



Livsfortællinger fra pensionerede seniorer

Overgang fra arbejde til pension for 15 seniorer



team**arbejdsliv**

Udarbejdet af: Flemming Pedersen og Cecilie Arndt Pietraszek

Marts 2024



LIVSFORTÆLLINGER FRA PENSIONEREDE SENIORER

Udarbejdet af: Flemming Pedersen og Cecilie Pietraszek

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Marts 2024

Forord.....	4
1 Metode.....	5
2 Tværgående indføring.....	6
3 Livsfortællinger	10
Fortælling 1 – Peter, tekniker.....	10
Fortælling 2 – Hanne, kontraktkoordinator	13
Fortælling 3 – Lene, sygehjælper	15
Fortælling 4 – Susanne, SOSU-hjælper	17
Fortælling 5 – Kirsten, sygehjælper.....	19
Fortælling 6 – Birgit, souschef i køkken	22
Fortælling 7 – Jørgen, konsulent.....	24
Fortælling 8 – Jan, tømrer	27
Fortælling 9 – Per, snedker	29
Fortælling 10 – Marianne, kontorassistent.....	31
Fortælling 11 – Anne, universitetsprofessor.....	33
Fortælling 12 – Bente, administrativ medarbejder.....	36
Fortælling 13 – Marie, rengøringsassistent	39
Fortælling 14 – Anette, fabriksarbejder.....	41
Fortælling 15 – Ole, underviser.....	43

FORORD

Denne arbejdsrapport udgør en del af projektet SeniorArbejdsLiv, som er støttet af Trygfonden. Projektet undersøger seniorarbejdslivet set fra henholdsvis et virksomheds- og medarbejderperspektiv.

De fleste af os kan se frem til at blive flere år på arbejdsmarkedet end tidligere generationer. Pensionsalderen bliver løbende sat op, og ændringer i befolkningssammensætningen betyder færre unge og flere ældre i arbejdsstyrken.

Folkepensionsalderen sættes gradvist op og staten signalerer, at den fremover ønsker at være mindre involveret i at sikre et forsørgelsesgrundlag for dem, som ikke kan holde til at blive på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen, ved samlet set at have reduceret de statslige tilbagetrækningsordninger.

Overenskomster og lokale seniorinitiativer på arbejdspladserne får derfor potentielt en større betydning for, at seniorer kan blive på arbejdsmarkedet. Ved de senere overenskomstforhandlinger er der således kommet flere seniorbestemmelser og større muligheder for fx fritvalgsordninger ind i overenskomsterne.

Den aktuelle rapport sætter fokus på, hvordan individerne agerer i de betingelser, som de har i deres sidste år på arbejdsmarkedet og overgangen til at forlade arbejdet og blive pensionist. Lykkes de med de planer, som de har for deres tilbagetrækning, eller må de forlade arbejdsmarkedet før tid, fx på grund af sygdom, eller fordi de bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet? Rapporten fortæller 15 'historier' om overgangen mellem arbejde og tilværelsen som pensionist.

De to andre undersøgelser i SeniorArbejdsLiv er:

- Medarbejderundersøgelsen, der gennem en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse til arbejdende over 50 år, ledige over 50 år og personer, der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, belyser forhold som forventet tilbagetrækningsalder, seniorinitiativer på arbejdspladsen og forhold som kan forlænge tiden på arbejdsmarkedet.
- Perceptionsundersøgelsen, som gennem en stor repræsentativ survey til danske virksomheder og arbejdspladser belyser virksomhedernes holdninger til seniorer og initiativer rettet mod seniorer.

Det samlede projekt gennemføres i et samarbejde mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Aalborg Universitet og TeamArbejdsLiv.

TeamArbejdsLiv, marts 2024

1 METODE

Denne rapport består af livsfortællinger fra 15 pensionerede seniorer. Seniorerne er blevet fulgt i overgangen fra sent i deres arbejdsliv til pension. De er blevet interviewet første gang mens de var i arbejde og som en del af praksisundersøgelsen i første eller anden runde af SeniorArbejdsLiv (2018-2020 og 2020-2022). De blev interviewet for at få seniormedarbejderes perspektiv på seniorpolitikker og seniorordninger på de virksomheder, hvor de var ansat. Og de er generelt blevet udvalgt til interview af de virksomheder, hvor de var ansat.

Efter aftale med medarbejderne har vi hvert halve år siden første interview, haft telefonisk kontakt eller mailkorrespondance med dem, for at høre om deres livssituation og deres plan for at forlade arbejdsmarkedet. Når den enkelte har forladt arbejdsmarkedet, har vi gennemført et interview med personen.

Interviewene er afholdt ud fra en semistruktureret interviewguide. Guiden er blevet til på baggrund af viden fra tidligere runder af SeniorArbejdsLiv samt generel viden på området. De fleste interviewene er afholdt fysisk og enkelte over telefon eller Teams. Interviewene er optaget for senere at kunne skrive et meningskondenserende referat, hvor centrale passager er transskriberet fuldt ud. Det enkelte interview har varet 45-90 minutter.

Seniorerne er orienteret om, at de optræder i anonymiseret form i rapporten. De er tildelt aliaser for at gøre historierne så flydende og levende som muligt. Seniorernes arbejdspladser er anonymiseret, men deres funktion er beskrevet for at vise, hvilken type arbejde de har haft, og hvad det eventuelt har betydet for deres sidste år på arbejdsmarkedet og tilbagetrækning.

De 15 seniorerne udgøres af fem mænd og 10 kvinder. De repræsenterer et bredt udsnit af brancher og funktioner, og der er således seniorer, der har arbejdet inden for produktion af ting, arbejdet med symboler eller arbejdet med mennesker.

Når vi i den tværgående analyse anvender udtryk som en stor del eller enkelte er det ikke udtryk for, at vi taler tilbage til en repræsentativitet i materialet. Det er blot måder at sige noget om andele inden for de 15 interview.

2 TVÆRGÅENDE INDFØRING

Et af de væsentlige mål med at følge de 15 seniorer fra deres sene position på arbejdsmarkedet og frem til de forlader arbejdsmarkedet har været at undersøge om deres planer for, hvordan de vil afslutte deres tilknytning til arbejdsmarkedet, er lykkedes.

Derved ligger der en antagelse om, at det er vigtigt, at individet kan leve op til sin fortælling om sig selv. At det er vigtigt at kunne bestemme selv og ikke at ende med at blive afskedit eller måtte forlade arbejdsmarkedet fx på grund af sygdom eller fysisk/psykisk nedslidning. Historierne, som kommer frem gennem de 15 interview, viser:

- at en stor andel lykkes med deres planer
- nogle lykkes næsten
- nogle må lave planerne om undervejs og lykkes med de nye planer
- enkelte må forlade arbejdsmarkedet på en helt anden måde end planlagt.

Interviewene viser også – gennem seniorernes fortællinger – at arbejdspladsen og arbejdsgiver i en række tilfælde medvirker til, at seniorerne får den afsked med arbejdsmarkedet, som de ønsker sig.

Inden I kan læse de 15 fortællinger om overgangen fra arbejde til pension, giver vi en kort systematisering af hvor godt det lykkes at skabe og fastholde seniorernes egne planer. Der er få af livsfortællingerne som er helt rene eksempler men systematiseringen giver et forslag til, hvilke cases læseren skal besøge, i forhold til at læse om de fire typer af målopfølgelse, der er nævnt oven for.

De der lykkes med deres planer

For en betydelig del af interviewpersonerne lykkes det at planlægge, hvordan de ønsker at deres afsked med arbejdsmarkedet skal ske, og de holder fast i planen.

Der er både nogle, som fortsætter i arbejdet frem folkepensionsalderen og andre, der stopper inden. Der er nogle som føler sig meget anerkendte i jobbet frem til deres tilbagetrækning, og der er andre som føler sig mindre anerkendte.

De, som fortsætter frem til folkepensionsalderen og oplever en stor anerkendelse i arbejdet, er både en gymnasielærer som arbejder tæt på fuldtid, en universitetsansat som arbejder halvtid og en rengøringsassistent på fuldtid. Det er alle personer, som nyder anerkendelse i deres sidste job, og som har en oplevelse af, at deres arbejdsplads ønsker at fastholde dem. Det er personer, som sætter en ære i deres job, og som har været meget glade for deres arbejdsopgaver og kolleger. Interviewpersonerne føler sig privilegerede i forhold til deres sidste tid på arbejdsmarkedet. De har opnået tilpasninger af arbejdet, hvis det har været nødvendigt for at kunne fortsætte, men flere har ikke ønsket dette. Det skyldes, at de har sat en ære i at kunne fortsætte fuldtid eller med de samme opgaver som hidtil, og at de oplever at kunne klare deres arbejde frem til det tidspunkt, hvor de går på pension. (Læs mere i case 11, 13 og 15).

Af dem som går fra før folkepensionsalderen, er to der arbejder på plejehjem, og en der arbejder på kontor. De to der arbejder på plejehjem oplever, at der er store fysiske og psykiske belastninger i arbejdet, som er med til at forme deres beslutning om, hvornår de forlader arbejdsmarkedet. På den måde er deres beslutning om at stoppe før

folkepensionsalderen præget af belastningerne i arbejdet, men de tager stadig deres egne beslutninger om at holde op og fuldfører dem. (Læs mere i case 3 og 4).

Den interviewperson, der arbejder på kontor, trives i sit job og går fra, fordi hun sammen med sin mand har planlagt det sådan, og fordi hun kan gå på efterløn. I hendes sidste tid på arbejdspladsen sker der dog en omorganisering, som betyder, at hendes team bliver overflyttet til en anden afdeling. Omorganiseringen er med til at cementere hendes beslutning om at stoppe, men den ændrer ikke på beslutningen om tidspunkt for tilbagetrækning. (Læs mere i case 10).

Der er ingen systematik i forhold til, inden for hvilken branche man lykkes med eller lykkes bedst med sin plan. Det er både personer, der arbejder med produktion, med symboler og med mennesker, som formår at komme fra deres sidste arbejdsplads på en måde, som de oplever er værdig.

Beslutningen om at trække sig tilbage har for de flestes vedkommende været helt deres egen, og de oplever at have forladt arbejdsmarkedet på en ordentlig måde. For en enkelt gælder det, at beslutningen i høj grad har været afhængig af ægtefællens tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Især for dem der bliver til folkepensionsalderen, er der stay-effekter involveret. De er på hver deres måde værdsat på arbejdspladserne. I flere tilfælde er det som om, at muligheden for tilpasning af arbejdet i sig selv er en stay-faktor. Især for dem der stopper før folkepensionsalderen, er der push-effekter involveret. De oplever belastninger i arbejdet, som arbejdsgiver ikke kan kompensere for, og vælger derfor at forlade arbejdsmarkedet. Dog stadig på en måde, hvor de får gjort det til deres egen beslutning.

Overgangen til deres nye tilværelse har ikke været svær, hverken når tilbagetrækning har skyldtes et ønske om at bruge tid på interesser, på sin ægtefælle eller andet.

De der næsten lykkes

Der er flere interviewpersoner, som næsten lykkes med deres planer, men hvor det bliver en smule uklart om det er dem selv, der helt beslutter og bestemmer deres tilbagetrækning, eller om det er forhold på virksomheden, der er udløsende.

En kontraktkoordinator bliver længere i job end hun oprindeligt havde tænkt sig, blandt fordi hun gerne vil være med til at gennemføre en sidste stor opgave. Men opgaven forløber ikke som forventet, og hun vælger at trække sig tilbage før den er afsluttet. (Læs mere i case 2).

For en anden, der lykkes med flere gange at beslutte sig for at trække sig senere tilbage end først planlagt, bliver afskeden i sidste ende helt som ønsket. For at forebygge belastninger i arbejdet får hun mulighed for at have mindre tid med plejeopgaver og i stedet have halv arbejdstid i et aktivitetscenter. Det fungerer ikke optimalt og giver hende en følelse af, at den sidste tid på arbejdsmarkedet bliver lidt uværdig. Det uværdige skyldes både, at der ikke længere er tid til de mennesker, som hendes kerneopgave drejer sig om samt at opgaverne i aktivitetscentret er dårligt organiseret. Tilpasning af arbejdet bliver i dette tilfælde en push-faktor, i stedet for at fungere som en pull-faktor.

Nogle laver planerne om og lykkes med de nye planer

En større andel af casene har lagt en plan, men der sker noget, som betyder, at de må ændre i den, og de lykkes herefter med den nye plan for tilbagetrækning. Sygdom eller arbejdsskader er en af de faktorer som kan ændre de seniormedarbejdes plan, afskedigelse er en anden, og det at ombestemme sig er en tredje.

Sygdom/arbejdsskade

Flere interviewpersoner oplever at blive ramt af sygdom eller en arbejdsskade. For en af dem lykkes det at komme tilbage i arbejde efter en arbejdsskade. Han er håndværker, og der sker en tilpasning af arbejdet, sådan at han kommer til at have mindre fysisk belastende arbejde og kortere arbejdstid. Han oplever tilpasningerne i arbejdet som en stor ansvarlighed og anerkendelse fra virksomhedens side. Tilpasning af arbejdet og deri virksomhedens anerkendelse af hans værdi for arbejdspladsen bliver en stay-faktor, som betyder, at han bliver længere i job end ellers. Når først han er tilbage i arbejde kan han lave sin nye plan for tilbagetrækning. Den bliver dog også senere udfordret, da aftalen med hans kone var, at de begge skulle trække sig tilbage, når hun kunne gå på efterløn. Hendes efterlønsalder blive skubbet fra 60 til 63 år, og hans (deres) plan bliver herefter ændret. (Læs mere i case 9).

En køkkenhjælper har løbende haft en plan for at trække sig tilbage ved folkepensionsalderen og måske også blive længere. Men det sidste år på arbejdsmarkedet bliver langt fra som hun har ønsket. En konflikt på arbejdspladsen gør, at interviewpersonen bliver sygemeldt og er i tvivl om, hvorvidt hun nogensinde skal tilbage på arbejde igen. Det er dog helt afgørende for hende at gå med æren i behold, og hun vælger derfor at rejse sig efter sin sygemelding og blive på arbejdspladsen til konflikten er landet – også selvom hun ikke er nødt til det økonomisk – hvorefter hun selv vælger at gå på pension. Hun forlader arbejdsmarkedet et år inden pensionsalderen. (Læs mere i case 6).

Afskedigelse

En interviewperson oplever at blive afskediget, hvilket helt ændrer hans planer. Han får et andet lignende job, som han er glad for. Men da der efter en årrække opstår udfordringer i det nye job med manglende fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdstiden og i samarbejdet med en kollega, vælger han at trække sig tilbage et år senere end folkepensionsalderen. Historien er et godt eksempel på en person, der tilbageerobrer styringen over sin egen tilbagetrækning. Samtidig viser historien, at personen får nogle år på arbejdsmarkedet, hvor han fagligt arbejder med relevante opgaver, men han bliver aldrig helt dus med den mere moderne kultur, som findes på den nye arbejdsplads. (Læs mere i case 1).

Omvalg

Der er flere som har en plan, men som ombestemmer sig undervejs, typisk ender de med at blive længere på arbejdsmarkedet end de først havde planlagt.

En byggeleder trækker sig tilbage, bliver derefter ramt af sygdom, men da han igen er rask oplever han, at det er kedeligt at gå hjemme, mens konen går på job. Han søger tilbage og kommer i arbejde som op til halvtids konsulent inden for samme arbejdsområde men i en mere tilbagetrukket position og mindre belastende arbejdsforhold. At han får den mulighed, skyldes hans kompetencer men også en branche, hvor der er brug for arbejdskraft. (Læs mere i case 7).

En interviewperson, der hele sit arbejdsliv har arbejdet med administrative opgaver, laver sin plan om, fordi hun oplever fortsat at have energi og lyst til arbejdet, da hun når den alder, hvor hun oprindeligt har planlagt at gå fra. Hun fortsætter nogle år længere end planlagt, hvilket bl.a. lader sig gøre, fordi hun går ned i tid som en del af arbejdspladsens seniorordning. Da hun vælger at gå på pension, er den helt afgørende årsag, at hun ønsker nogle år som pensionist, hvor hun er rask og mobil og kan få en masse oplevelser med sin mand. (Læs mere i case 12).

Nogle lykkes ikke med deres planer

For to af interviewpersonerne bliver afslutningen på arbejdslivet enten ikke eller slet ikke som ønsket, primært på grund af sygdom.

En bliver afskediget på grund af sygdom og kan derfor ikke blive på arbejdsmarkedet så længe, som hun havde planlagt. Sygdom i alvorlig grad og med varig påvirkning af arbejds- evnen betyder, at virksomheden afskediger medarbejderen på grund af mange sygedage og på et tidspunkt, hvor der også sker andre afskedigelser. Sygdommen er så alvorlig, at virksomheden ikke synes at kunne tilbyde en tilpasning af arbejdet som svarer til den arbejds- evne som er tilbage. For individet betyder afskedigelsen et forløb på dagpenge, med pres om at vende tilbage til arbejdsmarkedet fra Jobcentret, som dog afsluttes efter kort tid, da hun kan gå på efterløn. På trods af det som interviewpersonen kalder for en pæn afskedi- gelse fra virksomhedens side, havde hun grundlæggende forestillet sig at afskeden fra ar- bejdsmarkedet skulle være sket på en anden måde. (Læs mere i case 14).

