

Att förlänga arbetslivet

– faktorer som motiverar överläkare med
specialkompetens till fortsatt arbete

Madeléne Nors och Dragana Pajic



Linköpings universitet

Institutionen för beteendevetenskap och lärande
Programmet för personal- och arbetsvetenskap

Att förlänga arbetslivet

- faktorer som motiverar överläkare med specialkompetens till fortsatt arbete

Extending working life

- Factors that that motivate senior physicians with specialized skills for job retention

Madeléne Nors och Dragana Pajic

Kandidatuppsats i HRM/HRD
Programmet för personal- och arbetsvetenskap
Linköpings Universitet
Vårterminen 2014
Handledare: Christer Johansson

Sammanfattning

Idag finns stora grupper äldre medarbetare inom organisationer som inom snar framtid kommer att pensionera sig. Liknande problem förekommer även på Landstinget i Östergötland där överläkare med specialkompetens närmar sig lagstadgad pensionsålder samt att flertalet av dessa medarbetare även väljer förtidspension. Dessa medarbetare besitter en kompetens och erfarenhet vilken är svår att ersätta. Detta kan medföra en kompetensbrist för organisationen. Syftet med denna studie är därför att utifrån överläkarens nuvarande arbetssituation få en uppfattning om vad som påverkar beslutet till pension samt vad som påverkar individen till att eventuellt senarelägga detta beslut.

Resultatet av studien visar på att arbetssituationen för äldre överläkare idag upplevs god samt att arbetet ses som meningsfullt. Resultatet visar även på att det finns flertal faktorer som har betydelse för avsikten att arbeta längre. Dessa faktorer är bland annat hälsa, upplevelsen att vara efterfrågad av arbetsgivaren, arbetsgruppen, gemenskap på arbetsplatsen samt ett gott ledarskap.

Nyckelord: Pension, överläkare, specialkompetens, motivation, arbeta längre, äldre medarbetare, kompetens.

Förord

Ett stort tack till vår handledare, Christer Johansson, för tålamodet med oss “jobbiga studenter”. Hans engagemang och goda råd har varit ett stort stöd under författandet av denna studie. Vi vill även tacka vår kontaktperson på Landstinget i Östergötland, Cecilia Wiberg, för ett gott samarbete samt inspiration till ett intressant uppsatsämne. Ytterligare ett tack vill vi rikta till samtliga respondenter som deltagit i vår studie, utan er hade det inte gått. Vidare vill vi även tillägna ett tack till Örjan Dahlström för han ställt upp och handlett oss när vi gått vilse i den kvantitativa metoddjungeln.

Sist men inte minst vill vi tacka oss själva för att vi stått ut med varandra hela denna process. Trots att det varit jobbigt många gånger har detta varit den bästa tiden under hela utbildningen.

Dragana Pajic och Madelène Nors
Linköping, Juni 2014

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemområde	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Syfte och frågeställningar	3
1.5 Centrala begrepp	3
2. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISK REFERENSRAM.....	3
2.1 Litteratur	3
2.2 Individrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig	4
2.3 Arbetsrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig	6
2.4 Organisationsrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig	11
2.5 Könrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig	14
3. METOD	15
3.1 Vetenskapsteoretiska och metodologiska utgångspunkter	15
3.2 Urval	16
3.3 Datainsamlingsmetod.....	17
3.4 Kvalitetsvärdering	21
3.5 Etiska principer	23
3.6 Metoddiskussion	24
4. RESULTAT	28
4.1 Överläkares inställning till sin aktuella arbetssituation	29
4.2 Betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre	31
4.3 Skillnader i motivationen att arbeta längre än 65 år mellan kvinnor och män	35
4.4 Resultatsammanfattning	36
5. DISKUSSION	37
5.1 Analys av överläkares inställning till sin aktuella arbetssituation	37
5.2 Analys av betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre	37
5.3 Analys av skillnader i motivationen att arbeta fram till 65 år eller längre mellan kvinnor och män.....	41
5.4 Avslutande diskussion och slutsatser	42
5.5 Förslag till fortsatt forskning	42
REFERENSER.....	44
BILAGOR	46
Bilaga 1 - Intervjuguide	46
Bilaga 2 - Missiv till deltagande under intervjutillfällena.....	48

Bilaga 3 - Enkät	49
Bilaga 4 - Missiv till enkät studie	52
Bilaga 5 - Påminnelsemissiv till enkätstudie	53
Bilaga 6 - Data från enkätstudie	54

1. INLEDNING

Detta avsnitt ger en inblick i studiens bakgrund och problemområde angående pensionsavgångar och behållandet av äldre arbetskraft. Vidare presenteras studiens avgränsningar samt syfte och frågeställningar vilka ligger som grund till studiens genomförande. Avslutningsvis beskrivs de centrala begrepp och definitioner vilka vidare valt att användas i studien.

1.1 Bakgrund

Vallerius och Uggelberg (2007) menar att majoriteten av framgångsrika företag har ett behov av att vara konkurrenskraftiga, samt ett behov av strategier för att klara av den hårda konkurrensen i samhället. Ett viktigt konkurrensmedel är kompetens vilket leder oss in på medarbetare som är anställda inom olika företag. Generationsskiften som ständigt sker och på senare år varit stor medför att många erfarna och kompetenta medarbetare pensionerar sig vilket då påverkar företagen mycket om detta inte hanteras på ett bra sätt (Vallerius & Uggelberg, 2007). Pensionsåldern är idag 65 år med en möjlighet att arbeta kvar till 67 års ålder. Detta tidsspann möjliggör för arbetsgivare att planera inför medarbetares pensionsavgångar. Dock finns en problematik då många medarbetare väljer att pensionera sig i förtid. Den genomsnittliga åldern enligt undersökningar är 63,3 år (ULR:1), vilket medför att företag riskerar att förlora viktig kompetens i förtid (Vallerius & Uggelberg, 2007). Det finns inte många studier idag som tar upp denna problematik och hur företag ska hantera pensionsavgångar på ett sätt som minimerar förlust till företag (Vallerius & Uggelberg, 2007).

Orsaker till varför organisationer bör arbeta med att behålla äldre arbetskraft beskrivs av Cleveland och Maneotis (2013). En av dessa orsaker refererar till den brist i arbetskraft som finns i organisationerna idag. Denna brist anses kunna lösas med att behålla de erfarna och äldre som besitter stor kunskap inom organisationen (Cleveland & Maneotis, 2013). Författarna beskriver vidare att arbetet med behålla äldre arbetskraft innebär en positiv effekt på samhällsnivå då det minskar trycket på social trygghet i landet, hälsovårdens ekonomi och mildrar bristen på arbetskraft.

Oakman och Wells (2013) menar att det finns en problematik kring negativa attityder mot äldre, vilket motarbetar att äldre medarbetare arbetar längre. Författarna menar att detta kommer att kräva en samlad insats från både arbetstagare och arbetsgivare för att kunna åstadkomma en förändring gällande dessa attityder (Oakman & Wells, 2013). Vidare menar författarna att organisationer kan spara in på stora kostnader genom att försena avgångarna av äldre medarbetare. Men trots ökande svårigheter att rekrytera, har denna möjlighet inte erkänts i allmänhet av organisationer (Oakman & Wells, 2013).

För att uppmuntra arbetstagare att arbeta längre, krävs en förståelse för arbetet och dess betydelse för anställda i mogna åldrar. Författarna menar att individens relation till arbetet förändras när de åldras, dock har lite forskning till denna förändring gjorts. Oakman och Wells (2013) hävdar att den aktuella litteraturen om arbetet har utvecklats utan hänsyn taget till åldern och därav inte heller de förändringar som kan förekomma i arbetet för åldrande medarbetare. Författarna menar att detta område kräver mer forskning för att förbättra förståelsen av de årskullar som närmar sig pension, eftersom denna kohort kommer att påverka pensionsmönstret för de kommande 20 åren.

Denna studie bygger på ett relativt nytt och outforskat område med allt fler äldre medarbetare i arbetslivet, vilket leder in på den problematik som den studerade organisationen har.

1.2 Problemområde

Landstinget i Östergötland har idag ett problem med att medarbetarna med specialkompetens inom vissa yrkesgrupper närmar sig pensionsålder. Detta innebär att flertal nyrekryteringar kommer att behöva göras inom den närmsta framtiden. Problemet ligger främst i att avgångsgrupperna är stora och besitter stor kunskap och erfarenhet. Dessa medarbetare är svåra att ersätta och utbudet på arbetsmarknaden täcker inte behovet av denna specialkompetens. Ett annat problem är den långa inlärningsperioden för nyrekryterade specialistläkare. Det är en långsiktig process för att uppnå samma kompetensnivå som de specialistläkare som arbetar nu. Vissa medarbetare väljer även att pensionera sig tidigare än 65 år vilket i samspel med den långa inlärningsperioden för överläkare kan medföra att kompetens kommer att saknas under en period vilket påverkar organisationen i negativ riktning.

För att säkerställa att kompetens finns inom organisationen kan det bli aktuellt att läkare med specialistkompetens arbetar efter lagstadgad pensionsålder. Detta behov motiverar till ett försök att få denna nyckelkompetens inom dessa grupper att vilja arbeta fram till lagstadgad pensionsålder och längre om behov finns hos organisationen.

1.3 Avgränsningar

För att möjliggöra en djupare mer ingående analys av individers beslut kring pension gjordes ett urval av överläkarna med specialkompetens i åldrarna 62-65. Studien använder en triangulerad metod vilken består av två delar. Den första delen i studien är en intervjustudie med åtta överläkare, varav fyra kvinnor och fyra män. Den andra delen är en enkätstudie vilken är baserad på studiens tidigare intervjuresultat. 33 överläkare valde att delta i enkätstudien, varav sju kvinnor och tjugosex män.

1.4 Syfte och frågeställningar

Studien syftar till att utifrån överläkarens nuvarande arbetssituation få en uppfattning om vad som påverkar beslutet till pension samt vad som påverkar individen till att eventuellt senarelägga detta beslut.

- Vilken inställning har överläkare till sin aktuella arbetssituation?
- Vilka faktorer är betydelsefulla för att arbeta kvar fram till 65 år och eventuellt längre?
- Finns det skillnader i motivationen att arbeta fram till 65 år eller längre mellan kvinnor och män?

1.5 Centrala begrepp

Pension - Oakman och Wells (2013) redogör för Feldmans (1994) definition av pension vilken beskriver pension som utträde ur en organisatorisk ställning eller karriärväg av betydande varaktighet. Beslutet tas av personer efter medelåldern och med avsikt att minska sitt åtagande att arbeta därefter.

Arbetsstillfredsställelse - Begreppet arbetsstillfredsställelse hänvisar till de affektiva riktlinjer individer har gentemot sin arbetsroll som de för närvarande är sysselsatta i (Vroom, 1995).

Motivation - Clegg och Bailey (2007) beskriver Edwin A. Lockes definition på arbetsmotivation, vilken avser motivation inom området arbete och karriär. Begreppet motivation används oftast med hänvisning till att prestera eller tillverka, men inom arbetet kan det också ha andra betydelser, som till exempel motivationen att stanna eller engagera sig i eller lämna en arbetsgrupp eller organisation.

Äldre medarbetare - äldre medarbetare är ett återkommande begrepp i studien vilket syftar på medarbetare som befinner sig nära pensionsålder.

2. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORETISK REFERENSRAM

Nedan presenteras tidigare forskning samt teoretiska utgångspunkter inom det utvalda området, med syftet att besvara studiens frågeställningar.

2.1 Litteratur

Samtliga artiklar som används i denna studie har valts utefter koppling till studieområdet. För att avgöra dess relevans har kriterier utformats. Dessa kriterier krävde att artiklarna ska vara kopplade till arbetslivet samt att de ska vara kopplade till äldre medarbetare och pension. Sökord som användes var

work motivation, retirement intention, motivation employees, older workers intention to stay. Dessa sökord resulterade i ett flertal relevanta artiklar vilka använts i studiens teoretiska referensram. Vid närmare genomgång av dessa hittades ytterligare några relevanta artiklar vilka uppfyller våra kriterier. De specifika artiklar vilka användes som underlag för studien behandlar främst äldre medarbetarnas avsikter att arbeta fram till pensionsålder eller längre. De faktorer som framkommer i artiklarna vilka används i denna studie visar på vikten av bland annat arbetstillfredsställelse, krav och kontroll i arbetet, upplevd hälsa samt organisatoriskt stöd. Vidare är även utvecklingsmöjligheter, sociala relationer på arbetsplatsen samt möjlighet till deltagande i arbetet viktiga för denna avsikt.

2.2 Individrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig

Motivationsbegreppet beskrivs av Kaufman och Kaufman (2005) som en subjektiv upplevelse vilken kan skilja sig mellan olika individer. Dessa skillnader kan enligt författarna ha sin grund i individens förmåga och kompetens eller graden av erhållit erkännande samt erhållna belöningar. Vroom (1995) beskriver olika faktorer och implikationer som bidrar till individens motivation gentemot arbetet. Författaren menar att människan har ett behov av att spendera energi på något som har ett syfte såsom exempelvis att producera varor och tjänster. Arbetets innehåll kan enligt Vroom (1995) vara både motiverande samt bidra till individens välmående (Vroom, 1995). Vroom (1995) menar vidare att människan har ett behov av sociala interaktioner med andra människor och genom att arbeta kan detta behov fyllas då arbetet kan ses som en social aktivitet vilket kan bidra till en ökad motivation till arbetet (Vroom, 1995). Författaren betonar dock att vissa interaktioner har större betydelse för motivationen såsom att ha inflytande över andra människor, vara omtyckt av andra människor, vårda andra människor och så vidare. En annan faktor som Vroom (1995) nämner vilken har betydelse för individens motivation i arbetet är en möjlighet till ökad social status genom sitt arbete. Personens lust att arbeta kan kopplas till de förväntningar individen har på att arbetet kommer att påverka den egna sociala statusen till det bättre. Det handlar om ett behov att bli accepterad och respekterad av andra.

Flertalet studier har gjorts i ett försök kartlägga faktorer som inverkar på individers beslut till pensionering (Boumans, de Jong & Vanderlinden, 2008). En viktig faktor vilken bidrar till individens beslut att pensionera sig som Boumans et al. (2008) studie visar är individens hälsoupplevelse. Författarna menar att upplevd hälsa bidrar till avsikten att arbeta fram till lagstadgad pensionsålder. Hälsans betydelse styrks även av flera författare (Cheung & Wu, 2013; Cleveland & Maneotis, 2013; Hellemans & Closon, 2013) vilka menar att upplevd hälsa har en positiv inverkan på avsikter att arbeta längre utan

reservation till lagstadgad pensionsålder. Resultaten av (Boumans et al., 2008; Hellemans & Closon, 2013) studier visar även på att individens kapacitet i arbetet vilket är kopplat till den upplevda hälsan kan bidra till avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare.

Individens finansiella situation menar (Bouman et al., 2008; Hellemans & Closon, 2013) kan bidra till att personen väljer att fördröja pensionering. Har den äldre medarbetaren en sämre ekonomisk situation kan detta bidra till att personen känner ett behov av att arbeta längre och eventuellt senarelägga sin pension även efter lagstadgad pensionsålder (Hellemans & Closon, 2013). Boumans et al. (2008) menar att de personer som har en god finansiell situation är mer benägna till förtidspension. Enligt författarna påverkar även individens familjesituation beslutet gällande pensionering, vilket flertalet studier visar (Boumans et al., 2008). Författare menar här att personer utan partner visar en högre tendens att arbeta längre i jämförelse med de som har en partner (Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi & Seitsamo, 2010; Hellemans & Closon, 2013).

Cleveland och Maneotis (2013) beskriver i motsats till ovanstående faktorer att de främsta orsakerna till att äldre fortsätter jobba är de individuella förmåner arbetet ger till individen. Arbetet har enligt Cleveland och Maneotis (2013) en positiv inverkan på individens livskvalité, genom att det tillhandhåller en känsla av att individen gör nytta.

Flertalet studier menar att anledningen till tidig pension är kopplat till individens privata och sociala liv (Boumans et al., 2008). Många äldre medarbetare uttrycker en önskan om att spendera mer tid till aktiviteter, familj samt avkoppling. I Boumans et al. (2008) studie framkommer det att hela 76,7 % önskar reducera sin arbetstid fram till lagstadgad pensionsålder. Författarna menar även att sannolikheten för tidig pension ökar om individen har vänner och bekanta som redan pensionerat sig. I likhet med Boumans et al. (2008) menar Bonsdorff et al. (2010) att äldre medarbetare som befinner sig i ett förhållande vilka inte är arbetsverksamma har en negativ inverkan på avsikterna att stanna i arbetet och kan leda till att personen väljer förtidspension. Författarna menar även att personens inställning till arbetet kan påverka avsikterna till pension, då en negativ inställning kan leda till att personen väljer en tidig pension.

Sammanfattningsvis visar forskning på att flertal individuella faktorer kan ha en inverkan på personens motivation till att arbeta fram till pensionsålder eller längre. (Cleveland & Maneotis, 2013; Vroom, 1995) menar att individens motivation till arbetet påverkas av att individen upplever att hon/han gör nytta samt känner en meningsfullhet gentemot arbetet. Vroom (1995) menar att denna upplevelse kan påverkas av arbetets innehåll då detta kan bidra till individens välmående. Vidare skriver Vroom (1995) om vikten av de sociala interaktionerna för arbetsmotivationen. Människan har enligt Vroom (1995) ett

behov av sociala interaktionen vilket arbetet kan uppfylla. Detta kan i sin tur påverka individens motivation positivt. Upplevd hälsa anses av flera författare viktigt för arbetsmotivation och kan påverka avsikten att arbeta fram till lagstadgad pensionsålder och även senare (Boumans et al., 2008; Cheung & Wu, 2013; Cleveland & Maneotis, 2013; Hellemans & Closon, 2013). Denna avsikt kan även påverkas av individens finansiella situation (Boumans et al., 2008; Hellemans & Closon, 2013). En god finansiell situation kan enligt Boumans et al. (2008) medföra ökade avsikter till tidig pensionering. I teorin framkommer det även att flertalet äldre medarbetare önskar mer tid till aktiviteter utanför arbetet vilket i sin tur är en av de bidragande faktorerna till att personer väljer tidig pension. Teorin ovan är några av de delar som vidare kommer att beröras i studien.

