



# *Senior på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension*

*Praksisundersøgelsen III*



team**arbejdsliv**

*Udarbejdet af: Peter Hagedorn Rasmussen og Flemming Pedersen*

*September 2024*



Senior på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension

Udarbejdet af: Peter Hagedorn Rasmussen og Flemming Pedersen

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

September 2024

Forord.....	5
1 Introduktion .....	6
1.1 Indledning .....	6
1.2 Sammenfatning.....	6
1.3 Perspektivering .....	9
2 Metode.....	11
2.1 Rekruttering og udvælgelse af interviewpersoner .....	11
2.2 Interview – begreber, interviewtemaer og guide.....	11
2.3 Analyse af interviewmaterialet.....	13
3 Hvem er seniorerne?.....	14
3.1 Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen.....	15
3.2 Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer .....	16
3.3 Justering af jobindhold inden for samme faglige felt. Ny ansættelsesform.....	17
3.4 Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte .....	18
3.5 Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår .....	20
4 Motivation, Begrundelser og drivkræfter for et aktiv arbejdsliv .....	23
4.1 Arbejdet som økonomisk nødvendighed.....	23
4.2 Økonomien – en positiv sidegevinst.....	24
4.3 Arbejdet som led i kampen mod sygdom og mental nedslidning .....	25
4.4 Forandrings betydning for seniorernes aktuelle beskæftigelsessituation .....	26
4.5 Afskedigelses betydning for seniorernes beskæftigelsessituation .....	27
4.6 Kompetencer .....	28
4.7 Arbejdet giver identitet: struktur, meningsfuld aktivitet og anerkendelse.....	29
4.8 Betydningen af at blive <i>pensionist</i> og <i>senior</i> .....	30
4.9 Betydning af de nære relationers situation for valg af tilstedeværelse på arbejdsmarkedet.....	33
4.10 Arbejdet mellem 'Nødvendighed' og 'Positivt tilvalg' .....	33
5 Strategier for tilknytning til arbejdsmarkedet efter folkepensionsalder .....	37
5.1 Rationelle strategiske valg, 'tilblivelse' og 'meningsskabelse'?.....	37
6 At understøtte seniorarbejdslivet efter folkepensionsalderen .....	41
6.1 Flexibilitet fra et seniorperspektiv .....	41
6.2 Økonomiske incitamenter .....	41

6.3	Fokus på overgangene i livsfaser .....	42
6.4	Ønskes: Opmærksomhed på de seniorer der har passeret folkepensionsalderen .....	42
6.5	Understøt seniorers mulighed for selvstændigt virke .....	43
7	Bilag .....	44
7.1	Interviewguide til seniorer på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension .....	44

## *Senior på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension*

### **FORORD**

Denne temarapport 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. Ændringer i befolknings sammensætningen 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.

TeamArbejdsLiv står for den del af det samlede projekt, som vi betegner for Praksisundersøgelsen. I første runde (2018-2020) og i anden runde (2020-2022) har vi ved hjælp af case-studier belyser seniorordninger og seniorers forhold i udvalgte virksomheder samt udarbejdet en rapport over livsfortællinger i skiftet fra job til pensionist.

De fem temarapporter i tredje runde af praksisundersøgelsen i SeniorArbejdsLiv er:

- Seniorer og fleksibilitet i tid og rum
- Præstationsfremmende lønformer og fritvalgsordninger
- Ledige seniorer der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet
- Seniorer og organisationsforandringer
- Senior på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension

De to andre delundersøgelser 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. Resultaterne fra undersøgelsen bliver løbende udgivet på [www.seniorarbejdsliv.dk](http://www.seniorarbejdsliv.dk).

TeamArbejdsLiv, august 2024

# 1 INTRODUKTION

## 1.1 Indledning

I denne rapport ser vi på seniorer, der fortsat er aktive på arbejdsmarkedet efter at tidspunktet for folkepensionen er indtrådt. Rapporten er baseret på 15 kvalitative interview med seniorer, der er aktive på arbejdsmarkedet og som er enten 67 år eller derover. Delprojektet er i projektbeskrivelsen formuleret via en overordnet antagelse, som belyses igennem dataindsamling og analyse:

*Når der er brug for arbejdskraft, er der medarbejdere som allerede har forladt og er gået på pension, der vender tilbage. Hvad for en type job de er kommet ind i set i forhold til tidligere jobs, hvad er ansættelsesformen, hvordan kom de tilbage etc. (10-15 interview)*

I praksis har vi valgt også at inkludere seniorer, som ikke har forladt arbejdsmarkedet, men er fortsat på arbejdsmarkedet efter tidspunktet for folkepension, på andre vilkår og rammer og fx på samme arbejdsplads. De interviewede har således forskellige typer af tilknytning til arbejdsmarkedet, som spænder over:

- Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen
- Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer
- Justering af jobindhold inden for samme faglige felt og ny ansættelsesform
- Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte
- Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår

Undersøgelsen er udarbejdet på tidspunkt, hvor seniorers mulighed for deltagelse på arbejdsmarkedet er styrket fordi demografiske forhold betyder, at der er færre end tidligere i de unge generationer og flere i de ældre samt en situation, hvor skiftende regeringer for at øge arbejdskraftudbuddet har sat folkepensionsalderen op og begrænset mulighederne for tidlig tilbagetrækning.

Der skal rettes en særlig tak til undersøgelsens interviewpersoner, som har delt erfaringsrige, indsigtfulde og inspirerende beretninger om jeres arbejdslivserfaringer. Det har været en udfordring at skrive rapporten, hvis indhold kun afspejler en lille del af de dybdegående fortællinger I har givet indsigt i. Vi har på bedste evne tilstræbt at leve op til den tillid I har vist ved at dele jeres erfaringer og har sørget for at bruge materialet nænsomt og gengiver citater med anonymitet. Alle navne er naturligvis synonyme.

## 1.2 Sammenfatning

Rapporten er et kvalitativt studie som bygger på interview med 15 seniorer, hvor der er søgt en bred rekruttering uden at der kan tales om repræsentativitet. Der er både interviewpersoner der har arbejde med symboler, ting og mennesker. Inklusionskriteriet for at deltage er at være over folkepensionsalderen og være i beskæftigelse

Rapporten handler hovedsagelig om tre sammenvævede temaer:

- Hvad seniorer beskæftiger sig med på interviewtidspunktet og deres beskæftigelsesgrad
- Hvad seniorer har beskæftiget sig med over deres livsbane, uddannelse og ansættelser
- Hvordan seniorerne fra deres tidligere livsbane er kommet over i deres nuværende beskæftigelse.

Vi finder i materialet, at seniorerne kan ændre deres beskæftigelsesgrad og deres placering af arbejdstiden, der kan justeres i jobindholdet og der kan ske skift over til helt andre jobs eller brancher.

På baggrund af disse parametre finder vi fem typologier, som giver nogle billeder på variationen i seniorers beskæftigelse når de er over folkepensionsalderen. Kategorierne er ikke udtømmende og endelige, der vil formentlig opstå flere kategorier, hvis der blev gennemført flere interview.

### **Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen**

Hvor flere af de interviewede seniorer forsætter med samme jobindhold som tidligere. Nogle forsætter helt uforandret i uændret ansættelse på samme arbejdsplads mens andre fx skifter til en anden arbejdsplads.

### **Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer**

Hvor flere af de interviewede har forsat deres beskæftigelse med samme eller overvejende samme jobindhold, men ansættelsesformen er typisk blevet tilpasset ved eller omkring pensionsalderen ved en justering mod mindre arbejdstid og/eller større fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse.

### **Justering af jobindhold inden for samme faglige felt og ny ansættelsesform**

En enkelt senior skifter til en administrativ stilling på færre timer (32) inden for samme velfærdsprofession, hvor hun i en længere årrække havde været leder. Der er tale om en stor justering af jobindholdet men også en ansættelse med færre ugentlige timer, hvor begge forandringer gav en bedre balance i oplevelsen mellem jobkrav og ressourcer.

### **Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte**

Flere af seniorerne har foretaget det, der kan betegnes som et egentligt sporskifte, hvor deres nuværende job i overvejende grad er forskelligt fra deres tidligere beskæftigelse. Ansættelsesformerne varierer, men er typisk med færre timer end fuldtid og kombineret med en høj tidsmæssig fleksibilitet.

### **Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår**

Her er seniorer beskæftiget ved viden- og symbolarbejde, der kan tilbydes som konsulent-ydelser enten som freelancer eller ud fra egen virksomhed oftest i forlængelse af tidligere jobs og erfaringer. Der er en meget høj grad af fleksibilitet i arbejdet i forhold til arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdet.

## Motivation, begrundelser og drivkræfter

Vi har i materialet ledt efter motivation, begrundelser og drivkræfter for et aktivt arbejdsliv blandt de interviewede.

### *Push som fører til exit og eventuelt stay i ny beskæftigelse*

Der er en række faktorer som har været medvirkende til at skubbe seniorerne ud af de jobs som de havde tidligere – det man betegner som push og som udspiller sig på arbejdspladssens. Push faktorerne er fx sygdom og nedslidning, stadige forandringer og den mest manifesterede push faktor; afskedigelse. Samtidig fører seniorernes exit frem til de jobpositioner som de har, når interviewet finder sted

**Sygdom og mental nedslidning** har for flere interviewpersoner været en årsag til den beskæftigelse de har i dag. Interviewpersonerne har på interviewtidspunktet alle en aktiv tilknytning til arbejdsmarkedet som seniorer. Men på et tidspunkt har de været ramt af sygdom, som udfordrede dem i deres arbejdsliv og skubbede eller "tvang" dem ud af arbejdet i en periode inden de genfandt en balance og tilknytning.

Stadige **forandringer**, såvel organisatoriske som forandringer i værdier, har været medvirkende til at skubbe en række interviewpersoner ud af deres tidligere beskæftigelser. Der er tale om organisatoriske forandringer, omstruktureringer, outsourcinger samt at KPI'ere og præstationsbelønninger opleves at få forrang fremfor faglighed og kvalitet. Det er alle medvirkende faktorer til at en række af interviewpersonerne enten er blevet "skubbet" ud eller har oplevet et ønske om at komme væk fra deres arbejde. Samtidig er kvalitet i arbejdet for nogle også en faktor som gør, at de ønsker at blive i deres nuværende beskæftigelse

**Afskedigelser**, især som følge af organisatoriske forandringer og rationaliseringer, har i flere tilfælde spillet en rolle for at de deltagende har forladt deres tidligere job og er kommet over til deres aktuelle beskæftigelsessituation.

### *Stay-faktorer i nuværende beskæftigelse*

Stay-faktorer er forhold i og på arbejdet som medvirker til, at den seniøre medarbejder forbliver i arbejde. Vi finder i materialet stay-faktorer som identitet gennem arbejdet, oplevelse af at være kompetent. Vi finder i økonomi og de nære relationer to stay-faktor som er begrundet i familien og ikke i arbejdet.

At opleve sig **kompetent** er en afgørende faktor i lysten til at forblive i jobbet. Mange af de interviewede peger på behovet for at bidrage kompetent ind i et arbejdsfællesskab som afgørende. Enkelte har desuden brugt kompetenceudvikling mere eller mindre strategisk til at komme videre fra et job til et andet.

Mange af interviewpersonerne beskriver at **arbejdet giver identitet**. Arbejdet giver en rytme og en struktur i hverdagen, som giver nye erfaringer, oplevelser, holder én i gang. Arbejdet spiller en afgørende rolle i oplevelsen af være anerkendt som ligeværdig borger. Arbejde er en skabende aktivitet, der ofte skaber / producerer værdi for andre. At kunne indgå i en værdiskabende aktivitet, opleves afgørende. Arbejdet spiller en rolle for at vedligeholde den sociale identitet. Det er meget i forlængelse af ovennævnte begrundelser. Men her er det det sociale og relationelle, der kommer i fokus.

For en stor del af de interviewede er **økonomien en positiv sidegevinst**. De interviewede beskriver, at de ser arbejdet som noget positivt. Lønnen udgør primært et supplement til folkepension og pensionsordninger og giver ekstra økonomiske muligheder. Flere af de



interviewede peger på, at de for så vidt godt kunne trække sig tilbage, og at der således er andre faktorer der spiller ind på deres aktuelle tilknytning til arbejdsmarkedet.

**De nære relationers** har betydning for at vælge at være til stede på arbejdsmarkedet. Temaet findes i en række af interviewene og det handler ofte om i hvilket omfang og hvordan seniorlivet skal og kan nydes sammen med en ægtefælle. Her spiller rejser, campingliv, forskellige behov og rytmer for at have noget at tage sig til, risiko for kedsomhed eller/og at blive belastninger for hverandre også en rolle for valget af at blive eller at forlade arbejdsmarkedet. Tilstedeværelse på arbejdsmarkedet kan fx på den ene side være på nedsat tid med henblik på at have tid sammen med de nære relationer men tilstedeværelse kan også betyde økonomisk mulighed for have et aktivt liv sammen med de nære relationer.

### *Stuck*

Andre seniorer kan bedst beskrives ud fra positionen stuck, som betyder at den seniøre medarbejder egentlig er parat til at forlade arbejdsmarkedet, men økonomiske forhold gør, at det er nødvendigt fortsat at arbejde.

**Arbejdet som økonomisk nødvendighed** er en position, hvor individet er "stuck" på arbejdsmarkedet også efter folkepensionstidspunktet. Fravær af pensionsopsparing, langvarig pause i pensionsopsparing, sen adgang til arbejdsmarkedet i Danmark er nogle af årsagerne til, at flere interviewpersoner oplever det nødvendigt at arbejde. De har behov for arbejde for at opretholde en økonomi, der ud fra deres perspektiv er tilstrækkelig.

Endelig er der grund til fokus på begreberne **pensionist og senior** som udtryk for dilemmaer, men for nogle enkelte seniorer bliver det at undgå at være pensionist en driver for at fortsætte i arbejdet.

## **1.3 Perspektivering**

Spørgsmålet er hvad ud fra undersøgelsen kan peges på vil kunne stimulere, at flere seniorer arbejder efter folkepensionsalderen.

### **Systemperspektiv**

Ud fra et systemperspektiv tyder det på, at seniorpræmien, hvor man skal have minimum 30 timers arbejde om ugen, fungerer i forhold til at fastholde seniorer i arbejde efter folkepensionstidspunktet. Samtidig kan der peges på, at andre seniorer nærmere arbejder omkring 20 timer om ugen og at en seniorpræmie som blev reguleret med timetallet kunne være en måde at tiltrække flere seniorer til arbejdsmarkedet.

Folkepensionen også er en helt grundlæggende præmie for nogle seniorer. Den betyder at det er muligt at tjene færre penge og arbejde færre timer og arbejdsindtægten bliver et supplement til folkepension. Der synes at være indikatorer på, at den økonomiske frihed på tidspunktet gør, at seniorerne over folkepensionsalderen tillægger arbejdets positive aspekter relativt større betydning og derfor – så længe der er fleksibilitet – også ønsker at fastholde tilknytningen i længere tid (stay-faktorer).

Seniorerne peger på, at der ofte er et stort fokus på dem frem til folkepensionsalderen og efterlyser, at der også kommer fokus på perioden efter folkepensionsalderen. Som det er i dag, er seniorpræmien stort set det eneste tiltag, der ligger efter folkepensionsalderen.

## Virksomhedsperspektiv

Virksomheder, der vil tiltrække flere seniorer over folkepensionsalderen kan bruge fleksibilitet i antal ugentlige timer og fleksibilitet i arbejdstidens placering som tiltrækning af nye eller fastholdelse af allerede tilknyttede medarbejdere. For nogle seniorer vil mere almindelig fleksibilitet i form af 30-32 timers arbejdsuge og fleksibilitet i placering af arbejdet være tilstrækkeligt. For andre er behovet nærmere en 3 dages arbejdsuge omkring 20 timer.

Nogle jobs fx buschauffør kan relativt nemt tilpasses en arbejdsuge på fx 20 timer. For andre jobs vil det kræve en gentænkning af jobbeskrivelsen. Måske skal seniormedarbejderen deltage i færre møder end den fuldtidsarbejdende kollega for at have tilstrækkelig tid til at levere på kerneopgaven.

