

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

Veier ut av arbeidslivet

Senkarrierer og yrkesavgang

KATHARINA HERLOFSON, TALE HELLEVIK, AXEL WEST PEDERSEN
OG PER ERIK SOLEM (RED.)

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Veier ut av arbeidslivet

Senkarrierer og yrkesavgang

KATHARINA HERLOFSON, TALE HELLEVIK,
AXEL WEST PEDERSEN OG PER ERIK SOLEM (RED.)

Velferdsforskningsinstituttet NOVA
Rapport 3/2023

Velferdsforskningsinstituttet NOVA er et institutt på Senter for velferds- og arbeidslivsforskning på OsloMet – storbyuniversitetet.

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA

OsloMet – storbyuniversitetet 2023

ISBN (trykt utgave) 978-82-7894-823-1

ISBN (elektronisk utgave) 978-82-7894-824-8

ISSN 0808-5013 (trykt)

ISSN 1893-9503 (online)

Illustrasjonsfoto: © colourbox.no

Desktop: Hussein Monfared

Trykk: Byråservice

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

NOVA, OsloMet

Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo

Telefon: 67 23 50 00

Nettadresse: www.oslomet.no/om/nova

Forord

Denne rapporten avrunder prosjektet «Overgangen mellom arbeid og pensjon – forståelse av pensjoneringsatferd». Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk og er et samarbeid mellom Velferdsforskningsinstituttet NOVA og Høgskolen i Innlandet.

Rapporten er inndelt i kapitler i tråd med prosjektets delstudier. NOVA-forskerne Tale Hellevik, Katharina Herlofson, Axel West Pedersen og Per Erik Solem har hatt ansvar for arbeidspakkene 1 (kapittel 3), 2 (kapittel 4) og 4 (kapittel 6), mens Inger Marie Bakke, Rolf Rønning og Liv Johanne Solheim fra Høgskolen i Innlandet har vært ansvarlige for arbeidspakke 3 (kapittel 5).

Vi vil rette en stor takk til alle informantene som har stilt opp til intervju. Deres refleksjoner og beretninger om opplevelser rundt yrkesavgangsprosessen har gitt ny og mer inngående kunnskap om overgangen fra et liv som yrkesaktiv til en tilværelse som pensjonist utenfor det betalte arbeidslivet.

Oslo, mars 2023

Katharina Herlofson, Tale Hellevik, Axel West Pedersen og Per Erik Solem

Innhold

Sammendrag	9
1 Innledning	12
<i>Katharina Herlofson og Tale Hellevik</i>	
Begrepsavklaringer	12
Yrkesavgang	12
Overgang.....	12
Alternative avgangsløp.....	13
Liminalitet	14
Overgangsprosessen – noen teoretiske bidrag	14
Faktorer som kan påvirke overgangsprosessen.....	15
Gangen i rapporten.....	16
Referanser.....	17
2 Rammebetingelser: pensjonsordninger og aldersgrenser	21
<i>Axel West Pedersen</i>	
Privat sektor.....	21
Pensjon	21
Aldersgrenser	23
Offentlig sektor	23
Pensjon	23
Aldersgrenser	26
Referanser.....	28
3 Ulike avgangsløp – en kartlegging	29
<i>Tale Hellevik, Katharina Herlofson, Axel West Pedersen og Per Erik Solem</i>	
Tidligere forskning	29
Måling av tidspunkt for yrkesavgang – ulike metoder	31
Data og framgangsmåter	32
Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon	32
Fastsetting av avgangstidspunkt.....	32
Kartlegging av avgangsløp.....	33
Analyser og utvalg.....	34
Resultater	35
Ulike avgangsløp.....	35
Tilknytning til arbeidslivet etter avgang	38
Varierer avgangsløp med kjønn og utdanningsnivå?.....	39
Avgangsløp og fornøydhhet med avgangstidspunktet.....	43
Oppsummering og avslutning	44
Referanser.....	47

4 Avgangstidspunkt – planer og realiteter	50
<i>Tale Hellevik og Katharina Herlofson</i>	
Tidligere forskning	50
Analyseutvalg	52
Resultater	52
Sammenhengen mellom planlagt og faktisk avgangsalder.....	52
Har det blitt noen endring etter pensjonsreformen?.....	55
Hva ser ut til å bidra til at planer ikke blir fulgt?	58
Oppfølging av planer og fornøydhet med avgangstidspunktet	65
Oppsummering og avslutning	66
Referanser.....	69
5 Et kvalitativt blikk på overgangsfasen	72
<i>Inger Marie Bakke, Rolf Rønning og Liv Johanne Solheim</i>	
Teoretiske perspektiver og tidligere forskning	72
Liminalitet	72
Identitet og verdighet.....	72
Påvirkningsfaktorer i yrkesavgangsfasen.....	73
Forhold på arbeidsplassen.....	74
Overgangsarbeid.....	74
Metodisk tilnærming.....	75
Utselgning av informanter	75
Datainnsamling og analyseprosess	76
Hvilke valg og vendepunkt stilles den enkelte overfor?	76
Hvilke forhold påvirker prosessen og beslutningen om å slutte?	79
Organisasjon og ledelse.....	79
Arbeidsmiljøet.....	80
Verdsetting av seniorkompetanse	81
Lederkontakt og medarbeidersamtaler	83
Private faktorer	84
Hva kan gjøres for at de skal fortsette i jobb lenger?	85
Om å arbeide lenger.....	86
Arbeid i yrkesfase 2.....	86
Betydningen av arbeid i overgangsfasen	88
Behovet for anerkjennelse og verdighet.....	89
Identitet i spill.....	91
Ønsket om å ha en verdig avgang fra yrkeslivet	93
Planlegging av overgangen fra arbeidslivet til en ny tilværelse som pensjonist.....	94
Tanker om avslutning av arbeidskarrieren	95
Planlegging av overgangen.....	96
Videreføring av verdier knyttet til arbeid.....	98
Tanker om tiden etter avgangen fra arbeidslivet	99
Oppsummering og avslutning	101
Referanser.....	103

6 Senkarrierer i lys av pandemien	106
<i>Per Erik Solem</i>	
Bakgrunn	106
Data.....	107
Resultater	107
I hvilken grad har pandemien påvirket virksomhetene?.....	107
Har seniorennes opplevelse av arbeidet, arbeidsglede og avgangsjønsker endret seg under pandemien?.....	109
Har synet på eldre arbeidstakere endret seg under pandemien?.....	113
Konklusjon.....	119
Referanser.....	119
7 Veier ut av arbeidslivet.....	121
<i>Katharina Herlofson, Tale Hellevik og Per Erik Solem</i>	
Yrkesaktiv eller pensjonist?	121
Nye veier ut av arbeidslivet og tilpasning til livet som pensjonist.....	124
Avsluttende refleksjoner – betydningen av fleksibilitet	126
Referanser.....	127
Summary	129

Sammendrag

Denne rapporten presenterer og utdyper funn fra prosjektet «Overgangen mellom arbeid og pensjon – forståelse av pensjoneringsatferd», som er gjennomført på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk. Målsettingen har vært å få en bedre forståelse av hvordan overgangen fra et liv som yrkesaktiv til en tilværelse som pensjonist arter seg i dagens Norge, og hvilke forhold som bidrar til ulike typer av avgangsløp og til avgjørelsen om å forlate arbeidslivet. Rapporten er organisert i tråd med prosjektets delstudier. Innledningsvis redegjøres det for begreper, samt teoretiske perspektiver, som benyttes. Deretter beskrives de økonomiske og juridiske rammebetingelsene (pensjon og aldersgrenser) som gjelder for yrkesavgangen i privat og offentlig sektor.

Kartleggingen av ulike veier ut av arbeidslivet er basert på data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). Vi ser her på inntektsutviklingen (for årene 2002–2017) til NorLAG-deltakere som var i alderen 67–75 år i 2017, og finner et mangfold av avgangsløp. Det er likevel noen tydelige mønstre som tegner seg.

I alt 29 prosent hadde fulgt alternative avgangsløp – enten ved at de hadde trappet ned før endelig yrkesavgang (ev. var i en nedtrappingsprosess) eller at de hadde beholdt en tilknytning til arbeidslivet etter avgang – eller begge deler. I tillegg fant vi at 8 prosent fortsatt var yrkesaktive på samme nivå som tidligere (i en alder av 67–75 år). En drøy tredjedel av utvalget hadde fulgt et mer tradisjonelt avgangsløp ved at de hadde forlatt jobben uten å trappe ned i forkant og uten å beholde noen tilknytning til arbeidslivet i årene etter avgangen.

Alternative avgangsløp viste seg å være vanligere blant menn (34 %) enn blant kvinner (23%) og vanligere blant høyt utdannede (35 %) enn blant lavt utdannede (27%). Mye kan tyde på at nedtrapping har blitt vanligere – mens 15 prosent av de eldste (75-åringene) hadde trappet ned før de gikk av (eller var i en nedtrappingsprosess), gjaldt det samme for 28 prosent av de yngste (67-åringene). Analysene viser videre en klar sammenheng mellom avgangsløp og avgangsalder. Blant de som forlot arbeidslivet uten å trappe ned i forkant, hadde 53 prosent gått av ved 65-årsalderen. Tilsvarende andel for de som trappet ned før de sluttet er 38 prosent.

NorLAG-studien ligger også til grunn for analysene av avgangsplaner og gjennomføring, det vil si hvordan folks planer for avgangstidspunkt henger sammen med når de faktisk gikk ut av arbeidslivet. Blant respondenter som i 2017 var 62 år eller eldre og ikke lenger yrkesaktive, hadde litt over halvparten av de som la planer ti år tidligere gått av på det tidspunktet de så for seg. Der hvor planene ikke ble fulgt, var det langt vanligere å ha fortsatt forbi den planlagte avgangsalderen enn å ha gått av før. Trolig har det siste å gjøre med pensjonsreformen som kom i 2011,

som både kan ha gitt flere en mulighet for å stå lenger enn planlagt, og for enkelte gjort det nødvendig med en senere avgang.

Variabler som måler ulike forhold i 2007 da respondentene oppga planene sine (inkludert opplevelsen av arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver), har i det store og hele liten sammenheng med om planene ble fulgt eller ikke. Det som derimot slår signifikant ut, er to former for endring i arbeidssituasjonen etter 2007, og dessuten hvordan prosessen ut av arbeidslivet foregikk. Personer som trappet ned før endelig avgang, hadde økt sannsynlighet for å stå lenger enn planlagt sammenliknet med de som hadde andre typer avgangsløp (avgang uten nedtrapping eller helseavgang). Det kan altså se ut som at muligheten for å kunne redusere yrkesaktiviteten gradvis gjør det lettere, eller mer fristende, å fortsette noe lenger enn det en opprinnelig hadde bestemt seg for. En viktig tendens de senere årene er at det har blitt mer vanlig å *ikke* legge planer for avgangsalder. I aldersgruppen 57 til 65 år har andelen uten avgangsplaner økt fra 50 prosent i 2002 til 54 prosent i 2007, og videre til 62 prosent i 2017.

Et viktig formål med prosjektet har vært å få et dypere innblikk i tanker og erfaringer rundt det å forlate arbeidslivet og i hvordan de ulike fasene i overgangsprosessen oppleves av personer som nærmer seg avgang eller nylig har avsluttet yrkeskarrieren. Analysene, som bygger på dybdeintervjuer med 26 kvinner og menn viser at arbeid er viktig i alle faser av yrkeskarrieren, og de fleste informantene var ambivalente til å forlate arbeidslivet.

Av de som hadde gått av, hadde halvparten, på ulikt vis, beholdt en tilknytning til arbeidslivet. Forhold på arbeidsplassen spilte en sentral rolle for beslutningen om å gå av. Mens et godt arbeidsmiljø bidro i retning av å fortsette, førte store endringer som følge av omstillingsprosesser til slitenhet og til at flere vurderte å slutte. Flere informanter uttrykte også usikkerhet om kompetansen deres fortsatt ble verdsatt. Mangel på anerkjennende dialog med ledelsen om spørsmål relatert til yrkesavgang, forsterket tvilen. Medarbeidersamtalen fungerte i liten grad som redskap for planlegging av avgangen og overføring av kompetanse til organisasjonen. Identitet og egen verdighet ble satt i spill, og noen valgte å gå av før de hadde planlagt. Selv om yrkesavgang gir etterlengtet frihet, så flere behovet for å strukturere tid og fylle pensjonisttilværelsen med meningsfylt innhold. De fleste ønsket å bruke ressursene sine, noe en fortsatt tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgang bidrar til.

Har pandemien hatt noe å si? Dette spørsmålet belyses ved hjelp av data fra Norsk seniorpolitisk barometer for årene 2019–2022, samt en egen survey om seniorennes yrkesaktivitet under pandemien gjennomført i 2021.

Det er stor variasjon mellom bransjer i hvordan seniorenne har opplevd arbeidsforholdene under pandemien, og særlig lærere og sykepleiere, både de over og under 50 år, opplevde økt arbeidspress. Mange ledere oppfattet 60- og særlig 70-åringers arbeidsprestasjoner noe mer negativt under pandemien, noe som kan henge sammen med et mediebilde der eldre mennesker i større grad enn ellers

ble beskrevet som skrøpelige. Men alt i alt synes pandemien å ha hatt begrenset varig innvirkning både på seniorennes opplevelse av egen arbeidssituasjon og på avgangønskene deres. Det er noen tendenser til negative reaksjoner, men disse ser imidlertid ut til å reverseres. Også lederes noe mer negative oppfatninger av eldre arbeidskraft kan være av kort varighet. Begge deler bør følges opp framover gjennom Norsk seniorpolitisk barometer.

1 Innledning

Katharina Herlofson og Tale Hellevik

Tema for denne rapporten er overgangen fra et liv som yrkesaktiv til en tilværelse som pensjonist utenfor det betalte arbeidsmarkedet. Målsettingen er å få en bedre forståelse av hvordan overgangen arter seg i dagens Norge og hvilke forhold som bidrar både til avgjørelsen om å forlate arbeidslivet og til type avgangsløp. En slik kunnskap vil også gi økt innsikt i hva som skal til for at flere vil kunne utsette tidspunktet for yrkesavgang. Vi vil i dette innledningskapitlet starte med noen begrepsavklaringer.

Begrepsavklaringer

Yrkesavgang

Det finnes ikke noen felles og entydig definisjon av termen yrkesavgang. I publikasjoner helt tilbake til 1960- og 70-tallet beskrives det engelske ordet «retirement» både som uklart og vagt (Donahue, Orbach & Pollak 1960) og som tvetydig (Ireland & Bell 1972). Den opprinnelige betydningen av ordet er å trekke seg tilbake, men som Ekerdt og DeViney (1990) har påpekt i en gjennomgang av forskningslitteraturen, er dette bare én av flere definisjoner av «retirement». Andre definisjoner inkluderer det å redusere arbeidsinnsatsen, slutte i en karrierestilling, vurdere seg selv som «retired» eller begynne å ta ut pensjon.

Det er den sistnevnte definisjonen som ligger til grunn for det mye brukte norske ordet pensjonering som betegnelse på Eldres avgang fra arbeidslivet (se bl.a. Solem 2001, Holmøy 2002, Midtsundstad 2006, Bjørnstad 2019). Ordet henviser nettopp til det å slutte i arbeid og starte uttak av pensjon, og dermed til det å bytte ut yrkesinntekt med pensjon som kilde til forsørging. Å ta ut pensjon trenger imidlertid ikke å gå hånd i hånd med en fullstendig tilbaketrekking fra arbeidslivet. Ikke minst gjelder dette etter innføringen av pensjonsreformen i 2011 med dens muligheter for fritt å kombinere inntekter fra arbeid og pensjoner. Dette gjør det nødvendig og viktig å skille mellom uttak av pensjon og avgang fra arbeidslivet. I denne rapporten er vi først og fremst opptatte av prosessen rundt det å forlate det betalte arbeidsmarkedet, som er slik vi her definerer yrkesavgang og som tilsvarer «work exit» på engelsk. Yrkesavgang er også det ordet vi gjennomgående vil bruke her, framfor termen pensjonering.

Overgang

Begrepet overgang viser til endringer i individers liv som innebærer det å gå fra én rolle, sosial posisjon eller identitet til en annen (se bl.a. Hagestad 1988). Studier av overganger står sentralt innenfor livsløpstradisjonen, der det særlig er overgangen fra barndom og ungdomstid til voksenlivet som har fått mye

oppmerksomhet. I eldre år regnes det å gå fra å være yrkesaktiv til å bli fulltids pensjonist utenfor det betalte arbeidslivet som en av de viktigste overgangene (Kim & Moen 2001, Wang, Henkens & van Solinge 2011, Principi mfl. 2020). Dette er en overgang de aller fleste gjennomgår, med mindre de kun har hatt en løs tilknytning til arbeidslivet (eller aldri har vært i betalt arbeid), eller de dør mens de fortsatt er yrkesaktive. For de fleste er overgangen forventet og dermed mulig å forberede seg på, i hvert fall til en viss grad. Men det å gå fra yrkesaktivitet til en tilværelse utenfor arbeidslivet vil likevel utgjøre en stor omveltning for mange da det ikke bare handler om tap av yrkesrollen, eller endring av sosial posisjon eller identitet, men også om forandringer i sosiale relasjoner og daglige rutiner.

Dersom samfunnsstrukturene sørger for at viktige overganger i stor grad inntreffer omkring bestemte alderstrinn, kan vi snakke om at livsløp er institusjonaliserte (Held 1986, Kohli & Meyer 1986). Innenfor livsløpsforskningen har det lenge vært en forståelse av livsløpet som standardisert og tredelt, der den første delen er viet forberedelser (utdanning), den andre er preget av aktivitet (betalt arbeid), mens den tredje dreier seg om tilværelsen som pensjonist utenfor det betalte arbeidslivet (Kohli 1986). Etter hvert har det imidlertid blitt stilt spørsmålsteget både ved rekkefølgen og ved tidspunktene for disse overgangene, og det er blitt tatt til orde for en mulig økende individualisering og de-standardisering (Settersten 2004, Macmillan 2005). Større grad av individualisering gjelder også for atferd knyttet til yrkesavgang. I de senere årene har det blitt påpekt hvordan overgangen fra yrkesaktivitet til et liv som fulltids pensjonist har endret karakter blant annet ved at variasjonen i avgangsmønstre har blitt større (Beehr & Bowling 2013, Phillipson mfl. 2019). Overgangen ses i dag gjerne på som et individuelt prosjekt (Vickerstaff & Cox 2005) som ofte bærer preg av en lengre prosess snarere enn en enkeltstående, enveis, hendelse (bl.a. Cahill, Giandrea & Quinn 2015, Kojola & Moen 2016).

Alternative avgangsløp

I beskrivelser av avgangsmønstre brukes en rekke forskjellige begreper for mulige avslutninger på yrkeskarrieren. En type blir kalt faset (Hutchens 2010, Cahill mfl. 2015) eller gradvis (Kantarci & Van Soest 2008) yrkesavgang. På norsk brukes gjerne ordet nedtrapping (Midsundstad 2018). Det dreier seg om et avgangsløp der yrkesinnsatsen reduseres i en kortere eller lengre periode før endelig avgangstidspunkt. For tilfeller der en reduksjon av inntekten fra betalt arbeid kompenseres med mottak av pensjonsinntekt, brukes også termen «fleksibel» pensjonering (Baumann & Madero-Cabib 2021). Et annet begrep er «reversert avgang» (Platts mfl. 2019) – eller tilbakevending til arbeidslivet etter en periode som fulltids pensjonist (Cahill mfl. 2015), på engelsk også kalt «unretirement» (Platts mfl. 2019).

Selv om de forskjellige termene og begrepene defineres og brukes noe ulikt i litteraturen, er de alle uttrykk for alternative – og mer komplekse og tidsmessig mer utstrakte – veier ut av arbeidslivet enn den tradisjonelle dikotome og mer abrupte overgangen fra fulltids yrkesaktiv til fulltids pensjonist.

I tillegg kommer overgangsarbeid eller overgangsstillinger, oversatt fra det engelske begrepet «bridge employment». Begrepet defineres på en rekke ulike måter. I enkelte studier legges det et strengt kriterium til grunn ved at uttrykket kun brukes når det gjelder overgang til en ny jobb (Cahill mfl. 2015) eller til en ny stilling hos en ny arbeidsgiver, ja kanskje helst også i en ny sektor (Pleau 2010, Alcover mfl. 2014). Noen tar også med overgang til selvstendig næringsvirksomhet (van Solinge 2014). Andre ser på «bridge employment» som reduksjon av antallet arbeidstimer eller av arbeidsinnsatsen (f.eks. Hutchens 2010). I studien til Bloemen og kolleger (2016) skisseres hele tre spesifikke kriterier: overgangsjobben må starte opp innen en måned etter at yrkesavgangen fant sted, startlønnen må være minst 10 prosent lavere enn den tidligere inntekten og ansettelsen må være hos en ny arbeidsgiver. I andre studier brukes begrepet videre ved at all type arbeid som etterfølger en karrierestilling oppfattes som overgangsstillinger så lenge jobben utføres samtidig med uttak av pensjon (Beehr 2014, Dingemans mfl. 2017). Kriteriet om pensjonsuttak gjør det imidlertid vanskelig å bruke begrepet for norske forhold i og med at inntekter fra pensjon kan kombineres med full yrkesinntekt – og dermed ikke sier noe om hvorvidt det er snakk om en overgangsjobb eller en fortsettelse av karrierejobben der den eneste forskjellen er at en har startet uttak av pensjon.

Liminalitet

Når overganger vedvarer over en lengre periode, kan det bidra til økt uklarhet med hensyn til roller og identiteter. Antropologen Van Gennep (1960) har gitt innsiktsfulle beskrivelser av overgangsriter og hvordan de bidrar til å hjelpe individer fra én rolle til en annen. Å være yrkesaktiv er én identitet, å være pensjonist utenfor arbeidslivet er en annen. Fasen mellom den gamle og den nye statusen kan være preget av det som kalles *liminalitet* (Turner 1967), det vil si en overgangstilstand som kan være tvetydig og udefinerbar både for den det gjelder og for omgivelsene. I eldre år kan denne tvetydigheten være ved fordi overganger i denne livsfasen ofte dreier seg om rolletap eller endringer til mer vage roller, det vil si sosiale statuser eller identiteter uten klare og eksplisitte normer og forventninger knyttet til seg (Rosow 1976). Burgess (1960) gikk enda lenger da han beskrev Eldres rolle i samfunnet etter endt yrkesaktivitet som rolleløs («a roleless role»). Dette kan ha betydning for hvordan overgangsprosessen arter seg og for hvordan den enkelte tilpasser seg til tilværelsen etter endt yrkesaktivitet.

Overgangsprosessen – noen teoretiske bidrag

Det finnes ulike teoretiske modeller for prosessen rundt overgangen fra yrkesaktivitet til livet som pensjonist utenfor arbeidsmarkedet. Den mest kjente er Atchleys teori om tilpasning til pensjonisttilværelsen (1975, 1976). Modellen består av ulike faser hvorav kun den første omhandler tiden før avgangen (pre-retirement). Denne fasen starter når yrkesaktive begynner å tenke på, eller planlegge for, at de skal forlate arbeidslivet. Dette kan skje en god stund før de faktisk har muligheten til å forlate arbeidslivet. De neste fasene i Atchleys modell for tilpasning finner sted etter selve yrkesavgangen. Da mener han at mange først

går inn i en såkalt «honeymoon» fase før realitetene, etter en tid, slår inn. Deretter kommer det en reorienteringsfase før en etter hvert tilpasser seg til det nye livet (Atchley 1976).

Feldman og Beehr (2011) tar for seg prosessen rundt avgangsavgjørelsen og kaller den første fasen for «imagining»-fasen, altså fasen der yrkesaktive begynner å forestille seg at de en gang skal forlate arbeidslivet, men ikke noe mer håndfast enn som så. Denne kan ifølge dem, finne sted når som helst i karrieren. Neste fase er når de yrkesaktive faktisk begynner å planlegge for når og hvordan de skal gå av, uten at de helt har bestemt seg. Idet de har tatt en avgjørelse, trer de inn i den tredje, og siste, fasen. Avgjørelsen trenger ikke å være med lett hjerte, den kan godt være motvillig, men like fullt så har de bestemt seg, og de begynner å informere omverdenen om at de vil trappe ned fra en viss dato eller forlate arbeidslivet helt (Feldman & Beehr 2011, Beehr 2014). Vickerstaff (2006) bruker begrepet «retirement zone». Denne «sonen» trer yrkesaktive inn i først i det øyeblikk de faktisk kan gå av. Det er da de fleste for første gang blir stilt overfor spørsmålet om de skal fortsette å jobbe eller ikke. Tidspunktet for når dette skjer avhenger blant annet av pensjonssystemet og lover og avtaler i arbeidslivet som legger noen betingelser for hva som er mulige forløp og veier ut av arbeidslivet.

Faktorer som kan påvirke overgangsprosessen

I tillegg til rammene som legges av pensjonssystemet og arbeidslivets lover og avtaler, kan det utvikle seg sosiale normer som gir forventninger til, og legger føringer på tidspunktet for når overgangen helst skal finne sted og for hvordan prosessen bør forløpe (Jansen 2018, Radl 2012). I tillegg spiller åpenbart faktorer ved arbeidsplassen og individuelle kjennetegn en viktig rolle. Vi tenker ikke her først og fremst på forhold som påvirker eller har sammenheng med selve avgangstidspunktet. Det finnes allerede en stor og omfattende forskningslitteratur som omhandler dette – der de ulike faktorene ofte sorteres under begrepene «push», «pull», «jump», «stay» og «stuck» (f.eks. Solem 2012, Andersen mfl. 2020, Stattin & Bengs 2022). Vi er i denne rapporten mest opptatte av forhold som kan ha betydning for *hvordan* overgangsprosessen forløper.

Hvilke muligheter eldre yrkesaktive står overfor ved overgangen beror i stor grad på den enkelte virksomheten. Det er godt dokumentert i forskningen hvordan forhold ved arbeidsplassen, inkludert relasjonen til leder, kan ha stor betydning for forløpet til overgangsprosessen. Virksomheter bidrar til å forme de ansattes senkarrieremuligheter, pensjoneringsplaner og deres faktisk avgang (se f.eks. van Solinge & Henkens 2014). Ifølge Ameriks mfl. (2020) vil mange gjerne fortsette hvis de bare kunne hatt en mer fleksibel arbeidstid (som deltid mm.), men ønskene deres om yrkesaktivitet begrenses ofte av mulighetene for fleksibilitet som tilbys på arbeidsplassen. Bloemen og kolleger (2016) peker for eksempel på virksomheters motvilje mot å tilby reduserte stillinger, mens Oude Mulders mfl. (2014) hevder at arbeidsgivere stort sett er nokså lunkne med hensyn til å hyre inn igjen ansatte som har gått av med tidligpensjon, men som ønsker å komme tilbake.