2.3 Arbetsrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig

Hellemans och Closon (2013) studie visar att färre möjligheter att utvecklas, få utmaningar i arbetet samt högre arbetsbelastning är samtliga faktorer som visats sig bidra till avsikten till förtidspension. Oakman och Wells (2013) beskriver en studie som gjorts på tjänstemän vilken visar att låg arbetstillfredsställelse är en viktig indikator till förtidspension bland både män och kvinnor. Resultatet från studien visar att ett missnöje med arbetet fördubblar risken till tidig pension hos båda dessa grupper.

Som tidigare nämnt hänvisar begreppet arbetstillfredsställelse till de affektiva riktlinjer individer har gentemot sin arbetsroll som de för närvarande är sysselsatta i (Vroom, 1995). Mer specifikt är arbetstillfredsställelse den utsträckning i vilken individer har en positiv känsla kring sitt jobb (Woods & West, 2010). Vroom (1995) beskriver de positiva attityder till arbetet som lika med arbetstillfredsställelsen hos individen.

Vroom (1995) tar upp faktorer som enligt författaren har en inverkan på arbetstillfredsställelse, vilka är tillsyn, arbetsgrupp, arbetets innehåll, lön, utvecklingsmöjlighet och arbetstid.

Tillsynen handlar enligt Vroom (1995) om relationen personen har till sin ledare och är av stor vikt främst vid skapandet av individens attityd till arbetet, arbetsmoral, arbetsglädje och hur effektiv individen kommer att vara i sitt arbete. Även Hellemans och Closon (2013) menar att avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare beror på ledarskap och organisatoriska faktorer som tillsyn.

En annan faktor som inverkar på arbetstillfredsställelse är arbetsgruppen. De sociala interaktioner som pågår i gruppen har betydelse för hur tillfredsställd

personen är på arbetet (Vroom, 1995). Arbetstillfredsställelse är enligt författaren alltså relaterad till individernas möjligheter till positiva interaktioner med andra på arbetsplatsen (Vroom, 1995). Detta styrks även av Cheung och Wu (2013). Författarna menar att ha nära relationer till kollegor och chefer/ledare har en positiv inverkan på arbetstillfredsställelsen bland äldre medarbetare, vilket i sin tur leder till högre avsikter att arbeta längre. Relationerna är särskilt viktiga för äldre medarbetare eftersom stöd från kollegor kan minska påverkan av stress och ångest samt öka deras avsikter att arbeta längre (Cheung & Wu, 2013). Vikten av sociala interaktioner och sociala nätverk nämns även som viktigt av Oakman och Wells (2013), i synnerhet som en mekanism för att minska arbetsrelaterad stress. Författarna menar att vissa studier påvisar ett samband mellan socialisering och avsikten till pensionering (Oakman & Wells, 2013). Oakman och Wells (2013) menar här att personer med en låg socialisering på arbetet sannolikt kommer att försena sin pension, medan de med högre nivåer av socialisering i arbetet är mer benägna att överväga förtidspension. Detta något motsägelsefulla samband har även fått stöd av andra studier. Andra studier visar det motsatta och menar att äldre medarbetare som har positiva sociala relationer i arbetslivet var betydligt mindre benägna till förtidspension.

Vikten av arbetets innehåll för arbetstillfredsställelse beskrivs av Hackman och Oldman (1980) vilka skapade en av den mest inflytelserika teorin inom området - *Job characteristics model*. Teorin beskriver hur arbetets egenskaper påverkar individer och menar att människor kan motiveras av den inneboende tillfredsställelse de finner i att genomföra sitt arbete. När individer anser att arbetet är tillfredsställande och meningsfullt kommer de enligt teorin även bli mer motiverade att utföra sitt jobb väl. Hackman och Oldman (1980) identifierar fem kärnegenskaper som har betydelse enligt denna teori. Dessa är mångsidighet, helhet, betydelse för andra, självständighet och feedback. Mångsidighet innebär de olika färdigheter som individen behöver för att utföra jobbet medan helhet talar om huruvida den anställda gör hela arbetet eller bara delar av det. Den inverkan arbetet har på andra människors liv refererar till betydelse för andra. Självständighet innefattar i vilken grad av frihet individen har att utföra arbetet såsom de anser är passande och feedback handlar om i vilken utsträckning individen får information gällande sin arbetsprestation. De fem nämnda kärnegenskaper ska leda till tre psykologiska tillstånd hos en individ. En kombination av mångsidighet, helhet och betydelse för andra medför en större känsla av meningsfullhet i arbete. Självständighet personen har i arbetet leder till en större känsla av ansvar, medan feedback resulterar i kunskap om individens resultat kring dennes arbetsprestanda (Hackman & Oldman, 1980). Enligt *Job characteristics model*, fastställer de fem kärnegenskaper hur motiverande ett arbete är. Den antyder också att arbetet måste innehålla alla tre psykologiska stadier för att vara motiverande. Vikten av varierande arbete och

flexibilitet inom arbetet/arbetsuppgifter påvisas av flera författare, vilka menar att dessa är faktorer som bidrar till att äldre vill arbeta längre (Hellemans & Closon, 2013; Oakman & Wells, 2013).

Vroom (1995) menar att i vilken utsträckning individen känner kontroll över sin arbetssituation inverkar på dennes tillfredsställelse i arbetet. Här menas att både möjlighet till att välja arbetsmetoder eller takt i vilken personen utför sina arbetsuppgifter positivt relaterar till arbetstillfredsställelse (Vroom, 1995). Författaren menar även att personer som har större kontroll i arbetet oftare ges större möjlighet till att använda de färdigheter och förmågor de besitter. Detta i sin tur gör att de upplever en större arbetstillfredsställelse (Vroom, 1995). Även Hellemans och Closon (2013) studie visar på vikten av kontroll i arbetet vilket beskrivs som möjlighet att delta i arbetets utformning och upplägg. Denna kontroll anses enligt Hellemans och Closon (2013) påverka avsikterna att arbeta längre i positiv riktning. Författarna menar att medarbetares kontroll inverkar positivt på anställdas välbefinnande vilket även stöds av många andra studier. Arbetskrav kan bedömas antingen positivt eller negativt, och graden av kontroll som en arbetstagare har över sitt arbete kan kompensera höga krav i arbetet (Hellemans & Closon, 2013). Spector (1997) menar dock att flertalet studier inte kunnat finna detta samband mellan krav och kontroll i arbetet. Författaren menar att detta område är svårt att mäta då många variabler inverkar. Spector (1997) menar att många forskare har simplificerat området vilket medför att hänsyn inte tagits till samtliga faktorer som påverkar krav och kontroll i arbetet vilket i sin tur kan medfört att studier fått ett missvisande utfall.

Vroom (1995) beskriver vikten av lönen och dess inverkan på individers arbetstillfredsställelse. Hur nöjd personen är med den ekonomiska ersättningen denne får i utbyte mot sin arbetsinsats har betydelse för hur nöjd personen blir med sitt arbete (Vroom, 1995). Enligt Cleveland och Maneotis (2013) är den ekonomiska säkerheten som arbete ger en bidragande faktor till varför individer vill arbeta kvar. Spector (1997) argumenterar dock för motsatsen och beskriver vikten av lön som mer kopplat till tillfredsställelse med just lönen än med arbetet. Större betydelse enligt Spector (1997) har den upplevda rättvisan kring lönen på arbetsplatsen. Individer vill i detta avseende att den ekonomiska ersättningen de erhåller för sin arbetsinsats överensstämmer med andras på arbetsplatsen.

De utvecklingsmöjligheter som finns på arbetsplatsen har enligt (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009; Vroom, 1995) också en betydelse för arbetstillfredsställelse. Enligt Vroom (1995) innebär utvecklingsmöjligheter för individen högre lön, större makt och status på arbetet, vilket resulterar i större trivsel. Armstrong-Stansen och Ursel (2009) menar att äldre medarbetare som upplever att de kan utvecklas i sitt arbete tenderar att visa högre avsikter att arbeta längre då de upplever en högre tillfredsställelse med sin karriär.

Enligt Vroom (1995) har även tiden som individen spenderar i sin arbetsroll en stor inverkan på hur mycket tid som spenderas utanför arbetet. Arbetstider påverkar därför personernas gemenskap med andra, hur de uppfattas av andra och tiden de har över till att vara med sin familj (Vroom, 1995). Denna problematik ser Spector (1997) som en konflikt mellan arbete och familj där dessa två sfärer är i obalans. Denna obalans korrelerar enligt Spector (1997) med individens arbetstillfredsställelse. Enligt Vroom (1995) kan dock den positiva inställningen till arbetsuppgifterna minska de negativa effekterna som oönskade arbetstider ger.

Hellemans och Closon (2013) nämner vissa psykosociala aspekter vilka kan inverka på individers avsikter att fortsätta arbeta. Faktorerna som nämns är främst tillhörighet till organisationen och den sociala interaktionen på arbetet som beskrivits ovan av andra författare. Enligt Vroom (1995) är det för en ökad arbetstillfredsställelse även viktigt med prestation, erkännande, befordran, graden av ansvar, samt arbetets nivå och dess status.

Oakman och Wells (2013) beskriver även den vikten av arbetstillfredsställelse samt kopplar samman detta begrepp med ålder. Författarna menar att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och ålder är positivt då äldre arbetstagare visar högre nivåer av arbetstillfredsställelse än sina medelålders kollegor. Liknande påstås även av Kim och Hall (2013) vilka menar att äldre medarbetare kan vara mer benägna att se sitt arbete som något meningsfullt än de yngre (Kim & Hall, 2013). Kim och Hall (2013) tar vidare upp att personer som befinner sig i ett senare skede i sin karriär uppvisar en högre självmedvetenhet som en följd av den samlande erfarenhet de fått genom åren de arbetat.

Höga nivåer av arbetstillfredsställelse har associerats med minskad omsättning, men effekten av arbetstillfredsställelse på avsikten att pensionera sig har inte utforskats heltäckande enligt Oakman och Wells (2013). Hög trivsel har antagits leda till fördröjd pensionering, men det finns för få studier för att stödja eller motbevisa detta (Oakman & Wells, 2013). Oakman och Wells (2013) beskriver en stor metaanalys som påvisade att höga nivåer av arbetstillfredsställelse visade sig leda till en fördröjd pensionering, vilket även stöds av deras egen studie.

Sammanfattningsvis påvisar tidigare forskning att det finns arbetsrelaterade faktorer som inverkar på individens avsikter att arbeta fram till pensionsålder eller längre vid behov. Samtliga faktorer som beskrivs i forskningen är tätt sammankopplade till individens känsla av arbetstillfredsställelse. Enligt Hackman och Oldman (1980) leder variation i arbetsuppgifter, identifiering med betydande arbetsuppgifter, frihet i arbetsutförande samt feedback gällande sin arbetsprestation till en högre arbetstillfredsställelse och en känsla av meningsfullhet. Ett arbete som innehåller dessa delar leder i sin tur till att personen blir mer motiverad till sitt arbete (Hackman & Oldman, 1980). Vidare

menar (Hellemans & Closon, 2013; Vroom, 1995) även att det är viktigt med utmanande arbetsuppgifter. (Hellemans & Closon, 2013; Oakman & Wells, 2013; Vroom, 1995) menar att individens upplevda kontroll i arbetet är positivt relaterat till arbetstillfredsställelse. Vroom (1995) menar att individer med hög kontroll i arbetet ofta ges större möjlighet att använda de färdigheter och förmågor de besitter vilket även bidrar till högre tillfredsställelse med arbetet. Hellemans och Closon (2013) menar även att en hög kontroll i arbetet samt flexibilitet inom arbetet och arbetsuppgifterna inverkar positivt på individens avsikt att arbeta längre samt även att det kompenserar höga krav i arbetet. Spector (1997) menar dock att det inte finns tillräckligt stöd för att kunna dra några sådana slutsatser.

Utvecklingsmöjligheter är något som nämns vara en bidragande faktor till individens känsla av arbetstillfredsställelse (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009; Hellemans & Closon, 2013; Vroom, 1995). Författarna menar att utvecklingsmöjligheter i arbetet leder till en högre känsla av tillfredsställelse i arbetet. En annan aspekt som bidrar till individers trivsel beskrivs av flera författare och innebär vikten av ett gott ledarskap samt relationen till dessa (Cheung & Wu, 2013; Hellemans & Closon, 2013; Vroom, 1995). Men det är även andra relationer på arbetet som anses viktiga i detta avseende såsom relationer med kollegor (Cheung & Wu, 2013; Hellemans & Closon, 2013; Oakman & Wells, 2013; Vroom, 1995). Författarna menar här att de sociala interaktioner och känslan av gemenskap på arbetsplatsen är viktiga samt fyller det sociala behov individen har. Den sociala status individen får genom sitt arbete kan även bidra till en ökad arbetsmotivation (Vroom, 1995). Enligt (Spector, 1997; Vroom, 1995) kan arbetstillfredsställelse även påverkas av individens arbetstider eftersom tiden på arbetet påverkar den tid som spenderas utanför arbetet. Spector (1997) menar att det kan uppstå en obalans mellan arbete och fritid, dock menar Vroom (1995) att denna obalans kan minskas genom en positiv inställning till arbetsuppgifterna från individen. Vroom (1995) beskriver även löns vikt för individens arbetstillfredsställelse. Författaren menar att tillfredsställelsen med den ekonomiska ersättning som erhålls inverkar på den upplevda arbetstillfredsställelsen individen känner. Cleveland och Maneotis (2013) menar vidare att lönen innebär en säkerhet för individen och är en bidragande faktor till försenad pensionsavgång. Enligt Spector (1997) bidrar dock inte lönen till arbetstillfredsställelse utan har enbart en effekt på tillfredsställelsen gällande lönen individen får. Enligt vissa författare är arbetstillfredsställelse högre hos äldre medarbetare då flertalet upplever sitt arbete som mer meningsfullt i jämförelse med yngre medarbetare (Kim & Hall, 2013; Oakman & Wells, 2013). En bra passform mellan individen och arbetet leder enligt Oakman och Wells (2013) till högre nivåer av arbetstillfredsställelse vilket har visats sig bidra till fördröjd pensionering.

2.4 Organisationsrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig

Upplevt organisatoriskt stöd handlar i stort om hur anställda upplever att organisationen värderar deras bidrag och bryr sig om deras välbefinnande (Cheung & Wu, 2013). Dessutom innefattar det även de anställdas tro att resursen finns tillgänglig när jobbet kräver det.

Organisationen fungerar som en viktig källa till socio - emotionella resurser och stöd till sina anställda (Cheung & Wu, 2013). Dessa resurser omfattar såväl materiella fördelar (t.ex. löner och sjukvårdsförmåner) eller immateriella resurser (t.ex. kollegialitet, respekt, och vård). Att bli sedd av organisationen betraktas högt och hjälper de anställda att uppfylla behoven för godkännande, aktning, och tillhörighet. Positiv värdering av organisationen visar också att en ökad ansträngning kommer att noteras och belönas av organisationen (Cheung & Wu, 2013). Enligt teorin om organisatoriskt stöd kommer de anställda kontinuerligt utvärdera graden av både materiellt och immateriellt stöd som de får från organisationen och bildar en allmän uppfattning om organisatoriskt stöd, som avgör om deras socio - emotionella behov uppfylls och om det motiverar en ökad satsning på arbetet från dem.

Teorin om organisatoriskt stöd teori beskriver medarbetarnas psykologiska processer när de får organisationsstöd (Cheung & Wu, 2013). Genom upplevt organisatoriskt stöd skapas en ömsesidighet vilket i sin tur kan producera en skyldighet hos individen att ta hand om organisationens välfärd och hjälpa organisationen att nå sina mål. Vidare kan organisatoriskt stöd uppfylla arbetarnas socio-emotionella behov som kommer att leda dem att införliva organisatorisk tillhörighet och spela en roll i deras sociala identitet. Organisatoriskt stöd stärker även de anställdas tro att organisationen erkänner och belönar ökad prestation. Anställda som upplever en högre grad av organisatoriskt stöd har högre organisatorisk förpliktelse, högre arbets- och karriärtillfredsställelse, ökad lust till fortsatt arbete och färre tillbakadragande ur arbetet.

Enligt teorin om organisatoriskt stöd finns det flertalet positiva effekter om medarbetare upplever ett stöd från organisationen. En positiv effekt som organisatoriskt stöd kan bidra till är avsikten till fortsatt arbete bland anställda. Cheung och Wu (2013) menar även att ett framgångsrikt åldrande, vilket inkluderar faktorer som förmåga att anpassa sig till deras arbetsmiljö samt äldre medarbetares fysiska hälsa, har en påverkan på avsikterna att arbeta längre.