Fleksibilitet i arbejdet kan også handle om arbejdets indhold. Der kan fx være ved at indsnævre arbejdsindhold sådan at det bliver nemmere for senioren at holde sig opdateret og opkvalificeret. Det kan være ved at få andre og mindre både fysisk og mentalt belastende arbejdsopgaver.

## Individperspektiv

Langt de fleste individer i dette delstudie oplever arbejdet som en positiv faktor, fordi de oplever stor en stor tidsmæssig fleksibilitet i jobbet enten fra deres arbejdspladser eller som selvstændige. Det er vigtigt som senior efter folkepensionsalderen at overveje om der er mulighed for at gå ned i tid og/eller opnå en fleksibel placering af arbejdstiden.

Langt de fleste individer i dette delstudie oplever, at de har et meningsfuldt arbejde uanset den store variation i deres jobindhold. Seniorerne har forskellige veje fundet frem til en meningsfuldhed i arbejdet som er værdifuld for dem. Det er derfor også vigtigt som senior efter folkepensionsalderen at overveje om arbejdets indhold kan tilpasses eller om der skal ske et skift til et andet med et andet arbejdsindhold.

For seniormedarbejderen kan arbejdet i sig selv være med til, at de oplever sig som kompetente og at arbejdet er identitetsdannende. Enkelte fortæller om, hvordan de oplever at arbejdet har en forebyggende effekt over for risiko for (mental) mistrivsel, imens andre nævner, at arbejdet kan have en sundhedsfremmende betydning. Det har derfor i sig selv en værdi for nogle seniorer at kunne fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet også efter folkepensionsalderen, mens andre kan have større udbytte af helt at forlade arbejdsmarkedet.

Nogle seniorer løber ind i helbredsproblemer eller fysisk eller mental nedslidning. For nogle bliver det en form for wakeup call som betyder, at de forlader tidligere beskæftigelse og finder et job hvor de er mere i balance.

## 2 METODE

### 2.1 Rekruttering og udvælgelse af interviewpersoner

Der er tale om et kvalitativt studie, der sigter efter at rekruttere bredt uden dog at have en snæver repræsentationslogik.

Rekruttering og udvælgelse er foregået ved hjælp af flere metoder, som har komplementeret hinanden, særligt:

- netværk, som er aktive inden senior-området, og som typisk er engagerede i og engagerer seniorer
- konsulenter i faglige organisationer, der har fokus på seniorers deltagelse på arbejdsmarkedet
- HR og arbejdsmiljøkonsulenter samt ledere og (fællestillids)repræsentanter på arbejdspladser
- I et vist omfang snowballing-metoden: deltagere der har peget på andre deltagere.

Efter en periode, gav de igangsatte rekrutteringsaktiviteter respons og vi blev opmærksomme på, hvordan der kom en variation og spredning blandt interviewpersonerne, givet at nogle kanaler kunne indeholde en bias. For eksempel opstod der respons på LinkedIn-opslag, som netværkspersoner i aktive organisationer inden seniorområdet havde lagt op. Det medførte en spredning som medførte, at der hurtigt kom en høj repræsentation af det, som bredt kan forstås som viden-medarbejdere, der antages at gøre mere brug af LinkedIn.

Gennem en intensiveret involvering af konsulenter i faglige organisationer samt HR og arbejdsmiljøkonsulenter samt ledere og (fællestillids)repræsentanter på arbejdspladser, blev der sikret en større variation blandt interviewdeltagerne.

Interviewpersonerne er lovet anonymitet. Derfor er navnene i rapporten synonyme og der er foretaget justeringer i oplysninger, som sikrer anonymiteten. Der er naturligvis lagt vægt på at sikre, at de fund, som er kommet frem gennem interviewene, stadig fremtræder med de relevante fund.

### 2.2 Interview – begreber, interviewtemaer og guide

Som nævnt ovenfor er den overordnede antagelse, der ligger bag nærværende delprojekt:

*Når der er brug for arbejdskraft, er der medarbejdere som allerede har forladt og er gået på pension, der vender tilbage. Hvad for en **type job** de er kommet ind i set i forhold til tidligere jobs, hvad er **ansættelsesformen**, **hvordan** kom de tilbage etc. (10-15 interview)*

Delrapporten beskriver og diskuterer **HVAD** de deltagende seniorer beskæftiger sig med (kap 3): Hvad er det for en type job, ansættelsesform, hvilke vilkår og rammer der som udgangspunkt karakteriserer ansættelserne samt hvad de beskæftigede sig med tidligere. Derudover ses der på **HVORFOR** de er i deres pågældende beskæftigelsessituation (kap 4) og **HVORDAN** de er nået dertil (Kap 5).

Interviewene er foretaget som *semistrukturerede* interview, hvor den *strukturerede* del har sikret at komme omkring forskellige mulige drivkræfter, faktorer samt rammer og vilkår og hvor *semi*-delen har givet mulighed for at åbne for de enkelte interviewedes hverdagslivsfortællinger. Der findes derfor undertiden livsbiografiske elementer i den måde deltagerne har begrundet deres aktuelle situation. I fremstillingen søges en balancering mellem det strukturerende og det undersøgende.

Når vi spørger til *begrundelser* og *motivation* er det den enkelte seniors perspektiv. En spændende (analytisk) udfordring er, at individerne altid også reflekterer den institutionelle kontekst: Regler, sædvaner/ normer og måden vi skaber mening på (kulturelt-kognitiv) former seniorernes valg. Som nyere forskning fx peger på, kan stereotype forståelser om pensionister få en indflydelse på seniorernes valg om at blive eller forlade arbejdsmarkedet<sup>1</sup>. Derfor står begrundelser og motivation altid i et komplekst forhold til netop faktorer, rammer og vilkår mv.

I forlængelse heraf, er det også relevant at fremhæve en række begreber, der har stået frem i de senere års forskning omkring seniorarbejdsliv (Jensen m.fl., 2020, s15ff) og som også har haft indflydelse på den delvise strukturering af interviewene med deltagerne, idet der har været spurgt ind til forskellige nuancer af begrundelser og motivationer:

- Pull angiver at seniorer trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet på grund af attraktive tilbagetrækningsordninger. At de bliver "trukket" ud af arbejdsmarkedet, fordi de oplever, at der er en attraktiv efterlønsordning eller lignende.
- Push angiver, at seniorer bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet før pensionsalderen på grund af fx et dårligt psykisk og/eller fysisk arbejdsmiljø. Her kan bias og oplevet aldersdiskrimination, nedslidende arbejde der leder til dårligt helbred mv., eller en lav grad af rummelighed, der gør, at de i en situation som arbejdsløse ikke har fået adgang til jobåbninger, også spille en rolle.
- Stay angiver, at seniorer trækker sig sent tilbage fra arbejdsmarkedet, fordi de tilbydes attraktive forhold. Faktorer der kan være medvirkende til det kan være mangfoldige. For eksempel et spændende job, socialt fællesskab på arbejdspladsen, fastholdelse af jobidentitet, gode relationer til ledelse og kollegaer mv., anerkendelse fra leder og eller kolleger, identitet gennem opgaveløsning og opgaven, mulighed for nedsat eller/og fleksibel arbejdstid, andre arbejdsopgaver end tidligere, motion, sundhedsfremme på jobbet, en god løn, seniorpræmie... eller noget helt andet.
- Stuck angiver, at seniorerne trækker sig sent tilbage, fordi de ikke har råd til at trække sig. Arbejdet er en nødvendighed for at opretholde levevilkår, der anses for acceptable.
- Jump er udtryk for, at seniorerne forlader arbejdsmarkedet fordi de oplever behov for at realisere potentialer, ønsker og behov i en meningsfuld og aktiv tredje alder uden for arbejdsmarkedet.

I en kvalitativ interview-tilgang er der mulighed for at spørge ind til interviewpersonernes konkrete situation og baggrunden for disse. Ovenstående har givet inspiration til, at en del af spørgerammen formuleret i et hverdagsprog. Faktorerne er først og fremmest analytiske begreber. De er en slags idealtypiske fænomener, som i det levede liv oftest fletter sig ind i hinanden og i øvrigt ofte ændrer sig over tid. Somme tider kan der været taget aktive og velbegrundede valg under hensyntagen til politikker og incitamentsordninger. I andre

---

<sup>1</sup> Se Tybjerg-Jepesen m.fl. 2024. "Kald mig hvad du vil, bare ikke pensionist" Stereotyper om pensionister og disses indflydelse på pensionsbeslutningen. Tidsskrift for Arbejdsliv, 26(1),

tilfælde vil sådanne dog enten have spillet en indirekte rolle, ligesom interviewene også viser at mange politiske incitamentsstrukturer ikke "når" målgruppen, som derfor ikke lader sig påvirke (fx når seniorer først oplever seniorpræmiernes tilstedeværelse og incitamentsstruktur for sent).

### **2.3 Analyse af interviewmaterialet**

Materialet er blevet analyseret i en proces, hvor antagelser og forskningsmæssige teoretiske begreber er blevet undersøgt for deres bidrag til at forstå interview-deltagernes begrundelser, motivationer og praksisser for ageren på arbejdsmarkedet og i relation til ønsker om indretning af arbejdslivet i en senior-livssituation.

Konkret betyder det, at kodningen fx er en kombination af en slags teori/begrebs-baseret kodning, hvor forskningsbaserede og teoretiske begreber har været strukturerende for en del af analysen (deduktiv). Det kan fx være ovenstående begreber vedr. interviewpersonernes bevægelser på arbejdsmarkedet, som har været søgt analyseret i relation til push, pull, stay, stuck og jump.

Parallelt er materialet også søgt udviklet med afsæt i en mere nedefra-og-op tilgang. Det gælder både undervejs i processen, fx i interviewsituationerne, og retrospektivt i analysefasen. Her er perspektiver og mønstre, der potentielt er dukket op, blevet afsøgt (induktivt). Dette har fortrinsvist handlet om at uddybe nogle af de eksisterende begrebers beskrivende tilgang med en mere praksisnær forståelse udfyldt af de ræsonnementer og eksempler som interview-personerne har givet. Det spændende – og udfordrende – har især været at erfare den sammenvævede karakter, som meningsskabelse, begrundelser og incitament(ssstrukturer) har haft for den livssituation, som de pågældende interviewpersoner aktuelt befinder sig i.

### 3 HVEM ER SENIORERNE?

I det følgende beskrives de interviewede seniorers job og jobindhold, ansættelsesform, herunder aspekter af de vilkår og rammer de praktiserer deres beskæftigelse på. Først giver en oversigt over de interviewedes fordeling på den systematik vi har fundet frem og herefter gennemgås typerne ved hjælp af eksempler fra interviewene.

Distinktionerne i de forskellige måder at være i, eller gå ind i, en aktiv arbejdsmarkedssituation som senior efter pensionsalderen er altid helt klar og afgrænset. Men der træder alligevel forskellige typologier frem:

- Seniorer der forsætter stort set uforandret ift. tidligere beskæftigelse (samme job/branche og ansættelsesform)
- Seniorer der arbejder i samme job/branche, men hvor ansættelsesform, herunder vilkår og rammer tilpasses i gensidig aftale mellem senior og arbejdsplads
- Seniorer som justerer job og jobindhold, men inden for det faglige felt de tidligere har beskæftiget sig med og som i en ny ansættelsesform
- Seniorer der finder helt nyt job med anderledes jobindhold end deres tidligere beskæftigelse og i en ny ansættelsesform. Dette kommer nærmest betegnelsen "sporskifte"
- Seniorer der under ganske anderledes rammer og vilkår (ansættelsesforhold) beskæftiger sig med samme jobindhold og faglige felt som tidligere. Typisk som freelancere, konsulenter eller selvstændige

Skemaet neden for viser en oversigt over deltagerne i interviewene sammen med de overordnede karakteristika ift. job/branche, ansættelsesform og tidligere beskæftigelse.

Oversigt over interviewpersoner i undersøgelsen				
Navn	Al-der	Aktuelt job	Ansættelsesform	Aktuelt job ift tidligere job
Arianna	72	Vikar inden for ældreomsorg/pleje	Kontrakt, intet fast timetal	Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer
Bjarne	72	Chauffør, turistbus	Kontrakt uden timer. 10-15 t/ugtl i gennemsnit ugtl	Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer
Bo	73	Arkitekt, by- og landskabsplanlægning	Freelance, frivilligt	Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår
Charlotte	68	Forfatter, journalist, debattør	Selvstændig konsulent, freelancer	Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår
Christian	67	Arbejde ved park og landbrug	Kontrakt. Ugtl 3 dg a 4,5t Meget fleksibelt	Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte
Ditte	69	Administrativ medarbejder, Vikarbureau, ældreomsorg	3 dg/ugtl Timelønnet. Flexibilitet i tid	Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte
Hans	75	Chauffør, kører ud med kran samt og fører kran	Kontrakt, 37 t/ugtl	Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen
Jens	67	Buschauffør, kollektiv trafik	Kontrakt, løst ansat, siger ja til vagter der passer ham	Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte
Kristen	70	Kundebetjening, returvareremodtagelse i varehus	Kontrakt, 20 t/ugtl (for nyligt sat ned fra 30 t). Gnsn over 3 mdr.	Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte

			Tidsmæssig fleksibilitet	
Kristoffer	70	Forretningsudvikler, selvstændig (medicinal)	Selvstændig, konsulent	Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen
Martin	70	Chauffør, gods, indenrigs	Kontrakt. Arbejder ugtl 3 dg a 7 t	Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer
Peter	69	Chauffør, vareudbringer i fødevarevirksomhed	Fast, kontrakt, 30 t/ugtl, men det varierer det meget	Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer
Pia	70	Freelancer: Vejledning, censor, mentor-støtte, figurant	Freelance. Kontrakt med tre arbejdspladser. Gnstl 3 dg/ugtl med opgaver	Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår
Sven	70	Konsulent, Rådgiver, udvikling i relation til virksomheder - inden for seniorområdet	Selvstændig konsulent Sept-Apr, ca 10-12 arrangementer. Maj-Aug: fuldtidspensionist	Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår
Tine	67	Akademisk medarbejder, Administration i Ledelsessekretariat,	Kontrakt, 32 t/ugtl	Justering af jobindhold inden for samme faglige felt. Ny ansættelsesform

### 3.1 Samme jobindhold og ansættelsesform som før pensionsalderen

Enkelte af de interviewede seniorer forsætter med samme jobindhold som tidligere. I nærværende undersøgelse er det en lønmodtager, samt en selvstændig, som bevarer kontinuiteten. Den ene adskiller sig generelt fra de øvrige ved altid at have været selvstændig forretningsdrivende, med solid økonomi.

#### Hans

Hans er lønmodtager. Han er kranchauffør, 75 år, og er forsat uforandret i sit job efter han passerede pensionsalderen. Arbejdet er vigtigt og arbejdspladsen sætter stor pris på den erfaring, som Hans har med sig i bagagen. Hans har været chauffør hele sit arbejdsliv efter soldatertiden. Han har i de seneste 20 år kørt med kran. Virksomheden han startede i blev opkøbt undervejs, men det forandrede ikke Hans' arbejde nævneværdigt. Hans arbejder stadig 37 timer om ugen. Han har haft overvejelser om at gå på 4-dages uge, men har ikke kunne forlige sig med tanken om, at sofaen skal opsluge ham. Han sætter stor pris på arbejdet, på det han bidrager med og på at have noget at stå op til. Han har en partner som han ses med, men er ikke gift eller har en fastboende partner.

#### Kristoffer

Kristoffer er 70 og fortsætter i det samme spor, som han har gjort i en lang årrække. Han har været selvstændig i medicinalindustrien mange år og har fokus på forretningsudvikling inden for medicinalbranchen. Kristoffer arbejder med "*... det jeg interesserer mig for, det er min hobby. Som jeg er heldig jeg kan tjene penge på også.*"

Han forhandler fx et lægemiddel, han samarbejder med en anden medicinalvirksomhed om at finde flere interessante lægemidler til deres virksomheder, og så har han et andet firma "*... hvor vi finder lægemidler i USA og udenfor USA til amerikanske firmaer.*" Kristoffers arbejdsliv har ingen faste rammer, men er det han kalder "en stor blanding". Mange af hans onlinemøder foregår med samarbejdspartnere i udlandet og på tværs af tidszoner: "*Jeg har*

*ikke faste arbejdstider. Dels er det bestemt af de aftaler jeg laver; jeg har en masse møder på nettet.”*

### **3.2 Samme jobindhold - tilpasning af ansættelsesform, vilkår og rammer**

En række af de interviewede har forsat deres beskæftigelse med samme eller overvejende jobindhold og med overvejende samme jobindhold, men ansættelsesformen er typisk blevet tilpasset ved eller omkring pensionsalderen. Typisk ved en justering mod mindre arbejdstid og større fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse.