Ifølge en nederlandsk studie er en sentral årsak til at yrkesaktive går av tidligere enn de hadde planlagt, at de føler press fra arbeidsgiver eller kolleger om å slutte (van Solinge & Henkens 2014). Det å føle seg presset ut kan dessuten ha betydning for tilpasning til pensjonisttilværelsen (Solem 1987). Wong og Earl (2009) trekker nettopp frem betingelser for avgangen som viktige for tilpasning – deriblant muligheter for selvvalgt avgangstidspunkt (se også Barbosa mfl. 2016) og for gradvis avgang eller nedtrapping.

Forhold som helse og økonomisk situasjon legger føringer på graden av frihet den enkelte har til å styre tidspunkt og forløp på overgangsprosessen. I tillegg påvirkes overgangen av individers (og partners) preferanser, ønsker og behov. Hansson og kolleger (2018) konkluderer i en svensk studie at personer med høyt utdanningsnivå, god helse og romslig økonomi har større mulighet for å påvirke prosessen rundt yrkesavgangsbeslutningen. Kvinner ser ut til å ha mindre handlingsrom enn menn, ettersom de i snitt har dårligere økonomi og i større grad blir påvirket av egen helse og helsen til sine nærmeste. Et mer fleksibelt pensjonssystem, som det norske, betyr med andre ord ikke nødvendigvis at alle har fått den samme muligheten til å forme overgangen mellom arbeid og pensjon slik de selv ønsker og foretrekker. Spriket kan bli ekstra stort dersom det er en sammenheng mellom individfaktorer som begrenser valgfriheten, og det å jobbe på arbeidsplasser der ansatte har mindre innflytelse på overgangen.

Helse og økonomi har også vist seg å ha stor betydning for tilpasning til pensjonisttilværelsen (Barbosa mfl. 2016). Hansson og kolleger (Hansson mfl. 2019) har imidlertid funnet at dårlig helse og dårlig økonomi kan kompenseres med faktorer som høy autonomi, sosial støtte og positiv vurdering av kognitive evner. Selve forløpet av overgangen, nærmere bestemt det å kunne ha en gradvis nedtrapping av arbeid og overgang til pensjonisttilværelsen, ser ut til å kunne motvirke negative effekter av for eksempel dårlig økonomi, og samtidig ha stor betydning for livskvaliteten i den nye tilværelsen utenfor arbeidslivet (Hansson mfl. 2018).

Gangen i rapporten

Rapporten er organisert i tråd med prosjektets delstudier. I det neste kapitlet redegjøres det for de økonomiske og juridiske rammebetingelsene som gjelder for yrkesavgangen i ulike deler av arbeidsmarkedet (kapittel 2). Deretter, i kapittel 3, ser vi på ulike avgangsløp ved å følge individer over en periode på 15 år – fra de var i alderen 52 til 60 i 2002 til de var 67–75 år i 2017. Tema for kapittel 4 er planer for yrkesavgang og faktisk avgang. Her undersøker vi hvorfor noen ender opp med å fortsette lenger enn de hadde planlagt, mens andre går av «før tiden». Analysene i kapittel 3 og 4 bygger på data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) – som er en longitudinell studie der de samme personene følges over tid ved hjelp av survey- og registerdata. Formålet med kapittel 5 er å få et dypere innblikk i tanker og erfaringer rundt det å forlate arbeidslivet og hvordan de ulike fasene i overgangsprosessen oppleves. Her

benyttet data fra dybdeintervjuer med 26 kvinner og menn som nærmer seg avgang eller nylig har avsluttet yrkeskarrieren.

Store deler av prosjektet som denne rapporten bygger på, har blitt gjennomført under koronapandemien og hel eller delvis nedstenging av samfunnet. Pandemien kan også ha påvirket prosessen rundt yrkesavgang, noe som belyses nærmere i kapittel 6. Datakildene det her bygges på, inkluderer både Norsk seniorpolitisk barometer og en egen surveyundersøkelse om yrkesaktivitet under pandemien. I det avsluttende kapitlet (kapittel 7) kommer vi med noen siste refleksjoner og trekker fram de viktigste funnene fra prosjektet.

Referanser

- Alcover, C.-M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F. & Depolo, M. (red.) (2014). *Bridge Employment. A Research Handbook*. Abingdon: Routledge.
- Andersen, L. L., Jensen, P. H. & Sundstrup, E. (2020). Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health*, 30(2), 241–246. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>
- Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Lee, M., Shapiro, M. D. & Tonetti, C. (2020). Older Americans would work longer if jobs were flexible. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1), 174–209. <https://doi.org/10.1257/mac.20170403>
- Atchley, R. C. (1975). Adjustment to loss of job at retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 6(1), 17–27. <https://doi.org/10.2190/EHU3-VCRV-VCRJ-04NU>
- Atchley, R. C. (1976). *The Sociology of Retirement*. New York: Halsted Press.
- Barbosa, L., Monteiro, B. & Murta, S. G. (2016). Retirement adjustment predictors: A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 262–280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Baumann, I. & Madero-Cabib, I. (2021). Retirement trajectories in countries with flexible retirement policies but different welfare regimes. *Journal of Aging & Social Policy*, 33(2), 138–160. <https://doi.org/10.1080/08959420.2019.1685358>
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1093–1108. <https://doi.org/10.1002/job.1965>
- Beehr, T. A. & Bowling, N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. I M. Wang (red.), *The Oxford Handbook of Retirement* (s. 42–55). Oxford: Oxford University Press.
- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og velferd*, 2: 43–55.
- Bloemen, H., Hochguertel, S. & Zweerink, J. (2016). Gradual retirement in the Netherlands: An analysis using administrative data. *Research on Aging*, 38(2), 202–233. <https://doi.org/10.1177/0164027515585358>
- Burgess, E. W. (1960). Aging in western culture. I E. W. Burgess (red.), *Aging in Western societies* (s. 3–28). Chicago: University of Chicago Press.

- Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992–2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384–403. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt146>
- Dingemans, E., Henkens, K. & van Solinge, H. (2017). Working retirees in Europe: Individual and societal determinants. *Work, Employment and Society*, 31(6), 972–991. <https://doi.org/10.1177/0950017016664677>
- Donahue, W., Orbach, H. L. & Pollak, O. (1960). Retirement: The emerging social pattern. I C. Tibbitts (red.), *Handbook of Social Gerontology* (s. 330–406). Chicago: University of Chicago Press.
- Ekerdt, D. J. & DeViney, S. (1990). On defining persons as retired. *Journal of Aging Studies*, 4(3), 211–229.
- Feldman, D. C. & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision-making. *American Psychologist*, 66, 193–203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>
- Hagestad, G. O. (1988). Demographic change and the life course: Some emerging trends in the family realm. *Family Relations*, 37(4), 405–410. <https://doi.org/10.2307/584111>
- Hansson, I., Buratti, S., Johansson, B. & Berg, A. I. (2019). Beyond health and economy: Resource interactions in retirement adjustment. *Aging & Mental Health*, 23(11), 1546–1554. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1506745>
- Hansson, I., Zulka, L. E., Kivi, M., Hassing, L. B. & Johansson, B. (2018). *Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?* Delegationen för seniorarbetskraft, rapport 14/2018.
- Held, T. (1986). Institutionalization and deinstitutionalization of the life course. *Human Development*, 29(3), 157–162. <https://doi.org/10.1159/000337845>
- Holmøy, E. (2002). Hva koster tidligere pensjonering for samfunnet? *Økonomiske analyser*, 2/2002, 41–47.
- Hutchens, R. (2010). Worker characteristics, job characteristics, and opportunities for phased retirement. *Labour Economics*, 17(6), 1010–1021. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.003>
- Irelan, L. M. & Bell, B. (1972). Understanding subjectively defined retirement: A pilot analysis. *The Gerontologist*, 12(4), 354–356. <https://doi.org/10.1093/geront/12.4.354>
- Jansen, A. (2018). Work-retirement cultures: A further piece of the puzzle to explain differences in the labour market participation of older people in Europe? *Ageing & Society*, 38(8), 1527–1555. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000125>
- Kantarci, T. & Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156, 113–144. <https://doi.org/10.1007/s10645-008-9086-1>
- Kim, J. E. & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 10(3), 83–86. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00121>
- Kohli, M. (1986). The world we forgot: A historical review of the life course. I V. W. Marshall (red.), *Later Life: The Social Psychology of Ageing* (s. 271–303). Beverly Hills, CA: Sage.

- Kohli, M. & Meyer, J. W. (1986). Social structure and social construction of life stages. *Human Development*, 29(3), 145–149.
- Kojola, E. & Moen, P. (2016). No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement. *Journal of Aging Studies*, 36, 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2015.12.003>
- Macmillan, R. (2005). The structure of the life course: Classic issues and current controversies. *Advances in Life Course Research*, 9: 3–24. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(04\)09001-X](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(04)09001-X)
- Midtsundstad, T. (2006). *Pensjonering før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2004*. Fafo-rapport 509/2006. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4), 313–329. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-04-05>
- Oude Mulders J., Van Dalen H. P. Henkens K. & Schippers J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415–431. <https://doi.org/10.1007/s10645-014-9234-8>
- Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M. & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain futures: Organisational influences on the transition from work to retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), 335–350. <https://doi.org/10.1017/S1474746418000180>
- Platts, L., Corna, L., Worts, D., McDonough, P., Price, D. & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: A prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439–464. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000885>
- Pleau, R. L. (2010). Gender differences in postretirement employment. *Research on Aging*, 32(3), 267–303. <https://doi.org/10.1177/0164027509357706>
- Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini, S., Barnes, H. & Socci, M. (2020). What happens to retirement plans, and does this affect retirement satisfaction? *The International Journal of Aging and Human Development*, 90(2), 152–175. <https://doi.org/10.1177/0091415018796627>
- Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755–771. <https://doi.org/10.1177/0950017012451644>
- Rosow, I. (1976). Status and role change through the life span. I R. H. Binstock & E. Shanas (red.), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (s. 457–482). New York: Van Nonstrand Reinhold.
- Settersten, R. A. (2004). Age structuring and the rhythm of the the life course. I J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (red.), *Handbook of the Life Course* (s. 81–98). New York: Springer.
- Solem, P. E. (1987). Mortality during the first five years after reaching retirement age. I L. Levi (red.), *Society, Stress and Disease. Volume 5: Old Age* (s. 236–248). Oxford: Oxford University Press.
- Solem, P. E. (2001). *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. NOVA rapport 4/01. Oslo: NOVA.

- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA rapport 6/12. Oslo: NOVA.
- Stattin, M. & Bengs, C. (2022). Leaving early or staying on? Retirement preferences and motives among older health-care professionals. *Ageing & Society*, 42(12), 2805–2831. <https://doi.org/10.1017/S0144686X2100026X>
- Turner, V. (1967). Betwixt and between. The liminal period in rites de passage. I V. Turner, *The Forest of Symbols* (s. 93–111). New York: Cornell University Press.
- Van Gennep, A. (1960). *The Rites of Passage*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261–272. <https://doi.org/10.1007/s10433-013-0303-7>
- van Solinge, H. & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34(9), 1551–1574. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000330>
- Vickerstaff, S. (2006). Entering the retirement zone: How much choice do individuals have? *Social Policy & Society*, 5(4), 507–517. <https://doi.org/10.1017/S1474746406003265>
- Vickerstaff, S. & Cox, J. (2005). Retirement and risk: The individualisation of retirement experiences? *The Sociological Review*, 53(1), 77–95. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00504.x>
- Wang, M., Henkens, K. & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wong, J. Y. & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.010>

2 Rammebetingelser: pensjonsordninger og aldersgrenser

Axel West Pedersen

I denne rapporten studerer vi mønstrene for avgang fra arbeidslivet over en tidsperiode som strekker seg fra årene før den store pensjonsreformen trådte i kraft i 2011 og frem til i dag. I dette kapitlet vil vi redegjøre for de økonomiske og juridiske rammebetingelsene som gjelder for yrkesavgangen i ulike deler av arbeidsmarkedet, og vi konsentrerer oppmerksomheten om perioden etter pensjonsreformens ikrafttreden i 2011. Både når det gjelder innretningen av pensjonsordningene og varigheten av stillingsvernet, går det et hovedskille mellom de vilkårene som gjelder for ansatte i offentlig og privat sektor. Vi vil derfor gjennomgå pensjonsordninger og aldersgrenser for de to sektorene hver for seg.

Privat sektor

Pensjon

Pensjonsreformen i 2011 medførte umiddelbart store endringer i pensjonsvilkårene i privat sektor. Før 2011 var den tidligste alderen for uttak av pensjon fra folketrygden 67 år, mens lønnstakerne i den organiserte delen av privat sektor var omfattet av tariffestede AFP-ordninger som gjorde det mulig å gå av allerede fra fylte 62 år uten at det fikk negative konsekvenser for den fremtidige alderspensjonen. AFP-ytelsen kom bare til utbetaling hvis man sluttet å jobbe (helt eller delvis) og ordningen ga dermed en sterk økonomisk tilskyndelse til å forlate arbeidsmarkedet tidlig. For de som likevel ble stående i arbeid frem til 67 år, var derimot de økonomiske insentivene til å fortsette videre frem mot eller etter fylte 70 år sterke. Alderspensjonen har alltid kommet til utbetaling helt uten avkortning mot arbeidsinntekt fra fylte 70 år og i aldersintervallet mellom 67 og 70 år førte fortsatt arbeid bare til en delvis avkortning av pensjonen. Reglene om avkortningen mot arbeidsinntekt ble fjernet helt i de siste årene før 2011 slik at alderspensjonen fra folketrygden kom til utbetaling fra 67 år uansett om vedkommende fortsatte å jobbe for fullt eller ikke.

Fra og med 2011 har lønnstakerne i privat sektor vært omfattet av et fleksibelt system med uttak av pensjon fra fylte 62 år på såkalt aktuariat nøytrale vilkår. Det betyr at jo lenger man utsetter uttaket av pensjon, jo høyere blir de årlige ytelsene. Systemet er innrettet slik at summen av ytelsene man kan forvente å motta over livet i prinsippet skal bli den samme uansett valg av uttakstidspunkt. Uttak av pensjon fra folketrygden ble gjort fleksibel på denne måten mellom 62 og 75 år fra 1. januar 2011. Samtidig ble AFP-ordningene i privat sektor i forbindelse med pensjonsreformen omgjort til en slags supplerende tjenstepensjon med utbetaling av en livsvarig ytelse. Også her er systemet for uttak gjort fleksibelt mellom 62 og 70 år på aktuariat nøytrale vilkår.

På toppen av dette kommer vanlige tjenestepensjonsordninger som fra 2006 har blitt gjort obligatoriske i privat sektor. Lov om obligatorisk tjenestepensjon pålegger alle arbeidsgivere i privat sektor å etablere en tjenestepensjonsordning for sine ansatte med en årlig innskuddsprosent på minimum 2 prosent. Kvaliteten på private tjenestepensjonsordninger varierer sterkt over disse minimumskravene, og det er tendenser til at de mest sjenerøse ordningene finnes i bransjer og sektorer som også utmerker seg med høy grad av tilslutning til AFP-ordningen (Haugen & Rødevand 2019). Etter 2011 kan også de opptjente rettigheter i vanlige tjenestepensjonsordninger tas ut fleksibelt på aktuarielt nøytrale vilkår fra og med fylte 62 år.

Innføringen av et fleksibelt, nøytralt uttakssystem i folketrygden og AFP ble kombinert med en fullstendig avvikling av all avkortning av pensjon mot lønnsinntekt. Det nye pensjonssystemet gir dermed en sterk tilskyndelse til å fortsette i jobb fordi man ikke lenger går glipp av pensjonsutbetalinger i de årene man jobber. Reformen innebærer videre overgang til alleårsopptjening i folketrygden slik at man ved å fortsette lenger i jobb hele tiden er garantert å få økt opptjening.

Det er likevel ikke alle som har anledning til å starte uttaket av pensjon fra fylte 62 år. Muligheten for et tidlig uttak av pensjon er begrenset av en regel som sier at den årlige pensjonen minst må være på nivå med minsteytelsen fra fylte 67 år. For personer som i tillegg har rett til AFP vil også AFP-ytelsen inngå i beregningen. Det følger logisk av dette at alle har en ubetinget rett til å starte uttaket av alderspensjon fra fylte 67 år.

Pensjonsreformen innebærer samtidig at alderspensjonen fra folketrygden blir levealdersjustert. Det betyr at de årlige ytelsene blir gradvis lavere for nye fødselskull i takt med økninger i den forventede levealderen sammenlignet med kullet født i 1943. I prinsippet skal den forventede summen av pensjonsytelser over livet bli den samme for fødselskull med ulik forventet levealder – akkurat som det fleksible uttakssystemet skal sørge for at summen av pensjonsytelser blir konstant, uavhengig av den enkeltes valg av uttakstidspunkt. Den enkelte kan kompensere for effekten av levealdersjusteringen ved å jobbe lenger og utsette uttaket av pensjon. I tillegg til selve utsettelseeffekten kommer effekten av økt opptjening, og man trenger dermed ikke å jobbe mer enn 8–9 måneder ekstra for hvert års økning i den forventede levealderen.

Som resultat av pensjonsreformen har beslutningen om å redusere eller avslutte deltakelsen i arbeidslivet blitt helt frikoblet beslutningen om å starte uttaket av pensjon. Det er mulig å fortsette i jobb og likevel starte uttaket av pensjon helt eller delvis fra og med fylte 62 år. Hvorvidt dette vil lønne seg for den enkelte er et komplisert spørsmål. På den ene siden må man i utgangspunktet betale høy skatt på pensjon som kommer på toppen av lønn, på den andre siden kan man ved å ta ut pensjon få rett til et spesielt skattefradrag som har til hensikt å skjerme minstepensjonistene fra å betale inntektsskatt (Pedersen 2010). Det er ikke minst viktig for bedømmelsen av lønnsomheten om man forventer å leve kortere eller lenger enn det som er lagt til grunn ved levealdersjusteringen. Forventer man å

leve lenger, blir det mer lønnsomt å utsette uttaket og omvendt hvis man forventer å leve kortere (Lien 2021).

Aldersgrenser

I tillegg til innretningen av pensjonsordningene utgjør arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern og aldersgrenser viktige rammebetingelser for yrkesdeltakelse og tilbaketrekking.

I privat sektor gjelder det alminnelige stillingsvernet frem til fylte 72 år (arbeidsmiljøloven §15-13a). Når en ansatt passerer denne grensen kan vedkommende uten videre sies opp på grunn av alder. Loven åpner imidlertid for at bedriften kan operere med en såkalt bedriftsintern aldersgrense allerede fra fylte 70 år. Det kreves da – i tillegg til at bedriften tilbyr en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning – at aldersgrensen praktiseres konsekvent og gjøres kjent for de ansatte på forhånd. Kravet om konsekvent praktisering er ikke til hinder for at bedriften unntaksvis tilbyr enkelte ansatte å fortsette etter aldersgrensen. Regelverket, som har blitt utviklet gjennom rettspraksis, innebærer at opptil 10 prosent av de ansatte som passerer aldersgrensen kan tilbys å jobbe videre i en periode uten at det ansees som brudd på kravet om konsekvent praktisering (Prop. 48 L (2014–2015), s. 55–56). Frem til 2015 var den generelle aldersgrensen for stillingsvernet 70 år og bedriftene kunne operere med en bedriftsintern aldersgrense allerede fra 67 år. I forbindelse med lovendringen i 2015 ble det mer vanlig for private bedrifter å innføre en bedriftsintern aldersgrense. Dette kan – sammen med kravet om konsekvent praktisering – ha ført til at private arbeidsgivere har blitt mer tilbakeholdne med å tilby fortsatt arbeid til ansatte som passerer 70 år (NOU 2019: 7). Enkelte grupper i privat sektor har såkalte særaldersgrenser som er lavere enn 70 år. Vi vil komme tilbake til dette nedenfor når vi tar opp pensjonsvilkårene i offentlig sektor.

Offentlig sektor

Pensjon

Også ansatte i offentlig sektor er omfattet av reformen av folketrygden som trådte i kraft i 2011, men som resultat av forhandlinger i forbindelse med tariffoppgjøret i 2009 ble i første omgang den «gamle» AFP-ordningen og de eksisterende tjenstepensjonsordningene videreført i en form som strider mot to av hovedelementene i reformen av folketrygdens alderspensjon: fleksibelt uttak på aktuært nøytrale vilkår og alleårsopptjening.

Avtalen med organisasjonene i offentlig sektor innebar at den offentlige AFP-ordningen ble videreført som en førtidspensjonsordning mellom 62 og 67 år der uttak (helt eller delvis) er betinget av at man slutter å jobbe (helt eller delvis). Samtidig ble de offentlige tjenstepensjonsordningene videreført som ytelsesordninger som i utgangspunktet sikter mot en samlet pensjon inklusive folketrygden på 66 prosent av sluttlønnen etter 30 års opptjening. Den tidligste alderen for uttak av ordinær tjenstepensjon var fortsatt 67 år – bortsett fra yrkene

med særaldersgrenser (mer om dette nedenfor). De to sentrale innstrammings-tiltakene i pensjonsreformen, levealdersjustering og underregulering av løpende pensjon, ble imidlertid gjort gjeldende også for de offentlige tjenstepensjonsordningene fra og med 2011. Med hensyn til levealdersjusteringen gjelder det dog visse modifikasjoner for de eldre fødselskullene – født i 1958 og tidligere – som er omfattet av en særlig garanti for at bruttopensjonen ved 67 år skal utgjøre minst 66 prosent av sluttlønnen.

Forhandlinger mellom regjeringen og organisasjonene førte våren 2018 til store omlegginger av pensjonsordningene i offentlig sektor slik at de fremover vil bli tilpasset hovedprinsippene i pensjonsreformen (Avtale av 3. mars 2018 Om tjenstepensjon for offentlig ansatte). Det blir med virkning for kullene født i 1963 og senere innført alleårsopptjening av tjenstepensjon etter en modell som ligner på den reformerte alderspensjon fra folketrygden og den offentlige AFP-ordningen vil bli omgjort etter modell fra privat AFP – slik at den i fremtiden vil gi et livslangt påslag på pensjonen med et fleksibelt og aktuarielt nøytralt system for uttak fra og med 62 år. I det nye systemet vil ikke lenger pensjonsordningene skape disinsentiver til å fortsette i jobb til fylte 70 år eller lenger.

I den mellomliggende perioden, som er mest relevant for datamaterialet som ligger til grunn for denne rapporten, har dermed pensjonsvilkårene i offentlig sektor blitt vesentlig mer komplekse og gitt svakere insentiver til å fortsette lenge i jobb sammenlignet med de tilsvarende vilkårene i privat sektor.

Fra 2011 har de offentlig ansatte hatt valget mellom tre alternative tilpasninger i aldersintervallet 62 til 67 år: a) fortsette i jobb uten å ta ut pensjon, b) fortsette i jobb og samtidig ta ut pensjon fra folketrygden på aktuarielt nøytrale vilkår eller c) slutte i jobb og ta ut offentlig AFP (for stillingsgrupper med særaldersgrenser gjelder spesielle forhold som vi skal komme tilbake til). Har man først valgt å slutte i jobb før fylte 67 år, er bruk av AFP-ordningen klart gunstigere enn å starte uttaket av folketrygdens alderspensjon, fordi uttak av AFP ikke medfører reduksjon av den fremtidige alderspensjonen. Videreføring av AFP-ordningen som en førtidspensjonsordning betyr dermed at de tilhørende økonomiske insentivene til å slutte før fylte 67 år har blitt opprettholdt. AFP-ytelsen blir avkortet mot alle former for yrkesinntekt og mottakerne vil derfor i liten grad kunne supplere sin inntekt med å fortsette i jobb hos offentlige eller private arbeidsgivere.

Frem til 2011 var insentivene til å fortsette i jobb vesentlige sterkere når den ansatte først hadde passert 67 år. Det gjaldt særlig de siste årene før 2011 der all avkortning av folketrygdpensjon mot arbeidsinntekt mellom 67 og 70 hadde blitt avvirket. Etter pensjonsreformens ikrafttreden i 2011 ble imidlertid paradoksalt nok insentivene til å fortsette i jobb etter fylte 67 vesentlig forverret sammenlignet med tidligere. Etter tariffoppgjøret i 2009 der partene hadde avtalt å videreføre AFP-ordningen som en tidligpensjonsordning og å videreføre det såkalte brutto-prinsippet for beregning av tjenstepensjon, la departementet i mars 2010 frem en stortingsproposisjon med forslag til nye regler for tilpasning til levealdersjusteringen av tjenstepensjonen og samordning mellom tjenstepensjon og

folketrygden som skulle ta høyde for at folketrygdens alderspensjon hadde blitt omlagt til en ordning med fleksibelt uttak på actuarielt nøytrale vilkår (Prop. 107 L (2009–2010)). Regelverket som ble vedtatt av Stortinget på sommeren 2010 åpnet på den ene siden for at offentlig ansatte kunne ta igjen effekten av levealdersjusteringen av tjenstepensjonen ved å jobbe videre en periode etter fylte 67 år, men endringer i samordningsloven innebar en vesentlig svekkelse av insentivene til å fortsette i jobb etter den alderen der levealdersjusteringen er tatt igjen.

For personer som fortsetter i jobb etter fylte 67 år innebærer regelverket at tjenstepensjonen skal samordnes med en beregnet årlig folketrygd der det legges til grunn at folketrygden blir tatt ut ved avgangstidspunktet. På grunn av det actuarielt nøytrale uttakssystemet i folketrygden, blir den beregnede folketrygd-pensjon større jo senere den ansatte velger å gå av, og den kan til slutt overstige bruttogarantien på 66 prosent av sluttlønnen. Systemet innebærer altså at retten til tjenstepensjon gradvis går tapt jo lenger den ansatte fortsetter i jobb etter å ha nådd alderen der levealdersjusteringen er tatt igjen. Personer som forsetter i jobb frem til fylte 72 eller 73 år vil da gjerne miste all rett til tjenstepensjon. I de mellomliggende årene blir den reelle økonomiske gevinsten ved å fortsette i jobb vesentlig svekket. For hver krone vedkommende mottar i lønn i denne perioden, påføres vedkommende et tap av livsløpspensjon i størrelsesordenen 60 øre (Haugen, Pedersen & Rødevand 2020: 24). Tapet erstattes ikke av økte rettigheter i folketrygden fordi systemet for pensjonsuttak i folketrygden er actuarielt nøytralt.

