero på vilken typ av arbete individen har och vilken tillfredsställelse arbetet har givit. En del ser sig förtjänta av att pensioneras i förtid, andra vill fortsätta arbeta och vissa vill ha båda delarna; deltidsanställning och deltidspension (Olsson, 1996). Alla bär med sig grundvärderingar från sin uppväxt, utbildning och sin kultur som påverkar attityder till arbetet (Furnham, 1997). Genom uppfostran och olika erfarenheter bildas kognitiva scheman hos människan, vilka styr hennes uppfattning av omvärlden och därmed också hennes handlingar. Alla individer har olika kognitiva scheman och synen på att arbeta till 65 kan påverkas av detta (Markus, 1983 i Goldstein, 1994).

Att pensioneras innan pensionsålder, det vill säga före 65, kan ske genom förtidspension, vilket idag motsvaras av sjukersättning. Ofta avslutas ett långt sjukdomsfall för äldre genom förtidspension (Kilbom & Westerholm, 1996). Det kan även ske genom avtalspensionering, då företaget ger en viss procent av lönen till den anställde fram till pensionsålder. Detta kan erbjudas för att undgå långtidssjukskrivning och uppsägning av personal (Isaksson & Johansson, 1997).

Kilbom och Westerholm (1996) delar in olika förklaringar till att människor slutar arbeta innan normal pensionsålder i två typer av faktorer. Den ena typen handlar om personliga övervägande om för och nackdelar med att gå i pension i förtid, till exempel förmånliga pensionsvillkor (ibid.). I dessa överväganden har

studier visat att den största upplevda nackdelen med att gå i pension har varit den förväntade ekonomiska försämringen som följer med pensioneringen (Simovici, 1974). Människan förväntar sig att bli återgäldad i proportion till det hon har givit och mår bäst när denna balans upprätthålls (Tornstam, 2001) och för att värdera sin situation jämför sig människan ofta med andra (Festinger & Kelley, 1951). Den andra typen av förklaring som Kilbom och Westerholm (1996) lyfte fram är faktorer som gör att människor inte är kapabla till att arbeta till 65, till exempel arbetets utformning eller arbetstider.

Arbetslivet

Fysiologiska och psykologiska åldersförändringar som människan går igenom kan göra det svårt för individen att utföra sitt arbete i samma utsträckning som tidigare. Sjukdomar som arbetstagarna upplever kopplade till arbetsmiljön ökar enligt Solem (1996) med antal år i arbetslivet. Förhållandena i arbetslivet är i många avseenden inte anpassade till de äldres förmågor och det kan till exempel röra sig om långa arbetstider eller fysiskt tunga arbeten (Aronsson & Kilbom, 1996). Ålder inverkar särskilt negativt på förmågan att klara av ett skiftarbete, speciellt i åldern 45 och över. Detta på grund av att det med åldern blir svårare att återhämta sig mellan arbetspass. Med skiftarbete innebär att två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider under dygnet (Åkerstedt, Fröberg, Levi, Torsvall & Zamore, 1978; Åkerstedt, 1995).

Genom bland annat teknisk utveckling har den fysiska arbetsmiljön förbättrats. Denna utveckling har dock också inneburit stora omställningar för personalen, såsom anpassning till ny teknik och personalneddragning som för särskilt äldre anställda skapat stress i arbetet och i förlängningen lett till sjukskrivningar (SOU, 2004).

Attityder till att arbeta till 65 kan påverkas av hur företagskulturen ser ut. Företagskultur är de gemensamma normer och värderingar som utvecklas i en organisation och varje organisation har sin egen praxis vad till exempel gäller utträde ur organisationen. Företagskulturen ger medlemmar en mening med arbetet och omgivningen (Furnham, 1997).

Livet utanför arbetet

Den biologiska åldrandeprocessen kan påskyndas påtagligt av faktorer i livsstilen. Att vara aktiv på olika sätt, såsom genom träning eller sociala aktiviteter, har en positiv inverkan på hälsan, på samma gång som god hälsa underlättar förmågan att vara aktiv (Berleen, 2003). Den typ av arbete som människor har slår ofta igenom i livsstilen och i förhållanden utanför arbetet. För en del människor ger arbetet en mening med livet och innebär glädje och utveckling, medan arbete för andra innebär stress och ohälsa, vilket ofta medför att de måste sluta arbeta i förtid (Aronsson & Kilbom, 1996).

Livet utanför arbetet kan även påverka arbetslivet och dessa bör därför betraktas sammantaget och i relation till varandra (House, 1987; Eriksson, 1991). Arbetslivet och fritiden kan stå i konflikt med varandra och orsaka stress och sjukdom, men de kan också kompensera varandra genom att positiva erfarenheter från det ena kan kompensera för det andra. Arbetslivets inverkan på livet utanför har dock visat sig vara större än i motsatt riktning och det finns flera belägg för att arbetsvillkoren förblir en avgörande faktor för livet utanför arbetet och för hälsan (House, 1987). Karasek (1987) menade att aktiva arbeten är lärande och leder till aktiv fritid medan passiva arbeten leder till passiv fritid. Med passiv fritid menas mindre variation i fritidsaktiviteter. En aktiv fritid skulle kunna bero på ett jobb som kännetecknas av höga arbetskrav och hög egenkontroll och en passiv fritid skulle omvänt kunna bero på ett jobb som kännetecknas av låga arbetskrav och låg egenkontroll.

Sociala förhållanden

Sociala relationer har en stor betydelse för hälsa och välbefinnande i alla åldersgrupper och Madsen (1969) menade att mycket av det som människan gör drivs av sociala motiv, då en av människans grundläggande behov är att vara i ett socialt sammanhang. Brist på socialt sammanhang, såsom att vara fränskild, har visat sig inverka i sannolikheten för förtidspensionering (Berleen, 2003; Kilbom & Westerholm, 1996).

Den sociala tillvaron påverkas enligt Åkerstedt (1995) av skiftarbete. Genom att arbeta på udda arbetstider minskar den disponibla tid som kan avsättas för samvaro med familj och vänner eller för olika fritidssysselsättningar. Växlandet mellan olika skift kan göra att det känns meningslöst för individen att delta i regelbundna aktiviteter, vilket kan leda till passivitet på fritiden.

Övergången mellan arbete och pension

Det finns olika perspektiv när det gäller övergången mellan arbete och pension och aktivitetsteorin är en av dessa (Hwang & Nilsson, 2003; Tornstam, 2001). Enligt aktivitetsteorin fortsätter individen att ha samma behov och önskningar senare i livet som under medelåldern. Aktivitetsteorin kan kopplas till diskussionen om rollförluster till följd av pensionering, då det enligt teorin är viktigt att individen efter pensionering fortsätter att ha en aktiv social tillvaro med andra människor efter att ha slutat arbeta (Hwang & Nilsson, 2003; Simovici, 1974; Tornstam, 2001). Många gerontologiska forskare har fokuserat på pensionen som ett trauma för individen och har beskrivit en så kallad pensionärschock, som uppstår i och med rollförlusterna som sker när en individ går i pension (Rosow, 1974 i Tornstam, 2001). Rosow pekade på betydelsen av sociala vinster och förluster i samband med övergången från en roll till en annan. Enligt honom innebär rollövergångar i yngre åldrar, till exempel första

gången man träder in i en yrkesroll, ofta en prestigevinst eftersom denna roll innebär en högre grad av oberoende. Detta mönster fortsätter sedan genom livet i och med att individen får ett större ansvar och större belöningar, men det bryts dock vid individens inträde i ålderdomen. Rollskiftena uppfattas då av individen som sociala förluster och kan handla om till exempel pensionering och änketillstånd med ökad grad av beroende som följd (ibid.).

Enligt Tornstam (2001) stämmer denna bild av pensioneringen som ett trauma inte överens med verkligheten och de många studier som har gjorts inom området visar till exempel på att arbetet ofta kompenseras med andra aktiviteter, vilket gör det lättare för individen att ställa om sig till ett nytt liv (Madsen, 1969; Simovici, 1974; Tornstam, 2001). Individen tappar inte endast roller utan tillträder också nya, även om de inte är förknippade med arbetspositioner. Rook (2000) menade att individen använder sig av copingstrategier vid förlust av sociala relationer. Dessa strategier innebär att individen kompenserar för förlusten genom att ersätta gammalt socialt nätverk med nytt. Simovici (1974) såg även genom sin studie att det är tänkbart att skapande av andra sociala roller än arbetsrollen kan förhindra känslan av sjunkande prestige, som är vanligt förekommande vid pensionering. Även om rollförlusterna är mer påtagliga vid exempelvis ålderspensionering än de som sker i yngre åldrar, upplevs inte övergången lika abrupt för alla individer och pensioneringstraumat bör därför inte betraktas som något generellt mönster (Tornstam, 2001).

Pratt och Norris (1994) menade att pensionering bör ses som en gradvis process snarare än en abrupt övergång och att individen ofta strävar efter att trappa ner från arbetet inför pension. Att trappa ner, vilket innebär en reducering av arbetsintensiteten eller förändring i arbetsmoment, kan vara ett sätt att göra övergången mellan arbete och pension lättare (Simovici, 1976).

I Simovicis (1974) studie visades att många hade önskemål om att trappa ner i arbetet de sista åren innan pension. Hälsotorn var den främsta förklaringen till önskemål att trappa ner och detta gällde särskilt för de kollektivanställda. Det fanns dock inga samband mellan viljan att trappa ner och låg arbetstillfredsställelse eller låg trivsel. Enligt Simovici (1976) kan ett motiv till att inte vilja trappa ner vara att man inte vill förlora anseendet och prestige på arbetsplatsen genom att sänka arbetsinsatsen. Andra motiv kan vara en osäkerhet inför vilka alternativ som finns att tillgå från samhället eller från företaget samt ekonomiska motiv. Den genom uppfostran förvärvade arbetsideologin sågs också som ett möjligt motiv bakom oviljan att trappa ner.