Det er i øvrigt karakteristisk for de interviewede i denne gruppe, at det i overvejende grad er seniorer inden for ufaglærte og eller erhvervsuddannede fag, ofte med et jobindhold med høje fysiske belastninger. Generelt gælder for seniorerne efter pensionsalderen, at langt størstedelen har en grundlæggende økonomi i orden, givet deres pension. Økonomi er dog alligevel – i varieret grad – en vigtig faktor for, at disse forsætter med at arbejde.

De ansatte seniorer beskriver typisk gode relationer til ledelse og arbejdsplads i forhold til at opnå justeringer af arbejdstid og fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det fremgår af interviewene, at enkelte virksomheder tilbyder aktiviteter der understøtter seniorer i afklaring af deres aktuelle livsfase-situation, og at der rent faktisk indgås aftaler ifm overgangene. Egentlige seniorpolitikker, -samtaler og -aftaler synes dog fraværende, når der spørges ind til det.

#### **Bjarne**

Bjarne er 72 og kører turistbus. Han kørte gods inden for posten indtil han blev 69, men blev sygemeldt pga. rygproblemer. Efter at have været sygemeldt i omkring et halvt år blev han afskediget. Han var ikke klar til at forlade arbejdsmarkedet og fandt derfor tilbage i en stilling inden for busbranchen, hvor der ikke er så mange tunge løft. Han startede som 70-årig i en virksomhed, der måtte lukke kort tid efter, men fandt med det samme en anden. Han arbejder 10-15 timer ugentligt i gennemsnitligt som timelønnet på en kontrakt uden nogen specificerede timer.

#### **Arianna**

Arianna er 72 år og uddannet inden for omsorgsområdet. I sit hjemland arbejdede hun med at drive virksomhed inden for hotel og restaurationsbranchen. Da hun kom til Danmark for mere en 25 år siden fik hun arbejde og uddannelse som Social- og Sundhedsassistent.

Arianna arbejdede omkring et årti inden for plejehjem og hjemmepleje og havde også i en periode arbejde inden for det palliative område. Hun sætter stor pris på at skabe gode rammer omkring borgere i en vanskelig periode. I perioder har hun haft faste stillinger, men forlod det fordi hun ikke oplevede, at det var muligt at levere en tilstrækkelig god kvalitet: *”De mennesker bliver ikke behandlet godt.”*

For lidt mere end et årti siden foretog Arianna et skifte, da hun valgte at blive tilknyttet et vikarkorps, der tilbyder en høj grad af fleksibilitet i forhold til at kunne vælge de vagter hun gerne vil tage, hvilket hun sætter pris på. Hun vælger typisk vagter på plejehjem. Hjemmeplejen er vanskelig, fordi der er meget transport. Især vinteren er udfordrende på cykel. Arianna tager gerne mange vagter for at sikre økonomien, men er glad for den fleksibilitet som vikarjobbet giver mulighed for.



## Peter

Peter er 69 og har været chauffør for en større fødevarer virksomhed i mere end tre årtier. Han startede som arbejdsmand, var soldat og blev udlært inden for fødevarerbranchen som mejerist i et lille årti. I forbindelse med virksomhedsovertagelse mv. skiftede han til at arbejde som operatør inden for industrien, for så at vende tilbage til fødevarerbranchen i slutningen af sine 30'ere som chauffør, hvor han bringer varer ud.

Peter arbejdede fuld tid indtil han nåede pensionsalderen, og så aftalte han med arbejdspladsen at gå på 30 timer. De 30 timer er et gennemsnit over nogle uger, hvor han typisk arbejder 3 dage om ugen, men det varierer mellem 2 til 4 dage. De 30 timer giver ham muligheden for at få seniorpræmie (som kræver en bestemt beskæftigelsesgrad). Peter kører typisk fra tidlig morgen, omkring kl. 4 og så frem til frokosttid. Han kører alene og har gode hjælpemidler til at sikre af og pålæsning. Og så har han et godt kendskab til kunderne. Han siger, at det er en god virksomhed med ordnede forhold: *"Vi følger fagforeningens løn-skema"*. Virksomheden har fokus på seniorerne og tilbyder undertiden aktiviteter for medarbejdere, der er på vej mod en senior-livsfase. Der er endvidere fokus på at muliggøre fleksibilitet for seniorer. Peter har udskudt udbetalingen af sin folkepension, men startede en udbetaling af en livspension gennem hans pensionsselskab som supplement til hans løn. Og så betaler han stadig til arbejdsmarkedspension gennem arbejdspladsen.

## Martin

Martin er 70. For mange årtier siden arbejdede han som funktionær på en større industri- virksomhed. Men efter nogle udfordrende livsomstændigheder skiftede han til at blive godschauffør for 30 år siden da han var 40. I de første 20 år som chauffør arbejdede han inden for eksport for forskellige virksomheder. Det var noget ustabil.

*Jeg var nemmest at sende hjem, hvis der ikke lige var noget at køre med. De kunne spare lønnen. De (udenlandske) var ansatte på meget ringere vilkår, jeg tror de fik omkring 100 euro om dagen. Den gang kunne man godt bare ansætte dem, der var nogle værelser ovenpå, hvor der kunne være to i hver, og så havde de køkken og bad. Så boede de fleste af dem i bilen. Det må man ikke mere.*

I dag arbejder Martin også som godschauffør, men kører fødevarer ud for forskellige virksomheder i Danmark. Martin har været ansat på kontrakt det samme sted i 10 år nu. For et år siden gik han – i gensidig forståelse med ledelsen – fra at arbejde 5 dage til at arbejde 3 dage om ugen. Der er dog ikke lavet en ny kontrakt siden han skrev under på sin kontrakt, hvor han arbejdede 5 dage om ugen, 37 timer:

*Fra 21-05:30 om morgenen – det er hvad der står i kontrakten. Nu møder jeg kl. 18 og fri 02:30, det er sådan set mere aftenarbejde end nat.*

### 3.3 Justering af jobindhold inden for samme faglige felt. Ny ansættelsesform

En enkelt senior skifter til en administrativ stilling på færre timer (32) inden for samme velfærdsprofession, hvor hun i en længere årrække havde været leder. Der er tale om en stor justering af jobindholdet men også en ansættelse med færre egentlige timer, hvor begge forandringer gav en bedre balance i oplevelsen mellem jobkrav og ressourcer.

## Tine

Tine er næsten 68 og arbejder i en administrativ stilling på ledelsesgangen på et stort center på et hospital. Der har Tine været siden hun i 2018 skiftede fra en lederstilling inden for samme speciale men på et andet hospital. Dengang var hun 62 og har haft en kontrakt på 32 timer siden skiftet.

*Jeg har en senioraftale så jeg får suppleret min pension som hvis jeg var på 37 timer fordi jeg arbejder 32 timer, og det er meget fint og den har jeg lige fået forlænget – så jeg bliver ved lidt endnu. Så længe det giver mening... jeg synes det er rart at komme på arbejde, så bliver jeg ved.*

Tine ser stillingen i forlængelse af sin uddannelse og sit arbejde som sygeplejerske. Hun har arbejdet inden for sit speciale i mange år og været afdelingssygeplejerske i mere end 10 år. Hendes nuværende jobindhold er ”... en form for personlig assistent for vores chefsygeplejerske [...] Jeg bistår også oversygeplejersken, når der er noget personalemæssigt eller der kommer nogle nye osv.

### 3.4 Nyt jobindhold og ansættelsesform – Sporskifte

Flere af seniorerne har foretaget det, der kan betegnes som et egentligt sporskifte, hvor jobindholdet i overvejende grad er forskelligt fra deres tidligere beskæftigelse. Ansættelsesformerne varierer for de cases vi finder, men er typisk med færre timer end fuldtid og kombineret med en meget høj tidsmæssig fleksibilitet.

## Kristen

Kristen er 70 og arbejder i returvaremodtagelsen i et stort varehus. Han har for nylig indgået en ny kontrakt, hvor han – efter at have været på 30 timer – fik sat arbejdstiden ned til 20 timer ugentligt. Timerne er et gennemsnit over 3 mdr. og fordelingen af vagter varierer en del. Kristen er undervejs flyttet til returvaremodtagelsen, da hans første job i virksomheden medførte for store belastninger relateret til en sygdom. Der er i returafdelingen foretaget en mindre justering af arbejdspladsindretningen, så han nemt kan komme til at sidde ned.

Kristen har frem til 2008 haft forskellige poster på statslige arbejdspladser og har både arbejdet med direkte kundesalg, været i personaleafdelingen, arbejdet med oplæring af ledere og chefer, trænet de svære samtaler, arbejdet med intern uddannelse og instruktion indenfor bl.a. sikkerhed og i indkøb af software og hardware i hele Danmark.

Kristen blev afskediget kort tid efter finanskrisen i 2008, hvor han fik en god fratrædelsesordning som rakte flere år frem. Han forsøgte at finde beskæftigelse, men det var en periode, hvor – som han siger – at det ikke var så moderne at ansætte 50+ere. Han gik i gang med en gymnasial uddannelse, men blev også ramt af flere blodpropper, som gav nye udfordringer. Kristen fandt job på en tankstation parallelt med sin videreuddannelse. Det var en både spændende tid, hvor hans mange år med at arbejde i nær relation til mennesker kom ham til gode. Han både oplevede at sætte pris på kundekontakten, men oplevede også skyggesiderne af lokalsamfundet, hvori tankstationen var placeret.

Han arbejdede på tankstationen i 5-6 år og blev på et tidspunkt opmærksom på muligheden for at arbejde i varemodtagelsen i et stort varehus inden for en overskuelig afstand. Han fandt sig hurtigt rigtig godt til rette i arbejdet, hvor han har arbejdet i 6 år siden.

## Christian

Christian er 67 arbejder på et større gods, hvor der er park- og skovarealer, udlejningshuse, landbrug mv. Christian hjælper særligt til med parkarealer, men kommer også ud på opgaver i skoven og ved udlejningshusene. Dagene begynder typisk med morgenkaffe og et fælles planlægningsmøde, hvor opgaverne fordeles. Opgaverne svinger med vejr og sæson, og Christian tager gerne en ½ time ekstra hvis der er brug for det. Så holder han blot fri på et andet tidspunkt, hvilket styres over et fælles system. Han er ansat på deltid, tre arbejdsdage om ugen af 4,5 timer:

*Det kom sig af, at jeg kom derud som jobprøvning, og der fandt vi ud af, at 3 gange 4,5 timer var lige det der passede mig, og det passede også dem.*

Og det er meget fleksibelt. Hvis der er brug for at ændre på tiderne, så gør de blot det. En af dagene går han sammen med en kollega. De har begge været udstationeret gennem militæret, hvilket har givet dem nogle udfordringer, som til gengæld bliver mødt ved en ansættelse med særlige vilkår og rammer. Christian var gennem en årrække igennem forskellige forløb, herunder også fysisk sygdom, der udfordrede tilknytningen til arbejdsmarkedet. Undervejs fik han konstateret PTSD. Han trak sig tilbage og lagde an til en pensionstilværelse, men kunne ikke forlige sig med det. Han søgte tilbage til et arbejde som case-manager han havde været glad for, men oplevede en tilbagevenden af fysisk sygdom og oplevede desuden også at tidligere oplevede mental trivsel vendte tilbage i form af oplevede stress tilstande. Men Christian ønskede ikke at gå på pension. Han...

*... blev kontaktet [af kommunen] mhp. om jeg ville gå rigtig på pension nu eller hvad jeg ville. Jeg sagde jeg ikke kunne se mig selv sidde herhjemme eller spille golf på fuld tid, så jeg vil gerne lave noget. Så kom jeg på jobprøvning.*

I samspil med kommunen lykkedes det Christian at finde frem til et meningsfuldt arbejde inden for park- og landbrug.

## Jens

Jens er 67 år og kører bus i kollektiv trafik. Han foretog et tidligt sporskifte for mere end 10 år siden efter at have arbejdet inden for industrien i forskellige jobs, hvor fabrikker lukkede og flyttede til udlandet.

*... og så havde jeg faktisk haft det sådan, at de sidste 6-7 arbejdspladser havde jeg ikke været mere end tre år, og så lukkede de. Så jeg sagde til mig selv jeg vil være buschauffør, dem kan de ikke tage ud af [byen]. Jeg var træt af at rykke rundt.*

Jens fik god hjælp til at skifte job i sin tid, hvor hans daværende arbejdsplads lukkede. De tilbød Jens og hans daværende kollegaer en solid vejledning og økonomisk støtte til at finde nyt job, herunder også mulig støtte til uddannelse. Arbejdspladsen gav Jens et "holdkæftbolsje" som han var ganske tilfreds med. Han fik et...

*... uddannelsesforløb, gav mig kurser og kørekortet. Så jeg havde alt det jeg skulle bruge for at søge et arbejde som buschauffør. Sådan var det for alle medarbejderne derude. Det var rigtig godt.*

Han havde mere end et års opsigelse med løn og fik mulighed for at tage uddannelsen i arbejdstiden med fuld løn, og fik desuden 10% i lønforhøjelse som fastholdelsesbonus i den

sidste tid. Han sætter pris på sit nuværende job. Men det er under forudsætning af, at rammerne tillader maximal frihed:

*Jeg vil selv bestemme hvornår jeg vil arbejde, det er ikke firmaet, der skal bestemme det. Den aftale har jeg så lavet med firmaet. De ringer når der er noget eller vækker mig om morgenen, hvis nogen er syge. Så har vi noget, der hedder online-plan, et program hvor der er kalender, og der går jeg ind og søger fri uden løn de dage, hvor jeg ikke kan arbejde. Så får jeg bare fri de dage. Jeg har til gengæld heller ikke krav på at få nogen vagter.*

[...]

*Sidste år da jeg gik på pension holdt jeg 3,5 måneders ferie inden jeg arbejdede igen fordi, jeg var ude og rejse. Jeg har jo en rigtig stor frihed med mit arbejde, og firmaet respekterer det. De respekterer, når jeg skriver jeg ikke kan arbejde, jeg skal ikke en gang diskutere det.*

## Ditte

Ditte er 69 år har et administrativt arbejde i et kommunalt vikarkorps inden for omsorgsområdet. Hun er oprindelig uddannet sygehjælper, men har prøvet mange andre ting også. Efter sin uddannelse arbejdede hun i 5 år på en skadestue inden hun foretog et skift der førte hende omkring flere andre brancher, bl.a. rejsebranchen, reklamebranchen og mediebranchen, hvor hun bl.a. har arbejdet som salgschef.

Undervejs kommer Ditte til at arbejde med organisering af messer. Umiddelbart før corona etablerer Ditte sit eget firma, men corona sætter en stopper for projektet før det rigtigt kommer i gang. Ditte søger job som podere. Det bringer hende i kontakt med et kommunalt internt vikarbureau inden for omsorgsområdet, som står for rekrutteringen af podere. Efter et år uden arbejde efter corona, finder hun gennem sin kontakt fra arbejdet som podere ind i et administrativt arbejde i et kommunalt vikarkorps inden for omsorgsområdet. Hun oplevede, at hun endnu ikke var færdig med arbejdsmarkedet.

### **3.5 Jobindhold i forlængelse af tidligere beskæftigelse. Ny ansættelsesform, rammer og vilkår**

Denne kategori er i nogen grad kendetegnet ved at være viden- og symbol-arbejde der kan tilbydes som konsulentydelse – enten som freelancer eller ud fra egen virksomhed. Der er en meget høj grad af fleksibilitet i arbejdet i forhold til arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdet. Der er en stor del af jobindholdet, som er kendt fra eller bygger på de interviewedes tidligere job erfaringer, men der sker også skift og nye udviklinger i jobindholdet.