Forringelsen av pensjonsvilkårene til offentlig ansatte som jobber lenge og den tilhørende svekkelsen av insentivene til fortsatt arbeid ble i første omgang gjort gjeldende for kullene født mellom 1944 og 1953 (kullet født i 1943 ble eksplisitt unntatt, takket være en bestemmelse gitt ved forskrift). Alderen der den negative effekten av samordningsreglene starter varierer imellom disse kohortene – fra 67 år og 1 måned for 1944-kullet til fylte 68 år for kullet født i 1953. De ugunstige samordningsreglene har blitt videreført for kullene født mellom 1954 og 1962, men i vesentlig mildere form (Haugen, Pedersen & Rødevand 2020: 19). For ansatte født i 1963 gjelder det nye systemet for offentlig AFP og tjenstepensjon som fullt ut bygger på prinsippet om actuariell nøytralitet og der det ikke lenger skjer noen samordning mellom folketrygd og tjenstepensjon.

For de fødselskullene som er berørt av de omtalte samordningsreglene har altså de økonomiske insentivene til å fortsette i sin ordinære jobb i offentlig sektor eller eventuelt en annen stilling i offentlig sektor blitt vesentlig svekket. Derimot er det ikke noe tap av pensjonsrettigheter forbundet med å forlate stillingen i offentlig sektor og i stedet gå til en jobb i privat sektor eller til å drive selvstendig næringsvirksomhet. Ved en slik tilpasning vil den ansatte motta fulle pensjonsytelser fra folketrygden og fra den offentlige tjenstepensjonsordningen på toppen av den lønn eller næringsinntekt vedkommende måtte oppnå.

En annen mulighet for å jobbe videre etter avgang fra den ordinære pensjongs-givende stilling i offentlig sektor er å påta seg arbeid på såkalt «pensjonistvilkår». Ordningen har eksistert i mange år. Den innebærer at personer som har forlatt sin

ordinære pensjonsgivende stilling og startet uttaket av tjenestepensjon, kan tilbys midlertidige engasjementer til en vesentlig lavere timelønn enn det som er vanlig i stat og kommuner. Ordningen har fått økt aktualitet på grunn av de omtalte samordningsreglene fordi det i realiteten for de berørte arbeidstakerne vil være vesentlig mere lønnsomt å arbeide på pensjonistvilkår der lønnsatsen for tiden er på kroner 224 per time fremfor å fortsette i den ordinære pensjonsgivende stillingen der tapet av pensjonsrettigheter i realiteten innebærer mer enn en halvering av den reelle timelønnen. Det er imidlertid knyttet en rekke begrensninger til ordningen som etter reglene i Statens personalhåndbok bare kan brukes til å få utført sporadisk arbeid der oppgavene ikke skal ha «varig karakter» og ikke være en videreføring av det tidligere arbeidsforhold (Statens personalhåndbok). Begrensningene er opprinnelig motivert ut fra hensynet til å unngå at arbeidsgiver skal misbruke ordningen til å skaffe seg billig arbeidskraft på bekostning av ordinært ansatte og ordinært lønnede arbeidstakere, men de fungerer nå også som en bremse på det som for mange offentlig ansatte ville være en lønnsom omgåelse av samordningsreglene. Andre måter å omgå de ugunstige samordningsreglene, kan være å gå av fra den ordinære stillingen og deretter starte et eget selskap som selger tjenester til den opprinnelige arbeidsgiveren eller eventuelt en ny arbeidsgiver i offentlig sektor. Det er ikke kartlagt i hvor stor grad disse ulike former for tilpasninger faktisk blir brukt i ulike deler av offentlig sektor (Haugen, Pedersen & Rødevand 2020: 25).

Aldersgrenser

Den alminnelige aldersgrensen i stat og kommuner er 70 år. For de statlig ansattes vedkommende er dette regulert gjennom lov om aldersgrenser for offentlig ansatte tjenestemenn som gjelder for alle som er medlemmer i Statens pensjonskasse. I kommuner og fylker gjelder samme aldersgrense ved 70 år, men her det regulert ved tariffavtale.

Aldersgrensen innebærer at den ansatte har plikt til å fratrukke stillingen ved fylte 70 år. De enkelte forvaltningsenhetene kan likevel etter en konkret vurdering tilby ansatte som passerer 70-års grensen å fortsette i den ordinære pensjonsgivende stillingen. En slik forlengelse av den ordinære stillingen kan i første omgang skje med virkning i opptil to år og maksimalt forlenges frem til fylte 75 år (lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn §3). Det er fullt mulig for den enkelte forvaltningsenheten å gi mange av de ansatte som passerer aldersgrensen tilbud om å fortsette i stillingen, og det gjelder dermed ikke noe krav om konsekvent praktisering slik tilfellet er for private bedrifter som opererer med en bedriftsintern aldersgrense ved 70 år. Samordningsreglene som vi har drøftet, gjør imidlertid at det har vært lite lønnsomt å jobbe videre etter fylte 70 år for ansatte født mellom 1944 og 1962. Også i kommunene er det anledning til å tilby den enkelte å jobbe videre i den ordinære stillingen, og det er variasjon med hensyn til hvor konsekvent den alminnelige aldersgrensen ved 70 år blir praktisert.

Det er i offentlig sektor en rekke yrkesgrupper (stillingskategorier) som har sær-aldersgrenser – altså aldersgrenser som er lavere enn den alminnelige aldersgrensen ved 70 år. Særaldersgrenser er langt mer vanlig i offentlig sektor, men det finnes også yrkesgrupper i privat sektor – blant andre piloter – som har særaldersgrenser. Omtrent en tredel av de ansatte i offentlig sektor har særaldersgrenser. I offentlig sektor er disse enten 60, 63 eller 65 år. Den laveste særaldersgrense på 60 år gjelder blant annet for militærpersonell, brannkonstabler og de fleste stillingskategorier innen politiet. Sykepleiere og renholdere er blant gruppene med en særaldersgrense ved 65 år.

Det er to grunner til at en yrkesgruppe/stillingskategori har særaldersgrenser: enten at arbeidet er så helsemessig belastende at man ikke kan forvente at de ansatte vil klare å jobbe frem til den ordinære pensjonsalderen, eller at stillingen stiller krav om egenskaper som normalt blir svekket eller går tapt før den ordinære avgangsalderen (lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 2). I det første tilfellet kan man si at aldersgrensen er begrunnet ut fra hensynet til den ansatte, mens den i det andre tilfellet er begrunnet ut fra hensynet til kvaliteten på tjenestene. Hva som er begrunnelsen for den enkelte yrkesgruppen/stillingskategorien, er ikke alltid klart spesifisert.

Tradisjonelt innebærer en særaldersgrense både rett og plikt for de ansatte til å gå av med pensjon, og aldersgrensen utløser rett til å motta en førtidig tjenestepensjon fra og med avgangstidspunktet og frem til fylte 67 der vedkommende overføres til ordinær alderspensjon. Ansatte med særaldersgrenser har dessuten rett til å fratrukke stillingen med pensjon opp til tre år før den aktuelle særaldersgrensen hvis summen av opptjeningstid og alder overstiger 85 år (den såkalte 85-års regelen). Dette betyr altså at gruppene med den tidligste aldersgrensen ved 60 år kan gå av med pensjon ved fylte 57 år hvis de oppfyller 85-års regelen, mens gruppene med aldersgrense ved 65 år kan gå av ved fylte 62 år. Personer som mottar en førtidig alderspensjon i kraft av særaldersgrenser, vil få avkortet ytelsen hvis vedkommende tar en ny ordinær pensjongivende jobb i offentlig sektor. Alternativt kan vedkommende tilbys midlertidig arbeid i offentlig sektor på «pensjonistvilkår» slik som beskrevet ovenfor. Derimot kan vedkommende fritt kombinere mottaket av den førtidige alderspensjonen med ordinær fulltids- eller deltidsjobbing i privat sektor eller selvstendig næringsvirksomhet. Dette står i kontrast til situasjonen for mottakere av «gamle» offentlige AFP-ordningen, hvor ytelsene – som vi har beskrevet – avkortes mot alle typer av yrkesinntekt.

Partene i offentlig sektor har i flere omganger prøvd å finne løsninger på hvordan systemet med særaldersgrenser skal tilpasses pensjonsreformen og da blant annet de nye reglene for alleårsopptjening av tjenestepensjon som trådte i kraft i år 2020 med virkning for ansatte født i 1963 eller senere. Foreløpig har det ikke lyktes å komme til enighet om en løsning. Med virkning fra 1. juli 2021 i statlig sektor og 1. januar 2022 i kommunal sektor har midlertid plikten til å fratrukke stillingen ved særaldersgrensen blitt fjernet for de fleste av de berørte yrkesgruppene, mens det øvrige regelverket i tilknytning til særaldersgrensesystemet foreløpig er beholdt uendret.

Referanser

Haugen, F. & Rødevand, S. (2019). *Innskuddspensjon i ulike næringer. Hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer*. Actecan rapport 2019.

Haugen, F., Pedersen, A. W. & Rødevand, S. (2020). *Nye samordningsregler fra 2011: Taper offentlig ansatte på å jobbe lenge?* NOVA-notat 4/2020.

Lien, O. C. (2021). *Når lønner det seg å ta ut alderspensjon?* NAV-notat nr. 1-2021. NOU 2019: 7 Sysselsettingsutvalget.

Pedersen, A. W. (2010). *Pensjonsreformen – status og konsekvenser for insentivene til arbeid*. Rapport 2010:15.

3 Ulike avgangsløp – en kartlegging

Tale Hellevik, Katharina Herlofson, Axel West Pedersen og Per Erik Solem

Overgangen fra yrkesaktivitet til et liv som pensjonist utenfor det betalte arbeidmarkedet regnes som en av de mest betydningsfulle hendelsene i eldre år (Kim & Moen 2001). Tidligere ble denne overgangen ofte sett på som en enkeltstående – og enveis – begivenhet. I dag er det vanligere å beskrive en trend med økende individualisering og variasjon, som har ført til et større mangfold av veier ut av arbeidslivet (Vickerstaff & Cox 2005, Cahill, Giandrea & Quinn 2015, Phillipson mfl. 2019) og en oppfatning av yrkesavgangen som en prosess bestående av flere faser og overganger (Cahill mfl. 2015, Tang & Burr 2015). For noen er prosessen kortvarig, for andre kan den strekke seg over en lengre periode (Szinovacz 2003, Moen 2004).

Formålet med dette kapitlet er å kartlegge ulike veier ut av arbeidslivet i dagens Norge. Spørsmålene vi stiller er: Hvor vanlig er det å trappe ned en periode før endelig avgang fra arbeidslivet versus det å slutte mer brått (det vil si en mer tradisjonell yrkesavgang uten noen nedtrapping i forkant)? For noen skjer avgangen ved at de blir uføre før de når pensjonsalder, men hvor utbredt er helse-relaterte avganger sammenliknet med andre typer avgangsløp? Hvor vanlig er det å beholde en viss tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgangen? Finner vi eksempler på personer som vender tilbake igjen til en relativt høy yrkesaktivitet etter at de har gått av? Ser det ut som at type avgangsløp har noe å si for avgangsalderen? Varierer avgangsløp med kjønn og utdanningsnivå? Hvilken betydning har ulike karakteristika ved den tidligere jobben? Og har type avgang noe å si for fornøydhet med avgangstidspunktet?

Tidligere forskning

I innledningskapitlet til denne rapporten vises det til ulike termer og begreper som uttrykker alternative avgangsløp enn den mer tradisjonelle dikotome overgangen fra fulltids yrkesaktiv til fulltids pensjonist. Det dreier seg blant annet om nedtrapping, tilbakevending og såkalt overgangsarbeid, på engelsk kalt «bridge employment». På grunn av ulike definisjoner når det gjelder de enkelte avgangsløpene, slik også beskrevet i innledningskapitlet, er det ikke bare vanskelig å sammenlikne funn fra ulike tidligere studier, det er også krevende å gi en entydig oversikt over den faktiske utbredelsen av de forskjellige avgangsløpene. Det er viktig å ha dette i mente når vi nedenfor gir noen eksempler på hva tidligere forskning har vist.

Bloemen, Hochguertel og Zweerink (2016) skiller mellom det de kaller faset og delvis yrkesavgang og definerer det første som en reduksjon av timer hos samme arbeidsgiver som tidligere, mens det andre innebærer en mindre krevende jobb (i timer og innsats) hos en ny arbeidsgiver som starter opp innen en måned etter

avgangen fra karrierejobben. Basert på data fra Nederland argumenterer de for at faset avgang er utbredt i Nederland, mens delvis avgang er svært uvanlig (under 1% årlig). De legger imidlertid til at årsaken til den lave andelen kan skyldes definisjonen og operasjonaliseringen de benyttet.

Det å redusere antall timer – eller å gå fra full- til deltid – hevder Midtsundstad (2018) at ikke har vært vanlig blant seniorer i Norge. En årsak til dette mener hun at er virksomhetenes begrensede muligheter for å tilby deltid til eldre ansatte. Dataene hun baserer analysene sine på, viser at en tredjedel av ledere vurderer det som vanskelig å finne deltidsarbeid til alle eldre som ønsker eller trenger det. Flertallet av lederne (64%) oppga imidlertid det motsatte, nemlig at det ville være svært eller nokså lett for dem å tilby deltid til eldre ansatte (55 år og eldre). Deltidsarbeid konkluderte Herlofson mfl. (2020) at var nokså vanlig blant de eldste i yrkeslivet – av yrkesaktive i alderen 67 til 75 år, jobbet 35 prosent mindre enn 15 timer i uken, ytterligere 30 prosent jobbet fra 16 til 30 timer. I aldersgruppen 62 til 66 år, var deltidarbeid mindre utbredt – kun 10 prosent av de yrkesaktive i denne alderen jobbet mindre enn 16 timer, mens 27 prosent jobbet 16–30 timer. Hvorvidt det dreier seg om en reduksjon fra full- til deltid mot slutten av karrieren, eller om det er en videreføring av tidligere deltidarbeid, spesifiseres ikke.

I en omfattende studie blant amerikanere født i perioden 1942 til 1947, kom Cahill med kolleger fram til at så mange som rundt 60 prosent av de som forlot en fulltids karrierestilling, gikk over til en overgangsjobb hos en ny arbeidsgiver før endelig avgang fra arbeidslivet. Det å fortsette i arbeid hos samme arbeidsgiver, men i redusert stilling, viste seg å være langt mindre vanlig, og det var heller ikke mange som vendte tilbake til arbeidslivet etter avgang (under 10%) (Cahill mfl. 2006). Forfatterne av denne studien har i etterkant blitt kritisert for å ha overdrevet omfanget av overgangsjobber da det ikke ble tatt hensyn til om den nye jobben bare var en videreføring av en fulltids yrkeskarriere eller om det faktisk var en overgangstilling på veien mot en tilværelse som fulltids pensjonist utenfor arbeidslivet. I en senere publikasjon står de ved konklusjonen om at såkalt «bridge employment» er svært utbredt i USA – de aller fleste eldre amerikanere som skifter jobb på slutten av karrieren, gjør det som del av overgangen til pensjonistlivet og ikke som et karrierejobbskifte (Cahill, Giandrea & Quinn 2018). I enda en annen studie ser de samme forfatterne på om offentlig og privat sektor skiller seg fra hverandre når det gjelder overgang til «bridge employment», noe de ikke fant noen tegn til. Offentlig ansatte var imidlertid mer tilbøyelige til å redusere arbeidstiden når de entret en overgangsjobb enn det ansatte i privat sektor var (Quinn, Cahill & Giandrea 2019).

Når det gjelder reversering, eller tilbakevending til yrkeslivet etter avgang, viser en komparativ studie av individer i alderen 50–70 år at seks prosent i England vendte tilbake etter en periode som pensjonist, i Italia gjaldt det samme for kun to prosent, mens i USA var det 10 prosent som returnerte (Smeaton mfl. 2018). Cahill og kolleger (2015) kom fram til en noenlunde tilsvarende andel for USA (i underkant av 10%). Platts og kolleger (2019) fant derimot en vesentlig høyere andel for Englands del enn det Smeaton mfl. (2018) rapporterte om – så mange som en

fjerdedel av de som tidligere hadde oppgitt å ha forlatt arbeidslivet vendte tilbake som yrkesaktive igjen på et senere tidspunkt. Årsaker til de ulike resultatene kan skyldes både at tilbakevending defineres og operasjonaliseres på forskjellig vis, og at analysene er basert på utvalg med ulike aldersspenn.

For å kunne kartlegge veier ut av yrkeslivet, er det først viktig å vite om en avgang har funnet sted eller ikke. I tidligere forskning har en rekke ulike framgangsmåter blitt benyttet for å måle avgangstidspunkt. Nedenfor vil vi gi en kort oppsummering, med særlig fokus på metoder som er benyttet i svenske og norske studier.

Måling av tidspunkt for yrkesavgang – ulike metoder

Hvordan gå fram for å identifisere avgangstidspunkt avhenger blant annet av hvilke data en har til rådighet. Dersom surveydata legges til grunn, er en vanlig måte å spørre respondentene om de er i betalt arbeid, og hvis nei, be dem oppgi når de var det sist. I noen studier regnes det å arbeide minst én time per uke som yrkesaktivitet (f.eks. Carr mfl. 2016), i andre kreves det mer, som for eksempel en minimumsgrense på åtte timer i uken (Rijs, Cozijnsen & Deeg 2012).

Internasjonalt sett er det vanligst å benytte surveydata for å bestemme om en yrkesavgang har funnet sted og fastsette tidspunkt for når den i så fall skjedde. En ulempe med surveydata kan være at svarene er avhengige av subjektive vurderinger eller skjønn. Dersom avgangen fant sted for en tid tilbake, vil respondentenes hukommelse også kunne spille inn. I Norge, som i resten av Skandinavia, der opplysninger fra offentlige registre er tilgjengelige for forskningsformål, brukes ofte denne type data framfor surveydata for å måle yrkesavgang. En fordel med å bruke registeropplysninger er at kriteriene da blir like for alle. Framgangsmåtene er imidlertid mange (Eyjólfsdóttir mfl. 2021), og ikke alle er like hensiktsmessige for Norges del, gitt det norske pensjonssystemet (Herlofson, Hellevik & Pedersen, 2022).

En mye brukt prosedyre i Sverige er å sette avgangstidspunktet til det året inntektene fra pensjon utgjør halvparten eller mer av den årlige totalinntekten (f.eks. Svensson mfl. 2015, Qi, Helgertz & Bengtsson 2018, Barban mfl. 2017, Kridahl & Kolk 2018) eller alternativt 80 prosent (Palme & Svensson 2004, Örestig, Strandh & Stattin 2013). Blekesaune og Hansen (2021) benyttet noenlunde samme metode i en norske studie. Det vil si at de ved hjelp av opplysninger om sammensettingen av den årlige inntekten, fastsatte avgangstidspunktet til det året pensjonsinntektene for første gang oversteg yrkesinntekten. I en tidligere studie valgte Blekesaune en annen framgangsmåte da han sammen med Skirbekk identifiserte tidspunktet for yrkesavgang ved hjelp av registerdata om oppstart av pensjonsuttak (Blekesaune & Skirbekk 2012). Hernæs og kolleger (2013) benyttet enda en annen prosedyre ved å sette tidspunktet for avgangen til måneden da yrkesinntekten første gang falt til under ett grunnbeløp på årsbasis, eller til måneden de startet å motta en inntektserstattende pensjon eller trygd.

Det å se på utvikling i yrkesinntekt og identifisere tidspunktet for når denne faller til under ett grunnbeløp (1G), skisseres også av Palme og Svensson (2004) og Johansson, Laun og Palme (2016) som en alternativ metode for fastsettelse av yrkesavgang i Sverige. De viser til basbeløppet i det svenske pensjonssystemet som tilsvarer grunnbeløpet i den norske folketrygden (dog en god del lavere i kroneverdi). Gitt pensjonsreformens muligheter for fri kombinasjon av yrkes- og pensjonsinntekter er dette en framgangsmåte vi anser som hensiktsmessig også for Norges del, siden den kun tar i betraktning førstnevnte og ikke tar hensyn til uttak av pensjon.

Data og framgangsmåter

Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon

Kartleggingen vår av ulike veier ut av arbeidslivet er basert på data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). NorLAG er en longitudinell studie der de samme personene følges over tid fra de er i 40-årsalderen. Data-innsamlingene, som Statistisk sentralbyrå er ansvarlig for, består av telefonintervjuer og selvutfyllingsskjema, og har så langt vært gjennomført tre ganger (i 2002, 2007 og 2017). I den siste runden (NorLAG3) deltok 6 099 respondenter i alderen 50 til 95 år, hvorav 2330 har vært med i alle de tre rundene, mens 3381 deltok i andre og tredje runde. De øvrige 388 NorLAG3-deltakerne var med i første, men ikke i andre runde. Svarprosent for NorLAG3 var 68 prosent. Surveydataene er koblet til årlige opplysninger fra en rekke ulike offentlige registre, deriblant inntekts- og formuesstatistikken (basert på informert samtykke) (se Veenstra mfl. 2021 for mer informasjon om studien).

Fastsetting av avgangstidspunkt

For å kunne identifisere ulike avgangsløp, er det først viktig å kunne fastslå om en avgang har funnet sted eller ikke. Vi velger her å fastsette et eventuelt avgangstidspunkt ved hjelp av registeropplysninger om inntekt (lønnsinntekter, næringsinntekter, sykepenger og dagpenger). Dersom det i perioden 2002–2017 fant sted et fall i inntekten til under ett grunnbeløp (1G), etterfulgt av to år med tilsvarende lav inntekt (dvs. under 1G) (ev. ett år dersom ikke informasjon for to år er tilgjengelig), trekker vi den slutning at det har funnet sted en avgang fra yrkeslivet. Framgangsmåten er i tråd med prosedyren til Johansson, Laun og Palme (2016) skissert over – med unntak av ett punkt (se også Palme og Svensson 2004): Johansson og kolleger fastsatte konsekvent avgangen til året *før* inntektsfallet med den begrunnelse at mulighetene er store for at en person vil tjene mer enn ett grunnbeløp det året vedkommende går av (med mindre avgangen finner sted helt i starten av året). Vi følger en litt annen framgangsmåte ved at vi sammenlikner yrkesinntekten i året forut for fallet til under 1G med inntekten året før der igjen, for på den måten avgjøre om det virker riktigst å sette avgangstidspunktet til året før

eller til samme år som inntektsfallet.¹ Til slutt har vi også et krav om at inntekten ikke skal stige igjen til over 1G. I så fall regnes personen som fortsatt yrkesaktiv. Dette betyr at i tilfeller der respondenter har flere eksempler på inntektsfall etterfulgt av to år med inntekt under 1G i løpet av tidsrommet vi dekker i analysen, er det siste gangen som blir tellende som avgangstidspunkt.

Kartlegging av avgangsløp

Når vi har fått fastslått om en avgang har funnet sted eller ikke, er neste steg å undersøke hvordan avgangen i så fall forløp. Var avgangen helsereelatert? Skjedde avgangen abrupt eller fant den sted mer gradvis, det vil si med en nedtrapping først? Finner vi eksempler på personer som returnerer til arbeidslivet etter at de har gått av (reversering)? Og er det noen som beholder en viss tilknytning til arbeidslivet i årene etter at de har gått av? Det siste har vi her valgt å kalle «yrkesfase 2» – som innebærer opprettholdelse av både yrkesdeltakelse og yrkesinntekt, men da i begrenset form, i årene etter avgangen.

For å kartlegge de ulike avgangsløpene startet vi med å studere inngående et mindre utvalg, nærmere bestemt respondenter som var 70 år da de ble intervjuet i 2017 (født i 1946 eller 1947, n=207). For de som hadde fått identifisert et avgangså ut fra metoden beskrevet over, undersøkte vi den individuelle inntektsutviklingen i årene før og etter avgangen for på den måten å avdekke: 1) et eventuelt mottak av helseytelser (uførepensjon, arbeidsavklaringspenger) i årene rundt avgangstidspunktet (helseavgang), 2) avgang uten nedgang i yrkesinntekten i årene fram mot avgangstidspunktet (tradisjonell avgang – eller avgang uten nedtrapping), 3) en gradvis reduksjon i yrkesinntekten i årene før avgangen (nedtrapping), 4) en økning av yrkesinntekten (til over 1G) etter en periode uten inntekt (reversering) og 5) opprettholdelse av en viss inntekt i årene etter avgangen (yrkesfase 2).

I og med at avgang her identifiseres som et fall i yrkesinntekten til under 1G, kan ikke inntekten overstige dette nivået for å kunne regnes som en fase 2. Da vil respondentene enten anses som fortsatt yrkesaktive (jfr. avsnittet over om fastsetting av avgangstidspunkt), eller det kan være snakk om at de har et såkalt reverseringsforløp (mer om sistnevnte nedenfor). Inntekten kan heller ikke være for lav da det kan dreiere seg om styrehonorar o.l. Siden denne type honorar behandles som lønn skattemessig, inngår den som del av yrkesinntekten.²

For 70-åringene uten et identifisert avgangså (dvs. uten noe fall i yrkesinntekten til under 1G i perioden 2002–2017) undersøkte vi om de hadde yrkesinntekt i 2017,

¹ I 2017 utgjorde ett grunnbeløp (per 1. mai) 93 634 NOK. Verdien for de øvrige årene (2002–2016) finnes her: <https://www.skatteetaten.no/satser/grunnbelopet-i-folketrygden/>.

² Merk at vi i dette kapitlet operasjonaliserer yrkesfase 2 ved hjelp av opplysninger om yrkesinntekt. Opprettholdelse av en viss tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgang var også tema i flere av intervjuene det vises til i kapittel 5. Her er det imidlertid ikke inntektsstørrelsen som ligger til grunn, men informantenes beskrivelser av arbeidssituasjonen.

og om denne i så fall tilsvarte samme nivå som tidligere år eller om det dreide seg om en gradvis reduksjon av inntekten. I begge tilfellene konkluderte vi at respondentene fortsatt var yrkesaktive, men da enten i samme omfang som tidligere eller i en nedtrappingsprosess. Dersom yrkesinntekten derimot tilsvarte null for alle årene i den aktuelle perioden (2002–2017), trakk vi den slutningen at avgangen hadde funnet sted før 2002 (ev. at de aldri hadde vært yrkesaktive).

