



Högskolan
Kristianstad

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044-250 30 00
www.hkr.se

Examensarbete, 15 hp
Kandidatexamen i folkhälsovetenskap
VT 2024
Fakulteten för Hälsovetenskap

Från trygga arbetstagare till trygga pensionärer

En kvantitativ studie om arbetsgivares stöd för en trygg pensionsövergång

Nathalie Persson & Sofia Sandgren

Författare

Nathalie Persson & Sofia Sandgren

Titel

Från trygga arbetstagare till trygga pensionärer: En kvantitativ studie om arbetsgivares stöd för en trygg pensionsövergång

Engelsk titel

From secure workers to secure retirees: A quantitative study on employer support for a secure retirement transition

Handledare

Max Olsson

Examinator

Ingemar Andersson

Sammanfattning

Den ökande andelen äldre personer i Sverige ställer stora krav på samhället utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Psykologisk och social trygghet utgör hälsofrämjande faktorer som är tätt sammanlänkade genom de känslor, tankar och upplevelser av trygghet som uppstår i relation till andra människor. En trygg och hälsofrämjande arbetsplats innehar därtill en positiv inverkan på arbetstagarna, dess omgivning och samhället i stort. Genom ett övergripande holistiskt och främjande förhållningssätt på individ-, grupp- och samhällsnivå skapas goda förutsättningar för ett hälsosamt åldrande.

Syftet med studien var att undersöka hur stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare är associerade till psykologisk respektive social trygghet inför pensionering hos arbetstagare i åldern 55–70 år.

Studien genomfördes som en kvantitativ studie med en deduktiv ansats utifrån teorin om känsla av sammanhang. Datainsamlingen utfördes med hjälp av en digital enkätundersökning med 121 respondenter. Resultaten analyserades med hjälp av chi-2 tester och t-tester. Studien påvisar ingen association mellan arbetsgivares stödfunktioner och arbetstagares upplevda trygghet inför pensionen. Däremot finns en association mellan respondenternas nivå av information och upplevd kunskap samt deras stressnivå inför pensionen. Teorin känsla av sammanhang tycks ha inflytande över individens upplevelse av den omställning som pensioneringen innebär.

Ämnesord

Arbetsgivarstöd, Känsla av sammanhang, Pensionsövergång, Psykologisk trygghet, Social trygghet, Stödfaktorer

Author

Nathalie Persson & Sofia Sandgren

Title

From secure workers to secure retirees: A quantitative study on employer support for a secure retirement transition

Supervisor

Max Olsson

Examiner

Ingemar Andersson

Abstract

The increasing proportion of older people in Sweden places great demands on society from a sustainability perspective. Psychological and social security are health-promoting factors that are closely linked through the feelings, thoughts and experiences of security that arise in relation to other people. A safe and health-promoting workplace also has a positive impact on workers, their environment and society at large. An overall holistic and supportive approach at individual, group and societal level creates favourable conditions for healthy ageing.

The aim of the study was to investigate how supporting factors offered by employers are associated with psychological and social security prior to retirement in workers aged 55-70 years.

The study was conducted as a quantitative study with a deductive approach based on the theory of sense of coherence. The data collection was made through a digital questionnaire survey, with 121 respondents. The results were analysed using chi-square tests and t-tests. The study shows no association between employers' supporting factors and employees' perceived security prior to retirement. However, there is an association between the respondents' level of information and perceived knowledge and their level of stress prior to retirement. The theory sense of coherence seems to have an influence on the individual's experience of the transition that retirement entails.

Keywords

Employer support, Psychological safety, Retirement transition, Sense of coherence, Social safety, Supporting factors,

Innehållsförteckning

Förord	5
Inledning	6
Litteraturgenomgång	8
Psykologisk respektive social trygghet	8
Trygghet på arbetsplatsen	11
Övergången mellan arbetsliv och pension	14
Syfte	17
Metod	18
Studiedesign och metodval	18
Urval, deltagare och kontext	18
Teoretisk utgångspunkt	19
Genomförande	20
Analys	21
Etiska överväganden	22
Resultat	22
Deskriptiv statistik	22
Analytisk statistik.....	25
<i>Association mellan information, kunskap och upplevelse av stress</i>	25
<i>Jämförelse mellan stödfaktorer och trygghetskänsla</i>	26
Diskussion	28
Metoddiskussion	32
Konklusion	37
Referenslista	38
Bilaga 1 – Informationsbrev	45
Bilaga 2 – Digitalenkät	46
Social trygghet	46
Psykologisk trygghet.....	47
Pension och pensionsövergång	48

Förord

Det är med stor stolthet vi presenterar följande examensarbete som den avslutande delen av vår kandidatutbildning i folkhälsovetenskap med inriktning beteendevetenskap vid Högskolan Kristianstad.

Vårt gemensamma intresse och nyfikenhet för hälsa och välmående bland Sveriges äldre befolkning lade grunden för utformningen av detta examensarbete. Arbetet har tillåtit oss en djupdykning i det hälsosamma åldrandet samt hur vi som framtida folkhälsovetare skulle kunna bidra till ett tryggare arbetsliv såväl som pensionstid för den äldre generationen. Det har varit en resa fylld med utmaningar, men också med lärande och personlig utveckling.

Vi vill ta tillfället i akt och tacka alla som svarat på vår enkät, samt även de som hjälpt oss att sprida den till vår målgrupp. Utan Er hade vår studie inte varit möjlig. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare som ödmjukt väglett oss genom processens gång.

Arbetet har genomsyrats av ett tätt sammanlänkat och konstruktivt samarbete oss studenter emellan. Våra olika styrkor och svagheter har kompletterat varandra och vi har varit varandras stöttepelare genom samtliga delar av arbetet.

Nathalie Persson

Trollhättan

2024-05-07

Sofia Sandgren

Västerfärnebo

2024-05-07

Inledning

Regeringen kungör i 1 kap. 2§ av regeringsformen (SFS 1974:152) att “Det allmänna ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer”. Utifrån regeringsformen (SFS 1974:152) är sedan det nationella folkhälsopolitiska målet formulerat om att “skapa samhällseliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation” (Prop. 2017/18:249, s. 30). I propositionen kring det nationella folkhälsopolitiska målet (Prop. 2017/18:249, s. 7) framhävs därtill att en befolkning som är frisk och mår bra skapar goda förutsättningar för ett samhälle i välstånd, där tillväxten ökar bland annat tack vare en hög sysselsättningsgrad samt ett lågt behov av vård och omsorg, vilket i sin tur ger utrymme för en förbättrad folkhälsa.

När det kommer till en frisk och välmående befolkning konstaterar Folkhälsomyndigheten (2023a, s. 33) att 73% av befolkningen i åldersspannet 16–84 år uppgav år 2022 att deras hälsa var god eller mycket god. Samtidigt uppgav var fjärde sysselsatt person i åldersspannet 16–74 år i en undersökning av Arbetsmiljöverket samma år att de hade besvär till följd av arbetet, där hög arbetsbelastning var den vanligaste orsaken till besvär, med trötthet och fysisk smärta som de vanligaste symptomen (Ponton Klevestedt 2023, s. 4). I Folkhälsomyndighetens årsrapport för år 2023 var dock andelen personer som rapporterade att de hade en god eller mycket god hälsa lägre bland äldre personer än bland yngre. Att äldre personer i lägre utsträckning rapporterar att de har en god eller mycket god hälsa bör ses i relation till att världens befolkning blir allt äldre, och att antalet personer i världen som är 60 år eller äldre beräknas öka från 1,1 miljarder till 1,4 miljarder människor mellan år 2021–2030 (World Health Organization [WHO] 2023, s. 2). Sett ur ett nationellt perspektiv blir även Sveriges befolkning allt äldre (Lundkvist & Hemström 2022, s. 9). De senaste 50 åren har antalet personer i Sverige som är 60 år eller äldre ökat med 65%, vilket kan jämföras med att folkmängden som helhet nationellt sett endast ökat med knappt 30% (ibid.).

En ökad andel äldre personer i befolkningen ökar också kraven för att upprätthålla en hållbar ekonomi (Cho & Lee 2022, s. 20), inte minst med de statligt finansierade pensionerna i åtanke. År 2022 tog 2,3 miljoner personer i Sverige del av den allmänna pensionen, med en medelpensioneringsålder på 64,8 år (Pensionsmyndigheten 2023). Ekonomisk trygghet på både samhällsnivå och individnivå innehar en viktig betydelse för hälsan, där det är viktigt att stärka människors möjlighet till egen försörjning (Prop. 2017/18:249, s. 72). En individs ekonomiska förutsättningar utgör till viss del ramverket för individens levnadsförhållanden, materiella standard och handlingsutrymme (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 59). Utvecklingen med att Sveriges befolkning blir allt äldre förväntas fortgå även framöver (Lundkvist & Hemström 2022, s. 9), och Socialstyrelsen (2023, s. 7) betonar att hälsofrämjande och förebyggande insatser är avgörande för en hälsosamt åldrande befolkning.

Ur ett folkhälsovetenskapligt perspektiv är en hälsofrämjande arbetsplats viktig för folkhälsan genom arbetsplatsens inverkan på den enskilda individens levnadssituation (Lippke & Cihlar 2018, s. 152–153). Hurtado och Topa (2019, s. 24) beskriver att förberedande aktiviteter, exempelvis på en arbetsplats, inför en stundande pension skulle underlätta anpassningen till tiden som pensionär. Övergången mellan arbetsliv och pension kan medföra både positiva och negativa faktorer för hälsa och välmående på grund av förändringar som kopplar till sociala, psykologiska och beteendemässiga faktorer (van Solinge & Henkens 2008, s. 422–423). Vilka utmaningar som uppstår i samband med övergången till pension beror dock på vilka resurser en individ besitter (Hurtado & Topa 2019, s. 24). Huruvida en faktor utgör en risk- eller friskfaktor för en individ handlar om hur väl individen anpassar sig, hur individen värderar exempelvis den extra tid som kommer med pensionen, eller om individen främst ser möjligheter eller problem kopplat till pensionen (ibid.).

Med bakgrund i den ökande andelen äldre i befolkningen och dess påverkan på hållbarheten i samhället, är det av intresse att undersöka vilken roll arbetsgivare kan spela ur ett hälsofrämjande perspektiv för att bidra till en frisk och välmående befolkning genom hela livet.

Litteraturgenomgång

För att Sverige ska nå de nationella folkhälsopolitiska målen (Prop. 2017/18:249, s. 1) likväl som de globala målen inom Agenda 2030 för en hållbar utveckling (United Nations 2015, s. 3–4), är individens känsla och upplevelse av trygghet en central del.

Psykologisk respektive social trygghet

Vandeskog (2024, s. 109) definierar trygghet till att handla om att skydda och bevara positiva värden. Trygghet som tillstånd uppnås eller finns till genom materiella och/eller abstrakta egenskaper i form av objekt, processer och fenomen som skapas, sprids samt utvecklas, och således bidrar till att bevara positiva värden (ibid.). Samtidigt påverkas trygghetsnivån av hur människor tänker och känner kring de situationer som de befinner sig i, samt i vilken utsträckning de tankarna och känslorna bidrar till att bevara det positiva värdet (ibid.). Vandeskogs (2004, s. 109) perspektiv belyser hur människan i sin natur skapar sig en miljö, både psykologiskt och socialt som gör att hen känner sig trygg. Den individuella strävan efter trygghet är dock inte en isolerad företeelse, utan snarare en dynamisk process som påverkas av samt påverkar samhället i stort.