En anden bliver også afskediget efter sygdom, og hans plan for tilbagetrækning bliver der- ved ødelagt. Da han er raskmeldt, kommer han i arbejdsprøvning på et værksted og ender med at løse forskellige opgaver hos virksomheden inden der på et tidspunkt er en nedgang i arbejdet som betyder, at virksomheden ikke har arbejde nok. Han får aftalt med lederen, at ansættelsen fastholdes frem til et tidspunkt, hvor han kan få en højere tilbagetræknings- ydelse og har på den måde alligevel delvis indflydelse på tidspunkt og vilkår for sin tilbage- trækning. Han står dog tilbage i en situation uden for arbejdsmarkedet, hvor han godt ville arbejde en dag om ugen, men ikke har mulighed for det. (Læs mere i case 8).

I disse to fortællinger er det individets (tilfældige) sygdomsforløb, som aktiver push-fakto- ren på arbejdsmarkedet, og som betyder, at virksomheden vælger at afskedige en medar- bejder, som har stort fravær og svært ved at klare arbejdsopgaverne.

3 LIVSFORTÆLLINGER

FORTÆLLING 1 – PETER, TEKNIKER

Fortællingen om Peter er interessant, fordi det lykkes ham at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter han i en alder af 65 bliver afskediget. Han kommer i et andet job inden for servicebranchen ud fra de færdigheder han har som tekniker. Fortællingen er også interessant, fordi Peter, da han begynder at opleve udfordringer i sit nye job, selv beslutter sig for at stoppe. Han kan tillade sig det, fordi han har nået folkepensionsalderen, men det afgørende for ham er, at han bevarer kontrollen med sin egen livshistorie ved, at det er ham selv, der siger op som 68-årig.

Uddannelse og ansættelser

Peter stod i lære i et laboratorium, hvorfra han blev uddannet finmekaniker. I 1976 blev han ansat i en dansk afdeling af en større udenlandsk virksomhed, hvor han stort set hele sit arbejdsliv har været ansat som tekniker. Jobbet som tekniker har bestået i at servicere kunders telefax, printere og kopimaskiner. Peter har været meget glad for jobbet og har især nydt kundekontakten. Jobbet har med hans egne ord været meget givende for hans liv.

Peter bliver som 65-årig afskediget fra den arbejdsplads, hvor han havde været ansat siden 1976. Han var godt klar over det, da hans afskedigelse nærmede sig, for han oplevede, at afskedigelserne altid ramte de ældste medarbejdere. Afskedigelsen betyder, at Peter ikke selv får lov at vælge, at hans arbejdsliv potentielt skal til at stoppe, og netop det med selv at kunne styre sin afslutning på arbejdslivet har stor betydning for ham. Det er vigtigt for ham at have en oplevelse af kontrol. Derfor går han efter syv måneders ledighed i gang med at søge job. Peter fortæller om sine overvejelser i søgeprocessen:

Jeg havde søgeagenter på sådan noget med at reparere cykler, men det var sådan noget med sene arbejdstider, og det tiltalte mig ikke. Da jeg tænkte "nu giver jeg det et mere intenst skud", så tænkte jeg på sådan noget med teknikerjob. Jeg søgte en 3-4 stykker, og så kom jeg til samtale hos [navn på arbejdsplads], og dagen efter fik jeg jobbet.

Om grunden til, at Peter bliver valgt til jobbet, fortæller han:

Det var min profil de ville have. De havde haft en yngre i jobbet, som ikke var fagligt grundigt nok, så de mente jeg havde en faglig stolthed. Det var fedt og kanon.

Peter begynder på sit nye teknikerjob på et værksted hos en mellemstor virksomhed i København i 2020. Arbejdsopgaverne består i at renovere moduler til de produkter, som virksomheden sælger. Det er noget helt andet end de maskiner, som Peter tidligere har arbejdet med. Det er nogle dyre maskiner produceret i Europa frem for de maskiner han tidligere har arbejdet med, som var produceret i Kina. Det er en teknisk sjov omvæltning for Peter.

Ansættelsen på værkstedet er overordnet en god oplevelse for Peter – både fordi jobbet er interessant, men også fordi der er mange unge mennesker ansat, og fordi virksomheden rider på en bølge af succes, hvilket er spændende at være en del af. Det er sjovt og

anderledes, at kulturen i virksomheden er flydende, og at ledelsen kan gøre som de vil. Det adskiller sig i høj grad fra kulturen og ledelsestilgangen på Peters tidligere arbejdsplads.

Tiden frem mod pensionering

Da Peter begynder på værkstedet som 65-årig, har han ikke planlagt, hvornår han vil gå på pension. Han har nogle overvejelser der går på, at han vil blive i jobbet et sted mellem et halvt år og fem år. Peter melder ikke sine planer om at gå på pension ud før til allersidst. Den 1. september 2022 går han på pension efter tre år på værkstedet.

I begyndelsen af sin ansættelse arbejder Peter fuldtid, men fra august 2021 får han efter eget ønske en fire dages arbejdsuge. Ifølge Peter lader det sig udelukkende gøre, fordi virksomheden halvandet år efter hans ansættelse bliver opkøbt af en større virksomhed, som har forskellige politikker, heriblandt en politik om, at det er muligt at gå ned på en fire dages arbejdsuge.

Peter forsøger at opnå yderligere tilpasninger i sit arbejde for at kunne blive længere på arbejdsmarkedet. Han prøver i en kort periode at arbejde en halv time længere hver dag, sådan at han kan få tidligere fri om fredagen og nå tidligere i sommerhus med sin hustru. Men det bliver han irettesat for af sin leder, og han forsøger ikke at opnå yderligere tilpasninger.

I løbet af det sidste år på værkstedet føler Peter mere og mere, at tiden er ved at være til, at han skal stoppe. Han forbereder sig mentalt på, at det nok nu er ved at være slut. For Peter er det ikke en specielt hård erkendelse at tiden er inde, bl.a. fordi han kan se, at han er lykkedes med at blive på arbejdsmarkedet til han er 68 år, som er blevet et mål for ham. Ved at blive til han er fyldt 68 år, vil han nemlig opnå seniorgevinst for anden gang. Første seniorgevinst fik han som 67-årig, fordi han var blevet på arbejdsmarkedet et år efter folkepensionsalderen.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Selvom Peters sidste job overordnet set er en god oplevelse, og et job han trives i, er der flere belastende forhold, som generer Peter, og som har en betydning for, at han vælger at stoppe på værkstedet efter tre år.

Peter er en mand, der kan lide struktur og ordentlighed, og det var der i høj grad på hans første arbejdsplads. Det oplever han ikke er til stede på samme måde på hans sidste arbejdsplads. Og selvom den flydende kultur i virksomheden og det, at ledelsen kan gøre som de ønsker, er sjovt og spændende, betyder det også, at ledelsen kommer til at træde på folk. Peter fortæller:

De havde ikke forstand på at lede, men værre var det ikke. Jeg havde i baghovedet, at jeg var der i begrænset tid.

Som konsekvens heraf oplever Peter, at nogle medarbejdere bliver illoyale over for virksomheden, og det har han det dårligt med.

Derudover har Peter en kollega, som han finder det svært at samarbejde med, og det er til tider belastende for ham. Peter har været vant til at arbejde alene ude i byen i sit første job, og han reflekterer selv over, at samarbejdsvanskelighederne med den pågældende kollega måske skyldes, at han ikke selv er vant til at samarbejde så tæt. Peter kan udholde det vanskelige samarbejde, fordi han har sit eget arbejdsområde og ikke er dybt afhængig af at sparre med kollegaen.

Peter går ikke for alvor ind i de forhold på arbejdspladsen, som han finder belastende, fordi han ved, at tidshorizonten for, hvor længe han skal blive i jobbet, er begrænset. Han har dog mange samtaler med sin leder om samarbejdsvanskelighederne med kollegaen, men det nytter ikke. Peter formår at være i det, fordi han med egne ord 'var der på lånt tid'.

Overgangen til tilværelsen som pensionist

Det har haft en afgørende betydning for Peter, at han oplever at have kontrol over, hvornår og hvordan han forlader arbejdsmarkedet. At have styr på sit liv og selv at kunne styre tingene har generelt en stor betydning for ham, hans liv og hans selvværd. Afskedigelsen fra hans første job var både ubehageligt, irriterende og ydmygende, så det har haft en stor betydning for hvor godt han har kunnet finde sig til rette med at gå på pension, at han selv kunne trække sig fra arbejdsmarkedet, da han følte det var på tide.

Peter har da også forberedt sig grundigt på de praktiske og økonomiske forhold i forhold til at gå på pension. Han har haft et stort behov for at have et detaljeret overblik over økonomien, inden han forlod arbejdsmarkedet. Selvom han egentlig havde godt styr på sin økonomi i forvejen, har han været i dialog med sit pensionsselskab i god tid op til, at han gik på pension. Han har været lidt bekymret for, hvor meget han egentlig ville få udbetalt som pensionist. Peter har talt med sit pensionsselskab om, hvordan han skal gøre, og hvor meget han vil få udbetalt, og det har beroliget ham.

Peter og hans hustru har desuden besluttet at blive boende i deres ejerrækkehus, og det viser sig, at det fint kan lade sig gøre økonomisk. Det har været meget trygt for Peter at have truffet den beslutning inden han gik på pension.

Livet som pensionist

Det har ikke været uden udfordringer at skulle vænne sig til tilværelsen som pensionist. Peters hustru har været på efterløn i flere år og har gået hjemme alene, mens Peter er taget af sted på arbejde hver dag. Peter og hans hustru går nu begge hjemme, og det betyder, at de har skullet finde ud af at leve sammen på en ny måde. En anden udfordring er, at Peter er en mand, der holder af struktur, og derfor har den til tider ustrukturerede hverdag som pensionist været lidt svær for ham. Ingen af udfordringerne er dog værre end at de er til at leve med.

Alt i alt er Peters tilværelse som pensionist god. Han fortæller:

Det er en dejlig frihed at have fået, at man ikke skal op til forpligtelser. Jeg kunne sagtens komme til en dag, hvor jeg ikke fik talt med nogen hos [navn på arbejdsplads], fx hvis de havde travlt ude i byen, men nu har jeg den frihed til, at vi sammen kan lave ting.

Han nyder ikke at skulle stå op for at møde på arbejde kl. 7 – noget han gjorde på sin sidste arbejdsplads for at kunne få tidligere fri. Peter vænnede sig til at stå tidligt op for at cykle 16 km til arbejde på sin nyindkøbte elcykel, og det har været en personlig sejr for ham at cykle frem og tilbage til arbejde dagligt. Han beskriver det som en dejlig oplevelse, og som noget han ikke havde mulighed for på sit første job, hvor han var afhængig af at skulle have sin firmabil med hjem. Men at skulle stå op i de mørke morgentimer for at møde tidligt har også været en belastning, som Peter nu virkelig nyder at være fri for.

De mange kilometers cykling til og fra arbejde i Peters sidste tre år på arbejdsmarkedet vidner om en aktiv mand, der kan lide at holde sig i gang. Den aktive livsstil præger også Peters

liv som pensionist. Efter han er gået på pension, har han tilmeldt sig et træsløjdhold gennem Ældresagen, og han går til gymnastik. Begge aktiviteter er en måde at møde andre mennesker på, hvilket han føler et større overskud til nu. Heldigvis har Peter et godt helbred, som ikke hæmmer ham i de aktiviteter, han ønsker at bruge sin tid som pensionist på.

Peter sidder desuden i flere frivillige bestyrelser, og adspurgt om han kunne forestille sig at begynde at arbejde igen, er det også det frivillige der trækker i ham. Han er meget interesseret i et frivilligt arbejde nogle formiddage om ugen, hvor han kan nørde sin tekniske interesse, eller hvor han kan arbejde med noget, der interesserer ham, fx noget med biler eller cykler.

Han har tanker om at kontakte en lokal shop, hvor man som frivillig reparerer småting for folk og giver tingene et nyt liv. Her vil Peter kunne møde *'andre fagidioter'* som han siger, og så er det en måde, hvorpå han kan bevare håndværket som en del af sit liv.

FORTÆLLING 2 – HANNE, KONTRAKTKOORDINATOR

Hanne er et eksempel på en medarbejder, der ønsker at blive på arbejdsmarkedet, hvis hun kan gøre det under ordentlige vilkår på den arbejdsplads, hvor hun er rigtig glad for at være. Hun er ansat i et job hos en dansk afdeling af en større udenlandsk virksomhed. Hanne har flere idéer til at nedbringe sit store arbejdspress, sådan at hun stille og roligt kan trappe ned i tid frem mod sin pension.

Udfordringen er, at hendes ønsker ikke bliver imødekommet af hendes leder, selvom virksomheden ønsker at beholde hende og hendes viden.

På trods af lederens manglende forståelse for Hannes arbejdspress og alder, vælger Hanne at fortsætte længere i sit job end hun oprindeligt har planlagt, fordi hun har en spændende opgave hun gerne vil følge til dørs. Men den afsluttende opgave, der holder hende længere i jobbet, forløber ikke som den skal. Og det bliver grunden til, at hun forlader arbejdsmarkedet i som 66-årig.

Uddannelse og ansættelser

Hanne har uddannet sig selv inden for kontor, da hun i begyndelsen af sin karriere arbejdede på kontor i et lille transportfirma. Her sidder hun først ved telefonen og kommer senere ind i bogholderiet, for til sidst at ende med at lave alt regnskab i firmaet. Hanne er således selvlært og har aldrig taget en kompetencegivende uddannelse.

I 1996 bliver Hanne ansat som vikar i en dansk afdeling af en større udenlandsk virksomhed, hvor hun bliver fastansat året efter. I begyndelsen arbejder Hanne med ordrer, og senere bliver det også til kontrakter. Til sidst er det udelukkende kontrakter, som hun sidder med. Hun får titlen kontraktkoordinator. Hun sidder i en afdeling, hvor de ikke er ret mange, og hvor nogle af de opgaver Hanne løser, kun kan løses af hende. Det betyder, at en del viden forsvinder, når hun forlader arbejdspladsen.

I de sidste år er Hanne ansat på 30 timer om ugen.

Overvejelser om at forlade arbejdsmarkedet

Da vi første gang interviewer Hanne i 2019, er hendes plan at gå på pension i slutningen af året. Det skal ske ved en langsom nedtrapning, hvor hun først går ned på tre arbejdsdage om ugen og så endnu længere ned i tid.

Årsagen til, at Hanne ønsker at forlade arbejdsmarkedet i slut 2019, er, at virksomheden ikke tager nok hensyn til, at man bliver ældre. Virksomhedens seniorpolitik og -ordninger fungerer ikke ifølge Hanne ikke. Hanne er ellers glad for sit arbejde, og der er en god ånd i virksomheden. Hun er også meget glad for det kollegiale fællesskab og beskriver det lidt som en familie. Hun oplever bestemt at få anerkendelse fra både kolleger og leder.

På trods af Hannes ønske om at stoppe i 2019, vil virksomheden nødig slippe hende, for hun sidder med en stor viden, som hun vil tage med sig, når hun forlader arbejdspladsen. Virksomheden ønsker at beholde Hanne på nedsat tid, men det er ikke hvad Hanne ønsker. Hun er på det tidspunkt gået ned på 30 timer flere år før, men arbejdsopgaverne er stadig de samme som da hun arbejdede fuldtid, og det presser hende:

Jeg har jo sagt, at jeg har for mange opgaver, men det preller lidt ligesom af. Når man siger, at man er presset og har for meget, bliver der så ikke rigtigt gjort noget ved det.

Hvis Hanne skal blive, kræver det, at hendes opgaver bliver tilpasset hendes arbejdstid på 30 timer, sådan at arbejdspresset bliver mindre. Hun foreslår bl.a., at de ansætter en ny medarbejder, så de er to, der sidder med hendes opgaver i stedet for, at hun sidder med dem alene. På den måde vil hun blive aflastet samtidig med, at overleveringen af hendes opgaver kan gå i gang i god tid og foregå på en smidig måde. Hanne sidder nemlig med nogle store opgaver, som hun er den eneste der kan løse, og som det er umuligt at overdrage til en ny kollega på kort tid. Men hendes ønsker bliver ikke imødekommet.

For Hanne er der også økonomiske forhold, der spiller ind i forhold til hendes overvejelser om at forlade arbejdsmarkedet. Hun har en efterlønsordning, som lokker hende lidt her og nu. Alternativt kan hun se frem til en skattefri bonus, hvis hun bliver længere end til pensionsalderen. Den økonomiske gevinst ved at blive er dog ikke det afgørende for Hanne. Det afgørende er, at hverdagen kan fungere.

Hanne fortæller, at hun 'mest tænker på sig selv i det her'. Hun ønsker ikke at forlade arbejdsmarkedet for at passe børnebørn, der nu er store, eller for at tage sig af sin mand, der har været invalidepensionist i mange år. Hanne ønsker at trække sig tilbage for sin egen skyld.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Den plan, som Hanne fortæller om i 2019, kommer ikke helt til at holde. Hanne fortsætter med at arbejde et år længere end hvad hun har planlagt, nemlig til november 2020. Det gør hun, fordi virksomheden får et nyt system med nogle nye programmer, som Hanne synes, at det spændende at være med til at starte op – ikke fordi hendes ønsker om yderligere nedtrapning i tid eller justering af mængden af arbejdsopgaver bliver imødekommet. Hendes nye plan bliver at være med til opstarten af implementeringen af de nye programmer og at stoppe bagefter.

Det går dog ikke helt som det skal med implementeringen af de nye programmer. Oplæringen flyder, projektet sejler, og hun får ikke klare beskeder fra sin leder. Det presser Hanne, for hun er en person, der har brug for klare linjer og for at vide, hvad hun skal. Udfordringerne bliver for store, selvom Hanne synes projektet er interessant. Hun bliver derfor enig med sig selv om, at hun ikke længere vil stå model til det, og at hun hellere må stoppe. Adspurgt om det er hende selv eller projektet med det nye system, der gør, at hun vælger at stoppe, svarer Hanne:

Jeg tror det var projektet. Jeg tror godt jeg kunne følge med, for jeg begyndte at lære de andre op i det jeg kunne, og det tager jeg som et udtryk for, at jeg havde forstået det i systemet, der skulle forstås.