Disengagementsteorin, som utvecklades på 1960-talet, ifrågasatte aktivitetsteorins antaganden och menade att en person inte har samma behov under hela åldrandet. Enligt disengagementsteorin strävar människan efter att

lösgöra sig från samhället i och med att hon blir äldre. Denna strävan antas gå hand i hand med att samhället också stöter ut de äldre. Frikoppling från samhället är enligt teorin tillfredsställande för individen i och med att den medför en inre harmoni. Detta fenomen sågs som universellt och ansågs hända alla människor i alla kulturer (Hwang & Nilsson, 2003; Tornstam, 2001).

Många har blandade känslor inför pensioneringstillfället och ändrar sin inställning till pension flera gånger fram till att beslutet om pension ska fattas (Solem, 1996). Under de sista åren i arbetet ser de flesta arbetstagare fram emot att pensionera sig, medan många ändrar sig inför att tillträdet till pension närmar sig. Förväntningarna inför pension kan skilja sig mellan tjänstemän och kollektivanställda. I Simovicis (1974) studie såg tjänstemännen främst fram emot möjligheten att komma i bättre kondition under pensionen, medan de kollektivanställda mer såg fram emot de ökade vilotillfällena (ibid.). Andra studier visar att arbetskamraterna står högt upp på listan av saker blivande pensionärer säger att de kommer att sakna med arbetet och det påverkar även synen på övergången mellan arbete och pension (Rook, 2000).

Hälsofrämjande arbete

Hälsa kan definieras som möjligheten för individen att handla efter sina vitala mål i det sammanhang denne befinner sig i. En sjukdom behöver därmed inte vara samma sak som ohälsa, men skulle kunna leda till det eftersom det kan begränsa en persons uttalade mål för handling (Nordenfelt, 2004).

Det var först i mitten av 80-talet som friskvård blev vanligt och diskussionen om hälsofrämjande arbetsplatser kom tio år senare. Nu under de senaste åren har det skett en perspektivförskjutning och många företag fokuserar på främjandet av hälsa istället för förebyggandet av ohälsa och begrepp som till exempel långtidsfrisk har börjat användas (Bjurvald, 2004). Enligt Menckel (2004) är det viktigt att skilja på begreppen promotion och prevention, det vill säga främjande respektive förebyggande, när man diskuterar hälsa. Prevention riktas ofta mot en specifik riskgrupp och handlar främst om att identifiera, utesluta och/eller minska risker för skador och ohälsa. Promotion är mer fokuserat på att genom olika ansträngningar skapa förutsättningar till bättre hälsa för alla på arbetsplatsen. Det ena synsättet utesluter dock inte det andra utan de kan komplettera varandra.

Allt som syftar till att verka för att människor mår bra kan enligt Menckel (2004) ses som hälsofrämjande arbete och dessa insatser skulle kunna sägas vara allt från friskvård till psykosocialt arbetsmiljöarbete. Insatserna måste enligt henne vara varaktiga för att de ska upplevas som hälsofrämjande. Enstaka

projekt som är begränsade till en viss tid är alltså inte hälsofrämjande, om de inte implementeras med avsikt att vidmakthållas i verksamheten.

Även om symptomen av hög arbetsbelastning, såsom sjukskrivningar och förtidspensionering, visar sig tydligast hos de äldre anställda, så har processen som lett till detta börjat långt tidigare. För att motverka arbetsbelastningar räcker det därför inte endast med prevention, såsom att anpassa arbetet för de äldre, utan det behövs insatser i ett tidigare skede för att främja hälsa och fysisk förmåga under ålderdomen (Solem, 1996; Berleen, 2003).

Syfte och problemformulering

För att kunna ta till vara på de äldre i arbetslivet anser vi att det behövs en djupare förståelse för hur äldre ser på sin situation i en tid som kännetecknas av en övergång från ett livsskede till ett annat, i en föränderlig omvärld.

Syftet med denna studie är därför att få en bild över vad äldre anställda på ett företag har för föreställningar om denna period i livet och diskutera hur ett friskvårdsprojekt kan påverka deras förutsättningar att vara kvar i arbete till pensionsålder. Syftet är formulerat i följande frågeställningar:

- Vilka föreställningar har de äldre anställda om att arbeta kvar till 65?
- Vad har friskvårdsprojektet 55+ bidragit med för möjligheter för dem att arbeta till 65?

METOD

Företaget och friskvårdsprojektet

Studien har genomförts på uppdrag av ett tillverkande företag inom stålindustrin, i en mindre ort i Sverige. Stålföretaget är en av traktens största arbetsgivare och har en tradition i orten sedan 1300-talet. Det har skett flera ägarbyten på företaget från olika länder och företaget är nu del av en finsk koncern. På företaget finns närmare 1000 anställda och av dessa är två tredjedelar kollektivanställda som arbetar i skift och resten utgörs av tjänstemän. Företaget har en stor andel äldre anställda; var fjärde person på företaget är 55 år eller äldre.

Efter en tidigare tradition med avtalspensionering av anställda som har fyllt 58 har företaget sedan fem år tillbaka upphört att erbjuda avtalspensioner i samma utsträckning som tidigare. När möjligheten till att avtalspensionera personal vid 58 års ålder inte längre fanns såg man på företaget ett extra behov av att arbeta förebyggande så att de anställda håller sig friska och orkar arbeta ända till 65. Företaget hade genom rehabiliteringsutredningar sett att många äldre skiftarbetare hade fått fysiska besvär, men såg alla anställda som hade fyllt 55 år som målgrupp för en friskvårdsinsats. Därför startades friskvårdsprojektet 55+. Syftet med projektet är bland annat att motivera de anställda att ta ansvar för sin hälsa, såsom att ändra sitt levnadssätt mot ett mer hälsosamt liv och därmed bland annat på fritiden ta del av den friskvård som företaget erbjuder.

Det som kännetecknar friskvårdsprojektet är att det är tidsbestämt och till för en avgränsad grupp anställda, nämligen alla anställda på företaget som är 55 år eller äldre, både kollektivanställda och tjänstemän. Deltagandet sker på betald tid oavsett om aktiviteterna infaller på arbetstid eller fritid. Projektet har teoretiska inslag om fysisk och psykisk hälsa samt ”prova-på aktiviteter” och det ingår även inspirationsheldagar om hälsa och livsstil i programmet. Aktiviteterna är utspridda över ungefär ett år för varje grupp deltagare och i slutet av programmet finns en uppföljningsdag inlagd. Friskvårdsprojektet har pågått under drygt ett år och hittills har majoriteten av deltagarna utgjorts av tjänstemän.

Val av metod

Forskningsproblemet för denna studie kan ses som en produkt av ett samarbete med stålföretaget. Vi ser det som positivt om kunskap som är både praktiskt användbar för företaget och teoretiskt intressant kan skapas och relationen med företaget har präglats av ett interaktivt förhållningssätt (Svensson, Brulin, Ellström & Widegren, 2002).

Studien är kvalitativ och som datainsamlingsmetod användes kvalitativ intervju. Anledningen till detta metodval var att intervju som metod är lämplig med avseende på frågeställningarna, som går ut på att få en fördjupad förståelse av de intervjuade individernas attityder och upplevelser. Enligt Holme och Solvang (1991) ger intervju som metod forskaren en närhet till forskningsobjektet, vilket gör det lättare att förstå och få en mer fullständig bild av den situation undersökningspersonerna befinner sig i.

Arbets sättet i denna studie har präglats av en växelverkan mellan teori och empiri. Efter valet av problemområde läste vi in oss på tidigare forskning inom området. Vi strävade inte efter att bekräfta eller falsifiera teorier vid insamlingen av data, utan det var snarare vad som kunde urskiljas i resultatet som delvis formade den teoretiska referensramen, då ny teori kompletterades allt eftersom.

Intervjuguiden bestod av öppna frågor och intervjupersonernas svar följdes upp med följdfrågor. Vissa frågor lades till allt eftersom intervjuerna genomfördes. Intervjuguiden innehöll tre avsnitt; bakgrundsfrågor, frågor som rörde friskvårdsprojektet samt frågor som rörde föreställningar om att arbeta till 65. Till dem som deltagit i projektet ställdes vissa frågor om friskvårdsprojektet som inte kunde ställas till personer som inte hade deltagit. Däremot ställdes bakgrundsfrågor samt frågor rörande syn på pension till samtliga intervjupersoner (se intervjuguiden i bilaga).

Intervjuerna spelades in på band och transkriberades sedan i sin helhet. Genom att inte behöva ha koncentration på att anteckna var det lättare att se hur intervjupersonen gav sina svar och uppmärksamma och följa upp intressanta svar. Motivet var även att detta skulle underlätta analysen av det insamlade materialet, eftersom hela samtalet blev inspelat och kunde analyseras i sin helhet.

Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen bestod av tio anställda i åldrarna 57 till 62 som arbetar på stålföretaget och som varit anställda mellan 25 och 49 år. Av dessa hade sex personer deltagit i friskvårdsprojektet och fyra personer avstått från att delta eller inte tagit ställning till ett deltagande. Bland de intervjuade som deltog i projektet var tre personer kollektivanställda och tre personer tjänstemän. De intervjuade som inte deltog bestod av tre kollektivanställda och en tjänsteman. Samtliga intervjuade kollektivanställda arbetar i skift inom produktionen. För att få en spridning i materialet bestod undersökningsgruppen av både män och kvinnor, varav sex män och fyra kvinnor. De intervjuade arbetar på olika ställen inom företaget med olika ansvarsområden, men deras positioner och tjänstegrad

avidentifierades för att säkerställa konfidentialiteten. Vi hade inte för avseende att sträva efter en jämn fördelning gällande bakgrundsfaktorer, utan såg olikheter i sig som berikande, oavsett hur många som representeras inom varje grupp.