Interviewpersonerne er kommet ind i denne ansættelsesform på meget forskellige måder. Forskellige drivkræfter og faktorer har haft betydning, fx fysisk såvel som mental sygdom, organisatoriske forandringer og konflikter, ønske om fortsat at bidrage på arbejdsmarkedet mv. (belyses yderligere i næste kapitel). De fleste udtrykker at de har en relativ høj grad af økonomisk frihed og at de arbejder fordi de ønsker at skabe værdi, bidrage til fællesskaber, indgå i fællesskaber og opleve faglig og social anerkendelse.

## Sven

Sven er 70 år og arbejder som selvstændig konsulent med rådgivning af virksomheder. Sven er oprindeligt oplært inden for den grafiske branche og arbejdede en årrække med marketing og reklame.

*Og jeg elskede den branche... fordi jeg havde en faglig stolthed. Det var en periode, hvor der var noget faglig kunsthåndværk i grafiske materialer som jeg fordybede mig i og havde det fantastisk i.*

Omkring 2000 foretager han et tidligt sporskifte, da han oplevede at værdierne i branchen havde skiftet over tid. Han oplevede et clash mellem egne faglige værdier og projekter, der skulle markedsføre produkter ud over, hvad de faktisk kunne holde.

*Så røg kæden af. Det ville jeg ikke være med til mere. En hård business som bare er blevet værre og værre og værre. Så sprang jeg så over...*

Hans kompetencer ud i markedsføring tager han med ind i en helt anden branche, hvor der var fokus på personlig udvikling og det gode arbejdsliv. Han arbejdede med markedsføring af dette område i nogle år og skiftede herefter til en interesseorganisation. Også her var det hans kompetencer inden for markedsføring, der bragte ham i spil. Han blev projektleder og kom til at stå for seminarer og konferencer i samarbejdet mellem forskellige organisationer og med konkrete arbejdspladser. For omkring 6 år siden medførte en flytning og omorganisering af hans arbejdsplads, at han blev afskediget. Det var en stor udfordring at blive afskediget og det skete på et tidspunkt tæt på folkepensionsalderen.

*... og jeg var det hele igennem. Alle mine følelser blev testet. Og alle mine følelser fungerede. Det var vrede. Jeg blev ked af det. Det var bekymringer. Det var det HELE.*

Sven var ikke klar til en pensionering. Trods en vanskelig afskedigelse, oplevede han god støtte fra arbejdspladsen, hvor der blev indgået en aftrædelsesordning, som også inkluderede en coach. Aftalen indebar at Sven kunne blive selvstændig konsulent inden for samme område, og at han kunne tilbyde de samme ydelser for virksomheder i samarbejde med den tidligere arbejdsplads og desuden give rådgivning til andre, som havde brug for det inden for samme område.

## Bo

Bo er 73 og løser freelanceopgaver som arkitekt. Han er uddannet arkitekt og har arbejdet omkring 40 år inden for det offentlige som arkitekt og med byplanlægning, landskabsplanlægning og miljømæssige vurderinger. Fra midten af 00'erne arbejdede Bo som freelancer og var særligt tilknyttet en stor kommune. Bo blev tilknyttet et privat konsulentfirma som siden blev købt op af et større firma. Der var spændende opgaver. Men over tid viste det sig også, at vilkårene for at udfolde fagligheden var meget anderledes. I stigende grad blev det oplevet som vanskeligt at prioritere fagligheden fordi pres fra fakturering og indtjening fik den primære opmærksomhed. Bo bliver syg og kommer væk fra arbejdsmarkedet i en periode. Imidlertid starter han som freelancer og løser opgaver inden for sit faglige felt i et par år inden han omkring 2020 igen bliver ramt af sygdom, der udfordrer ham. Bo kommer igennem forløbet og tager freelance arbejdet op igen. Han kombinerer det med frivilligt arbejde inden for hans fag. Han har en økonomi, der gør at han ikke er afhængig af indtægterne, og er glad for at kunne bidrage inden for sit faglige felt.

## Pia

Pia er 70 år og arbejder som freelancer med forskellige jobs. Hun er oprindelig uddannet som folkeskolelærer og har løbende uddannet sig videre inden for bl.a. dramaturgi og systemisk coaching. Hun beskriver sin arbejds erfaringer som skiftevist at have været forankret i det kulturelt-kunstneriske og i det organisatorisk-administrative. Hun har været på meget forskellige arbejdspladser og har også haft rollen som tillidsmand undervejs. Undervejs har hun taget coachuddannelse, som også har sat præg på hendes erfaringer som frivillig mentor gennem 20 år i en faglig organisation.

I dag har Pia job i to virksomheder, hvor hun tilbyder at være studiementor for forskellige typer af studerende. Derudover bidrager hun til at være figurant i øvelser som afholdes med politiskoleelever, katastrofeøvelser i lufthavn o.lign. Pia er også netop blevet næstformand i et censorkorps. Hun peger på, at dette er de jobs som hun får løn for. Undervejs og aktuelt har hun også bestyrelsesposter og har været aktiv med fritidsbeskæftigelse inden for organisationsverdenen blandt andet på området for seniorer samtidig med at hun stiller op til repræsentantskaber i forskellige organisationer. Hun understreger, at hun skelner mellem at være *frivillig* og at påtage sig *fritidsbeskæftigelse*.

## Charlotte

Charlotte er uddannet inden for journalistik og kommunikation og foretog et sporskifte allerede for godt 25 år siden da hun valgte at blive selvstændig efter at have haft en karriere i en stor dansk nyheds- og kommunikationsvirksomhed. Arbejdet som selvstændig inden for kommunikation har siden formet Charlottes arbejdsliv.

Sporskiftet kom som konsekvens af en lang række forskellige hændelser og tendenser som "mødte hinanden"; såvel nogle særlige kompetencemæssige styrker, nogle ændringer i markederne, teknologiske udviklinger som muliggjorde et nyt felt, mødet med et netværk som fokuserede på at understøtte kvindelige iværksættere samt et ønske om at finde en anden balance mellem fritids- og arbejdslivet. Sidstnævnte antog karakter af et tidligt delvist "*jump*", idet Charlotte og hendes partner ønskede at skabe rum for nogle andre prioriteringer i deres familieliv:

*Vi oplevede at der var meget tid med børnene vi kunne gå glip af, hvis vi arbejdede så meget som vi gjorde.*

De flyttede fra storbyen ud i provinsen, hvilket frigjorde et råderum i økonomien samtidig med at Charlottes professionelle fokus i vid udstrækning kunne være internetbaseret. En solid aftale med arbejdspladsen hun forlod muliggjorde, at hun havde et fundament i opgaveporteføljen det første år. I de efterfølgende år udviklede Charlotte sit fokus og det tog forskellige retninger som delvist også knyttede hendes professionelle fokus tæt sammen med hendes familiesituation idet hun var i stand til at skabe communities og netværk med interesse for mennesker i samme eller lignende situationer.

## 4 MOTIVATION, BEGRUNDELSER OG DRIVKRÆFTER FOR ET AKTIV ARBEJDSLIV

I dette kapitel sættes fokus på *HVORFOR* seniorerne befinder sig i deres aktuelle beskæftigelsesmæssige situation. Der sættes fokus på seniorernes *begrundelser* og *motivationer* for deres aktuelle beskæftigelsessituation. De spejler dermed den enkeltes overvejelser omkring deres aktuelle beskæftigelse. I kapitlet beskrives en række forskellige fænomener som praktiske begreber, som er udlæst af interviewene og som indgår i forskellige sammenhænge med de fem forskellige seniorpositioner, der trådte frem i sidste kapitel.

- Arbejdet som økonomisk nødvendighed
- Økonomien – en positiv sidegevinst
- Arbejdet som led i kampen mod sygdom og mental nedslidning
- Forandrings betydning for seniorernes aktuelle beskæftigelsessituation
- Afskedigelse betydning for seniorernes beskæftigelsessituation
- Kompetencer
- Arbejdet giver identitet: struktur, meningsfuld aktivitet og anerkendelse
- Betydningen af at blive pensionist og senior
- De nære relationers betydning for valg af tilstedeværelse på arbejdsmarkedet

Det sidste afsnit "*Arbejdet mellem 'Nødvendighed' og 'Positivt tilvalg'*" samler op på nogle mønstre, der træder frem igennem de øvrige afsnit og skaber nogle tværgående fund. På den ene side ser det ud til at den økonomiske frihed, som for de fleste følger med folkepension og pensionsopsparing, til at kunne vælge arbejdet til og fra, giver en særlig mulighed for at sætte fokus på de positive aspekter af arbejdet. På den anden side synes de samfundsmæssige forventninger dog også at forme den enkeltes 'vilje', hvilket betyder, at valg om beskæftigelsesmæssig tilknytning ikke alene er den enkeltes valg, men også afspejler den enkeltes forestilling om omgivelsernes forventninger (sociale, kulturelle og samfundsmæssige forventninger).

### 4.1 Arbejdet som økonomisk nødvendighed

Fravær af pensionsopsparing, langvarig pause i pensionsopsparing, sen adgang til arbejdsmarkedet i Danmark kombineret med en begrænset opmærksomhed og vejledning i at tænke i pensionsopsparing er nogle af årsagerne til, at flere interview-personer oplever arbejdet som en nødvendighed i kraft af behovet for at opretholde en økonomi, der ud fra deres hverdagsperspektiv er bæredygtigt. De er, som det er blevet begrebsliggjort inden for forskningen i de senere år, *stuck* og er nødt til at blive på arbejdsmarkedet.

Arianna foretrækker at arbejde næsten fuld tid i de perioder, hvor hun ikke rejser til sit oprindelsesland. Arianna har brug for økonomien. Hun har permanent opholdstilladelse i Danmark, men modtager ikke folkepension og har heller ikke en pensionsopsparing. Der har været lidt færre vagter på det sidste, hvilket hun er ked af, men det varierer meget.

Selv om arbejdet er en vigtig økonomisk faktor, er der også flere andre vigtige årsager til, at hun i dag stadig er på arbejdsmarkedet. Arianna understreger, at hun er meget glad for sit arbejde. Hun "elsker at arbejde med ældre mennesker fordi de behøver min hjælp. *"Jeg bruger kærlighed og tålmodighed"*.

En anden af de interviewede, som gennemførte et sporskifte tidligt i sit liv og etablerede sig som selvstændig, sagde dengang farvel til en pensionsopsparing og har ikke haft tilstrækkelig fokus på det undervejs. Hun siger at...

*... jeg er snart nået det punkt, hvor jeg ikke gider arbejde videre. Jeg bliver nødt til det af økonomiske grunde fordi jeg har taget valget for 20 år siden, og det kostede rigtig mange penge at gå selvstændig på det tidspunkt. Der røg en af mine pensionsopsparinger.*

For hende spiller arbejdet også en værdifuld rolle som meningsgivende, men som det fremgår opvejer dette ikke trangen til ønsket om at trække sig tilbage, som dog holdes i skak af behovet for et økonomisk fundament.

Der er også flere af de andre interviewede, som finder at økonomien er et afgørende supplement til folkepensionen. De adresserer i den forbindelse også, at det er vigtigt, at det (fra 2024) i større grad er muligt at gå på arbejde uden at blive modregnet i folkepensionen.

Der er flere som er timelønnede med kontrakt uden timer (også kaldet nul-kontrakter) – tilmed på områder hvor nulkontrakter ikke findes i overenskomsten. Her findes både seniorer, der er meget tilfredse med det, og gerne så en større fleksibilitet i overenskomsten, men der er også for eksempel en senior, som gerne så en garanti på et ugentlig timetal. Om det at blive ansat på kontrakt uden faste timer:

*Det var det der blev tilbudt mig. Jeg vil da godt sige. Egentlig burde man være garanteret et eller andet minimum. Et eller andet sted mellem 10 og 15 timer burde man være garanteret. Trods alt. .... Man står jo faktisk til rådighed for dem ikke også [i de perioder, hvor der ikke er lagt timer ind]?*

## 4.2 Økonomien – en positiv sidegevinst

En stor del af de interviewede peger på, at de ikke er afhængige af indtægten, men ser den som en positiv sidegevinst. Lønnen udgør primært et supplement til folkepension og pensionsordninger, for at understøtte et livsgrundlag, som er ønskeligt for den livsfase de er i. Og flere peger på, at de for så vidt godt kunne trække sig tilbage, og at der således er andre faktorer, der spiller ind på deres aktuelle tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jens er buschauffør og sætter pris på jobbet så længe han får lov at køre den "prestigerute" han kører på og i øvrigt også kan sikre sig den frihed til at sige nej til vagter.

*Jeg kan sagtens leve af min folkepension og arbejdsmarkedspension. Jeg har lidt stående, men selvfølgelig er det da rart at tjene lidt ekstra, det gør det lidt sjovere.*

Han har ikke langsigtede planer, men anslår forsigtigt at han nok arbejder nogle år mere. Han lader døren stå lidt på klem:

*Hvis jeg stadig har det skidegodt, kan det godt være jeg napper fem år mere, det kunne godt tænkes, jeg har det fint med at køre bus.*

Christian har en god tjenestemandspension, som gør at han ikke har de store økonomiske udfordringer:

*... så det er bare supplement til det. Jeg har jo min tjenestemandspension, og hvis vi opfører os fornuftigt, kunne vi sikkert sagtens få det til at hænge sammen. Men det vi begge har lidt ved siden af, gør jo, at der bliver plads til lidt sjov også.*



*IW'er: Så det er ikke sådan, at du oplever at have et økonomisk behov for at fastholde?*

*Nej. Hvis jeg ikke synes det var sjovt mere, så stoppede jeg. Det er ikke sådan jeg er afhængig af at tjene de penge, men det er med til, at vi har råd til at spilleovre i golfklubben.*

### **4.3 Arbejdet som led i kampen mod sygdom og mental nedslidning**

Interviewpersonerne har alle en aktiv tilknytning til arbejdsmarkedet som seniorer, da de blev interviewede. Men flere interviewpersoner har på tidspunkt været ramt af sygdom, som udfordrede dem i deres arbejdsliv og skubbede eller "tvang" dem ud af arbejdet i en periode inden de lykkes med at genfinde en balance og tilknytning. Sygdomsforløbene, som både relaterer sig til mentale og fysiske udfordringer, har stor betydning for deres videre arbejdsliv.

Bjarne, som er 72, arbejder som buschauffør. Han arbejdede i mange år som godschauffør og blev ramt af en diskusprolaps som 69-årig. Efter et sygdomsforløb, hvor han blev afskediget efter et halvt år og kunne gå af med løn pga. langt opsigelsesvarsel, ville han dog tilbage på arbejdsmarkedet og fandt hurtigt et job som buschauffør på kontrakt uden timer.

Bjarne ser arbejdet som en nødvendighed for både at have noget socialt og for at strukturere sin hverdag. Arbejdet anses i det hele taget af flere for at være trivsels- og sundhedsfremmende. Der peges på struktureringen i hverdagen, på at indgå i sociale og faglige fællesskaber der giver anerkendelse.

Christian der, som tidligere nævnt ikke er økonomisk afhængig af sit job, har foretaget et sporskifte efter at have været gennem såvel fysisk sygdom og mentale trivsels-udfordringer. Han arbejder inden for park og landbrug og fortæller, at han gerne vil bidrage til et arbejdsfællesskab. Han fremhæver også naturen og italesætter det på et tidspunkt også som en form for medicin til den mentale mistrivsel han har oplevet.

*De dage, hvor det er lidt tungt, er det jo skønt, hvis man går i solskin og ordner noget, og man kan høre spætten hakke i træet og høre musvågen og fiskehejren og sådan noget. Der er jo en natur af en anden verden herude omkring.*

#### *Mental nedslidning*

Mental nedslidning spiller en rolle for flere af interview-personernes aktuelle tilknytning til arbejdsmarkedet. For flere interviewpersoner har mental nedslidning været med til at skubbe dem ud af konkrete arbejdspladser. Mental nedslidning bliver en push-faktor, som fører til ændringer i den enkeltes strategi for arbejdsmarkedstilknytning. Eller rettere... hvis der er tale om en push-faktor, vil det typisk ikke være den enkeltes *rationelle valg*, men en ændring i livsvilkår, som skubber vedkommende væk fra den hidtidige tilknytning til arbejdsmarkedet, som trigger handlinger og forsøg på at genfinde og genopfinde sig – såvel i livet som – om muligt – i arbejdslivet.