Hvorvidt de som trapper ned gjør dette fra karrierejobben eller om det dreier seg om en ny (deltids-)jobb hos en ny arbeidsgiver, er det ikke informasjon om i registerdata om yrkesinntekt. Utfra disse dataene er det heller ikke mulig å vite om de som beholder en viss tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgangen, har samme arbeidsgiver som før de gikk av eller om det dreier seg om et nytt arbeidsforhold i en annen virksomhet. Siden det engelske begrepet «bridge employment» ofte viser til en ny jobb, og da gjerne også hos en ny arbeidsgiver, velger vi her å unngå å bruke begrepet «overgangsjobb», men bruker heller termene nedtrapping og yrkesfase 2.³

Den individuelle gjennomgangen av 70-åringene i NorLAG viste eksempler både på avgang med og uten nedtrapping i forkant, helserelatert avgang og yrkesfase 2. Det vi derimot ikke fant i noen særlig grad var reversering, der individer, etter å ha hatt en yrkesavgang, kommer tilbake igjen til arbeidslivet og da til et inntektsnivå av en viss størrelse. En ytterligere analyse på et større utvalg (nærmere bestemt respondenter som er 67–75 år i NorLAG3, dvs. aldersspennet for analysene i resten av kapitlet, se nedenfor), støtter en hypotese om at det å returnere til relativt høy yrkesaktivitet etter en periode som pensjonist utenfor arbeidsmarkedet, virker å være et atypisk forløp i Norge. Vi finner eksempler på noen respondenter som etter å ha ligget under 1G i yrkesinntekt, begynner å tjene mer enn dette beløpet igjen. Dette ser først og fremst ut til å gjelde i forbindelse med følgende forhold: 1) en gjeninntreden i arbeidslivet etter en periode på helseytelser, 2) selvstendig næringsdrivende med store variasjoner i inntekten (inkludert svært lave inntekter) som ikke nødvendigvis reflekterer reelle endringer i yrkesaktiviteten men kan ha rent regnskapstekniske årsaker, eller 3) personer som så vidt tipper over 1G, etter å ha ligget under i minst ett år, og slik sett ligger nærmere å ha det vi kaller for en yrkesfase 2 enn en reversering. Ut fra denne innledende kartleggingen konkluderte vi med at reversering forekommer såpass sjelden at vi velger å se bort fra forløpet i den videre analysen.

Analyser og utvalg

På bakgrunn av de identifiserte avgangsløpene hos 70-åringene, formulerte vi noen operasjonaliserbare kriterier for å kartlegge de ulike veiene ut av arbeidslivet

³ En annen viktig innvending mot bruk av «bridge employment» begrepet er at det (som oftest) innebærer uttak av pensjon, som gjør det lite egnet for norske forhold gitt det norske pensjonssystemet og mulighetene for å kombinere pensjonsuttak med fulltids yrkesaktivitet.

for respondenter som var i alderen 67 til 75 år da de ble intervjuet i den tredje runden (2017, n=1556). Begrunnelsen for å velge ut denne aldersgruppen, som er født i perioden 1941–1950, er at det blant disse er relativt vanlig å ha gjennomgått overgangen fra yrkesaktivitet til et liv som fulltids pensjonist i løpet av årene vi har registeropplysninger om inntekt for, det vil si fra 2002, da første runde av NorLAG ble gjennomført, til tredje runde i 2017. Dette betyr at vi følger utvalget fra de var 52–60 år (i 2002) til de var 67–75 år (i 2017). Blant de som er eldre (76–95 år), var mange ute av arbeidslivet før 2002, mens blant de som er yngre (50–66 år), var en stor del fortsatt yrkesaktive i 2017 (på samme nivå som tidligere år).

I utvalget av 67- til 75-åringene var det 60 personer vi ikke klarte å avdekke noe avgangsløp for, enten på grunn av manglende registerdata om inntekt eller fordi utviklingen av inntekten deres i de årene vi har data for, virket svært tilfeldig. Det endelige analyseutvalget vi baserer oss på når vi studerer avgangsløp, består dermed av 1496 individer. Når vi så skal studere i hvilken grad type avgangsløp varierer med respondentenes kjønn og utdanningsnivå, samt hvorvidt avgangsløpet har noe å si for hvor fornøyde de er med tidspunktet for yrkesavgangen, snevrer vi inn utvalget til å omfatte individer med en identifisert avgang i den aktuelle perioden (2002–2017) (n=1103).

Til slutt i kapitlet vil vi presentere analyser der vi også undersøker betydningen av kjennetegn ved det tidligere arbeidet deres for type avgangsløp. Her består utvalget av respondenter som også deltok i NorLAGs andre surveyrunde (2007) og som da var i betalt arbeid. Vi konsentrerer oss her om to typer avgangsløp – avgang med og uten nedtrapping. Det betyr at respondenter som fortsatt er yrkesaktive på samme nivå som tidligere ikke er inkludert i disse analysene. Det samme gjelder for de som har hatt en helsereelatert avgang og de som var ute av arbeidslivet allerede i 2002. Når også respondenter som har ubesvart på minst en av de uavhengige variablene trekkes fra, består det endelige utvalget her av 715 respondenter.

Resultater

Ulike avgangsløp

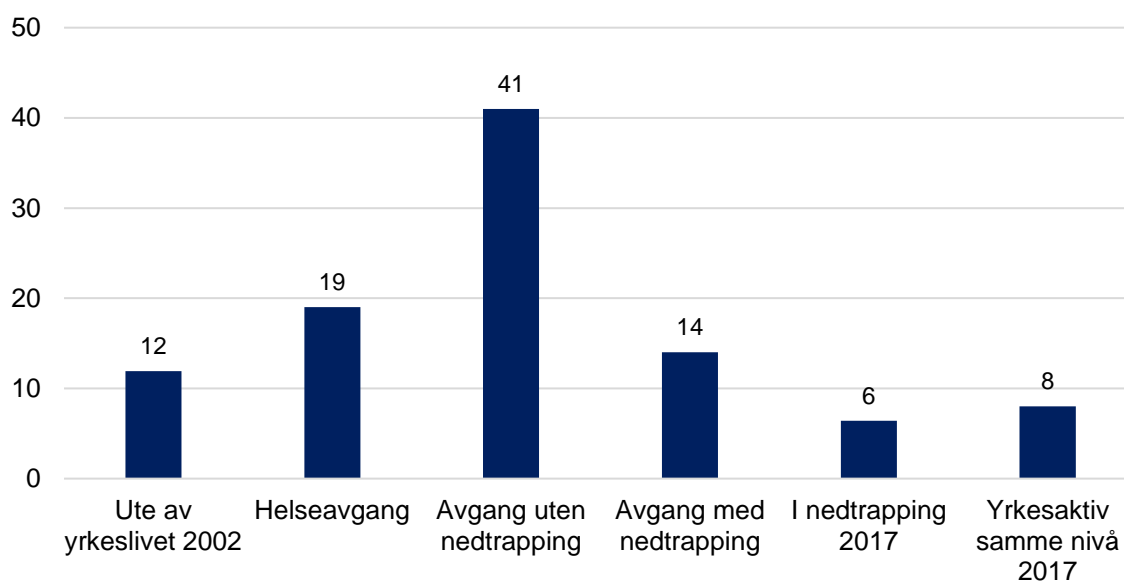
Det første vi ønsket å kartlegge var hva som skjedde *fram* til selve tidspunktet for yrkesavgangen. Foregikk det en gradvis reduksjon av yrkesinntekten i årene før avgangen (nedtrapping) eller skjedde avgangen uten at inntekten ble redusert i en periode i forkant (det vil si en mer tradisjonell avgang)? Videre undersøkte vi om avgangen var helsereelatert – det vil si om det fant sted noe mottak av helseytelser (uføretrygd og/eller arbeidsavklaringspenger) rundt tidspunktet yrkesinntekten falt til under ett grunnbeløp (1G). I tillegg ønsket vi å finne ut om det blant de som fortsatt var yrkesaktive i 2017, var noen som hadde startet en nedtrappingsprosess.

Avgangsløpene for utvalget vårt (NorLAG-deltakere som var i aldersgruppen 67 til 75 år da de deltok i studiens tredje runde i 2017), illustreres i figur 3.1. Tolv prosent var ute av arbeidslivet for godt i 2002, som er det første året vi har inntektsdata

for. Denne gruppen kan vi altså ikke si noe sikkert om annet enn at de senest var i betalt arbeid i 2001, eventuelt at de aldri har vært yrkesaktive. Det virker imidlertid rimelig å anta at mange av disse personene hadde hatt en helseavgang i og med de ikke var mer enn 52–60 år den gangen. For 19 prosent av utvalget vårt kan vi derimot identifisere en avgang via en helserelatert ytelse. Til sammen utgjør disse to gruppene 31 prosent, en andel som ser ut til å stemme relativt godt overens med offentlig statistikk for uføretrygdene. Blant 62–67-åringene, dvs. aldersgruppen som favner de siste årene det er mulig å motta uføretrygd før en må over på alderspensjon, var det ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå for årene 2015–2017, 30–31 prosent som mottok uføretrygd.⁴

Figur 3.1 viser videre at til sammen 41 prosent av utvalget hadde en mer tradisjonell yrkesavgang uten nedtrapping i forkant, mens 14 prosent hadde trappet ned før de gikk av. De som fortsatt var yrkesaktive i 2017 (14%) har vi i figuren fordelt på to søyler avhengig av om de på det tidspunktet befant seg i en nedtrappingsprosess (6%) eller om de fortsatt var yrkesaktive på samme nivå som tidligere år (8%). Dersom vi slår sammen de som trappet ned før avgang og de som i 2017 var i en nedtrappingsprosess, ser vi at 20 prosent har, eller hadde, en mer gradvis avgang fra arbeidslivet enn det mer tradisjonelle (dikotome) løpet.

Figur 3.1. Avgangsløp for aldersgruppen 67–75 år (%), n=1496

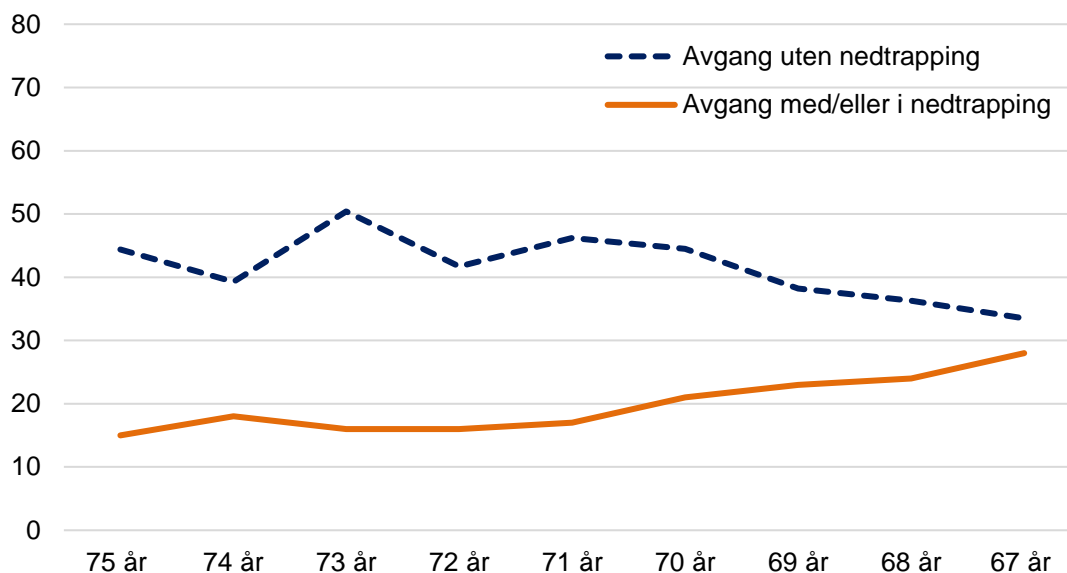


Finner vi noen tegn til at det har blitt mer vanlig å trappe ned før avgang? For å svare på dette spørsmålet har vi studert nærmere avgangsløpene til de enkelte alderskullene i utvalget vårt. I figur 3.2 sammenlikner vi avgang med og uten

⁴ <https://www.ssb.no/statbank/table/11714>.

nedtrapping. Førstnevnte gruppe inkluderer også de som fortsatt er yrkesaktive i 2017, men som befinner seg i en nedtrappingsprosess.⁵

Figur 3.2. Avgang med og uten nedtrapping for aldersgruppen 67–75 år (%)



Merknad: utvalgsstørrelsen for de ulike aldersgruppene er henholdsvis 126, 112, 135, 168, 184, 200, 170, 201 og 200.

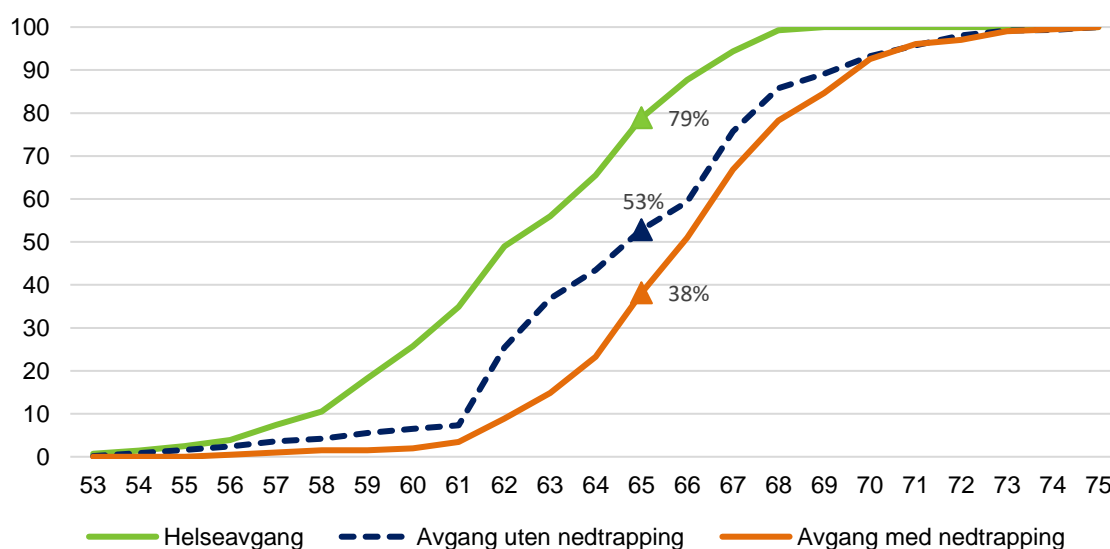
Ved å begynne med de eldste (75-åringene, født i 1941–42), som er de som i snitt startet avgangsprosessen først, ser vi at avstanden mellom de to kurvene er relativt stor – 44 prosent hadde en avgang uten nedtrapping, mens 15 prosent trappet ned først eller var i en nedtrappingsprosess. Det sistnevnte gjelder for kun én prosent av dette alderskullet ettersom de aller fleste var ute av arbeidslivet i 2017. Forskjellen mellom de to avgangsløpene er på 29 prosentpoeng. For de yngste (67-åringene, født 1949–50) er forskjellen derimot på kun 6 prosentpoeng. Blant 67-åringene var det 34 prosent som hadde forlatt arbeidslivet uten nedtrapping, mens 28 prosent hadde trappet ned først eller holdt på å trappe ned (henholdsvis 12 og 16 prosent). Økningen i andelen med nedtrapping fra de eldste (15%) til de yngste (28%) er altså på 13 prosentpoeng. Størstedelen av økningen finner sted mellom 71- og 67-åringene.

Ser vi så på respondenter med et identifisert avgangsårløp i den aktuelle perioden (2002–2017), finner vi at gjennomsnittlig avgangsalder var 62,6 år for de som forlot arbeidslivet av helsemessige årsaker. For de som ikke trappet ned før avgang, var gjennomsnittsalderen 65,1 år, mens den for de med nedtrapping var 66,4 år (forskjellene mellom gjennomsnittsalderne er alle signifikante). At avgangen skjer tidligere når den er helserelatert, er ingen overraskelse. Mer interessant er det at

⁵ Figur 3.2 viser ikke kurvene for andelen som var ute av yrkeslivet i 2002 eller hadde hatt en helseavgang og heller ikke de som fortsatt var yrkesaktive på samme nivå i 2017. Dermed summerer ikke andelen opp til 100 prosent.

de som trapper ned før avgang ser ut til å stå lenger i arbeid enn de med en mer abrupt avslutning på yrkeskarrieren. Dette går også tydelig fram i figur 3.3 der vi viser kumulativ prosent for avgangsalder etter avgangsløp. Blant de som hadde en helserelatert yrkesavgang, var nærmere 80 prosent ute av arbeidslivet ved 65-årsalderen. For de som gikk av uten nedtrapping, var andelen 53 prosent – litt over halvparten av disse hadde altså gått av da de var 65 år. For de som trappet ned før avgang derimot, var andelen på 38 prosent. Betydelig færre av de som trappet ned først hadde altså forlatt arbeidslivet ved fylte 65 år enn blant de som hadde sluttet uten noen nedtrapping i forkant.

Figur 3.3. Avgangsalder etter avgangsløp for aldersgruppen 67–75 år (kumulativ %), n=284/617/202



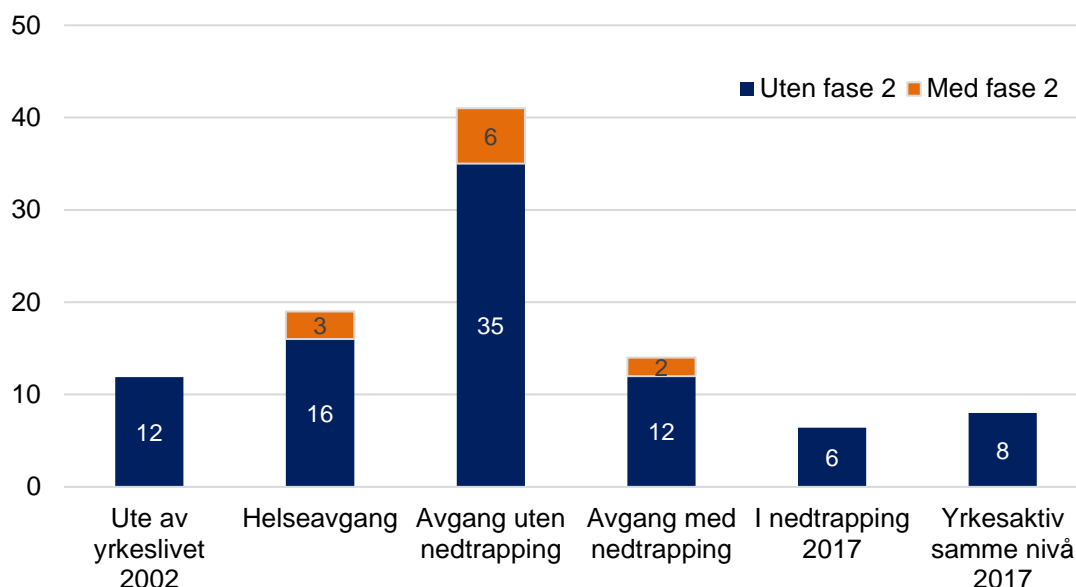
Tilknytning til arbeidslivet etter avgang

I tillegg til å identifisere avganger med og uten nedtrapping, helserelaterte avganger, samt fortsatt yrkesaktivitet i aldersgruppen 67–75 år, ønsket vi å kartlegge hvor utbredt det er å beholde en viss tilknytning til arbeidslivet *etter* avgangstidspunktet. Dette har vi valgt å kalle for yrkesfase 2. Som beskrevet over, kan ikke yrkesinntekten overstige beløpet som er satt som grense for yrkesavgang (1G) for å regnes som yrkesfase 2, men den kan heller ikke være for lav. Følgelig ser vi her på en opprettholdelse av en yrkesinntekt i størrelsesordenen 0,40–0,99G som fase 2.

Figur 3.4 viser samme fordeling som figur 3.1, men her har vi markert andelen der vi har identifisert en yrkesfase 2. Siden det er snakk om opprettholdelse av en viss tilknytning til arbeidslivet *etter* avgang, er det kun for de tre avgangsalternativene en slik fase er aktuelt – nemlig helseavgang (3%), avgang uten nedtrapping (6%) og avgang med nedtrapping (2%). Summert finner vi at til sammen 11 prosent av utvalget har eller har hatt en yrkesfase 2. Relativt sett utgjør denne fasen en nokså lik andel av de tre avgangsløpene, nærmere bestemt

16 prosent av de med helseavgang, 15 prosent av de som gikk av uten nedtrapping og 14 prosent av de som trappet ned før avgang.

Figur 3.4. Avgangsløp for aldersgruppen 67–75 år, inkludert yrkesfase 2 (%), n=1496



Oppsummert viser funnene at en drøy tredjedel av utvalget – 35 prosent – hadde en yrkesavgang *uten* nedtrapping i forkant av yrkesavgangen og *uten* noen sekundær yrkesfase etter at de hadde gått av. Disse kan vi altså si at har fulgt den mer tradisjonelle veien ut av arbeidslivet. En av fem trappet ned eller var i en nedtrappingsprosess i 2017 (14% hadde allerede gått av, mens 6% befant seg i en nedtrappingsprosess). Legger vi til de som beholdt en viss tilknytning til arbeidslivet (fase 2) etter en mer tradisjonell avgang (6%), og tilsvarende for de med en helserelatert avgang (3%), framgår det at nærmere tre av ti (29%) valgte alternative avgangsløp, slik det er definert her. I tillegg var 8 prosent yrkesaktive på samme nivå som før i 2017. Hvordan de avslutter karrieren, vet vi foreløpig ikke.

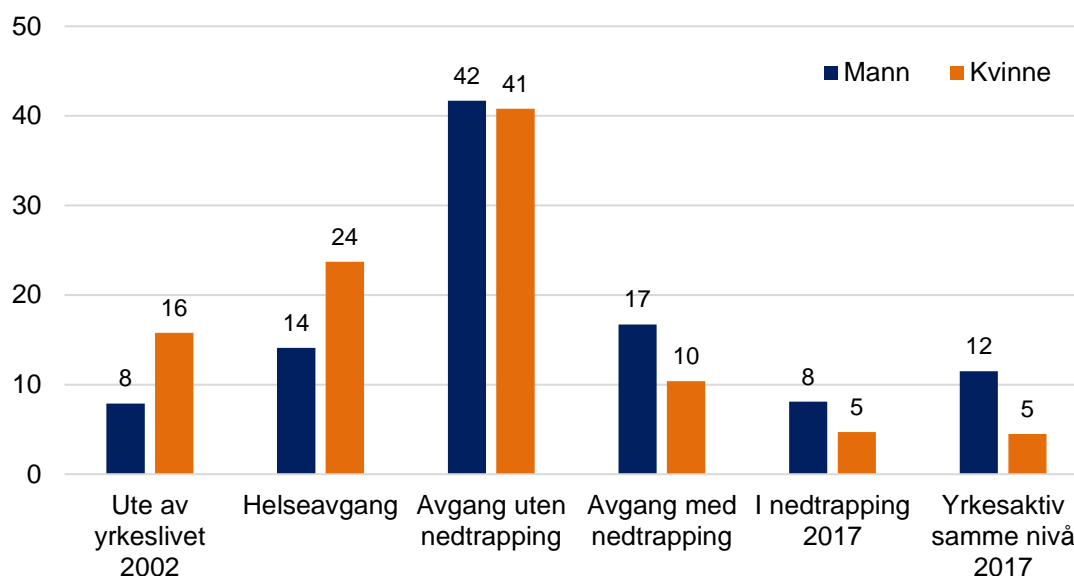
Varyerer avgangsløp med kjønn og utdanningsnivå?

Er det forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder overgangen fra yrkesaktivitet til et liv som pensjonist? Og hvilken rolle spiller utdanningsnivå? Vi vil her starte med å se på bivariate sammenhenger mellom henholdsvis kjønn og utdanning og de ulike veiene ut av arbeidslivet.

I figur 3.5 viser vi avgangsløpene for kvinner og menn. Her framgår det at menn i større grad enn kvinner hadde trappet ned før yrkesavgangen eller var i en nedtrappingsprosess. Blant kvinner er andelen 15 prosent, blant menn er den på 25 prosent. Resultatene tyder altså på at én av fire menn avsluttet, eller er i ferd med å avslutte, yrkeskarrieren ved å trappe ned på arbeidsinnsatsen (i form av reduksjon av yrkesinntekten). Kjønnsforskjellen er statistisk signifikant. Figuren viser også at menn i denne aldersgruppen (67–75 år) er mer tilbøyelige til å være

yrkesaktive enn kvinner, mens kvinner i større grad har hatt en helserelatert avgang fra arbeidslivet.

Figur 3.5. Avgangsløp for aldersgruppen 67–75 år, etter kjønn (%), n=737/759



I figuren over (figur 3.5) har vi ikke skilt ut andelene som har eller har hatt en yrkesfase 2 etter at de gikk av. Disse presenteres istedenfor i tabell 3.1 nedenfor. Forskjellen mellom kvinner og menn er så vidt signifikant, men uansett ikke stor med kun 3 prosentpoeng: til sammen 9 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene har, eller har hatt, en fase 2.

Tabell 3.1. Avgang uten og med yrkesfase 2, etter kjønn (67–75 år) (%)

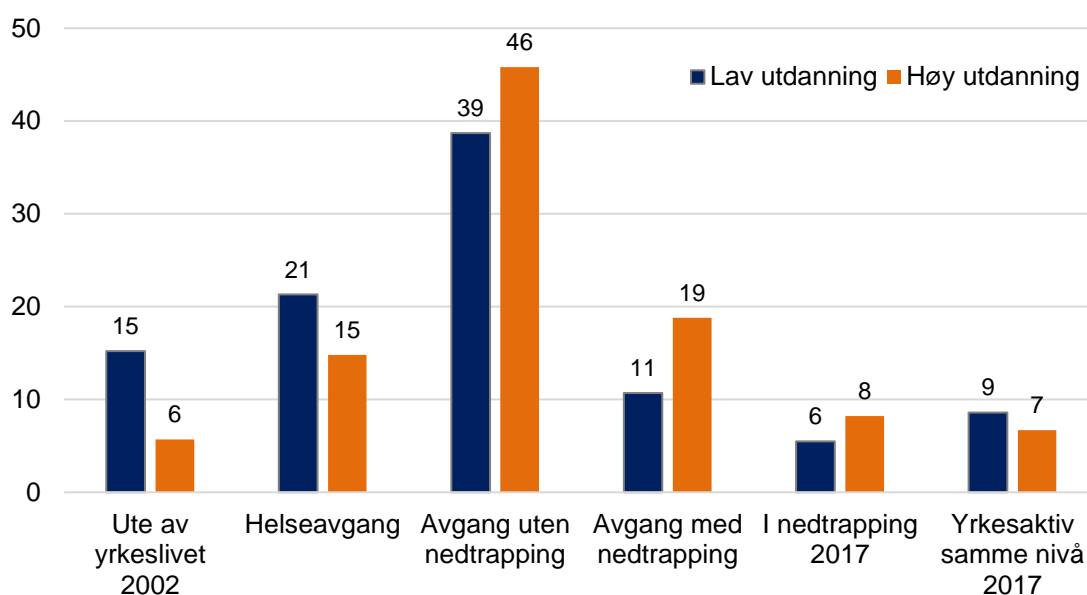
	Kvinner		Menn	
	Uten fase 2	Med fase 2	Uten fase 2	Med fase 2
Ute av yrkeslivet 2002	16		8	
Helseavgang	20	3	11	3
Avgang uten nedtrapping	36	5	35	7
Avgang med nedtrapping	9	1	14	2
Yrkesaktiv, men i nedtrapping 2017	5		8	
Yrkesaktiv samme nivå 2017	5		12	
Til sammen	91	9	88	12
(n)	759		737	

Ser vi så på nedtrapping og yrkesfase 2 samlet (tabell 3.1), finner vi at til sammen 23 prosent av kvinnene (9+5+9%) og 34 prosent av mennene (14+8+12%) har fulgt, eller følger, alternative avgangsløp enn det mer tradisjonelle mønsteret uten nedtrapping og uten noen tilknytning til arbeidslivet etter ordinær avgang.