Utifrån ett samhällsperspektiv strävar det övergripande nationella folkhälsopolitiska målet och dess åtta målområden efter att stärka individens såväl som samhällets trygghet genom att minska de påverkbara klyftorna i samhället (Prop. 2017/18:249, s. 8). Att främja en rättvis fördelning av resurser som trygga sociala nätverk, ekonomiska resurser och psykologiskt stöd är ett sätt att nå de nationella folkhälsopolitiska målen (Prop. 2017/18:249, s. 31). Trots att ekonomisk trygghet påverkar den övergripande känslan av trygghet (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 59) så konstaterar Wikmark Kreuger och Ferm (2022, s. 11) att pensionärer i lägre utsträckning oroar sig för sin ekonomi än personer som fortfarande arbetar (10% respektive 21%). Därtill anges också att endast 0,6% av pensionärerna uppger sig ha ekonomiska problem, utifrån en definition om att någon gång under de senaste 12 månaderna ha kommit efter med

att betala en räkning, vilket kan jämföras med 2,6% bland personer som fortfarande arbetar (ibid.). Privatekonomin torde således inte vara avgörande för en pensionärs upplevelse av trygghet. Folkhälsomyndigheten (2020, s. 52–53) och regeringen (Prop. 2017/18:249, s. 64, 75) beskriver däremot att målområde 3 och 5 kring att ha ett arbete respektive att ha en trygg bostad, bidrar till individens trygghet samt på sikt förbättrar möjligheterna till aktivt deltagande i samhällslivet. Individer med tillgång till ett arbete och en trygg bostad har således goda möjligheter att bidra till skapandet av hållbara städer och samhällen (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 69).

Främjandet av social och psykologisk trygghet på gruppnivå, med exempelvis arbetsplatser som arena, skapar förutsättningar för en stabil och hållbar utveckling (ibid. s. 53). De Young (2000, s. 520) beskriver att miljömässigt hållbara och prosociala beteenden skapar en inneboende tillfredsställelse hos individen. Individens vunna tillfredsställelse bidrar i sin tur till ett positivt välmående, som enligt Vandeskogs (2024, s. 109) förhållningssätt utgör ett positivt värde, varpå ett tillstånd av trygghet infinner sig hos individen. Brown och Kasser (2005, s. 349, 360–361) fann dessutom i sin studie att individer som rapporterade ett upplevt högt välmående, i högre grad hade ett ekologiskt ansvarsfullt beteende än individer som upplevde ett lågt välmående. En trygg och välmående individ värnar således om naturen, en viktig aspekt att ta i beaktning för att nå det övergripande folkhälsopolitiska målet samt dess åtta målområden såväl som en hållbar samhällsutveckling (Prop. 2017/18:249, s. 10–11, 30; Folkhälsomyndigheten 2019, s. 5).

Definitionerna av psykologisk trygghet som används i olika studier liknar till mångt och mycket varandra. Bland annat framhäver Kahn (1990, s. 708) psykologisk trygghet som upplevelsen av att kunna lämna ut sig själv utan att riskera negativa konsekvenser med koppling till självbild, status eller karriär. Tillika beskriver Edmondson (2004, s. 241) psykologisk trygghet som individers förutfattade uppfattning av vilka konsekvenser som kan uppstå till följd av ett risktagande i relation till andra människor. Som exempel nämner Edmondson (2004, s. 241) förutfattade meningar om hur andra människor på exempelvis en

arbetsplats reagerar och vad de ger för gensvar om en individ ställer en fråga, efterfrågar feedback eller kommer med ett nytt förslag.

I likhet med Vandeskogs (2024, s. 2) beskrivning av trygghet, påpekar Edmondson (2004, s. 241) att en individ ständigt gör bedömningar specifikt kopplat till den psykologiska tryggheten, som påverkar hur individen betar sig och agerar i olika situationer. Edmondson (2004, s. 241) uttrycker att om individen bedömer att det finns en risk för att bli kritiserad anpassar hen sig för att slippa negativa reaktioner från omvärlden. Bristande psykologisk trygghet kan bidra till en ökad stressnivå som i sin tur inverkar negativt på en individs hälsa (Hebles, Trincado-Munoz & Ortega 2022, s. 2). Samtidigt fungerar mönstret även omvänt, att vid höga nivåer av stress blir människan sämre på att sörja för sin psykologiska trygghet (ibid.). Genom att skapa och skaffa sig psykologiskt trygga relationer respektive genom att minimera psykologiskt otrygga relationer, påverkas en individs hälsa positivt, vilket minskar risken för att uppleva stress (ibid.). Om en individ som upplever stress samtidigt på egen hand och/eller genom stöttning, arbetar med att försöka minimera stressen, kommer möjligheterna för att skapa och skaffa sig psykologisk trygghet att öka för individen (ibid.).

Den psykologiska trygghetskänslan kan också ses ha samband med den sociala trygghetskänslan då den sociala aspekten kopplar till en känsla av trygghet som uppstår, eller uteblir, i relation till andra människor (Baumeister och Leary 1995, s. 497, 501). Baumeister och Leary (1995, s. 499) har utvecklat en teori om att människor har ett medfött behov av tillhörighet till andra människor, det vill säga en inneboende drift att skapa och upprätthålla interpersonella relationer. Baumeister och Learys teori rörande behovet av tillhörighet stöds av den tredje nivån i Maslows behovstrappa, som belyser människans längtan efter mellanmänskliga relationer (Maslow 1943, s. 381).

Vikten av social trygghet och stabila nätverk är också en del av Dahlgren och Whiteheads (1991, s. 41) modell av hälsans bestämningfaktorer. I modellen av hälsans bestämningfaktorer framhävs de sociala relationernas och det sociala stödets inverkan på individens hälsa, där frånvaro av nämnda faktorer kan orsaka såväl fysisk som psykisk sjukdom (ibid.). Exempelvis sägs risken för missbruk av

alkohol, tobak och droger öka till följd av den ohälsa bristande sociala relationer kan orsaka (ibid.), vilket i längden leder till ekonomiska konsekvenser för samhället (Folkhälsomyndigheten 2023b).

Genom att koppla samman perspektiven av social och psykologisk trygghet för individen, med de nationella folkhälsopolitiska målen och Agenda 2030, kan samhället skapa en stark grund för hållbar utveckling och främja en inkluderande och jämlik samhällsutveckling (Prop. 2017/18:249, s. 8, 19, 24–25; United Nations 2015 s. 7, 13). För att skapa en hållbar utveckling samt ett inkluderande och rättvist samhälle behövs investeringar kopplat till sociala skyddsnet för att främja social integration och inkludering, samt för att skapa förutsättningar för att tillgodose alla människors grundläggande behov (Folkhälsomyndigheten 2022b). Dahlgren och Whitehead (1991, s. 41) nämner också att sluta jobba, och därmed förlora de interpersonella relationer ett arbete medför, som en riskfaktor för ohälsa och uppmanar arbetsgivare att systematiskt arbeta med hälsofrämjande stödinsatser som stödjer sociala relationer.

Trygghet på arbetsplatsen

Folkhälsomyndigheten (2020 s. 53, 55) beskriver att en god arbetsmiljö stärker hälsan och välbefinnandet hos arbetstagarna, medan ogynnsamma arbetsmiljöförhållanden istället ökar risken för ohälsa. Därtill rekommenderar Arbetsmiljöverket att arbetsgivare sätter upp mål och strategier för att bland annat förstärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, samt inflytande och delaktighet för arbetstagarna (AFS2015:4, s. 8). En arbetsplats arbetsförhållanden påverkas av arbetsmiljön och innefattar både fysiska och psykosociala aspekter samt organisatoriska faktorer (Prop. 2017/18:249, s. 64).

Arbetsmiljöverket har tagit fram allmänna råd i syfte att främja en sund arbetsmiljö och förhindra risker för hälsoproblem som kan uppstå på grund av exempelvis dåliga sociala förhållanden på arbetsplatsen (AFS 2015:4, s. 5). I föreskriften för organisatorisk och social arbetsmiljö (ibid. s. 7) definieras social arbetsmiljö som de premisser för arbete som innefattar samspel och gemensamt arbete såväl som socialt stöd från både chef och kollegor. Samtidigt delar

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) (2021, s. 16–24) upp den psykiska arbetsmiljön i riskfaktorer som kopplar till organisatoriska respektive psykosociala faktorer. Organisationsförändringar samt hur ledarskapet ser ut i verksamheten tas bland annat upp som potentiella organisatoriska riskfaktorer (ibid. s. 16–18). Höga kravställningar, otydliga mål samt mobbning och social uteslutning anges emellertid som exempel på psykosociala riskfaktorer för psykisk ohälsa (ibid. s. 18–24).

Psykologiskt välbefinnande är av stor betydelse för både anställda samt organisationer respektive arbetsgivare (Erkutlu & Chafra 2016, s. 370), då vuxna yrkesverksamma individer tillbringar mer än en tredjedel av sin vakna tid på arbetet (Jolles, Lamarche, Rolison & Juanchich 2023, s. 15728). Den organisation arbetstagarna är en del av, inklusive relationerna med kollegor och de dagliga arbetsrutinerna, utvecklas potentiellt till en central del av en persons identitet över tid (ibid.). En hållbar arbetsmiljö är därav avgörande för individens hälsa och välbefinnande samt för samhällets välfärd (European Network for Workplace Health Promotion [ENWHP] 2018, s. 2). Det tredje nationella folkhälsopolitiska målområdet betonar därtill betydelsen av en arbetsmiljö som främjar hälsa samt förebygger ohälsa (Prop. 2017/18:249, s. 64–70; Folkhälsomyndigheten 2020, s. 52). Där utöver betonar målområde 8 i Agenda 2030 vikten av att globalt och nationellt skydda arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla anställda (United Nations 2015, s. 24; Folkhälsomyndigheten 2020, s. 56).

En hälsofrämjande arbetsplats innebär enligt ENWHP (2018, s. 2) en kombination av ansträngningar från både arbetsgivare, arbetstagare och samhället för att förbättra hälsan och välmåendet hos människor i arbete. WHO beskriver därtill att en hälsosam arbetsplats främjar, skyddar och förbättrar den psykosociala såväl som den fysiska arbetsmiljön samt de personliga hälsoresurserna på arbetsplatsen (Burton 2010, s. 6). Ytterligare bidrar även en hälsofrämjande arbetsplats till att förbättra hälsan för arbetare, deras familjer och andra medlemmar av samhället (ibid.). Winroth (2015, s. 133) beskriver exempelvis insatsen “Hälsa på arbetsplatsen” som en strategi med ett huvudsakligen salutogent perspektiv. I

insatsen ses hälsa som en resurs som kan utvecklas genom hälsofrämjande arbete, samtidigt som organisationen behöver erkänna att det finns faktorer som kan orsaka ohälsa på arbetsplatsen, vilket kräver ett förebyggande perspektiv (ibid.).

Vid hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen bör tas i beaktning att arbetstagare som är 50 år eller äldre har en ökad risk för flera allvarliga sjukdomar och förorsakar en stor del av samhällets hälsovårdskostnader (Cook, Hersch, Schlossberg & Leaf 2015, s. 2). Folkhälsomyndigheten (2020, s. 55–56) samt Winroth (2015, s. 133) belyser arbetsplatser som lämpliga samhällsarenor på organisatorisk nivå, för arbete med att främja goda levnadsvanor, delaktighet, sammanhang samt sociala relationer. Risken för att personalen drabbas av allvarliga sjukdomar borde göra arbetsgivare intresserade av att erbjuda verktyg och strategier som kan förbättra arbetstagarnas hälsovanor, för att således uppnå en personalstyrka med god hälsa och god arbetskapacitet (Cook et al. 2015, s. 2). Cook et al. (2015, s. 2) framhäver att arbetstagarnas hälsa och produktivitet kan förbättras, samt att hälsovårdskostnaderna kan minskas genom att exempelvis implementera hälsofrämjande program på arbetsplatsen.