Armstrong-Stansen och Ursel (2009) har i deras studie testat en konceptuell modell av sambanden mellan organisatoriska faktorer, karriärfaktorer och äldre arbetstagares avsikter att arbeta längre än lagstadgad pensionsålder inom sin organisation. Modellen beskriver vikten av organisatoriskt stöd för denna

intention. Avsikten att fördröja pensionsavgång påverkas enligt modellen av möjlighet till flexibla arbetstider samt utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Utvecklingsmöjligheter beskrivs som en möjlighet till att utvecklas både till högre positioner inom organisationen och i sina arbetsuppgifter. Detta leder senare till en större karriärtillfredsställelse, vilket i sin tur påverkar avsikten att arbeta längre positivt. I modellen tog författarna även upp vikten av vissa individrelaterade variabler såsom individens hälsostatus samt arbetets vikt i ens liv. Resultatet från studien visade att de äldre medarbetarna tenderar att uppleva en större grad av organisatoriskt stöd i fall de anser att deras organisation erbjuder mer utvecklingsmöjligheter i arbetsuppgifter till de äldre. Det fanns dock inget samband mellan utvecklingsmöjligheterna till högre positioner och avsikten att arbeta längre inom organisationen. Författarna menar att mycket litteratur påstår att den främsta orsaken till att de äldre vill arbeta längre inom organisationen är en möjlighet till flexibla arbetstider. Trots det visar resultatet från författarnas studie motsatsen då det bevisar att flexibla arbetstider inte har någon större betydelse. En forskningsöversikt av Pensionsåldersutredningen beskriver liknande och menar att det finns delade meningar i fall flexibla arbetstider har någon betydelse för problematiken. Enligt författarna finns det inga empiriska studier som visar på kausala samband mellan införandet av flexibla villkor och avsikten att arbeta längre. En del av forskningen i utredningen visar på ett positivt samband, en del ett negativt samband och en del inget samband alls.

Armstrong-Stansen och Ursel (2009) gör slutsatsen att det upplevda organisatoriska stödet är generellt sätt positivt relaterat till avsikten att arbeta längre än lagstadgad pensionsålder. Författarna menar att när individen känner bristfälliga utvecklingsmöjligheter i sitt arbete, vilket är väldigt vanligt bland de äldre medarbetarna, upplever de ofta ett sämre organisatoriskt stöd. Författarna drar slutsatsen att implementering av utbildnings- och utvecklingsmetoder som riktas mot äldre arbetstagare och som är anpassade till deras behov samt ger intressanta och utmanande arbeten är viktiga för uppfattningar om organisatoriskt stöd och karriärtillfredsställelse och slutligen till behållandet av äldre arbetstagare. Även Cheung och Wu (2013) studie visade att yrkesmässig tillväxt bidrar till avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare.

Cleveland och Maneotis (2013) beskriver olika metoder som HR funktion kan genomföra för att behålla den äldre arbetskraften. Denna metod bygger på att individen ska känna support från organisationen, ledningen, och arbetsgruppen. Organisationens uppgift är att skapa värderingar som ger ramar för att utveckla och genomföra metoder vilka till fullo stödjer arbetstagaren. Vidare har organisationen i uppdrag att möjliggöra de informella sociala möten bland medarbetarna vilka leder till förbättrat teamarbete, produktivitet, samt en ökad moral. Författarna menar att detta bidrar till skapandet av ett bra klimat och en

känsla av gemenskap inom organisationen vilket främjar individernas avsikter att arbeta längre. Författarna menar även att upplevelsen av en ledning som främjar bibehållandet av äldre arbetskraft främst handlar om en respekt för de anställda och erkännande för prestationen, men också en öppen kommunikation med ledaren. Ledningen ska vidare förse sina anställda med en stor grad av frihet och autonomi i sitt arbete vilket har visats ha en stor effekt på arbetstillfredsställelse hos den äldre arbetskraften. Likande beskrivs även tidigare i teorin om *Job characteristics model* (Hackman & Oldham, 1980).

Oakman och Wells (2013) menar att för att uppnå full potential bland äldre arbetstagare bör lämplig fördelning av arbetet göras som byggs på de specifika kunskaper och erfarenheter som individen besitter. Att skapa en bättre passform mellan anställd och arbete kommer sannolikt att förbättra relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare och leda till högre arbetstillfredsställelse, som sedan kan leda till försenad pensionsavgång, vilket den aktuella studien visade (Oakman & Wells, 2013). Dessutom kommer optimering av arbetsförhållanden sannolikt att öka produktiviteten för arbetstagare i alla åldrar. Att uppmärksamma anpassningen mellan människa och miljö bör vara en grundläggande del av organisatorisk planering.

Sammanfattningsvis handlar organisatoriskt stöd om hur de anställda upplever att organisationen värderar deras bidrag och bryr sig om deras välbefinnande (Cheung & Wu, 2013). Upplevelsen av organisatoriskt stöd har flertalet positiva effekter på individen samt avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009; Cheung & Wu, 2013). Armstrong-Stansen och Ursel (2009) menar att organisatoriskt stöd innefattar möjlighet till flexibla arbetstider samt utbildnings- och utvecklingsmöjligheter. Flexibla arbetstider möjliggör enligt författarna en balans mellan arbete och fritid samt bidrar utbildnings- och utvecklingsmöjligheter till en högre karriärtillfredsställelse (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009). Dock påvisar författarnas studie att denna möjlighet inte är av vikt gällande avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009). Enligt Cheung och Wu (2013) innebär utbildnings- och utvecklingsmöjligheter yrkesmässig tillväxt vilket har visat sig ha positiva samband med avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare. Vikten av flexibla arbetstider råder det delade meningar om. Som nämnts ovan visar Armstrong-Stansen och Ursel (2009) studie att detta inte påverkar avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare samt visar Pensionsåldersutredningen varierande resultat gällande denna fråga. Avslutningsvis bör organisationen även främja avsikten att arbeta längre genom att tillhandahålla individen ett stöd från ledning och arbetsgruppen (Cleveland & Maneotis, 2013). Författarna menar att upplevelsen av en främjande organisation främst handlar om respekt för de anställda och erkännande för prestationen samt även en öppen kommunikation med ledaren. Författarna

menar vidare att ledare bör tillhandahålla autonomi i arbetet då detta har visat sig ha en effekt på äldre individers arbetstillfredsställelse.

2.5 Könrelaterade faktorer som påverkar individers avsikter att pensionera sig

Forskningen visar på att könrelaterade faktorer som påverkar avsikten till pension kan bero på individrelaterade, arbetsrelaterade och organisationsrelaterade faktorer vilket beskrivs nedan. Griffin, Loh och Hesketh (2013) tar upp en tendens i många av de tidiga studier om pension där undersökningar baserades på enbart eller mestadels män. En del av den nyare forskningen har dock undersökt genus som en viktig variabel som kan påverka pensionsprocessen. Detta skifte i fokus bygger på ett erkännande av att män och kvinnor ofta har haft olika bakgrunder och arbetsupplevelser, inklusive typ av jobb, löner, karriärmöjligheter och livslängd, vilket kan ha relevans för beslutet att pensionera sig. Författarna menar att kvinnor tenderar att ha mer avbrutna arbetshistorier än män med konsekvenser för både den personliga ekonomi och karriären. Mindre tid på arbetet innebär att kvinnor i genomsnitt tjänat mindre och har mindre besparingar (Griffin et. al., 2013; Oakman & Wells, 2013) vilket kan leda till beslutet att arbeta längre. Denna brist på kontinuitet i arbetet beskrivs även som en faktor vilken begränsar kvinnors karriärutveckling till mer högavlönade roller (Griffin et al., 2013).

En annan faktor som kan påverka beslutet att pensionera sig gäller medellivslängden hos kvinnor respektive män (Griffin et al., 2013). Författarna tar upp uppgifter från *Australian Bureau of Statistics* där medellivslängd för kvinnor är 3,08 år längre än för män. Statistiken från Statistiska Centralbyrå säger att medel-livs-längden för kvinnor i Sverige är 83,54 år och 79,87 år för män och innebär en skillnad på 3,67 år (URL:2). Detta innebär inte bara att kvinnor har samlat mindre medel att finansiera sin pension utan även att dessa pengar måste spridas över ett större antal år (Griffin et al., 2013).

Även sociala roller kan förklara variation i arbetssituationen mellan män och kvinnor (Griffin et al., 2013). Det finns en förväntning att kvinnorna ska ta ett större ansvar för familjen än män. Det ansvar kvinnor bär kring barn gör att de har en lägre emotionell koppling till arbetet vilket kan påverka deras attityder kring pensionering.

Boumans et al. (2008) studie visar att kvinnor är mer benägna att pensionera sig tidigare än män samt att de kvinnliga respondenterna för studien med partner tenderar att vilja pensionera sig tidigare än de utan partner. En förklarning till varför kvinnor är mer benägna att gå i pension tidigare än män kan enligt författarna vara att de känner en större förpliktelse gentemot sina nära anhöriga,

exempelvis livspartner i jämförelse med män. Hellemans och Closon (2013) menar motsatsen att kön inte har någon betydelse det vill säga bidrar inte till avsikten att arbeta längre. Detta menar även Bonsdorff et al. (2010) i sin studie om avsikter till förtidspension bland äldre kvinnor och män. För kvinnor ökade istället oddsen för avsikter till tidig pensionering beroende på ålder, typ av arbete och makars arbetsverksamhet, negativa uppfattningar om arbete och låg arbetstillfredsställelse. God självskattad arbetsförmåga, låg tillfredsställelse med livet och makar som arbetar har en positiv inverkan till fortsatt arbete (Bonsdorff et al., 2010). Författarna menar att för män är det samma faktorer som ovan men lägger till upplevd ohälsa som en faktor som påverkar avsikterna till förtidspension (Bonsdorff et al., 2010).

Oakman och Wells (2013) menar att anställda i arbeten med låg autonomi är män mer benägna att gå i förtidspension. Författarna menar även att kvinnor kan vara mer toleranta mot arbeten med låg kontroll eftersom de ofta arbetar på deltid vilket möjliggör en balans mellan arbete, vårdgivande roller och arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis visar forskningsresultaten på delade meningar angående könets inverkan på avsikter att arbeta längre bland äldre medarbetare. Griffin et al. (2013) menar att skillnaderna i huvudsak beror män och kvinnors olika förutsättningar i arbetet såsom typ av arbete, löner och utvecklingsmöjligheter. Författaren menar även att kvinnans sociala roll i samhället inverkar på avsikterna till pension då kvinnan förväntas ta ett större ansvar för familjen. Ansvar för gällande familj kan enligt författaren skapa en lägre emotionell anknytning till arbetet vilket kan leda till att kvinnor väljer förtidspension i större utsträckning än män. I motsats till ovanstående menar (Bonsdorff et al., 2010; Hellemans & Closon, 2013) att kön inte har någon inverkan på avsikterna att pensionera sig.

3. METOD

I detta avsnitt beskrivs studiens metodologiska utgångspunkter samt studiens tillvägagångssätt angående urval, datainsamling och bearbetning av data. Vidare tar denna del upp de kvalitets- och etiska aspekter som ligger till grund för denna studie. Avslutningsvis förs en diskussion som berör samtliga delar i kapitlet.

3.1 Vetenskapsteoretiska och metodologiska utgångspunkter

Studien utgår från ett hermeneutiskt perspektiv då syftet är att förstå individers upplevelse av sin arbetssituation samt faktorer som är viktiga för avsikten att arbeta längre. Hermeneutiken betonar tolkningens betydelse för att skapa förståelse av individers uttalanden (Allwood & Erikson, 2010). En betoning ligger även på att under tolkningen försöka sätta sina fördomar och förutfattade

meningar inom parentes för att uppnå denna förståelse. Dock menar hermeneutiken att en viss kunskap inom området behövs i syfte att få en djupare förståelse (Kvale & Brinkmann, 2009). Att skapa sig en förståelse menar hermeneutiken är en process mellan att förstå delarna i relation till helheten (Allwood & Erikson, 2010). Detta benämns som den hermeneutiska cirkeln. Denna cirkel anses som god samt möjliggör en mer djupgående förståelse och tolkning av meningen (Kvale & Brinkmann, 2009).

I studien har delarna av respondenternas uttalande ställts i relation till helheten samt även i motsatt riktning för att skapa en mer djupgående förståelse av sammanhanget. Under tolkningen av materialet har även en medvetenhet funnits kring den egna förförståelsen samt har kunskap inom undersökningsområdet funnits för att möjliggöra en mer djupgående förståelse av dess innebörd.

Studien genomförs genom en triangulerad metod. En triangulerad metod innebär i denna studie vilket även överensstämmer med Bryman (2011) beskrivning, en kombination av två metoder, kvalitativ och kvantitativ metod, i syfte att styrka studiens resultat. Den kvalitativa metoden valdes utifrån studiens syfte som ämnar att utifrån överläkarens nuvarande arbetssituation få en uppfattning om vad som påverkar beslutet till pension samt vad som påverkar individen till att eventuellt senarelägga detta beslut. Enligt Bryman (2011) är en kvalitativ forskning en forskningsstrategi som lyfter ordens betydelse och lägger inte vikt vid att kvantifiera data. I motsatsen till en kvalitativ metod präglas en kvantitativ metod av en deduktiv ansats där forskaren samlar in teori och utifrån den utformar hypoteser som sedan prövas (Bryman, 2011). Den kvantitativa metoden användes främst för att förklara om det föreligger någon skillnad i betydande faktorer som påverkar beslutet till pension mellan studiernas respondenter. Utformningen av denna studie baseras på en kombination av dessa metoder och ansatser. Kombinationen av ansatserna (deduktiv och induktiv) kan ses utifrån att studien som ett första steg använder tidigare forskning samt en teoretisk referensram som underlag till intervjuguiden samt till de övergripande temana i studien. Detta representerar den deduktiva ansatsen i studien. De induktiva inslagen i studien yttrar sig genom att det råder en öppenhet för nya kunskaper och fenomen inom studieområdet.

Den kvalitativa metoden är huvuddelen i studien och består av åtta individuella intervjuer med överläkare. Resultatet av denna del identifierade 11 betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta längre vilka användes sedan som en grund för den kvantitativa delen av studien. Utifrån dessa betydelsefulla faktorer utformades en enkät vilken skickades ut till övriga inom studiens urval som inte deltagit under intervjuerna.

3.2 Urval

Population överläkare med specialkompetens består av 73 som är anställda på

Landstinget i Östergötland. Studien avgränsar sig till överläkare i åldrarna 62-65, varav 55 män och 18 kvinnor. Åldersspannet valdes främst för att de befinner sig nära lagstadgad pensionsålder vilket gör dem mer relevanta för studien. Urvalet till studiens induktiva del består av åtta överläkare med specialkompetens, varav fyra män och fyra kvinnor.

Studiens andra del det vill säga enkätstudien består även den av överläkare med specialkompetens. 33 individer har deltagit, varav sju kvinnor och tjugosex män. Urvalsprocessen som användes i studien är det så kallade snöbolls- eller kedjeurval vilket enligt Bryman (2011) representerar ett slags bekvämlighetsurval. Urvalsprocessen går ut på att forskaren först tar kontakt med individer som är relevanta för studiens undersökningsområde (Bryman, 2011). Senare använder forskare dessa till att vidare kontakta fler personer som är av vikt för forskningsstudie. Denna typ av urval används enligt Bryman (2011) i studier där det saknas en urvals ram utifrån vilken forskaren kan dra sitt stickprov. Syftet är att skapa denna urvals ram av relevanta respondenter vilka kommer att svara på studiens syfte och frågeställningar. Bryman (2011) belyser dock att det är orimligt att räkna med att samplet i studien med snöbollsurval blir representativt för populationen. Enligt författaren är därför snöbollsurval ett sätt att göra urvalet vid den kvalitativa forskningsstudien (Bryman, 2011).

Vid utformning av denna studie har kontakt initialt tagits med kontaktperson på Landstinget. Personen har vidare tillhandhållit statistiken som är av vikt för studien, det vill säga en lista med specialutbildade läkare anställda inom organisationen. Listan har innehållit indelning på kön, ålder, samt individernas mail-adresser vilket möjliggjorde kontakt med dessa. Denna kontakt togs, efter överenskommelse med kontaktpersonen, med varje enskild individ (se bilaga 2).

3.3 Datainsamlingsmetod

I den första delen av den metod som används genomfördes åtta stycken semistrukturerade intervjuer med överläkare varav fyra män och fyra kvinnor nära pensionsålder. En semistrukturerad intervju innebär att forskaren grundar sin intervjuguide utifrån specifika teman som återfinns i teorin (Bryman, 2011). I utformningen av intervjuguiden utgick författarna utifrån tidigare forskning och teori för att plocka ut de områden som visat sig ha ett samband med avsikterna att arbeta fram till 65 år och eventuellt längre.

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) är en studies intervjuguide ett manus som strukturerar upp intervjuprocessen. En intervjuguide kan vara detaljerad med frågor som är genomtänkta och noggrant formulerade, eller innefatta endast teman som behöver täckas under intervjugång. Frågor som ska ingå i en intervjuguide kan vara öppna eller slutna (Bryman, 2011). Slutna frågor innebär frågor där respondenter väljer ett av flera svarsalternativ, till skillnad från öppna

frågor vilka innefattar att respondenterna svarar mer fritt på en fråga. Öppna frågor, vilka utgör grunden för intervjuguiden i denna studie, har enligt Bryman (2011) både fördelar och nackdelar. De fördelar som kunde identifieras är främst att respondenternas svar på dessa typer av frågor innebar att de besvarades med respondenternas ordval istället för forskarens (Bryman, 2011). Öppna frågor ska inte rikta respondenternas svar åt något håll, vilket gör att det blir lättare att avgöra respondenternas tolkning eller kunskap om ett visst område eller fråga. Vidare lämnar öppna frågor plats för svar utanför de förväntade. Öppna frågor kan enligt Bryman (2011) möjliggöra en större insikt om utforskade områden.

De nackdelar som identifieras med val av öppna frågor är främst tidsaspekten då öppna frågor anses tidskrävande på grund av de utförliga svaren från respondenter. Vidare anses tiden vid bearbetning vara mer krävande då mängder av svaren måste kodas och tematiseras (Bryman, 2011). Författaren tar upp ett problem med öppna frågor i samband med intervjuer vilket innefattar risk att frågor ställs på olika sätt av intervjuare eller skrivs ner på ett fel sätt vilket kan avhjälpas genom att spela in intervjutillfällena. Enligt Bell (2006) bidrar inspelningen till användning av citat då intervjuaren lätt kan kontrollera de exakta orden respondenten använde. De inspelade intervjuerna möjliggör även att under processen uppmärksamma respondenterna istället för att fokusera på att skriva ner det de säger.