Andelene kommer vi fram til på samme måte som da vi så på hele utvalget samlet (se kommentarer til figur 3.4), det vil si ved å slå sammen andelene med nedtrapping og yrkesfase 2. Blant menn viser det seg å være omtrent like vanlig med alternative avgangsløp som med det mer tradisjonelle uten nedtrapping og uten noen yrkesfase 2 (35%). For kvinner stiller det seg annerledes – her er andelen med et mer tradisjonelt avgangsløp høyere (36%) enn andelen som fulgte alternative veier ut av yrkeslivet (nedtrapping, yrkesfase 2) (23%).

I neste figur (figur 3.6) ser vi på avgangsløp etter utdanningsnivå. Som det framgår, skiller de to utdanningsgruppene (høy og lav utdanning) seg klart fra hverandre når det gjelder nedtrapping. Vesentlig flere av de høyt utdannede trappet ned før avgang og/eller befant seg i en nedtrappingsprosess (til sammen 27%) enn blant de med lav utdanning (17%). Figuren viser også at høyt utdannede i større grad enn de med lav utdanning hadde gått av uten nedtrapping, mens de lavt utdannede i større grad var ute av arbeidslivet i 2002 eller hadde hatt en helserelatert avgang i vårt tidsrom.

Figur 3.6. Avgangsløp for aldersgruppen 67–75 år, etter utdanningsnivå (%), n=972/522



Det å ha en yrkesfase 2 etter ordinær avgang varierer derimot ikke etter utdanning (vist i tabell 3.2 nedenfor). Andelene blant henholdsvis lavt og høyt utdannede er nærmest identiske – 11 og 12 prosent. Samlet sett hadde 38 prosent av de med høy utdanning et tradisjonelt avgangsløp (dvs. avgang uten nedtrapping og uten noen yrkesfase 2) mens 35 prosent trappet ned først (alternativt var i en nedtrappingsprosess) og/eller beholdt en tilknytning til arbeidslivet etter ordinær avgang (15% trappet ned, 8% var i en nedtrappingsprosess og 12% hadde en fase 2). For lavt utdannede er tilsvarende andeler henholdsvis 32 og 27 prosent. Den sistnevnte andelen består av 10 prosent som hadde trappet ned, 6 prosent som var i en nedtrappingsprosess og 11 prosent med en yrkesfase 2.

Tabell 3.2. Avgang uten og med yrkesfase 2, etter utdanning (67–75 år) (%)

	Lav utdanning		Høy utdanning	
	Uten fase 2	Med fase 2	Uten fase 2	Med fase 2
Ute av yrkeslivet 2002	15		6	
Helseavgang	17	4	14	1
Avgang uten nedtrapping	32	6	38	7
Avgang med nedtrapping	10	1	15	4
Yrkesaktiv, men i nedtrapping 2017	6		8	
Yrkesaktiv samme nivå 2017	9		7	
Til sammen	89	11	88	12
(n)	972		522	

Sammenhengen med nedtrapping for både kjønn og utdanning holder seg signifikant i en multivariat analyse der vi også kontrollerer for andre forhold, nærmere bestemt alder, egenvurdert helse og økonomisk situasjon (tabell 3.3, modell 2) og ulike forhold ved jobben respondentene hadde i 2007 (modell 3).

Analysene viser at det å være mann og det å ha høy utdanning øker sjansen for å gå igjennom en nedtrappingsfase før endelig avgang. Det gjør også det å vurdere helsen som utmerket eller svært god. Vurderingen av egen økonomiske situasjon ser derimot ikke ut til å ha noe å si for tendensen til nedtrapping. De to sistnevnte forholdene er målt i 2007. Det samme gjelder for karakteristika ved tidligere jobb, hvor vi finner at både tidligere lederoppgaver og selvstendig næringsvirksomhet øker sannsynligheten for nedtrapping. Resultatene tyder altså på at nedtrapping er noe som «ressurssterke» i større grad enn personer med mindre ressurser har muligheter for å velge.

At de aller eldste (73–75 år) ikke ser ut å skille seg fra de yngste (67–68 år) kan virke noe underlig gitt resultatene som er fremstilt i figur 3.2. Forklaringen ligger i at vi i den multivariate analysen som ligger til grunn for tabell 3.3 har med et krav om yrkesaktivitet i 2007 for å kunne studere betydningen av ulike forhold ved jobben den gang. En viss andel av de eldste hadde forlatt arbeidslivet i 2007, hvilket betyr at respondentene som er inkludert i det multivariate analyseutvalget utgjør en mer selektert gruppe med hensyn til avgangsalder og muligens også avgangsløp (her: nedtrapping).

Tabell 3.3. Sammenheng mellom kjønn, alder, utdanning, selvvalgt helse i 2007, økonomisk situasjon i 2007, ulike aspekter ved jobben i 2007, og avgangsløp (0=avgang uten nedtrapping, 1=avgang med nedtrapping). OLS-regresjoner, ustandardiserte B-koeffisienter

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Kjønn (1=mann)	0,137***	0,132***	,093*
Høy utdanning	0,079*	0,070 [□]	,069 [□]
Alder (i 2017) (ref.kat. 67–68 år)			
69–70 år		-0,081 [□]	-,079 [□]
71–72 år		-0,135**	-,122*
73–75 år		-0,073	-,056
Utmerket eller meget god subjektiv helse i 2007		0,074*	,064 [□]
God økonomi i 2007 (lett/svært lett å få endene til å møtes)		0,062	0,060
Jobbet heltid i 2007			,054
Arbeidstilknøyning i 2007 (ref.kat. offentlig ansatt)			
Privat ansatt			,039
Selvstendig næringsdrivende			,104 [□]
Lederoppgaver i 2007			,064 [□]
Konstant	0,258***	0,246***	0,167**
Adj. R²	0,022	0,037	0,043
N	715	715	715

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05, [□]p < 0,1

I tillegg til variablene som er med i analysene presentert i tabell 3.3, testet vi også om ulike forhold ved det psykososiale arbeidsmiljøet hadde noen betydning for nedtrapping, hvilket det viste seg at de ikke hadde. Vi valgte derfor å ikke inkludere resultatene for disse variablene i tabellen.

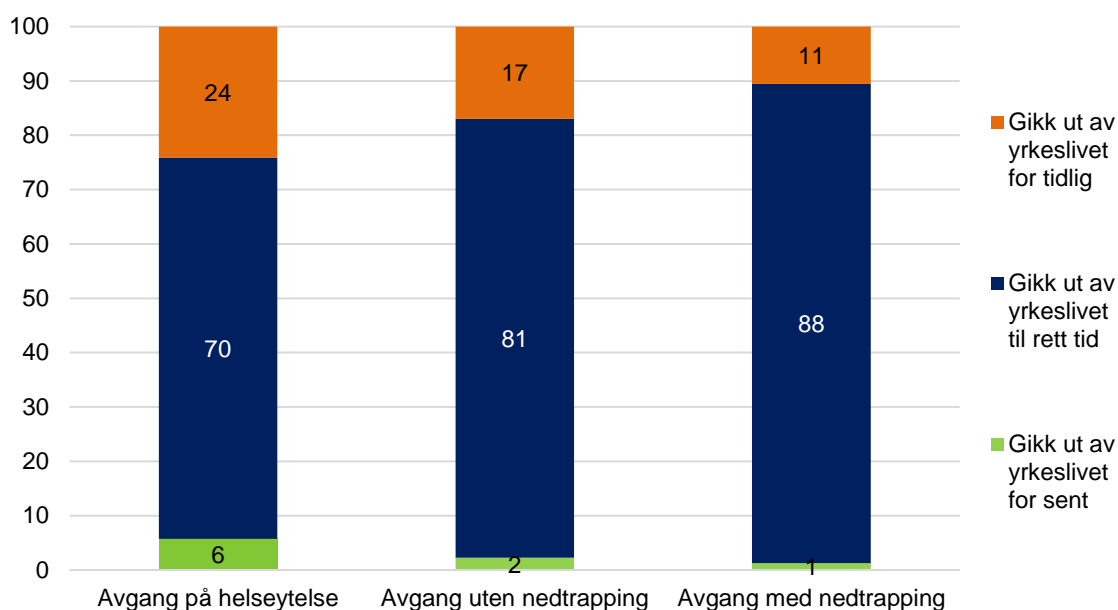
Avgangsløp og fornøydhets med avgangstidspunktet

Det siste vi skal se på er i hvilken grad type avgangsløp har noe å si for hvor fornøyde respondentene er med avgangstidspunktet, det vil si hvorvidt de mener at de gikk av for tidlig, for sent eller til rett tid. Vi skiller her mellom de som hadde en helserelatert avgang, de som sluttet uten nedtrapping og de som trappet ned før de gikk av. Som vi allerede så i figur 3.3, er forskjellene i avgangsalder relativt store mellom de tre gruppene. Den gjennomsnittlige avgangsalderen er på henholdsvis 62,6 år (helseavgang), 65,1 år (avgang uten nedtrapping) og 66,4 år (avgang med nedtrapping).

Uansett avgangsløp mener majoriteten at de gikk av til rett tid (figur 3.7). Det er likevel sånn at det er færrest blant de med en helserelatert avgang som er av denne oppfatningen (70%). Blant de som gikk av uten og med nedtrapping er andelen henholdsvis 81 og 88 prosent. Nærmere ni av ti av de som trappet ned

før de gikk ut av yrkeslivet mener altså at de sluttet til rett tid. I denne siste gruppen er det nesten ingen (kun 1%) som tenker at de gikk av for sent, mens 11 prosent mener at de gikk av for tidlig. Heller ikke blant respondenter som hadde en mer tradisjonell avgang uten nedtrapping er det vanlig å være av den oppfatningen at avgangen skjedde for sent (kun 2% mener dette). Men i denne sistnevnte gruppen oppgir 17 prosent at de gikk av for tidlig. Forskjellene mellom de to gruppene (med og uten nedtrapping) er statistisk signifikante – både når det gjelder opplevelsen av å ha gått av for tidlig og å ha sluttet til rett tid.

Figur 3.7. Fornøydhets med avgangstidspunkt for aldersgruppen 67–75 år, etter avgangsløp (%), n=245/531/161⁶



Oppsummering og avslutning

Tidligere studier av yrkesavgang har først og fremst vært opptatt av å fastslå om en avgang fra arbeidslivet har funnet sted eller ikke, og når den i så fall skjedde, for på den måten å kunne studere faktorer som påvirker avgangstidspunktet (eller avgangsalderen) eller for å undersøke konsekvenser av yrkesavgang. Vi har i dette kapitlet ønsket å belyse prosessen rundt avgangen og kartlegge ulike typer avgangsløp. Men å formulere enkle, operasjonaliserbare kriterier for å fange opp alternative veier ut av arbeidslivet enn den mer tradisjonelle, dikotome avgangen, er ikke noen rett fram prosedyre. Vi startet derfor ut med å undersøke inngående inntektsforløpene til NorLAG-deltakere som var 70 år i 2017. Denne kartleggingen viste et mangfold av veier ut av arbeidslivet. Det var likevel noen mønstre som

⁶ Forklaringen på at N her summerer til 937 og ikke til 1103 (slik som i figur 3.3), er at noen av respondentene som ifølge vår operasjonalisering av avgangstidspunkt ut fra registerdata er ute av yrkeslivet, i NorLAG3 enten oppga å ha noe inntektsgivende arbeid eller at de opplevde seg som yrkesaktive, slik at de ikke har fått spørsmålet om hvor fornøyde de er med avgangstidspunktet.

tegnet seg, som vi så tydelig igjen da vi undersøkte avgangsløpene for en større aldersgruppe (67–75 år). Disse vil vi oppsummere nedenfor ved å svare på spørsmålene vi stilte innledningsvis.

1. *Hvor vanlig er det å trappe ned en periode før endelig avgang fra arbeidslivet versus det å slutte mer abrupt?* Det er fortsatt en god del som følger en tradisjonell overgang fra yrkesaktivitet til et liv som pensjonist utenfor det betalte arbeidsmarkedet ved at de forlater jobben uten å trappe ned i forkant og uten å beholde noen tilknytning til arbeidslivet i årene etter avgangen. I utvalget vi har sett på her, som består av NorLAG-deltakere i alderen 67–75 år i 2017, ser vi at dette gjelder for en drøy tredjedel (35%). En av fem hadde derimot trappet ned i forkant av avgangen eller befant seg i en nedtrappingsprosess.

Ved å sammenlikne avgangsløpene til de ulike alderskullene, er det mye som tyder på at nedtrapping har blitt mer vanlig. Mens 15 prosent av de eldste (75-åringene) hadde trappet ned før de gikk av eller befant seg i en nedtrappingsprosess, gjaldt det samme for 28 prosent av de yngste (67-åringene). Blant de yngste er også forskjellen i andelene med og uten nedtrapping relativt liten (6 prosentpoeng) sammenliknet med hva som er tilfellet for de eldste (29 prosentpoeng).

2. *Hvor utbredt er helserelaterte avganger sammenliknet med andre typer avgangsløp?* I vårt utvalg av 67- til 75-årige NorLAG-deltakere forlot en snau femtedel (19%) yrkeslivet via en helserelatert ytelse. I tillegg hadde 12 prosent avgang før 2002, som er det første året vi har registeropplysninger om inntekt for. Sannsynligvis har en god del av disse også sluttet av helsemessige årsaker. Ut over dette består siste gruppe trolig også av en del personer som aldri har hatt noen, eller kun har hatt en løs, tilknytning til det betalte arbeidsmarkedet.

3. *Finner vi eksempler på personer som vender tilbake igjen til en relativt høy yrkesaktivitet etter at de har gått av?* Svaret er at det gjør vi i svært liten grad i vårt materiale. I de tilfellene hvor respondenter har en inntekt som først synker til under 1G for så å stige igjen til over 1G, ser dette ut til å dreie seg om andre forhold enn reversering slik vi her har definert denne typen forløp. Det virker først og fremst å gjelde for personer som enten har en gjeninntreden i arbeidslivet etter en periode på helseytelser, eller er selvstendig næringsdrivende med store svingninger i inntekt (uten at dette nødvendigvis reflekterer reelle endringer i yrkesaktivitet), eller personer der inntekten stiger til over 1G, men bare så vidt.

4. *Ser det ut som at type avgangsløp har noe å si for avgangsalderen?* Det er en klar sammenheng mellom avgangsløp og avgangsalder. De som forlater arbeidslivet via en helserelatert ytelse går, naturlig nok, av tidligst i snitt (62,6 år). Det som imidlertid er interessant er forskjellen mellom de som trapper ned før de slutter og de som har en mer abrupt avgang uten noen nedtrapping i forkant. Gjennomsnittsalderen er på henholdsvis 65,1 år for de som sluttet uten noen nedtrapping og 66,4 år for de som trappet ned først. Blant de med en helserelatert avgang hadde 79 prosent forlatt arbeidslivet som 65-åring eller yngre. Blant de som gikk av uten å trappe ned først, er tilsvarende andel på 53 prosent, mens for de som

trappet ned før de gikk av, var det 38 prosent som hadde forlatt arbeidslivet da de nådde 65 år.

Konklusjonen er altså at nedtrapping kan se ut til å henge sammen med en senere avgang fra arbeidslivet. Dette kan virke å stå i motsetning til hva Hess og kolleger (Hess, Bauknecht & Pink 2018) kom fram til gjennom analyser av komparative data fra The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) og The English Longitudinal Study of Ageing (ELSA). De studerte om en endring fra fulltid til deltid mot slutten av karrieren kunne bidra til en utsettelse av yrkesavgangen, men fant at eldre yrkesaktive som reduserte arbeidstiden var tilbøyelige til å slutte tidligere enn de som forble fulltids yrkesaktive. Den negative effekten var imidlertid nærmest ubetydelig for Sveriges del, mens resultatet for Danmark viste det motsatte – altså at nedtrapping ga et senere avgangstidspunkt, og sånn sett i tråd med våre funn. I en norsk studie konkluderte Hermansen (2015) at såkalt faset pensjonering (som tilsvarer nedtrapping) ikke hadde noen effekt på avgangstidspunktet. Studiedesignet hans var annerledes enn det vi har benyttet, ved at han tok utgangspunkt i opplysninger på virksomhetsnivå, nærmere bestemt hvorvidt bedriften tilbød muligheten for redusert arbeidstid for eldre ansatte. Videre undersøkte han tidlig avgang, mens vi har her sett på avgang uavhengig av om den finner sted tidlig eller sent. Til sist kan det legges til at Hermansen analyserte data for perioden 2000 til 2010, det vil si før innføringen av pensjonsreformen i 2011. Sammenhengen mellom nedtrapping og avgangsalder på virksomhetsnivå kan ha endret seg etter den tid.

5. *Hvor vanlig er det å beholde en viss tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgangen?* Gjennomgangen vår avdekket et mønster vi har valgt å kalle en yrkesfase 2, det vil si en type fortsettelse av yrkeskarrieren etter avgang, men da i begrenset omfang, inntektsmessig. En slik «fase 2» kan like gjerne etterfølge en nedtrappingsprosess som en mer tradisjonell, abrupt, avgang. Også blant personer som har en helseavgang, fant vi at enkelte beholdt en viss arbeidstilknytning før de til slutt var helt uten inntektsgivende arbeid. Tilsammen identifiserte vi en yrkesfase 2 for 11 prosent av analyseutvalget. Ser vi kun på de med et fastsatt avgangså, er andelen som beholdt en tilknytning til arbeidslivet etter avgang på 15,5 prosent. Hvor mye arbeid som faktisk utføres i en slik sekundær yrkesfase, er det ikke godt å si noe sikkert om. For noen kan det dreie seg om styreverv som krever en viss arbeidsinnsats, for andre kan det være snakk om selvstendig næringsvirksomhet der det legges ned en god del arbeid, men der yrkesinntekten er mer beskjeden. For andre igjen kan det handle om småjobber av begrenset art.

6. *Variierer avgangsløp med kjønn og utdanningsnivå?* Vi finner at menn er mer tilbøyelige enn kvinner til å trappe ned før endelig avgang. De er også i større grad fortsatt yrkesaktive i 2017 enn det kvinner er, mens kvinner i større grad har hatt en helserelatert avgang fra arbeidslivet. Kjønnforskjellen når det gjelder en yrkesfase 2, er ikke stor, men tendensen er at det er noe vanligere for menn enn for kvinner å beholde en viss tilknytning til yrkeslivet etter avgang. Utdanningsnivå ser derimot ikke ut til å spille noen rolle for en fase 2, men har betydning for

nedtrapping. Høyt utdannede trapper i større grad ned før avgang enn det som er tilfellet blant lavt utdannede. Lavt utdannede er mer tilbøyelige til å ha gått ut av yrkeslivet av helsemessige årsaker.

7. *Hvilken betydning har helse, økonomisk situasjon og karakteristika ved jobben?* Vurderingen av egen økonomiske situasjon virker ikke å spille noen signifikant rolle for om en trapper ned eller ikke. Helse derimot har betydning – det å vurdere helsen som utmerket eller svært god øker sjansen for nedtrapping. Det samme gjelder for følgende forhold ved jobben (målt i 2007): lederoppgaver og selvstendig næringsvirksomhet. Vi kan dermed konkludere at nedtrapping virker å være et avgangsløp som de mer ressurssterke i større grad har mulighet for å velge. Funnene er i så måte i tråd med konklusjonen til Hansson og kolleger (2018) som går ut på at menn, høyt utdannede og de med god helse har større mulighet for å påvirke prosessen rundt yrkesavgangsbeslutningen.

8. *Har type avgangsløp noe å si for hvor fornøyd en er med avgangstidspunktet?* Selv om flesteparten av NorLAG-deltakerne som ikke lenger er i jobb, oppgir at de gikk av til rett tid, ser vi likevel at dette henger delvis sammen med type avgangsløp. Blant de som trappet ned før de forlot yrkeslivet, er det så mange som 88 prosent som mente at de gikk av til rett tid, mens 11 prosent mente at de gikk av for tidlig. Blant de som sluttet uten noen nedtrapping i forkant, er det 17 prosent som oppga at de sluttet for tidlig, mens 81 prosent mente at avgangstidspunktet fant sted til rett tid. Forskjellene er ikke store, men de er statistisk signifikante. Det er også viktig å merke seg at blant respondenter med en helserelatert avgang, er det nærmere en fjerdedel som er av den oppfatning at de gikk av for tidlig.

Referanser

Barban, N., de Luna, X., Lundholm, E., Svensson, I. & Billari, F. C. (2017). Causal effects of the timing of life-course events. *Sociological Methods & Research*, 49(1), 216–249. <https://doi.org/10.1177/0049124117729697>

Blekesaune, M. & Hansen, T. (2021). Human values and retirement experiences: A longitudinal analysis of Norwegian data. *Social Indicators Research*, 157(3), 1001–1019. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02687-7>

Blekesaune, M. & Skirbekk, V. (2012). Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway. *European Journal of Ageing*, 9(3), 199–206. <https://doi.org/10.1007/s10433-011-0212-6>

Bloemen, H., Hochguertel, S. & Zweerink, J. (2016). Gradual retirement in the Netherlands: An analysis using administrative data. *Research on Aging*, 38(2), 202–233. <https://doi.org/10.1177/0164027515585358>

Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The Gerontologist*, 46, 514–523. <http://dx.doi.org/10.1093/geront/46.4.514>

Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992–2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384–403. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt146>

- Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2018). Is bridge job activity overstated? *Work, Aging and Retirement*, 4(4), 330–351. <https://doi.org/10.1093/workar/way006>
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P. (2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: A 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Ageing*, 13, 39–48. <https://doi.org/10.1007/s10433-015-0357-9>
- Eyjólfssdóttir, H. S., Baumann, I., Agahi, N. & Lennartsson, C. (2021). How to measure retirement age? A comparison of survey and register data. *Journal of Population Ageing*, 14(2), 143–161. <https://doi.org/10.1007/s12062-019-09254-6>
- Hansson, I., Zulka, L. E., Kivi, M., Hassing, L. B. & Johansson, B. (2018). *Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?* Delegationen för seniorarbetskraft, rapport 14/2018.
- Herlofson, K., Hellevik, T. & Pedersen, A. W. (2022). *Hvordan måle alder for avgang fra yrkeslivet?* Paper til FOSA-seminaret, Losby, 21.–22. april.
- Herlofson, K., Hellevik, T., Frøyland, K., Salomon, R. H., Terjesen, H. C. Aa. & Solem, P. E. (2020). *Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?* NOVA Rapport nr. 6/2020. Oslo: Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6, 44–67. <https://doi.org/10.7577/njsr.2082>
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J. & Vestad, O. L. (2013). Does retirement age impact mortality? *Journal of Health Economics*, 32(3), 586–559. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2013.03.001>
- Hess, M., Bauknecht, J. & Pink, S. (2018). Working hours flexibility and timing of retirement: Findings from Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 30(5), 478–494. <https://doi.org/10.1080/08959420.2018.1500857>
- Johansson, P., Laun, L. & Palme, M. (2016). Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden. I Wise, D. A. (red.), *Social Security Programs and Retirement around the World: Disability Insurance Programs and Retirement* (s. 369–410). Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226262604.001.0001>
- Kim, J. E. & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 10(3), 83–86. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00121>
- Kridahl, L. & Kolk, M. (2018). Retirement coordination in opposite-sex and same-sex married couples: Evidence from Swedish registers. *Advances in Life Course Research*, 38, 22–36. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.10.003>
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4), 313–329. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-04-05>
- Moen, P. (2004). Midcourse. Navigating retirement and a new life stage. I J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (red.), *Handbook of the Life Course* (s. 269–291). New York: Springer.

- Palme, M. & Svensson, I. (2004). Income security programs and retirement in Sweden. I J. Gruber & D. A. Wise (red.), *Social security programs and retirement around the world: Micro-estimation* (s. 579–641). Chicago: University Press.
- Platts, L., Corna, L., Worts, D., McDonough, P., Price, D. & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: A prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439–464. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000885>
- Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M. & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain futures: Organisational influences on the transition from work to retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), 335–350. <https://doi.org/10.1017/S1474746418000180>
- Qi, H., Helgertz, J. & Bengtsson, T. (2018). Do notional defined contribution schemes prolong working life? Evidence from the 1994 Swedish pension reform. *The Journal of the Economics of Ageing*, 12, 250–267. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2016.11.001>
- Quinn, J., Cahill, K., & Giandrea, M. (2019). Transitions from career employment among public- and private-sector workers. *Journal of Pension Economics & Finance*, 18(4), 529–548. <https://doi.org/10.1017/S1474747218000434>
- Rijs, K. J., Cozijnsen, R. & Deeg, D. J. H. (2012). The effect of retirement and age at retirement on self-perceived health after three years of follow-up in Dutch 55–64-year-olds. *Ageing & Society*, 32(2), 281–306. <https://doi.org/10.1017/S0144686X11000237>
- Smeaton, D., Di Rosa, M., Principi, A. & Butler, Z. (2018). Reverse retirement – a mixed methods study of returning to work in England, Italy and the United States: Propensities, predictors and preferences. *International Journal of Ageing and Later Life*, 12(1), 5–40. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.17360>
- Svensson, I., Lundholm, E., De Luna, X. & Malmberg, G. (2015). Family life course and the timing of women’s retirement – a sequence analysis approach. *Population, Space and Place*, 21(8), 856–871. <https://doi.org/10.1002/psp.1950>
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. I G. E. Adams & T. A. Beehr (red.), *Retirement. Reasons, processes, and outcomes* (s. 6–52). New York: Springer.
- Tang, F. & Burr, J. A. (2015). Revisiting the pathways to retirement: a latent structure model of the dynamics of transition from work to retirement. *Ageing & Society*, 35(8), 1739–1770. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000634>
- Veenstra, M., Herlofson, K., Aartsen, M., Hansen, T., Hellevik, T., Henriksen, G., Løset, G. K. & Vangen, H. (2021). Cohort profile: The Norwegian Life Course, Ageing and Generation Study (NorLAG). *International Journal of Epidemiology*, 50(3), 728–729i. <https://doi.org/10.1093/ije/dyaa280>
- Vickerstaff, S. & Cox, J. (2005). Retirement and risk: The individualisation of retirement experiences? *The Sociological Review*, 53(1), 77–95. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00504.x>
- Örestig, J., Strandh, M. & Stattin, M. (2013). A wish come true? A longitudinal analysis of the relationship between retirement preferences and the timing of retirement. *Population Ageing*, 6, 99–118. <https://doi.org/10.1007/s12062-012-9075-7>

4 Avgangstidspunkt – planer og realiteter

Tale Hellevik og Katharina Herlofson

Når fleksibiliteten i pensjonssystemet øker og yrkesavgangsprosessen i større grad er et individuelt prosjekt, kan det få betydning for sammenhengen mellom yrkesavgangsplaner og faktisk avgang. I dette kapitlet vil vi undersøke i hvilken grad det er vanlig å gå ut av yrkeslivet som planlagt med særlig fokus på de som *ikke* følger opp planene sine, det vil si de som går av tidligere eller senere enn det de hadde sett for seg. Ved hjelp av data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon, vil vi studere nærmere hva som kan ha bidratt til at planene ikke ble fulgt. I tillegg vil vi se på om pensjonsreformen har ført til noen endring i graden av overensstemmelse mellom folks planer og faktiske avgang.