Lippke och Cihlar (2021, s. 138) framhäver att arbetsgivare har ett stort inflytande över de åldrande arbetstagarnas val mellan att gå i pension eller att fortsätta arbeta. En arbetsplats som främjar meningsfullhet och socialt deltagande ökar villigheten hos arbetstagarna att stanna kvar på arbetsplatsen längre än planerat (Lippke & Cihlar 2021, s. 138; Sousa-Ribeiro, Persson, Sverke & Lindfors 2022, s. 1). En kvalitativ studie gjord av Sousa-Ribeiro et al. (2022, s. 5) visar att den psykosociala arbetsmiljön, och därmed socialt stöd från kollegor, är avgörande faktorer för huruvida arbetstagare valde att förlänga sitt arbetsliv eller ej. Ytterligare faktorer som påverkar en individs pensionsprocess är familjen och det sociala livet utanför arbetsplatsen (ibid.). Arbetsplatsens inverkan på en individs hälsa kan i förlängningen också kopplas till hälsan under och efter övergången mellan arbetsliv och pension (Nilsson 2020, s. 3).

Med en god hälsa kan samhällets befolkning i rollen som arbetstagare arbeta effektivt, ha en låg sjukfrånvaro och råka ut för få arbetsskador, vilket ger en positiv och hållbar samhällsekonomisk utveckling (Prop. 2017/18:249, s. 11).

Genom en positiv och hållbar ekonomisk utveckling möjliggörs en positiv samhällsutveckling även inom andra områden, som på sikt kan bidra till att nå de nationella folkhälsopolitiska målen (Prop. 2017/18:249, s. 11, 30) och till att nå de globala målen inom Agenda 2030 (United Nations 2015, s. 18).

Övergången mellan arbetsliv och pension

Med en snabb demografisk utveckling till en allt äldre befolkning (WHO 2023, s. 2) blir det allt svårare att upprätta och bibehålla en hållbar samhällsekonomi (Cho & Lee 2022, s. 1). Utmaningarna kring den ekonomiska hållbarheten handlar dels om ändrade förhållanden mellan antalet personer som arbetar respektive personer som inte arbetar, vilket riskerar att generera ett budgetunderskott (ibid.). Samt dels om att samhället behöver lägga mer ekonomiska resurser på välfärdsinsatser riktade till den åldrande befolkningen (ibid.). Den ekonomiska hållbarheten skulle dock kunna främjas genom exempelvis politiska åtgärder för att motverka budgetunderskott, stödja effektiviseringar inom hälso- och sjukvården samt genom effektiva sociala välfärdsprogram (ibid. s. 2).

Den snabba demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning (WHO 2023, s. 2) belyser vikten av arbete genom effektiva sociala välfärdsprogram utifrån ett promotivt och holistiskt perspektiv med frågor som kopplar an till övergången mellan arbetsliv och pension. Promotivt arbete främjar och stärker individers, grupper och samhällets befintliga resurser (Korp 2016, s. 19). Samtidigt ser det holistiska perspektivet individen som en helhet med både psykiska, fysiska och sociala förmågor samt tar samspelet mellan en individ och dess omgivning i beaktning (Medin & Alexanderson 2000, s. 82). Genom att förbereda för övergången mellan arbetsliv och pension ur ett holistiskt perspektiv skapas goda förutsättningar för att individen ska uppleva sig delaktig och uppleva sig ha egenmakt att påverka sitt liv, vilket Korp (2016, s. 91) definierar som empowerment.

Empowerment är enligt Korp (2016, s. 77, 91) det mest centrala begreppet när det gäller hälsopromotion, samtidigt som hälsopromotion i sin grund strävar efter att sätta människan och människans hälsa i ett sammanhang där samspelet mellan

människa och miljö tas i beaktande, samstämmigt med det holistiska perspektivet. Korp (2016, s. 56–57) framhåller att det holistiska perspektivet hjälper till att identifiera vilka förutsättningar som finns gällande hälsa, samt hjälper till att identifiera vilka resurser som krävs för att en individ ska kunna “vidmakthålla och utveckla sin hälsa trots den ständiga belastning som vardagslivet innebär”. Vissa faktorer kan konstateras vara övergripande hälsofrämjande för alla individer, exempelvis regelbunden fysisk aktivitet och en näringsrik kost (Folkhälsomyndigheten 2022a, s. 1–2). Därtill finns det faktorer där graden av hälsofrämjande varierar från person till person, samt att nivån av hur mycket som är önskvärt av en viss faktor även varierar mellan olika individer, exempelvis kopplat till behovet av sociala kontakter. Genom att som både individ och samhälle se övergången från arbetsliv till pension ur ett holistiskt perspektiv kan den berörda individen själv möta sina behov och prioritera kring vilka väsentliga faktorer i sin vardagstillvaro som individen behöver lägga resurser på. Samtidigt kan samhället i stort skapa värdefulla stödstrukturer för hur varje individ ska kunna nå bästa möjliga förutsättningar för ett hälsosamt åldrande.

Genom att förstå hur olika riskfaktorer påverkar den övergripande hälsan samt funktionsförmågan, kan viktig information belysas om hur den psykiska hälsan kan främjas inför och under pensionen (Dang, Ananthasubramaniam & Mezuk 2022, s. 1037). Enligt Principi et al. (2020, s. 154–155) tycks psykologiska resurser vara särskilt viktiga för att känna sig tillfredsställd med pensionen, oberoende av förekomsten av pensionsplaner. Att lämna arbetsplatsen och gå i pension innebär en stor omställning i livet som medför förändringar på såväl psykologiska och beteendemässiga områden som på de sociala (Hurtado & Topa 2019, s. 2; Stara, Santini, Kropf & D'Amen 2020, s. 1; Dang, Ananthasubramaniam & Mezuk 2022, s. 1037; Santini et al. 2023, s. 1–2). Många äldre tappar såväl sitt egenvärde som sin sociala identitet i och med pensionering då den dagliga sociala interaktionen med kollegor försvinner (Hurtado & Topa 2019, s. 2; Santini et al. 2023, s. 2). Pensionstiden förknippas samtidigt med flera faktorer som kan öka risken för att utveckla depression senare i livet, så som minskad fysisk aktivitet och förlorade sociala interaktioner (Dang, Ananthasubramaniam & Mezuk 2022, s. 1037; Santini et al. 2023, s. 2).

Mycket tyder på att ett hälsosamt åldrande hänger ihop med pensionsplaneringen såväl som villigheten att stanna kvar på arbetsplatsen (Principi et al. 2018, s. 56; Principi et al. 2020, s. 156; Stara et al. 2020, s. 1). Principi et al. (2018, s. 56) framhäver att arbetsplatser skulle kunna erbjuda mer stöd under övergången till pension. Exempelvis genom att underlätta bibehållen social kontakt med tidigare kollegor samt hjälp med att utforma och genomföra pensionsplaner, i syfte att underlätta såväl övergången från arbetsliv till pension som det hälsosamma åldrandet. Övergången från arbetsliv till pension framhävs som en vital punkt i människors liv (Hurtado & Topa 2019, s. 2; Stara et al. 2020, s. 1) där det finns potential för arbetsgivaren att bidra med resurser och förutsättningar för att ta kommandot över sin framtid genom planering (Principi et al. 2018, s. 57).

Principi et al. (2018, s. 72) belyser att det finns en rädsla för det som komma skall hos de individer som står inför en pensionsavgång. Rädslan är knuten till synen på att pensionering innebär slutet på arbetslivet, snarare än början på något nytt och en oro för att pensioneringen ska innebära ett passivt liv med minskade sociala interaktioner (Principi et al. 2018, s. 72; Jolles et al. 2023, s. 15728). Som ett sätt att stilla oron för isolering går många äldre med i frivilligorganisationer, fritidsklubbar och liknande, för att upprätthålla eller skapa nya sociala relationer, vilket genererar en höjd livstillfredsställelse och en god anpassning till pensioneringen (Principi et al. 2018, s. 72–73; Jolles et al. 2023, s. 15728). I en studie av Wiesmann och Hannich (2013, s. 925) framgår att sociala nätverk såväl som en känsla av sammanhang, är betydande faktorer som påverkar äldre individers upplevelse av tillfredsställelse i livet. Meningsfullhet pekats ut som en särskilt avgörande hälsofaktor för äldre ur ett salutogent perspektiv, där meningsfullhet bland annat kan uppnås genom social interaktion och goda sociala relationer (Eriksson 2015, s. 69).

Genom ett holistiskt och promotivt perspektiv på hur en god hälsa kan skapas och/eller upprätthållas i samband med övergången mellan arbetsliv och pension, samt genom livet som pensionär, kan goda förutsättningar skapas för en hälsosamt åldrande befolkning. Samtidigt kan ett holistiskt och promotivt perspektiv

generera en positiv och hållbar utveckling av ekonomin, och således bidra till att nå samtliga målområden inom Agenda 2030 (United Nations 2015, s. 18).

Sammanfattningsvis kan sägas att social respektive psykologisk trygghet är tätt sammanlänkade, där båda dimensionerna av trygghet främjar hälsa och förebygger sjukdom. Då övergången från arbetsliv till pension påverkar en individ både psykologiskt, socialt och beteendemässigt, behöver förberedelser göras inför pensionen för att stärka förutsättningarna för den sociala och psykologiska tryggheten. En arbetsplats har stor inverkan på en individs hälsa under samt efter övergången mellan arbetsliv och pension, och påverkar således även samhällets välfärd. Genom ett hållbart arbetsliv samt genom en psykologiskt och socialt trygg befolkning skapas en hälsosamt åldrande befolkning som bidrar till att nå de nationella och de internationella hållbarhetsmålen.

Med bakgrund i komplexiteten kring övergången mellan arbetsliv och pension och en åldrande befolkning, är det av intresse att vidare undersöka arbetsgivares möjligheter att stärka arbetstagares psykologiska och sociala förutsättningar för ett hälsosamt åldrande under pensionstiden.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare är associerade till psykologisk respektive social trygghet inför pensionering hos arbetstagare i åldern 55–70 år.

H0: Det fanns inga associationer mellan stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare och psykologisk respektive social trygghet inför stundande pension hos arbetstagare 55–70 år.

H1: Det fanns associationer mellan stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare och psykologisk trygghet inför stundande pension hos arbetstagare 55–70 år.

H2: Det fanns associationer mellan stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare och social trygghet inför stundande pension hos arbetstagare 55–70 år.

Metod

Studiedesign och metodval

Studien genomfördes som en tvärsnittsstudie med en kvantitativ metod och en deduktiv ansats, där teorin känsla av sammanhang (KASAM) användes som utgångspunkt. Då studien syftade till att undersöka hur erbjudna stödfaktorer är associerade med upplevd trygghet inför pension, var KASAM en god utgångspunkt. Teorins salutogena perspektiv med de tre dimensionerna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet var relevant då de kan relateras till en individs trygghetskänsla. Genom att använda KASAM som teoretisk utgångspunkt undersökte studien hur olika aspekter av arbetsmiljön, såsom stöd från arbetsgivaren, påverkade arbetstagarnas känsla av sammanhang och därigenom deras psykologiska och sociala trygghet inför pensionsavgången.

Kvantitativa data samlades in genom en digital enkätundersökning. Den kvantitativa metoden tillät mätning och kvantifiering av variabler relaterade till syftet, vilket gav möjlighet att utföra statistiska analyser för att identifiera potentiella samband och mönster (Denscombe 2018, s. 24; Patel & Davidson 2019, s. 51). Valet av den kvantitativa metoden grundade sig särskilt på dess förmåga att genomföra storskaliga studier (Denscombe 2018, s. 23). Isolerad påverkan av de tydligt definierade variablerna önskades undersökas, snarare än ett brett spektrum av faktorer och holistiska perspektiv som en kvalitativ metod erbjuder (ibid. s. 24).