Intervjuguiden till studien (se bilaga 1) utformades med grund i förut nämnda teori samt studiens syfte och frågeställningar. Den strukturerades upp genom att identifiera olika teman som ska ingå i guiden - arbetsrelaterade, organisationsrelaterade och individrelaterade faktorer som påverkar individens motivation till att arbeta fram till 65 år eller längre vid behov. Därefter identifierades faktorer som ingår i varje av dessa teman vilka blev grund till utformning av intervjufrågor som ska besvara studiens syfte och frågeställningar. Frågornas utformning arbetade mot öppna svarsalternativ genom att undvika frågor som kan besvaras med Ja eller Nej. För att undvika att frågor ställs på olika sätt har möjliga följdfrågor bestämts i förväg. Syfte med detta är att alla intervjuare samt intervjupersoner besitter lika förutsättningar vid intervjutillfällena. Detta ska i sin tur även underlätta bearbetningen av materialet genom kodningen. Samtliga intervjuer spelades in med en diktafon för att undvika att svaren registreras på felaktigt sätt. Under intervjuerna närvarande en intervjuare samt en person som förde anteckningar för att säkerställa att samtligt studieområde täcktes av.

Studien har hämtat inspiration från *Grounded Theory* även kallat teoribildning på empirisk grund (Bell, 2006). Fokusen i denna metodologi är att genom kvalitativ data utveckla en teori utan att begränsa sig till någon särskild kategori

av data eller teoretiskt intresse. Därför är *Grounded Theory* inte någon specifik metod utan mer ett tillvägagångssätt för kvalitativ analys. *Grounded Theory* innehåller vissa typiska drag som bland annat teoretiska urval och några metodologiska riktlinjer (Bell, 2006). Inom *Grounded Theory* görs inte innehållsanalysen av den insamlade datan på vanligt vis (Kvale & Brinkman, 2009). I *Grounded Theory* utformars koder utifrån datamaterialet för att sedan göra en kvalitativ analys av innehållets relation till dessa koder, vilket leder till en form av kategorisering av data. Koderna kan vara begreppsstyrda eller datastyrda. Begreppsstyrd kodning innebär att forskaren på förhand har utvecklat koder medan datastyrd kodning innebär att koderna utvecklas under materialtolkningen.

Teoribildningen i *Grounded Theory* är en cyklisk process vilket innebär att forskaren bygger sin teori under datainsamlingen (Bell, 2006). Forskaren gör alltså analys och datainsamling parallellt med varandra fram till det uppstår en teoretisk mättnad. Teoretisk mättnad innebär att ny data inte tillför någon ny insikt eller teoretiska element som inte redan setts i föregående data. Denna mättnad har fått en del kritik då vissa menar att desto längre forskaren befinner sig i en miljö ju mer insikter och kunskap kommer han få, därför uppmanas en försiktighet kring beslutet kring teoretisk mättnad.

Denna studie utgår delvis från *Grounded Theorys* principer då studien är öppen för nya insikter och kunskap inom studieområdet samt att bearbetning och analys sker parallellt med varandra. Studien använder sig dock inte av kodning vilket är en central del i *Grounded Theory*. Som analysmetod har studien istället för kodning använts sig av meningskoncentrering. Syftet med meningskoncentrering är att bilda korta formuleringar från hela intervjuen. Intervjupersonens uttalande kortas ned för att endast få med det viktiga och mest centrala i endast några få ord (Kvale & Brinkmann, 2009). Meningskoncentrering av intervjuer innefattar fem olika steg. Steg ett innebär att forskaren vill få en helhet av hela intervjun genom att läsa igenom hela materialet. I nästa steg identifieras de naturliga enheterna som ska koncentreras. I det tredje steget ska olika teman förklara de olika enheterna som valts ut, det tema som dominerar enheten är det som väljs ut. Det fjärde steget i analysen går ut på att ställa frågor till de meningsenheterna utifrån det syfte som undersökningen har. I det femte och sista steget sammanställs de centrala teman till en beskrivande text. Samtliga steg som beskrivs har följts i denna studie för att skapa en strukturerad analys av intervjumaterialet.

Studiens andra del består av en kvantitativ metod i form av en nätbaserad enkätstudie (se bilaga 3) vilken är som tidigare nämnt utformad utifrån intervjuernas resultat. Enligt Bryman (2011) finns det både för- och nackdelar med denna typ av studie. Fördelarna är bland annat låga kostnader, inga geografiska begränsningar och snabb respons från respondenter. Nackdelar med

metoden kan vara en lägre svarsfrekvens samt att respondenterna behöver vara motiverade till att besvara enkäten vilket ställer vissa krav på ett väl formulerat introduktionsbrev (Bryman, 2011).

Områdena som berörs i enkäten bygger på faktorer som enligt intervjustudiens respondenter ansetts vara av vikt för beslutet att arbeta längre. Detta har resulterat i identifiering av 11 stycken faktorer vilka utformades till enkätfrågor (se bilaga 3). Frågorna är utformade i Likertskala med fem skalsteg. Frågorna gällande vikten av faktorerna i enkäten befinner sig på en ordinalskalenivå. Då studien även syftar till att se fördelningen av betydelsefulla faktorer mellan män och kvinnor utformades även en fråga angående kön på nominalskalenivå.

Likerskala är ett summerat flerindikationsmått som rör ett visst tema eller område kopplat till en bestämd frågeställning (Bryman, 2011). Respondenterna får här ange i vilket utsträckning han eller hon håller med angående påståendet. Det vanligaste är att mäta på en femgradig skala (Bryman, 2011), vilket även används i denna studie. Skalan är då ofta från "håller helt med" till "håller inte alls med", samt finns det ofta en mittpunkt (Bryman, 2011). Enkäten skickades till överläkare med specialkompetens som inte deltagit i intervjustudien. Syftet med denna metod var att undersöka om resultatet från intervjuerna överensstämmer med samtligas åsikter och tankar kring undersökningsområdet. Enkäten innehöll de 11 faktorer som framkommit vara betydelsefulla under intervjuerna. Respondenterna fick i enkäten ange i vilken utsträckning han/hon håller med om faktorernas betydelse. Skalstegen var utformade från "inte alls viktig/vet ej" till "mycket viktig". Enkäten distribuerades av författarna via email (se bilaga 4) till berörda vilka var 65 överläkare i åldrarna 62-65. Anledningen till valet av denna åldersgrupp var främst för att områdena som berörs i enkäten är mer aktuella för de som befinner sig närmare pensionsålder. Innan enkäterna skickades ut till respondenterna har en testenkät utförts. Avsikten med detta test var främst att beräkna tiden som krävdes för genomförandet, men även för att kontrollera frågornas klarhet.

För att bearbeta data från enkäter användes kodning, vilket innebär att respondenternas svar ofta görs med hjälp av siffror som därefter kopplas till varje fråga vilket sammanställs till ett mått (Bryman, 2011). Studien utgår från denna metod då varje enskild besvarad enkät numrerades utefter de skalsteg 1-5 (se bilaga 6), vilka beskrivs ovan. Dessa nummer fördes senare in i det statistiska programmet SPSS separat för varje individ och fråga. Efter att samtliga enkäter besvarats och enskilda mått lagts in i programmet gjordes en sammanställning av deras svar, vilket resulterade i ett sammanlagt mått över samtliga faktorer som berörs i enkäten. Utifrån detta sammanlagda mått gjordes senare de tester vilka besvarar studiens andra och tredje frågeställning.

För att besvara frågan vilka faktorer som är betydelsefulla för att arbeta kvar fram till pensionsålder och eventuellt längre vid behov användes Friedmans test då enkäten bestod av icke parametrisk data (Borg & Westerlund, 2007). Syftet med användningen av detta test var att se fördelningen mellan faktorerna i populationen vilka befinner sig på ordinalskala samt gruppen män och gruppen kvinnor vilka befinner sig på nominalskala. Vidare har post-hoc test genomförts för att se hur dessa faktorer skiljer sig åt i populationen. För att testa om det förekommer någon skillnad i uppfattningen i vikten av dessa faktorer mellan kvinnor och män utfördes Mann-Whitney U test. Detta gjordes genom att ställa upp uppfattningen av varje faktor fördelat på kön.

Ett påminnelsemail (se bilaga 5) att besvara enkäten skickades ut tre arbetsdagar efter första förfrågan då svarsfrekvensen varit låg. Efter detta mail blev svarsfrekvensen högre och resulterade slutligen i 33 svar vilka bestod av sju svar från kvinnor och tjugosex svar från de manliga respondenterna. I syfte att kontrollera bortfallet i studien har personer som valt att inte besvara enkäten efterfrågats orsaken till detta. Av 32 individer besvarade fem personer denna fråga. Tre av dessa var lediga under tiden för studien, en person valde att avstå utan vidare förklaring och en person som valde att avstå på grund av beslut till pension inom snar framtid tagits.

3.4 Kvalitetsvärdering

Bryman (2011) beskriver de olika bedömningskriterier för samhällsvetenskaplig forskning. Bland dessa kriterier och viktigt för denna studie finns validitet vilken tar upp frågan om de indikatorer som är skapade till att mäta studiens begrepp verkligen mäter dessa. Kvale och Brinkmann (2009) kopplar begreppet till sanningen, riktigheten och styrkan av ett uttalande. Enligt Bryman (2011) kan validiteten säkerställas på flera olika sätt. I ett första steg bör forskaren säkerställa att måtten som används verkligen återspeglar begreppets innehåll, vilket måttet syftar att mäta. Validiteten i denna studie har säkrats först genom att begreppen som tas upp i enkäter verkligen arbetar mot att svara på studiens syfte och frågeställningar. Olika motivationsfaktorer som mäts genom enkäter är ett direkt svar på frågan om det finns betydelsefulla faktorer för att arbeta kvar fram till pensionsålder och eventuellt längre vid behov. Vidare svarar enkätens svar på frågan om skillnader i motivation att arbeta längre mellan kvinnor och män. Andra sätt att säkra validiteten är att se om mätinstrumenten korrelerar med ett accepterat mått på det begrepp som studeras. I denna studie har olika betydelsefulla faktorer identifierats utifrån intervjuerna. Dessa faktorer har sedan testats genom en enkätstudie. Efter sammanställning av studien visade resultatet att mätinstrumentet och begreppen som studerades korrelerade vilket framkom genom att betydelsefulla faktorer ansågs ha betydelse även av enkätens respondenter. Bryman (2011) menar vidare att forskaren ska säkerställa att

observationer överensstämmer med teoretiska förväntningar, detta genom att skapa hypoteser med grund i tidigare forskning samt studiens teoretiska referensram. Hypoteser skapades som ett underlag till enkätstudien vilka återspeglade studiens frågeställningar. Genom enkätens resultat besvarades dessa hypoteser. Hypoteserna bygger på den teori och forskning som påstår att motivation är en subjektiv upplevelse och kan skilja sig mellan individer samt att det finns faktorer som inverkar på denna motivation. Vidare influeras den av bland annat forskning som beskriver om kön har betydelse eller inte för motivationen att arbeta längre. Forskaren bör även stärka studiens validitet genom att använda två eller flera metoder för att jämföra resultatens överensstämmelse (Bryman, 2011). Studiens validitet säkerställdes ytterligare genom att två metoder användes, en kvalitativ och en kvantitativ, vilket resulterade i att resultatet stärktes då likheterna i resultatet var stora.

Inom den kvalitativa forskningen används begreppet tillförlitlighet vilket är en motsvarighet till begreppet validitet. Begreppet avser att studiens resultat bildas på ett tillförlitligt sätt. Detta kan göras på två sätt, då genom respondentvalidering och triangulering. Respondentvalidering innebär främst att befintliga forskningsregler följs. Tanken är att studiens resultat rapporteras till individer som är en del av det sociala sammanhanget som studerats i syfte att göra en kontroll av studiens resultat, det vill säga, inspektera om forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt eller inte. Triangulering handlar enligt författaren om användning av mer än en metod eller datakälla i sin forskning.

För att stärka studiens trovärdighet har en triangulerad metod använts. Utöver denna metod har studien influerats av *Grounded Theory* vilket beskrivs under metodologiska utgångspunkter samt har även meningskoncentrering använts vid bearbetning av data. Användningen av meningskoncentrering vid bearbetning av data har möjliggjort att korta koncentrerings har kunnat genomföras utefter de centrala teman vilket gjort datan översiktlig. Denna översiktlighet har medfört att viktiga bitar inte fallit bort och att likheter och skillnader lätt kunnat upptäckas.

Ett annat forskningskriterium enligt Bryman (2011) är reliabilitet vilket förklaras som frågan om studiens resultat blir samma vid en ny prövning. Inom detta begrepp återfinns tre viktiga faktorer, stabilitet, intern reliabilitet och interbedömarreliabilitet. Stabilitet innebär att måttet är stabilt över tid och att respondenternas svar inte förändras. Detta kan inte säkerställas i studien då resultatet berör subjektiva upplevelser vilket kan förändras över tid. Intern reliabilitet handlar om intern följdriktighet och överensstämmelse (Bryman, 2011). Med detta menas att de indikatorer som bildar totalpoäng måste relatera till samma mått. Vid utformningen av enkäter har 11 motivationsfaktorer skapats. Dessa faktorer användes som ett underlag till de olika mätningar som

gjorts, vilket säkerställde att indikatorer relaterar till samma mått. Detta innebär att samtliga respondenter har fått identiska frågor. För att ett resultat av subjektiva upplevelser ska uppfylla kraven om reliabilitet krävs det interbedömarreliabilitet, vilket avser risken till att flera observatörer eller intervjuare i samma studie tolkar data olika och på så sätt påverkar studiens resultat (Bryman, 2011). Interbedömarreliabilitet säkerställdes i studien genom att använda kodning i form av siffror vilket inte kräver vidare tolkning.

Ett annat begrepp till reliabilitet som används i kvalitativa studier är pålitlighet vilket syftar på en granskande forskningsroll vid bedömning av studiens trovärdighet. Detta innebär enligt författaren att kritiskt granska forskningsprocessen genom alla faser, både av studiens forskare och möjligtvis andra kollegor.

Pålitligheten i studien stärks genom att strikt utgå från det aktuella problemområdet vid urval av undersökningspersoner samt att studiens intervjuguide delvis utformats utefter redan existerande teori gällande studieområdet. Samtliga intervjuer har även spelats in vilket möjliggjort en detaljerad transkribering som täcker av samtalen med respondenterna. Detta ger en helhetsbild av respondentens uttalade tankar och upplevelser, samt minimerar att delar och uttryck av samtalet försvinner. Under samtliga intervjuer har en person fört intervjun medan den andra observerat genom att föra anteckningar och aktivt lyssnat på samtalet. Syftet var att undvika att något område faller bort. Samma personer vilka är studiens forskare har även aktivt deltagit under författandet av resultatdelen i studien vilket minimerar missförstånd av respondenternas uttalanden. Påverkan i författandet av resultatet och slutsatserna av personliga värderingar samt teoretisk kunskap inom studieområdet har i största mån undvikits. Detta genom att endast utgå från uttalande från respondenterna. Samtliga steg i denna studie har granskats noga av studiens forskare. Ytterligare en åtgärd som vidtagits för att stärka pålitligheten är att två utomstående personer läst och granskat studien. Personerna som granskat studien har lång erfarenhet av forskningsstudier vilket gör dem lämpliga i detta avseende. Pålitligheten anses vara stärkt genom samtliga delar i genomförandet som beskrivits ovan samt att en triangulerad metod använts i studien. Genom en triangulerad metod har resultatet av den kvalitativa delen av studien stärks genom en kvantitativ enkätstudie.

3.5 Etiska principer

Studien har utgått från Vetenskapsrådets (2002) fyra etiska principer. Dessa etiska principer anses vara grundläggande inom svensk forskning. Den första av dessa principer är informationskravet och innebär att forskaren ska ge deltagarna information kring studiens syfte och tillvägagångsätt. Denna princip innefattar även att informera om villkor under vilka respondenterna deltar. Med detta

menas att informera respondenterna att deras deltagande är frivilligt och går att avbryta om så önskas. Nästa etiska princip är samtyckeskravet och gäller respondenternas rättighet till att själv bestämma om sitt deltagande i studien. Följande etiska princip är konfidentialitetskravet och innebär vägledning i hur de personliga uppgifterna ska hanteras. Enligt Vetenskapsrådet (2002) avser denna princip att intervjumaterial och personliga uppgifter som ingår i studie behandlas på ett konfidentiellt sätt för att bevara respondenternas identitet dold för andra. Kvale och Brinkmann (2009) benämner det som frågan om vilken typ av information som blir åtkomlig för vem. Den sista etiska principen enligt Vetenskapsrådet (2002) är nyttjandekravet. Respondenterna ska enligt detta krav informeras om att det samlande materialitet i studien endast kommer användas i forskningssyfte. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) kan forskaren i syfte att uppfylla dessa krav lämna informerat samtycke vilket ska informera respondenterna om samtlig information som är viktig för konfidentialitet.

Forskarens roll i en studie och dennes förhållningssätt är en av de centrala frågorna för studiens kvalité. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) ska denna roll vara präglad av en moralisk integritet och grundad i beaktan av etiska frågor och detta på grund av att all kunskap i studien samlas just genom denna person. Forskaren ska även säkerställa att resultatet av studien är av hög kvalité.