Tidligere forskning

Mange faktorer kan spille inn når det gjelder forholdet mellom intensjoner/planer på den ene siden, og handlinger/atferd på den andre. Innenfor personlighets- og sosialpsykologien er det utviklet teoretiske rammeverk for å forstå og forklare hva som kan «forstyrre» denne sammenhengen (Ajzen 1985, 1988, Fishbein & Ajzen 2010). Manglende samsvar representerer ikke nødvendigvis et problem for individene. Dette vil blant annet avhenge av hvilken betydning som tillegges planene som er lagt og hva det er som gjør at de ikke blir fulgt. Når det er en viss avstand i tid mellom planlegging og gjennomføring, slik det vil kunne være mellom planlegging av avgangstidspunkt og faktisk avgang fra yrkeslivet, kan det skje endringer i individenes egne liv eller i omgivelsene som motiverer til en helt udramatisk tilpasning. For eksempel har pensjonsreformen gitt noen nye muligheter både i form av større fleksibilitet i alder for uttak av alderspensjon, og det å kunne kombinere yrkesinntekt med pensjonsinntekt. De som hadde lagt planer før reformen trådte i kraft, kan ha endt opp med å ikke følge disse simpelthen fordi de fikk bedre oversikt over hvordan det nye pensjonssystemet fungerer etter hvert som de nærmet seg avgangstidspunktet. For andre kan større omveltninger i privatlivet eller på arbeidsplassen ha ført til en mer ufrivillig endring av planene.

Det finnes bare et relativt begrenset tilfang av studier som belyser sammenhengen mellom planer for avgangstidspunkt (eller avgangsalder) og faktisk avgang. Dette henger nok i stor grad sammen med at slike analyser krever longitudinelle data med opplysninger om avgangsplaner på ett tidspunkt og faktisk avgang på et senere.

Solem og kolleger (2016) legger vekt på at styrken i sammenhengen avhenger av hvor konkrete planene er. Det å vurdere å gå av på et visst tidspunkt, korrelerer bare svakt, mer spesifikke ønsker betyr mer, mens klare og tydelige planer er det som best predikerer avgangstidspunktet. Basert på analyser av data fra Finland konkluderte Nivalainen (2022) at planlagt tidspunkt for avgang – kontrollert for en

rekke andre forhold inkludert kjønn, alder, utdanningsnivå, økonomisk situasjon, helsesituasjon, sivilstand, partners arbeidstilknytning, og arbeidsforhold som sektortilhørighet, yrkesstatus og vurdering av arbeidsmiljø/arbeidsoppgaver – var den faktoren som i størst grad predikerte faktisk avgangstidspunkt, uavhengig av om det gjaldt en tidlig eller en sen yrkesavgang. Det siste står i kontrast til en nederlandsk studie der forfatterne fant at spesielt personer som hadde planlagt å stå lenge ofte endte opp med å ikke gjennomføre planene sine, og da fordi de gikk av tidligere enn de hadde sett for seg (van Solinge & Henkens 2010). Forfatterne begrunner resultatet med at pensjonssystemet i Nederland er lite fleksibelt og at dette gjør det vanskelig å bli værende i arbeidslivet utover en viss alder. Finland derimot, som Nivalainens studie er fra, har et mer fleksibelt system med muligheter for å starte uttak av full pensjon i aldersspennet 63–68 år.⁷

Hvor mange forlater arbeidslivet som planlagt? I studien til Nivalainen (2022) referert til over, forlot i underkant av halvparten av utvalget yrkeslivet i tråd med intensjonene sine. Resultatet er nokså likt det Tuominen mfl. (2012) kom fram til i en tidligere studie fra Finland. De fant at litt over halvparten fulgte opp planene sine. Disse andelene likner også på det studien til Solem mfl. (2016) viser for Norges del. For rundt 45 prosent var det samsvar mellom den alderen de hadde bestemt seg for å gå av og alderen da de faktisk sluttet. Når forskerne derimot så på foretrukket avgangsalder, og ikke på alderen respondentene hadde bestemt seg for å gå av, var samsvaret mindre – 26 prosent. Analysene til Solem og kolleger ble basert på NorLAG-data fra 2002 og 2007, altså *før* innføringen av pensjonsreformen. Den gangen var vanlig pensjonsalder 67 år, mens mulighetene for tidlig pensjonering (AFP) for en stor andel startet ved 62 år. Forskerne fant da også at det var planer om å gå av ved 62 eller 67 år som i størst grad ble oppfylt.

Kanskje ikke så overraskende viser tidligere studier at der hvor planene *ikke* blir fulgt, henger *retningen* på avviket sammen med hvor tidlig eller sent det var snakk om å gå av. Sannsynligheten for å gå av før planlagt er større for de som planla en sen avgang, mens det motsatte er tilfellet for de som planla en tidlig avgang (Nivalainen 2022, Solem mfl. 2016). Når det ellers gjelder hvilke faktorer som kan forklare at folk slutter tidligere eller står lenger i arbeid enn de opprinnelig så for seg, virker det første å ha blitt belyst i større grad enn det siste. For avgang før tiden, går dårlig helse igjen (f.eks. Solem mfl. 2016, Munnell, Sanzenbacher & Rutledge 2018, Nivalainen 2022). Det er ikke bare helseendringer som skjer etter at planer har blitt lagt som spiller inn. Også helsesituasjonen slik den var før eller under planleggingen har vist seg å bidra til at avgangen finner sted tidligere enn planlagt (Munnell mfl. 2018, Nivalainen 2022). I tillegg til dårlig helse, fant Solem og kolleger (2016) at lav utdanning og det å ha manuelt arbeid økte sannsynligheten for at arbeidstakere gikk av tidligere enn de hadde bestemt seg for, mens disse forholdene ikke hadde betydning i den finske studien til Nivalainen (2022). Andre faktorer som er funnet å kunne føre til at folk går av tidligere enn deres intensjoner tilsier inkluderer det å ufrivillig miste jobben (Munnell mfl. 2018)

⁷ Gjelder for perioden dataene i Nivalainens (2022) studie er fra, det vil si 2008–2016.

eller at ektefellen pensjonerer seg (Munnell mfl. 2018, Nivalainen 2022). Nivalainen så også på vurderingen av arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø, som viste seg å ha lite å si for samsvaret mellom planlagt og faktisk avgangstidspunkt. En forklaring som er gitt på at faktisk avgang kommer *senere* enn planlagt, er at tanken på å gå av kan friste mindre når avgangsalder og «sannhetens øyeblikk» nærmer seg (Solem 1989).

Analyseutvalg

For å studere sammenhengen mellom planlagt og faktisk avgangsalder skal vi benytte et utvalg bestående av respondenter som deltok både i NorLAG2 og NorLAG3, som var yrkesaktive på det første tidspunktet (i 2007), ute av yrkeslivet på det siste (i 2017), og da i pensjonsalder (dvs. 62 år eller eldre) (n=1309). Videre må disse respondentene ha oppgitt en planlagt avgangsalder i NorLAG2 (n=508), og de må ha svart på spørsmålet om årstall for når de sist var i arbeid i NorLAG3 (n=471). Til slutt ønsker vi også å bestemme avgangstidspunkt ut fra registerdata, blant annet for å kunne skille mellom ulike typer av avgangsløp (se forrige kapittel) for å si noe om betydningen av avgangsprosessen for samsvaret mellom planer og faktisk avgang. Med kravet om at respondentene i utvalget må ha de nødvendige registeropplysningene for å få til dette, sitter vi igjen med 421 respondenter.⁸

Spørsmålet om planlagt avgangsalder er det siste i en serie som starter med å spørre respondentene om de har tenkt noe på når de vil gå av med pensjon (i NorLAG3 endret til «...gå ut av yrkeslivet»). Deretter blir respondentene bedt om å oppgi en alder de kunne tenke seg å gå av hvis de fikk velge helt fritt, før de til slutt blir spurt om de har bestemt seg for en alder de vil gå av. For siste spørsmål, som er det vi her kaller for planlagt avgangsalder, er det en relativt høy andel som ikke oppgir noen alder fordi de enten ikke har tenkt på dette eller de har tenkt, men ikke bestemt seg.

Resultater

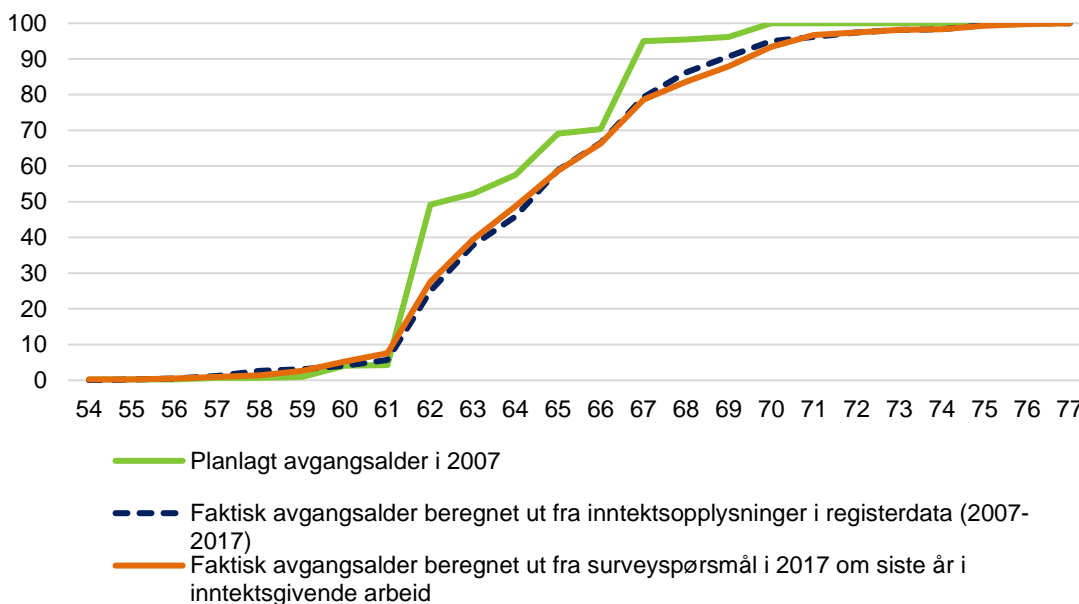
Sammenhengen mellom planlagt og faktisk avgangsalder

Vi starter analysen med å se på forholdet mellom planlagt og faktisk avgangsalder (det siste målt ut fra både surveysspørsmål og registeropplysninger) på aggregert nivå (figur 4.1). De kumulative grafene for faktisk avgangsalder viser at det er en høy grad av overensstemmelse mellom de to målene. Derimot ligger grafen for

⁸ Én av respondentene mangler informasjon om utdanningsnivå. Dette betyr at for regresjonsanalysene i tabell 4.1, 4.2 og 4.3, der utdanning er med som uavhengig variabel, er n=420. I den siste regresjonsanalysen i tabell 4.4 er kun respondenter som svarte på post/web-skjemaet i NorLAG3 inkludert, som gir n=353. For en deskriptiv beskrivelse av sammensetningen av disse to utvalgene, se tabell 1 og 2 i kapitlets appendiks. For figur 4.4, 4.5, 4.6 og 4.8 ligger det andre utvalg til grunn. Disse er beskrevet i teksten i tilknytning til analysen.

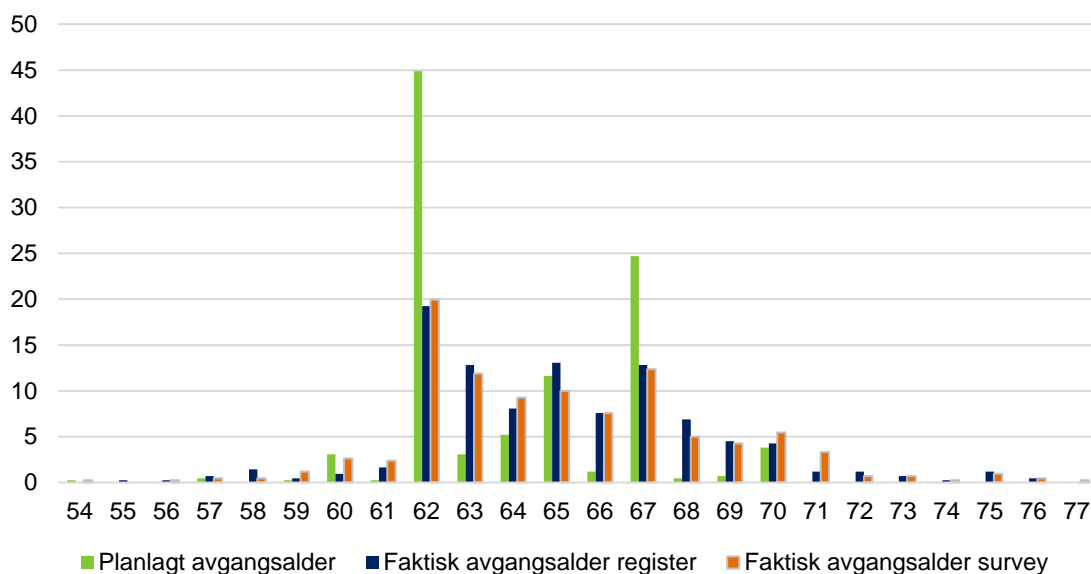
planlagt avgangsalder klart høyere enn de to andre fra 62 år og oppover, som betyr at respondentene i snitt planla å gå av tidligere enn de endte med å gjøre.

Figur 4.1. Planlagt og faktisk avgangsalder (målt ut fra hhv. surveyspørsmål og registerdata) (kumulativ %), n=421



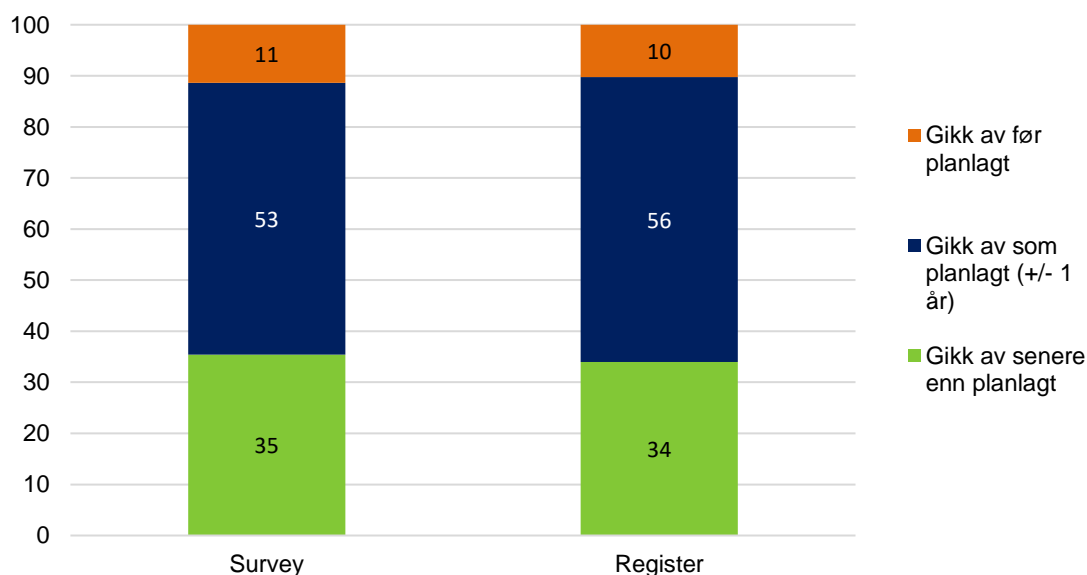
Planlagt avgangsalder er i stor grad knyttet til tre alderstrinn: 62, 65 og 67 år (figur 4.2). Hele 82 prosent av utvalget vårt oppgir en av disse tre aldre som tidspunktet de har tenkt å gå av (hhv. 45, 12 og 25%). At særlig 62 og 67 år velges av mange i NorLAG2 er ikke så overraskende gitt at i 2007 var 62 år alderen der yrkesaktive med rett på førtidspensjon (AFP) kunne gå over på denne ordningen, mens *alle* yrkesaktive hadde rett på vanlig alderspensjon fra 67 år. Planer om å gå av ved 65 år kan ha sammenheng med at dette er den obligatoriske aldersgrensen for en del av stillings-/yrkesgruppene med særaldersgrense (se kapittel 2). Målene på faktisk avgangsalder har også toppen ved 62, 65 og 67 år, men fordelingene er betydelig mer spredt utover enn for planlagt avgangsalder (beregnet ut fra registerdata havner 45 prosent på ett av de tre alderstrinnene, ut fra surveyspørsmål er det snakk om 42 prosent). At svarene på planlagt avgangsalder graviterer mot tre alderstrinn som alle representerer naturlige avgangstidspunkt gitt pensjonssystemets utforming da surveyen ble gjennomført, kan være et tegn på at det for en del respondenter likevel dreier seg mer om forventninger til avgang enn at de har lagt planer med utgangspunkt i egen situasjon. Dette kan også være med på å forklare at flere til syvende og sist ender med å gå av på et annet tidspunkt.

Figur 4.2. Planlagt og faktisk avgangsalder (målt ut fra hhv. surveyspørsmål og registerdata) (%), n=421



Går vi over til å se sammenhengen på individnivå, er det kun litt over halvparten av respondentene i utvalget (hhv. 53 og 56% med hvert av de to målene for faktisk avgang) som gikk av ved det alderstrinnet de planla (figur 4.3). Dette til tross for at vi lar kategorien omfatte avvik på pluss/minus ett år. Litt over en tredjedel ble stående lenger enn det de så for seg, mens ca. en tiendedel, dvs. betydelig færre, gikk av før de hadde planlagt. Igjen er det liten forskjell på om vi lar faktisk avgangsalder måles ved hjelp av registerdata eller surveyspørsmål.

Figur 4.3. Sammenheng mellom planlagt og faktisk avgangsalder (målt ut fra hhv. Surveyspørsmål og registerdata) (%), n=421



Har det blitt noen endring etter pensjonsreformen?

Som beskrevet i kapittel 2: I pensjonssystemet som ble innført etter pensjonsreformen i 2011, er alderen for uttak av alderspensjon i folketrygden gjort fleksibel mellom 62 og 75 år på actuarielt nøytrale vilkår. Det har også blitt mulig fritt å kombinere inntekt fra arbeid og inntekt fra pensjon. Med fleksibiliteten som ligger i det nye systemet, virker det i utgangspunktet rimelig å forvente at individene har fått større mulighet til å gjøre slik de selv ønsker, og at dermed samsvaret mellom planer og faktisk avgang har økt. For å undersøke om vi finner en slik utvikling, vil vi se planer som respondenter oppga i NorLAG1 (2002) opp mot det faktiske avgangstidspunktet de samme respondentene oppga i NorLAG2 (2007), og sammenlikne med forholdet mellom planer lagt av respondenter i NorLAG2 (2007) og deres faktisk avgangstidspunkt oppgitt i NorLAG3 (2017).

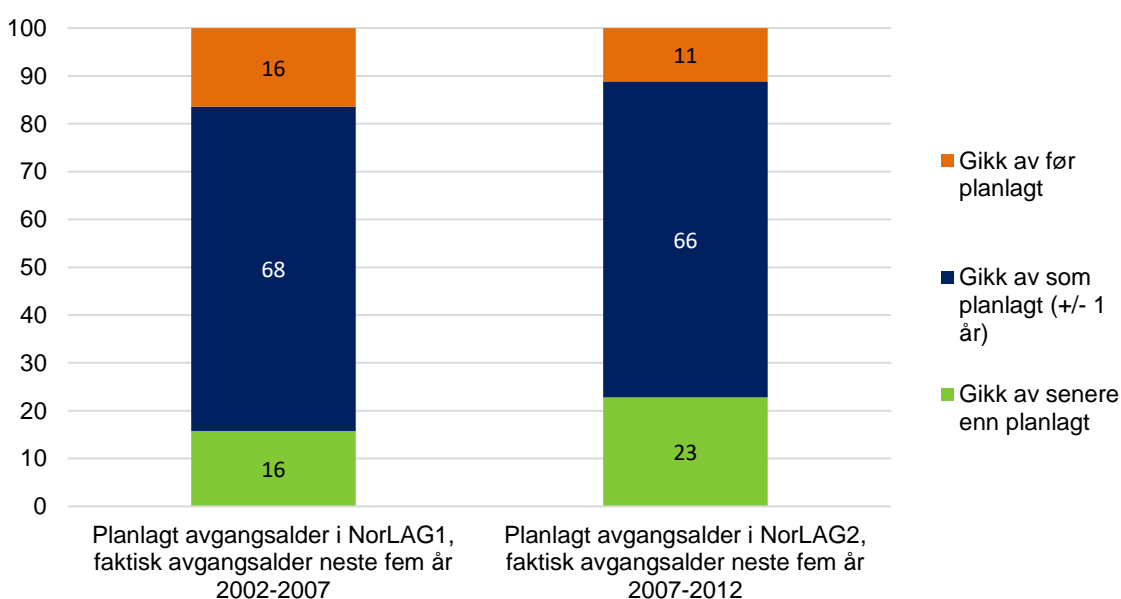
For at de to utvalgene skal være mest mulig like, og dermed sammenliknbare, må vi gjøre følgende avgrensninger: 1) Begge utvalgene avgrenses til å omfatte respondenter som er i alderen 57 til 66 år på det første tidspunktet der de svarer på sin planlagte avgangsalder. Nedre aldersgrense bestemmes av hensyn til avstanden mellom NorLAG1 og NorLAG2, som er på fem år. For at de yngste respondentene i det første utvalget skal rekke å komme i pensjonsalder i NorLAG2 (dvs. fylle 62 år) må de være minst 57 år i NorLAG1. Den øvre aldersgrensen på 66 år velges fordi det er relativt få respondenter som fremdeles er yrkesaktive ved fylte 67 år eller senere i begge utvalgene. 2) I det første utvalget har respondentene mulighet til å gå av i årene fra 2002 til 2007 før de intervjues om når de sist var i jobb i NorLAG2. Respondentene i utvalg nummer to har til forskjell hele ti år på seg til å tre ut av yrkeslivet før de blir spurt om avgangsåret i NorLAG3. For å gjøre sammenlikningsgrunnlaget likt settes det et kriterium i begge tilfellene om at planlagt avgangsalder skal sees opp mot faktisk avgangsalder fra yrkeslivet i *de fem påfølgende årene*. Vi sitter da igjen med to utvalg på henholdsvis 152 og 215 respondenter.

At vi ser på avgang i fem påfølgende år, betyr at utvalg nummer to ender opp med å ha kun to mulige avgangsåre i tiden etter pensjonsreformen (dvs. 2011 og 2012), noe som reduserer sannsynligheten for å finne noen effekt av denne i vår analyse. Hovedkonklusjonen blir da også at det er liten forskjell mellom utvalgene når det gjelder andelen som går av slik de planla (figur 4.4). Derimot er det en liten, men signifikant tendens til at flere blir stående *lenger* enn de planla (det er også færre som går av før planlagt i utvalg nummer to sammenliknet med utvalg en, men differansen er ikke signifikant på 5 prosentnivå). Forskjellene mellom de to utvalgene innebærer at mens det er like vanlig å gå av tidligere som senere enn planlagt i utvalg nummer en, er det blitt mer enn dobbelt så vanlig å stå forbi planlagt avgangstidspunkt som å gå av før dette i utvalg nummer to.

Innledningsvis spekulerte vi på om pensjonsreformen ville kunne gi en høyere grad av samsvar mellom planer og atferd, fordi det nye systemet gir større fleksibilitet og dermed valgfrihet til individene. Det vi i stedet finner, er en tendens til at flere står lenger enn det de så for seg, noe som kan ha å gjøre med at NorLAG2-

surveyen ble gjennomført tre–fire år før pensjonsreformen trådte i kraft. Selv om reformen var på trappene, var det nok mange som ikke var klar over endringene som skulle komme da de oppga ønsket avgangsalder i 2007. Eksempelvis kan det ha vært vanskelig å se for seg muligheten for å kombinere arbeid og pensjon, som flere likevel kan ha endt opp med å benytte seg av. Et annet forhold som kan ha bidratt, er dersom omleggingen av pensjonssystemet gjorde det nødvendig for en del personer å stå lenger enn de opprinnelig ønsket. Det kan gjelde for personer som var omfattet av den gamle AFP-ordningen og som mistet retten til tidlig uttak av folketrygd/AFP ved fylte 62 fordi den opptjente pensjonsretten var for liten til å sikre et tilstrekkelig pensjonsnivå ved fylte 67 år.