Mental nedslidning kan hidrøre fra alvorlige pludselige belastninger i arbejdet, herunder traumer fra job som fx soldat eller i politiet. Men mentale belastninger kan også få betydning gennem en langvarig opbygning af oplevet forskelle i måden at forstå arbejdets kerne på: Bo havde arbejdet i flere årtier inden for det offentlige. Efter flere skift kom han til at arbejde for en stor konsulentvirksomhed. Han oplevede at have gode kolleger, men at der var et andet fokus, som stødte sammen med hans oplevelse af faglig kvalitet:

*Jeg havde fine kolleger, men kravet til indtjening – når man har været offentligt ansat i 40 år, bliver man sommetider gjort opmærksom på, at man ikke skal bruge tid på ting [der ikke kunne konteres]. Det havde jeg lidt problemer med [...] jeg synes det var vigtigt at lave noget i høj kvalitet fremfor noget, der gav penge i kassen [...]*

Bo fortæller, at han havde mødt mus-samtaler og lønsystemer i det offentlige, som i stadig større grad oplevedes som en udfordring for fagligheden. Men det var alligevel meget anderledes at blive mødt med kravet om, at alt hvad man gjorde skulle være kontérbart. Det øgede presset og udfordrede oplevelsen af at kunne udfolde den mere dybe faglighed. Han blev bedt om at tage et internationalt projekt, der viste sig at være meget udfordrende. Det medvirkede til, at han at han "gik ned med flaget" og måtte stoppe. Han fik hjælp fra arbejdspladsen til at komme igennem forløbet, men valgte sidenhen at stoppe. Dette var medvirkende til, at han siden fandt en rytme som freelancer. Han er i dag meget økonomisk uafhængig og kombinerer en smule lejlighedsvist freelancearbejde med lokalpolitisk fritidsbeskæftigelse, hvor han også bruger sine kompetencer som arkitekt og landskabsplanlægger. Det giver en mere grundlæggende tilfredshed omkring den faglighed, som han stadig lægger stor vægt på.

Flere andre interviewpersoner fortæller om stress, undertiden gentagende stressforløb som også har ført til perioder med depression. Oplevelsen af faktureringsystemer, der udfordrer muligheden for at praktisere faglighed; af langvarige konflikter eller usikre forhold, der på sigt førte til mistro. Stressforløbene har for flere interviewpersoner ført til afskedigelsesforløb, somme tider med ordninger, der har hjulpet interviewpersonen videre. Interviewpersonerne er alle personer, som er i beskæftigelse, så disse sygdomsforløb er naturligt beskrevet som forløb, der har ført nye veje med sig og nye tilknytningsformer til arbejdsmarkedet. I flere af interviewpersonernes tilfælde, har tilknytningen enten periodevist eller aktuelt været i form af freelancearbejde eller selvstændig virksomhed og konsulentbaseret arbejde som både har givet mulighed for fleksibilitet, men også oplevelsen af sårbare perioder, hvor de prekære vilkår har sat deres præg på arbejdslivet.

Arbejdet kan dog også være vejen ud af situationer med mental nedslidning. I flere interview fremgår det, at når rammer og vilkår i arbejdet indrettes med omhu, kan det tilbyde kvaliteter som får en restituerende karakter, eller som en interviewperson på et tidspunkt siger, "at gå på arbejde fungerer nærmest som en slags medicin"

#### **4.4 Forandringers betydning for seniorernes aktuelle beskæftigelsessituation**

Stadige organisatoriske forandringer og forandringer i værdier har været medvirkende til at skubbe en række interviewpersoner ud af deres tidligere beskæftigelser. Der er tale om forandringer i sundhedsvæsenet, offentlige organisationers omstruktureringer, private virksomheders outsourcinger, forandringer i interesseorganisationer ifm. behov for besparelser, samt private virksomheder, hvor KPI'ere og præstationsbelønninger opleves at få forrang fremfor faglighed og kvalitet. Det er alle medvirkende faktorer til at en række af interviewpersonerne enten er blevet "skubbet" ud eller har oplevet et ønske om at komme væk fra deres arbejde. Det har samtidig formet de spor, der har ledt til deres nuværende beskæftigelse.

Blandt de interviewede fortæller flere om, hvordan forandringer har afstedkommet sygdomsforløb og mental mistrivsel, der betød, at de forlod arbejdspladsen og i flere tilfælde også periodevist arbejdsmarkedet.

Andre har været opmærksom på, hvordan forandringerne var slidsomme og har taget en slags strategisk forebyggende valg, fx da Tine så muligheden for i god tid at skifte et krævende ledende afdelingssygeplejerske-job ud med et administrativt job på færre timer som samtidig trak på hendes mangeårige erfaringer inden for området. En del af motivationen, var det oplevede pres, som fulgte med at være afdelingssygeplejerske gennem mange år under stadige forandringer og besparelser.

Som tidligere nævnt, oplevede Bo hvordan forandringerne på arbejdspladsen inden for arkitektur og planlægning er med til at understøtte oplevelsen af, at det faglige mister betydning i forhold til indtjening. Han beskriver, hvordan han oplevede at forandringerne allerede i sin tidlige mangeårige karriere i det offentlige, gjorde det vanskeligt at opnå den dybe faglighed, som han satte stor pris på. Et tidligt skift, hvor han kom til at arbejde i det private, gjorde at indtjeningskrav, målesystemer samt særligt udfordrende opgaver gjorde, at han forlod arbejdsmarkedet i samspil med flere sygdomsforløb. Den dybde i fagligheden som han har værdsat – og også periodisk kunne finde i sit arbejdsliv tidligere – oplever han til en vis grad, at han genopfinder i sit mere tilvalgs-prægede freelancetilværelse.

Der findes også eksempler på, at medarbejdere, der nærmer sig senioralderen, på forhånd anser det for sandsynligt, at de inden for en årrække vil opleve det enten mindre attraktivt at være i de fortløbende organisatoriske forandringer eller måske endog tænker, at de risikerer at blive belastet heraf. Tine er en blandt flere. Dette foranlediger aktive strategier og valg, hvor der søges væk. Det er med til at den enkelte er mere åben for at "scanne" omgivelserne for de muligheder, der eventuelle måtte vise sig i landskabet.

En række interviewpersoner har oplevet forandringer resultere i afskedigelser – og har i den forbindelse for så vidt også oplevet sygdomsforløb i tilknytning hertil. Det gælder fx for Kristen der i dag arbejder i returvaremodtagelsen i et dagligvarehus i et job, der er langt fra hans oprindelige arbejde gennem mange år og med mange funktioner inden for en stor statslig virksomhed.

#### **4.5 Afskedigelsers betydning for seniorernes beskæftigelsessituation**

Afskedigelser, typisk knyttet an til organisatoriske forandringer og rationaliseringer, har i flere tilfælde spillet en rolle for de deltagendes aktuelle beskæftigelsessituation. I Kristens situation, som nævnes ovenfor, oplevedes afskedigelsen truende ift. hans selvforståelse og identitet:

*Så kom afdelingslederen så med et brev til mig, hun græd, men der blev jeg så fyret. Min krop gik i chok [...] og jeg tror også jeg selv gik i panik. Jeg gav mig til at søge alle mulige stillinger, virkeligt alt muligt, og kom også til nogle samtaler. Men tilbage i 2010 var det, var det ikke på mode at ansætte folk, der var 50+. Jeg oplevede ikke ret meget imødekommenhed der.*

Han fortæller, at afskedigelsen var medvirkende til, at han blev syg og blandt andet blev ramt af blodpropper. Han beskriver, hvordan afskedigelsen blev oplevet som et skub ud af arbejdsmarkedet, men også et skub der rakte ud over det:

*Bare i begyndelsen, de første par uger, bare det at vågne op, så var tankerne der jo. Der er dem på arbejdsmarkedet og dem, der ikke er, og det er bl.a. mig. Når jeg var nede i byen, gik jeg jo og kiggede på folk, ja okay de er på job, jeg går bare her, der er ikke nogen, der har brug for mig. Jeg er sikker på mange får de tanker, jeg fik dem i hvert fald. Det med pludselig at stå udenfor, og igen skal prøve at sælge sig selv ind til den nye arbejdsplads var bestemt ikke noget jeg brød mig om. Jeg gik i panik, jeg søgte alt muligt. Jeg tog EU førerbevis til lastbiler...*

Flere af de interviewede, som har oplevet at blive afskediget, har fundet sig til rette ved at arbejde som freelancere og konsulenter. I nogle tilfælde har det været et aktivt og positivt tilvalg, i andre har det været en måde at mestre en situation, hvor forestillet eller faktisk oplevede vanskeligheder med at finde ny ansættelse inden for eget område, har ført til etableringen af freelance/konsulentbeskæftigelsen. Det er ikke entydigt, hvor grænsen går mellem det positive tilvalg og en strategi for at håndtere en oplevet vanskelig arbejdsmarkedstilknytning. I nogle tilfælde synes disse at være begrundelser, som går hånd i hånd.

Sven blev for eksempel afskediget ifm. en række forskellige samtidige organisatoriske forandringer, der også var knyttet til økonomiske udfordringer. Det var på tidspunktet lige omkring, at han ville kunne have valgt at gå på pension. Men det var han ikke klar til. Der blev lavet en god aftrædelsesordning som også inkluderede såvel en coach som et samarbejde, hvor han kunne forsætte nogle af aktiviteterne ved, som selvstændig konsulent, at afvikle det i regi af sine tidligere arbejdsplads.

*Ja, det var det der reddede... Hvis han [lederen på arbejdspladsen] bare havde sagt farvel... så var jeg gået helt i stå. Det var et hårdt slag. Det kom helt uventet. Jeg elskede det job. Og jeg vidste at min kolleger og min chef, de var glade for mig.*

Andre har oplevet konflikter i organisationer, der førte til afskedigelse og hvor forandringer blev anledningen. En medarbejder i en interesseorganisation, havde over længere tid haft konflikter med chefen og oplevede, at det blev håndteret ved at hendes stilling blev nedlagt.

*Jeg har et godt liv nu, men det var den eneste måde jeg ikke havde lyst til at slutte mit arbejdsliv på. Det var at jeg ikke selv fik lov til at vælge. At det var ham [chefen], der valgte. Jeg kunne godt lide mit arbejde, jeg brændte for det, jeg synes det var spændende ...*

Oplevelsen var et stort nederlag, men kom også paradoksalt nok til at betyde, at hun ville vise, at hun ikke var færdig med arbejdsmarkedet.

#### **4.6 Kompetencer**

Enkelte har brugt kompetenceudvikling mere eller mindre strategisk til at komme videre. I nogle tilfælde har det været understøttet af arbejdspladsen, fx ifm. outsourcing eller afskedigelser. I andre tilfælde er det et tilvalg, som den enkelte senior har iværksat.

At opleve sig kompetent er en afgørende faktor i lysten til at forblive i jobbet eller i en potentiel drivkraft for at søge nye beskæftigelsesmuligheder efter afskedigelse, sygdom eller lignende. Mange af de interviewede peger på behovet for at bidrage til et arbejdsfællesskab som det afgørende. Og i den henseende bliver oplevelsen af at være kompetent en nødvendig om end ikke tilstrækkelig forudsætning for at det lykkes.

Kristen som blev afskediget fra et godt job på en stor statslig arbejdsplads, da han selv var i 50'erne oplevede, at det på det tidspunkt var vanskeligt at genfinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Han var avanceret over en lang årrække i virksomheden men havde aldrig taget en gymnasial uddannelse og gik derfor i gang. Det var en rigtig god oplevelse og selv om det ikke kom til at spille en formel rolle, spillede det indirekte en betydningsfuld rolle for Kristen for at komme videre.

Kristen tog arbejde inden for direkte kundevendt arbejde, først på en tankstation og sidenhen et varehus. Han oplevede, at arbejdet dér i høj grad gav ham det, som han havde behov for. Ved siden af har han en god tjenestemandspension, til at sikre sig økonomisk, så det var ikke i større udstrækning lønindkomsten, som spillede en rolle for ønsket om at være på arbejdsmarkedet.

Jens der i dag er buschauffør, fik ligeledes støtte til kompetenceudvikling ifm jobskifte da hans arbejdsplads stod over for at skulle lukke. Eksemplet afspejler det, som ofte karakteriseres som egentlig sporskifte, hvor virksomheden tilbyder uddannelse, som i øvrigt blev understøttet af en lang opsigelsesperiode og et ønske om at fastholde Jens på virksomheden indtil den lukkede helt. Det gav mulighed for, at kompetenceudviklingen skete samtidig med, at han arbejdede på virksomheden.

#### **4.7 Arbejdet giver identitet: struktur, meningsfuld aktivitet og anerkendelse**

Der synes at være nogle gennemgående mønstre i den måde som mange af interviewpersonerne beskriver arbejdets betydning:

- Arbejdet giver en rytme og en struktur i hverdagen, som giver nye erfaringer, oplevelser, holder én i gang... og som omvendte modvirker en forringet livskvalitet
- Arbejdet spiller en afgørende rolle i oplevelsen af være anerkendt som ligeværdig borger. Det betyder også at det kan være et tab af identitet, når arbejdet forlades.
- Arbejdet er en aktivitet, der skaber værdi for andre. At kunne indgå i en værdiskabende aktivitet, opleves afgørende.
- Arbejdet spiller en rolle for at vedligeholde den sociale identitet. Det er meget i forlængelse af ovennævnte. Men her er det det sociale og relationelle, der kommer i fokus.

Peter er chauffør og har været på 30 timer siden han for fire år siden nåede folkepensionsalderen. Han siger om det at have et arbejde:

*Økonomisk kan jeg let klare det, det er ikke det. Er lidt bange for at komme til at gå og ikke at have noget at lave. Også rart at komme ud og se lidt og snakke lidt med folk. Der er mange sociale ting i det.*

Tine peger på, at hun oplever at være god til det hun laver, og at det er af betydning for at blive:

*Jeg er også god til det jeg laver, og så længe jeg er det, så kan jeg godt lide at gå på arbejde.[...] Ja og beskæftige mig med noget af det som jeg synes er relevant og spændene. Man har også godt af at arbejde fordi man skal bruge hjernen, og det holder hjernen skarp – det har man godt af.*

Kristoffers er selvstændig og har en stærk økonomi. Hans motivation for at arbejde, er at det er hans hobby, som han tilmed kan tjene penge på. Han er 70, men har ikke undersøgt

noget om folkepension og regner ikke med at skulle få brug for det. *”Jeg tror den dag jeg stopper med at arbejde, er den dag de lægger låg på.”* Kristoffer siger, at han praktiserer det han interesserer dig for. Han gør det fordi han synes det er interessant, ikke pga. økonomien:

*Det er fuldstændig rigtigt. Jeg ryger ikke, jeg drikker ikke, jeg hader at rejse fordi jeg har rejst så meget forretningsmæssigt.*

*IW'er: Du er rigtig glad for den teknologiske udvikling? [ref til mulighederne i online-muligheder]*

*Ja det er jeg. Det som jeg godt kan lide og det jeg interesserer mig for. Jeg spiller selvfølgelig skak, men det er ikke så stor en passion for mig, men min store passion er at læse, og jeg læser stort set kun faglitteratur; psykologi, økonomi, filosofi, sociologi og matematik. Det er erkendelse der interesserer mig, forstå verden omkring mig.*

Arianna der arbejder inden for omsorgsområdet vender gentagende gange tilbage til, hvor vigtigt det er for hende at bidrage til menneskers livskvalitet – og supplerer ovenikøbet sit arbejde med fritidsbeskæftigelse som har samme formål.