I enlighet med samtliga principer har information kring frivilligt deltagande, samtycke till deltagande, konfidentialitet samt nyttjandekravet givits både i samband med förfrågan till deltagande i studien samt vid intervjutillfället. Denna information har även bifogats under andra delen av studien då enkäten skickats ut via email. För att ytterligare stärka konfidentialiteten har respondenter som deltagit i studien varit okända för arbetsgivaren. Förfrågan om deltagande till studien skickades även ut separat till varje individ i syfte att bevara konfidentialitet mellan respondenterna.

3.6 Metoddiskussion

Studien utgår från ett hermeneutiskt perspektiv då syftet är att förstå individers egna upplevelser gällande studieområdet. Valet av perspektiv anses varit bra då vid tolkning av respondenters uttalande funnits en medvetenhet av egna förförståelser och fördomar vilket renodlat resultatet i största mån från detta.

Studien genomförs genom en triangulerad metod. Metoden tillåter användningen av kvalitativ och kvantitativ metod samt induktiva och deduktiva ansatser. Denna kombination anses ha stärkt studiens resultat då teori använts som grund samt att en öppenhet för nya insikter och kunskaper inom studieområdet funnits. Att som ett första steg använda en kvalitativ metod och sedan följa upp resultatet av denna med en kvantitativ metod har möjliggjort att undersöka en större mängd individers upplevelser av betydande faktorer för avsikten att arbeta längre samt har studiens resultat kunnat stärkas i större utsträckning mot om inte

en triangulerad metod använts.

Studiens urval består av överläkare med specialkompetens i åldrarna 62-65. Anledningen till att detta åldersspann valdes var att dessa personer befinner sig närmre ett beslut kring pensionering och att dessa personer förmodligen i större utsträckning reflekterat över detta område. Dock visar befintlig statistik att flertal personer väljer att avsluta sin anställning redan vid 63 år. Detta gör att studiens åldersavgränsning utesluter personer som är nära pensionsålder redan vid exempelvis 60-61 år.

Informationen som skickades ut som förfrågan till deltagande informerade om studiens syfte, urval, datainsamlingsmetod och tiden varje individuell intervju kommer att ta. Det som skrevs i informationen var att intervjun kommer att ta cirka en timme för att säkerställa att tillräckligt tid fanns avsatt. Denna långa intervjutid kan dock gjort att många avstod på grund av tidsbrist eller liknande. Brevet gav även en översikt över alla fyra etiska principer vilka låg som grund för studien.

Det fanns en viss svårighet att komma i kontakt med intervjupersoner till studien snabbt dels på grund av tidsbrist och dels för att målgruppens arbetstider inte gick i linje med intervjuarens. Flertalet av respondenter upplevde att tiden mellan inbjudningen till studien och de veckor intervjuerna var planerade var för kort. Denna problematik har haft en bra sida då det gjorde att maximalt två intervjuer per dag hölls, vilket minskade risken att intervjuaren blev trött och eventuellt utförde intervjun på ett felaktigt sätt. De intervjuer som gjordes samma dag utfördes av två olika intervjuare i syfte att säkerställa kvalitén som nämnts ovan. Tiden emellan intervjuerna användes till transkriberingar vilket effektiviserade processen så mycket det var möjligt.

Intervjuguiden utformades utifrån olika teman och med grund i teorin kopplat till studiens frågeställningar. För att testa intervjuguiden genomfördes två pilotstudier. Personerna som valdes ut för detta gjordes utifrån bekvämlighet då tiden inte upplevdes tillräcklig för att finna personer som kunde likställas med studiens urval. De två personer som valdes var i yngre åldrar, vilket kan gjort att frågorna inte kunde besvaras på ett bra sätt då de är kopplade till äldre individer vilket kan ha gjort att brister inte upptäcktes. Dock gav det en insikt om tidsåtgången för intervjuerna samt frågornas klarhet.

Frågorna som ställdes under intervjuerna var öppna vilket möjliggjorde friare och bredare svar. För att få ut de faktorer som främjar avsikten arbeta fram till 65 år eller längre har en stor del av intervjuerna gått ut på att ge ett tillfälle till respondenterna att beskriva sin nuvarande arbetssituation. Detta är ett medvetet val då syftet var att få respondenterna att reflektera över sin nuvarande arbetssituation vilket förmodligen underlättat identifiering av de faktorer som är

betydelsefulla för avsikten att arbeta längre. Istället för att ha följdfrågor angående vikten av faktorer som nämns efter varje tema användes en uppsamlingsfråga i slutet av intervjuguiden. Detta gjordes främst för att få ett bra flyt i intervjun. Detta kan dock påverkat resultatet på så sätt att de glömt faktorer som anses viktiga under samtalets gång vilket kan förklara vissa skillnader mellan de olika metoderna som använts i denna studie.

De genomförda intervjuerna samt den granskade data påvisade att utformningen av intervjuguiden svarade på vårt syfte och frågeställningar då respondenterna under de två sista frågorna nämnde flertal faktorer som anses positiva i deras nuvarande arbetssituation samt även vill förbättra utifrån nuläget. Intervjuernas genomförande varierade i tid, dock tog de flesta mellan 20-30 minuter. Den korta tiden anses enligt egna uppfattningar varit positiv då respondenterna troligtvis inte blev trötta eller kände att det tog för mycket tid av deras arbete, dock är det inget som går säkerställas. Platsen där intervjuerna genomfördes kunde inte påverkas i så stor grad eftersom många respondenter ville ses på deras egna kontor. Hur intervjuaren samt observatören satt gentemot respondenten var dock genomtänkt. Intervjuaren samt observatören placerades inte båda direkt emot respondenten utan satt snett emot personen i syfte att personen inte skulle känna sig underlägsen. Det går dock inte att göra några uttalanden om detta påverkat intervjuerna varken positivt eller negativt. En medvetenhet har funnits om att platserna intervjuerna hölls på kan både berikat och begränsat intervjuernas kvalitet. Då de flesta av intervjuerna hölls på respondenternas kontor kan de ha upplevt en stress över arbete som väntar samt att arbetet varit tillgängligt vilket kan förvärrat situationen. Dock var det inget som genom subjektiv upplevelse påverkade intervjuerna. Platsen kan även berikat intervjuinnehållet genom att de kände sig mer bekväma av att vara på sitt kontor istället för en för dem okänd plats. Upplevelsen var utifrån intervjusituationen att genom att hålla intervjuerna på deras egna kontor var positivt i den bemärkelsen att de ansågs vara avslappnade och bekväma med den rådande situationen. Samtliga intervjupersoner fick innan intervjufrågorna ställdes information kring vem som ska intervjuas, vem som antecknar samt information kring studiens syfte och de så kallade etiska principer som beskrivs under rubriken etiska aspekter. Denna information var förberedd innan intervjuerna hölls samt nedskriven för att inte någon information skulle falla bort. Informationen hade även tidigare givits i samband med förfrågan om deltagande, dock valdes att ge den igen då det är lätt att glömma bort innehållet.

Vid genomförande av intervjuerna upptäcktes behov av förbättringar på två frågor, fråga 10 och 13. Fråga 10 lyder; Berätta om de möjligheter du har att anpassa arbetsuppgifter utefter din förmåga och kompetens. Det vore fördelaktigt att separera denna till två frågor då flertalet respondenter enbart besvarade vilka möjligheter de har att anpassa deras arbetsuppgifter utefter en av

de två nämnda aspekter. Fråga 13 lyder; Om du tänker till din arbetsförmåga idag, hur anser du att den påverkar din arbetsmotivation? Flertalet respondenter hade svårigheter med att besvara denna fråga. Problemet låg i att kopplingen mellan arbetsförmåga och motivation ansågs felaktig. Många respondenter ansåg inte att arbetsförmåga och motivation var sammankopplade. Dock ändrades inte denna fråga då detta kunde leda till missvisande resultat då samtliga inte fått samma frågor. Dessa förbättringsbehov kunde möjligtvis upptäckts om pilotstudien gjorts på individer som befinner sig i samma åldersspann som studiens urvalsgrupp.

Denna studie utgår som nämnts tidigare delvis från *Grounded Theory*s principer då studien är öppen för nya insikter och kunskap inom studieområdet samt att bearbetning och analys skett parallellt med varandra. Inspirationen från teorins riktlinjer har medfört att både insamling och analys av data gjorts på ett strukturerat sätt vilket anses positivt. Studien har även använt meningskoncentrering som analysmetod för att lättare få en översikt av materialet. Metoden har i stort underlättat bearbetningen då med hjälp av koncentreringarna kunnat kategorisera data under respektive tema för att sedan göra en sammanställning av samtligt material.

I den andra delen av studien utformades en enkät utefter svaren från intervjutillfällena. Syftet med enkäten var att styrka studiens resultat. De faktorer som intervjurespondenterna angett som viktiga återspeglar de faktorer som finns med i enkäten. En notering kan göras här då flertalet respondenter angett att förändrade arbetsuppgifter som en viktig faktor men då kopplat detta till att övergå till en mer mentorsroll. Faktorerna som valdes ut till enkäten var inte enbart de viktigaste faktorerna som nämnts utan de faktorer som anses ha en inverkan på beslutet till fortsatt arbete. Här återfinns även faktorer som nämnts endast av fåtal respondenter. Detta anses som positivt då flertalet faktorer som endast nämnts fåtal gånger under intervjuerna graderas högt utifrån enkätstudien.

Respondenterna hade fem arbetsdagar på sig att besvara enkäten. En medvetenhet har funnits om att detta är relativt kort tid men på grund av studiens tidsbrist var det tvunget att ha denna begränsning. De flesta svaren kom in relativt snabbt från det att enkäten skickades ut samt även efter påminnelseutskicket. Här kan ses att respondenterna besvarade enkäten väldigt snabbt efter utskicken. Utifrån detta kan antagande göras att den begränsade tiden inte hade någon större påverkan på svarsfrekvensen. Enkäten var relativt kort och gick snabbt att besvara, vilket även framkommit i inbjudan till enkätstudien. Detta kan ha påverkat svarsfrekvensen positivt.

Anledningen till att studien använde sig av en internetbaserad enkätundersökning var främst tidsbrist. Dock fanns en medvetenhet om både fördelarna och nackdelarna med denna typ av studiemetod. Denna typ av metod kan påverkat svarsfrekvensen negativt då många kan ha valt att inte ens öppna mailet. Dock övervägde de positiva fördelarna detta genom att det är tidsbesparande då data snabbt kan bearbetas. I studien var det ett bortfall på närmare hälften. I mailet som skickades ut i samband med enkäten efterfrågades en förklaring från de respondenter som valde att inte delta. Dock återkom endast två respondenter med svar angående detta. Detta kan bero på att tydligheten gällande detta inte varit tillräcklig och att information som gavs i texten inte hade någon vidare betoning. En större tydlighet kring detta borde gjorts för att kunna redovisa bortfallet på ett bättre sätt.

För att säkra kvalitén i studien har flertal åtgärder vidtagits. I den kvalitativa delen har pålitlighet samt trovärdighet försökt stärkas. Pålitligheten har bland annat stärks genom att utgå från studiens problemområde vid urval av respondenter samt att studien utgår från en teoretisk referensram. Vidare har samtliga intervjuer spelats in och två personer har deltagit under varje intervju. Samtliga kriterier anses ha uppfyllts under studiens utveckling vilket stärker dess kvalité. För att stärka studiens trovärdighet har en triangulerad metod använts. Syftet med detta var att stärka studiens resultat vilket även gjorts. Valen av analysmetoder anses även ha stärkt studiens trovärdighet i form av att det genomförts strukturerat samt att en noggrannhet funnits i bearbetning av data för att säkerställa att data inte faller bort. Återigen anses samtliga åtgärder genomförts på ett bra sätt vilket ger studien en bättre kvalité.

I studiens kvantitativa del har reliabilitet och validitet försökt säkerställas. För att stärka studiens reliabilitet har som beskrivits tidigare motivationsfaktorer skapats vilka senare använts som underlag för de olika mätningarna. Detta säkerställde att samtliga indikatorer relaterade till samma mått. Validiteten har säkerställts genom begreppen som berörs i enkäten återspeglar studiens syfte och frågeställningar samt att koder i form av siffror använts vilket medför att feltolkningar undviks. Samtliga åtgärder som syftar att stärka studiens reliabilitet och validitet har genomförts vilket anses stärkt dess resultat på ett tillförlitligt sätt, dock har inte samtliga kriterier som litteraturen beskriver uppfyllts. Detta kan i sin tur medföra att brister i validiteten samt reliabiliteten kan förekomma.

4. RESULTAT

Denna del presenterar studiens resultat vilket ska besvara studiens syfte och frågeställningar. Rubrik 4.1 besvarar studiens första frågeställning och består av resultatet från intervjuer. I följande rubrik 4.2 presenteras betydelsefulla faktorer utifrån både intervjuer och enkäter. Rubrik 4.3 redogör för studiens

sista frågeställning och besvarar den med resultatet från både intervjuer och enkäter.

4.1 Överläkares inställning till sin aktuella arbetssituation

Arbetet anses vara en viktig del av respondenternas liv och uttrycks av vissa att vara en del av deras identitet. Den allmänna känslan om deras arbete är positiv vilket kan härledas till deras uttryck kring en känsla av meningsfullhet i arbetet.

Kvinna 4: "Jag tycker att jag har ett meningsfullt arbete där jag förhoppningsvis gör nytta för andra."

Kvinna 1: "jag tycker att arbete kanske framförallt står för meningsfulla uppgifter i tillvaron och det kan vara både avlönat eller inte avlönat så det kanske inte är direkt kopplat till lön och pengar så".

Respondenterna menar att arbetets utformning är en stor bidragande faktor till detta. Arbetet anses överlag vara väldigt omväxlande och flertalet har en stor bredd i deras arbetsuppgifter, vilket anses ge en möjlighet att ständigt utvecklas i sin yrkesposition. Ett fåtal respondenter upplever dock att utvecklingsmöjligheterna minskar då individen närmar sig eller har uppnått pensionsålder.

Man 1: "ja det har varit väldigt bra under åren men nu har jag passerat zenit så nu..."

Frihet i arbetet uttrycks även vara vanligt förekommande bland respondenterna vilket ger möjlighet till att påverka vilka arbetsuppgifter arbetsdagen kommer bestå av. Dock menade en respondent att handlingsutrymmet är väldigt litet och att arbetsuppgifterna påläggs personen genom andra utan inflytande från personen själv. Det stora handlingsutrymmet anses dock inte vara givet utan beror på positionen, kunskapen och många års erfarenhet. Flertalet menar att arbetet inom sjukvård kan variera stort och att arbetet ständigt erbjuder nya utmaningar vilket ger tillfälle att använda all sin kunskap och erfarenhet de samlat genom åren samt även att ständigt lära sig nya saker.

Kvinna 1: "Men, annars upplever jag på många sätt som väldigt stimulerande också att det ger mig möjlighet att lite grann göra en syntes av erfarenheter som jag har vunnit genom många år i yrkeslivet så att det blir på något sätt en sammanfattning kan man kanske säga eller en möjlighet att använda både erfarenheter och kunskap i ett sammanhang som jag tycker är intressant."

En stor del i arbetet vilket även anses bidra till trivsel är arbetskamraterna i det dagliga arbetet.

Kvinna 3: "jo men det är ju jätteviktigt med den arbetsgruppen man har och jobbar i, trivs man inte där kan man ju lika bra gå hem"

Majoriteten menar att det sociala samspelet som sker mellan kollegor är något

positivt och ger även möjlighet att dela kunskap och erfarenhet med varandra. Kollegor anses även vara den största källan till feedback och uppskattning. Däremot anses feedback från närmsta chef vara nästintill obefintlig vilket många anses kan förbättras. Vissa uttrycker en önskan om möjlighet att diskutera arbetsrelaterade frågor med sin närmsta chef samt få mer stöd och feedback från dem. Flertalet tror att avsaknaden av både feedback och möjligheten att diskutera frågor beror på att chefen är väldigt lite insatt i medarbetarens arbete. Trots detta menar dock majoriteten av respondenterna att feedback från sina närmsta kollegor som personerna arbetar med dagligen är den som är viktigast för dem och mest betydelsefull i det långa loppet. Att få feedback och respons på det arbetet som utförs anses av vissa även öka motivationen till arbetet. Andra faktorer som ansågs påverka motivationen till arbetet var bland annat den upplevda hälsan hos personen själv, varav en även inkluderade nära anhörigas hälsa. Respondenterna menar här att dålig hälsa kan påverka motivationen till arbetet negativt. Vidare menar ett fåtal att den egna inställningen till arbetet samt även solidaritet gentemot arbetsgivaren kan inverka på motivationen till arbetet. Två nämner monetära förmåner och menar här att detta inte har någon direkt betydelse för motivation till arbetet, dessa menar istället att uppskattning och gemenskap är mer betydelsefullt i detta avseende.

Kvinna 4: "det är inte pengarna som avgör om man jobbar, man klarar sig rätt bra ändå"

Samtliga respondenter anser att deras nuvarande arbetsförmåga är god och ser inte några hälsorelaterade orsaker till en minskad motivation till arbetet. Dock menar en utav respondenterna att nattarbete inte är aktuellt i nuläget på grund av ålder. Möjligheten att anpassa arbetsuppgifter utefter sin förmåga och kompetens anses av flertalet vara något som ges. Flertalet respondenter beskriver att de fått ändra bland annat tider och uppgifter så att de passar individen samt att personen får möjlighet att utnyttja dennes fulla potential. Respondenterna menar att denna möjlighet till att anpassa tider bidrar till en bättre balans mellan arbete och fritid. Trots denna möjlighet menar majoriteten att arbetet ofta tar mer tid än vad som är avsatt för det och att de önskar att arbetet inte ska överskrida den tid de har för arbetet i så stor utsträckning som det gör i nuläget.

Man 1: "Alltså arbetar man 100 % så är ju realiteten stundtals långt över 100 %"

Man 4: "Det är ju så ibland som vi säger att vi ska dra ned till 100 %, ja håller på att... och jag har egentligen ingen tid för det, det blir ju en del fritid och så..."