Urval, deltagare och kontext

Urvalsprocessen baserades på ett klusterurval som skedde i två steg (Patel & Davidson 2019, s. 141). Första steget var ett bekvämlighetsurval då det är ett snabbt, billigt och enkelt sätt att nå ut till lättillgängliga respondenter (Denscombe 2018, s. 71). Denscombe (2018, s. 71) menar dessutom att bekvämlighetsurvalet i någon utsträckning är en rimlig urvalsmetod vid de flesta tillfällen då forskare generellt har begränsat med resurser i form av tid och pengar. I bekvämlighetsurvalet kontaktades arbetsplatser osystematiskt via mejl, på olika platser i Sverige och inom olika sektorer för samarbete, där de sju arbetsplatserna

utgjorde var sitt kluster. Informationsbrevet och den digitala enkäten publicerades även offentligt på Facebook och på LinkedIn, som således också utgjorde var sitt kluster. Valet av klusterurval var strategiskt för att säkerställa en representativ population för studien (ibid. s. 62). Därefter genomfördes ett åldersstratifierat urval genom en kontaktperson inom varje arbetsplatskluster (Denscombe 2018, s. 66; Patel & Davidson 2019, s. 140) i syfte att nå ett representativt urval av personer 55–70 år som inom en snar framtid står inför en stundande pensionsavgång.

Studiens urvalsprocess med klusterurval, bekvämlighetsurval samt stratifierat urval avsåg att nå en rimligt representativ population av målgruppen (Denscombe 2018, s. 63). Studien ämnade samla in minst 100 enkätsvar för att nå över den nedre gränsen för en småskalig studie (ibid. s. 350), med ett mål på 120–150 respondenter.

Teoretisk utgångspunkt

Studien utgick från att tydliga stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare påverkar arbetstagares psykologiska och sociala trygghet på ett positivt sätt, och således stärker individens känsla av sammanhang.

Studien har utgått från Antonovskys teori, känsla av sammanhang (KASAM). Antonovsky (2005, s. 42) beskriver att en individ behöver uppleva en hög känsla av sammanhang för att uppleva sin hälsa som god. Känsla av sammanhang utgår från tre komponenter, där att känna meningsfullhet innebär en känsla av delaktighet, motivation samt engagemang för olika händelser och omställningar (ibid. s. 45–46). Begriplighet i sin tur handlar om kunskap och insikter om sig själv och sin omvärld, medan hanterbarhet berör upplevelsen av att de krav som ställs på individen är i balans med individens förmåga (ibid. s. 44, 45). KASAM fördjupade förståelsen för de underliggande mekanismerna kring sambandet mellan arbetsmiljö och välbefinnande, och hjälpte till att identifiera mer precisa insatser från ett arbetsgivarperspektiv för att främja en hälsosam övergång till pensionering.

Genomförande

Den digitala enkäten utformades med hjälp av fasta och särskilt formulerade frågor utifrån forskningsfrågan, för att på ett strukturerat sätt undersöka syftet (Denscombe 2018, s. 257). Teorin känsla av sammanhang relaterades i studien till individens upplevelse av sin arbetsmiljö samt hur denna miljö påverkat den psykologiska och sociala tryggheten. Istället för att bara titta på yttre faktorer så som stöd från arbetsgivare, hjälpte KASAM till med att synliggöra samspelet mellan yttre och inre faktorer, och belyste därigenom arbetsplatsens påverkan på individens känsla av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetslivet och inför pensioneringen. Frågorna i studiens enkät innefattade alla tre dimensionerna av KASAM. Frågan “Upplever du att du har den information och kunskap du behöver inför övergången till pension?” kopplar exempelvis främst an till dimensionen begriplighet, medan frågan “Upplever du någon stress inför övergången till pension?” relaterar till hanterbarhet (se Bilaga 2). Frågan “Vet du vilken sysselsättning som finns tillgänglig för dig efter att du gått i pension och hur du hittar den?” relaterar till huruvida individen upplever meningsfullhet eller inte (se Bilaga 2).

Enkätstudien skickades först ut som en pilotundersökning till en testgrupp om sju personer som fortfarande arbetar samt som är i liknande ålder som målgruppen, och som valdes ut genom ett bekvämlighetsurval. Efter återkoppling från testgruppen gjordes mindre justeringar av enkäten för att förebygga potentiella problem senare i studien (ibid. s. 242). Den reviderade enkäten distribuerades i första stadiet tillsammans med ett informationsbrev (se Bilaga 1) via e-post, med hjälp av ansvariga kontaktpersoner på de samarbetande arbetsplatserna. Under studiens gång identifierades ett behov av fler respondenter än de som nåtts genom de initiala arbetsplatserna. För att öka deltagandet kontaktades ytterligare arbetsplatser, samt att enkäten även spreds tillsammans med informationsbrevet via de sociala medieplattformarna Facebook och LinkedIn. Enkäten och informationsbrevet som spreds via de sociala medieplattformarna delades ursprungligen av studenterna och spreds sedan vidare av deras kontaktnät, där personer i åldersgruppen 55–70 år som fortfarande arbetar uppmanades att delta i studien.

Enkäten fanns tillgänglig att besvara under perioden 240304 - 240410. Två veckor efter enkätens utskick skickades en påminnelse via e-post till de deltagande verksamheterna. Det insamlade datamaterialet var enbart tillgängligt för studenterna samt handledaren för studien.

Analys

Efter datainsamlingsfasen genomfördes en efterföljande analysprocess genom en statistisk analys av insamlade data med hjälp av dataprogrammet SPSS. Resultaten redovisades genom deskriptiv respektive analytisk statistik och presenterades med tabeller.

Svaren från den digitala enkäten laddades ner från Google Forms till ett kalkylblad i Microsoft Excel, som sedan importerades till SPSS för vidare bearbetning och analys. I SPSS valdes en signifikansnivå på 95% som tillämpades på alla tester under analysprocessen, vilket innebar att eventuella skillnader mellan olika grupper ansågs signifikanta om risken för felaktiga antaganden var mindre än 5%.

Svaren på frågan "Hur stöttar din arbetsplats dig för att du ska hitta information om vilka sammanhang eller sysselsättningar du kan finna efter att du har gått i pension?" kodades om från informationsmöten med verksamheter, organisationer och föreningar; broschyrer; seniorklubb för föredetta anställda; annat; vet inte/ingen information ges av arbetsplatsen till får stöd och får inte stöd. Omkodningen genomfördes genom att använda funktionen 'transform' - 'compute variables' i SPSS. Den nya variabeln möjliggjorde genomförandet av ett chi-2 test, som lämpade sig väl då frågeställningen rörde associationer mellan kategorivariabler (Eliasson 2022, s. 92). Övriga variabler analyserades vidare i sin ursprungliga form.

Därtill genomfördes även t-tester för att analysera skillnader mellan numeriska variabler utifrån svarsalternativ baserade på en skala från 1–10, där en högre siffra representerade en högre grad av trygghet. T-testerna lämpade sig för studien då det möjliggjorde jämförelser mellan olika grupper, såsom gruppen som erbjöds socialt stöd och gruppen som inte erbjöds socialt stöd.

Etiska överväganden

I enlighet med informations- och samtyckeskraven fick studiens tilltänkta respondenter ta del av ett informationsbrev inför ett eventuellt deltagande (Vetenskapsrådet 2002, s. 7–11; SFS 2003:460; Helgesson 2015, s. 100). Brevet beskrev studien, att deltagandet var frivilligt, att respondenterna samtyckte till deltagande genom att besvara enkäten, samt att deltagandet kunde avbrytas fram till att enkäten var inskickad.

Deltagarnas integritet skyddades genom att anonymitet garanterades då all kontakt med respondenterna skedde genom de ansvariga kontaktpersonerna på arbetsplatserna som studien samarbetade med, eller via anonymt deltagande via länk till enkäten på LinkedIn och Facebook. Personligt känslig information från respondenterna undveks genom enkätfrågornas utformning samt att inga kontakt- eller personuppgifter från respondenterna samlades in, i enlighet med Vetenskapsrådets (2002, s. 12–14) konfidentialitets- och nyttjandekrav.

Studien bedömdes av studenterna utgöra en låg risk för att orsaka obehag och skada för respondenterna, vilket är en viktig aspekt i en forskningsstudie (SFS 2003:460; Denscombe 2018, s. 439). Ytterligare följde studien även den nationella lagstiftningen för forskningsstudier gällande bland annat tillvägagångssätt för datainsamlingen och hanteringen av data (SFS 2003:460; Denscombe 2018, s. 445–446).

Resultat

Studiens enkätundersökning innehåller svar från 121 respondenter, varav samtliga enkätsvar är inkluderade i resultatet, och där ett eventuellt bortfall beror på en avsaknad av svar på enskilda frågor.

Deskriptiv statistik

Resultatet baseras på enkätsvar från kvinnor, män och icke-binära, med en övervägande del kvinnliga respondenter (60,3%). De flesta av studiens deltagare återfinns i åldersgruppen 55–60 år (se Tabell 1).

Tabell 1. Könsfördelning utifrån åldersgrupp, antal (%).

	55–60 år	61–65 år	66–70 år	Ej angivet	Totalt
Kvinnor	N = 30 (24,9%)	N = 27 (22,4%)	N = 12 (9,7%)	N = 4 (3,3%)	N = 73 (60,3%)
Män	N = 15 (12,4%)	N = 14 (11,6%)	N = 14 (11,6%)	N = 2 (1,6%)	N = 45 (37,2%)
Icke-binär	N = 1 (0,8%)			N = 1 (0,8%)	N = 2 (1,6%)
Ej angivet			N = 1 (0,8%)		N = 1 (0,9%)
Genomsnittsålder = 62 år Standardavvikelse = 5,5					N = 121

Respondenterna i studien innehar olika utbildningsnivåer och arbetar inom flertalet olika sektorer. Flest respondenter arbetar inom den kategori som är benämnd som övrigt, vilken är en sammanslagning av flertalet olika sektorer (N=46, 38%) och högskole- eller universitetsutbildning är den mest frekventa utbildningsnivån bland respondenterna (N=56, 46,3%) (se Tabell 2).

Tabell 2. Fördelning av arbetssektorer och utbildningsnivå, antal (%).

Arbetssektor	Högsta avklarade utbildning			
	Grundskola	Gymnasium	Högskola eller universitet	Yrkesutbildning
Administration		N=3 (2,5%)	N=10 (8,3%)	N=3 (2,5%)
Fastighetsförvaltning	N=1 (0,8%)	N=3 (2,5%)	N=3 (2,5%)	N=2 (1,7%)
Kommunal, region, statlig		N=1 (0,8%)	N=9 (7,4%)	N=2 (1,7%)
Utbildning/skola		N=1 (0,8%)	N=14 (11,6%)	
Vård och Omsorg		N=9 (7,4%)	N=9 (7,4%)	N=5 (4,1%)
Övrigt	N=6 (5,0%)	N=24 (19,8%)	N=11 (9,1%)	N=5 (4,1%)

En av studiens enkätfrågor undersöker graden av trygghet respondenten upplever i sitt privata sociala sammanhang, där resultatet visar att respondenterna känner sig relativt socialt trygga. Medelvärde (standardavvikelsen) för den upplevda tryggheten i det privata sociala sammanhanget 8,2 (1,9), utifrån en skala från 1–10, där 1 representerar “Jag känner mig inte alls trygg” och 10 representerar “Jag känner mig helt trygg”.