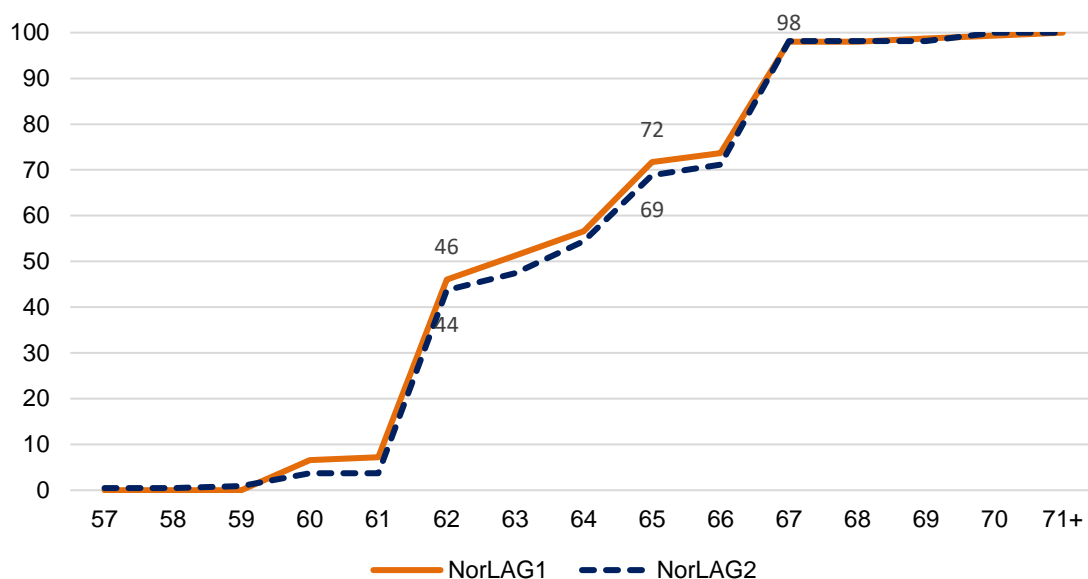
Figur 4.4. Sammenheng mellom planlagt og faktisk avgangsalder (målt ut fra survey-spørsmål) blant yrkesaktive i alderen 57–66 år i NorLAG1 og NorLAG2 (%), n=152/215



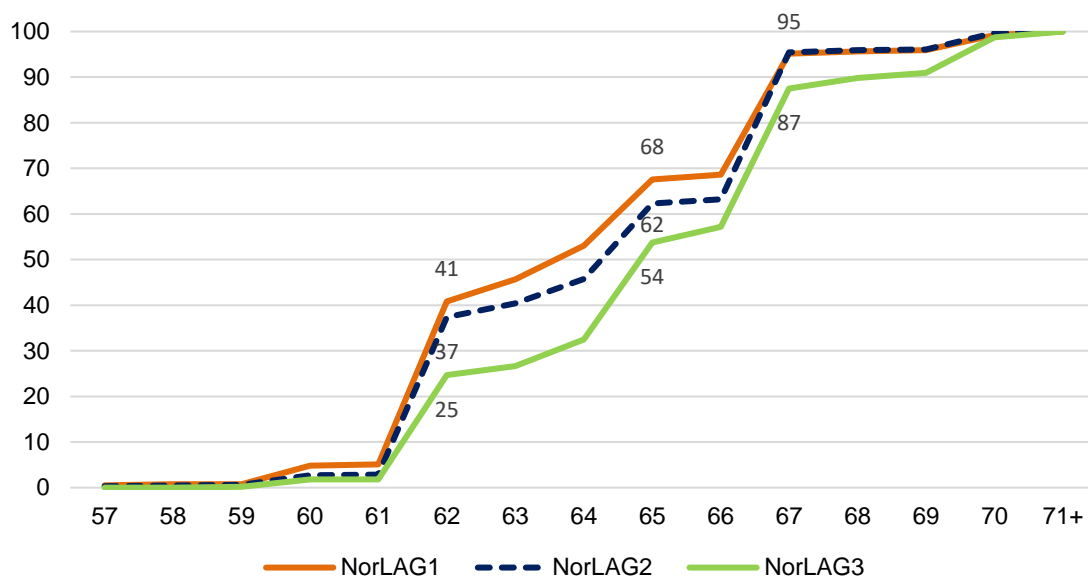
Dersom alderen respondentene planla å gå av i snitt var lavere i utvalg nummer to sammenliknet med utvalg nummer en, kunne en siste forklaring vært at det var blitt «lettere» å passere planlagt avgangsalder i det siste utvalget. Det viser seg imidlertid å være svært liten forskjell i planlagt avgangsalder mellom de to, og den lille tendensen som er, går i retning av en høyere gjennomsnittlig planlagt avgangsalder i det siste sammenliknet med det første utvalget (figur 4.5).

Hvis vi ser på yrkesaktive personer i alderen 57 til 66 år i de tre surveyene uten å gjøre noen andre avgrensninger for utvalgene, blir tendensen til en økning i planlagt avgangsalder over tid tydeligere (figur 4.6). Forskjellen er større mellom NorLAG2 og NorLAG3, enn mellom NorLAG1 og NorLAG2. I tillegg til at det er et lengre tidsrom mellom de to siste undersøkelsene, slik at de generelle utviklingstrendene som går i retning av at folk jobber lenger (Nordby & Næsheim 2017) får virke i flere år, så vil trolig eldre yrkesaktive i 2017 – seks år etter pensjonsreformen – være klar over og forholde seg aktivt til de mulighetene som ligger i det nye pensjonssystemet i større grad enn det eldre yrkesaktive gjorde i 2007 da gjennomføringen av reformen ennå var tre–fire år unna i tid.

Figur 4.5. Planlagt avgangsalder blant yrkesaktive i alderen 57–66 år i NorLAG1 og NorLAG2 (kumulativ %), n=152/215



Figur 4.6. Planlagt avgangsalder blant yrkesaktive i alderen 57–66 år i NorLAG1, NorLAG2 og NorLAG3 (kumulativ %), n=392/658/551



Det er også en økende tendens mellom de tre surveyrundene til å ikke oppgi noen avgangsalder overhodet (respondentene har ikke tenkt på når de vil gå av, eller de har ikke bestemt seg, eller de svarer at de ikke vet): Blant 57–66-åringene gjelder dette for 50 prosent i 2002, 54 prosent i 2007 og 62 prosent i 2017. Igjen er altså forskjellen større mellom de to siste rundene enn mellom de to første.

I en tidligere analyse av NorLAG-dataene med et utvalg av respondenter som var med i NorLAG2 og NorLAG3, fant Hellevik og Herlofson (2020) at det å ikke ha planlagt noe avgangstidspunkt økte sannsynligheten for å ende med å stå lenge i arbeid (dvs. til etter fylte 67 år) i omtrent samme grad som det å planlegge for å

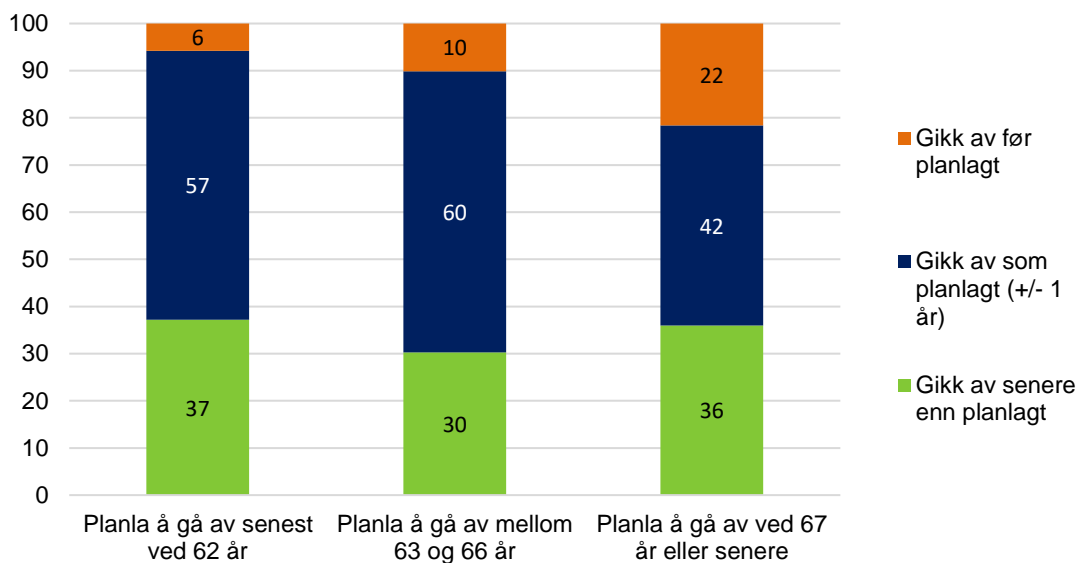
gå av sent. Svarene på spørsmålet om planer i NorLAG3 sammenliknet med de foregående undersøkelsesårene (økning i gjennomsnittlig planlagt avgangsalder samt flere som ikke har bestemt seg) peker med andre ord mot at de som er yrkesaktive i alderen 57 til 66 år i 2017 har potensiale til å bli stående lenger i arbeid enn tidligere kohorter.

Hva ser ut til å bidra til at planer ikke blir fulgt?

Som et utgangspunkt for analysene i dette kapitlet, har vi tenkt på det som noe positivt at folk får til å følge planene sine, og dermed går ut av yrkeslivet på det tidspunktet de så for seg. I de tilfellene hvor avgangen blir tidligere enn planlagt, anser vi det som mest sannsynlig at dette utgjør et negativt utviklingsforløp for individene det gjelder, mens det synes mer tvetydig om det å stå lenger enn planlagt signaliserer noe positivt eller noe negativt. Intensjonen med analysene som følger nedenfor, der vi skal undersøke hvilke faktorer som øker sannsynligheten for de to formene for diskrepans, er å få noen flere svar på hva det å gå av tidligere eller senere enn planlagt kan tenkes å representere.

Vi nevnte innledningsvis i kapitlet at tidligere studier har vist at *hvilken* alder som individene planlegger å gå av har betydning for sammenhengen med planene. Ikke minst gjelder dette for hvorvidt det er snakk om en tidlig eller sen avgang. Vår forventning er at jo yngre alder det planlegges for, desto mindre sannsynlig er det å ende opp med å gå av før dette tidspunktet (gitt pensjonssystemets regelverk med nedre aldersgrenser og økonomiske insentiver mot å gå av for tidlig), mens jo senere alder det planlegges for, desto vanskeligere kan det være å oppnå eller stå forbi denne alderen, ettersom antall år øker der det kan inntreffe endringer enten på arbeidsplassen eller i privatlivet som framskynder avgangen. I tillegg spiller også øvre aldersgrenser i arbeidslivet inn (se kapittel 2). Vi ser tydelig en slik tendens i utvalget vårt (figur 4.7). Andelen som forlot yrkeslivet tidligere enn planlagt stiger med økende planlagt avgangsalder, fra 6 prosent blant de som ville gå av senest ved 62 år til 22 prosent blant de som så for seg å stå i arbeid til de var minst 67 år, mens andelen som går av enten som planlagt eller senere enn planlagt minker tilsvarende. Det siste skyldes imidlertid kun en nedgang i andelen som gikk av i tråd med sine intensjoner; andelen som gikk av senere enn planlagt varierer lite og er tilnærmet lik i de to yttergruppene (hvv. 37 og 36%).

Figur 4.7. Sammenheng mellom planlagt og faktisk avgangsalder (målt ut fra survey-spørsmål) etter hvorvidt planene gjaldt tidlig, middels eller sen avgang (%), n=421



At andelen som går av senere enn planlagt varierer lite med hvilken alder som ble planlagt, støtter en antakelse om at det vil kunne ligge årsaker av svært ulik karakter bak et slikt utviklingsforløp. I diskusjonen av hvorfor det kan se ut til å ha blitt vanligere å stå lenger enn planlagt etter pensjonsreformen (figur 4.4), så vi for oss muligheten av både en «positiv» forklaring (endringer i pensjonssystemet har gitt nye muligheter til å stå lenger som noen respondenter har benyttet seg av) og en «negativ» forklaring (endringer i pensjonssystemet har gjort det nødvendig for noen respondenter å stå lenger). Også for utvalget i figur 4.7 ble pensjonsreformen gjennomført etter at respondentene oppga sine planer for avgang, som kan gjøre de samme to forklaringene aktuelle her. Det virker da rimelig å tenke seg at den «positive» forklaringen er mest relevant for de som hadde sene avgangsplaner, det vil si at disse personene har vært mer interessert i å gripe nye muligheter til å kunne arbeide lenger enn de som opprinnelig ønsket å gå av så tidlig som mulig. Å ha blitt nødt til å jobbe lenger enn planlagt virker derimot mest relevant som forklaring der hvor planene gjaldt en tidlig avgang. I det nye pensjonssystemet har avgangsalder direkte innvirkning på hvor mye en person får utbetalt i alderspensjon, og en tidlig avgang kan gi svært lave utbetalinger. Det kreves dessuten en viss mengde opptjente pensjonspoeng for overhodet å kunne starte med uttak av alderspensjon før fylte 67 år. Dersom det å jobbe forbi en planlagt avgangsalder for noen innebærer en ønsket/frivillig endring og for andre en framtvunget/ufrivillig endring, kan resultatet bli at det er vanskeligere å finne signifikante effekter av potensielle forklaringsfaktorer for denne typen diskrepans mellom planer og faktisk avgang. Dette kan være nyttig å ha i mente når vi senere i kapitlet gjennomfører multivariate analyser for å se på hvilke forhold som øker sannsynligheten for å gå av henholdsvis tidligere eller senere enn planlagt.

Fordi den planlagte avgangsalderen har betydning for om respondentene ender med å gå av slik de så for seg eller ikke, skal vi starte med å gjøre en multivariat analyse der vi ser nærmere på hvordan planlagt avgangsalder varierer mellom ulike grupper (tabell 4.1). Vi tredeler variabelen: Planer om en tidlig avgang, dvs. senest ved 62 år, blir kodet -1, planer om en mer middels avgangsalder fra 63 til 66 år blir kodet 0, mens planer om å stå minst til fylte 67 år blir kodet 1. Denne inndelingen betyr at signifikant negative effekter viser en tendens til å planlegge å gå av tidlig, mens signifikant positive effekter viser en tendens til å planlegge å gå av sent. I tillegg til kjønn, alder og utdanning, inkluderer analysen i tabell 4.1 uavhengige variabler for helsestatus, økonomisk situasjon og arbeidssituasjon i 2007, dvs. forhold som er samtidige med at planene oppgis.

Vi ser at alder har en klar sammenheng med planene som ble lagt i 2007. Nærmere bestemt hadde respondentene i de to eldste aldersgruppene oftere planer om å gå av sent (dvs. etter 67) enn respondentene i yngste aldersgruppe (referansekategorien). Mønsteret er langt på vei en konsekvens av aldersspennet som gruppene dekker. Respondenter som var 74 år eller eldre i 2017, og da 64 år eller eldre i 2007, hadde allerede passert det vi har definert som en tidlig avgang da de oppga planlagt avgangsalder, og slik sett vil de nødvendigvis oftere ha planer om høyere avgangsalder. Det samme gjelder også delvis for nest eldste gruppe, som var 70–73 år i 2017 (og dermed 60–63 år i 2007).

Oppfatning om egen helse har også betydning for planlagt avgangsalder, der de som anså helsen som utmerket eller meget god hadde større sannsynlighet for å planlegge å gå av sent enn de med en dårligere vurdering. For synet på egen økonomi er forholdet motsatt: Her hadde de som vurderte sin økonomiske situasjon som svært bra (lett eller svært lett å få endene til å møtes) større sannsynlighet for å planlegge å gå av tidlig enn de som anså økonomien som ikke fullt så gunstig. Videre hadde selvstendig næringsdrivende større sannsynlighet for å planlegge å gå av sent sammenliknet med både offentlig og privat ansatte. Den siste forskjellen er ikke vist i tabellen, men er signifikant på 0,1 prosents nivå. Kjønn, utdanningsnivå, arbeidstid (heltid vs deltid), ansattes sektortilhørighet (offentlig vs privat), og det å ha lederoppgaver eller ikke, har ingen betydning for planlagt avgangsalder i vårt utvalg. I siste kolonne er det lagt til enkeltvis ulike variabler for opplevd arbeidssituasjon. Vi ser at tre av dem er signifikante. Å føle seg verdsatt av ledelsen, ha mulighet til å lære nye ting og være svært fornøyd med jobben sin, gjorde det mer sannsynlig at respondentene planla å gå av sent.

Tabell 4.1. Sammenheng mellom kjønn, alder, utdanning, selvvalgt helse i 2007, økonomisk situasjon i 2007, ulike aspekter ved jobben i 2007, og tendensen til å planlegge å gå av tidlig, middels eller sent^a. OLS-regresjoner, ustandardiserte B-koeffisienter

	Modell 1	Modell 2	Modell 3-11
Mann	-0,030	-0,090	-
Alder (i 2017) (ref.kat. 62–65 år)			
66–69 år	0,091	0,086	-
70–73 år	0,725***	0,715***	-
74+ år (eldste person er 79 år)	1,489***	1,467***	-
Høy utdanning	0,020	0,039	-
Utmerket eller meget god subjektiv helse i 2007	0,227**	0,211**	-
God økonomi i 2007 (lett/svært lett å få endene til å møtes)	-0,219**	-0,220**	-
Jobbet heltid i 2007		0,040	-
Arbeidstilknøytning i 2007 (ref.kat. offentlig ansatt)			
Privat ansatt		0,099	-
Selvstendig næringsdrivende		0,384*	-
Lederoppgaver i 2007		0,042	-
Vurdering av arbeidsmiljø/-oppgaver i 2007 (variablene er lagt enkeltvis til modell 2)			
Lite varierte arbeidsoppgaver (1=ikke i det hele tatt)			-0,017
Vanskelig å lære datasystemer (1=ikke i det hele tatt)			0,066
Uregelmessig arbeidstid (1=ikke i det hele tatt)			0,062
Oppjaget/masete arbeidssituasjon (1=i stor grad)			-0,119
Verdsettelse fra ledelsen (1=i stor grad) ^b			0,184*
Kolleger spør om råd (1=i stor grad) ^c			-0,122
Mulighet til å lære nye ting (1= i stor grad)			0,164*
Selvbestemmelse i jobben (1=i stor grad)			0,044
Svært fornøyd med nåværende jobb (plassering 8–10 på skala fra 0 til 10)			0,172*
Konstant	-0,661***	-0,739***	-
Adj. R²	0,365	0,371	-
N	420	420	420

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

^a Avhengig variabel er planlagt avgangsalder: tidlig avgang (senest ved 62 år) = -1, middels avgang (63–66 år) = 0, sen avgang (67 år eller senere) = 1. Negative effekter betyr tendens til tidlig avgang, positive effekter tendens til sen avgang.

^b Spørsmålet ble ikke stilt til selvstendig næringsdrivende. Disse 24 respondentene er med i 0-kategorien.

^c Spørsmålet ble ikke stilt til selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Disse 10 respondentene er med i 0-kategorien.

I resten av kapitlets analyser er det grad av overensstemmelse mellom avgangsplaner og faktisk avgang som er avhengig variabel. Også denne deles i tre, der en tidligere avgang enn planlagt gis verdien -1, samsvar mellom planer og avgang

(+/- 1 år) verdien 0, og en senere avgang enn planlagt verdien 1. Signifikant negative effekter vil dermed vise en tendens til å gå av før planlagt, mens signifikant positive effekter viser en tendens til å gå av senere enn planlagt.

Alder har igjen sterke signifikante effekter, som betyr at det er flere blant de eldste enn de yngste som endte med å stå lenger i arbeid enn de planla (tabell 4.2). Også her vil dette delvis være en nødvendig følge av aldersspennet gruppene dekker og hva det innebærer: De eldste gruppene i utvalget vil i mindre grad kunne omfatte personer som har gått av tidlig (og da kanskje før alderen de planla), i og med hele eller store deler av gruppen allerede hadde passert denne alderen i 2007 da de fremdeles var yrkesaktive, og de vil være mer selektert enn de yngste når det gjelder det å stå lenge i jobb (og da kanskje forbi alderen de planla å gå av). Alderseffektene blir spesielt tydelige i modell 3, når vi kontrollerer for respondentenes planlagte avgangsalder. Sistnevnte variabel viser en klar tendens til at jo høyere alder respondentene så for seg å gå av, desto mer sannsynlig er det at de endte med å gå av før dette tidspunktet (slik vi så i figur 4.7). Fordi vi også fant at eldre aldersgrupper oftere så for seg å stå lenge i arbeid, betyr det at planlagt avgangsalder skjuler noe av effekten av alder.

I tillegg til alder og planlagt avgangsalder, ser vi at type arbeidstilknytning også har signifikant betydning. Selvstendig næringsdrivende har større sannsynlighet for å gå av før planlagt sammenliknet med både offentlig og privat ansatte. Den siste forskjellen, som ikke vises i tabellen, er signifikant på 0,05 og 0,1 prosents nivå henholdsvis i modell 2 og 3. Som vi husker fra tabell 4.1 planla selvstendig næringsdrivende oftere enn ansatte å stå lenge i arbeid, slik at noe av effekten forsvinner ved kontroll for planlagt avgangsalder i modell 3, men brorparten gjenstår.⁹ At respondenter som opplever å ha det svært romslig økonomisk har større sjanse for å stå lenger enn planlagt enn de som har det mindre romslig økonomisk, viser seg i sin helhet å skyldes at disse respondentene også hadde planer om å gå av tidligere (effekten er ikke lenger signifikant i modell 3).

Ellers er det mange faktorer som ikke ser ut til å ha noen betydning for om respondentene oppfyller sine planer eller ikke. Verken kjønn, utdanningsnivå, opplevd helse i 2007, endring i opplevd helse mellom 2007 og 2017, arbeidstid i 2007 (heltid/deltid), sektortilhørighet blant ansatte i 2007 (offentlig/privat), eller å ha lederoppgaver i 2007, slår signifikant ut. Heller ikke de ni variablene for opplevd arbeidssituasjon i 2007 – lagt til modell 3 enkeltvis – har signifikante effekter (ikke vist i tabell).

⁹ Det er ikke en del av forklaringen at selvstendig næringsdrivende gikk av mye tidligere enn ansatte. Tvert imot er gjennomsnittlig avgangsalder nesten et helt år høyere for de selvstendig næringsdrivende i utvalget sammenliknet med de ansatte (ikke vist i tabell).

Tabell 4.2. Sammenheng mellom kjønn, alder, utdanning, selvurdert helse i 2007, endring i helse 2007–2017, økonomisk situasjon i 2007, ulike aspekter ved jobben i 2007, planer om å gå av tidlig, middels eller sent, og tendensen til å gå av tidligere enn planlagt, som planlagt eller senere enn planlagt^a. OLS-regresjoner, ustandardiserte B-koeffisienter

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Mann	-0,008	-0,017	-0,035
Alder i 2017 (ref.kat. 62–65 år)			
66–69 år	0,388***	0,381***	0,407***
70–73 år	0,414***	0,423***	0,611***
74+ år (eldste person er 79 år)	0,552***	0,571***	0,932***
Høy utdanning	-0,033	-0,063	-0,051
Utmerket eller meget god subjektiv helse i 2007	-0,059	-0,070	-0,038
Endring i helsesituasjon 2007–2017 (ref.kat. negativ utvikling)			
Stabil	0,046	0,048	0,027
Positiv utvikling	-0,017	-0,023	-0,095
God økonomi i 2007 (lett/svært lett å få endene til å møtes)	0,127 ^a	0,127 ^a	0,072
Jobbet heltid i 2007		0,067	0,073
Arbeidstilknytning i 2007 (ref.kat. offentlig ansatt)			
Privat ansatt		-0,049	-0,028
Selvstendig næringsdrivende		-0,368**	-0,279*
Lederoppgaver i 2007		0,053	0,069
Planlagt avgangsalder i 2007 (ref.kat. senest ved 62 år)			
Mellom 63 og 66 år			-0,298***
67 år eller senere			-0,493***
Konstant	-0,177	-0,190	-0,085
Adj. R²	0,063	0,073	0,140
N	420	420	420

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05, ^ap < 0,1

^a Avhengig variabel er sammenheng mellom planer og faktisk avgang: tidligere enn planlagt = -1, som planlagt = 0, senere enn planlagt = 1. Negative effekter betyr tendens til å gå av tidligere enn planlagt, positive effekter tendens til å gå av senere enn planlagt.

I forrige kapittel så vi at type avgangsløp – det vil si om respondentene gikk av på en helseytelse, hadde en nedtrappingsfase før de gikk av, eller gikk av uten noen nedtrapping – hadde sammenheng med hvilken alder de gikk av. Personer med en helseavgang forlot arbeidslivet klart tidligst, mens personer med nedtrapping sto lengst i arbeid (figur 3.3). I tabell 4.3 er type avgangsløp lagt til modell 2 og 3 fra tabell 4.2 (vi viser her kun effekten av avgangsløp, ettersom tilføyelsen av variabelen endrer lite på signifikansen til de andre uavhengige variablene). Det tradisjonelle avgangsløpet (uten nedtrapping) settes som referansekategori.

Sammenliknet med denne typen avgangsløp ser vi at de som har en nedtrappingsfase har større sannsynlighet for å gå av senere enn planlagt, mens det motsatte er tilfellet for de med en helseavgang. Begge deler gjelder også (og i omtrent like stor grad) etter at vi har kontrollert for alderen som ble planlagt i modell 3.

Tabell 4.3. Sammenheng mellom type avgangsløp og tendensen til å gå av tidligere enn planlagt, som planlagt eller senere enn planlagt^a. Lagt til hhv. modell 2 og 3 fra tabell 4.2. OLS-regresjoner, ustandardiserte B-koeffisienter

	Lagt til modell 2	Lagt til modell 3
Type avgangsløp (ref.kat. avgang uten nedtrapping)		
Avgang med nedtrapping	0,189*	0,222**
Helseavgang	-0,169*	-0,172*
Konstant	-0,062	0,050
Adj. R ²	0,098	0,171
N	420	420

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

^a Avhengig variabel er sammenheng mellom planer og faktisk avgang: tidligere enn planlagt = -1, som planlagt = 0, senere enn planlagt = 1. Negative effekter betyr tendens til å gå av tidligere enn planlagt, positive effekter tendens til å gå av senere enn planlagt.

Til slutt skal vi undersøke betydningen av å ha opplevd ulike livshendelser i perioden mellom planlagt og faktisk avgang. Analysen i tabell 4.4 inkluderer variabler som bygger på spørsmål hentet fra selvutfyllings skjemaet i NorLAG3, hvilket betyr at vi mister respondenter som ikke gjennomførte denne delen av surveyundersøkelsen (gjelder 67 personer i utvalget vårt som dermed reduseres til 353 respondenter). Også her legger vi variablene til modell 2 og 3 fra tabell 4.2 (enkeltvis), og igjen viser vi ikke effektene av de andre uavhengige variablene ettersom deres signifikans i liten grad endres.