Oplevelsen med virksomhedens håndtering af implementeringen af det nye system, lader til at være prikken over i'et for Hanne's beslutning om, at forlade arbejdsmarkedet. Hun har længe før dette gjort sin leder opmærksom på, at aftalen med at gå ned i tid til 30 timer er en dårlig aftale for hende, for hun skal levere det samme stykke arbejde, og er også gået ned i løn og pension. Hendes leder kan ikke love hende, at arbejdsopgaverne bliver tilpasset. Hendes plan om at trappe langsomt ned i tid har heller ikke kunnet lade sig gøre. Hanne oplever, at virksomhedens seniorordning ikke fungerer:

De har gjort det, der står i seniorpolitikken, men jeg fik ikke reduceret mine opgaver og skulle selv betale. Når man arbejder til en lavere løn end 37 timer om igen, så er man godt dum. Og det har jeg jo så gjort i nogle år.

Der er i seniorordningen også mulighed for at få andre opgaver, men selvom Hanne har talt med sin leder om, at hun kunne blive en slags 'floorwalker', der hjælper til hvor der er behov for det, er det ikke blevet til noget.

Til sidst bliver det for meget for Hanne, og hun vælger at sige, at nok er nok.

Hanne er ansat i virksomheden, frem til hun trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet som 66-årig.

Livet som pensionist

Da vi interviewer Hanne for anden gang i november 2021, har hun været på pension i et års tid. Hun savner ikke sit arbejde, og hun fortæller, at det var rart at komme fri af det. Hun har ikke fortrudt, at hun forlod arbejdsmarkedet på det tidspunkt hun gjorde.

Hanne har haft sin tvivl og bekymringer om, hvordan det mon kom til at gå, for hun har hørt om hvor galt det kan gå, når folk ikke har tænkt sig ordentligt om i forhold til at gå på pension, og har måttet begynde at arbejde igen. Men for hende har det fungeret fuldstændig som det skulle. Hun er overrasket over, at hun ikke har oplevet nogle problemer ved sin nye tilværelse som pensionist, og at hun slet ikke har tænkt på sin arbejdsplads. Men det glæder hun sig bare over.

Hanne har da også rigeligt at lave derhjemme, hun cykler, bager og har sin kolonihave. Det er gnidningsfrit at gå derhjemme med sin mand, for de kan lave ting hver for sig og har også en fælles interesse i kolonihaven. Hun ses desuden med kolleger tre gange om måneden.

FORTÆLLING 3 – LENE, SYGEHJÆLPER

Fortællingen om Lene er en fortælling om en dedikeret medarbejder, som vælger at forlade arbejdsmarkedet tidligere end hvad der måske var nødvendigt. Lene er uddannet sygehjælper, og hendes arbejdsliv har været både fysisk og psykisk hårdt. Alligevel har hun altid elsket sit arbejde. Men Lene har oplevet, at arbejdet har ændret karakter. Det er gået fra at handle om mennesker til i stigende grad at handle om administration. Det og et stort arbejdspress bliver til sidst det der gør, at Lene forlader arbejdsmarkedet.

Lene ville muligvis gerne være blevet længere i sit job, hvis det havde været muligt at gå ned i tid. Men den eneste mulighed for at tilpasse arbejdet har været, at Lene kunne blive tilkaldsvikar eller afløser, og det ønskede hun ikke 'for 20. kr. ekstra i timen'.

Desuden vil Lene gerne nå at have nogle gode år som pensionist, hvor hun kan hjælpe sine egne. Summen af alt dette bliver, at Lene går på efterløn som 62-årig.

Uddannelse og ansættelser

Da vi i 2018 interviewer Lene første gang, fortæller hun om et langt arbejdsliv, hvor hun har arbejdet siden hun var 15 år og inden for pleje- og omsorgsbranchen siden hun var 21 år. Det betyder, at hun som 61-årig – i 2018 – kan fejre 41-års jubilæum som sygehjælper/assistent.

I hendes sidste otte år på arbejdsmarkedet arbejder Lene på en skærmet enhed med 12 beboere. Her er hun ansat på 30 timer, hvilket hun som udgangspunkt er tilfreds med. I ny og næ sker det, at Lene har nattevagter, men det er sjældent.

Overvejelser om og forberedelse på tilbagetrækning

Lene har i 2018 en meget klar og konkret plan for, hvornår hun vil forlade arbejdsmarkedet. Hun har faktisk en helt præcis dato for, hvornår hun planlægger at gå på efterløn. Og den dato er så snart det er muligt. Da vi igen interviewer Lene i 2020, viser det sig, at hun har fulgt sin plan. Hun er gået på efterløn d. 1. december 2018.

Men selvom Lenes situation umiddelbart lyder afklaret, er historien om Lene alligevel ikke så entydig. Lene fortæller både om, at hun kunne have tænkt sig at forlade arbejdsmarkedet allerede som 60-årig og om, at hun kunne have tænkt sig at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis det at gå en del ned i tid havde været en mulighed. Dette vidner om modsattede ønsker og behov, som opstår hos en dedikeret medarbejder, der på den ene side elsker sit job, og på den anden side opdager, at hun ikke længere kan holde til det og ikke har mulighed for at få tilpasset arbejdet yderligere.

I sidste ende er det afgørende for Lene, at hun kan få nogle gode år som pensionist, hvor hun ikke er for nedslidt eller for syg til at gøre det hun gerne vil. Hun har set flere af sine kolleger blive syge, hvilket har gjort, at de ikke har kunnet nyde tilværelsen som pensionister. Det er ikke et scenarie, som Lene ønsker sig.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Da vi interviewer Lene i 2018, gør hun sig nogle tanker om, hvordan det vil være at forlade arbejdsmarkedet. I den forbindelse bliver det tydeligt, at der er forhold i arbejdet, som presser Lene. Hun fortæller:

(...) men jeg tror også på, det bliver godt, at jeg ikke skal hænge i en klokkesnor og minuttider mere. Det fylder så meget, synes jeg, jo gamlere, man blir', ikk'. Det er jo nærmest akkord med gamle, senile mennesker!

Citatet vidner om, at Lene har en forventning om, at det vil blive rart at slippe for det, der presser hende i jobbet – og som især presser hende i takt med, at hun bliver ældre. Hun har en oplevelse af konstant at skulle nå noget, når hun er på arbejde samtidig med, at hun ikke lige kan slippe arbejdet når hun kommer hjem.

Lene fortæller senere i interviewet, at det administrative fylder langt mere i arbejdet i dag, end det gjorde engang. Lene oplever en stor frustration over, at jobbet er blevet så administrativt, og at det administrative tager tid fra personalet, som kunne gå til borgeren. Jobbet handler ifølge Lene ikke længere om mennesker, og Lene gik netop ind i sygehjælperfaget, fordi hun ønskede at arbejde med mennesker. Hun fortæller:

Alt skal dokumenteres, og det handler ikke om menneskene. Der er alt for meget administration, og det var ikke derfor jeg gik ind i det her fag. Og det er derfor jeg stopper – det er fandme ikke fordi, jeg ikke elsker mit arbejde. For det gør jeg, ellers havde jeg jo ikke været her.

Lene har altid elsket sit arbejde, men det at mennesket ikke længere er i centrum for kerneopgaven, gør, at Lene til sidst vælger at forlade arbejdsmarkedet. Samtidig har det betydning for Lenes valg om at forlade arbejdsmarkedet, at tidspresset er blevet så stort, at dagligdagen er hektisk og stressende. Og hun erkender hen mod slutningen af sit arbejdsliv, at hun ikke længere kan holde til det.

Lenes klare holdning er da også, at man skal have mulighed for at forlade arbejdsmarkedet, når man har arbejdet i 40 år. For Lene er det ikke alder der afgør, hvornår man har gjort sig fortjent til at gå på pension, men derimod at man har ydet sit.

Livet som pensionist

Det har været en lettelse og en befrielse for Lene at forlade arbejdsmarkedet, fordi hun har været slidt og træt. Hun er meget glad for ikke længere at skulle møde op mandag morgen og præstere. Og det selvom Lene har elsket sit arbejde, og at hun også fortæller om dage, hvor hun kunne blive høj af arbejdet, fordi der var tid til at hygge sig med kolleger og beboere. De dage var der bare ikke så mange af.

Det eneste negative ved at gå hjemme er for Lene at se, at hun har skullet vænne sig til at gå meget op og ned ad sin mand. Det er ingen af dem vant til. Og så mangler hun også lidt at opleve noget, som hun ville kunne fortælle om derhjemme.

Måske er manglen på oplevelser også medvirkende til, at Lene godt kunne finde på at arbejde igen. Det skulle være, hvis hendes drømmejob pludselig var der. Lene kan godt lide at gøre rent og passe hus og have, så hvis nogle sommerhusejere skulle have behov for en hånd, ville Lene gerne tilbyde sig. Samtidig mener hun, at det skal kunne betale sig at arbejde som folkepensionist. Man bør ikke straffes for at arbejde ved at blive modregnet, fx i sin efterløn som i Lenes tilfælde.

Lene håber ikke, at man i fremtiden skal være 70 år, før man kan forlade arbejdsmarkedet. Hun håber, at andre vil opleve stadig at være friske – ligesom hende – når de forlader arbejdsmarkedet.

FORTÆLLING 4 – SUSANNE, SOSU-HJÆLPER

Susanne er et eksempel på en medarbejder, som har flere væsentlige grunde til at ville gå på pension, men som også forestiller sig, at hun kunne være blevet længere i sit sidste job, hvis det havde været muligt at tilpasse arbejdsmængden og tilbyde andre ordninger.

Samtidig mener Susanne, at hun har været tilstrækkeligt længe på arbejdsmarkedet. Hendes krop er brugt, og hun vil gerne nå at have tid til at tage sig af sine børnebørn, inden det pludselig kan være for sent. Hun har mistet flere familiemedlemmer tidligt, og er meget bevidst om, at man ikke ved, hvor lang tid man har igen.

Uddannelse og ansættelser

Annette har en kontoruddannelse og har arbejdet på kontor fra hun var 18 år og til hun var i 40'erne. Efterfølgende arbejder hun 10 år som pædagogmedhjælper i en børnehave. Da Susanne er i 50'erne uddanner hun sig til SOSU-hjælper. Hun arbejder som dette indtil

november 2018, hvor hun forlader arbejdsmarkedet og går på efterløn. På det tidspunkt er Susanne 62 år.

Under sin uddannelse til SOSU-hjælper er Susanne elev på en kommunal arbejdsplads inden for pleje- og omsorgsbranchen. Her får hun siden job. Det er dette job, som Susanne går på pension fra efter 14 års ansættelse.

Susanne er ansat på 32 timer om ugen, og det har hun været i hele sin ansættelsesperiode. Hun har fast dagvagt. På et tidspunkt er hun heldig at komme ind på kontoret og få opgaver, fordi hun har erfaring med IT fra tidligere job.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Da vi første gang interviewer Susanne i foråret 2018, er den primære årsag til, at hun ønsker at forlade arbejdsmarkedet hendes krop, der siger fra. Hun trænger til at stoppe. Hun har ikke alvorlige skavanker, men ryster på hænderne, og det generer hende. Som følge heraf er hun blevet fritaget fra at give insulin til borgerne og til at dryppe øjne.

Susanne beskriver også, at hun intet overskud har, når hun kommer hjem fra arbejde. Hun holder af at cykle og gå til gymnastik, men fordi hun er brugt og træt, når hun kommer hjem, har hun ikke dyrket nogle af delene de seneste år.

Hun kunne ønske sig, at man havde tilpasset kravene i arbejdet sådan, at hun arbejdede 17 timer om ugen og fik efterløn for de resterende timer, men det er ikke noget hun spørger sin leder om. Det til trods for, at en sådan ordning kunne have betydet, at Susanne var blevet længere i sit job – et job, med gode kolleger og søde borgere, og hvor hun føler sig værdsat. Set i bakspejlet havde en sådan løsning ikke været mulig, da der altid ville have været behov for mere arbejdskraft.

En anden årsag til, at Susanne forlader arbejdsmarkedet, er, at hun har følt sig uretfærdigt behandlet i forhold til sin efterløn:

De havde lovet en efterløn når man blev 60, og nu skulle jeg arbejde til jeg blev 62, så uanset hvad så holdt jeg op, fordi de skulle ikke blive ved med at tage røven på mig.

Susanne har følt sig snydt og har været gal over, at hun pludselig skulle arbejde to et halvt år længere, end hun var stillet i udsigt. Hun synes ligesom at hun har været på arbejdsmarkedet længe nok. Hun åbner op for en mulighed for, at hun ville være blevet længere på arbejdsmarkedet, hvis ikke hun havde følt sig så snydt.

Da vi interviewer Susanne igen i begyndelsen af 2020, viser der sig en tredje årsag til, at hun vælger at gå på efterløn i slut 2018. Susanne oplever, at de hele tiden skal noget nyt på arbejdspladsen, og det går hende på. For eksempel indføres der et nyt system tilsvarende sundhedsplatformen, der ikke fungerer. Samtidig er det pludselig sygeplejerskerne og assistenterne, der skal og kan alt, hvilket betyder, at Susanne og de andre hjælpere får de kedelige opgaver. Susanne oplever ganske enkelt, at der ikke er respekt for hendes kunnen.

Dertil kommer, at arbejdet er blevet mere stressende, og at Susanne føler hun er blevet langsommere. Det er utilfredsstillende for hende, at hun ikke længere kan nå 'de der småting som at give blomsterne vand', som hun tidligere kunne. Det ville måske have givet Susanne lyst til at blive længere, hvis der havde været bedre tilpasning af arbejdsmængden, sådan at arbejdet kunne nås, og flere pauser i arbejdet. Men ingen rådgiver Susanne, selvom de har en seniorpolitik på arbejdspladsen.

Overgangen til pensionisttilværelsen

Susanne henvender sig ikke til sin leder i forhold til de udfordringer, som hun oplever i jobbet, eller de ønsker hun har til, hvordan jobbet kan tilpasses. Hun tror faktisk, at det kommer bag på ledelsen, da hun vælger at gå på efterløn.

Susanne vælger at blive en måned ekstra i jobbet, fordi hun har elever, som giver hende et pusterum, og som har kunnet hjælpe hende med opgaver. Hun har altid syntes det var sjovt at have elever. Det er en ting, som trækker i forhold til at blive på arbejdet.

Da vi interviewer Susanne efter hun har forladt arbejdsmarkedet, fortæller hun, at hendes afsked blev som forventet. Hun fik en officiel afsked, som hun syntes var fin. Efter sin afsked bliver hun tilbudt afløsningstimer, som hun tager imod. Og selvom de på arbejdspladsen er gode til at tage hensyn til hende, oplever hun, at hun hele tiden skal sige nej, fordi der er så stort et behov for hendes hjælp. Susanne fortæller:

De blev ved med at spørge hvornår jeg kunne, og det der var svært. Selvom jeg fx tog to dage, så snakkede kollegaerne om aftenen om, at de manglede til dagene efter. Jeg fik dårlig samvittighed, for jeg skulle jo ikke noget. Jeg var nødt til at passe på sig selv, for jeg var jo stoppet for at stoppe og ikke for at afløse hele tiden.

Samtidig blev det alt for indviklet og uigennemsigtigt, hvordan hun blev aflønnet for at afløse. Det skulle være en økonomisk fordel for hende at tage afløsningstimer, men det kan ikke betale sig. Irritationen over det komplicerede system bidrager til, at Susanne ikke ønsker at være afløser længere. Susanne får også tilbudt et andet job i 14 dage, hvor hun skal hjælpe en familie. Det job ville hun meget gerne have haft, hvis ikke det havde været fordi, at hun havde en relation til familien.

Livet som pensionist

Susanne har ikke haft de store bekymringer i forhold til at holde op. Tilværelsen som pensionist er som hun havde forestillet sig. Det har krævet lidt tilvænning at gå derhjemme sammen med sin mand hver dag, men det er noget, som Susanne var opmærksom på at de skulle få til at fungere allerede inden hun gik på pension.

Susanne har glædet sig til at kunne tage sig meget mere af sine mange børnebørn, når nu hun har tiden. Børnebørnene har da også haft en påvirkning på hendes beslutning om at gå på efterløn. Adspurgt om hvorvidt Susanne kunne forestille sig at arbejde igen, er det da også kun kortvarige børnepasningsopgaver, der ville være interessant for hende.

Tilbagetrækningen har også medført positive ting, som Susanne ikke havde forventet. Hun er begyndt at hække, og der er opstået nye relationer, som Susanne ikke havde forudset. Generelt ser hun sin familie meget, og det sociale fællesskab fra hendes arbejdsplads er derfor ikke noget, som hun savner. Hun havde ønsket sig mere tid med nogle særlige familiemedlemmer, men det nåede hun desværre ikke, før de gik bort.

FORTÆLLING 5 – KIRSTEN, SYGEHJÆLPER

Kirsten har i hele sit arbejdsliv arbejdet inden for pleje- og omsorgsbranchen. Det har været meningsfuldt og givet hende glæde, bl.a. fordi hun har haft gode kolleger. Men i løbet af hendes arbejdsliv ændrer arbejdsforholdene sig. Hvor der engang var tid til at tage sig af borgerne, skal alt nu gå stærkt. Kirsten har ikke lyst til at arbejde på de nye præmisser, og hun ønsker at få tid til at komme ud og opleve ting, imens hendes krop stadig holder til det.