Överlag uppger respondenterna också att största delen av deras sociala sammanhang återfinns utanför arbetet, med ett medelvärde på 3,8 (2,3) på en skala från 1–10, där 1 representerar “Största delen av mitt sociala sammanhang finns utanför arbetet” och 10 representerar “Arbetsplatsen är det enda sociala sammanhang jag ingår i”.

Resultatet visar också att deltagarna upplever sig relativt psykologiskt trygga i sitt privata sammanhang. På en skala från 1–10, där 1 innebär “Jag känner mig inte alls trygg” och 10 innebär “Jag känner mig helt trygg”, framträder ett medelvärde på 8,5 (1,6).

När det gäller hur arbetsplatsen stöttar arbetstagaren i att hitta information om vilka sammanhang och sysselsättningar som finns att tillgå efter avslutat arbetsliv svarar de flesta (75,6%) att de inte vet eller att ingen information ges av arbetsplatsen. 10,1% av respondenterna svarar att arbetsplatsen erbjuder informationsmöten med verksamheter, föreningar och organisationer, medan ytterligare 3,4% samt 2,5% av respondenterna stöttas av arbetsplatsen genom en seniorklubb för före detta anställda respektive genom att arbetsplatsen tillhandahåller olika broschyrer med information.

Det framkommer också utifrån en flervalfråga att de flesta av respondenterna (60%) får sin information kring vilka sysselsättningar och sammanhang som finns att tillgå efter avslutat arbetsliv genom vänner, familj och/eller bekanta. 40% svarar att de får sin information någon helt annanstans ifrån, medan 26,7% av respondenterna får sin information genom informationsmöten med olika verksamheter, föreningar och organisationer. 21,7% av respondenterna anger att de läser information på affischer eller i annonser, 6,7% får sin information genom arbetsplatsen, samtidigt som 10% av respondenterna inte vet hur de skaffar sig information på egen hand.

Analytisk statistik

Association mellan information, kunskap och upplevelse av stress

Analysen visar att det finns en association mellan att bli erbjuden information om pensionsavgången av arbetsgivaren samt upplevelsen av att ha tillräckligt med information. Vidare kan utläsas att de flesta arbetsgivare inte tillhandahåller information om sysselsättning efter avslutat arbetsliv (se Tabell 3). Respondenter som erbjuds information från arbetsgivaren upplever sig oftare ha tillräcklig kunskap inför pensionen. Dock är det lika många respondenter bland de som inte erbjuds information som ändå känner sig tillräckligt informerade. Resultatet är statistiskt signifikant (se Tabell 3), samtidigt som det finns ett internt bortfall på tre respondenter att beakta.

Tabell 3. Tillgång på information från arbetsplatsen i relation till upplevelsen av att ha information, chi-2 test.

	Har information om övergången			
		Ja	Nej	Totalt
Arbetsplatsen ger information om sysselsättning efter arbetslivet	Ja	23	9	32
	Nej	43	43	86
	Totalt	66	52	
$p = 0,035 \chi^2 = 6,694$				

En eventuell association mellan upplevd stress inför pensionen och kunskap och information, respektive förberedelser inför samt sysselsättning efter pensionering, studerades i tre korstabeller (se Tabell 4). Resultatet indikerar på att det finns en association mellan individens uppgivna nivå av information samt upplevd kunskap och individens upplevda stressnivå (se Tabell 4). Associationen visar på att högre upplevd nivå av information och kunskap genererar lägre upplevd stress, där resultatet är statistiskt signifikant. På samma sätt innebär upplevd kunskap om vad som ska förberedas inför pension samt kunskap om möjlig sysselsättning lägre upplevd stress inför pensionen.

Tabell 4. Kunskap och information inför pensionen i relation till upplevelsen av stress, chi-2 test.

	Upplever stress inför pensionen				
		Ja	Nej	Vet inte	Totalt
Har tillräckligt med information/kunskap inför pensionen	Ja	6	53	7	66
	Nej	14	31	7	52
	Totalt	20	84	14	
p = <0,001 $\chi^2 = 87,7$					
		Ja	Nej	Vet inte	Totalt
Vet vad som ska förberedas inför pensionen	Ja	10	72	7	89
	Nej	10	13	6	29
	Totalt	20	85	13	
p = <0,001 $\chi^2 = 47,6$					
		Ja	Nej	Vet inte	Totalt
Vet vilken sysselsättning som finns efter arbetslivet	Ja	11	74	7	92
	Nej	9	11	6	26
	Totalt	20	85	13	
p = <0,001 $\chi^2 = 47,9$					

Jämförelse mellan stödfaktorer och trygghetskänsla

Resultat från en analys av ett t-test visar att det inte finns någon statistiskt signifikant skillnad ($p = 0,83$) när det gäller upplevd social trygghet mellan de individer som erbjuds stödfaktorer kring social trygghet på sin arbetsplats respektive de som inte erbjuds något stöd (se Tabell 5). Medelvärdet för de individer som erbjuds stödfunktioner för social trygghet på arbetsplatsen är 8,11 (2,27), respektive 8,21 (1,78) för de individer som inte erbjuds något stöd (se Tabell 5).

Tabell 5. Upplevd social trygghet i privata sammanhang i relation till stöd för social trygghet från arbetsgivare, medelvärde och standardavvikelse, t-test.

		Antal	Medelvärde	Standardavvikelse	Tvåsidigt p-värde
Social trygghet, privat	Får stöd	n = 103	8,11	2,27	0,83
	Får inte stöd	n = 18	8,21	1,78	

Bland de respondenter som erbjuds stöd av arbetsgivaren kopplat till individens psykologiska trygghet är medelvärdet 8,21 (1,78) för psykologisk trygghet i det privata sammanhanget, medan medelvärdet för den psykologiska tryggheten kopplat till arbetsplatsen är 8,50 (1,43) (se Tabell 6). Medelvärdet för respondenterna som inte erbjuds något stöd av arbetsgivaren kopplat till den psykologiska tryggheten ligger dock på 9,07 (1,44) för psykologisk trygghet i det privata sammanhanget respektive 8,21 (1,80) för den psykologiska tryggheten som är kopplat till arbetsplatsen (se Tabell 6). Det kan alltså konstateras att de respondenter som inte erbjuds något stöd från arbetsgivaren upplever en högre psykologisk trygghet i det privata sammanhanget än de som erbjuds stöd, samtidigt som de som erbjuds stöd av arbetsgivaren upplever en högre psykologisk trygghet på arbetsplatsen än de som inte erbjuds stöd. Analysen visar dessutom på att det är gränsfall till att det finns en statistiskt signifikant skillnad ($p = 0,05$) mellan individer som får stöd och individer som inte får stöd i relation till deras upplevda psykologiska trygghet i deras privata sammanhang (se Tabell 6). Vidare visar analysen av t-testet också att det däremot inte finns någon statistiskt signifikant skillnad ($p = 0,324$) mellan den psykologiska tryggheten på arbetsplatsen utifrån huruvida en individ får stöd från arbetsplatsen eller inte (se Tabell 6).

Tabell 6. Upplevd psykologisk trygghet privat respektive på arbetsplatsen i relation till stöd från arbetsgivare, medelvärde, standardavvikelse, t-test.

		Antal	Medelvärde	Standardavvikelse	Tvåsidigt p-värde
Psykologisk trygghet, privat	Får stöd	n = 77	8,21	1,65	0,05
	Får inte stöd	n = 44	9,07	1,44	
Psykologisk trygghet, arbetsplatsen	Får stöd	n = 76	8,50	1,43	0,32
	Får inte stöd	n = 44	8,20	1,80	

Studiens resultat visar på att de allra flesta respondenter har den största delen av sitt sociala nätverk utanför arbetsplatsen, och att de flesta respondenterna känner sig både socialt och psykologiskt trygga i sitt privata sammanhang. Samtidigt påvisar studien att information kring övergången från arbetsliv till pension samt kring vilka sysselsättningar som finns tillgängliga efter avslutat arbetsliv är av betydelse för att minska individens stressnivå, men att det spelar mindre roll om informationen kommer från arbetsgivaren eller någon annanstans ifrån.

Utifrån studiens syfte kan inte någon tydlig association mellan stödfunktioner erbjudna av arbetsgivaren och arbetstagarens upplevda psykologiska respektive sociala trygghet inför pensionen påvisas. Nollhypotesen kan därför antas, då det inte finns några associationer mellan stödfaktorer som erbjuds av arbetsgivare och psykologisk respektive social trygghet inför stundande pension hos arbetstagare 55–70 år. Vad som däremot står klart är att det finns en association, om än inget påvisat orsakssamband, som tyder på att en högre upplevd informations- och kunskapsnivå inför övergången till pension leder till en sänkt upplevelse av stress.

Diskussion

Studiens resultat relaterar till allmän information om pensionsövergången, kunskap om vilka förberedelser som underlättar övergången, samt vilka sysselsättningar som finns tillgängliga under pensionstiden. Med utgångspunkt i teorin kring känsla av sammanhang kopplas de tre centrala dimensionerna

begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet till resultatet av studien om övergången från arbetsliv till pension.

Kunskap genom information angående pensionsövergången kan bland annat sättas i relation till dimensionen begriplighet och individens förståelse för vad som krävs för att skapa de bästa möjliga förutsättningarna för en trivsamt vardag som pensionär utifrån individens preferenser. Samtidigt kopplar dimensionen av hanterbarhet bland annat till de stödfaktorer som erbjuds på arbetsplatsen, då dessa har möjligheten att påverka individens förmåga att hantera eventuella stressorer. Stödfaktorer, såsom samvaro med kollegor, tillgång till samtalsstöd samt informationsmöten som undersöktes i studien kan dessutom, enligt Nilsson (2010, s. 26) ses som resurser för en hälsosam arbetsmiljö.

Antonovsky (2005, s. 49) menar att om en person känner att en situation är begriplig och hanterbar, men saknar en känsla av meningsfullhet, kan motivationen att söka efter resurser och hantera problemet avta. Därför är meningsfullhet den centrala komponenten i KASAM-modellen (ibid.). Respondenternas kunskapsnivå om sysselsättningar efter avslutat arbetsliv speglar individens känsla av meningsfullhet. Studiens resultat indikerar att många respondenter är medvetna om vilka tillgängliga sysselsättningar som finns under pensionstiden, vilket är associerat med en lägre stressnivå. I likhet med den aktuella studien tyder även tidigare evidens på att tillgången till meningsfulla sysselsättningar och sociala relationer under pensionstiden kan bidra till en positiv upplevelse och därmed minska stressen kring övergången (Wiesmann & Hannich 2013, s. 925; Eriksson 2015, s. 69; Principi et al. 2018, s. 72–73; Jolles et al. 2023, s. 15728).

Arbetstagare som däremot varken får information eller erbjuds stöd från sin arbetsgivare kan möjligen vara samma individer som upplever ökad osäkerhet och stress i samband med sin pensionering. Det är dock viktigt att ta i beaktande, innan någon slutsats dras, huruvida en arbetstagare som delges information och

stöd väljer att avstå från att ta del av dessa resurser, samt i så fall vilken effekt detta beslut då har på en individs upplevda trygghet.

Studien indikerar att arbetsgivaren inte nödvändigtvis är den avgörande parten för hur psykologiskt eller socialt trygg arbetstagaren känner sig inför den stundande pensionen. Mer avgörande tycks vara de resurser i form av socialt kapital och psykologiskt stöd individen besitter, oavsett vart dessa resurser härstammar ifrån. Likväl har Joo, Yoon, Lim och Won (2023, s. 26882–26883) funnit att en upplevd känsla av sammanhang har en gynnsam inverkan på det psykologiska välbefinnandet genom att reglera negativa känslor såsom ångest och stress, vilket kopplar an till individens välbefinnande under pensionstiden.