För att få en nyanserad bild av föreställningarna om att arbeta till 65 valde vi att även inkludera anställda som inte hade deltagit i friskvårdsprojektet, eftersom det kunde tänkas skänka en varians i resultatet. För att diskutera upplevda effekter av friskvårdsprojektet användes även resultatet från dessa för att se vilka eventuella hinder för deltagande i friskvård som kan finnas.

Genomförande

Den första kontakten som knöts med stålföretaget var med en personalman under arbetsmarknadsdagen LARM vid Linköpings universitet. Personalmannen blev sedan vår kontaktperson på företaget och är en av dem som startade och driver friskvårdsprojektet. För att få en inblick i hur arbetet på stålföretaget ser ut fick vi en rundtur på arbetsplatsen. För att säkerställa konfidentialiteten bestämdes i samråd med kontaktpersonen att undersökningsgruppen skulle kontaktas per telefon. Företaget tillhandahöll en lista med namn och telefonnummer över samtliga anställda som vid friskvårdsprojektets start var 55 år eller äldre. Information om exakt ålder och om personerna var deltagare eller ickedeltagare, samt om de var tjänstemän eller kollektivanställda fanns även med på listan.

I genomförandet av studien har de etiska principerna informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet beaktats (Bryman, 2002). Vi valde på måfå ut tio intervjupersoner bland de cirka 240 namn som fanns på listan. De enda krav som vi hade på hur undersökningsgruppen skulle se ut var att den skulle bestå av både sådana som har deltagit och sådana som inte har deltagit i friskvårdsprojektet och däribland både tjänstemän och kollektivanställda. Via telefon informerade vi undersökningsgruppen om hur deras telefonnummer hade erhållits och vad syftet med undersökningen var. Sedan förklarade vi att deltagandet var frivilligt, att intervjuerna skulle spelas in på bandspelare och att uppgifterna skulle behandlas konfidentiellt och endast användas för studiens syfte. Med denna information fick de avgöra om de ville delta eller inte. Några få var inte intresserade och tackade nej, men de flesta som kontaktades var motiverade till att delta. Samtliga intervjuer genomfördes på stålföretaget i en avsides lokal för att säkerställa intervjupersonernas anonymitet mot företaget. För att vi båda skulle få en bild över alla tio intervjuer, deltog vi båda i samtliga intervjuer, där den ena hade huvudansvar för intervjufrågorna och den andra backade upp vid behov. Intervjuerna tog cirka 35 till 60 minuter vardera.

Bearbetning och analys av data

Materialet bearbetades kvalitativt då syftet med studien inte var att generalisera, utan att nå en djupare förståelse för hur några enskilda individer såg på att arbeta till 65 och hur de upplevde bidragen av ett friskvårdsprojekt vars syfte bland annat var att de skulle orka arbeta kvar till ålderspension. Det inspelade materialet transkriberade vi ordagrant för att underlätta analysen och för att inte missa något. Sedan betraktade vi materialet från var och en av intervjupersonerna för sig för att hitta mönster inom respektive persons intervjuvar. Efter det sågs hela materialet i sin helhet då vi sökte efter mönster och variationer inom hela undersökningsgruppen. Vi gjorde även ett schema över intervjupersonernas svar efter de mönster som kunde hittas i materialet. Lika stor hänsyn togs till variationer som till regelbundenheter och med mönster avses hur olika delar av intervjupersonernas svar förhåller sig till varandra.

Citat har använts för att förtydliga och exemplifiera resultatet samt för att göra det mer intressant för läsaren. Citaten är utvalda med hänsyn till att de skulle ge en bild av den variation som fanns i intervjupersonernas utsagor och med avseende på representativitet inom varje variation. Pauser och stakningar i citaten är borttagna, eftersom de inte ses som relevanta för studien. Vi valde att ta med kraftord i citaten, trots att det kan verka stötande för en del läsare. Detta val motiveras med att vi ansåg att censurerade citat inte skulle ge en rättvisande bild av de intervjuades upplevelser. För att säkerställa konfidentialiteten är namnen under varje citat fingerade.

RESULTAT

Föreställningar om att arbeta till 65

Näst intill alla intervjuade uppger att de trivs bra i sitt arbete. Viljan till att sluta arbeta i förtid finns hos hälften av de intervjuade och dessa säger att de skulle tacka ja till avtalspension om de fick ett erbjudande idag, medan några å andra sidan säger att de inte vill lämna arbetet före 65. De intervjuade uttrycker olika förutsättningar för att vilja och/eller orka arbeta till 65. De förutsättningar som tas upp rör arbetsbelastning, hälsan, tajming med partner och ekonomin.

Arbete och hälsa

Bland intervjupersonerna uttrycks arbetets betydelse för att arbeta kvar till 65. En del säger att de inte klarar av arbetet på grund av att de har blivit äldre och har fått fysiska nedsättningar, medan andra lägger tyngdpunkten på arbetet och menar att själva arbetet och hög arbetsbelastning, antingen fysisk eller psykisk, är anledningen till att de inte upplever att de har förutsättningar att jobba till 65.

Något som utmärker de kollektivanställdas föreställningar om sina förutsättningar att arbeta till 65 är att de upplever den fysiska arbetsbelastningen som större till följd av kroppsliga nedsättningar på grund av ålder:

... det tar emot lite när man ska göra vissa grejer. Det börjar komma lite krämpor i knän och rygg så man känner ju att det blir lite jobbigt ibland. Och speciellt i det jobb som vi har där man kryper och krälar på alla möjliga ställen. Det är en rätt så tuff miljö vi jobbar i. (Sture)

Även bland tjänstemännen finns de som ser hög arbetsbelastning som ett hinder för att arbeta till pensionsålder. Dessa berättar att de känner stress då de inte alltid hinner med arbetet och känner att de inte längre har de förutsättningar som krävs för att klara av att arbeta till 65 som det ser ut idag. De uttrycker dessutom en brist på möjlighet för återhämtning. En tjänsteman säger att det inte finns någon som kan ersätta honom om han är borta från arbetet och att det inte är någon idé att ta ledigt för att vila upp sig, eftersom detta endast gör att arbetet hopar sig:

Nej inte som det fungerar idag ... Är jag borta två tre dagar så är det ju ingen som gör mitt jobb, utan då måste jag jobba ikapp när jag kommer tillbaka. Och det är likadant om jag tar ledigt några dagar, sen stressar man halvt ihjäl sig när man kommer tillbaka till jobbet igen ... och sen är man tröttare än man var innan. (Peter)

Det finns alltså ett mönster när det gäller upplevd arbetsbelastning bland de intervjuade. De kollektivanställda tar endast upp fysisk arbetsbelastning och

nämner inget om psykisk belastning. Tjänstemännen däremot tar endast upp psykisk överbelastning när de talar om sitt arbete.

De intervjuade uttrycker en upplevelse av ökad arbetsbelastning på grund av införsel av ny teknik, med tekniska problem och personalneddragning som följd. En kollektivanställd som berättar om detta undrar om hon kan klara av att arbeta i samma takt till 65:

Ja, det undrar jag om man klarar, inte med den här takten ... I och med att man tar bort folk och så, det blir ju stressigt ... De tog ju bort en man bara för att vi fick radiostyrda vagnar ... men det funkade ju aldrig, sen är det problem så då får man ju springa så som det var när man var tre man. (Ingrid)

Att få arbeta i en anpassad takt eller att gå ner i tid ses som förutsättningar för att klara av att arbeta till 65. Några bland de intervjuade kollektivanställda arbetar halvtid på grund av sjukdom. Dessa uttrycker sin lust till att arbeta som större nu sedan de gått ner i tid och upplever sig ha goda förutsättningar att kunna arbeta till pensionsålder. De uppger att de inte skulle ha klarat av det om de fortfarande hade arbetat heltid:

Om jag får fortsätta att jobba som jag gör nu så kan jag gott tänka mig att jobba tills sextiofem ... Men jag skulle aldrig orka om jag jobbade heltid. Jag tror inte jag skulle ha orkat tills *nu* ens om jag hade jobbat så, för jag var helt slut innan jag blev sjukskriven. Jag orkade inte göra någonting, men sedan jag har börjat jobba halvtid har det blivit bättre hela tiden. (Inga-Lill)

En osäkerhet om den framtida hälsan uttrycks i intervjuerna. De intervjuade beskriver hälsan som något oförutsägbart och som kan förändras snabbt och detta påverkar enligt de intervjuade deras syn på sina förutsättningar att arbeta till 65:

Det tror jag [att orka arbeta till 65], men det kan ju ändra sig fort. Jag vet inte, jag vågar inte säga något ... så länge det känns bra och kroppen hänger med då kör jag på. (Erik)

Två olika slags uppfattningar speglas i intervjusvaren om hälsans betydelse för synen på att arbeta kvar till 65. En kollektivanställd har tidigare fått möjlighet till avtalspensionering på grund av minskad arbetsförmåga, men säger att han tackade nej för att han vill jobba så mycket som hälsan tillåter det och ser arbetet som en aktivitet han mår bra av. Han har i stället gått ned till halvtid:

Nej än känner jag att jag kan hålla igång även om kroppen säger ifrån mer ... Jag vill inte ha något sånt [avtalspension]. Jag vill jobba medan jag kan, så länge jag är aktiv så mår jag bra. (Gustav)