Kirsten er et eksempel på, at der kan opnås tilpasninger af arbejdet, når helbredet svækkes. Tilpasningerne er imidlertid ikke optimale for Kirsten, for seniorjobbet på halvtid på arbejdspladsens aktivitetscenter er uorganiseret, og giver ikke Kirsten mulighed for at dedikere sig fuldt ud til hverken plejen eller aktivitetscentret. Til sidst vælger hun at stoppe, hvilket hun har forberedt sig på længe.

Hun går fra som 67-årig i foråret 2022. Begyndelsen på pensionisttilværelsen bliver dog ikke som forventet. Den høje inflation presser hende økonomisk.

Uddannelse og ansættelser

Kirsten er uddannet sygehjælper i 1975. Hun har i løbet af sit lange arbejdsliv taget supplerende kurser, sådan at hendes uddannelse kom til at svare til en etårig sygeplejerskeuddannelse. Hun har arbejdet inden for pleje- og omsorgsbranchen i alle de 43 år, hvor hun har været på arbejdsmarkedet. De seneste 28 år som sygehjælper på en kommunal institution.

Kirsten har altid været ansat på 37 timer, og det ønsker hun at være frem til sin pensionering. Sådan bliver det også. I løbet af det sidste år på arbejdsmarkedet bliver de 37 timer fordelt 50/50 mellem plejeopgaven og et seniorjob, som Kirsten får på arbejdspladsens aktivitetscenter.

Overvejelser om at forlade arbejdsmarkedet

Da vi første gang interviewer Kirsten i foråret 2018, fortæller hun, at hun har gjort sig mange overvejelser i forhold til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Oprindeligt regnede Kirsten med at ville gå fra, når hun var 65 år – både fordi hendes mand var otte år ældre, og fordi han var syg. Men da folkepensionsalderen sættes op, må hun vente til hun er i hvert fald 66,5 år, for hun har ikke optjent til efterløn. Da hendes pensionsordning så giver mulighed for at få en bonus, hvis hun bliver til hun er 67, vælger hun at blive et halvt år længere.

For Kirsten er det på det tidspunkt nemt at se, hvad der foruden de ekstra penge er positivt ved at blive i arbejdet. Hun kan godt lide at gå på arbejde, og hun har været glad for at være på arbejdspladsen. Hun føler sig værdsat af kolleger og af ledelsen, og de er gode til at hjælpe hinanden. Der er fleksibilitet i arbejdet forstået på den måde, at man kan få ro til at løse en opgave, og de tilpasser arbejdsopgaverne internt.

Omvendt ville det positive ved at trække sig tilbage være, at hun ville kunne nyde naturen og tage ud på eventyr. Hun ville ikke bare sætte sig hjem og lave ingenting, for hun har brug for at være i aktivitet. Og selvom hun har mange børnebørn, er det ikke det der gør, at hun vil gå på pension. Det er det at kunne nå at få en masse gode oplevelser, mens kroppen stadig kan, der trækker.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Da vi interviewer Kirsten i efteråret 2022, bliver det tydeligt, at der er mange årsager til, at Kirsten vælger at gå på pension som 67-årig. Hun har set flere kolleger blive til de var 70, og de er blevet syge. Det vil Kirsten ikke, og hendes krop gør allerede ondt og er træt. Hun forsøger derfor også at opnå tilpasninger af arbejdet.

I efteråret 2021 spørger Kirsten ledelsen, om de kan finde noget til hende, der ikke kræver så meget af hendes krop. Hun får mulighed for at dele sine 37 timer op, sådan at hun er halv tid i plejen og halv tid i aktivitetscentret, som er mindre belastende. Umiddelbart synes Kirsten, at det er en mulighed, men det viser sig at være *'et uorganiseret seniorjob på*

ledelsens præmisser, og det er ikke optimalt for hende. Hun fortæller her om, hvordan hun oplever den tid, hvor hun er halvtid i aktivitetscentret:

Det var tre-fire måneder jeg nåede at have det seniorjob. Det var ikke optimalt arbejde for mig, jeg nåede ikke det jeg brændte for og gerne ville. Guleroden var ikke så lang. Og så det der med at blive smidt frem og tilbage, det var pisse forvirrende. Man gav sig fuldt ud begge steder. Når man så kom tilbage om eftermiddagen, havde de andre kolleger ikke nået det de skulle.

Kirsten siger derfor til sidst, at hun ikke gider mere. Hvis det skulle have fungeret, skulle hun have været i aktivitetscentret fuld tid og ikke også sørge for afdelingen, men det er der ikke timer til i aktivitetscentret. Kirsten er imidlertid bevidst om, at hendes perfektionisme og trang til at planlægge også har en betydning for, at ordningen ikke fungerer for hende. Hun kan ikke klare at overlade ufærdige opgaver til sine kolleger, og hun kan ikke brænde for begge dele, når der ikke er ordentlig tid til at løse opgaverne.

Generelt oplever Kirsten, at hendes arbejde ikke længere er værdigt. Alt skal gå stærkt. Det er ikke som i gamle dage, hvor man havde tid til at gå tur og lave kreative sysler med borgerne. I dag er det et samlebånd, hvor alt er regnet ud på sekunder, timer og minutter. Og Kirsten ønsker ikke længere at passe og pleje mennesker på de præmisser. Hun forsøger at få nogle mere selvhjulpne borgere i den sidste tid på arbejdspladsen, men det medfører kommentarer fra kolleger om, at hun ikke har nok at lave. I det hele taget oplever Kirsten, at anerkendelsen fra kolleger forsvinder til sidst.

Coronapandemien tager det sidste af Kirsten' overskud. Hun oplever, at alt skal planlægges, og at man som ansat skal huske og tage hensyn til enormt meget. De pårørende bliver en udfordring at have med at gøre, fordi de ikke har forståelse for de regler, som arbejdspladsen skal følge under pandemien. Det kan Kirsten godt sætte sig ind i, men det belaster hende stadig.

Tilbagetrækning

Kirsten fortæller, at det har betydet meget for hende, at hun selv planlægger sin tilbagetrækning, og at den foregår som planlagt. Hun har hele tiden udtrykt på sin arbejdsplads, at hun vil stoppe som 67-årig. Det er derfor også gennemtænkt, da hun skriver opsigelsen. Hun opsøger ikke nogen form for hjælp i forbindelse med sine forberedelser til at forlade arbejdsmarkedet, og hun bliver heller ikke tilbudt noget.

Kirsten har gjort det meget klart for sin arbejdsplads, at når hun går ud ad døren, så kommer hun aldrig tilbage. Der er da heller ingen der har ringet og spurgt Kirsten, om hun ønsker at tage nogle timer på arbejdspladsen, efter hun er gået på pension.

Livet som pensionist

Livet som pensionist begynder ikke sådan som Kirsten havde forestillet sig. Da vi interviewer hende i efteråret 2022, er den økonomiske inflation på sit højeste. Det betyder, at det overskud, som Kirsten troede hun havde i sin økonomi, og som hun kunne bruge på at opleve, må bruges på basale ting som lys, vand og varme. Det er en stor skuffelse for hende:

Jeg havde berammet at have 6.000 til mig selv om måneden, det er ædt op i lys, vand og varme. Selvom jeg sparer ekstremt meget, er det først om et par år jeg kan se det.

En af grundene til, at Kirsten vil ud og opleve en masse, er, at hun i 2020 mister sin mand, som har været syg længe. Efter hun har forladt arbejdsmarkedet, har hun pludselig en masse alenetid. Hun forsøger at bearbejde tabet ved at have gode ting at tage sig til. Men Kirsten' økonomiske situation betyder, at hun må spare på alt. Hun finder på mange alternative løsninger såsom at bruge regnvand til toilettet, og at etablere en vandsøjle, der varmer vand op, så hun kan bade i haven, for at hun kan tage mindst muligt af de penge, som skulle bruges på oplevelser. Hun har set på, om hendes boliglån kan omlægges for at få frigivet nogle penge, men det kan ikke lade sig gøre, fordi hun er alene og pensionist.

Kirsten sørger for at indrette sig sådan, at hun kan komme ud på sin elcykel hver dag og se noget nyt. Hun bruger også cykling til at tage sig af sin krop, som er træt og slidt og gør ondt. Hun bruger meget tid på at hygge sig i sin have, som har en stor betydning for hende. Kirsten er meget bevidst om, at hun endnu ikke skal opsøge en masse sociale aktiviteter, for hvis hun først involverer sig, så bliver hun professionel. Hendes sociale behov får hun opfyldt i forbindelse med vinterbadning, hvor hun kun behøver at hyggesnakke med folk.

Selvom Kirsten sidder hårdt i det, vil hun se, om ikke hun kan klare det uden at tage et job igen. Hun vil meget gerne blive i sit hus, sådan at hun har natur omkring sig. Men hvis hun skulle være nødt til at tage et job, ville det ikke være i plejen. Det skulle være et rengøringsjob.

FORTÆLLING 6 – BIRGIT, SOUSCHEF I KØKKEN

Birgit er et godt eksempel på en medarbejder, der gør sig mange overvejelser om sin tilbagetrækning. Hun lægger tidligt en plan for, at hun vil trække sig tilbage, når hun når folkepensionsalderen. Samtidig er hun åben over for, at planen kan ændre sig, for hun har ingen helbredsmæssige udfordringer der gør, at hun ikke kan arbejde længere end til 67 år. Det på trods af, at hun i hele sin karriere har arbejdet i køkkenet og med socialt udsatte mennesker, hvilket har været hårdt både fysisk og psykisk.

Der sker imidlertid det, at tingene hober sig op for Birgit. Særligt det sidste år på arbejdsmarkedet er hårdt for hende. Hun oplever, at eleverne ikke længere er i centrum for arbejdet på den institution, hvor hun er ansat, og det er netop det at gøre en forskel for udsatte mennesker, der gør, at Birgit er meget glad for sit job. Samtidig er der konflikter med hendes chef, og det er svært at få indflydelse på nye krav i arbejdet.

Det er vigtigt for Birgit at forlade sit job som souschef med æren i behold. Hun vælger derfor at blive til konflikten er landet, også selvom hun ikke økonomisk er afhængig af at blive på arbejdsmarkedet. Birgit går på pension i 2022, hvor hun er 66 år gammel.

Uddannelse og ansættelser

Birgit har arbejdet ufaglært i forskellige køkkenjobs siden hun var 13 år. Da Birgit er 42 år, tager hun en uddannelse til køkkenleder. Hun fungerer ad flere omgange som vikarierende køkkenleder på den institution, hvor hun er ansat i 22 år. I 2012 bliver hun tilbudt stillingen som køkkenleder. Hun takker nej, fordi det ville kræve en masse energi at ændre betingelser i arbejdet, som hun ikke er tilfreds med. Hun bibeholder sin stilling som souschef.

Birgit har i løbet af sin karriere været af sted på en del relevante kurser. Hun sætter stor pris på kurserne, men personalemangel i køkkenet har i løbet af de seneste år gjort det sværere at komme på kursus. Særligt et kursus i psykisk førstehjælp har været givende i forhold til at få redskaber til at håndtere de elever på skolen.

Overvejelser om tilbagetrækning

Da vi første gang interviewer Birgit i 2018, er hun 62 år. Hun ønsker at forlade arbejdsmarkedet og gå på pension, når hun når folkepensionsalderen. Hun har ingen helbreds-mæssige udfordringer, så hun kan lige så godt blive ved med at arbejde og opretholde sin levestandard til hun kan få folkepension.

Det helt afgørende for, at Birgit bliver til hun gør, er, at hun godt kan lide sit arbejde. I køkkenet er der en stor grad af frihed, og man får meget ansvar. Birgit har et godt forhold til både kolleger og forstander, og føler sig værdsat. Hun har gennemgået en stor personlig udvikling i forbindelse med sit arbejde, og hun finder det meget givende og lærerigt at møde og arbejde sammen med eleverne på skolen.

Indtil Birgit skal på pension, vil hun gerne fortsætte med at arbejde på fuld kraft. Og det er ikke pengene, der er årsag til dette. For Birgit handler det om at gå fra i god ro og orden, og med æren i behold. Hun fortæller:

Altså det kan godt være, det lyder underligt, når jeg siger det, men jeg vil godt gå med æren i behold. Jeg vil gerne gå – og så går jeg. Og så er det sådan, det er. Og det er sikkert godt for arbejdspladsen, og det er godt, der kommer nyt blod til, og det er sikkert også godt for mig.

Birgit føler det er muligt at gå med æren i behold, hvis hun når sit mål om at blive på 37 timer til hun forlader arbejdsmarkedet. Af samme grund har hun heller ikke overvejet at gå ned i tid. Men hun er også meget bevidst om, at hendes plan måske kommer til at ændre sig. Hun fortæller:

Altså jeg ved jo ikke, om når jeg er 67, at jeg så tænker: ej, jeg tager lige tre år mere.

Det har muligvis også en betydning for Birgit, at hun oplever sagtens at ville kunne bede om at få ændret i sine arbejdsopgaver, hvis hun ville. Allerede nu løfter hun ikke så mange tunge ting. Generelt har Birgit den opfattelse, at der i køkkenet bliver taget meget hensyn til det, at folk bliver ældre.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Birgits plan med at forlade arbejdsmarkedet ved folkepensionsalderen kommer dog ikke helt til at holde. Hun ender med at sige sit job op i januar 2022, på det tidspunkt er hun 66 år. Og det føles fuldstændig rigtig for hende.

Birgits sidste år på arbejdsmarkedet bliver langt fra sådan som hun har håbet, at hun skulle slutte sit arbejdsliv. Hun får ikke længere nye udfordringer, og de udfordringer der er på arbejdspladsen, bliver ikke for alvor taget op. Fx er der ikke møder, hvor de kan sparre kolleger imellem, hvilket er vigtigt, når man arbejder med sårbare mennesker. Der afholdes heller ingen personalemøder, og tingene bliver dikteret ovenfra. Der er aldrig diskussioner om deres forskellige meninger og holdninger til tingene, og Birgit bliver ikke inddraget i beslutninger vedrørende hendes eget arbejde og arbejdstid. Arbejdet er også blevet et andet; det er produktionen og ikke længere eleverarbejdet, der fylder mest i dagligdagen. Og Birgit er der for eleverarbejdets skyld.

Samtidig med disse udfordringer oplever Birgit, at hendes chef ændrer adfærd. Det resulterer i konflikter mellem hende selv og chefen i september 2021. Alt dette fører til, at Birgit bliver sygemeldt. Hun er i tvivl om, hvorvidt hun egentlig skal tilbage på arbejde. Efter

dialog med sin fagforening finder hun dog frem til, at hun ikke kan se sig selv forlade arbejdsmarkedet på den måde. Det er stadig vigtigt for hende at gå med æren i behold. Hun fortæller:

Det har været vigtigt at gå som den jeg var før alt det her skete (...). Det synes jeg, det var vigtigt. Og jeg har et meget godt ry og rygte på skolen. (...) Jeg føler mig faktisk styrket, jeg har klaret det rigtig godt. Jeg kunne have valgt at give op og kastet håndklædet i ringen, men det havde ikke gjort mig glad og tilfreds, for det var ikke den afslutning jeg ville have.

Selvom Birgit i løbet af det sidste år på arbejdspladsen oplever, at tingene hober sig op, formår hun at gå fra på en måde, hun kan se sig selv i. Hun fortsætter med at arbejde fuldtid efter sygemeldingen, og hun parkerer konflikten med sin chef for ikke at 'gå og søbe rundt i det'. Hun indser også, at hun ikke orker at tage kampen mod alle de ting, hun ikke synes fungerer.

Adspurgt om Birgit kunne have forestillet sig at finde et andet job og fortsætte nogle år endnu, bliver det klart, at det er vigtigt for hende at forlade arbejdsmarkedet fra netop dette job. Det er her hun hører hjemme.

Livet som pensionist

Da vi interviewer Birgit i august 2022, er hun i gang med det, der ville have været hendes sommerferie. Det er for en god måde at gå fra på. Og hun mærker allerede det positive ved ikke at have nogle begrænsninger. Hun har sin totale frihed til at kunne stå op når hun vil og gøre, hvad hun har lyst til. Hun er meget taknemmelig for, at hun er kommet dertil i sit liv hvor hun er, og hun mener ikke hun kan tillade sig at sige noget negativt om hendes situation. Hun har et godt liv.

Der er dog også et par udfordringer ved pludselig at have en masse tid. Hun har allerede opdaget, at der er nødt til at være lidt struktur i hverdagen, hvis hun skal føle sig tilfreds. Hun er nødt til at have nogle ting, hun skal gøre hver dag. Hun er derfor begyndt at se flere mennesker, og hun involverer sig mere i at hjælpe sin mand, som er udfordret på sit helbred. Hendes mand har ikke tidligere villet have hjælp, men det vil han gerne nu, hvor hun har tiden. De har planer om, at de skal ud på nogle ture sammen i Danmark, for det er vigtigt for Birgit, at de får en god tid som pensionister sammen.

Økonomisk er Birgit og hendes mand godt stillet. Frem mod Birgits pensionering vælger de at sælge deres lejlighed og flytte til en mindre lejlighed. Det har været en hård omgang, men det lykkes.

Det er da heller ikke penge, der skulle kunne få Birgit til at arbejde igen. Hvis hun begynder at kede sig mentalt, er hun klar på et frivilligt arbejde. Det er vigtigt for hende, at et eventuelt frivilligt job er meningsfuldt. Det skulle være inden for socialt arbejde, ligesom hun kender det, nogle timer om ugen.