Trots en önskan om en del förbättringar är respondenternas beskrivning av hur arbetet är utformat och arbetets innehåll med kollegor och chefer inkluderat är positiv och anses av samtliga vara det som gör arbetet meningsfullt och stimulerande, vilket motiverar dem att arbeta i dagsläget.

4.2 Betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre

Samtliga respondenter har en positiv inställning till att äldre medarbetare arbetar efter att de fyllt 65 år. Majoriteten menar att dessa personer besitter en stor kompetens och erfarenhet vilket yngre medarbetare saknar. Respondenterna menar att det är viktigt att denna tas till vara och överförs till andra som kommer att arbeta efter att dessa personer pensionerat sig. Flertalet menar även att det är nödvändigt att arbeta efter 65 års ålder eftersom mycket av det dessa personer kan är det ingen annan som klarar av i dagsläget.

Kvinna 3: ”ja alltså som läget är nu så är det nödvändigt, därför att vi faktiskt har en kompetens som den nya generationen inte har hunnit skaffa sig ännu. Så skulle vi allihopa gå nu när vi var 65 då skulle det bli ett väldigt tapp i kompetensen, för vi är väldigt många som är så här runt 60-65 nu. Och sen är det väldigt många som är precis nyfärdiga eller ska bli nyfärdiga specialister, men den där biten där emellan det saknas. Så det är nödvändigt för Landstinget att ha kvar oss”.

Flertalet betonar att om medarbetare ska arbeta längre än till 65 år ska individen ha något att tillföra i arbetet. Personen ska då främst ha en roll som mentor eller handledare i syfte att överföra den kunskap och erfarenhet vidare till kommande generation. Med generation menas här de medarbetare som ska arbeta kommande år.

Man 4: ”vi springer väldigt fort i sjukvården idag och det är väldigt mycket man ska lära sig, även dom yngre, mycket kan man lära sig från böcker och så, men det här skills och bedömningar där skulle man kunna ha en supervisor. Så att jag tror att man skulle kunna gå kvar och fasa ut, jag tror det är viktigt att vi ska inte vara kvar för att vi ska känna att vi är viktiga utan vi ska lämna det vidare, så att man fasar över det”.

Vissa respondenter menar dock att det borde finnas en större frihet i utformningen av arbetet som bland annat tider och arbetsuppgifter för de äldre som väljer att arbeta längre än 65 år. Dessa menar att äldre medarbetare ska få möjlighet till att arbeta deltid och även om så önskas slippa obekväma arbetstider. En bättre anpassning av arbetsuppgifter nämns även här vilket kan vara aktuellt för de äldre medarbetare som vill arbeta längre och behövs på arbetsplatsen.

Kvinna 1: ”Jag tror att det kan finnas en utvecklingspotential som handlar om en anpassning av arbetsuppgifterna för att när man blir äldre man kanske inte riktigt frisk, eller inte riktigt har den orken men gärna fortsatt vill bidra, det tror jag liksom...”

Samtliga respondenter menar att om de själva ska överväga att arbeta längre än vad de redan tänkt bör arbetet anpassas mer efter önskemål. Flertalet trycker på att flexibilitet i arbetet är en viktig faktor för avsikten att arbeta längre. Med

flexibilitet menas då att det ska finnas en frihet att utforma arbetet och dess uppgifter utefter personens förmåga och önskemål. Respondenterna menar här är att de inte önskar ha samma arbetsvillkor som de yngre och inte arbeta lika mycket obekväma tider som de gör nu.

Kvinna 4: "Då skulle man kanske önska att man kunde jobba lite friare när man blir lite äldre, man känner ju på ett annat sätt att livet är inte oändligt längre, man kan liksom inte säga - det gör jag om 20 år utan livet är här och nu".

Flertalet menar även att de önskar att ha en mer mentorsroll där de får möjlighet att föra över all sin kunskap och erfarenhet till den så kallade nya generation.

Deltid är någon som nämns av flertal personer som en viktig faktor inför beslutet till fortsatt arbete. Respondenterna menar att arbeta deltid möjliggör mer tid åt andra saker som bland annat familj, intressen och barnbarn. Önskan om att reducera arbetstiden gradvis nämns också i detta sammanhang av vissa respondenter då arbetet är en stor del av deras identitet och de behöver tid att fylla livet med andra saker.

Man 3: "Men det är liksom... successivt så tror jag att det är bra att fasa ut arbetslivet och låta annat komma in".

Man 1: "Men visst min tanke är att inte jobba 100 % efter 65 utan gå ned på lite mindre arbetstid för att kunna känna på hur det känns att putta in annat i tillvaron".

En respondent menar att det är viktigt att få en tydlig beskrivning av varför personen behöver arbeta längre än vad som tänkts och vad personen kan bidra med. Vissa av respondenterna nämner även vikten av ett gott ledarskap. Dessa menar att det är viktigt att trivas med sin chef samt att chefen behandlar en med respekt. Förutom vikten av ett gott ledarskap menar en respondent att känslan av gemenskap är väldigt viktig och att denna känsla bidrar starkt positivt till avsikten att arbeta längre än 65 år.

De faktorer som anses vara viktigast för avsikten att arbeta längre än 65 år varierar mellan respondenterna och skiljer sig något i frekvens från tidigare nämnda faktorer. Dock återkommer flexibilitet i utformningen av arbetsuppgifter utav tre respondenter vilka menar att detta är den mest avgörande faktorn för beslutet till fortsatt arbete.

Kvinna 4: "Flexibilitet är en del va, och att man har möjlighet att välja kanske hur mycket man vill jobba. Att man kan välja det och inte att antingen jobbar man heltid eller inte alls utan att det finns en möjlighet..."

Ytterligare en faktor som återkommer är att vissa respondenter vill ha en tydlig förklaring om syftet med fortsatt anställning och vad de kan bidra med samt känslan av att vara efterfrågad.

Man 3: "Ja, jag skulle tycka att det va viktigt att jag förstod att min arbetsgivare vill att jag ska stanna kvar och tydligt uttrycker varför vill de det och där ligger ju förhoppningsvis någon uppskattning vad jag gjort hittills och vad jag förväntas kunna göra och den återkopplingen tror jag skulle vara viktigt för mig. Och sedan möjligheten att bestämma hur utformningen ska se ut, kanske lite större frihetsgrader som vi har pratat om".

Kvinna 4: "Och förstås man känner att det är meningsfullt det man gör och att ens kompetens har betydelse för det".

Det finns andra faktorer som återkommer i mindre utsträckning men som nämnts tidigare vid faktorer som påverkar beslutet att arbeta längre. Dessa är vikten av ett bra ledarskap, god trivsel på arbetsplatsen, möjlighet att arbeta med forskning samt utveckling. Hälsa är en annan faktor som ansågs vara viktig. Två respondenter menade att den upplevda hälsan hos sig själv eller nära anhörig är avgörande i detta avseende och att en försämrad hälsa skulle göra att de avslutade sin anställning.

Kvinna 3: "ja alltså hälsan är ju viktig om man blir sjuk ja då kan man inte jobba kvar eller om någon närstående blir det då vill man kanske inte jobba kvar... man inser att vi har bara en kort tid kvar då tar man vara på den istället för att kanske sitta här då, men så det tror jag är det viktigaste på slutet".

En respondent nämner även att det är viktigt att få möjlighet att använda sin kunskap på ett bra sätt, vilket inte nämnts tidigare.

Samtliga respondenter är överlag väldigt positivt inställda till att arbeta längre än 65 år. Flertalet menar att de redan har tagit ett beslut gällande när de tänkt pensionera sig, vilket flera menar är efter denna ålder.

Man 1: "ja, kanske inte kanske utan med stor sannolikhet kommer jag stanna efter 65".

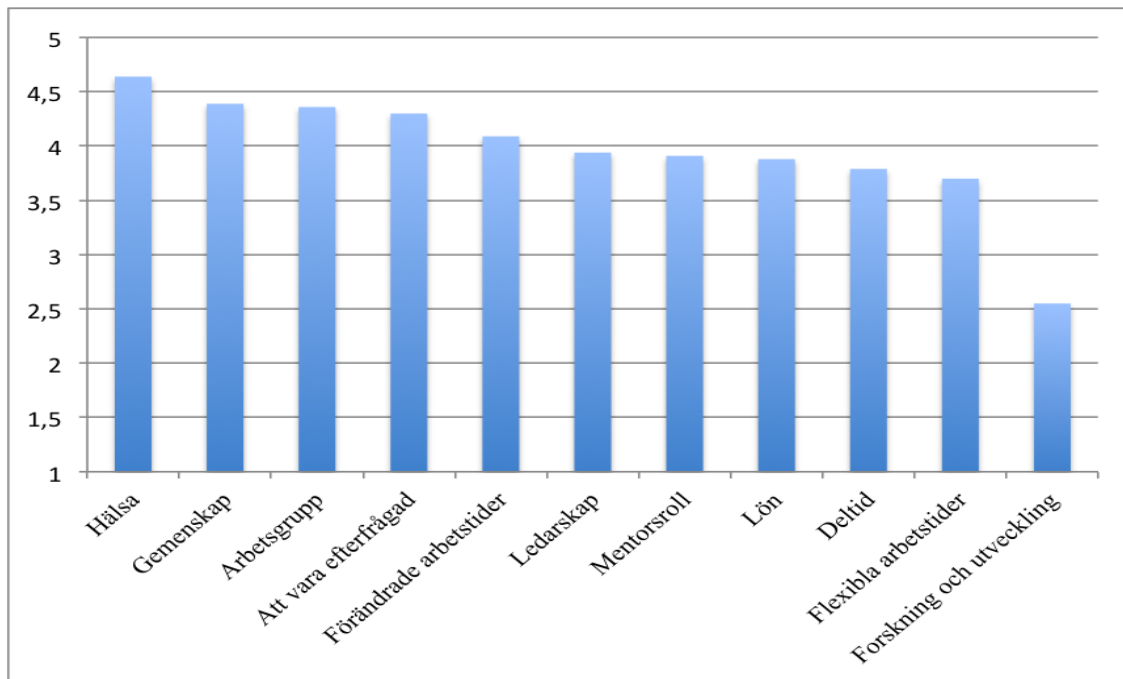
Ovanstående resultat kring betydande faktorer vilka påverkar beslutet att arbeta fram till 65 år eller längre presenteras nedan utifrån enkätstudiens data (se bilaga 6).

För att studera vikten av de ovan nämnda faktorer ställdes följande hypoteser:

H₀: De faktorer som anses viktiga för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre är lika fördelade i populationen överläkare.

H₁: De faktorer som anses viktiga för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre är inte lika fördelade i populationen överläkare.

Det som kunde utläsas utifrån resultatet¹ (se Figur 1) av enkäter var att fördelningen av betydande faktorer som framkommit under intervjuerna inte är jämnt fördelat mellan respondenterna i enkätstudien. Den faktor som var av störst vikt för avsikten att arbeta längre var upplevd hälsa hos individen och faktorn som hade minst betydelse i detta avseende var en ökad möjlighet till forskning och utveckling. Resterande faktorer anses utifrån respondenterna vara av likvärdig vikt gällande avsikterna till pension.



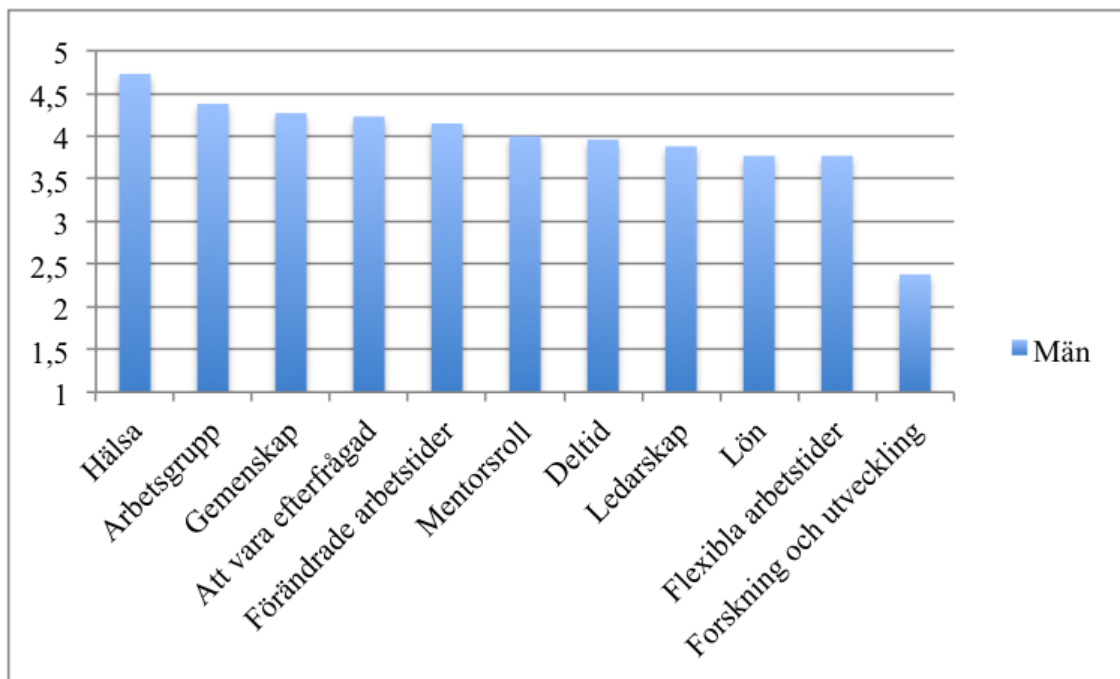
Figur 1: Fördelning i medelvärde av faktorer i population.

Den ojämna fördelningen av samtliga faktorer kunde även ses mellan grupperna män² och kvinnor³ (se Figur 2 och Figur 3). För de manliga respondenterna anses upplevd hälsa ha störst betydelse i avseendet att arbeta fram till pensionsålder eller längre vid behov. Resterande faktorer är jämnt fördelat i graden av vikt, dock anses forskning och utveckling vara av mindre vikt för avsikten att arbeta längre. För de kvinnliga respondenterna såg fördelningen någon annorlunda ut i jämförelse med de manliga respondenterna. Den mest betydelsefulla faktorn för dessa var gemenskap och de minst betydelsefulla var möjlighet till deltid samt forskning och utveckling. Resterande faktorer anses vara av likvärdig vikt då skillnaden mellan dessa är liten.

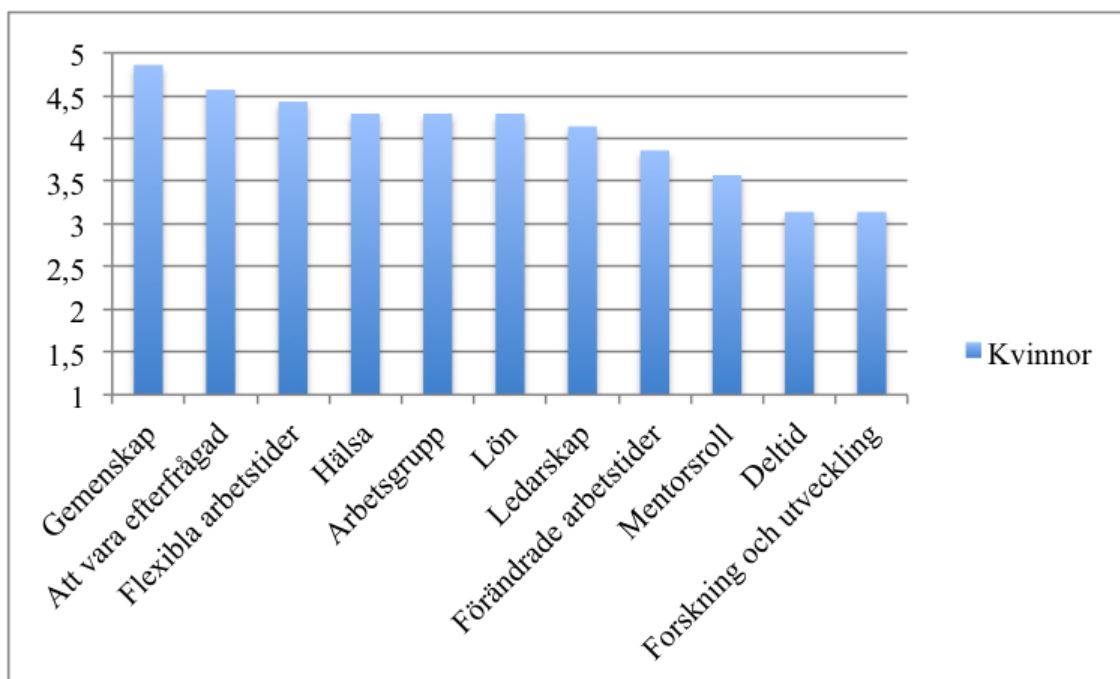
¹ $\chi^2(1, N=33)=82,072, p=.00.$

² $\chi^2(1, N=26)=71,029, p=.00.$

³ $\chi^2(1, N=7)=19,250, p=.03.$



Figur 2: Fördelning i medelvärde av faktorer mellan män.



Figur 3: Fördelning i medelvärde av faktorer mellan kvinnor.