Samma intervjuperson säger också att han inte är så aktiv på fritiden och att han har det största sociala utbytet i arbetet. En annan syn om hälsans betydelse är att sluta arbeta medan den goda hälsan finns kvar, för att på så sätt få ut så mycket som möjligt av pensionärstillvaron. En tjänsteman som är mycket aktiv på fritiden och har många planer inför sin pension vill sluta arbeta så att han får utrymme för annat i sitt liv än arbete:

Jag vill gå medan jag har en ork kvar. Ingen vet hur länge man kan leva och må bra, utan man vill få ut så mycket som möjligt. Man ser ju vad som händer med folk i min ålder runt omkring en. Nu vill jag få utrymme för att göra något annat. (Olof)

Tajming

Att kunna gå i pension samtidigt som sin partner visade sig vara den främsta anledningen utanför arbetet som de intervjuade tog upp till att vilja sluta tidigare än 65. En del säger att de vill sluta arbeta i förtid eftersom frun eller mannen slutar tidigare, medan andra säger att deras motivation till att jobba kvar till 65 ökar eftersom deras respektive har fler år kvar i arbetslivet:

Ja det är ju inge roligt. Om han är hemma ett år och jag får jobba, då får man kanske inte så roligt. (Ingrid)

Hon är tre år yngre än mig ... Det skulle kännas fånigt om jag var hemma och hon gick och jobbade. (Erik)

Ekonomi

Intervjupersonerna ser ekonomin som en viktig förutsättning när de resonerar om att arbeta till 65. De säger att de inte skulle vilja gå i förtid om det skulle innebära en påtaglig försämring av ekonomin. Storleken på avtalspensionen spelar enligt de intervjuade en viktig roll och beskrivs av en tjänsteman som ett sätt för företaget att värdera sina anställda. Att tacka ja till ett ofördelaktigt avtal skulle enligt henne därför uppfattas som nedvärderande:

Jag tänkte att nu kan jag nog gå, beroende på vad man erbjuder för pengar ... för jag vill inte realiseras, utan har jag jobbat så länge så ska jag inte realiseras för att de ska bli av med mig ... För det ser jag som ett värde på en människa, en människa som har jobbat länge, man ska inte ge dom någon liten minimilön så får de gå, utan det skulle kännas förnedrande. (Britta)

Förväntningar om att få pensioneras i förtid

Återkommande i intervjuerna är att företaget inte längre verkar betala ut avtalspensioner till de anställda, något som tidigare möjliggjorde pensionering från 58 års ålder. De intervjuade uttrycker en besvikelse över att företaget har

slutat erbjuda avtalspension. Många säger att de hade ställt in sig på att sluta i förtid och förberett sig på att bli pensionärer, men de uppger att de har ställt om sina förväntningar och funnit sig i situationen. Andra säger att möjligheten till avtalspension kändes mer avlägset då de hade flera år kvar tills det skulle ha varit aktuellt. De säger därför att de inte tog det lika hårt när avtalspensionering inte längre var möjligt för dem. Hälften av de intervjuade säger att de i dagsläget skulle tacka ja till avtalspension om de skulle bli erbjudna detta.

Omställning av förväntningar

Något som framgår i intervjuvaren är att de intervjuade fann sig i situationen när de insåg att det inte längre fanns möjlighet till avtalspension och att de nu har ställt om sig till att arbeta kvar till pensionsålder. Synen på att arbeta kvar till 65 har enligt intervjupersonerna även förändrats genom åren. Enligt en kollektivanställd har hans syn på att sluta i förtid ändrats och ju närmare han kommer pensionsåldern desto mer inställd säger han att han blir på att arbeta kvar:

Ja det där har jag skjutit fram på hela tiden. Jag tänkte att jag skulle sluta vid sextio först när jag var i femtioårsåldern, men nu är jag sextiotvå och jag känner inte att jag direkt vill sluta nu heller ... Jag tar en dag i taget ... (Erik)

Det senaste ägarbytet som skett på företaget har visat sig påverka synen på att arbeta till 65 genom att de nya ägarna har fört med sig en ny kultur. En tjänsteman säger att han ser en direkt koppling mellan upphörda avtalspensioneringar och det finska uppköpet. Han säger att han tidigare var djupt besviken för att han inte längre kunde få avtalspension, men att hans utländska kollegor som har en annan syn på pension har fått honom att tänka om:

Jag insåg ju att det var som det var, det här var ju ingenting som finnarna var vana vid ... Det kändes lite konstigt först, men sen gick man och funderade på det där och tänkte va fan, varför ska man gå och önska sig pension egentligen ... Om jag fick ett sånt erbjudande idag då vet ja fan. Jag har kommit ifrån det igen nu, jag har kommit över det. Det är mina kollegor i utlandet som säger att 'jag förstår inte att ni svenskar bara funderar på när ni ska få sluta jobba och gå i pension'. (Peter)

Osäkerhet om vad som gäller

Det framkommer att det råder en förvirring över vad som gäller med pension på företaget. Intervjupersonerna är osäkra på vilken pensionsåldern är och det pratas om rykten om vad som gäller med avseende på avtalspension och möjligheter till deltidsarbete. En tjänsteman säger att hon kände en oerhörd ilska när hon under introduktionen till friskvårdsprojektet fick informationen att hon skulle jobba till 67:

På introduktionen när [personalchefen] sa att man gjorde det här för att vi skulle orka jobba tills vi var sextiosju, det var som att få ett slag i ansiktet ... jag tänkte *jag* ska inte jobba till jag blir sextiosju, det *måste* jag inte, det kan jag inte behöva göra, *aldrig*. Jag tyckte att det var så hemskt, jag tänkte att det är väl ingen som kan begära att vi ska jobba till sextiosju, jag tyckte det var så osannolikt att *någon* skulle behöva göra det ... (Britta)

En rädsla över att behöva arbeta till 67 delades även av andra intervjupersoner. De intervjuade beskriver att de mentalt hade ställt in sig på en tillvaro som pensionär och att de känner sig maktlösa eftersom de inte vet vad som gäller på företaget avseende pension:

Man har kunnat få det, jag vet inte hur många år, men sen helt plötsligt så var det slut. Då hade jag fyllt femtioåtta ... och så frågade jag 'hur är det egentligen med det nu för tiden?'. Och då skrattade de åt mig och sa 'du ska jobba till du blir sextiosju'. Så jag är inte ens säker på vad pensionsåldern är idag. Är det sextiofem eller sextiosju? ... Jag hade gått och tänkt ner från jobbet, så jag var på väg in i en pensionärstillvaro mentalt. (Peter)

Övergången mellan arbete och pension

Hur övergången mellan arbete och pension kommer att gå ses på olika sätt inom intervjugruppen. En del tror att övergången kommer att ske smidigt och att de utan större bekymmer kommer att lämna arbetslivet och finna sig i vad de beskriver som "sitt nya liv". De beskriver övergången mellan arbete och pension som att stänga en dörr bakom sig och att gå in i nästa fas. Att lämna arbetet beskrivs dock inte som helt problemfritt av alla, utan det finns de som tror att det kommer att bli svårt att sluta arbeta av olika anledningar. Saknaden av arbetskamraterna är något som nämns som svårast med att lämna arbetet. Detta uttrycker särskilt de som säger att de endast umgås med arbetskamraterna på arbetsplatsen, där de även får det största sociala utbytet. Gemenskapen med arbetskamraterna beskrivs som speciell, med interna skämt och ett annat sätt att prata. Att inte längre känna sig behövd och efterfrågad är även något som nämns som svårt med att lämna arbetet.

Vikten av en aktiv fritid

Fritiden beskrivs på olika sätt av de intervjuade. En del säger att de endast använder den till att återhämta sig från arbetet medan andra säger att de knappt har tid att arbeta för att de har så mycket de vill göra när de är lediga. På ett liknande sätt beskrivs den förväntade pensionärstillvaron olika bland de intervjuade. Antingen beskrivs den som en möjlighet till att utöva intressen och att prova nya saker eller som en möjlighet till att få vila och ta det lugnt efter ett hårt arbetsliv. Behoven av återhämtning och vila är det främst de kollektivanställda som tar upp.

Bland intervjugruppen finns det personer som har långt gångna planer för vad de ska göra när de går i pension. Dessa personer har tidigare varit inställda på att sluta i förtid när företaget fortfarande betalade ut avtalspensioner. Det finns även intervjupersoner, framförallt kollektivanställda, som säger att de inte alls vet vad de ska fylla upp sin tid som pensionär med. En anledning som tas upp till detta är upplevda oklarheter kring pensionsåldern, vilket gör det svårare att planera inför pensionen.

För att förbereda sig inför pensionärstillvaron säger intervjupersonerna att det är viktigt att skaffa sig intressen och ett berikande fritidsliv innan pension och att det är för sent att göra detta som pensionär. För att övergången mellan arbete och pension ska gå bra måste arbetet bytas ut mot andra aktiviteter:

Det handlar om att ha många hobbies ... har man ett jobb där man hela tiden har kontakt med andra människor så blir det ju naturligtvis ett väldigt avbräck när det plötsligt tystnar ... och vad gör jag då? Det är då du måste ha andra intressen och dom är det för sent att skaffa när man redan är där ... (Olof).