FORTÆLLING 7 – JØRGEN, KONSULENT

Jørgens fortælling handler om en medarbejder, der har haft et krævende job som byggeleder på en entreprenørvirksomhed i mange år, et job der til sidst bliver en udfordring for hans helbred. Han går på efterløn som 62-årig, selvom hans plan er at fortsætte til han fylder 65. Jørgen har sin hustru med på råd, da han træffer beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet. Hans hustru er stadig i arbejde på det tidspunkt.

Efter et par år på efterløn, bliver tilværelsen for stille for Jørgen. Han tager imod det tilbud, som hans seneste arbejdsplads giver ham, da han går på efterløn, og bliver konsulent for virksomheden med arbejdsopgaver, som er langt mere skånsomme end som byggeleder.

Muligheden for at blive konsulent er noget, som Jørgen er meget taknemmelig for, og han ønsker først at stoppe, den dag arbejdet ikke længere er sjovt.

Uddannelse og ansættelser

Jørgen er uddannet tømrer og ville have læst videre til ingeniør, men det bliver ikke til noget. I stedet har han i løbet af sit arbejdsliv fået alverdens kurser inden for bl.a. teknik og økonomi. Allerede som 28-årig bliver han arbejdsleder, og han arbejder i de næste mange år som byggeleder, projektleder og -chef for forskellige virksomheder. I 2000 bliver Jørgen ansat hos en entreprenørvirksomhed, hvor han både laver nybyggeri og renoveringsopgaver. I første omgang er han ansat i virksomheden i 13 år.

Jørgen forlader første gang arbejdsmarkedet som 62-årig. Som 64-årig kommer han tilbage til sin seneste arbejdsplads i en konsulentstilling, efter at han har været på efterløn i halvdelen af året. I begyndelsen har Jørgen kun få timer om ugen, men i 2017 og frem til 2020 får han mulighed for at være med på et stort projekt, hvor han er med til at bygge og renovere skoler.

I begyndelsen af 2020 rammer covid-19 pandemien, og virksomheden, som Jørgen arbejder for, må hjemsende mange funktionærer. Det får betydning for det antal timer, som Jørgen kan få som konsulent. Han har kun få timer i de første måneder af 2020, men aftalen med virksomheden er, at de kan ringe til ham ved behov. Derfor er Jørgens ansættelse som sådan heller ikke afsluttet, da vi interviewer han for sidste gang i 2020.

Overvejelser om og årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Vi interviewer Jørgen første gang i 2018, hvor han er 67 år. Her fortæller han, at han som 60-årig var sikker på, at han skulle fortsætte til han blev 65. Der sker imidlertid nogle ting som gør, at Jørgen bliver mere og mere stresset. Travlheden på arbejdet er stor, og han oplever at 'bygge både dag og nat'. Han fortæller:

Du har både det tekniske og det økonomiske ansvar for hele sagen. Så det er øretæver. Det har jeg jo godt kunnet lide, fordi ellers så havde jeg jo ikke bevæget mig derhen. Men så når man jo et punkt...

Han tager en snak med sin hustru, og de bliver enige om, at det er tid for ham at stoppe. Første gang Jørgen forlader arbejdsmarkedet er han 62 år. Afskeden er fin, og alt går som det skal.

Den primære årsag til, at Jørgen vælger at forlade arbejdsmarkedet før planlagt, er, at hans helbred ikke er, hvad det skulle være. Han er sygemeldt af flere omgange, først med stress og senere med skavanker i sit ben. Da han kommer tilbage efter sygemeldingerne, trækker han stikket. Økonomisk kan det lade sig gøre, fordi Jørgen er økonomisk uafhængig og har været det i flere år. Han og hans hustrus hus er betalt ud, og Jørgen kan få efterløn frem til han fylder 65 år.

Set på afstand, mener Jørgen godt, at det kunne have været muligt at få ændret i sine arbejdsopgaver og få mindre ansvar i stedet for at forlade arbejdspladsen:

Og jeg tror jo, at det godt kan være, at jeg kunne have fået et mindre ansvarsfuldt job, men jeg tror den tid jeg fik herhjemme var godt givet ud.

Den mulige tilpasning af arbejdet havde ikke været aktuell på det tidspunkt, hvor Jørgen forlod arbejdspladsen første gang, for da var han fast besluttet på at stoppe.

Fra efterløn til konsulentstilling

Jørgen holder kontakten med sin seneste arbejdsplads. Som 64-årig tager han imod et tilbud om at komme tilbage og blive ansat som konsulent. Et tilbud han allerede får, da han stopper som 62-årig, men da er han ikke klar til at tage imod det. Da Jørgen takker ja til tilbuddet, er hans hustru stadig på arbejdsmarkedet, og det er begyndt at blive lidt stille at gå rundt alene derhjemme. Jørgen ser tilbuddet som en kærkommen mulighed for igen at arbejde med noget, han synes er sjovt.

Inden da er han blevet kontaktet af flere andre virksomheder, der gerne vil ansætte ham. Men han takker pænt nej, da han ikke ønsker at skulle ud i en ny virksomhed. Hvis han skal tilbage på arbejdsmarkedet, er det til hans seneste arbejdsplads, hvor han kender og kan lide den familiære kultur og arbejdsgangene.

Virksomheden er vant til at ansætte medarbejdere over 70 år som konsulenter, så det er en naturlig del af forretningen, at Jørgen også får den mulighed. Aftalen er, at han får løn time for time, og hverken Jørgen eller virksomheden er bundet til længere end et par dage frem. De har fra begyndelsen været enige om, at han ikke skal arbejde 37 timer, og da Jørgen arbejder allermest, er det 15-20 timer om ugen. Han er selv med til at bestemme, hvad han skal lave, og hvis der er noget, der ikke har hans interesse, eller som han ikke magter, så takker han pænt nej til opgaven. Det er dog kun sket en enkelt gang.

Som konsulent laver Jørgen femårgennemgang af byggerier, som han selv har lavet. Senere bliver hans primære opgave at være med til at projektere og vurdere, om byggerier kan realiseres, og hvordan de kan realiseres på en smart måde. Jobbet er langt mere skånsomt og mindre stressfyldt end det var som byggeleder, arbejdet foregår typisk på et projektkontor, hvor han sidder med til møder og tager sig af forundersøgelser og praktiske ting. Jørgen giver også meget klart udtryk for, at han ikke længere ønsker at være 'førerhund' eller at køre med tømrrersjak, den tid er forbi. Det ved virksomheden godt, og de tager hensyn til det.

Jørgen oplever, at arbejdet er med til at holde ham i gang. Han føler sig værdsat af både kolleger og leder, og fornemmer, at nogle kolleger lytter lidt ekstra til ham, fordi han så mange års erfaring. Den eneste udfordring er, at det kan være svært at følge med i forhold til yngre kollegers IT-kompetencer. Og så kan det være svært ikke at blande sig, når Jørgen oplever, at en byggeleder agerer anderledes, end han selv ville have gjort:

Nu har jeg jo altid siddet på toppen af projekterne, så kan du jo også sige, nu er det altså ikke mig der sidder deroppe mere, nu sidder der en anden. Og så skal du kunne holde snitterne væk. Det kan godt være svært at holde snitterne væk. Men det er sådan det er. (...) Jeg har taget mig flere gange i at sige, at nu skal du holde dig væk, for ellers så ryger du derop igen.

Jørgen er dog klar over, at det ikke længere er hans ansvar, og at han i stedet kan sørge for at kommunikere, hvordan han ville gøre, og at byggelederen så kan tage imod hans råd eller ikke.

Jørgen er ikke afhængig af den løn han får som konsulent, så han ønsker at fortsætte i stillingen til han ikke synes det er sjovt mere – eller til virksomheden ikke synes det. Dog

forestiller han sig, at han senest skal stoppe som 70-årig, i 2021, hvis der ikke er kommet flere opgaver til ham.

Fremtidsperspektiver

Sideløbende med konsulentjobbet har Jørgen og hans hustru rejst utroligt meget. Jørgen forestiller sig, at deres rejseaktivitet kan udvides endnu mere, når hans hustru på et tidspunkt også holder op med at arbejde. Økonomien er til de mange og store rejser, fordi Jørgen oprindeligt planlagde sin økonomi efter at stoppe som 62-årig. Alt han tjener herefter, er til *'alt det sjove'*.

Udover at rejse, forestiller Jørgen sig, at ham og hans hustru skal have nogle fælles interesser, når hun også går på pension. Den tid er dog ikke lige om hjørnet, da Jørgens hustru er knap 10 år yngre end ham og formentlig først kan gå på pension som 67-årig.

Af egne interesser har Jørgen spillet lidt golf, og han bowler i en bowlingklub, hvor han snart skal til at være frivillig. Under covid-19 har han brugt en masse tid i haven, men efter verden er åbnet op igen, er han er bevidst om, at han måske får behov for at komme ud og snakke med mennesker igen – også fordi hans hustru er tilbage på arbejde. Først vil han lægge vejen forbi hans seneste arbejdsplads og få en snak og en kop kaffe.

FORTÆLLING 8 – JAN, TØMRER

Jan har haft mange forskellige jobs og mange forskellige arbejdsgivere. Han er uddannet tømrer og har overvejende arbejdet som tømrer men fx også som jord og betoner. Jans historie er et eksempel på, hvordan tilbagevenden efter en formodet ikke arbejdsrelateret sygdom fører til alvorlige rygproblemer, som leder til fleksjob og afsked med arbejdsmarkedet i en alder af 64 år. Det er uklart i hvilket omfang rygproblemerne også er arbejdsrelaterede men konsekvensen er, at hans arbejdsevne kun er til et arbejde på halv tid.

Da hans arbejdsgiver oplever nedgang i opgaver, er Jan selv med til, at han bliver afskediget på en måde, så han opnår en fornuftig fleksydelse (efterløn for fleksjobbere). Da han var i halvtredserne og inden han blev syg, ville han forlade arbejdsmarkedet som tresårig, men han fortæller, at det løbende har flyttet sig for ham. Da han forlader arbejdsmarkedet som 64-årig, vil han gerne fortsat arbejde en dag om ugen, men har ikke fundet muligheden for det.

Uddannelse og ansættelser

Jan stammer fra en husmandsfamilie, hvor hans far insisterede på, at han fik en anden uddannelse inden han eventuelt gik ind i landbruget. Han startede som arbejdsdreng hos en tømrer og fik derefter en læreplads. Jan har i sit arbejdsliv arbejdet som tømrer, med køkkenopsætning og som jord og betoner med forskalling og med at binde jern og med at opstille betonelementer. I den seneste del af sit arbejdsliv har han arbejdet som tømrer, især med renovering af tagkonstruktioner, hvor der blev lavet lejligheder oven på boligblokke med fladt tag. Og i den helt sidste del har han arbejdet som tømrer på et værksted, hvor der forberedes elementer som transporteres ud til byggepladser, hvor de monteres.

Overvejelser om tilbagetrækning

Forløbet mod tilbagetrækning begynder i 2010, hvor alvorlig sygdom med et efterfølgende behandlingsforløb, medfører en længere sygemelding. Der opstår rygproblemer, da han går i arbejde igen, og han kan ikke fysisk klare den type tømrerarbejde, som han havde haft

inden sygdomsforløbet. Det ender med et arbejdsprøvningsforløb på et værksted, som hans nuværende arbejdsgiver har, der fører frem til, at han kan arbejde cirka halvtids i en flexjobansættelse på værkstedet. I de 5-6 år han er på værkstedet, arbejder han først med at efterse elektrisk værktøj og senere med at udføre pakkeopgaver og tømmerarbejde.

Jan fortæller, at det ville have været vanskeligt for ham at finde et fleksjob, hvis værkstedet ikke havde været en mulighed. Det meste tømmerarbejde foregår i sjak, hvor det er en forudsætning, at alle i rimeligt omfang er der samtidig hele arbejdsugen, især hvis det er akkordarbejde. Han prøver dog at være på en byggeplads i et par måneder, hvor han får opgaver, som han kan løse alene og uafhængigt af kolleger i den halve uge, som han kan arbejde. På et tidspunkt er han også ved at få et job med at yde service på køkkener, som også vil være muligt at løse på nedsat tid, men generelt udtrykker han, at arbejde på nedsat tid inden for hans branche er vanskeligt at finde.

Jan har tænkt over, at han vil stoppe, når han er 64, og gå på efterløn. Når han er 64 får han en væsentlig bedre månedlig ydelse end, hvis han stopper tidligere.

Da Jan var 50 tænkte han, at han ikke ville blive en dag længere end til 60 år. Men jo tættere han kom på de 60, jo flere år ønskede han at fortsætte.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

I 2019 er der lavt med arbejde på værkstedet. Jan fornemmer, at han er den næste, der kan blive afskediget og indleder selv en dialog med sin leder om at stoppe. Beslutningen om, at Jan skal stoppe, udgår således fra ledelsen, men han får meget hurtigt erobret en rolle i hvordan det skal foregå. Han er på det tidspunkt 63 og får aftalt med sin arbejdsgiver, at han bliver et par måneder længere, og sammen med en periode på et halvt år som ledig betyder det, at han bliver 64 år og kan gå på efterløn (reelt fleksydelse) med 2.000 mere i månedlig ydelse, end hvis han var gået fra tidligere:

Nu har "leder" bestemt det for mig, hvornår jeg skal stoppe.

Jan udtrykker en forståelse for virksomhedens nedgang i arbejdet. Han har tænkt over, at det er dyrt for virksomheden at have ham i en fleksjobydelse og har forståelse for, at virksomheden, når der nedgang i produktionen, ikke har brug for ham. Samtidig er han tilfreds med, at virksomheden udviser fleksibilitet og har ham ansat så længe, at han kan komme på en højere efterlønsydelse.

Tid til børn og børnebørn har ikke været en direkte motivation for at stoppe, og de bor ikke lige i nærheden. Men det er klart, at det at være uden for arbejdsmarkedet, og at Jans kone også er det på interviewtidspunktet, giver mere tid til børn og børnebørn.

Livet som pensionist

Jans kone har været dagplejer fra hjemmet i en længere periode, men er for nylig blevet sygemeldt og har stoppet arbejdet som dagplejer. Ved interviewtidspunktet er hun jobsøgende som pædagogmedhjælper, og de går begge hjemme. De har have og hus som er betalt ud og har en rimelig økonomisk situation.

Jan ville gerne arbejde fx 10 timer om ugen, hvis han kunne finde et sted, hvor der var brug for det. Han tænker i retning af serviceopgaver relateret til tømmerfaget:

Jeg er ikke 100 procent parat til at forlade arbejdsmarkedet. Jeg vil ikke sige, jeg decideret leder, men hvis der dukker noget op gennem de kontakter som jeg har....

Jan fortæller, at det også handler om, hvor meget han bliver modregnet i sin fleksydelse, det skal kunne betale sig for ham at arbejde.

FORTÆLLING 9 – PER, SNEDKER

Fortællingen om Per er særlig på den måde, at hans tilbagetrækning er meget afhængig af hans hustru. Det der afgør, at Per forlader sit job, er, at hans hustru kan gå på efterløn. Så da efterlønnen generelt udskydes fra 60 til 63 år, får det konsekvenser for Pers plan. Han udskyder sin egen tilbagetrækning, og ender med at arbejde til han er 71 år. Det er muligt, fordi han kan klare sine arbejdsopgaver, og at han har fleksibilitet i forhold til antal arbejdstimer.

Per har allerede tidligere opnået tilpasninger i arbejdet på den entreprenørvirksomhed, hvor han er ansat, som gør, at han kan blive så længe som han gør. Han er møbelsnedker og arbejder i hele sin karriere med snedkeri og tømmerarbejde. Han får et mere skånsomt job på et værksted i virksomheden efter en arbejdsskade, som gør, at han kan fortsætte med at arbejde længe i en branche, hvor arbejdet er fysisk krævende.

Han er ansat hos samme entreprenørvirksomhed i 27 år, og går på pension i 2019.

Uddannelse og ansættelser

Per går ud af folkeskolen efter 7. klasse, og efter et efterskoleophold kommer han i lære som møbelsnedker. Pers første job er på en lille fabrik, hvor han er i et års tid. Derefter får han arbejde på en anden fabrik, hvor han er i 15 år. Her laver han primært tømmerarbejde og har med renoveringsopgaver og nybyggeri at gøre. Man kan sige, at arbejdet er smalt set i forhold til hans kompetencer.

Når der ikke er meget at lave på fabrikken, bliver Per og hans kolleger lejet ud til en entreprenørvirksomhed. Det er dog lidt rodet, fordi de arbejder på akkord. Per og hans makker flytter derfor permanent til entreprenørvirksomheden efter et par måneder. Og sådan går det til, at Per får job i den virksomhed, hvor han ender med at være i 27 år.

I de sidste 12 år af Pers karriere arbejder han på et indendørs værksted, som entreprenørvirksomheden starter op i 2006. Han kommer til at arbejde på værkstedet, fordi han i 2007 får en arbejdsskade i sin ankel. Skaden betyder, at han ikke kan gå på ujævnt terræn som stiger, stilladser og trapper. På værkstedet, hvor han for det meste arbejder med snedkeri, kan han undgå dette. Per kommer dog aldrig til at arbejde på fuldtid igen efter arbejdsskaden.

Overvejelser om tilbagetrækning

Da vi første gang interviewer Per i 2018, er han 70 år. Han forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet et år senere:

Jeg regner med at trække mig tilbage om et år, for der går konen på efterløn. Det er derfor, at jeg er blevet ved så længe jo – og så at de gerne ville have, at jeg fortsatte. Og det vil sige, at det har så taget et par år længere end beregnet, for de har jo fået udskudt deres efterløn ifølge lovgivningen, så det gælder også min kone.