Aspekter som den aktuella studien ej undersökt men som kan påverka en individs upplevelse av trygghet är respondenternas socioekonomiska status, anställningsform eller sociala hemförhållanden. (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 52–53, 59, 66, 68, 80). Individens upplevelse av trygghet påverkas, som tidigare nämnt, av personens tankar och känslor i varje given situation, samt av huruvida dessa tankar och känslor bidrar till en positiv upplevelse (Vandeskog 2024, s. 109). Doo och Chang (2015, s. 104) har till exempel konstaterat att det psykologiska välbefinnandet hos koreanska pensionärer påverkas av utbildningsnivå, upplevd hälsa innan pensionering, sociala relationer och ekonomisk trygghet, vilket rimligtvis torde kunna vara gällande även hos svenska pensionärer. Det kan därmed vara så att det finns ett samband mellan respondenternas upplevelser, tankar och känslor, såsom deras psykiska hälsa eller livssituation, men att det däremot inte alls finns något orsakssamband kopplat till individens arbetsplats.

Det är viktigt att inte bara säkra en trygg övergång till pension för äldre medarbetare, utan att även skapa förutsättningar för ett hälsosamt åldrande på arbetsplatsen. Tillika beskriver Nilsson och Löfqvist (2023, s. 32) hur det sociala stödet från chef och kollegor spelar stor roll för arbetstagarens delaktighet på arbetsplatsen och i förlängningen även arbetstagarens benägenhet att stanna på arbetsplatsen. Synergier kan ses mellan denna studie och tidigare studier, då även Nilsson och Löfqvists (2023, s. 23, 38) lyfter känslan av sammanhang med dess tre dimensioner som avgörande för villigheten att förlänga arbetslivet. Nilsson och Löfqvist (2023, s. 38) menar att motivation och meningsfullhet är väsentliga incitament för lusten att fortsätta arbeta.

Den genomförda studien, tillsammans med tidigare samlad evidens (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 53, 55; AFS 2015:4, s. 8; Lippke & Cihlar 2021, s. 138; Sousa-Ribeiro et al. 2022, s. 1), pekar på att arbetsgivaren har en viktig roll för att påverka arbetstagares trygghet och hälsa i positiv riktning och bidra till den svenska folkhälsan (Folkhälsomyndigheten 2020, s. 53, 69). Studiens urval och deltagare representerar olika sektorer, vilket möjliggör en generalisering och applicerbarhet av resultatet till olika arbetssektorer. Resultatet understryker att arbetsgivarens roll är universell, oavsett bransch, och betonar vikten av deras engagemang för att främja arbetstagarnas välbefinnande och trygghet. Därigenom tydliggörs arbetsplatsens samt arbetsgivarens roll och möjligheter i ett samhälleligt och folkhälsovetenskapligt perspektiv som kopplar an till det nationella folkhälsopolitiska målet (Prop. 2017/18:249, s. 30) och Agenda 2030 (United Nations 2015, s. 18).

Sammanfattningsvis visar studiens resultat att den mängd information och upplevd kunskap en arbetstagare har om pensionsövergången är associerad till nivån av stress individen upplever inför pensionen. Känsla av sammanhang, genom dimensionerna begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet utgör centrala faktorer som påverkar upplevelsen av övergången från arbetsliv till pension. Trots arbetsgivarens roll i att erbjuda stöd och resurser för arbetstagaren tycks individens sociala kapital och psykologiska stöd mer avgörande för tryggheten inför pensionen. Ur ett folkhälsovetenskapligt perspektiv är det

därigenom av yttersta vikt att främja en hälsosam arbetsmiljö och ett hälsosamt åldrande för att uppnå en god folkhälsa och bidra till en hållbar samhällslig utveckling.

Metoddiskussion

Studenterna höll sig opartiska och objektiva under studien för att minska risken för att påverka resultatet genom personliga tolkningar och åsikter (Denscombe 2018, s. 25). Även om en kvantitativ analys i hög grad kan anses som vetenskapligt objektiv (ibid. s. 390), var det av stor vikt att ta i beaktning hur studenternas omdöme kunde komma att påverka studiens resultat.

Studiens datainsamling från ett betydande antal respondenter gav god möjlighet till statistisk tillförlitlighet och generaliserbarhet av resultaten (Denscombe 2018, s. 23). En standardiserad och jämförbar datainsamling möjliggjorde en objektiv och strukturerad analys som stärkte studiens validitet samt reliabilitet (ibid., s. 243). Studiens digitala enkät hade dock förbättringspotential i relation till studiens validitet. Förbättringspotentialen rörde exempelvis svarsalternativens utformning i samband med frågan kring hur arbetsplatsen stärker den psykologiska tryggheten, där svarsalternativen i större utsträckning berörde faktorer kopplade till psykisk ohälsa än till psykologisk trygghet. De möjliga svarsalternativ som gavs på frågan svarade därför inte helt upp till att besvara studiens syfte, vilket sänker studiens validitetsgrad då studien inte fullt ut undersökt det den ämnat att undersöka. Ytterligare kan det också diskuteras huruvida frågeställningarna om hur arbetsgivaren på olika sätt stöttar arbetstagaren eventuellt borde ha inkluderat även ett fritextsvar som alternativ, för att säkerställa att alla möjliga alternativ för stöttning från arbetsgivaren framkom.

Genom studiens förberedelsefas skapades goda förutsättningar för att respondenterna skulle uppfatta enkätens olika teoretiska begrepp på ett korrekt vis. Frågorna formulerades för att minimera risken för missuppfattningar, vilket ökade studiens relevans sett till reliabilitets- och validitetsaspekten (Patel & Davidson 2019, s. 132–133). Studiens pilotundersökning stärkte därför tillförlitligheten hos den digitala enkäten då pilotundersökningen konstaterade enkätens styrkor och svagheter genom återkoppling från respondenterna.

Återkopplingen resulterade i en justering som gav respondenterna möjlighet att välja flera svarsalternativ på vissa frågor, innan enkäten sedan sändes ut till studiens samarbetspartners (Patel & Davidson 2019, s. 81, 133).

Det digitala undersökningsformulär som användes i studien utgjorde en resursbesparande och lämplig datainsamlingsmetod genom möjligheten att samla in en avsevärd mängd forskningsdata, för ett flertal olika variabler samtidigt, med relativt små resurser sett utifrån tid, material och pengar (Denscombe 2018, s. 264). Att enkätundersökningen genomfördes digitalt kan dock ha försvårat för personer som upplever utmaningar kopplat till användning av digital teknik. Det är därmed möjligt att studien skulle ha nått fler respondenter om enkätundersökningen även hade tillhandahållits och distribuerats ut som papperskopia till potentiella deltagare, och på så sätt ökat studiens inkluderingsgrad och eventuellt även mångfald. Sedermera hade dock mer resurser krävts i form av både tid och pengar om datainsamlingen genomförts med hjälp av även en pappersenkät, samtidigt som risken för mänskliga misstag vid datahanteringen hade ökat.

Enkätens tillgänglighet är en viktig etisk aspekt för en studie (Denscombe 2018, s. 265), och mångfald och inkludering inom ramarna för studiens syfte skapar förutsättning för en god representation av undersökningspopulationen. Att den digitala enkäten fanns tillgänglig att besvara dygnet runt gav respondenterna möjlighet att själva välja när och var de ville fylla i enkäten, en tillgänglighet som underlättade för att nå studiens önskade antal respondenter. Den digitala enkäten skapade även en god tillgänglighet för personer med synnedsättning och för personer med inlärningssvårigheter att delta i studien då digitala enkäter exempelvis kan avläsas med hjälp av system för talsyntes.

Under genomförandet av datainsamlingen uppkom en utmaning med rekryteringen av respondenter till enkätundersökningen. Initialt fanns det svårigheter med att nå tillräckligt med deltagare från de arbetsplatser som utgjorde studiens samarbetspartners. För att komma till rätta med utmaningen var det nödvändigt att aktivt söka upp ytterligare arbetsplatser och etablera nya samarbeten, samtidigt som enkäten även spreds via sociala medier, för att på så

sätt nå en bredare massa. Efter nämnda åtgärder genomförts uppnåddes slutligen studiens önskade antal respondenter, vilket genererade ett användbart och välgrundat datamaterial och underlag till studien. Utifrån studiens tillgängliga resurser var ett urval med hjälp av klusterurval, bekvämlighetsurval och stratifierat urval det mest effektiva och lämpliga sättet att genomföra studien på.

Om studien haft ett högre antal respondenter eller ett större urval, i mått av exempelvis en storskalig surveyundersökning baserat på ett sannolikhetsurval, hade studien haft en högre tillförlitlighet och precision, genom en låg felmarginal och en hög representativitet för populationen (Denscombe 2018, s. 73–74). Därför är det viktigt att noggrant överväga och balansera fördelar och nackdelar med studiens önskade antal respondenter för att optimera studiens tillförlitlighet och effektivitet (Denscombe 2018, s. 73–74). Tack vare representationen av respondenter från många olika sektorer stärks studiens tillförlitlighet vad det gäller möjlighet att generalisera och applicera insikterna från resultatet på urvalspopulationen som helhet. Därtill bör dock tas i beaktning huruvida studiens resultat påverkats av respondenternas villighet att delta i studien. Det kan möjligen vara så att arbetstagare som är mer engagerade i frågor rörande sin pension hade ett starkare intresse av att delta vilket kan haft inverkan på studiens tillförlitlighet. Vid tolkning av studiens fynd bör därav aspekten av en potentiell selektionsbias övervägas.

Studiens enkät genomfördes av anonyma respondenter, vilket kan ha bidragit till mer ärliga svar från deltagarna än utifall enkäten inte varit anonym (Eliasson 2018, s. 40). Enkätens spridningssätt och respondenternas anonymitet gjorde att det inte fanns någon kontrollfunktion, vilket innebar en osäkerhet och en nackdel för studiens reliabilitet (Denscombe 2018, s. 265; Patel & Davidson 2019, s. 95). Med åtanke av den frånvarande kontrollfunktionen, trots frågor om födelseår och arbetssituation, behöver osäkerheten kring urvalsfel tas med i beräkningen kopplat till studiens resultat. Den bristande kontrollfunktionen är dock en förutsättning för att kunna genomföra anonyma studier. Förutsättningar behöver därför skapas framgent för att anonyma studier ska kunna genomföras, utan att studiernas reliabilitet för den skull riskeras utifrån vilka svar som inkommer, samt på grund

av för hög osäkerhet kring vilka som är studiens respondenter. Ett övervägande behöver därtill göras i förhållande till studien gällande sannolikhetsgraden för huruvida studiens fynd är riktiga, samt inom vilken felmarginal resultatet rör sig.

Respondenternas deltagande skedde på frivillig basis baserat på en personlig bedömning av huruvida de ville delta i studien eller ej utifrån på förhand given information, samt att det också fanns möjlighet att ställa frågor angående studien. Ytterligare skyddades studiedeltagarnas intressen genom de förutsättningar som skapades inom ramen för studien för att ingen skulle lida varken fysisk, personlig eller psykologisk skada av att delta i studien. Studien kan därmed konstateras ha genomförts i enlighet med de fyra forskningsetiska huvudprinciperna som råder vid en samhällsvetenskaplig forskningskontext (Vetenskapsrådet 2002, s. 6; Denscombe 2018, s. 438). Risken för misstag i samband med datahanteringen eliminerades dessutom då datafilen med det färdiga datamaterialet enkelt kunde laddas ned, och mänskliga misstag vid manuell inmatning av data på så vis kunde undvikas (Denscombe 2018, s. 265). Nedladdningen av filen med det insamlade datamaterialet innebar dessutom en tidsbesparande faktor under studieprocessen.