Det gäller även enligt intervjupersonerna att omvärdera arbete och fritid så att arbetet inte ses som det enda i tillvaron när det är dags att gå i pension. Denna omvärdering sker enligt en intervjuperson naturligt:

Det är ju naturligtvis så att man värderar sin fritid mer nu än vad man gjorde förr, då var det ju bara jobbet ... Nu ser man det här med fritiden som viktigare. Jag tror det är ganska naturligt att det blir så. Jag tror det är farligt dessutom om man hänger kvar med att jobbet är det enda. För de som går hem på det viset de lever jäkligt farligt, då har de liksom ingenting. Jag har ju ett fritidsliv som är ganska berikande ... (Peter)

Att trappa ner

Att arbeta deltid beskrivs även som en möjlighet att förbereda sig inför pensionen genom att det skapar utrymme för att utveckla fritiden medan man fortfarande arbetar. Att trappa ner från arbetet i form av att arbeta deltid är något som en del av intervjupersonerna redan har gjort och nämns även av andra intervjupersoner som önskemål, framförallt de intervjuade kvinnorna men även några av männen. De ser det som en lösning på en för hög arbetsbelastning eller som en strategi för att bättre klara av övergången mellan arbete och pension:

Jag skulle kunna tänka mig att gå ner i tid. Det vore väl en bra lösning att kanske kunna trappa ner så att det inte bara tar slut när man slutar jobba ... (Erik)

Upplevelser av friskvårdsprojektets bidrag

Eftersom intervjupersonerna som deltog i friskvårdsprojektet var med i pilotgruppen så visste de inte mycket vid projektets start och de säger att de därför inte hade några förväntningar inför sitt deltagande. Själva nyfikenheten

och spänningen inför projektet, samt viljan att lära sig något nytt är några saker som lyfts fram av intervjupersonerna som motiv till deltagande.

De intervjuade som inte har deltagit i friskvårdsprojektet nämner olika förklaringar till detta. De kollektivanställda säger att arbetet har varit ett hinder och menar att skiftarbetet försvårar deltagande i friskvårdsprojektet genom brist på möjlighet att lämna arbetsplatsen och överbelastning. Tjänstemännen tar inte upp några hinder som har med själva arbetet att göra, utan menar att de avstått från att delta i företagets friskvård för att de tränar hemma och redan fyller sitt träningsbehov på egen hand. Brist på information är en faktor som lyfts fram av en kollektivanställd som anledning till att hon inte deltagit i friskvårdsprojektet.

Ett mönster som kan urskiljas bland dem som har deltagit i friskvårdsprojektet är att de redan är eller har varit aktiva tidigare, antingen i företagets friskvård eller i egen regi. Något som kännetecknar de intervjuade som inte har deltagit i friskvårdsprojektet är att de inte i någon större utsträckning är aktiva utöver arbetet.

Intresse till deltagande i hälsofrämjande aktiviteter

Intervjupersonerna ser friskvårdsprojektet som ett medel för att få de äldre anställda på företaget att förbättra sin hälsa genom att motivera till aktivitet. Bland de kollektivanställda finns de som säger att de kan behöva få lite hjälp med att komma igång med en aktivitet istället för att ligga hemma i soffan efter en slitsam dag på arbetet. De intervjuade menar även att friskvårdsprojektet kan ge en ökad medvetenhet om levnadsvanor:

Det är väl att göra oss gamlingar lite friskare. De har lyckats bra faktiskt ... det är väl bra att komma igång och göra någonting, för i regel när man har jobbat och är gammal och trött då går man ju bara hemma och lägger sig på soffan och ja ... bara jobbar, äter och sover i stort sätt. Men man märker att det är ju bra att kunna lära sig lite om nyttigheter, det har man ju aldrig brytt sig om förr. (Birgitta)

Att få möjligheten att prova på olika aktiviteter uppskattades av de intervjuade och ett intresse att fortsätta med någon träningsform har väckts bland flera av dem som deltagit. Det framgår även att friskvårdsprojektet för en del har fungerat som en drivkraft till att börja tänka på sin hälsa igen efter ett längre uppehåll, som har berott på en skada, sjukdom eller en tillfällig motivationsbrist. De upplever det som lättare att komma igång med hälsofrämjande aktiviteter om någon ”pushar på” dem.

Genom möjligheten till att prova på nya aktiviteter upplever de intervjuade att vissa förutfattade meningar om träning har avtagit. Något som tidigare har avskräckt till deltagande i vissa aktiviteter har till exempel varit en tro om att det bara är yngre som deltar:

Och så fick vi ju pröva på olika saker och det är ju jätte bra ... Vi kunde välja och det fanns ju såna bitar man har funderat på som kanske skulle vara kul att testa, men inte har vågat gått på och man tror att det är bara 20-åringar när man kommer där. (Britta)

Även om flera av de intervjuade har fått upp intresse för nya aktiviteter efter friskvårdsprojektet, framkommer det i intervjuerna att skiftarbetet försvårar fortsatt deltagande i friskvård på olika sätt. Till exempel säger en kollektivanställd att hon under friskvårdprojektet fick upp intresset för en träningsform, men att det känns meningslöst att fortsätta med denna aktivitet eftersom skiftarbetet försvårar regelbundet deltagande. Flera av de kollektivanställda upplever även att skiftarbetet tär fysiskt på kroppen och att de därför inte orkar träna efter arbetet:

De har ju ett gym här vet jag, men där har jag faktiskt aldrig varit ... Man jobbar ju femskift här jämt och det tar på en, även fysiskt när man får gå så mycket, så man orkar liksom inte göra sånt på gym direkt efter eller någonting sånt där, när man är ledig då vill man ju inte hit alls, inte jag i alla fall. (Ingrid)

En ovilja att stanna kvar på arbetsområdet vid arbetsdagens slut är något som framhålls i intervjuerna som en anledning till att inte delta i företagets friskvårdsaktiviteter. Fritiden ses som något som bör spenderas hemma och därför finns en ovilja att delta i friskvård på arbetsplatsen:

Jag stannar inte gärna kvar på kvällar för något sånt [företagets friskvård]... De är ju på fritid va och den fritid vi har den har vi hemma. Jag menar var jag gör det någonstans gör ju detsamma, det är ju ingen gemenskap det där, utan det är ju bara att göra ett pass. (Peter)

Tjänstemännen säger att de inte fick upp intresset för att fortsätta med några av aktiviteterna som introducerades under friskvårdsprojektet eftersom de hellre utövar friskvård på egen hand.

Det finns en uppfattning bland de intervjuade om att friskvårdsprojektet borde ha kommit tidigare för att kunna ha glädje av det längre under sitt yrkesliv. De säger att anställda i alla åldrar skulle kunna ha nytta av innehållet i projektet:

... i och med att det är massor som ligger i farozonen ... Så det tycker jag att man borde börja med fan så mycket tidigare. Allvarligt alltså, i min ålder ska man ju inte börja utan då ska man ju ha haft glädje av det tidigare då ... Vissa som är 62 tycker ju att det är alldeles för sent för 55+. De tycker ju att de redan har kontroll på sitt liv. (Klas)

Positiva signaler från företaget

Det framgår av intervjusvaren att det största upplevda bidraget med friskvårdsprojektet är känslan av välbefinnande genom att bli uppmärksammas av företaget. Enligt de intervjuade är det inte främst det de har lärt sig under friskvårdsprojektet som leder till ökat välbefinnande i arbetet utan det är signalerna som företaget sänder ut till personalen:

... men det är inte det man får reda på, utan det är just det att man känner att företaget bryr sig på något vis. Bara en sån liten grej. Det är ett välbefinnande att man inte är alldeles bortglömd. Det tror jag är mycket mer positivt än att man är ute och går stavgång *en* gång till exempel. (Klas)

Något som tydligt framkommer bland intervjusvaren är upplevelsen av att det har funnits en brist på uppmuntran och stöd till den äldre personalen och att friskvårdsprojektet ses som ett bevis på att företaget faktiskt bryr sig om dem. Deltagarna säger även att de blev positivt överraskade av innehållet i friskvårdsprojektet och ser det som en generös gest av företaget som visar att de ställer upp för de anställda:

Jag såg det som en uppmuntran, en dag var vi i [en plats] och två dagar i [en plats] som företaget ställde upp på, det tyckte jag kändes som en jäkla bra uppmuntran, det tyckte jag var roligt. Jag kände att företaget i alla fall gjorde något för sina anställda. Det har varit lite så och så med det. Det är väl huvudtaget att man inte har känt någon särskild uppmuntran eller stöd. Utan det är snarare, ja det är krav helt enkelt, det här ska klaras av, det här ska klaras av ... (Peter).

Friskvårdsprojektet upplevdes bland de intervjuade som en väl behövd uppmuntran under en svår tid då de bland annat var besvikna över att inte längre kunna få avtalspension. De lyfter fram att det är värdefullt för dem att företaget i och med friskvårdsprojektet visar intresse och satsar på dem; att de visar att de äldre inte är bortglömda:

... sedan var det bra att de satsar lite på äldre. Jag kunde ju se att de inte har glömt bort oss, att vi inte är skrotningfärdiga. (Sture)

Resultatsammanfattning

Bland intervjupersonerna säger flera att de inte skulle kunna arbeta till 65 som de gör idag. De hinder som tas upp rör arbetsbelastning och hälsan. Arbetsbelastningen upplevs som hög och flera känner av kroppsliga nedsättningar på grund av åldern. En del säger att de vill arbeta så länge hälsan tillåter det medan andra vill sluta medan de fortfarande har hälsan i behåll. Att trappa ner pensionen med partnern, ekonomiska förutsättningar och möjlighet till att trappa ner är andra förutsättningar som tas upp vid överväganden om att arbeta kvar till 65.

Det finns en besvikelse över att företaget inte längre erbjuder avtalspension och en del av de intervjuade hade mentalt förberett sig för en pensionärstillvaro. De har dock ställt om sina förväntningar och funnit sig i situationen även om flera skulle tacka ja till avtalspension om de fick ett erbjudande idag. Kontakt med andra kulturer i arbetet har visat sig fungera som en påverkansfaktor som ökat viljan att arbeta kvar. Synen på att arbeta till 65 verkar även ändras med att pensioneringen närmar sig. En osäkerhet över vad som gäller med pension och en rädsla över att behöva arbeta till 67 finns även bland de intervjuade.