Per har på det tidspunkt allerede arbejdet et par år længere, end hvad han troede han skulle. Per og hans hustru har planlagt, at Per skal trække sig tilbage, når hans hustru kan gå på efterløn, så de kan komme ud og opleve noget sammen. Pers hustru kan gå på efterløn i

2019, når hun er 63 år. Oprindeligt kunne hun gå på efterløn som 60-årig, så da efterlønsalderen sættes op til 63, udskyder det også tidspunktet for, hvornår Per går fra. De overvejer ikke, om de har råd til at stoppe før, selvom det måske kunne have ladet sig gøre. Per fortæller dog også, at det har været med til at holde ham på arbejdspladsen, at hans arbejdsplads gerne ville have, at han fortsatte.

Forberedelse på tilbagetrækning

Per og hans hustru forbereder sig på deres pensionisttilværelse. De ønsker at være tættere på deres børnebørn, når de er gået på pension, og i efteråret 2019 flytter de derfor fra Sjælland, hvor de har boet i 40 år, til Sønderjylland, hvor deres søn og børnebørn bor.

Per bliver også forberedt på tilværelsen som pensionist via sit arbejde. Hvert år afholder arbejdspladsen en seniorkonference, hvor fx pensionselskaber deltager og opdaterer på den nyeste lovgivning på området. Det giver mulighed for at få en viden, som andre seniorer ikke nødvendigvis får, og det synes han er rart.

Per og hans hustru har også selv opsøgt viden om folkepension på nettet. De har fået rådgivning fra en lokal fagforening, fordi Per kender en, der arbejder der.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Det helt afgørende for Pers tilbagetrækning er, at hans hustru går på efterløn. Det får hun mulighed for i 2019, og Per stopper derfor først med at arbejde, da han er fyldt 71 år. Adspurgt hvordan han har kunnet klare at blive så længe i en branche, hvor arbejdet er fysisk hårdt, svarer Per, at det har betydet noget, at han efter sin arbejdsskade som 58-årig fik mulighed for at komme på værkstedet og arbejde, og at han kunne gå ned i tid. Han var formentlig ikke blevet ved med at arbejde så længe, hvis ikke det havde været for værkstedet. Arbejdsskaden kunne have betydet, at Per aldrig var kommet i arbejde igen:

Og hvordan tror du at man står på arbejdsmarkedet, når man er 60? (...) Så måtte jeg have fat i [navn på arbejdsgiver] og snakke med ham. Jeg startede med en halv dag tre gange om ugen.

Per har haft det rigtig godt på værkstedet. Sammenholdet er godt, og kollegerne er gode. Han arbejder det antal timer, som han kan klare, og han har aldrig oplevet udfordringer med at få de timer han ønsker, eller at få fri, når han har behov for det:

Jeg bestemmer selv lidt, hvor meget jeg arbejder. Jeg har sådan en aftale med mester om, at når har behov for det, så har jeg fri. Jeg har bare en mundtlig aftale med vores mester. Så jeg har ikke noget skrevet ned nogen steder, men jeg har jo en samtale med ham hvert år. Han synes jo, at jeg skal blive ved.

Per oplever, at mester, som han har kendt i næsten 25 år, næsten ikke vil slippe ham og lade ham gå fra. Det ser Per udtryk for anerkendelse. Per får det ret meget som han gerne vil, fortæller han. Der er blevet taget hensyn til ham, fordi han er en medarbejder, ledelsen ønsker at beholde.

I løbet af de sidste år på værkstedet opdager Per, at han har slid i sin nakke. En nerve sætter sig i klemme, hvilket betyder, at han ikke kan bruge sin ene arm i et stykke tid, og at han må sygemeldes i et halvt år. I begyndelsen af dette forløb er Per usikker på, om sliddet betyder, at han ikke længere kan arbejde. Per formår dog at komme tilbage fra sin sygemelding, bl.a. fordi arbejdsopgaverne på værkstedet tillader det.

Livet som pensionist

Per kan ikke se, hvordan overgangen til pensionisttilværelsen skulle være gået bedre. Det er gået stort set som det skulle. Det tog fire måneder at få solgt deres hus på Sjælland og flytte til Sønderjylland, og familien er glade for, at Per og hans hustru nu er tættere på og kan hjælpe med børnebørn og andre praktiske ting.

Per savner ikke arbejdet, og han er tilfreds med at være holdt op. Det samme er hans hustru. Det er nu de skal bruge tiden til at tage ud at rejse, imens de stadig kan.

Før Per gik på pension, var han bekymret for, at han måske ville komme til at savne sine kolleger, når han en dag gik på pension. Heldigvis har han stadig kontakt med de kolleger, som han i tidernes morgen arbejdede i sjak med, og som han har kendt i rigtig mange år.

FORTÆLLING 10 – MARIANNE, KONTORASSISTENT

Marianne har i stort set hele sit arbejdsliv arbejdet inden for finansierings- og forsikringsbranchen. Da hun er 60 år, lægger hun sammen med sin mand en plan for sin tilbagetrækning, og den er, at hun stopper med at arbejde, når hun kan gå på efterløn som 63-årig. Det passer med, at Mariannes mand også går fra på det tidspunkt. Marianne følger denne plan fuldstændig. Også selvom der sker nogle forandringer på hendes arbejdsplads i løbet af det sidste års tid hun er ansat. Disse forandringer ændrer ikke ved hendes plan men er med til at cementere den.

Det helt afgørende for, at Marianne kan forlade arbejdsmarkedet som 63-årig, er, at økonomien tillader det. Marianne og hendes mand har solgt deres hus og sørget for, at mindst muligt skal holdes, når de går på pension. Marianne er meget glad for sin arbejdsplads, arbejdsopgaver og kolleger, men fordi hun har muligheden for at gå fra, vælger hun at gøre det. Hun sætter stor pris på den frihed hun oplever ved at være gået på pension.

Uddannelse og ansættelser

Marianne har i over 40 år arbejdet som kontorassistent i en større dansk bank. Der er en høj grad af fleksibilitet i afdelingen, for eksempel i forhold til mødetider, og Marianne kan lægge sine arbejdstimer som det passer hende. Hun har overvejet at holde en fridag om ugen med fuld pensionsindbetaling, som er en mulighed for medarbejdere fra 60 år, men det er ikke et behov hun har, fordi hun har så stor fleksibilitet i arbejdet. Det havde muligvis været et behov, hvis hun havde siddet i en mere kundeendt afdeling.

Marianne fortsætter med at arbejde fuldtid frem til at hun går på efterløn. Det gør hun som 63-årig i april 2021.

Overvejelser om tilbagetrækning

Vi interviewer Marianne for første gang i 2018, hvor hun er 60 år. Hun fortæller, at de fleste medarbejdere på arbejdspladsen tidligere trak sig tilbage, når de nåede hendes alder. Nu er det mere udbredt at fortsætte til efter man er fyldt 60. Mange af de ældre medarbejdere har et stort kendskab til virksomheden og ligger inde med specialiseret viden.

Mariannes planer for tilbagetrækning er baseret på, hvad der sker på hjemmefronten, og hvornår hendes mand trækker sig tilbage. Mariannes mand forventer i 2018 at forlade arbejdsmarkedet tre år ude i fremtiden, og derfor er Mariannes foreløbige plan at stoppe til den tid. Der vil hun være 63 år og kan gå på efterløn. Marianne indvier ikke sin arbejdsplads i planen.

Det, der kan hindre planen, er, hvis der skulle opstå sygdom i familien. Dette har Marianne allerede erfaringer med, da både hendes mand og datter har været alvorligt syge. Disse erfaringer har været med til, at Marianne og hendes mand har truffet nogle af de beslutninger, som de har igennem de seneste år – fx at sælge deres hus, som krævede meget pasning.

Marianne er meget glad for sine arbejdsforhold og sine arbejdsopgaver og håber, at de kan forblive de samme indtil hun går på pension. Hun arbejder i en rigtig god afdeling, hvor lederens dør altid står åben, og hvor man kan tale om tingene. Samtidig er der en høj grad af fleksibilitet, som gør, at Marianne kan forsætte på fuldtid indtil hun stopper:

Jeg har planer om at arbejde fuldtid, indtil jeg går på pension. I den forbindelse er det en kæmpe fordel, at afdelingen er så fleksibel, så jeg kan lægge mine timer, som det passer mig.

Det har også stor betydning for hendes ønske om at fortsætte nogle år endnu, at hun har mange jævnaldrende kolleger. Det giver arbejdsglæde og motivation, at man kan tale om fælles interesser, og at det kollegiale fællesskab fungerer godt. Det eneste arbejdsrelaterede der kunne få Marianne til at ændre sin plan er, hvis hun skulle blive forflyttet til en anden lokation eller til helt andre arbejdsopgaver.

Marianne er meget tilfreds med sin arbejdsplads og sit job, men hun mener, at der mangler en seniorpolitik i banken. Som det er nu, er det op til folk selv, hvordan man håndterer de sidste år af sin karriere. Der bliver ikke udarbejdet nogle planer mellem den enkelte seniormedarbejder og leder. Marianne foreslår, at virksomheden tilbyder en fastlagt seniorsamtale for medarbejdere, der er fyldt 61 år, og at der kommer klarere rammer for, hvordan organisationen forholder sig til ældre medarbejdere og deres arbejdsforhold.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Mariannes plan om at forlade arbejdsmarkedet i 2021 kommer til at holde. Hovedårsagen til, at hun går på pension på det tidspunkt er, at det er det hun har planlagt, og at det passer med, at hendes mand også stopper:

Jeg havde besluttet, at når jeg kunne gå på efterløn, hvilket var muligt når jeg blev 63 år, så ville jeg gøre det. Det er hovedforklaringen. Og så passede det så samtidigt med, at min mand holder til august.

Efterlønnen er det, der gør det muligt at hun kan gå fra på det tidspunkt. Hun kunne være blevet et års tid mere og have fået lidt mere i efterløn, men Marianne og hendes mand har til, at de kan klare sig. De har da også forberedt sig ved, at de for et par år siden solgte deres hus og nu bor i en lejlighed. Og så har de i mange år sparet op til gode pensioner, som de snart har glæde af.

Da vi interviewer Marianne efter hun er gået på pension, bliver det tydeligt, at der er et par andre forhold, der har bidraget til hendes beslutning om at forlade arbejdsmarkedet. Der sker blandt andet en omorganisering på arbejdspladsen, som påvirker Mariannes team:

Det eneste, der måske har påvirket min beslutning var, at vi i mit team på fire personer for halvandet år siden blev overflyttet til en anden afdeling, og det var ligesom med til at cementere min beslutning om at stoppe.

Derudover sker der det, at et nyt system skal indføres et halvt år før, at Marianne forlader arbejdspladsen. Indførelsen af det nye system er ikke noget, som hun er motiveret til at

blive en stor del af. Det nye system er ikke i sig selv et problem for hende, men med tanke på, at hun snart skal stoppe, er det ikke motiverende for hende at tage del i det. Jo tættere hun kommer på at skulle på pension, jo langsommere kan det kun gå.

Adspurgt hvilke omstændigheder, der skulle have gjort sig gældende, hvis Marianne skulle være blevet til hun var 67, er det svært for hende at svare på. Hun forlader ikke arbejdsmarkedet fordi hun ikke kan holde ud at være der, men fordi hun har muligheden. Det betyder noget for hende, at hun og hendes mand fortsat kan leve som før de gik på pension, og at de har midlerne til at gøre som de vil.

Livet som pensionist

Det har betydet meget for Marianne, at hun selv har kunnet bestemme, hvordan det hele skulle forløbe i tiden op til, at hun gik på pension. Indtil videre er det at være gået på pension blevet, som hun har forventet. Det at trække sig tilbage er det bedste, hun har gjort. Hun hjælper sine gamle forældre og tager på ture med dem, og hun og hendes mand er meget glade for at bo i byen og have mindre plads. Hun savner ikke sit arbejde eller tidligere kolleger.

Hun er glad for den frihed hun har fået til at kunne lave flere af de ting, hun gerne vil. Hun dyrker motion og går ture og inviterer tidligere kolleger på middag. Marianne ser også frem til, at hun og hendes mand kan bruge den ferielejlighed, som de har sydpå, mere fleksibelt. Ingen af dem behøver nu at tage fri fra arbejde for at kunne tage af sted. De ønsker dog ikke at rykke teltpælene sydpå, da de har to børnebørn, som de har meget at gøre med, og som betyder meget for Marianne.

Der er ikke rigtigt noget, der kan trække Marianne tilbage på arbejdsmarkedet. Hun er meget glad for sin frihed. Hvis hun skulle få lyst til at arbejde igen, skulle det kun være et par timer om dagen. Men lige nu nyder hun friheden.

FORTÆLLING 11 – ANNE, UNIVERSITETSPROFESSOR

Annes fortælling er præget af, at hun har været i en stærk arbejdsmæssig position, som har betydet, at hun allerede som 60-årig går på halv tid med fuld pension og bliver på arbejdsmarkedet frem til hun er 69. Når hun stopper, er det fordi der er et personligt projekt med at læse filosofisk prægede bøger, som har fået større værdi for hende end at deltage på arbejdsmarkedet. På den måde er det en gemt interesse, der trækker hende ud af arbejdsmarkedet.

I de ni år på halv tid har arbejdspladsen givet hende stor frihed til at skabe det arbejdsliv, som hun selv ønskede – her spiller hendes evne til at skaffe store projekter formentlig ind i arbejdspladsens ønske om at fastholde hende så længe som muligt.

Som hun selv udtrykker det:

Jeg har næsten være forkælet til at gøre det jeg havde lyst til.

Uddannelse og ansættelser

Hun er den første akademiker i en landarbejderfamilie, hvor der ikke var erfaring og tradition med at have det, der betegnes som videregående uddannelser.

Jeg har altid følt mig privilegeret ved at få en akademisk uddannelse, det lå eller i kortene at jeg skulle giftes med en landmand, der havde en stor gård.

Hun startede med at læse etnografi uden at have en klar ide om, hvad det var, hun havde ikke nogen i familien som kunne rådgive hende. Men hun havde brug for at komme væk fra familien. Studiet var krævende og med kun fire timers undervisning om ugen og de fleste lærebøger på engelsk, var hun ikke klar til det på det tidspunkt, og hun skiftede til teologi, som hun vidste, at hendes far i højere grad ville billige.

Efter fire år, et uafsluttet studie, to børn og et forlist ægteskab, tager hun en bibliotekaruddannelse og arbejder som bibliotekar, men har fortsat en plan om at læse videre. Det bliver et bifag i humanistisk datalogi, som fører videre til en ph.d.-uddannelse, som fører til et professorat ved universitetet. Selv om hun ikke er gået den lige vej, har hun brugt elementer fra de tre tidligere uddannelser i sit arbejdsliv.

Anne har været ansat ved flere forskellige danske universiteter.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Anne trækker sig tilbage som 69-årig i 2020 og har derved arbejdet flere år ud over hendes pensionsalder, som var 65 år. Egentlig havde hun et projekt på universitet, der løb fra 2018 til 2023, som hun havde planlagt at følge til dørs, men hun valgte alligevel at stoppe.

Jeg kunne mærke, at der kom et punkt, hvor de bøger jeg vil læse, trak mere end projektet. Jeg fulgte ikke nok med til, at jeg kunne være den motor som jeg forventede af mig selv. Så jeg har lukket alt ned, forladt mit kontor og min mail-adresse. Nu vil jeg læse de bøger og tænke de tanker.

Hvis jeg blev ved på arbejdet, er jeg bekymret for, om jeg kom til at læse de bøger.

I forbindelse med afskeden signalerede arbejdspladsen, at der altid ville være en plads til hende, hvis hun ville tilbage.

Anne fortæller, at det var det rigtige tidspunkt at trække sig tilbage. Hun har stadig sine fulde sanser og kropslige funktioner, og det er hun opmærksom på ikke vil vare ved.

Hun er meget uenig i den måde, man lader universiteterne udvikle sig på med mindre medbestemmelse hos medarbejderne, med det har ikke påvirket arbejdet og er ikke direkte årsag til at stoppe.

Tiden frem mod pensionering

Anne går som 60-årig på efterløn og får en ordning med halv løn og fuldt pensionsbidrag i de efterfølgende ni år, inden hun trækker sig helt tilbage som 69-årig.

Der er flere årsager til, at hun trak sig halvt tilbage. I privatlivet er det et ønske om at have tilstrækkelig tid til børn og børnebørn, som var truet under et stigende arbejdspress på universitetet.

I arbejdslivet handler det om, at arbejdspresset er steget de seneste 20 år. Undervisning fylder meget på et universitet, og når hun gerne ville levere en høj kvalitet, er det krævende at skulle følge med i de nyeste artikler på området. Det fylder at levere god undervisning, og det kan give en oplevelse af, at der ikke er plads nok til forskningen, hvor præstationskravene også er steget gennem øgede krav til at publicere internationalt og til mængden af publikationer. Hun oplevede også, at der ikke længere var tid til at tænke de mere langhårede tanker:

Vi havde ikke længere tid til at sidde og snakke over frokosten, som vi kunne de første år af mit arbejdsliv. Det er en god indikator.

Hun oplever sig som heldig at få en fordelagtig ordning med fuld pensionsbetaling. Hun tænker, at universitetet havde brug for hende, siden hun fik ordningen og reflekterer over, at det nok er sværere for de årgange, der kommer efter hende at få en lige så fordelagtig ordning. Hun har skullet levere væsentlig mindre undervisning og samtidig fået hold på kandidatuddannelsesniveau, hvor de studerende oftest er mere interesserede samt ph.d.-vejledning. Det har ført til et lettere arbejdsliv med undervisning inden for hendes kernekompetencer.