Bjarne som kører bus, lægger stor vægt på betydningen af at have noget at stå op til og opleve at der er brug for en og tilføjer *”Det er måske et meget godt udtryk: At der er nogen der har brug for en.”* Derudover lægger han faktisk også vægt på transportarbejdets samfundsmæssige betydning: *”Ja, men hvis vi i transportsektoren standsede arbejdet”* siger han og tilføjer *”Det er nærmest det vigtigste i samfundet at man kan transportere varer rundt. Og busbranchen. Hvis ikke folk kan komme på arbejde, så er der ikke nogen til at betjene maskinerne.”*

#### **4.8 Betydningen af at blive *pensionist* og *senior***

Begreberne *pensionist* og *senior* bruges ofte med en høj grad af uklarhed og flertydighed. Både *pensionist* og *senior* er begreber som har mange bibetydninger knyttet til sig.

I interviewene træder det typisk frem, når senioren begrunder deres egen eksisterende situation, som nogen der er aktive på arbejdsmarkedet. Idealtypisk kan der peges på to grundlæggende forskellige positioner (som i praksis blander sig med hinanden): Den ene position ser *pensions-* og *senior-*tilværelsen som en naturlig følge af et langt arbejdsliv og en rettinghed. Den anden position oplever, at der er en række negative bibetydninger og bias knyttet til mennesker i denne livsfase. De forholder sig kritisk til sådanne negative bibetydninger<sup>2</sup>.

Den første position ser begrebet og fænomenet *pension* og *pensionist* som et naturligt stade, en livsfase, der indtræffer efter at have gennemført et langt arbejdsliv. Det bliver set som en rettinghed, der er opstået som konsekvens af et stykke nedlagt arbejde, til en vis grad opfyldelse af en samfundsmæssig forpligtigelse. Blandt disse stilles der ikke

---

<sup>2</sup> For en udfoldelse af dilemmaer omkring seniorpolitikker se evt. Albertsen, Gensby & Pedersen (2018), SeniorArbejdsliv – i et praksisperspektiv. TeamArbejdsliv. Vedr. betydningen af *pensionist*-begrebet se fx Tybjerg-Jepesen, Ladegaard & Lassen (2024). *”Kald mig hvad du vil, bare ikke pensionist”*: Stereotyper om pensionister og disses indflydelse på pensionsbeslutningen. Tidsskrift for Arbejdsliv, 26(1), 47–64.

spørgsmålstegn ved pensionist-begrebet i særlig høj grad. Pensionisttilværelsen er en livsfase, der tilbyder en frihed og forbindes med et otium. Blandt interviewpersonerne som jo alle er i arbejde, tages der dog også hul på denne tilværelse:

*Hele sommerperioden, maj, juni, juli og august, der har vi vores fuldtids-folkepensionist liv... Det foregår i vores campingvogn. Der rejser vi rundt. Der holder vi helt fri. Er folkepensionister på fuldtid.*

Interviewene understøtter en hypotese om, at det i overvejende grad, er blandt dem som har ufaglærte job eller job, hvor der er erhvervsuddannelser, hvor pensionist-tilværelsen opleves som noget der helt naturligt følger efter afslutningen på et arbejdsliv. Her er folkepensionen en rettighed, som der er sparet op til via det arbejde, der er lagt som en form for social kontrakt med samfundet.

I den anden, mere kritiske position, lægges der vægt på de negative generaliseringer og bi-betydninger af begreberne *pensionist* og ofte også *senior*. De interviewede i denne position, oplever en mangel på anerkendelse af de store forskelligheder og de mange ressourcer, som findes i disse livsfaser. I nogle tilfælde lægger de afstand til det at være *pensionist* og/eller *senior*. Deres valg om at være i beskæftigelse kan undertiden ligefrem forstås som en "aktivisme" mod sådanne betydninger, der "klæber" til den livsfase i omgivelserne og i sproget. I interviewmaterialet her, synes det især at være blandt dem, der arbejder immaterielt med viden og symboler. De har typisk langvarige uddannelser er. Der er også en tendens til, at arbejdet, deres profession eller fag, spiller en stor rolle for deres identitet. Der er også i materialet en lille indikation på at professions- og omsorgs-uddannede bærer på en slags kalds-etik, som gør at arbejdet og deres fag spiller en større rolle for deres ønske om at fastholde en arbejdsidentitet. I disse to grupper (dem der arbejder med symboler og i nogen grad dem der arbejder med mennesker), er der i højere grad en tendens til at udfordre den almindelige brug af pensionist-begrebet, men også samtidig at ville lægge afstand til de opfattelser, som klæber til begrebet ved at positionere sig selv på en anden måde.

I interviewene kommer de sproglige markører til udtryk gennem deltagernes aktive forhold til egen situation. Det sker ofte ved også at forholde sig til andres situation. For eksempel bliver pensionisttilværelsen undertiden forbundet med stagnation, hvor man kommer i en situation, hvor man "tudser rundt":

*Han [mand til en interviewet] har været på pension siden sommeren 2018. Han gik da han var 67. Jeg kan ikke rigtig se mig selv gå og tudse rundt, jeg kan sagtens finde på noget at lave, det er ikke det. Men jeg tror man har godt af at komme ud ad døren og være sammen med andre mennesker.*

Andre forbinder det med tab af anerkendelse ift. at bidrage med noget værdifuldt. En interviewpersons mand, som stadig er i arbejde, havde benævnt interviewpersonen, *pensionist* i samvær med nogle venner. Hun arbejdede som freelancer og ville ikke have betegnelsen *pensionist* på sig:

*Nej jeg er ikke, jeg hæver min pension, jeg er stadig i arbejde, men har ikke samme arbejde som du har. Det havde jeg behov for ift. min egen selvforståelse at definere det sådan. Det er ikke fordi jeg synes det er finere at være på arbejde, men fordi jeg synes, at når man får ordet pensionist på sig, så bliver man placeret i en bestemt gruppe – og det gider jeg ikke. Jeg vil gerne blive hørt og set. [...] Min gamle mor sagde en gang til mig, at det værste ved at blive gammel er ikke at*

*blive taget alvorligt. Det synes jeg sker, når man går over i definitionen "pensionist".*

Også i relationen til familie kan det at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet være en oplevet værdi:

*For det første er det fedt at få lidt ekstra penge om måneden. Det er jo dyrt ikke også. Med børn og børnebørn. Man vil jo gerne et eller andet. Og det jo fedt. Men så er det også det at bidrage. Det kan jeg meget godt lide. Men også at tale med mine unger om arbejde. Så de ikke tror... Den gamle mor der...*

De samme betydningstillæggelser optræder i relation til rollen som senior

*Jeg har også erfaringer på arbejdsmarkedet blandt chefer, at når man begynder på de der populære seniorsamtaler, så er de begyndt at trappe en ud. Så derfor har jeg ikke villet sætte den dagsorden, det har været strategisk – at det var chefer, der skulle have det at vide sidst.*

At imødekomme seniorerne opleves undertiden som en form for dobbeltbind kommunikation. Det italesættes, at der udtrykkes en politisk korrekthed, som dog ikke er oprigtig og som derfor er vanskelig at manøvrere i:

*Jo fordi det er politisk korrekt at gøre det, og det er politisk korrekt at have en seniorpolitik, men jeg tror der er to dagsordner, når man sidder til en senior[samtale]. Det er egentlig det jeg prøver at signalere, at det er min oplevelse af det. Jeg har så hørt det på min seneste arbejdsplads [...] der var personalemøder og der er gamle kollegaer, som var ældre end mig, der bragte det i spil, at de følte der blev gået udenom dem ift. nye og spændene opgaver. Jeg tænker ikke jeg har oplevet det – kan være jeg har været tonedøv – men jeg føler ikke der er opgaver, som er gået fra mig pga. alder mens jeg var på arbejdspladsen.*

Pia fortæller, at hun både har lønnet og frivilligt arbejde, og at begge dele er betydningsfuldt for hende. Hun siger om et af sine jobs som frivillig, at det ....

*... måske ikke er meget på arbejdsmarkedet, men som også giver mig indhold. Der er en ting folk ikke skal sige til mig: "hvad får du tiden til at gå med". Jeg skal ikke have tiden til at gå – det er indhold. Det er hele opfattelsen af seniorliv i det hele taget.*

Pensionisttilværelsen kan også opleves som en værdiløs tilstand. Det er modsætningen til at opleve at blive anerkendt, og bliver således også en drivkraft henimod at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet:

*Det var det. Jeg skal ikke pensioneres nu og jeg skal ikke gå og være arbejdsløs indtil jeg bliver pensioneret. Jeg tror følelsen af at føle sig værdiløs var meget stærk. Det var nok den jeg forsøgte at modarbejde ved at få et job. Det tror jeg virkelig var en stærk drivkræft.*

*IW'er: Du har også spillet en stor rolle for mange mennesker, og det er vigtigt at kunne fastholde den oplevelse og erfaring.*

*Der var også hele det sociale aspekt. Tit tænkte jeg "åh nu er det fredag formiddag, og de sidder alle med rundstykke og fredagsmøde" – det med at være sat udenfor samfundet var sgu ikke skægt.*



#### 4.9 Betydning af de nære relationers situation for valg af tilstedeværelse på arbejdsmarkedet

Interviewguiden har ikke haft en systematisk opmærksomhed på, hvilken betydning interviewpersonernes nære relationer har haft på deres aktuelle arbejdsmarkedssituation. Men temaet er dukket op i en række af interviewene. Det handler ofte om i hvilket omfang og hvordan seniorlivet skal og kan nydes sammen med en ægtefælle. Her spiller rejser, campingliv, forskellige behov og rytmer for at have noget at tage sig til, risiko for kedsomhed eller/og at blive belastninger for hverandre også en rolle for valget af at blive eller at forlade arbejdsmarkedet.

*Min kone er stadig på arbejdsmarkedet, så hvis jeg bare går og tuller rundt derhjemme.*

En kvinde, som er selvstændig, har en mand, der er mere end et årti ældre end hende selv. På et tidspunkt får han brug for øget hjælp, hvilket gør at hun tager omsorgslov og i en periode bliver fuldtidsansat til at passe sin mand. Det bliver dog en stor udfordring, og efterfølgende opnås en aftale om at hun ansættes af kommunen til en mindre andel og derudover får støtte fra kommunen.

En af de interviewede er 75 år og arbejder stadig fuld tid som chauffør. Han er ikke økonomisk afhængig af sit arbejde, men er glad for at have arbejdet at stå op til. Han har en partner han ser hver anden weekend, men har ikke haft en kone i mange år.

#### 4.10 Arbejdet mellem 'Nødvendighed' og 'Positivt tilvalg'

De interviewede i dette delstudie er netop karakteriseret ved – og udvalgt efter – at de stadig er på arbejdsmarkedet. Som det fremgår, har mange haft oplevelser, hvor drivkræfter har været med til at skubbe og trække, skabe motivation for at blive, økonomisk afhængighed, lyst til eller realisering af at "hoppe" ud af arbejdsmarkedet for siden også at hoppe tilbage igen for at opnå noget, som de savnede. Alle er kendetegnet ved, at de på grund af eller på trods af disse drivkræfter i dag aktuelt er i beskæftigelse.

Her opsummeres og fremhæves nogle særlige træk, der også knytter sig til at seniorerne har passeret alderen for folkepension og derfor – men ikke i alle tilfælde – giver en særlig økonomisk situation, der muligvis gør at begrundelserne og motivationerne fremstår på en ganske særlig måde:

##### Friheden til at kunne vælge giver mulighed for at sætte fokus på de positive aspekter af arbejdet

For mange af de interviewede er det karakteristisk at arbejdet er et positivt tilvalg. For en stor andel af de interviewede spiller økonomien ikke den vigtigste rolle. Der er som udgangspunkt ikke tale om arbejdets nødvendighed for at kunne opretholde en given livskvalitet. En stor del af interviewdeltagerne ser arbejdet som et positivt tilvalg. Denne fortolkning knytter sig til, at deltagerne ser på arbejdet som noget der skaber en god struktur, giver anerkendelse, og skaber mulighed for også at give andre anerkendelse og dermed indgå i et anerkendelseskredsløb, der gensidigt bidrager til at indgå i en samfundsmæssig rolle. Deltagerne "investerer" gennem deltagelsen så at sige i en udveksling af identitet og anerkendelse med andre mennesker og samfundsmæssigt.

*Jeg har et anderledes forhold til mit arbejde nu... jeg er skideglad for det... men jeg ville ikke arbejde... Det er meget mere afslappende at gå på arbejde når man selv bestemmer.*

Bo er 73 år og har arbejdet inden for arkitektur i mange år. I dag er han overvejende pensionist, men laver en del frivilligt arbejde og skriver somme tider en faktura ud. Hans økonomi er god, så det med opgaver og fakturaer er ikke noget, som fylder noget:

*... jeg har en god pension så jeg behøver ikke at tilkomme noget, jeg kan vælge de ting jeg synes er interessante [...] Meget af det er ud fra den opfattelse, at jeg kan bidrage og får stor anerkendelse [...] jeg har et CVR-nummer og også haft forskellige opgaver, hvor jeg har kunne tage en regning? Det har været sekundært.*

Kristen har en solid økonomi. God tjenestemandspension osv. Økonomisk får han ganske lidt ud af at arbejde. Det vigtige ved hans arbejde ligger nogle andre steder:

*Min kone og jeg kan sagtens leve på pensionen. Vi rejser meget, men det er helt fint. De penge jeg tjener her, er til ekstra smør, god middag osv. Det positive er at jeg godt kan lide at være her, jeg har verdens bedste kollegaer...*

Hans som kører med kran, lægger vægt på, at netop det faktum, at han ikke er afhængig af arbejdet, understøtter positive aspekter af at gå på arbejdet:

*[det er] ... egentlig en befrielse at vide, at de kan bare te sig som det passer dem, hvis jeg ikke gider være med mere, kan jeg bare tage stikket og gå min vej. Det er fandeme en fed følelse at have...*

I nogle interview beskrives freelanceren, konsulenten, (mikro)iværksætteren og den selvstændige senior-situation som et potentiale for at skabe værdi for andre og så være i en situation, som gør det muligt at arbejde sin kunnen ud. Charlotte der også har fokus på senior-temaet professionelt siger:

*Det er et vidunderligt sted at være, hvis du har den ydelse alle vil have, det er ikke nødvendigvis sjovt at sælge halstørklæder eller være selvstændig i butikker osv., men hvis du er konsulent med en specialviden, er der virkelig ikke tale om freelancer – så er du en velbetalt konsulent.*

Samtidig kan livet som freelancer og selvstændig også risikere at blive en del af det prekære arbejde, hvis den ydelse eller det produkt du kan tilbyde, viser sig ikke at kunne afsættes i tilstrækkelig grad.

*Faren ved at være freelancer er at du bliver daglejer og du bliver presset i pris, men det vidunderlige ved at være mikrovirksomhed er at du bestemmer selv og kan tjene kassen, hvis du vil det.*

Pia arbejder som freelancer og har forskellige lønnede jobs som studiementor. Derudover har hun en del politisk arbejde og er optaget af, at finde beskæftigelse som hun oplever, giver indhold til hendes liv. Hun sætter pris på tilværelsen som freelancer

*Der hvor jeg synes det er interessant det er både den indholdsmæssige del, men også at jeg endelig er herre i eget hus. Jeg burde have været selvstændig for 100 år siden. Jeg trives ikke med dårlige chefer.*

Hun understreger, at det arbejde som andre benævner som frivilligt arbejde IKKE er frivilligt, men politisk arbejde. Hun vil som udgangspunkt ikke arbejde "frivilligt" når hun har taget en lang uddannelse.