Synen på övergången till pension ser olika ut bland de intervjuade och något som de lyfter fram som viktigt för omställningen till pensionärstillvaron är att ha en aktiv fritid och att skaffa sig nya intressen inför pension. Att trappa ner i form av minskad arbetstid nämns som en strategi för att klara av omställningen. De ser det även som viktigt att mentalt förbereda sig genom att omvärdera arbete och fritid så att fritiden får en mer central roll i livet. Arbetskamraterna nämner de som det främsta de kommer att sakna med arbetet. Att känna sig behövd och efterfrågad är också något som en del av de intervjuade säger att de kommer att sakna med arbetet.

Det framgår att friskvårdprojektet för en del har fungerat som en drivkraft till att börja tänka på sin hälsa och de kollektivanställda upplever det som positivt att få hjälp med att komma igång med någon aktivitet, då det enligt dem är lätt att bli passiv på fritiden. De intervjuade menar också att projektet borde ha kommit tidigare så att de kunde ha dragit nytta av det längre under sitt yrkesliv. Ett intresse att fortsätta med någon träningsform har väckts efter friskvårdsprojektet, men det framkommer i intervjuerna att skiftarbetet försvårar deltagande i friskvård genom hög arbetsbelastning och arbetstider som komplicerar regelbundet deltagande. De intervjuade upplever att friskvårdsprojektet främst har lett till ökat välbefinnande genom de positiva signaler som företaget sänder ut i och med friskvårdsprojektet. Något som tydligt framkommer bland intervjusvaren är upplevelsen av att det tidigare har funnits en brist på uppmuntran och stöd till den äldre personalen och att friskvårdsprojektet ses som ett bevis på att företaget faktiskt bryr sig om dem.

DISKUSSION

Föreställningar om att arbeta till 65

Varför människor stannar kvar i arbete är en komplex problematik och inställningen till att gå i pension varierar mellan olika individer (Kilbom & Westerholm, 1996). De intervjuade tar upp olika förhållanden som spelar in i deras möjligheter och vilja att arbeta kvar till 65. De förutsättningar som nämns rör arbetet, hälsan, tajming med partner och ekonomin. Det är svårt att diskutera vad som spelar in i äldres syn på sina förutsättningar att arbeta, då olika faktorer ofta samverkar med varandra. De faktorer som de intervjuade tar upp kan delas in i utstötningsfaktorer och attraktionsfaktorer (Kilbom & Westerholm, 1996).

En utstötningsfaktor, som framkommer i resultatet, skulle kunna vara en dissonans mellan arbete och hälsa. Arbete och hälsa kan sägas stå i relation till varandra, då hög arbetsbelastning kan leda till ohälsa samtidigt som ohälsa kan göra att arbetsbelastningen upplevs som hög (Aronsson & Kilbom, 1996). Bland intervjupersonerna upplevs arbetsbelastningen som hög och de orsaker som lyfts fram är arbetets karaktär och kroppsliga nedsättningar med stigande ålder. Dessa orsaker kan sägas samvariera med varandra, även om intervjupersonerna betonar dem olika. Bland intervjupersonerna upplevs till exempel arbetsbelastningen som hög beroende på skiftarbetet, samtidigt som skiftarbetet upplevs som svårare med åldern.

En attraktionsfaktor kan i resultatet utgöras av relationen mellan arbetet och fritiden (House, 1987) då personen väger för- och nackdelar med att arbeta kvar respektive gå i pension i förtid. En fördel som nämns bland de intervjuade med att gå i förtid är att kunna tjäna pensioneringen med sin partner och en nackdel som de nämner är den försämrade ekonomiska situationen som en pension i förtid ofta för med sig. Om avtalspension erbjuds spelar därför storleken på avgångsvederlaget roll vid övervägandet om att tacka ja. Avtalspensionen ses av de intervjuade som ett sätt för företaget att sätta ett värde på de anställda och det finns en uppfattning bland de intervjuade om att de borde ha ett stort värde för företaget på grund av att de varit anställda så länge. Enligt Tornstam (2001) förväntar sig människan att bli återgäldad i proportion till det hon givit och mår bäst när denna balans upprätthålls.

De tre faktorerna arbete, hälsa och fritid verkar stå i relation till varandra och bör därför ses sammantaget. Enligt till exempel Berleen (2003) kan aktivitet på fritiden ha en positiv inverkan på hälsan på samma gång som god hälsa underlättar förmågan att vara aktiv och därmed även förmågan att arbeta. Samtidigt kan arbetet orsaka en skada som påverkar individens fritid och därmed leda till att individen upplever ohälsa.

Enligt Nordenfelt (2004) är hälsa när individen kan handla efter sina vitala mål i det sammanhang denne befinner sig i. Om fritiden blir lidande på grund av arbetet kan det leda till upplevd ohälsa om de vitala målen för individen finns i fritiden. Om individen däremot får flera av sina behov tillfredsställda i arbetet kan fritiden få en mindre roll i livet och mer fungera som en återhämtning för att kunna arbeta. En intervjuperson som säger att han har sitt största sociala utbyte i arbetet, säger till exempel att han vill jobba kvar så länge han orkar och vill inte sluta en dag i förtid. Det sociala utbytet i arbetet kan enligt Madsen (1969) fungera som ett motiv till att arbeta, då en av människans grundläggande behov är att vara i ett socialt sammanhang. Saknaden av arbetskamraterna är även något de intervjuade nämner som svårast med att lämna arbetet och var individen får sitt största sociala utbyte kan därmed tänkas vara av stor betydelse för synen att stanna kvar till 65.

De intervjuade ser hälsan som något oförutsägbart och som något de kanske endast kommer att ha i behåll en begränsad tid. Hur de vill spendera tiden då de fortfarande har hälsan i behåll verkar också bero på hur de värdesätter omgivningen. Detta visar sig i resultatet då en del vill arbeta medan de har hälsan kvar och andra vill sluta arbeta medan de fortfarande är friska så att de får utrymme för annat. Föreställningarna om att arbeta till 65 verkar alltså påverkas av de mål de intervjuade har och vad som är centralt i deras omgivning; arbete eller fritid.

Något som kan ha påverkat de intervjuades syn på att arbeta till pensionsålder är att det tidigare har funnits en tradition att kunna sluta vid 58 på företaget och att de intervjuade därmed har byggt upp förväntningar om detta under åren runt 58. Det framgår att flera av de intervjuade hade velat sluta i förtid och att de inte hade i beräkningen att de skulle behöva arbeta till 65. De hade vad de beskriver det som mentalt gått in i en pensionärstillvaro och förberett sig inför pensionen genom att börja göra planer. Med andra ord befann de sig mentalt redan i övergången mellan arbete och pension och var nu tvungna att ställa om sig och omvärdera arbete och fritid ännu en gång och förbereda sig på att arbeta minst sju år till. Förväntningarna om att sluta i förtid kan ha påverkat de intervjuades syn på sina förutsättningar i arbetet genom att de inte var inställda på att arbeta kvar. Nu ersätter arbetet istället den förväntade ledigheten med de planer och förväntningar som byggts upp inför denna. Risken för en fortsatt konflikt mellan arbete och livet utanför arbetet skulle därför kunna antas som stor då fritiden hade hunnit få en större roll i livet än arbetet.

Intervjupersonerna uttrycker dock att de har skjutit tanken på avtalspension ifrån sig, anpassat sig till situationen och att de nu är inställda på att arbeta till 65, även om hälften av de intervjuade fortfarande vill gå i förtid om de skulle få ett fördelaktigt erbjudande om avtalspension. Att de har anpassat sig kan förklaras

med att de har jämfört sig med andra anställda för att värdera sin situation (Festinger & Kelley, 1951). Om andra inte har möjlighet till avtalspension, kan det tänkas att de intervjuade inte heller förväntar sig det. En jämförelse med de utländska kollegornas syn och möjligheter till att gå i förtid visar sig till exempel ha haft en inverkan på de intervjuades syn på tid för pension.

De intervjuade anser att det är av stor vikt att förbereda sig inför pension och uppfattar det som negativt och ohälsosamt för individen att gå i pension utan att ha förberett sig. Vad de menar med förberedelse är att planera inför pensionärstillvaron och att skaffa sig nya intressen. De ser det som att aktiviteten arbete måste bytas ut mot andra aktiviteter, vilket kan jämföras med aktivitetsteorin, som går ut på att människan har samma behov av aktivitet under hela livet (Hwang & Nilsson, 2003). De intervjuade menar även att dessa aktiviteter måste överlappa aktiviteten arbete, för att övergången ska gå bra.

Enligt Tornstam (2001) upplevs rollskiften i högre ålder ofta som sociala förluster, till exempel när en individ går i pension och därmed förlorar rollen som yrkesmänniska. Detta syns också i resultatet när en tjänsteman säger att han kommer att sakna det som förknippas med yrkesrollen, nämligen att känna sig behövd och efterfrågad. Dock menade Rook (2000) att individen använder sig av copingstrategier vid förlust av sociala relationer, genom att ersätta gammalt socialt nätverk med nytt och enligt Simovici (1974) kan skapande av andra sociala roller än arbetsrollen förhindra känslan av sjunkande prestige som är vanligt vid pensionering.