Hendes mand er også professor og har arbejdet fuld tid i perioden, hvilket har været med til, at det økonomisk har kunnet lade sig gøre at pensionere sig på halv tid som 60-årig.

Det startede med, at hun sagde til sin mand, at hun ville på halv tid. Han mente det var en dårlig ide, fordi hun blot ville få halv løn, men komme til at arbejde lige så meget som tidligere. Institutledere sagde stort set det samme. Men hun holdt fast i beslutningen og fik en ordningen med universitet, som hun stort set selv bestemte.

Jeg følte mit liv blev lyst og let, jeg følte jeg slog til, jeg kunne komme med nye ideer, jeg følte mig ikke stresset længere. Hvis man havde sat et stopord på, så havde min mand nok ret.

De facto går hun fra et 37 timers job, hvor hun brugte over halvtreds timer om ugen for kunne levere, så hun kunne se sig selv i øjnene, til at gå på halv tid og nok stadig levere op mod de 37 timer om ugen.

Hovedsamarbejdsudvalget har på et tidligt tidspunkt indført seniorsamtaler på universitetet, men som hun husker det, var det primært på eget initiativ, at hun fik sin aftale som 60-årig.

I starten af sine halvtredsere fik hun en advarsel i form af et blackout, hvor hun modtog stressrådgivning og frivilligt gik på halv tid i et halvt år.

Der har været meget anerkendelse i arbejdslivet både i form af publikationer, tildeling af store projekter og kollegial anerkendelse. Men hun savner alligevel mere konkret anerkendelse. Unge på arbejdspladsen får ofte meget konkret anerkendelse, når man er ældre på arbejdsmarkedet, falder denne form for anerkendelse bort.

Hele forløbet omkring at gå ned i tid og den endelige beslutning om at trække sig tilbage er hendes egne beslutninger. Fagforening, bank og pensionselskab har ikke spillet en rolle. Hun har ikke savnet støtte i sit forløb fra arbejde til pension.

Som en del af fortællingen fortæller Anne, at hun har set kolleger, som ikke har opnået de samme gode vilkår, som hun selv har opnået.

Livet som pensionist

Det daglige liv former sig sådan, at hun står op sammen med sin mand og spiser morgenmad, derefter sætter hun sig fra 8-11 ved sin arbejdsplads i hjemmet og læser op på en række teoretiske problemstillinger, som hun har samlet op gennem sit liv og arbejdsliv, og altid har gået og tænkt over, men ikke haft tid til at behandle tidligere. Om der skal komme noget konkret ud af anstrengelserne ved hun endnu ikke. Hun er stadig i

undersøgelsesfasen, hvor hun opdager og finder nye vinkler. Hun har på den måde ikke valgt at kaste sig over en ny hobby men fortsætter i academia som en form for hobby.

Efter klokken 11 er der frihed til at cykle en tur og lave mange andre ting. Måske skriver hun lidt om aftenen.

Hun havde planlagt at tage på højskole i overgangen mellem arbejde og tilværelsen som pensionist, fordi hun forestillede sig, at hun ville komme til at savne kontakten med mennesker. Covid-19 pandemien satte en stopper for højskoleopholdet, og så blev hun hjemme og kom i gang med formiddagslæsning. Og nu savner hun ikke den mere daglige omgang med mange andre mennesker.

FORTÆLLING 12 – BENTE, ADMINISTRATIV MEDARBEJDER

Bente er et eksempel på en medarbejder, som nøje planlægger overgangen til pension, men som også opdager, at planen ikke helt giver mening, da hun når dertil. Det føles forkert at gå fra på det tidspunkt, hun har planlagt, for hun har stadig energi og lyst til arbejdet. Samtidig holder det hende på arbejdspladsen, at hun har kunnet gå ned i tid som en del af arbejdspladsens seniorordning.

Bente fortsætter derfor nogle år længere end planlagt, og da hun går fra, er den altoverskygende årsag, at hun ønsker at *'gå fra i tide'*, imens hun er rask og hendes krop fungerer. Sygdom i familien har nemlig gjort hende opmærksom på, at man ikke skal tage det for givet, at ens krop virker.

Uddannelse og ansættelser

Bente er uddannet kontorassistent og har været kommunalt ansat siden 1976. I begyndelsen er hun ansat som vikar, siden bliver hun fastansat ved et bibliotek. I løbet af sin karriere når hun at skifte mellem flere biblioteker i samme kommune.

I begyndelsen af sin karriere på bibliotekerne, arbejder Bente i en teknisk afdeling, hvor der ikke er så meget administrativt arbejde. Opgaverne går ud på at klargøre kort og kartoteker og registrere bøger. På det tidspunkt er tingene ikke så elektroniske som de er i dag.

I 1992 søger Bente videre fra teknisk afdeling og får en stilling på et andet bibliotek, hvor arbejdet er både teknisk og administrativt. Herefter søger hun videre og får en stilling i forvaltningen, hvor arbejdet udelukkende er administrativt. Hun arbejder med regnskab og andet sekretariatsarbejde. Denne stilling er Bentes sidste inden hun går på pension som 65-årig i 2021.

Overvejelser om tilbagetrækning

Da vi interviewer Bente i 2022, fortæller hun, at hendes planer om at forlade arbejdsmarkedet har ændret sig undervejs i hendes senkarriere. For nogle år siden var hendes plan at stoppe omkring de 62 år, og det skulle koordineres med, at hendes mand stoppede på samme tidspunkt. Planen blev lagt i samråd med pensionsselskaber og bank, som hjalp Bente og hendes mand med økonomiske beregninger på deres fremtid som pensionister. Men planen kommer af forskellige årsager ikke til at holde.

Da Bente er fyldt 62 år, føler hun sig ikke klar til at gå på pension. Hun har masser af energi og oplever, at hun stadig kan bidrage med meget på arbejdet. Hun får opfyldt et socialt behov ved at gå på arbejde, hun har gode kolleger, og hun sætter pris på at bruge sin viden. Hendes leder er god til at anerkende hende, og hun får at vide, at hun stadig kan bidrage

med en masse. Hun føler, at hun kan køre familielivet på en god måde samtidig med, at hun fortsat arbejder. Alt i alt føles det for tidligt for Bente at forlade arbejdsmarkedet på dette tidspunkt.

Den nye plan bliver, at Bente slutter før hun fylder 67. Frem mod det tidspunkt, hvor hun går fra, har hun hele tiden kunnet følge med i, hvor meget hun vil få udbetalt, hvis hun går fra på forskellige tidspunkter. Hun har kontakt til pensionsselskabet for at sikre sig, at det hele bliver gjort på den rigtige måde.

Tiden frem mod pensionering

Det tilskynder også Bente til at blive længere i jobbet end planlagt, at hun i sin seniorordning har mulighed for at gå ned på 32 timer indtil hun bliver 64 år. Det gør hun brug af, og det er noget, der har en stor betydning for hende. Allerede da Bente er 59 år taler hun med sin leder om at gå ned i tid i forbindelse med en seniorsamtale, og hun oplever stor imødekommehed:

Jeg foreslog selv, at jeg gerne ville gå ned på 32 timer og arbejde fire dagen om ugen. Det var så okay. Jeg blev dertil tilbudt, at jeg kunne opretholde indbetalingen til pension, så den ikke blev mindre af, at jeg gik ned i tid (...) Jeg ønskede så, at min ene fridag om ugen gerne måtte ligge om fredagen, fordi vi har et sommerhus (...), hvor min mand og jeg så kunne få gavn af forlængede weekender. Det var der ingen problemer i.

Yderligere foreslår Bentes leder, at de laver en ordning, hvor hun holder fri fredag den ene uge og mandag ugen efter, så hun får fire fridage i træk. Det er en god løsning for hende, og hun er rigtig glad for de forslag, hendes leder kommer med. Bente kender andre på arbejdspladsen, som er blevet tilbudt det samme som hende, og som har takket ja til det.

Nedgangen i tid medfører ikke, at Bente bliver presset eller stresset, for mange af de processer hun har varetaget, har hun været med til at få automatiseret. Automatiseringen betyder, at hun får mindre manuelt arbejde og kan nå det samme på 32 timer som hun kunne før. Hun synes, at hun har været heldig, fordi hun ikke har skullet af med arbejde for at kunne gå ned i tid. Hun fortæller, at havde hun ikke haft muligheden for at gå ned i tid, var hun muligvis gået fra tidligere.

Da Bente er 65 år, er hun stadig i arbejde, og så rammer covid-19 pandemien. Det får bl.a. den konsekvens, at Bente kommer til at arbejde meget hjemmefra. Det gør en stor forskel for hende i forhold til, at hun normalt skal meget tidligt op og bruge mange timer på kørsel til og fra arbejde. I interviewet reflekterer Bente videre over, hvad hjemmearbejde kunne have betydet for hende, hvis hun havde arbejdet fuldtid i den sidste tid af sin karriere – og om mulighed for hjemmearbejde generelt kan betyde noget for seniorer:

Det med at arbejde hjemmefra er altså ikke noget, jeg har haft med i mine overvejelser, fordi det ikke nåede at vedrøre mine planer. Men jeg tænker, at det kunne have stor betydning for andre. Jeg mærkede, da jeg fik muligheden for at arbejde hjemmefra, at det ikke var lige så anstrengende, som når jeg skulle af sted.

For Bente har fleksibilitet i rammerne omkring arbejdet stor betydning, og det er noget, der er med til at holde hende længere i arbejdet. Hun fortæller videre, at et par hjemmearbejdsdage om ugen ville have haft stor betydning for hende, hvis hun fortsat havde arbejdet på fuldtid i den sidste tid af karriere.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Bente fortæller, at hun formentlig kunne være fortsat på nedsat tid til hun blev 67, men hun har en klar idé om, at hun skal gå fra før da. Det helt afgørende for hendes beslutning om at forlade arbejdsmarkedet, er nemlig, at hun ønsker at stoppe med at arbejde, inden det er for sent, så hun kan nå at nyde nogle år som pensionist, hvor hun er rask og mobil. Det er et stort fokus for Bente, at hun kan nå nogle ting, inden hun bliver alt for gammel:

Det er på den måde ikke kun økonomisk, men også kropsligt og oplevelsesmæssigt. At vi bare kan tage af sted ud at rejse, når min mand og jeg har lyst til det.

Med til historien hører, at Bentes mand forlader arbejdsmarkedet som 62-årig pga. sygdom. Den erfaring har gjort Bente opmærksom på, at man skal nå at komme ud at opleve noget, mens man har fysikken til det.

Bente og hendes mand har mange børnebørn, og de har været med i Bentes overvejelser om at trække sig tilbage. Da hun arbejdede, hjalp hun også med at hente børnebørn og hygge med dem, men det spiller en rolle for hende, at hun kan komme til at se dem noget mere, når hun stopper med at arbejde. Og at hun i højere grad kan hjælpe til, fx ved akut sygdom.

Økonomi gør det muligt for Bente at stoppe på det tidspunkt, hun gør. Hun har i sin overskoms mulighed for at gå på tidlig pension, og fra hun var 19 år, har hun indbetalt til sin pension. Hun er meget bevidst om, at uden den pensionsordning, ville hun ikke have haft mulighed for at gå fra, da hun gjorde. Hun har råd til at gå fra, og hun vil gerne nå at nyde nogle år som pensionist, hvor hun kan gøre hvad hun har lyst til.

Arbejdspladsen kunne ikke umiddelbart have gjort mere for at holde på Bente. Hun blev spurgt, om hun ville gå endnu længere ned i tid, men det ønskede hun ikke, for så ville hun næsten ikke få noget ud af gå på arbejde. Efter hun er stoppet, reflekterer hun dog over, at hun gerne ville være fortsat nogle timer om ugen mens hun stadig fik sin pension for at have bevaret tilknytningen til sin arbejdsplads. Hun savner nemlig lidt at arbejde nu. Bente spørger sin tidligere leder om denne mulighed, men det er af forskellige årsag for sent og kan ikke lade sig gøre.

Livet som pensionist

Selvom Bente savner at arbejde en lille smule, er hun generelt glad for at være gået på pension. Hun har det dejligt med ikke at skulle af sted fire gange om ugen, og det er rart at kunne lave lige hvad hun har lyst til hver dag, fx at passe have og børnebørn. Hun havde forudset, at hun kunne komme til at savne arbejdet, for hun skal helst lave noget hele tiden og er ikke god til at sidde stille. Hun er derfor begyndt at motionere mere og gå lange ture.

Egentlig skulle Bente være stoppet i december 2020, men hun sætter stor pris på, at hun blev forlænget til foråret 2021, hvor mere er åbnet op igen efter covid-19 pandemien, og hvor der er mere at gøre i haven. Hun oplever, at hun kan bruge tiden mere fornuftigt, fordi hun stopper i foråret. Det have været helt forkert at stoppe i december 2020, hvor alting havde være lukket og mørkt, og det havde formentlig også betydet, at hun ikke var kommet så meget ud i naturen og var begyndt at løbe og gå.

Bente fortæller afslutningsvist, at det har betydet rigtig meget for hende at forlade arbejdspladsen på en ordentlig måde, fordi hun har været på arbejdspladsen så længe. Hun oplever, at der bliver taget hensyn til hende i hendes senkarriere, og at hun får en god afslutning. Hun føler sig meget privilegeret.

FORTÆLLING 13 – MARIE, RENGØRINGSASSISTENT

Maries historie er først og fremmest et eksempel på, at man kan have et fysisk krævende job i hele sin karriere og alligevel gå på pension uden dårligt helbred. Marie har i hele sit arbejdsliv arbejdet som rengøringsassistent. Alligevel har hun formået at undgå at blive nedslidt ved at træne regelmæssigt. Det betyder, at hun kan forlade arbejdsmarkedet som 67-årig uden nogle helbredsproblemer, og at hun forventet at kunne nå at bruge noget af sit liv på anden end arbejde.

Den afgørende årsag til, at Marie vælger at forlade arbejdsmarkedet, er, at hun under covid-19 pandemien opdager, at der er andet og mere i livet end arbejde. Marie har arbejdet siden hun var 15, og pludselig bliver det klart for hende, at hun gerne vil nå at have frihed til at gøre det lige hvad hun ønsker, inden hun måske bliver syg og dårlig. Hun forlader arbejdsmarkedet i september 2022, efter 40 års ansættelse ved samme kommunale arbejdsplads.

Uddannelse og ansættelser

Marie er rengøringsassistent og når at være ansat på den kommunale arbejdsplads, som hun går på pension fra, i lidt over 40 år. Hun har i løbet af sine 40 år på arbejdspladsen gjort rent på forskellige lokationer, på den sidste lokation i 17 år.

I begyndelsen af sin ansættelse på arbejdspladsen havde Marie blot tre timers rengøring om morgenen. Fuldtid var ikke almindeligt på det tidspunkt. Senere udvides hendes job til yderligere tre timers rengøring om eftermiddagen. I de sidste mange år af hendes arbejdsliv arbejder hun fuldtid.

I løbet af sit arbejdsliv har Marie taget en masse kurser, og dem har hun været glad for. Det har været vigtigt for hende at lære at bruge nye materialer i arbejdet som fx fiberklude. Hun fravælger dog uddannelsen til rengøringstekniker, som hun bliver tilbudt, da hun er 60 år, fordi hun vurderer, at hun ville have fået en masse at vide, som hun i forvejen kendte.

Overvejelser om tilbagetrækning

Første gang vi interviewer Marie er i foråret 2022. Hun fortæller, at hun i starten af året er begyndt at overveje at forlade arbejdsmarkedet til efteråret, når hun er fyldt 67, og når hun har haft 40-års jubilæum. Marie har talt med en kollega om sine overvejelser, men officielt har hun ikke meldt noget ud. Det er som hun siger også kommet lidt pludseligt til hende.

For år tilbage tænkte Marie, at hun ville fortsætte med at arbejde ud over pensionsalderen, men covid-19 pandemien får en betydning for dette. Under pandemien finder Marie nemlig ud af, at der er andet i livet end arbejde. Hun har arbejdet siden hun var 15 år og ønsker at nå at bruge sit liv på noget andet også.

Det bliver som Marie fortæller i foråret 2022, og hun går på pension i september 2022.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

Marie fortæller, at covid-19 får en betydning for hendes arbejde. Hun og hendes kolleger bliver kostet mere rundt med, og de skal gøre rent på steder, hvor de ikke har været før, og hvor de ikke kender den måde, der gøres rent på:

Det var irriterende, også fordi man ikke kender de andre steder, og der er forskel på, hvordan folk gør rent. På [lokation] gør man fx altid sine vogne rene, alt er sat

i system, og så kunne man komme ud til det værste rod. Det var irriterende. Jeg ved ikke, om det var derfor jeg stoppede.

Som vi ser i citatet, er Marie ikke sikker på, om disse ændringer er det der gør, at hun stopper. Generelt har Marie da også været glad for sit arbejde, og er meget ærekær omkring det. Hun føler sig i høj grad anerkendt af både ledelse og kolleger. Brugerne af det sted, hun gør rent, fortæller hende også jævnligt hvor glade de er for, hvor rent der er. Hun kan klare arbejdsopgaverne, og hun ved, at der er mulighed for at gå ned i tid, hvis jobbet bliver for hårdt:

Jeg har ikke nogen problemer med at klare arbejdsopgaverne. Ved MUS-samtalerne spørger ledelsen, om der er noget, som jeg synes er hårdt, men det har der jo ikke været. Jeg ved, at der er muligheder for at gå ned i tid osv., men har ikke haft brug for det.