Flere af interviewpersonerne er selv engageret i debatten omkring seniorer. Både som frivillige og som professionelle der fx arrangerer kurser, rådgivning og forskellig skriftlig formidling. Flere af dem lægger vægt på de positive aspekter af arbejdet, som medskaber af identitet mv. Undertiden italesættes også uligheder i adgangen til netop dette... fx peges på, hvordan mænd i mindre grad er opmærksomme på at skabe en overgang til seniortilværelsen og derfor har større risiko for at møde et tomrum (socialt, praktisk, rutiner i dagligdagen), som i værste fald kan føre til tab af identitet, ringe trivsel og endog få negativ slagside på det mentale helbred. Det kønnede aspekt af de positive elementer af arbejdet sættes på spidsen af en interviewdeltager:

*... mændene de siger, det skal vi nok finde ud. Det gør de bare ikke. Kvinderne dem er vi slet ikke bekymrede for. De DRØNER bare derudaf med patchwork osv... Så INGEN fare for dem...*

### "Viljen" formes af de samfundsmæssige forventninger

Der er også grund til at være forsigtig med at tillægge valgene – altså, at den enkeltes med sin vilje foretager et bevidst valg – det værdiladede udtryk "positive aspekter". Selvom der ikke er tale om en økonomisk nødvendighed for de fleste af de interviewede (det gælder ikke alle), så kan tilvalget af arbejdet, som noget der bidrager til at skabe eller genskabe identitet også forstås som en nødvendighed for at opretholde en tilfredsstillende selvforståelse. Kristen der understreger de positive aspekter ovenfor, fremhæver ambivalensen – det tveæggede sværd – og siger:

*Det negative er at jeg kan mærke, at jeg er bange for at holde helt op. Det med ikke at have noget at stå op til bare én eller to gange om ugen, men det bare er helt tomt – at man kan stå op eller lade være – den er jeg lidt bange for, det tomrum bliver for stort. Det at være her giver mig så mange positive oplevelser at dem vil jeg ikke undvære, og det kommer jeg til at miste når jeg stopper her.*

Behovet for en sådan selvforståelse spejler samfundsmæssige normer og forventninger. Arbejdet opleves altså alligevel som en slags nødvendighed, fordi samfundsmæssige normer og forventninger opleves at stigmatisere en tilværelse uden arbejde – jf afsnittet om negative betydningstillæggelser til "pensionist" og "senior"-begreberne. Flere interviewpersoner gør i den forbindelse også opmærksom på, at arbejdet er en nødvendighed for at undgå at skabe et tomrum, der har risiko for at føre til overforbrug (evt misbrug) af fx alkohol eller at arbejdet er en måde at forebygge risiko for, at der opstår et mentale trivsels- og sundhedsmæssige udfordringer.

Hans er 75 og arbejder stadig fuld tid. Han oplever ikke direkte at være blevet inviteret til seniorsamtaler. Alligevel har han haft snakke med ledere om en tilpasning af arbejdstiden. Fx til en 4 dages uge.

*... det var min tanke at prøve. Det er noget der skal modnes i folk. Men så nåede jeg til det resultat, at det ikke er mig. Det gik jeg fra igen. Så havde jeg en anden*

*samtale med en leder, hvor jeg sagde til ham, at det var noget jeg havde overvejet, men det blev det ikke til fordi, at jeg ikke ville være med til det*

Hans fortæller, at han har brug for at stå op til noget. Han har været lidt optaget af, at hvis han gik på pension, så skulle han finde på noget helt andet:

*Du skal til at finde på noget helt andet, du skal finde ud af, hvad du så skal bruge din tid på. Og som jeg altid siger, har mit arbejde stort set altid været mig, og det er det, der har taget det meste af ens tid.*

Det fremstår meget varieret i materialet, fra nogle relativt isolerede overvejelser og refleksioner til i enkelte tilfælde at knytte mere an til mere fremtrædende frygt for tilbagefald i tidligere perioders oplevelse af mental mistrivsel.

## 5 STRATEGIER FOR TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKEDET EFTER FOLKEPENSIONALSALDER

Ovenfor har vi sat fokus på deltagernes *motivation* og *begrundelser* for at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Sådanne motivationer og begrundelser former også deltagernes praksisser og handlinger, deres strategier for at fastholde eller genetablere tilknytningen til arbejdsmarkedet. I det følgende rettes opmærksomheden mod strategier deltagerne har praktiseret ifm. deres fortsatte tilknytning, eller deres genetablering af tilknytning, til arbejdsmarkedet.

Strategier tænkes oftest som rationelt planlagte valg, hvor begrundelser og motivationer vejes op mod hinanden, hvorefter der træffes endelige valg. En anden måde at anskue strategi på, er hvordan de bliver til undervejs. Her bliver strategi præget af en større grad af vilkårlighed, tilblivelse/emergens og af, hvordan borgere responderer på det som opstår undervejs og som langt fra altid er planlagt, herunder sygdom, forandringer, afskedigelser, men også kærlighed, etablering og ændringer i familie med videre. Situationer, der opstår, hvor fx seniorer bliver "ramt" af livet.

Kapitlet står på skuldrene af de forrige kapitlers brug af interviewene mht. de beskrivende elementer. Kapitlet tillader sig i lidt større grad at læse på tværs af materialet og i lidt mindre grad trække på citater mv. fra interviewene.

### 5.1 Rationelle strategiske valg, 'tilblivelse' og 'meningskabelse'?

Dette handler ikke om organisationer. Men vi tillader os meget kort at hente lidt inspiration fra organisationsteorien, hvor Henry Mintzberg, en meget anerkendt organisationsforsker, gennem mange år, har forsket i bl.a. strategi-arbejde. Han skrev bl.a. bogen *Strategy Safari* (2. udgave, 2008), om forskellige strategiskoler. Her er bl.a. en beskrivelse af den mest udbredte forestilling om strategier, nemlig at de bliver planlagt grundigt ved at tilvejebringe viden og information, som gør organisationer i stand til at foretage rationelle valg. Dette er både den oprindelige og mest udbredte forestilling om strategi-arbejde. Men det er langt fra det strategiarbejde, som det sidenhen gennem forskning har vist sig faktisk realiseres. Det viser sig, at meget strategiarbejde – især realiseringen af strategier – i meget høj grad bærer præg af at være responsive over for dét som opstår undervejs. En af de mest afgørende årsager er, at den rationelle planlægningsstrategi, beror på nogle præmisser, der viser sig at ændre sig undervejs. Derfor virker planlægningsstrategien kun, hvis den *også* sørger for at tage ved lære og rette ind, når der opstår nye begivenheder.

Denne *detour* tager vi, for at rette blikket på, hvordan strategier på eet niveau i form af politikker, økonomiske incitamentsstrukturer mv., virksomheders indsats, kan ses som et udtryk for strategier, der forsøger at påvirke seniorernes valg. De tilstræber at påvirke *seniorernes livsstrategier*. Vores fokus har været, og er stadig rettet mod, seniorernes perspektiver, og dermed på *deres* strategier. Og ligesom i forskningen om organisationers strategier, viser forrige kapitels fokus på seniorernes begrundelser og motivationer, hvordan seniorer undertiden tilstræber at planlægge deres valg, herunder beskæftigelse, men at de også ofte må respondere på transformative livsbegivenheder, når de "*rammes af livet*". Det viser også, hvor udfordrende det kan være at designe interventioner, som skal *nudge* eller motivere seniorer til at træffe nogle valg, som systemet ønsker, idet sådanne interventioner ofte tilrettelægges med henblik på netop at påvirke seniorernes "*rationelle strategier*". Interviewene viser dog også, at interventionerne alligevel får en effekt. Somme tider intenderede, somme tider uintenderede effekter.

## Incitamentsstrukturers påvirkning af seniorernes strategiske beslutningstagning

Økonomiske incitamenter spiller en helt afgørende rolle for interviewdeltagerne i hvordan de oplever det økonomiske fundament for det liv de kan leve og for den livskvalitet de kan være med til at påvirke gennem deres valg. Kendetegnende for de interviewede i dette delstudie er netop, at de har nået en alder, hvor de kan modtage folkepension og bruge af andre pensionsordninger, og alligevel har valgt at arbejde. Som beskrevet i forrige kapitel, ser det også ud til at have en indvirkning på, hvordan økonomien og andre aspekter, som fx forskellige positive aspekter af arbejdet, er med til at påvirke deres valg om at blive. Men også hvordan nogle af seniorernes livsvalg er under indflydelse af de normative forventninger, der er til *"det gode (arbejds)-liv"*.

I flere af interviewene udtrykker seniorerne stor tilfredshed med, at muligheden for at tjene penge og stadig få udbetalt folkepension er øget i 2024. Flere giver udtryk for, at det har en indvirkning på, at de stadig er på arbejdsmarkedet, uden at de dog siger, at de slet ikke ville have været i arbejde, hvis der havde været en større modregning.

I et interview udfolder der sig detaljerede overvejelser, som anskueliggør de komplekse sammenhænge ift. hvordan økonomien har – eller ikke har – en direkte konsekvens for seniorernes strategiske valg: I situationen beskriver en senior, hvordan et øget antal timer, og dermed en større løn, potentielt vil medføre, at manden og hende mister muligheden for boligsikring. Økonomisk vil flere løntimer medvirke et status quo i økonomien. Senioren ræsonnerer først, at vedkommende af den grund ikke ønsker at arbejde de ekstra timer. Men så siger senioren, at hun er glad for at arbejde, og at hvis hun stoppede med lønarbejdet, så ville hun gå ned og arbejde gratis i Røde Kors.

Enkelte af de interviewede oplever, og beskriver, at have et solidt indblik og overblik over betydningen af de respektive ordninger, der har til hensigt at understøtte seniorernes fastholdelse på arbejdsmarkedet. De tilrettelægger i videst muligt omfang deres dispositioner i overensstemmelse med, hvad de respektive incitamenter kan bidrage med, og så det de ønsker. Mange af de interviewede oplever dog, at det er meget komplekst, og at denne kompleksitet faktisk gøre det vanskeligt at arbejde med det ift at tage (livs)strategiske beslutninger. Undertiden beskrives det som at *"være oppe imod et system"*...

*Bare sådan noget som opsat pension, der er ikke en kæft, der siger noget om det, man skal finde ud af det selv og søge om det selv, og hvis man søger for sent, får man ikke en krone. Jeg tænker det er vanvittigt. Jeg var så heldig jeg opdagede det og søgte i tide...*

Interviewpersonen fortæller også, at han var ved at gå glip af en pensionspræmie, fordi der ved en fejl manglede nogle få timer. Han modtog en seniorpræmie uden problemer det første år han havde ret til en sådan. Men året efter opdagede han, at han ikke modtog seniorpræmien, som han antog at have ret til. I samspil med arbejdspladsen lykkedes det at få rettet op på beregningen af hans timer, så det var tydeligt at han havde ret til præmien.

Flere af de interviewede fortæller om, hvordan deres opmærksomhed på pensionsopsparring, opmærksomhed på seniorpræmier osv. sker vilkårligt og i nogle tilfælde for sent.

## Seniorernes responsive strategier for forebyggelse af mental nedslidning

I det tidligere kapitel blev blandt andet beskrevet, hvordan *sygdomsforløb, (mental) nedslidning og forandring* har formet seniorernes aktuelle beskæftigelsessituation.

Interviewene tilbyder indsigter, hvor interviewpersoner bliver opmærksomme på de potentielle risici omkring mental nedslidning, evt. fordi de oplever at blive ramt af symptomer i en tidlig fase, eller bliver opmærksom på faktorer i deres arbejde, som tilsiger at det kan udvikle sig i den retning, OG som på den baggrund handler på det.

Sven arbejdede for eksempel inden for markedsføring, men foretog et tidligt sporskifte bl.a. fordi han oplevede, at branchen flyttede sig i en retning, som han vurderede kompromitterede hans ønsker. Bent oplever, at arbejdet mister mening og betydning, og tager et aktivt livsvalg om at skulle gøre noget helt andet. Efter at have arbejdet med arkitektur og planlægning i den offentlige sektor i mange år, finder Bo ind i den private sektor. I den forbindelse opleves en del af de måder krav om indtjening udfolder sig på at kompromittere de kvaliteter i arbejdet, som interviewpersonen har set som drivkræfter for motivation, engagement i arbejdet. Det fører til mistro og skubber vedkommende ud af arbejdet. Bo finder senere måder at tilbyde sin viden, faglighed og kompetencer på, som bedre er i overensstemmelse med hans fordringer. Her spiller det en rolle at han i øvrigt ikke er økonomisk afhængig af at arbejde og kan vælge til og fra.

Tine oplever at lederjobbet er udfordrende og på længere sigt ikke vil være attraktivt og er "heldig" på et tidspunkt at blive opmærksom på det samtidig med, at samarbejdspartnere i hendes netværk har brug for en administrativ person med netop hendes kompetencer. Hendes responsive strategi igangsatte en opmærksomhed på alternative muligheder i omgivelserne uden at det var nøje planlagt. Der opstod en mulighed gennem netværket og den greb hun på daværende tidspunkt.

### Responsive strategier – ramt af livet

En afskedigelse kan føre til tab af identitet. Afskedigelsen fører også i flere tilfælde til at senioren – i det mindste for en periode – mister troen på at kunne finde ny beskæftigelse. Det kan føre til resignation og passivitet. Men det kan også føre til det modsatte i form af en slags modstandsstrategier: Pia fortæller, hvordan hun blev afskediget som 69-årig. Hun blev hårdt ramt og ville bevise, at "de" ikke skulle bestemme afslutningen på hendes arbejdsliv. Hun beskriver, at hun "gik i panik og" søgte en masse job. Hun kom til tre samtaler og fortalte, at hun ikke skrev sin alder. Hun oplevede stor tilfredshed ved at blive kaldt til samtalerne, særligt et sted. Men hun fortæller, at hun i dag er glad for, at det ikke blev til noget, og at hun i stedet har fundet meningsfuldt arbejde som freelancer i forskellige sammenhænge:

*... der havde jeg en aha-oplevelse da jeg gik ud derfra. Jeg synes jeg havde haft en god samtale, så gik jeg ned ad en trappe, hvor jeg kom igennem storrumskontor. Jeg har allergi for storrumskontorer, og kiggede ud i det og tænkte, har jeg lyst til at sidde her om en måned igen, og så tænkte jeg shit, nu er jeg endelig sluppet ud af det. Det var min tankegang. Men det var en refleksion jeg havde da jeg gik derfra, selvom det var et spændene job [...] Nej jeg skal ikke ind i hamsterhjulet igen. Da jeg gik ind og søgte, tænkte jeg, at han [lederen, som havde afskediget hende] skal fandeme ikke bestemme om jeg skal være på arbejdsmarkedet, jeg skal vise ham. Det var slet ikke gennemtænkt. Men lidt af aha-oplevelsen kom, da jeg gik ned igennem det lokale [kontoret].*

### Det institutionelle setups betydning for senior-strategiens virkeliggørelse

Realiseringen af strategiske valg er altid også afhængige af konteksten, af at rammer og vilkår for strategien er i overensstemmelse med de præmisser som strategien hviler på..

Christian som pba. af både sygdom og mental mistrivsel foretog et sporskifte fortæller, at han blev ramt af en række forskellige udfordringer. På et tidspunkt valgte han derfor at trække sig tilbage og anså sig selv for at være gået på en tidlig pension. Men han fandt ud af, at det ikke var ham. Så han søgte tilbage til jobbet som case-manager, som han egentlig havde værdsat. Men det viste sig at være for belastende med de udfordringer han havde med i bagagen. I den forbindelse fik han – i et nært samspil med kommunen – fundet frem til et meningsfuldt alternativ:

*Det var dem, der foreslog det. Jeg havde ikke lyst til noget kontor, der skulle være mulighed for alsidigt arbejde, gerne lidt fysisk og udenfor.*

Efter forskellige mislykkede forsøg fandt de en passende arbejdsplads. De havde først fundet en arbejdsplads der gav al for meget transporttid.

*Da vi havde snakket os til rette, så blev det [nuværende arbejdsplads], og min rådgiver var så glad for der var intet brok. De var glade for mig og jeg for dem. Jeg fik det så forlænget nogle gange. De ville egentlig have lavet det til et flex-job, men så nåede jeg folkepensionsalderen og så kan man ikke få flex, men det er også lige meget. Nu har jeg så folkepensionen ved siden af, så det hænger fint sammen.*

Christians eksempel illustrerer, hvordan hans strategiske beslutning om at vende tilbage til arbejdsmarkedet bliver udfordret flere gange, men til sidst lykkes. I første omgang har Christian en strategi, der retter sig mod sit tidligere arbejde. Det viser sig dog ikke at være holdbart. Derefter arbejder han sammen med kommunen, som først tilbyder ham nogle muligheder som han ikke finder bæredygtige pga. transporttid. Men det lykkes at finde en arbejdsplads, som gør at Christians ønske om en tilbagevendende til arbejdsmarkedet realiseres og det lykkes for Christian at finde en meningsfuld beskæftigelse.