Pratt och Norris (1994) menade att pensionering bör ses som en gradvis process snarare än en abrupt övergång och att individen ofta strävar efter att trappa ner från arbetet inför pension. Att trappa ner i form av minskad arbetstid tar de intervjuade upp som en strategi för att klara av övergången, genom att de då får större utrymme för andra aktiviteter än arbete. En önskan om att trappa ner kan alltså tyda på att de intervjuade känner ett behov av att förbereda sig inför vad de kallar "sitt nya liv". Ett skifte i hur man värderar omgivningen har skett. Arbetet upplevs av de intervjuade som mindre viktigt medan fritiden har fått en större roll i livet och detta nämns även som en annan viktig strategi för att mentalt förbereda sig på att lämna arbetet. Andra intervjupersoner ser inte behovet av att ersätta arbetet med nya aktiviteter utan ser att de med ro kan lämna arbetet bakom sig. Denna syn ligger i linje med disengagementsteorin, som går ut på att individen inte har samma behov som tidigare utan finner tillfredsställelse i att frigöra sig från samhället (Tornstam, 2001).

Intervjupersonerna upplever en förvirring över företagets bestämmelser kring utträdet ur arbetslivet. De intervjuade säger att de inte vet vad som gäller med avseende på pension och en del är rädda att de ska behöva jobba till 67. I och

med att det har skett en förändring i traditionen av avtalspensionering kan det tänkas att företagskulturen har påverkats. Även ägarbytena som skett på företaget kan ha påverkat företagskulturen. Enligt Furnham (1997) ger företagskulturen de anställda en mening med omgivningen och en föränderlig företagskultur kan därmed skapa oro för de anställda. Oklarheterna kring vad som gäller på företaget kan leda till att förberedandet inför pension försvåras och att övergången därmed kan upplevas som tyngre för individen.

Friskvårdsprojektets bidrag

Friskvårdsprojektets målgrupp är både kollektivanställda och tjänstemän som är 55 år eller äldre. De kollektivanställda har betraktats som en utsatt grupp vad gäller skador till följd av arbetet. En stor del av innehållet i friskvårdsprojektet har därför varit hur de anställda kan undvika ohälsa till följd av skiftarbete. Friskvårdsprojektet kan med detta som bakgrund beskrivas som en preventiv insats, eftersom det är riktat mot en specifik riskgrupp med förebyggande syfte (Menckel, 2004). I resultatet framgår att flera av de intervjuade inte tror sig ha det som krävs för att arbeta till pensionsålder, men detta är inget som utmärker endast de kollektivanställda i studien utan även tjänstemännen. Dessa upplever dock inte sitt arbete som fysiskt tungt utan snarare som psykiskt påfrestande. Detta skulle kunna tyda på att tjänstemännen är i lika stort behov av insatser som de kollektivanställda.

Enstaka projekt som är begränsade till en viss tid är enligt Menckel (2004) inte hälsofrämjande, om de inte implementeras med avsikt att vidmakthållas i verksamheten. Friskvårdsprojektet är begränsat till en viss tid men har som mål att öka de anställdas motivation till att delta i den övriga friskvården på företaget, som de anställda *alltid* kan ta del av. Enligt Berleen (2003) kan träning och sociala aktiviteter ha en positiv inverkan på hälsan på samma gång som hälsan underlättar förmågan att arbeta. Projektet kan därför ses som hälsofrämjande, om nu detta mål nås.

Flera av de intervjuade säger att de genom friskvårdsprojektet har fått en ökad medvetenhet om sin hälsa samt att de fått upp intresset för nya aktiviteter. En del av de intervjuade kollektivanställda menar dock att skiftarbetet mattar ut dem och att de därför inte orkar delta i friskvård efter arbetet. De säger även att oregelbundna arbetstider försvårar regelbundet deltagande i aktiviteter. Om hinder i arbetet kvarstår för att utöva friskvård finns det en risk att friskvårdsprojektet inte får en långvarig effekt i avseende att öka deltagande i friskvård.

I samband med diskussionen om friskvårdsprojektets effekter är det intressant att fråga sig vilka som deltar i ett projekt som detta och om friskvårdprojektet

har nått dem som mest behöver det. Bland de intervjuade som deltog i projektet uppger många att de redan innan var medvetna om sin hälsa och att de därmed redan utövade friskvård. Något som kännetecknar de intervjuade personer som inte har deltagit i friskvårdsprojektet är att de inte i någon större utsträckning är aktiva utöver arbetet. Detta skulle kunna visa på en tendens till att friskvårdsprojektet till största del har lockat de som redan är aktiva. För att diskutera varför vissa människor är intresserade av en aktivitet medan andra inte är det kan kognitiva scheman användas. Dessa scheman bildas genom uppföstran och erfarenheter och påverkar människors syn på omvärlden. Alla individer har olika kognitiva scheman och motiv till beteendet färgas därefter (Markus, 1983 i Goldstein, 1994). Om olika träningsaktiviteter utförs i tidig ålder kan det tänkas att sannolikheten är stor att de upplevs som lustbetonade även senare i livet, eftersom kognitiva scheman om träningsaktiviteter har bildats hos individen.

Enligt de intervjuade är det dock inte främst det de har tillägnat sig under friskvårdsprojektet som har lett till ökat välbefinnande i arbetet, utan det är signalerna som de tycker att företaget sänder ut genom projektet som leder till välbefinnande. Att känna sig uppmärksammad, uppmuntrad och satsad på är några av de positiva effekter som lyfts fram bland de intervjuade. Genom att bidra till dessa effekter kan friskvårdsprojektet ha fungerat hälsofrämjande för både tjänstemän och kollektivanställda, även om syftet med projektet från början var av preventiv karaktär. Det framgår av de intervjuade att de var i stort behov av denna positiva uppmärksamhet, bland annat på grund av att de befann sig i en tid då de stod inför stora omställningar till följd av företagets indragning av avtalspensionering.

Projektet syftar till att inverka på de anställdas fritid för att främja deras hälsa och därmed öka deras förutsättningar i arbetet. Enligt House (1987) kan livet utanför arbetet påverka förutsättningarna i arbetslivet, men arbetslivets inverkan på livet utanför har dock visat sig vara större än i motsatt riktning. Eftersom de intervjuade fortfarande upplever hinder i arbetet, skulle insatser även i arbetet kunna öka deras möjligheter att på ett tillfredsställande sätt arbeta kvar till 65 och träda in i en pensionärstillvaro med hög livskvalitet.

Avslutningsvis anser vi att friskvårdprojektet har fungerat hälsofrämjande, eftersom det för de intervjuade har bidragit till ökad medvetenhet om den egna hälsan, fungerat som en drivkraft att börja träna samt genom att de intervjuade känner välbefinnande i att företaget satsar på just dem.

Metoddiskussion

Val av metod

Anledningen till valet av kvalitativ intervju som metod är att vårt intresse var att få en bild av vilka föreställningar som kan finnas om att arbeta till 65 och hur resoneringen kring ämnet pension kan se ut. Avsikten var att i låg grad styra de intervjuades svar för att på så sätt få ta del av deras föreställningar och upplevelser utifrån deras synvinkel. Intervju som metod gav även möjligheten att få en bild av intervjupersonernas upplevelser av friskvårdsprojektets bidrag och vi begränsade oss därmed inte till att endast undersöka avsedda effekter med friskvårdsprojektet.

Undersökningsgrupp

Att det i undersökningsgruppen råder en ojämn fördelning vad gäller tjänstemän och kollektivanställda respektive deltagare och ickedeltagare är försvarbart utifrån studiens kunskapsintresse, som är att få en fördjupad förståelse för individers upplevelser. Vi har haft för avsikt att inkludera olika variabler, men ser det inte som relevant att dessa är lika till antalet eftersom vi inte strävar efter att generalisera utan snarare vill få en variation i materialet.

Intervjugruppen är homogen i många avseenden, till exempel är de intervjuade i ungefär samma ålder och har arbetat på samma företaget under hela eller större delen av sitt yrkesverksamma liv. Det hade varit intressant att intervjua äldre personal inom andra organisationer för att få en större varians i resultatet genom att de har andra erfarenheter. Vi vill även notera att resultatet skulle ha kunnat se annorlunda ut om samtliga av de uppringda intervjupersonerna hade valt att delta. Det är möjligt att de som tackade nej till deltagande i studien hade kunnat tillföra med synpunkter och synsätt som skiljer sig från de övriga.

Då vi talar om äldre personer ser vi inte dessa som en grupp utan endast som en avgränsning. Bedömningar som baseras på en enda variabel, som exempelvis ålder, är oprecisa eftersom de är gjorda utifrån en enda dimension (Aronsson & Kilbom, 1996). Inom undersökningsgruppen för denna studie finns förmodligen andra faktorer som innebär en större grupptillhörighet än just ålder, till exempel typ av arbete.

Genomförande

Något som har beaktats är problematiken med att vi som uppdragstagare kan uppfattas ha en arbetsgivarroll i mötet med intervjupersonerna. Detta kan ha haft en inverkan på intervjupersonernas uppfattning av oss och på vilken information

de gav oss. För att motverka detta informerades de intervjuade om att deras svar skulle behandlas konfidentiellt och redovisas i sammanställd form där det inte skulle gå att urskilja vem som har sagt vad.

Något som styrker studiens kvalitet är att vi inte har blivit styrda av uppdragsgivaren. De har inte gjort en specifik beställning på vad de vill ha, utan forskningsproblemet har skapats genom en dialog med företaget och en strävan har funnits efter att finna kunskap som är intressant både för företaget och ur forskningsmässig synpunkt. Studiens resultat kan fungera som ett kunskapsbidrag till företaget genom att det kan ligga till grund för utveckling av hälsofrämjande insatser som kan öka de anställdas förutsättningar i arbetet. Studien skulle även kunna fungera som kunskapsbidrag till andra organisationer som vill arbeta hälsofrämjande för de anställda.