Hvis Marie gik ned i tid, ville hun stadig skulle stå tidligt op om morgenen, for det er der, der er størst behov for hendes arbejdskraft. Og så ville hun alligevel ikke få noget ud af resten af dagen. Marie har heller ikke behov for andre af de seniorordninger, der er mulige på arbejdspladsen, fx at blive fritaget fra den årlige hovedrengøring, som er særligt fysisk krævende. Flere af Maries kolleger er blevet fritaget, men Marie kan fint klare det.

Den altafgørende årsag til, at Marie går på pension, er således ikke hendes arbejde, men den frihed hun vil få ved ikke længere at arbejde. Hun ser meget frem til ikke at skulle stå op til et vækkeur. Og så ønsker hun at gå fra imens hun stadig er frisk og rask:

Det har ikke noget med selve arbejdet at gøre, bare med friheden og det med ikke først at stoppe, når man er syg og dårlig. Det er det der med at kunne gøre lige det man har lyst til, der trækker, og at stoppe mens man stadig er frisk og rask. Så hvorfor arbejde til man bliver dårlig.

Man kunne tro, at Marie er nedslidt efter mange år med hårdt fysisk arbejde, men det er langt fra tilfældet. Marie har i mange år trænet flittigt, hun har dyrket fitness og yoga uden for job og cyklet til og fra job. Hun har også benyttet sig af arbejdspladsens tilbud om forebyggende træning og massage. Træningen har gjort en enorm forskel for Marie. Før kunne hun mærke sin krops begrænsninger, når hun om foråret skulle ud og arbejde i sin have, nu mærker hun intet.

Livet som pensionist

Da vi interviewer Marie igen i efteråret 2022, er hun netop gået på pension. For Marie føles det som om, at hun fortsat har sommerferie. Hun gør det hun har vil og har lyst til, og det er rart. Det hele er ganske positivt, måske lige bortset fra, at Marie savner fællesskabet på arbejdspladsen. Der er heldigvis gode muligheder for at komme forbi og hilse på, hvilket Marie gør.

Marie gør meget ud af at holde fast i sit aktive liv for ikke at gå i stå. Hun træner i fitnesscenter og går mange lange ture. Maries mand er ikke lige så aktiv som hende, men han står ikke i vejen for de ting, hun gerne vil.

Adspurgt om tilværelsen som pensionist økonomisk set er blevet som forventet, fortæller Marie, at det næsten er blevet bedre. Marie og hendes mand har ikke mistet meget ved, at hun er holdt op med at arbejde. De kan nu få ydelser som fx boligstøtte, som ikke var mulige, da Marie stadig arbejdede. Marie og hendes mand har også forberedt sig grundigt på situationen. De har solgt deres hus i 2017, fordi banken oplyste, at de ikke længere ville

have råd til boligen med Marie på pension og hendes mand på førtidspension. De har siden da boet til leje i en lejlighed.

Det eneste der ville kunne få Marie tilbage på arbejdsmarkedet, er, hvis hun skulle blive alene. Det kunne betyde et behov for at være mere omkring mennesker, og det ville et job kunne give hende. Marie er dog meget bevidst om, at det er svært at sige noget om endnu, når hun ikke har været pensionist i så lang tid.

FORTÆLLING 14 – ANETTE, FABRIKSARBEJDER

Anette er ufaglært fabriksarbejder og hun ender med at blive afskediget som godt 62-årig efter flere sygdomsforløb. Inden da var hendes plan at gå seks timer ned i ugentlig arbejdstid, når hun blev 62, men det når hun kun i en meget kort periode. Inden hun blev syg og afskediget vekslede hendes planer på lidt længere sigt mellem at stoppe som 63-årig, når hun kan få efterløn, eller at blive et ikke nærmere planlagt antal år frem mod de 67 år, som er hendes folkepensionsalder.

Anettes historie er først og fremmest et eksempel på, at sygdom kan sætte en stopper for et menneskes egne planer for, hvordan arbejdet kan trappes ned og i sidste ende også for hendes egen beslutning om, hvornår hun vil stoppe med at arbejde. Anettes historie er også en historie om et liv med ufaglært arbejde, hvor hun som 61-årig kan mærke sliddet på kroppen og har en plan om at benytte fritvalgsordningen til at gå ned i tid.

Uddannelse og ansættelser

Anette er ufaglært. Hun når at være næsten 20 år i efterbearbejdningen på den fabrik, hvor hun har været ansat, da hun efter et længere forløb med sygdom bliver afskediget. Hun har tidligere i sit liv også arbejdet på fabrik samt inden for restauration – og har arbejdet siden hun var 14.

Anette har aldrig helt vidst, hvad hun ville uddannelsesmæssigt. I den første del af hendes arbejdsliv har hun primært arbejdet på forældrenes arbejdspladser i restaurationsbranchen, og i den senere del har hun arbejdet på fabrik og lager, fx med at plukke og pakke forsendelser.

Tiden frem mod afskedigelse

Da vi taler med Anette i 2018, fortæller hun, at hun i 2020, som er fem år inden pensionsalderen, har mulighed for at arbejde seks timer mindre om ugen inden for rammerne af fritvalgsordningen. Hun kan bruge en del af sin løn, som ellers ville gå til yderligere pensionsopsparing, til at få nedsat tid med seks timer om ugen. Men det er først om et år, at hun har den mulighed. Anette er helt bevidst om, at hun har sit efterlønsbevis, når hun fylder 63, og at hendes folkepensionsalder er 67.

Tilbage i 2019 er hun i tvivl om, hvornår hun vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet:

Det er svært at sige, nogle gange tænker jeg gudskelov, to år tilbage [til efterlønsalderen]. Andre gange tænker jeg, at det kommer an på helbredet. Jeg ved det ikke før den tid kommer. Det er svært at sige.

Der er planer om, at fabrikken skal flytte ud til en helt ny bygning omkring det tidspunkt, hvor hun kan gå på efterløn. Hun ved ikke om hun vil flytte med. Hun bor 10 minutter fra fabrikken i dag, og hun og hendes mand har ikke bil, så det har også noget med transport at

gøre (der går dog vist en bybus). Som hun siger, så vil det også 'blive noget helt nyt', når fabrikken flytter.

Helbredsmæssigt oplever hun, at hun begynder at skranke lidt i leddene, men at det ellers går meget godt. Holdlederen på fabrikken er meget sød til ikke at sætte hende til noget hun ikke kan klare, og som hun selv siger det, så kan "man" sige fra, hvis noget er for hårdt. Der bliver allerede i dag taget hensyn, og Anette ser også kolleger, hvor der i dag bliver taget hensyn til hvilke arbejdsopgaver de kan magte at løse.

Anette og hendes mand, som er to år yngre end hende, arbejder på samme fabrik, og de har en forestilling om, at de godt kan få det til at løbe rundt økonomisk, hvis de går på efterløn så tidligt de har mulighed for det.

Anette kan godt lide sit arbejde og alligevel:

Det er positivt, men nogle gange er det også negativt. Der er gode dage, og der er dårlige dage. Nu er der mange kvinder, og jeg gider ikke sladder, og nogle gange er der bare for meget, jeg gider ikke høre på det, og det ved de godt, jeg ikke gør. Men man kan mærke det i krogene, så synes jeg det er en dårlig dag, så går de og er halvmugne halvdelen af madammerne derude. Men i det store hele er det positivt.

Det, som gør hende tilfreds med arbejdet, er, når der er noget at lave:

I øjeblikket er det lidt trægt, og så er der måske ikke så meget at lave, og så går man der... jeg har det bedst med, at der er noget at lave og man kan komme videre.

Afskedigelse

Anette får i 2019 en blodprop i hjernen og efterfølgende en depression oven i. Hun starter op på virksomheden igen to timer om ugen. Så falder hun på terrassen, får bækkenbrud og må gå med rollator i en periode og er fraværende fra arbejdet. Senere får hendes mor konstateret demens. Det betyder, at virksomheden vælger at afskedige hende med begrundelse i 120 sygedage inden for en kortere periode. På trods af afskedigelsen oplever Anette, at hun er blevet behandlet pænt af virksomheden. Som hun fortæller og viser frem i form af hendes skriftlige opsigelse, så fik hun 'en pæn opsigelse'. Hun pointerer i øvrigt, at hun blev afskediget på et tidspunkt, hvor der var en nedgang og andre også blev afskediget.

I april 2020 bliver hun raskmeldt og er ledig tilmeldt A-kassen. Hun skal søge to job om ugen og føler sig presset. Hun vælger at gå på efterløn oktober 2020, præcis på den dag, hvor hun kan opnå det.

Vi interviewer Anette i 2021 trekvart år efter hun er gået på efterløn. Hun er umiddelbart tilfreds med at være gået på efterløn:

Det er fint og dejligt, jeg nyder det. Ja så længe vi har råd til det, min mand er også ude på fabrikken, han er kun 61.

Hun ville dog gerne have stoppet på en anden måde og fx have oplevet at have været på arbejdspladsen i 20 år.

Hendes mand er ikke utilfreds med, at hun går hjemme, hun får gjort rent, mens han stadig står for maden.

Anette er som sagt på efterløn og har ikke planer om at skulle tilbage på arbejdet. Hun forventer at forblive på efterløn til hun kan komme på folkepension og ser sig selv som værende trukket tilbage fra arbejdsmarkedet.

FORTÆLLING 15 – OLE, UNDERVISER

Erik er gymnasielærer og har været ansat på det samme gymnasium i 41 år. Hans historie bærer tydeligt præg af, at han altid har elsket sit job og har nydt stor anerkendelse for det. Eriks tilbagetrækning sker gradvist. Han forlader officielt sit job som 67-årig, men fortsat tilknyttet skolen i tiden derefter, hvor han løser forskellige ad hoc-opgaver.

De primære årsager til, at Erik forlader arbejdsmarkedet, er hans hustrus tilbagetrækning og et ønske om at gå fra, mens han i princippet kunne være fortsat. Det har stor betydning for ham, at han går fra på et tidspunkt, som han selv har besluttet, og på et tidspunkt i sin karriere, hvor han oplever at være på toppen. Overgangen sker som han har forventet, og som pensionist trives han med at have tid til alt det, han ikke har kunnet i sit travle arbejdsliv.

Uddannelse og ansættelser

Erik er uddannet cand.mag. i historie og idræt. I 1981-82 tager han det etårige pædagogikum for at opnå undervisningskompetence på de gymnasiale uddannelser. Derefter bliver han ansat ved som underviser på det gymnasium, hvor han er i hele sin karriere.

I 1994 får Erik i tillæg stillingen som inspektør på skolen. Det er en mellemliderstilling med ansvar for lærernes arbejdsplaner, skolens bygninger og for pedellerne. Han ansættelse bliver delt, sådan at han på et år har 1000 timers undervisning og 700 timer som inspektør. Med inspektorstillingen følger også at tage sig af alt der har med eleverne at gøre. Og det har Erik i høj grad trivedes med og nydt stor respekt for. Han har aldrig ønsket sig andre arbejdsopgaver, men i stedet gjort meget ud af at forfine det han kunne.

Erik stopper officielt på gymnasiet i juli 2022 efter 41 års ansættelse. På det tidspunkt er han 67 år.

Overvejelser om og forberedelse på tilbagetrækning

Erik fortsætter i sit job så længe som han gør, fordi han altid har elsket sit job – også når det har været hårdt. Han har haft stor indflydelse, hvilket har haft stor betydning for ham. Og så har han nydt stor anerkendelse fra ledelse og kolleger. Erik fortæller om det afgørende for, at han bliver så længe han gør:

Det helt afgørende har også været, jeg er rigtig glad for at TR og lærerne og bestyrelsen og også den øvrige ledelse bad mig om at blive længere. Som TR sagde til den der afsked for mig: "det er meget få det lykkes at stoppe på toppen". Det følte jeg faktisk også jeg gjorde.

Erik vælger dog ikke at blive længere end planlagt. Han har længe før sin tilbagetrækning besluttet, hvornår det skulle ske. Han selv – og ledelsen på skolen – har vidst det i fire år. Erik elsker sit job og har gjort det i alle de år, han har været på skolen, men han er også klar til at give stafetten videre.

I forbindelse med covid-19 overvejer Erik at fortsætte i jobbet længere end planlagt. Hvis skolen skal igennem endnu en nedlukning, kan han ikke svigte skolen og eleverne, for han har gjort meget for at forsøge at sikre elevernes trivsel bedst muligt under pandemien.

Heldigvis bliver endnu en nedlukning ikke aktuel. Havde han været nødt til at fortsætte med at arbejde, ville han have svigtet både skolen og sin hustru, fordi han for længe siden meldte ud, hvornår han ville stoppe.

Erik forbereder sig ikke særligt på at forlade arbejdsmarkedet. Han har få drøftelser med sit pensionselskab om, hvordan hans pensionsudbetaling skal forløbe, når han ikke stopper fra den ene dag til den anden. Men det er også det. Penge er aldrig noget, der har optaget Erik, og som han siger, er det er kun muligt, fordi han og hans hustru har penge. Hans hustru er tjenestemand og har en god pension, og han selv blev opfordret til at spare op til pension for mange år siden. De har ejet en lejlighed, som de har solgt til deres børn, og både sommerhus og primær bolig er billige at eje og bo i.

Årsager til at forlade arbejdsmarkedet

I Eriks historie er der to helt centrale årsager til, at han vælger at forlade sit job på det tidspunkt han gør. For det første har Erik og hans hustru en aftale om, at de går på pension samtidig. Eriks hustru er også lærer, og hun er klar til at forlade arbejdsmarkedet for at bruge tid med børnebørnene. Eriks hustru har hele deres liv har taget hensyn til hans karriere, så nu er tiden moden til, at Erik prioriterer de ting, som hans hustru gerne vil. Erik er dog meget bevidst om, at var hans hustru ikke stoppet, var han selv fortsat:

(...) det har også været det rigtigt tidspunkt at gøre det. Jeg havde ikke gjort det hvis min kone ikke var stoppet.

For det andet er Erik meget opmærksom på, at han ønsker at gå på pension, mens han stadig er frisk og i princippet kunne have fortsat med at arbejde. Han oplever, at han er 'stoppet på toppen' i sin karriere, og det har han det rigtig godt med. Flere gange har han set kolleger fortsætte længere end hvad godt har været, og det ønsker han ikke for sig selv.

En gradvis tilbagetrækning

Erik stopper ikke sit arbejdsliv fra den ene dag til den anden, overgangen til tilværelsen som pensionist sker gradvist. Som nævnt går Erik officielt fra i juli 2022, hvor han stopper med at undervise og at have sin daglige gang på skolen. Indtil da er Erik ansat på fuldtid, da han bestemt ikke ønsker at gå ned i tid eller at få andre tilpasning af arbejdet. Og han oplever fortsat at have stor indflydelse, selvom han er på vej ud:

Den sidste tid på skolen, selvom jeg var på vej ud, der var ikke noget manglende indflydelse, jeg var med i det hele. Jeg var med til at beslutte lige så mange ting. Men jeg sørgede selvfølgelig for ikke at beslutte noget, som jeg ikke blev en del af.

I skoleåret 2022-23 er han fortsat tilknyttet skolen og afspadserer overarbejdstimer. Aftalen om afspadsering bliver lavet med rektor, for han foretrækker fortsat at være tilknyttet skolen frem for at få timerne udbetalt. Denne løsning er også en stor hjælp for skolen, fordi Erik på den måde stadig er i huset og kan spørges til råds.

I løbet af skoleåret 2022-23 hjælper Erik til med enkeltstående ting på skolen. Han arrangerer sociale aktiviteter, ligesom han hjælper pedellerne, hvis de har behov for det. I efteråret 2022 står han for et kursus om Rom, da han har stort kendskab til byen – det på trods af han ikke længere underviser. Samtidig tager Erik del i at overdrage sine opgaver til sin afløser, men han er også meget bevidst om, at han ikke skal være synlig på skolen konstant, for

så vil lærere og elever spørge ham til råds. Den nye medarbejder, der har overtaget efter Erik, skal have plads til at varetage jobbet uden hans indblanding.

Da vi interviewer Erik i efteråret 2023, har han stadig forbindelse til skolen. Rektor har netop bedt ham komme forbi, fordi han har behov for at vende noget. Han har da også stadig sin arbejdstelefon, iPad og nøgler til skolen. Til gengæld for, at Erik frivilligt hjælper til, har han mulighed for at bruge et fitnessrum på skolen, ligesom han kan låne alle de maskiner han vil fra skolens værksted.

Livet som pensionist

Adspurgt om Eriks tilbagetrækning er gået som forventet, er svaret ja. Det kunne ikke være gået lettere. Både Erik og hans hustru har haft nemt ved at gå på pension, og de har sørget for at arrangere ting lidt ude i fremtiden, så de har noget at se frem til. Erik er bevidst om, hvor svært det ville have været, hvis en af dem fandt det udfordrende at gå på pension og vænne sig til den nye tilværelse, og han er meget taknemmelig over, at det ikke er gået sådan.

Allerede i løbet af skoleåret 2022-23, hvor Erik stadig er tilknyttet skolen, er Erik og hans hustru på mange rejser. Erik nyder, at han ikke er nødt til at planlægge sine dage stramt, og at han har tid til at lave ingenting. Erik laver dog langt fra ingenting. Udover de mange rejser, vedligeholder og reparerer han på huset, dyrker sport, og hans hustru tager ham med i teatret hver uge. Det er alt sammen noget, som Erik ikke tidligere har haft tid til på grund af lange arbejdsdage. Han sætter stor pris på, at han kan føre det aktive liv han kan, og at han i ny og næ stikker hovedet forbi skolen og hjælper med småting.

Erik har ingen planer om at skulle begynde at arbejde igen. Han værner om den afslutning, som han har fået på sit arbejdsliv. Et andet job ville aldrig blive det samme for ham. Han kan dog godt forestille sig noget frivilligt arbejde på sigt.