4.3 Skillnader i motivationen att arbeta längre än 65 år mellan kvinnor och män

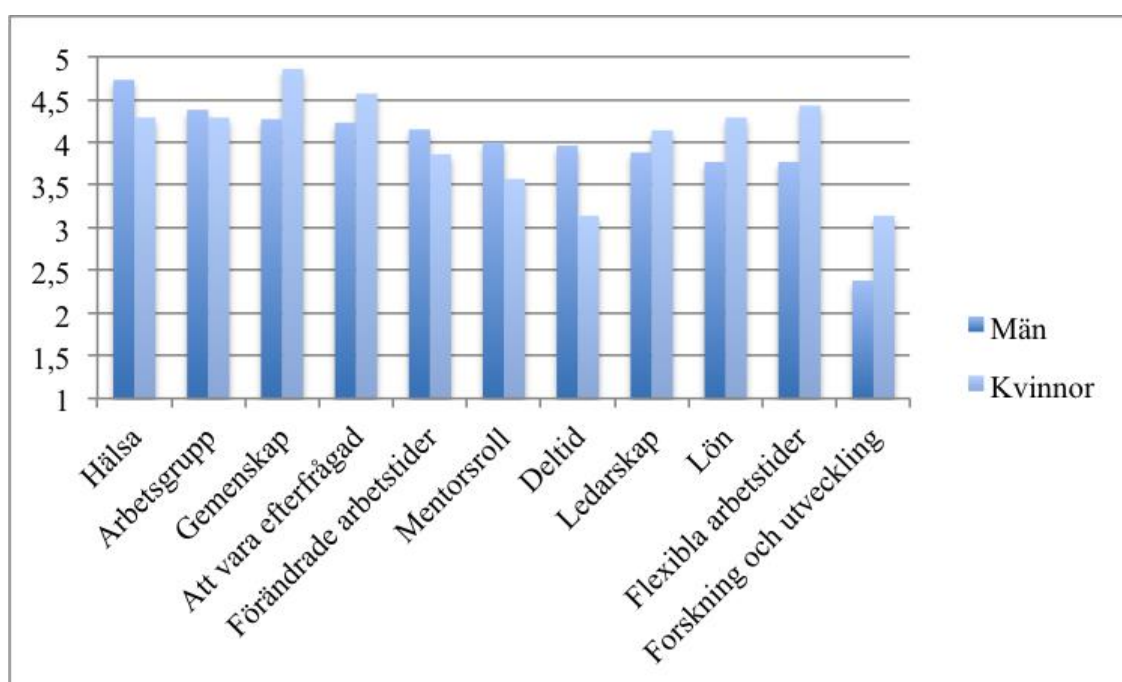
Utifrån intervjuerna kan inga direkta skillnader i faktorer som bidrar till avsikten att arbeta längre kopplas till könet. Dock är det endast kvinnliga respondenter som nämner att anhörigas ohälsa skulle bidra till att personen skulle välja att avsluta sin anställning.

Vidare för att studera utifrån enkätstudien om det föreligger några skillnader i uppskattning av de olika faktorerna mellan kön ställdes följande hypoteser:

H₀: De faktorer som anses viktiga för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre är lika fördelade mellan män och kvinnor.

H₁: De faktorer som anses viktiga för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre är inte lika fördelade mellan män och kvinnor.

Resultatet av enkätstudien visade på att män och kvinnor värderar de olika faktorerna likvärdigt (se Figur 4). Som ovan nämnts finns det en liten skillnad i fördelningen av de viktigaste faktorerna gällande avsikten att arbeta längre. Dock är denna skillnad inte tillräcklig för att påvisa någon signifikant skillnad mellan kön⁴.



Figur 4: Fördelning i medelvärde av faktorer mellan män och kvinnor.

4.4 Resultatsammanfattning

Arbetsituationen idag för äldre överläkare med specialkompetens präglas av ett stort handlingsutrymme, stimulerande arbetsuppgifter samt möjlighet att påverka arbetets utformning. Arbetet ses som meningsfullt och av flertalet även som en stor del av deras identitet.

Det finns flertal faktorer som inverkar på motivationen att arbeta fram till 65 år och eventuellt längre. Det finns även vissa faktorer har mer betydelse inför detta

⁴ Hälsa: $U = 99,00$, $z = -1,13$, $p > .05$; Arbetsgrupp: $U = 78,00$, $z = -0,63$, $p > .05$; Gemenskap: $U = 55,50$, $z = -1,75$, $p > .05$; Att vara efterfrågad: $U = 71,50$, $z = -0,94$, $p > .05$; Förändrade arbetstider: $U = 85,00$, $z = -0,28$, $p > .05$; Mentorsroll: $U = 77,00$, $z = -0,65$, $p > .05$; Deltid: $U = 61,50$, $z = -1,37$, $p > .05$; Ledarskap: $U = 78,50$, $z = -0,57$, $p > .05$; Lön: $U = 68,00$, $z = -1,06$, $p > .05$; Flexibla arbetstider: $U = 73,50$, $z = -0,80$, $p > .05$; Forskning och utveckling: $U = 58,50$, $z = -1,53$, $p > .05$.

beslut. Hälsa är en av dessa faktorer, vilket anses vara en förutsättning för att kunna fortsätta arbeta. En annan faktor som har stor betydelse är upplevelsen att vara efterfrågad av arbetsgivaren. Detta ger en känsla av att vara behövd samt att kunna bidra med något till organisationen. Andra faktorer som berörs vilka har betydelse är bland annat arbetsgruppen, gemenskap på arbetsplatsen samt ett gott ledarskap. Vad som motiverar äldre läkare med specialkompetens skiljer sig något mellan män och kvinnor. Denna skillnad är dock inte tillräckligt stor för att ha betydelse.

5. DISKUSSION

Nedan diskuteras studiens resultat samt den teoretiska referensramen i anslutning till studiens syfte och frågeställningar.

5.1 Analys av överläkares inställning till sin aktuella arbetssituation

Resultatet av denna studie visade på att respondenterna är positiva till sin arbetssituation. De menar att arbetet är en stor del av deras identitet samt upplever arbetet som mycket stimulerande och meningsfullt. Respondenterna menar att arbetet skapar en känsla av att göra nytta vilket även (Cleveland & Maneotis, 2013; Vroom, 1995) menar. Vroom (1995) menar här att arbetet har en positiv inverkan på individens livskvalité vilket inverkar på individens beslut till fortsatt arbete. I studiens resultat finns stöd även för detta. När respondenterna talar om meningsfullhet samt även att de upplever sina arbetsuppgifter som stimulerande menar de att detta är en bidragande faktor till deras trivsel på arbetsplatsen. Detta beskrivs även i teorin, då genom *Job characteristics model* (Hackman & Oldman, 1980). Enligt teorin motiveras individer av den inneboende tillfredsställelsen de finner i att genomföra sitt arbete, vilket även kan ses bland respondenterna. I teorin återfinns fem kärnegenskaper och dessa är mångsidighet, helhet, betydelse för andra, självständighet och feedback. Författarna menar att dessa egenskaper tillsammans bidrar till en ökad arbetstillfredsställelse samt motivation till arbetet. Dessa egenskaper kan samtliga återfinnas i respondenternas arbetssituation vilket med stor sannolikhet bidrar till tillfredsställelsen samt motivationen de känner med arbetet och dess uppgifter.

5.2 Analys av betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre

Att ha en möjlighet att påverka utformningen av arbetet anses av majoriteten respondenter som viktigt vilket även betonas av (Hellemans & Closos, 2013; Oakman & Wells, 2013; Vroom, 1995). Författarna menar att detta kan bidra till känslan av kontroll i arbetet samt även ge en möjlighet för anställda att använda sina förmågor och färdigheter. Flertalet respondenter menar att de upplever att de får en möjlighet att använda sina kunskaper och erfarenheter i arbetet.

Mycket tack vare arbetets utformning och arbetets variation, vilket i sin tur leder till en högre tillfredsställelse hos individerna. Detta kan kopplas till det teorin benämner som en bra passform mellan anställd och arbete, vilket enligt Oakman och Wells (2013) kan leda till en högre arbetstillfredsställelse och försenad pensionsavgång. Eftersom respondenterna upplever den så kallade passformen som god i sitt nuvarande arbete kan det antas att detta påverkar avsikterna att arbeta längre.

Samtliga respondenter menar att deras arbetsförmåga är god och att detta inte har någon direkt inverkan på deras motivation till arbetet. Dock visar respondenternas svar på att flertalet har en stor inverkan på arbetets utformning samt även möjlighet till att anpassa arbetet utefter egen förmåga och kompetens. Detta kan ha en inverkan på att de inte upplever att den egna arbetsförmågan inverkar på arbetet och dess motivation. Några respondenter nämner dock att den egna hälsa samt även nära anhörigas hälsa kan påverka beslutet till fortsatt arbete. Om hälsan försämras skulle de förmodligen avsluta sin anställning. Hälans betydelse för avsikten att arbeta längre beskrivs av (Boumans et al., 2008; Cheng & Wu, 2013; Cleveland & Maneotis, 2013; Hellemans & Closos, 2013) vilka menar att en god upplevd hälsa bidrar positivt för avsikten till fortsatt arbete. Respondenternas goda hälsa kan mycket väl inverka och bidra till deras avsikter att arbeta längre.

Enligt Oakman och Wells (2013) kan arbetstillfredsställelse och hög trivsel i arbetet leda till fördröjda avsikter att pensionera sig. Tendenser till det finns även i denna studie. Flertalet respondenter har avsikter att arbeta både fram till pensionsålder och senare. Mycket tyder på att det är den höga trivseln och motivationen de upplever i sitt arbete som bidrar till detta. Respondenterna menar att det är flera faktorer som bidrar till den höga trivseln på arbetet. En stor del är deras närmsta kollegor vilket stödjer (Cheung & Wu, 2013; Hellemans & Closos, 2013; Oakman & Wells, 2013; Vroom, 1995) uttalande om vikten av sociala interaktioner med andra människor på arbetet. Vissa respondenter menar att en bra relation till kollegor skapar en känsla av gemenskap vilket ökar trivseln i arbete. En faktor som Vroom (1995) kopplar till individens motivation är möjligheten till ökad social status genom sitt arbete. Läkaryrket anses av majoriteten ha en hög status vilket kan inverka på respondenternas motivation. Samtliga respondenter menar också som nämnts tidigare att arbetet är en stor del av deras identitet vilket kan ha en inverkan på avsikten att arbeta längre. Flertalet menar att de har varit i yrket så länge och arbetat väldigt mycket så de behöver längre tid att förändra sin livsstil och få in annat i livet. Här uttrycks av flertalet en önskan om flexibilitet i utformningen av främst arbetstider. De menar att om de ska fortsätta att arbeta efter pensionsålder vill de ha möjlighet till att anpassa arbetstiderna utefter förmåga och önskemål. Armstrong-Stansen och Ursel (2009) menar i detta sammanhang att möjlighet till flexibla arbetstider inte påverkar avsikten att arbeta längre. En kartläggning över forskning från

Pensionsåldersutredningen vilka berör inverkan av flexibla arbetstider och dess inverkan på avsikter att arbeta längre visar på liknande resultat. Denna studie som gjordes på överläkare som är anställda vid Landstinget visar dock att flexibla arbetstider har en inverkan på avsikterna att arbeta längre. (Armstrong-Stansen & Ursel, 2009; Hellemans & Closon, 2013) menar att utbildnings- och utvecklingsmöjligheter påverkar avsikten att arbeta längre positivt. Utifrån studiens resultat är det dock inte tydligt att utbildnings- och utvecklingsmöjligheter har en direkt inverkan på avsikterna att arbeta längre bland respondenterna. Studiens resultat visar dock på att dessa faktorer har en stor inverkan på arbetstillfredsställelsen som kan ha en indirekt påverkan på respondenternas beslut vilket stödjer uttalande från Vroom (1995).

Förutom flexibla arbetstider menar majoriteten att de önskar kunna utforma sina arbetsuppgifter på ett annat sätt mot nuläget. Flertalet menar att de önskar mindre obekväma tider samt en mer mentorsroll i syfte att föra över sina kunskaper och erfarenheter till yngre medarbetare. En del nämner även en önskan om mer tid för forskning och utveckling. Dessa faktorer anses av respondenterna som viktiga inför beslutet att arbeta längre. Möjligheter att anpassa arbetsuppgifter har nämnts tidigare men då kopplat till respondenternas nuvarande arbetssituation. Men åter handlar det om det teorin benämner som en god passform mellan individ och arbete (Oakman & Wells, 2013). Genom att anpassa arbetsuppgifterna utefter individen kan en ökad tillfredsställelse uppnås vilket kan påverka individens beslut att arbeta längre (Oakman & Wells, 2013).

Flertalet respondenter menar att ledaren/chefen inte har något stor vikt i deras arbete idag, dock framkommer det senare under intervjuerna att en god relation är av vikt för deras beslut till pension. Flertalet önskar att relationen de har ska förbättras och att ett gott samarbete med närmsta chef/ledare är viktigt. Vikten av ledarskap för individens arbetsmotivation beskrivs av flertal författare vilka menar att avsikten att arbeta längre bland äldre medarbetare beror på ledarskap och organisatoriska faktorer som tillsyn (Cheung & Wu, 2013; Cleveland & Maneotis, 2013; Hellemans & Closon, 2013; Vroom, 1995). Tillsyn kan kopplas till respondenternas önskan om en bättre relation med deras ledare. De önskar att de kunde diskutera arbetsrelaterade frågor med sin ledare samt få mer feedback vilket i nuläget saknas helt. Dock visar inte resultatet att detta är någon avgörande faktor utan är en önskan som uttrycks av flera respondenter. En förbättring i detta avseende kan påverka beslutet att arbeta fram till pensionsålder eller längre positivt.

Upplevelsen av att organisationen främjar äldre medarbetare att arbeta efter 65 års ålder i organisationen är något otydliga och flertalet respondenter menar att de inte upplever detta. Cleveland och Maneotis (2013) menar att detta är väldigt viktigt då det skapar en känsla av erkännande för anställda. Detta är något som nämns av samtliga respondenter. Känslan av att vara behövd för sin kunskap och

erfarenhet, samt få en klar beskrivning om vad personen kan tillföra är väldigt viktigt inför beslutet att arbeta längre vilket är något som saknas i nuläget. Trots respondenternas upplevda avsaknad kunde tendenser ses att organisationen ändå främjar behållandet av äldre medarbetare på olika sätt. Möjligheten att utforma sina arbetsuppgifter, reducerade jourer samt flexibla arbetstider är några av de saker organisationen erbjuder flertalet respondenter i nuläget. Detta kan kopplas till teorin om organisatoriskt stöd vilken menar att organisationer fungerar som en viktig källa till socio-emotionella resurser och stöd till sina anställda (Cheung & Wu, 2013). Organisationen bör enligt denna teori erbjuda både materiella och immateriella resurser, vilket inkluderar flertalet faktorer som nämnts tidigare. När det gäller de materiella faktorerna kan vi se att organisationen erbjuder detta i form av anpassade villkor för äldre medarbetare. Lön däremot som är en del av detta anses inte vara av stor vikt för respondenterna, utan anser att andra faktorer som bland annat gemenskap, meningsfulla arbetsuppgifter är av större vikt för både motivationen till arbetet och avsikterna att arbeta längre. Vikten av lön nämns även av (Boumans et al., 2008; Hellemans & Closon, 2013; Vroom, 1995) vilka menar att detta har betydelse för arbetstillfredsställelsen hos individer. Spector (1997) menar motsatsen och ser inte tillfredsställelse med lönen kopplat med arbetstillfredsställelse, vilket till viss del stöds av intervjustudien. Att lönen har en liten betydelse för respondenterna i jämförelse med andra faktorer kan bero på att läkaryrket är välbetalt. Samtliga respondenter har arbetat i detta yrke större delen av sitt yrkesliv vilket förmodligen har inverkat positivt på deras finansiella situation. I linje med ovanstående visar studien på att även om respondenterna själva inte medvetet reflekterat över det organisatoriska stödet är det något som förekommer på deras arbetsplats och enligt teorin kan ett högt organisatoriskt stöd leda till en ökad lust till arbete och färre avslutade anställningar (Cheung & Wu, 2013), vilket även kan vara fallet i denna organisation.

Resultatet av enkätstudien visar på att faktorerna som anses viktiga inför beslutet att arbeta längre inte skiljer sig i någon större utsträckning mot de faktorer intervjupersonerna nämnt. Intressant är det dock att se att graden av vikt skiljer sig något från resultatet av den kvalitativa studien. I den kvalitativa delen av studien framkommer faktorer som gemenskap och vikten av arbetsgruppen i lägre frekvens jämfört med den kvantitativa studien. I resultatet framgår det att respondenterna anser dessa faktorer som några av de viktigaste inför beslutet till pensionering vilket även (Cheung & Wu, 2013; Hellemans & Closon, 2013; Oakman & Wells, 2013) menar. Dock är dessa faktorer av stor vikt vad gäller intervjupersonernas nuvarande arbetssituation. Dessa är bidragande faktorer till att de trivs på arbetet idag och kan antas ha vikt även i framtida arbetet trots att de inte återkommer senare under intervjun. Utöver dessa är det upplevd hälsa samt att vara efterfrågad som anses vara väldigt viktiga för respondenterna till enkätstudien. Hälsa framkommer även i tidigare forskning som en viktig faktor

vilken påverkar motivationen till arbetet samt avsikterna arbeta längre (Boumans et al., 2008; Cheung & Wu, 2013; Cleveland & Maneotis, 2013; Hellemans & Closon, 2013). De faktorer som anses vara av störst vikt utifrån intervjuerna är att vara efterfrågad, ett gott ledarskap samt möjlighet till flexibla arbetstider. Vikten att vara efterfrågad visas utifrån resultatet av båda delar av studien vara väldigt viktig i avseendet att arbeta längre. De övriga två är av vikt i båda fallen dock mer viktigt utifrån respondenterna i den kvalitativa studien. Bland de övriga faktorerna är det relativt jämt fördelat i upplevelsen av hur viktiga de är inför beslutet att arbeta längre mellan de två metoderna. Forskning och utveckling förekommer i en lägre frekvens i båda delarna vilket visar att denna faktor inte är av stor vikt i detta avseende. En skillnad kan dock ses då det gäller vikten av lön. Utifrån resultatet av intervjuerna anses detta som nästintill oviktigt vilket enkätstudien visar till motsatsen. Enkätstudiens resultat stödjer därav (Boumans et al., 2008; Hellemans & Closon, 2013) uttalande om lörens vikt för arbetsmotivation och avsikter att arbeta längre. Lön anses ha en vikt enligt dessa respondenter vilket möjligtvis kan förklaras med att intervjupersonerna inte har fått denna specificerade fråga ställd vilket respondenterna till enkäten fått. Detta kan ha gjort att intervjupersonerna inte reflekterat över denna faktor på samma sätt som de som besvarat enkäten gjort. Endast ett fåtal respondenter nämner lön under intervjuerna och menar då att lön är mindre viktig i jämförelse mot andra faktorer som exempelvis meningsfulla arbetsuppgifter.