I analysen var användningen av chi-2 test och t-test motiverat utifrån deras effektivitet med relativt små datamängder (Denscombe 2018, s. 350). I och med att studien var en tvärsnittsstudie som endast genomfördes vid ett tillfälle kan därmed ej några slutsatser dras kring eventuella orsakssamband, då det kräver en longitudinell studie med mätningar över tid (Denscombe 2018, s. 144).

Under analysarbetet användes teorin känsla av sammanhang, som en övergripande förklarings teori till studiens resultat, i syfte att utforska individens förmåga att hantera övergången mellan arbetsliv och pension. KASAM är däremot inte specifikt framtagen för att undersöka just upplevelsen av trygghet i arbetslivet eller upplevelsen kring övergången mellan arbetsliv och pension. Det är därav möjligt att teorin inte helt täckte de specifika aspekter som var relevanta för studien om psykologisk och social trygghet inför pensionsövergången. Bristen på specifika kopplingar hos KASAM-teorin till arbetslivet samt övergången mellan arbetsliv och pension kan ha begränsat förmågan att fånga in alla relevanta dimensioner av trygghet i relation till arbetslivet och övergången till pension.

Vidare har bristen på specifika kopplingar även inneburit att generella slutsatser eller generaliserande av resultaten till andra situationer utanför den undersökta studiepopulationen skett med försiktighet.

Att använda teorin känsla av sammanhang som teoretisk utgångspunkt bidrog, trots bristen på specifika kopplingar, till studien genom att förklara och sätta övergången från arbetsliv till pension i kontext till det salutogena perspektivet. Genom att förklara och påvisa hur de olika dimensionerna av känsla av sammanhang finns representerade i arbetslivet, skapades en förståelse för vikten av att sätta sammanhang, individer och samhällen i en salutogen kontext för att nå en hållbar utveckling. KASAM som förklaringsmodell bidrog till att koppla samman arbetslivet, arbetsgivarens ansvar, individens ansvar och övergången mellan arbetsliv och pension, för att påvisa komplexiteten i att de alla påverkar varandra på olika sätt. Det är dock möjligt att studien hade gynnats av att kompletteras med någon ytterligare teoretisk utgångspunkt med mer specifik koppling till arbetsliv samt övergången mellan arbetsliv och pension.

Sammanfattningsvis kan sägas att studien sannolikt hade gynnats av ett noggrannare förberedelsearbete. Med en högre grad av förförståelse kopplat till innebörden av begreppen psykologisk respektive social trygghet hade frågeställningarna och svarsalternativen i studiens frågeformulär kunnat formulerats mer riktat och specifikt utifrån studiens syfte. En bättre förförståelse samt mer riktade frågor och svarsalternativ hade därtill genererat en högre sammantagen validitet för studien genom att enkäten i högre grad vore anpassad utefter studiens syfte, vilket också hade gett en större tillförlitlighet i resultatet utifrån studiens syfte.

Slutligen kan konstateras att en kvantitativ ansats med känsla av sammanhang som teoretisk utgångspunkt, där datainsamlingen genomfördes med hjälp av en enkätundersökning och analyserna av gjordes med hjälp av chi-2 test samt t-test i SPSS, var de bästa valen för att genomföra studien med hänsyn till dess syfte, frågeställningar och de resurser som fanns tillgängliga.

Konklusion

Studien visar att det inte finns någon association mellan stödfaktorer erbjudna av arbetsgivare och den psykologiska respektive sociala tryggheten inför pensionering hos arbetstagare 55–70 år. Samtidigt indikerar resultatet på att ju mer information och ju högre kunskapsnivå en arbetstagare besitter desto lägre nivå av stress upplever individen inför pensionen.

Studien är av betydelse ur ett folkhälsovetenskapligt perspektiv genom att resultatet identifierar faktorer som kan ha betydelse för individens stressnivå och trygghet inför pensionen, vilket kan användas för utformning av åtgärder och interventioner med syfte att underlätta pensionsövergången. Att även öka tillgången till relevant information, och därmed förbättra kunskapen om pensionsövergången kan vara en viktig strategi för att främja psykologisk och social trygghet bland äldre arbetstagare, vilket är viktigt ur ett individuellt och samhälleligt hållbarhetsperspektiv.

Vidare identifierar studien ett ytterligare behov av att utforska och förstå komplexiteten kring övergången från arbetsliv till pension, särskilt med fokus på hur olika faktorer influerar individens upplevelse av trygghet och stress.

I framtiden hade longitudinella studier som följer individer över tid dessutom kunnat öka förståelsen för hur arbetstagares upplevelser förändras under övergångsprocessen. Därtill ses också ett generellt kunskapsglapp utifrån vad individer som redan har lämnat arbetslivet hade önskat för stöd för att kunna skapa sig goda förutsättningar för ett hälsosamt åldrande som pensionär, vilket kan undersökas genom en retrospektiv studie.

Referenslista

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. 2 uppl. Natur & kultur akademisk.

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), s. 497-529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497

Brown, K. W. & Kasser, T. (2005). Are psychological and ecological well-being compatible? The role of values, mindfulness, and lifestyle. *Social Indicators Research*, 34, s. 349-368. doi:10.1007/s11205-004-8207-8

Burton, J. (2010). *Healthy Workplaces: A model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*. World Health Organization (WHO). https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf?sequence=1

Cho, D. & Lee, K-W. (2022). Population aging and fiscal sustainability: Nonlinear evidence from Europe. *Journal of International Money and Finance*, 126, 102665, s. 1-21. doi:10.1016/j.jimonfin.2022.102665

Cook, R. F., Hersch, R. K., Schlossberg, D. & Leaf, S. L. (2015). A Web-based health promotion program for older workers: randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 17(3), s. 1-17. doi:10.2196/jmir.3399

Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health. Background document to WHO - Strategy paper for Europe*. (Arbetsrapport 2007:14). Institutet för framtidsstudier. <https://www.iffs.se/media/1326/20080109110739filmZ8UVQv2wQFShMRF6cuT.pdf>

Dang, L., Ananthasubramaniam, A. & Mezuk, B. (2022). Spotlight on the Challenges of Depression following Retirement and Opportunities for

Interventions. *Clinical Interventions in Aging*, 17, s. 1037-1056.

doi:10.2147/CIA.S336301

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom folkhälsovetenskaperna*. 4 uppl., Studentlitteratur.

De Young, R. (2000). Expanding and Evaluating Motives for Environmentally Responsible Behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), s. 509-526.

doi:10.1111/0022-4537.00181

Doo, S. and Chang, J. (2015) Exploring the change patterns in retirees' psychological health using growth mixture modeling: 성장혼합모형의 적용.

Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 28(2), s. 99–126.

doi: 10.24230/kjiop.v28i2.99-126

Edmondson, A. C. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. | Kramer, R. M. & Cook, K. S. (red.). *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*, Russel Sage Foundation, s. 239–272.

Eliasson, A. (2022). *Kvantitativ metod från början*. 5 uppl., Studentlitteratur.

Erkutlu, H. & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), s. 369-386.

doi:10.1108/LODJ-07-2014-0129

Eriksson, M. (2015). Samband mellan SOC och hälsa - en kunskapsinventering. |

Eriksson, M. (red.). *Salutogenes - om hälsans ursprung*. Liber, s. 47–70.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (2018).

Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union.

[https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declarati
on_2018.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declarati
on_2018.pdf)

Folkhälsomyndigheten (2019). *Hälsa som drivkraft i miljömålen och för hållbar utveckling: Behov och förslag till åtgärder*. (Artikelnummer: 18064).

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/5d7da7bac536476f80986bac5ce6766c/halsa-drivkraft-miljomalen-hallbar-utveckling-behov-forslag-atgarder-18064-webb.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2020). *På väg mot en god och jämlik hälsa: Stödstruktur för det statliga folkhälsoarbetet*. (Artikelnummer: 20121).

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/bd19f6bb308043ed9da8dffc6b3a5e67/stodstruktur-god-jamlik-halsa.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2022a). *Folkhälsopolitikens målområden. Målområde 6: Levnadsvanor*. (Artikelnummer: 22102).

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/5f7dcf50bd56418a9a118a5af308909b/folkhalsopolitikens-maomraden-malomrade-6-levnadsvanor.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2022b). *Vad är social hållbarhet för oss?*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/>

Folkhälsomyndigheten (2023a). *Folkhälsan i Sverige: Årsrapport 2023*.

(Artikelnummer: 23052).

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a448b27d603c44f590fc1aff741b0d5d/folkhalsan-sverige-arsrapport-2023.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2023b). *ANDTS-användning kostsamt för samhället*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/spelprevention/nyhetsarkiv/2023/andts-anvandning-kostsamt-for-samhallet/> [2024-04-02]

Hebles, M., Trincado-Munoz, F. & Ortega, K. (2022). Stress and Turnover Intentions Within Healthcare Teams: The Mediating Role of Psychological

Safety, and the Moderating Effect of COVID-19 Worry and Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, 12(758438), s. 1-15. doi: 10.3389/.758438

Helgesson, G. (2015). *Forskningsetik*. 2 uppl., Studentlitteratur.

Hurtado, M. D. & Topa, G. (2019). Quality of Life and Health: Influence of Preparation for Retirement Behaviors through the Serial Mediation of Losses and Gains. *International Journal of Environmental Research of Public Health*, 16(9), s. 1–28. doi:10.3390/ijerph16091539

Jolles, D., Lamarche, V.M., Rolison, J. J. & Juanchich, M. (2023). Who will I be when I retire? The role of organizational commitment, group memberships and retirement transition framing on older worker's anticipated identity change in retirement. *Current psychology*, 42(18), s. 15727-15741. doi:10.1007/s12144-022-02869-7

Joo, J. Y., Yoon, J. I., Lim, S. & Won, H. (2023). Retirement resources and post-retirement well-being: the mediating effect of sense of coherence and the moderated mediation effect of leisure activity types. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, vol. 42, no. 31, s. 26877-26887. doi.org/10.1007/s12144-023-05013-1

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), s. 692-724. doi:10.2307/256287

Korp, P. (2016). *Vad är hälsopromotion?* Studentlitteratur.

Lippke, S. & Cihlar, V. (2021). Social Participation during the Transition to Retirement: Findings on Work, Health and Physical Activity beyond Retirement from an Interview Study over the Course of 3 Years. *Activities, Adaptation, & Aging*, 45(2), s. 135-158. doi:10.1080/01924788.2020.1728471

Lundkvist, L. & Hemström, Ö. (2022). *Efter 60: En beskrivning av äldre i Sverige*. (Demografiska rapporter 2022:2). Statistiska centralbyrån

(SCB). https://www.scb.se/contentassets/c4ac9fb5ad10451aab0885b7160de9b0/be0701_2022a01_br_be51br2202.pdf

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), s. 370-396. doi:10.1037/h0054346

Medin, J. & Alexanderson, K. (2000). *Begreppen hälsa och hälsofrämjande - en litteraturstudie*. Studentlitteratur.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) (2021). *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. (Kunskapssammanställning 2021:4) https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/12/Arbetsmiljo_och_psykisk_halsa_digital.pdf

Nilsson, K. & Löfqvist, L. (2023). *Chefers attityder till sina äldre medarbetares förutsättningar, arbetssituation och arbetsförmåga samt behov av åtgärder för ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar: uppföljningsundersökning år 2022 i en svensk kommun*. (Rapport 3:2023) Södra sjukvårdsregionen.