Avslutande diskussion

Den allmänna synen på hur långt ett yrkesliv ska vara är inget beständigt utan har förändrats genom tiderna och fortsätter att ändras. Något som framkommit i denna studie är att synen inte heller behöver vara beständig för individen utan kan ändras flera gånger under dennes yrkesverksamma liv. Föreställningarna som individen har om att arbeta till 65 har visat sig bero på de möjligheter och hinder som individen upplever i sin omgivning; både i arbetslivet och i livet utanför arbetet.

För att individen ska känna välbefinnande och mening med omgivningen i en föränderlig omvärld är det även viktigt att den anställde får information om vad som gäller på företaget. Det är till exempel angeläget att individen vet vilka bestämmelser som finns kring utträdet ur arbetslivet, för att denne i rätt tid ska kunna påbörja den mentala process det innebär att ställa om sig från en tillvaro till en annan.

En friskvårdsinsats kan fungera hälsofrämjande för de anställda och därmed öka deras förutsättningar att arbeta till 65 genom att bidra till att öka de anställdas hälsa och välbefinnande i arbetet. Eftersom hälsa kan ses som individuellt kan behovet av åtgärder skiljas från en person till en annan. För att hälsofrämjande insatser ska kunna optimeras kan det därför vara av fördel om hänsyn tas till den enskilda individen, såsom att anpassa insatser efter individuella förutsättningar samt se över individens arbetssituation.

I vissa fall är det de positiva signaler som företaget sänder ut som är det viktigaste bidraget med en insats, särskilt för äldre anställda som kan ses som utsatta i dagens föränderliga arbetsliv. Att bli sedd och uppmärksammas av företaget har visat sig leda till välbefinnande och ett sätt att arbeta

hälsofrämjande för personalen kan därför vara genom ett individanpassat ledarskap. Utvecklingssamtal skulle till exempel kunna fungera som ett forum för diskussion om individens möjligheter och hinder att arbeta till 65. Att som anställd känna välbefinnande i arbetet bidrar förmodligen också till att övergången till pension upplevs som lättare, vilket kan öka livsglädjen även i pensionärstillvaron.

Förslag till fortsatt forskning

Att bli uppmärksammas och sedd av företaget har i studien visat sig vara en viktig faktor för att som anställd känna välbefinnande i arbetet. Vi anser att det därför vore spännande att djupare undersöka detta fenomen och i sammanhanget även diskutera ledarskapets betydelse.

I studien har det uppkommit att ägarbyten kan inverka i individers föreställningar om arbete. Ett ägarbyte kan ses som att två olika kulturer, med olika normer och värderingar, möts under samma tak. Kulturkrockar kan då tänkas ske, speciellt om företagskulturerna är från olika länder. Det vore av intresse att utifrån både ett individperspektiv och ett organisationsperspektiv studera processen när två kulturer möts.

Pensionsåldern har ändrats genom tiderna och för att bevara välfärden ska de anställda idag helst arbeta till minst 65 års ålder. Det vore intressant att genom en litteraturstudie diskutera uppkomsten av fenomenet pension och om hur diskussionen om ”normal” pensionsålder har förts i samhället. Vilka slags argument har förts och var har fokus legat; på individen eller samhället?

REFERENSER

Aronsson, G. & Kilbom, Å. (1996). Förutsättningar för äldre i ett föränderligt arbetsliv. I G. Aronsson & Å. Kilbom (red.), *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (s. 7-21). Solna:Arbetslivsinstitutet.

Berleen, G. (2003). *Bättre hälsa hos äldre!* (Statens folkhälsoinstitut 2003:41). Sandviken: Sandvikens tryckeri.

Birren, J.E. (2000). Using the Gift of Long Life: Psychological Implications of the Age Revolution. I S.H. Qualls & N. Abeles (red.), *Psychology and the Aging Revolution. How We Adapt to Longer Life* (s.11-23). Washington: American Psychological Association.

Bjurvald, M. (2004). Från arbetarskydd till hälsofrämjande arbetsplatser. I C. Källestål (red.), *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser* (s. 11-13). (Statens folkhälsoinstitut 2004:32). Sandviken: Sandvikens tryckeri.

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

De Vroom, B. (2004). Age-arrangements, Age-culture and Social Citizenship: A Conceptual Framework for an Institutional and Social Analysis. I T. Maltby, B De Vroom, M.L. Mirabile, E. Overbye (red.), *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States* (s. 6-17). England: Ashgate Publishing Limited.

Eriksson, N. (1991). Arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd – komponenter i den psykosociala arbetsmiljön. I B. Furåker (red.), *Arbetets villkor* (s.151-174). Lund: Studentlitteratur.

Europeiska unionen Regionkommittén. (2003). *Older people in working life. Presentation of relevant actions by local and regional authorities*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Festinger, L. & Kelley, H.H. (1951). *Changing Attitudes Through Social Contact*. University of Michigan, Institute for Social Research.

Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work. The individual in the organization*. Hove East Sussex, UK: Psychology Press.

Fölster, S. Larsson, S. Lund, J. (2001). *Avtalspension – dagens ättestupa?* Stockholm: Handelns utredningsinstitut på uppdrag av pensionsforum.

Fölster, S. Morin, A. Sahlin, G. Wikner, G. (2005). *Äldre sökes till utmanande arbete*. Svenskt Näringsliv.

Goldstein, E.B. (1994). *Psychology*. Pacific Grove California: Brooks/Cole.

Granbom, A-K. (1998). *Att motivera till hälsa. En teoretisk och praktisk framställning om motivationens roll för förändring*. Lund: Studentlitteratur.

Holme, I.M., & Solvang, B.K. (1991). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

House, J.S. (1987). Arbetslivet och livet utanför arbetet: stöd och konflikt. I H. Leymann, & L. Svensson (red.), *Forskning för framtidens arbetsliv. En minneshandbok till Bertil Gardell* (s. 164-171). Stockholm: Prisma.

Hwang, P. & Nilsson, B (2003). *Utvecklingspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Isaksson, K. & Johansson, G. (1997). *Avtalspension med vinst och förlust. Konsekvenser för företag och medarbetare*. Stockholm: Folksam förlagservice.

Iseskog, T. (2002). *Personaljuridik*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Karasek, R. (1987). Krav/kontroll-modellen. I H. Leymann, & L. Svensson (red.), *Forskning för framtidens arbetsliv. En minneshandbok till Bertil Gardell* (s. 209-214). Stockholm: Prisma.

Kilbom, Å. & Westerholm, P. (1996). Sannolikheten för äldre att arbeta fram till pensionen. I G. Aronsson & Å. Kilbom (red.), *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (s. 85-102). Solna:Arbetslivsinstitutet.

Landstingsförbundet. (2002). *Jobbet lockar mer än pension. Fakta om anställda i åldern 50+ i landsting och regioner*. Stockholm: Landstingsförbundet, Personalens kapacitet augusti 2002.

Madsen, K.B. (1969). *Motivation. Drivkrafterna bakom våra handlingar*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Menckel, E. (2004). Arbetsplatsen som arena för hälsoarbete. I C. Källestål (red.), *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser* (s. 15-17). (Statens folkhälsoinstitut 2004:32). Sandviken: Sandvikens tryckeri.

Nordenfelt, L. (2004). *Livskvalitet och hälsa – teori & kritik*. Linköpings universitet, Institutionen för hälsa och samhälle.

Nygren, O. (2005). De äldre arbetar allt mer. *Välfärd Nr 1*, 24-25.

Olsson, L. (1996). I takt med tiden – arbete, åldrande och pensionering. I G. Aronsson & Å. Kilbom (red.), *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (s. 41-62). Solna: Arbetslivsinstitutet.

Pratt, M.W & Norris J.E. (1994). *The Social Psychology of Aging*. Oxford/Cambridge: Blackwell Publishers.

Rook, K.S. (2000). The Evolution of Social Relationships in Later Adulthood. I S.H. Qualls & N. Abeles (red.), *Psychology and the Aging Revolution. How We Adapt to Longer Life* (s.173-191). Washington: American Psychological Association.

Simovici, S. (1974). *Arbete eller fritid. Socialgerontologiska studier av arbetskraft före och efter pensioneringen*. Vällingby: Liber Förlag.

Simovici, S. (1976). *Slut vid 60?* Stockholm: Bokförlaget PAN/Norstedts.

Solem, P.E. (1996). Attityder gentemot äldre i arbetslivet. I G. Aronsson & Å. Kilbom (red.), *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (s. 63-84). Solna: Arbetslivsinstitutet.

Solem, P.E. & Overbye, E. (2004). Norway: Still High Employment among Older Workers. I T. Maltby, B. De Vroom, M.L. Mirabile, E. Overbye (red.), *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States* (s. 18-40). England: Ashgate Publishing Limited.

SOU 2004:44, *Kan vi räkna med de äldre?* Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2003/2004 Stockholm: Fritzes.

Svensson, L. Brulin, G. Ellström, P-E & Widegren, Ö. (red.) (2002). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Tornstam, L. (2001). *Åldrandets socialpsykologi*. Prisma. Stockholm.

Åkerstedt, T. (1995). *Vaken på udda tider – om skiftarbete, tidszoner och nattsudd*. Uppsala: Ord & Form.

Åkerstedt, T. Fröberg, J. Levi, L. Torsvall, L. & Zamore, K. (1978). *Skiftarbete och välbefinnande*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.

INTERVJUGUIDE

Bakgrund

- Om arbetet
- Om fritiden

55+

Deltagare

- Motivation och förutsättningar till deltagande
- Förväntningar
- Uppfyllda förväntningar
- Intryck
- Projektets bidrag

Icke deltagare

- Kännedom
- Orsak till icke deltagande
- Förutsättningar till deltagande

Stanna till pensionsålder

- Syn på att arbeta till 65
- Förutsättningar att arbeta till 65
- Syn på att gå i pension
- Syn på avtalspension
- Åtgärder för att må bättre i arbetet