De skillnader som kan ses vid jämförelse mellan de två resultaten kan påverkats av att två olika metoder har använts. Under intervjuerna användes öppna frågor vilket gav en frihet till respondenterna att själva utforma svaren till frågorna. I enkäten fick respondenterna gradera den upplevda vikten av specificerade faktorer på en Likertskala. Detta begränsade respondenterna till dessa faktorer samt hade de inte fått möjlighet att reflektera över sin arbetssituation idag vilket intervjupersonerna fått. Detta kan ha påverkat hur de upplever vikten av faktorer och möjligtvis påverkat graderingen av faktorer i enkäten.

5.3 Analys av skillnader i motivationen att arbeta fram till 65 år eller längre mellan kvinnor och män

Flertalet faktorer som beskrivs utifrån respondenterna att vara viktiga inför beslutet att arbeta längre beskrivs även i studiens teoretiska referensram. Dock kunde inga direkta skillnader i könen ses utifrån båda delarna av studien, vilket stödjer (Bonsdorff et al., 2010; Hellemans & Closon, 2013) uttalande om att könet inte har någon betydelse för avsikten att arbeta längre bland medarbetare som närmar sig lagstadgad pensionsålder. Ett antagande kan göras att det kan bero på yrket, då samtliga beskriver detta som en del av deras identitet och att mycket tid spenderas åt det. Studien fokuserar endast på ett yrke vilket tidigare nämnda studier inte gjort vad gäller könsaspekten vilket kan vara en anledning

till de skilda resultaten. Teorin menar bland annat att bakgrunden och arbetsupplevelsen inklusive lön, typ av arbete och karriärmöjligheter skiljer sig åt många gånger mellan män och kvinnor (Griffin et al., 2013) vilket inte denna studie kan se några tendenser till.

5.4 Avslutande diskussion och slutsatser

Syftet med denna studie var att utifrån överläkarens nuvarande arbetssituation få en uppfattning om vad som påverkar beslutet till pension samt vad som påverkar individen till att eventuellt senarelägga detta beslut. Svaren på vår första frågeställning vilken ger en bild av överläkarens nuvarande arbetssituation visade på att den upplevs som allmänt god. Mycket handlade om arbetets innehåll det vill säga den goda utformningen av arbetsuppgifter samt den höga graden av frihet respondenterna har i sitt arbete.

Samtliga faktorer studien berör anses ha en betydelse för avsikten att arbeta längre. Graden av vikt varierar i viss mån mellan individerna, dock visar resultatet av studien att det är ett samspel mellan dessa faktorer som avgör om individer avser att arbeta längre. De faktorer som anses ha störst betydelse i detta avseende är främst den upplevda hälsan och känsla av gemenskap. Vidare för detta beslut är det viktigt att individen känner en respekt och ett erkännande av sin organisation, vilket kan tillhandhållas genom ett gott ledarskap. Flexibla arbetstider anses utifrån resultatet av denna studie som en betydande faktor för avsikten att arbeta längre. Detta resultat motsäger den forskning som berörs i studien vilken menar att kopplingen mellan avsikten att arbeta längre och möjlighet till flexibla arbetstider inte har tillräckligt empiriskt stöd.

Studiens tredje frågeställning hade för avsikt att studera skillnader i motivation att arbeta fram till 65 år eller längre mellan män och kvinnor. För att studera detta har olika metoder använts, dock visade ingen av dessa att det föreligger någon skillnad mellan de två könen. De faktorer som är betydelsefulla för avsikten att arbeta fram till 65 år eller längre är alltså enligt resultatet likvärdiga för både män och kvinnor vilket inte överensstämmer med tidigare forskning som berörts i studien.

Utifrån studiens resultat kan slutsatsen dras att överläkare är nöjda med sitt arbete. Arbetet upplevs som meningsfullt och som en stor del av deras identitet vilket med säkerhet bidrar till den positiva inställningen till fortsatt arbete efter 65 år.

5.5 Förslag till fortsatt forskning

Denna studie fokuserar på vad som påverkar överläkares avsikter att arbeta fram till 65 år samt även längre om behov finns. Studiens område kan ha påverkat valet att delta bland de överläkare som tillfrågats. Studien visar på att det finns tendenser till att de som är positivt inställda till att arbeta längre attraherats av

ämnet. På grund av detta kan studien gått miste om medarbetare som har för avsikt att pensionera sig i förtid. Därav vore det intressant att studera bakomliggande faktorer till varför individer väljer förtidspension. Detta för att kunna fastställa faktorer som påverkar beslutet samt få anvisningar på problemområden organisationen kan arbeta med för att motivera individerna till fortsatt arbete.

Studiens resultat baseras enbart på överläkares upplevelser av betydelsefulla faktorer för avsikten att arbeta längre vilket kan resultera i att dessa faktorer är yrkesberoende. Dock kan inte detta fastställas utifrån denna studie. Därav vore det intressant att göra en studie där olika yrkesgrupper studeras i syfte att jämföra dessa med varandra för att se om vikten av dessa faktorer beror på yrket. Vidare vore det intressant att studera samtliga yrkeskategorier på US i Linköping. Detta för att få en helhetsbild av faktorer som kan bidra till att personer nära lagstadgad pensionsålder väljer att arbeta fram till 65 års ålder eller längre.

Ytterligare ett intressant studieområde vilket är en naturlig följd av denna studie vore att utifrån ett organisatoriskt perspektiv få en inblick i de åtgärder som organisationen intar för att behålla medarbetare med viktig kompetens. Intressant vore i samband med detta att studera om organisationens arbete överensstämmer med de faktorer som anses viktiga av medarbetare med specialkompetens.

REFERENSER

- Allwood, C.M., & Erikson, M.G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Percieved organisational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 82, 201-211.
- Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Bonsdorff, M.E., Huuhtanen, P., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2010). Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, 60, 94-100.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2007). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber.
- Boumans, N. P.G., & de Jong, A.H.J, & Vanderlinden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 64-74.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Cheung, F., & Wu, A.M.S. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 645-660.
- Clegg, S.R., & Bailey, J.R. (2007, 29 oktober). *International Encyclopedia of Organisation Studies*. Hämtad från <http://knowledge.sagepub.com/view/organization/n319.xml?rskey=W3zmyX&row=2>
- Cleveland J. N., & Maneotis, S. M. (2013). Recruitment and Retention Strategies of Mature Workers. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 431-448). New York: Oxford University Press.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: a review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285-311.
- Griffin, B., Loh, V., & Hesketh, B. (2013). Age, Gender, and the Retirement Process. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 202-214). New York: Oxford University Press.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass.:

Addison-Wesley.

Helleman, C., & Closon, C. (2013). Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees. *Europe's Journal of Psychology*, 9, 623-639.

Kaufman, G., & Kaufman, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.

Kim, N., & Hall, D. T. (2013). Protean Career Model and Retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 102-116). New York: Oxford University Press.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions?. *Ageing and Society*, 33, 988-1008.

Pensionsåldersutredningen. (2011). *Flexibla arbetstider och utträde ur arbetsmarknaden - en forskningsöversikt* (S 2011:05). Stockholm: Elanders Sverige AB.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE.

Vallerius, S. & Uggeberg, G. (2007). *Age management: att sätta kompetens före ålder*. Stockholm: Thomson fakta.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vroom, V.H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.

Woods, S.A. & West, M.A. (2010). *The psychology of work and organizations*. Andover, UK: South Western Cengage Learning.

ULR:1 (<http://www.pensionsmyndigheten.se/4873.html> hämtad 27/3-2014)

URL:2 (<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Kvinnors-medellivslangd-minskade-2012/> hämtad 28/3-2014)

BILAGOR

Bilaga 1 - Intervjuguide

Vi är två studenter som studerar vid Linköpings Universitet på personal- och arbetsvetenskapliga programmet. Vi skriver just nu vårt examensarbete på Landstinget Östergötland och har för avsikt att studera vad som motiverar äldre medarbetare att arbeta fram till 65 år och eventuellt längre om behov finns hos organisationen. Samtligt intervjumaterial kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att det som sägs inte kan kopplas till dig som individ. Ditt deltagande är frivilligt och samtligt material som samlas genom intervjuerna kommer enbart användas till vår studie. Du har rätt att avbryta intervjun. För att vi inte ska missa något vill vi gärna spela in. Samtycker du till att vi spelar in? Vi kommer att vara två här inne under tiden intervjun pågår, jag "namn" håller i intervjun och "namn" här bredvid antecknar för att vi lättare ska kunna sammanfatta efteråt.

Arbetsrelaterade faktorer:

1. Vad betyder arbete för dig?
2. Beskriv hur du upplever ditt arbete.
3. Vad är det som gör att du trivs på din arbetsplats?
- vad tror du det beror på?
4. Kan du beskriva det handlingsutrymme du har inom ramen för dina arbetsuppgifter? (krav, kontroll, arbetsuppgifter, autonomi)
5. På vilket sätt får du veta om din arbetsprestation är bra alternativt mindre bra?
- om inte på vilket sätt skulle du vilja att detta förbättrades?
6. Hur viktigt anser du att dina närmsta kollegor är i ditt arbete?
- motivera, på vilket sätt?
7. Hur viktig anser du att din arbetsrelation till din ledare/chef är?
- på vilket sätt?
8. Kan du beskriva hur dina utvecklingsmöjligheter ser ut kopplade till din arbetssituation?

Organisatoriska faktorer:

9. Hur upplever du att organisationen främjar äldre att arbeta längre? Hur viktigt är detta för dig?
10. Berätta om de möjligheter du har att anpassa arbetsuppgifter utefter din förmåga och kompetens.
11. Hur ser din inställning ut kring medarbetare som arbetar efter 65 år?

Individuella faktorer:

12. Vilka individuella faktorer anser du kan påverka din motivation till arbetet?
13. Om du tänker till din arbetsförmåga idag, hur anser du att den påverkar din arbetsmotivation?
14. Hur spenderar du din tid utanför arbetet?
15. Hur anser du tiden på arbetet påverkar din fritid?
16. Om du tänker en situation då du överväger att arbeta fram till pensionsålder eller längre, hur du vill att din arbetssituation ska se ut då? (**Hur kommer familjen in? Vad kan organisationen göra?**)
17. Känner du att några av de saker som berörts under samtalet skulle vara viktigare än andra för din motivation att arbeta fram till pensionsålder eller längre? Vilka? Du får gärna nämna en eller fler saker.

Bilaga 2 - Missiv till deltagande under intervjutillfällena

Hej,

Vi är två studenter som studerar vid Linköpings Universitet på personal- och arbetsvetenskapliga programmet. Vi skriver just nu vårt examensarbete på Landstinget i Östergötland och har för avsikt att studera vad som motiverar äldre medarbetare att arbeta fram till 65 år och eventuellt längre om behov finns hos organisationen. Målgruppen för studien är läkare med specialkompetens som är anställda vid Landstingen och det är därför vi nu kontaktar dig då du faller inom ramen för vår målgrupp.

Vår studie kommer att baseras på åtta individuella intervjuer, vilka kommer beröra vårt undersökningsområde som beskrivits ovan. Intervjuerna kommer att genomföras i slutet av vecka 15 och hela vecka 16 och beräknas ta cirka 60 minuter. Tid och plats för intervjun bestäms enligt överenskommelse. Samtligt intervjumaterial kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att det som sägs inte kan kopplas till dig som individ. Ditt deltagande är frivilligt och samtligt material som samlas genom intervjuerna kommer enbart användas till vår studie. Utifrån resultatet kommer vi även utforma en enkel enkät vilken kommer att skickas till de personer inom målgruppen som inte deltagit under intervjuerna. Syftet med detta är att undersöka om respondenternas uppfattning stämmer överens med övriga inom samma målgrupp.

Det sammanställda resultatet av studien kommer att redovisas för Landstingets HR-avdelning vilket kan leda till att förbättrade villkor arbetas fram inom området på strategisk nivå med hjälp av ditt deltagande. Resultatet som redovisas är en sammanställning av samtliga svar från respondenter och kommer inte kunna kopplas till enskild individ.

Om du är intresserad av att delta i vår studie vilket är vår förhoppning är du varmt välkommen att besvara detta mail. I mailet kan du skriva de datum du har möjlighet att träffa oss.

Vänligen: Dragana Pajic och Madelène Nors

Bilaga 3 - Enkät

1. Jag är: *Obligatorisk

- ☐ Kvinna
- ☐ Man

2. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med att få möjlighet till att föra över mina kunskaper till andra medarbetare genom att inta en mer mentorsroll*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

3. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med lönen*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

4. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med möjligheten till flexibla arbetstider (ex. distansarbete, flextid)*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

5. För min avsikt att arbeta fram till pensions ålder eller längre är det viktigt med möjligheten till att jobba deltid*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

6. För min avsikt att arbeta fram till pensions ålder eller längre är det viktigt med möjlighet till förändrade arbetstider (ex. reducerad jour, nattarbete, helg)
*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

7. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med möjlighet till mer forskning och utveckling*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

8. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med hur jag upplever min hälsa*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

9. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med ett bra ledarskap*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

10. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med en bra arbetsgrupp*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

11. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med en känsla av gemenskap på arbetsplatsen*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

12. För min avsikt att arbeta fram till pensionsålder eller längre är det viktigt med att vara efterfrågad av arbetsgivaren*Obligatorisk

- ☐ Inte alls viktigt/Vet ej
- ☐ Mindre viktigt
- ☐ Ganska viktigt
- ☐ Viktigt
- ☐ Mycket viktigt

Bilaga 4 - Missiv till enkät studie

Hej,

Vi är två studenter som studerar vid Linköpings Universitet på personal- och arbetsvetenskapliga programmet. Vi skriver just nu vårt examensarbete på Landstinget Östergötland och har för avsikt att studera vad som motiverar äldre medarbetare att arbeta fram till 65 år och eventuellt längre om behov finns hos organisationen. Målgruppen för studien är läkare med specialkompetens som är anställda vid Landstingen i åldrarna 62-65 och det är därför vi nu kontaktar dig då du faller inom ramen för vår målgrupp.

Vi har i nuläget genomfört åtta individuella intervjuer vilka genom en sammanställning av dess resultat resulterat i en enkel enkät som skickas ut till samtliga inom målgruppen som inte deltagit under intervjuerna. Syftet med enkäten är att undersöka om intervjupersonernas uppfattning stämmer överens med övriga inom samma målgrupp. Att besvara enkäten tar cirka två minuter och vi vore väldigt tacksamma om du kan tänka dig avvara detta. Om du väljer att inte besvara denna enkät vill vi gärna att du besvarar detta mail och beskriver orsaken till detta.

De svar Du lämnar hanteras konfidentiellt och de inskickade svaren kommer enbart användas i denna studie. Genom att du skickar in dina svar så godkänner du också att vi använder dem i studien.

Resultaten kommer att redovisas i form av en rapport, där ingen enskild persons svar kan utläsas.

Tack på förhand.

Vänligen: Dragana Pajic och Madelène Nors

Bilaga 5 - Påminnelsemissiv till enkätstudie

Hej,

I förra veckan skickades det ut en förfrågan om att delta i en mindre enkätstudie. Vi vill nu bara påminna om att besvara denna enkät då vi är i behov av flera svar. Att besvara enkäten tar endast cirka två minuter och vi vore tacksamma om du kan tänka dig avvara denna tid.

Om du redan har besvarat enkäten kan du bortse från detta mail.

Tack på förhand!

Vänligen: Dragana Pajic och Madelène Nors

Bilaga 6 - Data från enkätstudie

	Mentorsroll	Lön	Flexibla arbetstider	Deltid	Förändrade arbetstider	Forskning och utveckling	Upplevd hälsa	Ledarskap	Arbetsgrupp	Gemenskap	Att vara efterfrågad
Man	3	5	1	5	4	2	4	4	4	4	4
Man	4	5	5	5	5	2	5	3	3	3	3
Man	5	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4
Man	2	4	4	4	5	2	5	3	3	3	2
Man	4	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3
Man	3	5	5	5	5	4	5	2	4	3	5
Man	4	2	4	4	1	3	5	3	5	3	5
Man	4	4	2	2	3	2	5	4	5	5	5
Man	4	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5
Man	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
Man	5	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5
Man	3	5	4	2	4	3	5	3	4	5	4
Man	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5
Man	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5
Man	3	2	4	3	3	2	5	3	3	3	3
Man	5	2	1	4	5	2	3	1	4	5	4
Man	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
Man	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4
Man	4	3	4	3	5	1	5	5	5	5	4
Man	4	2	5	5	5	2	5	5	5	4	4
Man	5	4	4	5	3	1	5	4	4	4	4
Man	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5
Man	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	5
Man	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5
Man	4	2	3	4	2	1	5	3	4	4	4
Man	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4
Kvinna	5	5	2	2	2	2	4	2	4	5	5
Kvinna	4	5	2	2	2	2	4	4	4	5	5
Kvinna	4	3	3	1	3	5	2	5	5	5	5
Kvinna	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
Kvinna	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4
Kvinna	3	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4
Kvinna	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4

N=33, Män=26, Kvinnor=7