<https://sodrasjukvardsregionen.se/download/rapport-32023-chefers-attityder-till-sina-aldre-medarbetare-uppfoljning-2022/>

Nilsson, K. (2020). A sustainable working life for all ages – The swAge-model. *Applied Ergonomics*, 86, Artikel 103082. doi: 10.1016/j.apergo.2020.103082

Nilsson, P. (2010). *Enhance your workplace: a dialogue tool for workplace health promotion with salutogenic approach*. Diss. Lunds universitet.

<https://go.exlibris.link/5jyrRsdN>

Patel, R. & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 5 uppl., Studentlitteratur.

Pensionsmyndigheten (2023). *Korta pensionsfakta*.

<https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/statistik/kortapensionsfakta> [2023-12-31]

Ponton Klevestedt, A. (2023). *Arbetsorsakade besvär 2022*. (Arbetsmiljöstatistik rapport 2023:02). Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2022/rapport-arbetsorsakade-besvar-2022.pdf>

Principi, A., Santini, S., Socci, M., Smeaton, D., Cahill, K., Vegeris, S. & Barnes, H. (2018). Retirement plans and active ageing: perspectives in three countries. *Ageing and Society*, 38(1), s. 56–82. doi:10.1017/S0144686X16000866

Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini S., Barnes, H., & Socci, M. (2020). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? *The International Journal of Aging and Human Development*, 90(2), s. 152-175. doi:10.1177/0091415018796627

Prop. 2017/18:249. *God och jämlik hälsa - en utvecklad folkhälsopolitik.*

Santini, S., Fabbietti, P., Galassi, F., Merizzi, A., Kropf, J., Hungerländer, N. & Stara, V. (2023). The Impact of Digital Coaching Intervention for Improving Healthy Ageing Dimensions among Older Adults during Their Transition from Work to Retirement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4034, s. 1-19. doi:10.3390/ijerph20054034

SFS 1974:152. *Kungörelse om beslutad ny regeringsform.*

SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor.*

Socialstyrelsen (2023). *Vård och omsorg för äldre: Lägesrapport 2023.* (Artikelnummer: 2023-3-8444).

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2023-3-8444.pdf>

Sousa-Ribeiro, M., Persson, L., Sverke, M. & Lindfors, P. (2022). Approaching retirement: A qualitative study of older nursing assistants' experiences of work in residential care and late-career planning. *Journal of Aging Studies*, 60(100994), s. 1-10. doi:10.1016/j.jaging.2021.100994

Stara, V., Santini, S., Kropf, J. & D'Amen, B. (2020). Digital Health Coaching Programs Among Older Employees in Transition to Retirement: Systematic

Literature Review. *Journal of Medical Internet Research*, 22(9), s. 1-12.
doi:10.2196/17809

United Nations (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. (A/RES/70/1). New York: United Nations
<https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

Vandeskog, B. (2024). Safety is the preservation of value. *Journal of Safety Research*, 89, s. 105-115. doi:10.1016/j.jsr.2024.02.004

van Solinge, H. & Henkens, K. (2008). Adjustment to and Satisfaction With Retirement: Two of a Kind? *Psychology and Ageing*, 23(2), s. 422-434.
doi:10.1037/0882-7974.23.2.422

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhällsvetenskaplig-forskning.html>

Wiesmann, U. & Hannich, H. (2013). The Contribution of Resistance Resources and Sense of Coherence to Life Satisfaction in Older Age. *Journal of happiness studies*, 14(3), s. 911-928. doi:10.1007/s10902-012-9361-3

Wikmark Kreuger, L. & Ferm, E. (2022). *Hur är pensionärernas ekonomiska levnadsförhållanden?* (Rapport 3). Pensionsmyndigheten.
<https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/faktaserie-om-pensionerna/>

Winroth, J. (2015). Organisation som arena för hälsofrämjande arbete. | Eriksson, M. (red.). *Salutogenes - om hälsans ursprung*. Liber, s. 126–186.

World Health Organization (WHO) (2023). *Progress report on the United Nations Decade of Healthy Ageing, 2021-2023*.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374192/9789240079694-eng.pdf?sequence=1>

Bilaga 1 – Informationsbrev

Hej,

härmed tillfrågas du om att delta i en digital enkätstudie som undersöker faktorer som relaterar till övergången mellan arbetsliv och pension, och som riktar sig till arbetstagare i 55–70 årsåldern. I det här informationsbrevet får du information om studien och vad det innebär att delta.

Då förvärvsarbete tar upp stor del av vår vardag och våra liv är det inte ovanligt att övergången från arbetsliv till pension, samt tiden efter pensionen upplevs som utmanande. Syftet med studien är därför att undersöka vilka hälsofrämjande faktorer som erbjuds av arbetsgivare som kan ge en ökad psykologisk och social trygghet inför stundande pension.

Medverkande i studien innebär inte några direkta risker. Frågorna är utformade för att reducera negativa följder av att delta. Det är möjligt att du tillfälligt skulle kunna uppleva ett visst obehag, men eftersom frågeformuläret är relativt kort förutses risken för dig vara låg. Du kan också välja att enbart besvara frågor som du känner dig bekväm med.

Studien genomförs i enlighet med svensk lag för forskningsetik. Inga personuppgifter kommer att samlas in, och du deltar därav helt anonymt i studien. Att delta i studien är frivilligt, och genom att fylla i enkäten samtycker du till ditt deltagande. Du kan avbryta din medverkan fram tills det att du skickat in enkäten, därefter är det inte längre möjligt att identifiera och radera en specifik enkät. Enbart vi studenter kommer ha tillgång till den insamlade datan och studiens resultat kommer senare att presenteras på gruppnivå i form av ett examensarbete som publiceras i den digitala forskningsportalen PURE.

Är det något du undrar över angående studien eller frågeenkäten är du välkommen att ta kontakt med någon av oss som ansvarar för genomförandet.

Tack på förhand,

Nathalie Persson
0721-55 75 15
nathalie.persson0024@stud.hkr.se

Sofia Sandgren
073-56 30 647
sofia.sandgren0054@stud.hkr.se

Bilaga 2 – Digitalenkät

1. Identifierar du dig som:

- Man
- Kvinna
- Icke-binär
- Vill ej uppge

2. Vilket år är du född?

3. Vilken är din högsta avklarade utbildning?

- Grundskola
- Gymnasieutbildning
- Yrkesutbildning
- Högskola eller universitet

4. Vilken sektor arbetar du inom?

Tex. vård & omsorg, verkstadsindustri, administration, byggsektorn, eller någon annan sektor

5. Vid vilken ungefärlig ålder planerar du att gå i pension?

Social trygghet

Här följer frågor om social trygghet och faktorer som kan påverka den.

Med social trygghet menas hur bekväm och trygg du känner dig i de sociala sammanhang du ingår i.

Ett socialt sammanhang kan vara din arbetsgrupp, vänner och familj eller föreningar du är med i.

När du besvarar frågorna, tänk på din situation så som den sett ut de senaste 6 månaderna.

6. Hur trygg känner du dig i ditt privata sociala sammanhang inför din kommande pension?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jag känner mig inte alls trygg Jag känner mig helt trygg

7. Hur stor del av ditt sociala sammanhang är knutet till arbetsplatsen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Största delen av mitt sociala sammanhang finns utanför arbetet Arbetsplatsen är det enda sociala sammanhang jag ingår i

8. På vilket sätt stärker din arbetsplats din sociala trygghet? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Gemensamma fikaraster och/eller lunchraster med kollegor Teambuildning aktiviteter
- Träning/fysisk aktivitet efter eller i anslutning till arbetet
- Av arbetsplatsen anordnade aktiviteter utanför arbetstid
- Annat
- Vet inte / inget av ovanstående

9. På vilket sätt stärker du din social trygghet på fritiden? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Fikastunder med vänner och/eller bekanta
- Umgänge med vänner och/eller familj
- Jag ingår i en förening eller organisation
- Aktiviteter/umgänge med kollegor utanför arbetstid
- Annat
- Vet inte / inget av ovanstående

Psykologisk trygghet

Här följer frågor om psykologisk trygghet och faktorer som kan påverka den.

Psykologisk trygghet innebär att du kan känna dig bekväm med att vara dig själva och uttrycka dina åsikter utan rädsla för negativa konsekvenser från omgivningen.

När du besvarar frågorna, tänk på din situation så som den sett ut de senaste 6 månaderna.

10. Hur psykologiskt trygg känner du dig i ditt privata sammanhang inför din kommande pension?

Hur psykologiskt trygg känner du dig i ditt privata sammanhang inför din kommande pension?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jag känner mig inte alls trygg Jag känner mig helt trygg

11. Hur psykologiskt trygg är du med att vara dig själv och uttrycka dina åsikter på arbetsplatsen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jag känner mig inte alls bekväm med att vara mig själv på arbetet Jag kan helt och hållet vara mig själv på arbetet

12. Hur psykologiskt trygg är du med att vara dig själv och uttrycka dina åsikter på fritiden?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jag känner mig inte alls bekväm med att vara mig själv på fritiden Jag kan helt och hållet vara mig själv på fritiden

13. På vilket sätt stärker din arbetsplats din psykologiska trygghet? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Psykolog / kurator via företagshälsovården
- Medarbetarsamtal
- Hjälptill professionell stödkontakt vid upplevd psykisk ohälsa (så som depression eller utbrändhet)
- Annat
- Vet inte / inget av ovanstående

14. På vilket sätt stärker du din känsla av psykologisk trygghet på fritiden? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Psykolog / kurator
- Samtal med vänner och/eller familj
- På något sätt arbetar med personlig utveckling
- Annat
- Vet inte / inget av ovanstående

Pension och pensionsövergång

Här följer frågor om pension och pensionsövergång.

15. Upplever du att du har den information och kunskap du behöver inför övergången till pension?
- Ja
 - Nej
16. Hur får du/hur har du fått tag på den information du behöver om hur övergången till pension går till? (Du kan välja ett eller flera alternativ)
- Informationsmöten på arbetsplatsen
 - Genom personalavdelningen eller företagshälsan
 - Broschyrer på arbetsplatsen
 - Genom min fackliga organisation
 - Jag hittar informationen utanför arbetsplatsen
 - Annat
 - Jag saknar den information jag behöver och/eller vet inte vart jag får tag på den
17. Upplever du någon stress inför övergången till pension?
- Ja
 - Nej
 - Vet inte
18. Vilken form av stöd för stresshantering erbjuder din arbetsplats dig kopplat både till din arbetssituation och övergången till pension? (Du kan välja ett eller flera alternativ)
- Föreläsningar och informationsmöten om stress
 - Samtalsstöd
 - Skriftlig information via intranät eller företagshälsan
 - Annat
 - Vet ej / inget av ovanstående
 - Upplever ingen stress
19. Vet du vad du behöver göra och/eller förbereda inför din pension för att du ska få en meningsfull vardag som pensionär?
- Ja
 - Nej

20. Vet du vilken sysselsättning som finns tillgänglig för dig efter att du gått i pension och hur du hittar den?

- Ja
- Nej

21. Hur stöttar din arbetsplats dig för att du ska hitta information om vilka sammanhang eller sysselsättningar du kan finna efter att du har gått i pension? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Informationsmöten med verksamheter, föreningar och organisationer
- Broschyrer
- Seniorklubb för föredetta anställda
- Annat
- Vet inte / ingen information ges av arbetsplatsen

22. Hur skaffar du dig på egen hand information om vilka sammanhang eller sysselsättningar du kan finna efter att du har gått i pension? (Du kan välja ett eller flera alternativ)

- Informationsmöten med verksamheter, föreningar och organisationer
- Affischer/annonser
- Genom vänner, familj och/eller bekanta
- Genom information via arbetsplatsen
- Annat
- Vet inte