## 6 AT UNDERSTØTTE SENIORARBEJDSLIVET EFTER FOLKEPENSIONSDEREN

Interviewpersonerne blev hen imod slutningen af interviewene spurgt om de havde overvejelser om, hvad arbejdspladser og andre aktører kan gøre for at understøtte en attraktiv seniortilværelse på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Spørgsmålet var meget åbent og gav anledning til svar i mange retninger og på mange niveauer. Her er de kondenseret omkring enkelte temaer:

- Flexibilitet fra et seniorperspektiv
- Økonomiske incitament
- Fokus på overgangene i livsfaser
- Ønskes: Opmærksomhed på de seniorer der har passeret folkepensionsalderen
- Understøt seniorers mulighed for selvstændigt virke

### 6.1 Flexibilitet fra et seniorperspektiv

De fleste ønsker vokser ud af de fremstillinger og analyser, som ligger tidligere i rapporten. Flexibilitet synes at være et helt afgørende og tværgående tema. Delstudiet har fulgt seniorernes perspektiver, og det er vigtigt at understrege, at det i meget høj grad også kommer til udtryk i, hvad der forstås ved flexibilitet. Flexibiliteten handler især om at senioren i videst muligt selv skal kunne bestemme omfanget af arbejde og arbejdstid.

*Ja at arbejdspladsen viser en aktiv interesse for medarbejderne og er fleksible. Det tror jeg specielt med antallet af arbejdstimer.*

Flexibiliteten handler også i vidt omfang om, at senioren skal have indflydelse på jobindholdet, herunder at der skabes en konkret rettidig dialog om behov for eventuelle tilpasninger af jobindholdet. Samlet set viser realiseringen af aktive seniorarbejdsliv i nærværende rapport, at fleksible vilkår og rammer i vidt omfang gør det muligt at knytte an til de positive aspekter af arbejdet: fællesskab, en struktur og rytme, bidrage til et arbejds- og samfundsfællesskab, opleve anerkendelse gennem et sådan bidrag mv.

De 15 interviewede seniorer har hver især haft mange udfordringer og "bump" på vejen, og erfarer stadig sådanne. Samlet set har de dog også alle sammen i en vid udstrækning lykkedes med – i samspil med arbejdspladser og andre relevante aktører – at muliggøre netop sådanne fleksible vilkår og rammer forenet med jobindhold, som de finder giver mening for dem.

### 6.2 Økonomiske incitament

Det er meget forskelligt, hvordan de interviewede ser ud til at respondere på de økonomiske instrumenter, som sigter på at påvirke valgene. For nogle fremstår det komplekst og forvirrende. For andre indgår det i deres strategiske valg.

Langt de fleste synes dog at nyde godt af folkepensionen som en grundlæggende sikkerhed, der til en vis grad stiller dem mere frit ift. at vælge om de ønsker en tilstedeværelse på arbejdsmarkedet, og som nævnt synes de nylige lempeligere muligheder for at modtage folkepension ved siden af lønarbejdet, at have en gunstig indflydelse på seniorernes ønsker til samtidig at opretholde lønindtægter.

I forlængelse heraf peges på, at seniorpræmien, der kan opnås ved opretholdelse af 30 timer, kan have uheldige bieffekter, fordi seniorer der fx ønsker at arbejde 25 timer, helt fravælger at arbejde, fordi de alligevel ikke får andel i en seniorpræmie. En senior peger på, at en mere glidende overgang, vil understøtte at flere seniorer faktisk bliver på arbejdsmarkedet, om end med færre ugentlige timer end 30.

### 6.3 Fokus på overgangene i livsfaser

Interviewene viser at seniorerne ser forskelligt på seniorsamtaler og lignende. Nogle oplever at de er med til at stigmatisere, mens andre ser dem som kærkomne muligheder til at sætte fokus på deres aktuelle behov. Generelt synes der dog at være et ønske om øget opmærksomhed på, hvad den enkelte har behov for i seniortilværelsen.

Nogle peger på behovet for at se på livsfase-politik og i mindre grad på senior-politik.

Der synes at ligge et væsentligt dilemma i dette: Nogle oplever at begreber som "senior" og "pensionist" trækker et stigma og en bias med sig, og at en eksplicit fokus på dette kan være med til at fastholde eller endog styrke et sådant stigma. Omvendt er der andre der peger på, at "senior" og muligvis også "pensionist" jo netop sikrer, at denne livsfase i nogle tilfælde påkalder sig et særligt behov for opmærksomhed på fænomener som er reelt og virkeligt forekommende, fx i forhold til – i jobtyper med fysiske belastninger – behov for hjælpemidler og i andre jobtyper – med høje kognitive eller følelsesmæssige krav – behov for færre timer på arbejdet.

### 6.4 Ønskes: Opmærksomhed på de seniorer der har passeret folkepensionsalderen

Flere af de interviewede seniorer peger på, at der aktuelt er fokus på seniorernes vilkår og rammer før indtrædelse af folkepensionsalderen. Men når den så er indtruffet, opleves et fravær af opmærksomhed. Dette gælder ifølge de interviewede seniorer både fra virksomhederne, men også fra for eksempel de faglige organisationer.

*Nu står der meget i overenskomsten om seniorarbejde inden du bliver folkepensionist, men der står intet om efter du er blevet folkepensionist ift. hvordan man håndterer det. Jeg vil gerne have en 0-timers-kontrakt, hvis jeg skal have en ansættelseskontrakt.*

Opmærksomheden gælder også ift de senior-netværk, der undertiden etableres i de faglige organisationer, men hvis aktiviteter oftest retter sig mod de seniorer, som ikke længere er i arbejde. Disse aktiviteter sættes der pris på, men de er ikke dækkende for de pågældende interviewedes aktuelle situation.

*Ikke andet end nogle kurser vi har haft, nogle seniormøder, eller intet. Kursus er omkring hvordan man skal forholde sig til efterløn, pension, kapitalpension, ratepension, og med at få tiden til at gå, hvis man vælger at stoppe. Det var meget godt synes jeg.*

Jens som er buschauffør peger på, at der er meget fokus på seniorerne før de når folkepensionsalderen, for eksempel ift. fritvalgskonto til seniorfridage. Han beskriver i øvrigt, at da det var relevant for ham var der mangel på chauffører, så var det aldrig til at få fri.

Tine peger på, at der er udfordringer i den måde, man får adgang til sine pensionsmidler, som kan være ufordelagtige, hvis man gerne vil have folk til at blive efter folkepensionsalderen:

*Jeg har slet ikke rørt noget pension, jeg har udsat folkepension og ATP'en og jeg har ikke taget fat på min PKA-pension. Det vil de jo ikke før man bliver 70. den burde man nok tænke at lave om, hvis man vil have folk til at arbejde efter pensionsalderen. Lige nu kan man først når man er 70 få lavet en aftale om, at man får udbetalt pensionsindbetalingen oveni i ens løn og så bliver der ikke betalt mere til pensionen. Jeg prøvede sidste år, og det kan man ikke når man er 67 – det kunne have været smart nok. Det synes jeg man skulle tænke på at lave om, hvis man vil have folk til at arbejde efter pensionsalderen, så de får den valgmulighed at man kan starte sin pension op og stadig arbejde. Det kan ikke betale sig nu for hvis jeg tager min pension nu fjerner de bare mit pensionsbidrag og det svarer til at gå ned i løn. Det er noget de faglige organisationer bør se på.*

## **6.5 Understøt seniorers mulighed for selvstændigt virke**

En række af de interviewede virker som freelancere, konsulenter og/eller selvstændige og opnår derigennem en høj grad af fleksibilitet. Nogle er i den situation pga. et positivt tilvalg. Andre har været omkring nogle udfordringer før de fandt et meningsfuldt virke som selvstændig. Charlotte har en professionel interesse i at understøtte seniorer der ønsker at være selvstændige og mener, at det er et sted, som man bør sætte meget mere ind:

*Man kunne få så meget ud af de seniormedarbejdere man har, hvis man gav dem et vist indblik i, hvad det vil sige at starte for sig selv. Nogle af dem du taler om er måske dem, der er lykkedes med det, men dem jeg møder er dem, der gør det som et pit-stop i det de håber – der må ikke være et hul i deres karriere selvom de har rundet 67, og så opfinder de, at de er selvstændige, og de trives ikke med det, og venter bare på et andet job.[...] Reglerne på arbejdsmarkedet er indrettet meget langt ned i detaljen på, at vi er lønmodtagere, og er ufleksibel overfor det, at man kan blive selvstændig.*

Charlotte peger på, at der er mange teknikaliteter, som bliver barrierer for, at dette alternativ til lønarbejdet kan realiseres. For eksempel udfordringer med forsikringsordninger. Hun understreger også, at der skal være fokus på mikro-iværksætter delen og ikke – som meget fokus på iværksættere har – på at iværksætteri partout skal tænkes som vækstvirksomheder. Hun understreger, at der ligger mange ressourcer her og implicerer altså, at det kan understøtte de intentioner som meget politik på området aktuelt er præget af, nemlig at øge en relevant del af arbejdsudbuddet.

*... som seniorkonsulenter kunne de yde et arbejde i det tempo de gerne vil med de opgaver de er supergode til, og med den tilknytning til arbejdspladsen som både de og arbejdspladsen gerne vil. Der er en glorie rundt om den her løsning som ingen kan se. [...] Der er langt flere brancher, hvor du kan fastholde dine seniormedarbejdere, hvis du gør det på faktura, hvis du gør det på en ordning, som gør at man har sit eget firma.*

## 7 BILAG

### 7.1 Interviewguide til seniorer på arbejdsmarkedet efter tidspunkt for folkepension

#### **Spørgeguide Interview med senior i arbejde**

Varighed: 45-60 minutter

Form: fysisk, telefon eller online afhængig af interviewpersonens præferencer og under hensyntagen til praktiske muligheder

#### **Præsentation**

- Interviewperson og interviewer præsenterer sig
- Lidt om forskningsprojektet samt rammen om interviewet mv.

#### **Aktuelle beskæftigelse samt baggrund**

- Hvad er din aktuelle beskæftigelse (kort om fx fag, branche og funktion)?
- Alder, køn, uddannelsesmæssig baggrund, tidligere jobfunktion(er) og anciennitet på seneste arbejdsplads
- Hvordan har din tilknytning til arbejdsmarkedet været; ansættelser og eventuelle ledighedsperioder, inden for samme fag/branche?
- Har du inden dit nuværende job haft en periode, hvor du har været ledig? Spørg gerne ind (valgt at trække sig, sygdom, behov for pause, .... )
- Vil du beskrive dit aktuelle job, mht
  - i) indhold og funktioner
  - ii) Eksempler på opgaver og en hverdag på arbejdet
- Hvilken ansættelsesform har du lige nu
  - i) fx fuldtidsjob inden for samme branche; deltidsjob inden for samme branche, antal timer; andet... herunder freelance mv.
  - ii) andre aftaler ift vilkår, rammer? (fleksibilitet, senioraftaler, særlige vilkår, brug af fritvalgsordning)?
  - iii) Samplet mellem aflønning og øvrige pensionsforhold [ift oplevelsen af incitamenter og muligheder/udfordringer i snitfladen med systemer]
- Hvordan spiller dit aktuelle job sammen med tidligere erfaringer på arbejdsmarkedet? Herunder også ift din uddannelsesmæssige baggrund og oplevelse af faglighed?
- Hvad oplever du er særlig attraktivt ved dit nuværende arbejde?

#### **Motivation for sporskifte / at blive på arbejdsmarkedet**

*[I dette tema undersøges forskellige begrundelser og faktoreres indflydelse på iw-personens bevægelse på arbejdsmarkedet. Spørgsmål har været tilpasset den konkrete interviewpersons fortælling, så nogle spørgsmål har fyldt en del, mens andre ikke har været relevante at forfølge.]*

- Hvad var baggrunden for, at du ønskede at komme tilbage på/ foretage sporskifte /fortsætte på arbejdsmarkedet?

Afhængig af i.w. personens historik og nuværende jobsituation probes med spørgsmål som

- Ønskede du at fortsætte i samme spor men med andre rammer og vilkår? Hvis ja, beskriv hvad og hvordan der spiller en rolle for dine ønsker?
- Havde lyst til at "levere" på arbejdsmarkedet? Hvis ja, hvordan forstår du "levere" (som led i et personligt bidrag, bidrage til samfundet, andet?)
- Brug for det økonomisk? Uddyb gerne
- Brug for fællesskabet på arbejdspladsen
- Brug for identiteten ved at arbejde, hvordan?
- Brug for at komme væk hjemmefra
- Ser ikke sig selv som ledig

Derefter spurgtes ind til forskellige aspekter som bl.a. knytter sig til Stay, Stuck, Pull, Push og Jump, fx

- I hvilket omfang og hvordan deres motivation og handlinger har været knyttet til fx
  - Et spændende job; Socialt fællesskab på arbejdspladsen; Fastholdelse af jobidentitet; Gode relationer til ledelse og kollegaer mv.; Anerkendelse fra leder og eller kolleger; Identitet gennem opgaveløsning og opgaven; Mulighed for nedsat arbejdstid; Mulighed for fleksibel arbejdstid; Andre arbejdsopgaver end tidligere; Motion, sundhedsfremme på jobbet; En god løn; Andre forhold, seniorpræmie
  - At seniorerne trækker sig sent tilbage, fordi de ikke har råd til at trække sig
  - I hvilket omfang ville du forlade arbejdsmarkedet, hvis du havde rigeligt med økonomisk grundlag?
- Brug af og betydningen af attraktive tilbagetrækningsordninger
- Om de tidligere har forladt arbejdsmarkedet pga. fx et dårligt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, oplevet aldersdiskrimination, nedslidende arbejde der leder til dårligt helbred mv., eller en lav grad af rummelighed, der gør, at de i en situation som arbejdsløse ikke har fået adgang til jobåbninger.

Hvilke andre aspekter / faktorer spillede ind, fx.

- Havde forandringer på din tidligere arbejdsplads en rolle at spille for din aktuelle situation?
- Har præstationsfremmende lønformer haft en rolle at spille i din aktuelle jobsituation? (KPI'er, akkordløn, eller lignende indretning af løn og kobling til incitamenter eller lignende).

### **I tilfælde af periode med ledighed**

*Prøv at fortælle om dine erfaringer i perioden med ledighed – styrker og udfordringer i forbindelse med at vælge at komme tilbage*

- Hvordan oplevede du muligheden for at komme tilbage
- Oplevede du behov for efteruddannelse/kompetenceudvikling? Hvad gjorde du?
- Hvilken betydning havde helbred, eventuel nedslidning?
- Hvilken rolle har forskellige myndigheder/institutioner spillet?
- Hvilken rolle har netværk spillet, fx frivillighed, tidligere jobs osv
- Hvordan oplevede du synet på seniorer, og hvordan forholdt du dig aktivt til det?
  - Har du oplevet bias/ forskelsbehandling / diskrimination (positiv såvel som negativ)
  - Hvordan kommer de til udtryk (kompetencer, fysisk formåen, IT-kundskaber etc.)?
  - Hvem udtrykker disse fordomme? (jobcenter, arbejdsgivere, omgangskreds, medier...)
- Hvilken betydning har dine oplevelser med diskrimination for din motivation til fortsat at søge job og vende tilbage til arbejdsmarkedet?

### **Fremtiden på arbejdsmarkedet**

- Hvilke overvejelser har du gjort dig i forhold til din situation fremadrettet?
- Hvor længe forestiller du dig at blive på arbejdsmarkedet?

### **Hvad kan understøtte en aktiv senior-livssituation**

Hvad er dine overvejelser om, hvordan man kan gøre det lettere at være i arbejde som senior på arbejdsmarkedet i Danmark?

- Ønsker til en aktiv senior-livsfase og kobling til arbejdsmarkedet?
- Hvad kan virksomhederne/arbejdspladsen gøre? ... de faglige organisationer? ... netværk? ... din omgangskreds gøre?
- Hvad kan du selv gøre?

### **Afslutning: Spejling / Genfortælling**