Kun to av forholdene i tabell 4.4 slår signifikant ut. Respondenter som har mistet jobben eller blitt oppsagt i løpet av de siste 15 årene har større sannsynlighet for å ha gått av før planlagt sammenliknet med de som ikke opplevde å miste jobben. Mer overraskende er det at det å ha opplevd større omorganiseringer på jobben siste fem år øker sannsynligheten for å ha gått av senere enn planlagt. Dette funnet ser ut til å stride mot en antakelse om at omorganiseringer oppleves som slitsomt for eldre arbeidstakere, og noe som kan bli tungen på vektskålen når det gjelder beslutningen om å forlate arbeidslivet (en sammenheng som også er rapportert i enkelte studier, se for eksempel Breinagaard, Jensen & Bonde 2017 eller Reeuwijk mfl. 2013, og av en del av informantene i den kvalitative delen av prosjektet (se kapittel 5)). Vi gjorde en tilleggsanalyse der vi sjekket ut hva som skjedde med den siste effekten dersom vi kun inkluderte respondenter som hadde gått av i løpet av de siste fem årene, for å sikre oss mot at variabelens 0-kategori også kunne inkludere personer som hadde opplevd omorganiseringer, men da for mer enn fem år siden. Det viste seg at effekten ble såpass redusert at den mistet sin signifikans i modell 2, men var fremdeles sterkt signifikant i modell 3 (ikke vist

i tabell). En mulig forklaring på denne tendensen kan være at større omorganiseringer også kan oppleves som spennende og stimulerende og derfor oppmuntre til å fortsette lenger i arbeid.

Tabell 4.4. Sammenheng mellom det å ha opplevd ulike livshendelser, endring i arbeidsevne og i arbeidslyst (rapportert i 2017), og tendensen til å gå av tidligere enn planlagt, som planlagt eller senere enn planlagt^a. Lagt enkeltvis til hhv. modell 2 og 3 fra tabell 4.2. OLS-regresjoner, ustandardiserte B-koeffisienter

	Lagt til modell 2	Lagt til modell 3
Livstruende sykdom/skade (1=opplevd siste 15 år)	0,048	0,056
Ektefelle/partner alvorlig syk (1=opplevd siste 15 år)	0,075	0,051
Barn fått alvorlig funksjonshemming/sykdom (1=opplevd siste 15 år)	0,013	0,016
Alvorlige økonomiske tap (1=opplevd siste 15 år)	-0,165	-0,130
Mistet jobb/blitt oppsagt (1=opplevd siste 15 år)	-0,307**	-0,216*
Problemer på jobben (1=opplevd siste 5 år)	-0,084	0,006
Større omorganiseringer på jobben (1= opplevd siste 5 år)	0,300**	0,416***
Byttet jobb (opplevd siste 5 år)	0,162	0,185
Arbeidsevne (1=blitt dårligere siste 10 år)	0,002	-0,008
Arbeidslyst (1=blitt dårligere siste 10 år)	-0,093	-0,084
N	353	353

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

^a Avhengig variabel er sammenheng mellom planer og faktisk avgang: tidligere enn planlagt = -1, som planlagt = 0, senere enn planlagt = 1. Negative effekter betyr tendens til å gå av tidligere enn planlagt, positive effekter tendens til å gå av senere enn planlagt.

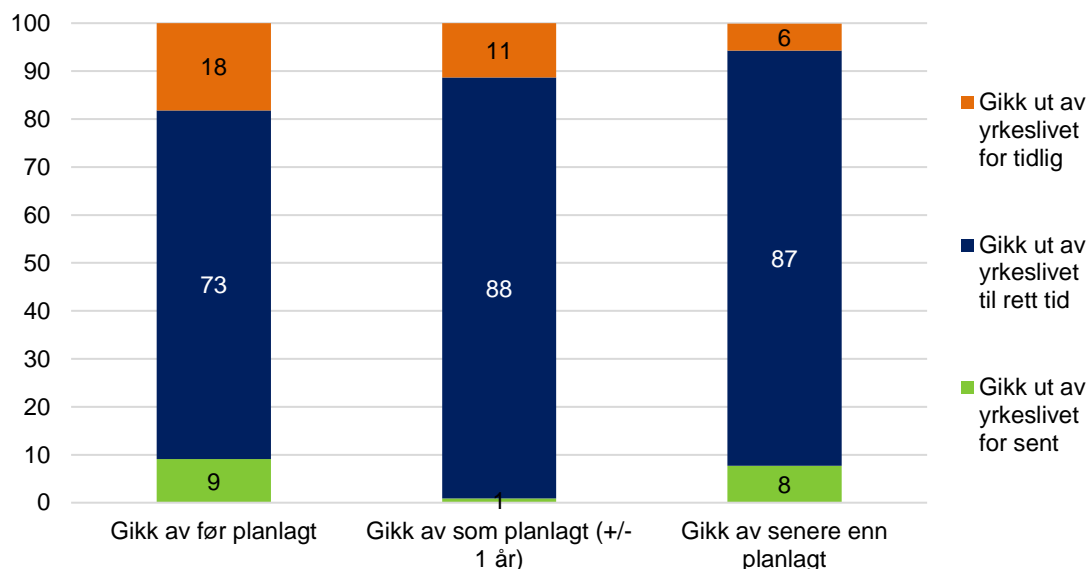
Oppfølging av planer og fornøydhets med avgangstidspunktet

Vi skal avslutte kapitlet med å studere sammenhengen mellom hvordan planlagt og faktisk avgangsalder stemmer overens på den ene siden, og hvor fornøyde folk er med når de gikk av på den andre. I figur 4.8 ser vi at et stort flertall mener de gikk ut av yrkeslivet til rett tid, uavhengig av om avgangen kom på tidspunktet det var planlagt for eller ikke.¹⁰ Forklaringen er trolig at når respondentene svarer på spørsmålet om fornøydhets, så tar mange med i betraktningen alt som har skjedd i etterkant av at planene ble lagt. Samtidig er det også noe variasjon avhengig av forholdet mellom planer og faktisk avgang: de som gikk av før tiden er mindre tilbøyelige til å være fornøyde med avgangstidspunktet enn de som gikk av som planlagt eller senere enn planlagt (73 prosent mot 88 og 87 prosent). Andelen som mener de gikk av for tidlig er tre ganger så stor for de som gikk av før planlagt

¹⁰ Av det opprinnelige utvalget på 421 respondenter er det 33 stykker som faller fra i denne analysen, enten fordi de ikke har fått spørsmålet om fornøydhets med avgangstidspunkt (de fleste fordi de er uføretrygdede og spørsmålet gikk kun til pensjonister) eller de har svart «vet ikke».

sammenliknet med de som gikk av senere enn planlagt. Derimot er det like vanlig i disse to gruppene å mene at en gikk av for sent.

Figur 4.8. Fornøydhets med avgangstidspunkt, etter sammenheng mellom planlagt og faktisk avgangsalder (%), n=33/213/142



Oppsummering og avslutning

Innenfor personlighets- og sosialpsykologien har forskere vært opptatt av sammenhengen mellom intensjoner og handlinger, og hva som kan være forklaringer der hvor planer ikke blir fulgt opp i atferd. Forskningslitteraturen som mer konkret ser på forholdet mellom planer for avgang fra yrkeslivet og faktisk avgangstidspunkt er imidlertid relativt begrenset. Det ser også ut til å ha vært mer forskning på hvorfor noen slutter tidligere enn planlagt enn hva det er som kan føre til at noen forblir yrkesaktive etter at de har passert alderen der de egentlig hadde bestemt seg for å gå av. I dette kapitlet har vi undersøkt tre problemstillinger knyttet til temaet:

1. *Hvor vanlig er det å gå ut av yrkeslivet henholdsvis som planlagt, senere enn planlagt eller tidligere enn planlagt?* I vårt utvalg har drøye halvparten av respondentene gått av ved den alderen som de hadde planlagt å forlate yrkeslivet. Resultatet stemmer overens med funn fra tidligere studier både fra Finland og Norge. For personer som ikke hadde fulgt sine intensjoner var det langt flere som hadde endt med å stå lenger enn planlagt enn som hadde gått av tidligere enn planlagt (hhv. litt over en tredjedel mot en tiendedel).

2. *Ser det ut til at pensjonsreformen har ført til noen endring?* Vår forventning var at pensjonsreformen ville kunne gi en høyere grad av samsvar mellom planlagt avgangsalder og faktisk avgang, i og med det nye pensjonssystemet har fått et sterkere element av fleksibilitet og valgfrihet. Denne forventningen slo imidlertid ikke til. Den lille tendensen vi fant gikk i retning av at flere har blitt stående lenger enn de planla. En rimelig forklaring på mønsteret er at da respondentene deltok i

NorLAG2 var det noen år igjen til pensjonsreformen skulle gjennomføres, og trolig var det mange som på den tiden ikke var klar over hvilke endringer som skulle komme. Innretningen på det nye pensjonssystemet kan både ha gitt noen respondenter en mulighet til å jobbe lenger og nødvendiggjort en senere avgang for andre. En av intensjonene med pensjonsreformen var å øke avgangsalderen i befolkningen. At vi finner en tendens til at folk har blitt stående lenger i arbeid enn de så for seg før reformen var innført, kan tyde på at denne har virket etter hensikten.

3. *Hva ser ut til å bidra til at planer ikke blir fulgt?* Det første som må bemerkes er at det er en rekke forhold som *ikke* ser ut til å ha noen betydning for om folk ender med å gå av tidligere eller senere enn alderen de planla. Verken kjønn, utdanningsnivå, helsestatus, endring i helsestatus, arbeidstid (heltid/deltid), sektor-tilhørighet (offentlig/privat ansatt), å ha lederoppgaver eller ikke, eller opplevelsen av ulike aspekter ved arbeidsmiljø/arbeidsoppgaver, har noen sammenheng med om planlagt avgangsalder stemmer overens med faktisk avgangsalder for respondentene i vårt utvalg. For to av variablene med sterke signifikante effekter kan det langt på vei gis en rent «teknisk» forklaring. Dette gjelder respondentenes alder og delvis også deres planlagte avgangsalder (dvs. om denne dreide seg om en tidlig, middels eller sen avgang).

Når det gjelder sammenhenger av mer substansiell interesse, fant vi for det første at det å være selvstendig næringsdrivende ga større sannsynlighet for å gå av tidligere enn planlagt sammenliknet med å være ansatt. Funnet kan synes overraskende i og med selvstendig næringsdrivende ikke har noen arbeidsgiver som kan stikke kjepper i hjulene for deres ønsker og planer med hensyn til avgangstidpunkt. I snitt planla selvstendige imidlertid å gå av vesentlig senere enn ansatte, noe som i seg selv øker sannsynligheten for å gå av før planlagt. Men dette forklarer bare en begrenset del av forskjellen. Det er heller ikke slik at de selvstendige gikk av tidligere enn de ansatte, tvert imot. Pensjonsreformen kan på sin side tenkes å ha hatt betydning for sammenhengen. Selvstendig næringsdrivende har aldri hatt tilgang på AFP og har dermed ikke kunnet gå av ved 62 år på denne ordningen. I det nye pensjonssystemet kan de derimot starte med alderspensjon fra folketrygden på dette tidspunktet, dersom de har nok oppsparte pensjenspoeng. Slik sett har yrkesgruppen fått en mulighet til å gå av tidlig som de ikke hadde før – samtidig som det for resten av arbeidsstyrken har blitt flere insentiver til å stå lenger (se kapittel 2). Alt i alt kan dette ha bidratt til at de selvstendige, sammenliknet med ansatte, har en tendens til å gå av tidligere enn planlagt.

En annen variabel som hadde en klar sammenheng med oppfylling av planer, var type avgangsløp. Sammenliknet med respondenter som hadde en mer «tradisjonell» avgang fra yrkeslivet (dvs. at de forlot arbeidslivet uten noen form for nedtrapping først), har de som gikk av på en helseytelse større sannsynlighet for at avgangen skjedde *tidligere* enn planlagt, mens de som trappet ned først har større sannsynlighet for at avgangen fant sted *senere* enn planlagt. Siste funn kan tolkes dit hen at det å kunne redusere yrkesaktiviteten gradvis gjør det lettere, eller

mer fristende, for den yrkesaktive å fortsette ut over tidspunktet vedkommende først hadde sett for seg å gå av. Kanskje ser vi her noe av forklaringen på *hvordan* pensjonsreformen eventuelt har virket i retning av å få folk til å stå lenger (og lengre enn planlagt) i arbeid: en del personer kan ha grepet muligheten som ligger i det nye pensjonssystemet for å jobbe i redusert stilling og kombinere en lavere yrkesinntekt med uttak av alderspensjon.

Analysen viste også at det å ha en romslig økonomi økte sannsynligheten for å stå lenger i arbeid enn opprinnelig planlagt sammenliknet med å ha det ikke fullt så romslig økonomisk, men denne forskjellen skyldtes at de med svært god økonomi planla å gå av tidligere enn de med dårligere økonomi.

Vi fant ikke noen tegn til at ulike påkjenninger i familien, slik som egen sykdom, partners/barns sykdom eller alvorlige økonomiske tap, hadde hatt noen innvirkning på om avgangsplanene ble fulgt eller ikke. Derimot var det to typer endringer knyttet til arbeid som slo signifikant ut. Å miste jobben eller bli oppsagt økte sannsynligheten for en tidligere avgang enn planlagt, mens større omorganiseringer på jobben hadde motsatt effekt. Selv om en del av informantene i de kvalitative intervjuene i kapittel 5 oppgir omstruktureringer og endringer i organisasjonen (i kombinasjon med dårlig kommunikasjon med ledelsen), som et viktig bidrag til at de velger å gå av tidligere enn de opprinnelig ønsket, viser analyse-resultatet fra det kvantitative materialet kanskje at større omorganiseringer for en god del også kan oppleves som spennende og stimulerende, og oppmuntre til å fortsette lenger i arbeid.

Avsluttende kommentarer

Først og fremst er det variabler knyttet til en endring (i arbeidssituasjon) eller til en prosess (type avgangsløp fra arbeidslivet), som har betydning for om det blir et avvik mellom planer og faktisk avgang. Variabler som måler ulike forhold i 2007, dvs. situasjonen på det tidspunktet respondentene svarte på spørsmålet om planer for avgangstidspunkt, er for det meste ikke signifikante. En mulig slutning som kan trekkes av det siste er at folk i det store og hele er ganske flinke til å legge realistiske planer gitt egen livs- og arbeidssituasjon. Det må imidlertid understrekes at analysen i kapitlet er preget av det faktum at pensjonsreformen ble gjennomført i perioden etter at respondentene oppga sine planer for avgangsalder. Reformens målsetting om å få flere til å stå lenger i arbeid, som kan forklare mange av funnene i dette kapitlet (jfr. diskusjonen over), kan også medvirke til at så få av de uavhengige variablene slår signifikant ut. Dersom det er omtrent like mange av våre respondenter som jobbet lenger enn opprinnelig planlagt fordi de ønsket dette, som at de var nødt til å jobbe lenger, vil disse ulike årsakene til diskrepans kunne tenkes å kansellere ut effektene for noen av forklaringsfaktorene. At respondentene trolig ikke hadde full oversikt over pensjonssystemet som var på trappene da de svarte på spørsmålet om når de hadde bestemt seg for å gå av, betyr også at analysene i kapitlet ikke kan gi et fullgodt svar på hvilken innvirkning pensjonsreformen har hatt på folks muligheter til å følge sine planer med hensyn til avgangsalder. For å få til dette trengs det en ny NorLAG-runde, slik at vi kan

gjøre analyser på respondenter der både planer og faktisk avgang er målt i etterkant av reformen.

Referanser

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. I J. Kuhl & J. Beckmann (red.), *Action-Control: From Cognition to Behavior* (s. 11–39). Heidelberg: Springer.

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago: Dorsey Press.

Breinegaard, N., Jensen, J. H. & Bonde J. P. (2017). Organizational change, psychosocial work environment, and non-disability early retirement: A prospective study among senior public employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(3), 234–240. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3624>

Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010). *Predicting and Changing Behavior. The Reasoned Action Approach*. New York: Psychology Press.

Hellevik, T. & Herlofson, K. (2020). 67+ and still working. The importance of earlier job situation and retirement plans for extended careers. *Nordisk Velfärdsforskning/Nordic Welfare Research*, 5(2), 95–108. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-03>

Munnell, A. H., Sanzenbacher, G. T. & Rutledge, M. S. (2018). What causes workers to retire before they plan? *The Journal of Retirement*, 6(2), 35–52. <https://doi.org/10.3905/jor.2018.6.2.035>

Nivalainen, S. (2022). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: An eight-year follow-up in Finland. *Ageing & Society*, 42(1), 112–142. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20000756>

Nordby, P. & Næsheim, H. (2017). *Yrkesaktivitet blant eldre før og etter pensjonsreformen*. Rapport 2017/5. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

Reeuwijk, K. G., de Wind, A., Westerman, M. J., Ybema, J. F., van der Beek, A. J. & Geuskens, G. A. (2013). 'All those things together made me retire': qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13, 516. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516>

Solem, P. E. (1989). *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. Rapport 3-1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R., De Lange, A., Schaufeli, W. & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>

Tuominen, E., Karisalmi, S., Takala, M. & Kaliva, K. (2012). How do intentions affect future retirement? A case study of the Finnish flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security*, 14(2), 111–131. <https://doi.org/10.1177/138826271201400203>

van Solinge, H. & Henkens, K. (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behaviour. *European Journal of Public Health*, 20(1), 47–51. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp118>

Appendiks

Tabell 1. Beskrivende statistikk (%), n=420

Mann	49
Alder i 2017	
62–65 år	16
66–69 år	34
70–73 år	35
74+ år (eldste person er 79 år)	15
Høy utdanning	39
Utmerket eller meget god subjektiv helse i 2007	51
Endring i helsesituasjon 2007–2017	
Negativ utvikling	37
Stabil	40
Positiv utvikling	23
God økonomi i 2007 (lett/svært lett å få endene til å møtes)	70
Jobbet heltid i 2007	75
Arbeidstilknytning i 2007	
Offentlig ansatt	49
Privat ansatt	45
Selvstendig næringsdrivende	6
Lederoppgaver i 2007	47
Planlagt avgangsalder i 2007	
Senest ved 62 år (tidlig avgang)	49
Mellom 63 og 66 år (middels avgang)	21
67 år eller senere (sen avgang)	30
Vurdering av arbeidsmiljø/arbeidsoppgaver i 2007:	
- Lite varierte arbeidsoppgaver – ikke i det hele tatt	39
- Vanskelig å lære datasystemer – ikke i det hele tatt	36
- Uregelmessig arbeidstid – ikke i det hele tatt	49
- Oppjaget/masete arbeidssituasjon – i stor grad	32
- Verdsettelse fra ledelsen – i stor grad	52
- Kolleger spør om råd – i stor grad	43
- Mulighet til å lære nye ting – i stor grad	44
- Selvbestemmelse i jobben – i stor grad	59
Svært fornøyd med nåværende jobb i 2007	73
Type avgangsløp	
Avgang uten nedtrapping	56
Avgang med nedtrapping	24
Helseavgang	20

Tabell 2. Beskrivende statistikk (%), n=353

Mann	48
Alder i 2017	
62–65 år	16
66–69 år	32
70–73 år	37
74+ år (eldste person er 79 år)	15
Høy utdanning	41
Utmerket eller meget god subjektiv helse i 2007	52
Endring i helsesituasjon 2007–2017	
Negativ utvikling	35
Stabil	40
Positiv utvikling	25
God økonomi i 2007 (lett/svært lett å få endene til å møtes)	72
Jobbet heltid i 2007	76
Arbeidstilknytning i 2007	
Offentlig ansatt	49
Privat ansatt	46
Selvstendig næringsdrivende	5
Lederoppgaver i 2007	49
Planlagt avgangsalder i 2007	
Senest ved 62 år (tidlig avgang)	49
Mellom 63 og 66 år (middels avgang)	22
67 år eller senere (sen avgang)	29
Opplevd følgende påkjenninger/livshendelser (rapportert i 2017):	
- Livstruende sykdom/skade – siste 15 år	21
- Ektefelle/partner alvorlig syk – siste 15 år	28
- Barn fått alvorlig funksjonshemming/sykdom – siste 15 år	13
- Alvorlige økonomiske tap – siste 15 år	7
- Mistet jobb/blitt oppsagt – siste 15 år	10
- Problemer på jobben – siste 5 år	4
- Større omorganiseringer på jobben – siste 5 år	11
- Byttet jobb – siste 5 år	4
Arbeidsevne blitt dårligere – siste 10 år (rapportert i 2017)	52
Arbeidslyst blitt dårligere – siste 10 år (rapportert i 2017)	33

5 Et kvalitativt blikk på overgangsfasen

Inger Marie Bakke, Rolf Rønning og Liv Johanne Solheim

Overgangen fra lønnet arbeid til et liv som pensjonist innebærer for de fleste å bevege seg fra en sosial status relatert til det betalte arbeidslivet til en status som er fristilt fra arbeidslivet. Fokus i dette kapitlet er på hvordan denne overgangen oppleves og hva som skjer med identiteten når terskelen mellom det som var og det som skal komme, passeres. Spørsmålene vi stiller er følgende: Hvilke vendepunkt og valg stilles den enkelte overfor? Hvilke forhold påvirker prosessen og hva er avgjørende for beslutningen om å slutte? Hva skal til for å fortsette lenger i jobb? Hvilken betydning har arbeid i overgangsfasen? Hvordan planlegges overgangen fra arbeidslivet til en ny tilværelse som pensjonist? Og til sist, har de noen tanker og drømmer om avgangen fra arbeidslivet? Spørsmålene vil bli belyst ved hjelp av data fra dybdeintervjuer med 26 informanter som befinner seg i ulike faser av overgangsprosessen.

Teoretiske perspektiver og tidligere forskning

Liminalitet

Turner (1967) viser til at overganger har tre generelle faser. I den første forbereder en seg på å forlate rollen en har hatt, i den siste skjer det en reorientering i forhold til den nye rollen. Den mellomliggende, også kalt den liminale fasen, kjennetegnes av at identiteten er i spill, en befinner seg midt mellom, er verken det ene eller det andre («betwixt and between»). Liminalitetsbegrepet viser både til den strukturelle endringen som skjer (den objektive komponenten) og til opplevelsen av å være i det sosiale tomrommet som kan oppstå når terskelen mellom det som var og det som skal komme, passeres (den subjektive komponenten). Opplevelse av den liminale fasen vil være fokus i dette kapitlet.

Ved siden av å vise til en prosess med ulike faser, fokuserer også liminalitetsbegrepet på det vanskelige ved overganger. Når den nye statusen er ønsket av den enkelte, kan en forvente at en aktivt søker å oppnå denne. «Statusen» som pensjonist kan for noen være ønsket fordi en er sliten av arbeid og ser fram til å «få fri», men for andre er ikke det å bli pensjonist en ønsket status. Det kan oppfattes som at en mister sosial posisjon, tilgang til beslutningsarenaer og sosiale nettverk, og at ens synspunkter ikke lenger blir tillagt vekt. Dette har Atchley (1976) beskrevet som jobbtap eller «job deprivation».

Identitet og verdighet

Mange har en sterk yrkesidentitet knyttet til arbeidsplassen. Denne koblingen blir svekket eller brutt når en forlater yrkeslivet. Statusen yrket har gitt i samfunnet vedlikeholdes ikke lenger. Det er gjennom yrkesidentiteten de fleste av oss er plassert i samfunnet. Det å tilhøre en profesjon eller en yrkesgruppe, vil være noe

mange ønsker å referere seg til også etter at de har avsluttet yrkeskarrieren. Sosial identitet er definert som «del av en persons selvbilde knyttet til den gruppa personen tilhører» (Tajfel & Turner 1979, vår oversettelse). Identiteter er sosiale konstruksjoner som etableres mellom individer og i sosiale relasjoner på alle livsområder. Noen slike identiteter er åpenbare, andre etableres gjennom forhandlinger (Swann 1987). En identitet er basert på gjensidighet; at andre aksepterer den posisjonen vi representerer. Identiteter konstrueres og rekonstrueres i kontinuerlig samspill med omverdenen (Super, Savickas & Super 1996).

Identitet utvikles i intersubjektive anerkjennende relasjoner på alle livsområder og gjennom hele livsløpet, både i direkte samhandling og ved at rettighetene og forpliktelsene som den enkelte har, blir respektert (Honneth 1995). Anerkjennelse viser til opplevelsen av å bli sett og møtt som uavhengig, likeverdig og verdifull i relasjoner, som rettssubjekt og som samfunnsborger. Forventninger om å bli verdsatt kan formuleres som et krav om å bli behandlet med respekt i kraft av å være menneske, og fordi en handler i tråd med normene for hva som er verdifullt i en gitt kontekst (Sayer 2007). Anerkjennelse og verdighet er grunnleggende premisser i menneskelivet, og viser til opplevelsen av å være verdt noe. Å føle seg verdsatt innebærer både å ha selvrespekt og bli respektert og anerkjent av andre. Å ikke bli møtt med anerkjennelse i kraft av den en er og det en står for, kan oppleves ydmykende og nedverdiggende. I noen tilfeller oppleves det også krenkende (Honneth 1995). Hvis anerkjennelse og krenkelse kan framstilles som en dikotomi, slik Honneth gjør, betegner krenkelser handlinger og holdninger som fører til at den andre føler seg mindre verdt. Forskjellsbehandling i arbeidslivet som følge av at en er eldre, kan forstås som en slik krenkelse. Den kan både være intendert og uintentert. Når anerkjennelsen uteblir eller en får en opplevelse av å være krenket, vil en føle seg devaluert eller mindre verdt i forhold til standarder som gjelder.

Den enkelte er også selv en aktør i disse anerkjennelsesprosessene. Å yte motstand mot mer eller mindre åpenlyse krenkelser og å utføre handlinger som det står respekt av, omtales som verdighetshandlinger, og kan ses som et forsøk på å ta tilbake den verdigheten som en står i fare for å miste (Sayer 2007). Hvorvidt en føler seg anerkjent eller blir oversett, ikke hørt eller føler seg ydmyket, vil følgelig spille inn på hvordan en oppfatter seg selv og hvordan en forholder seg til andre.

Påvirkningsfaktorer i yrkesavgangsfasen

Kjente begreper for å beskrive påvirkningsfaktorer i yrkesavgangsprosessen er «pull», «push», «jump», «stay» og «stuck» (se f.eks. Solem 2012, Andersen mfl. 2020). «Push» viser til faktorer inne i arbeidslivet som puffer folk i retning ut, men som også er avhengig av individuelle forutsetninger, for eksempel kan folk med dårlig helse være mer utsatt for «push». «Pull» er forhold utenfor arbeidslivet som trekker folk i retning ut, for eksempel gode pensjonsordninger. «Jump» er faktorer som får folk til å «hoppe» over i en ny tilværelse eller virksomhet som virker tiltrekkende. Det vil være glidende overganger mellom «pull» og «jump». «Stay»

er forhold i jobben som gjør det attraktivt for seniorer å fortsette, som interessante arbeidsoppgaver, gode kolleger eller god betaling, mens «stuck» betegner forhold som gjør det vanskelig å slutte, det kan være på grunn av pensjonsregler eller økonomiske forpliktelser som gjør at en er avhengig av yrkesinntekten. Disse faktorene vil i ulik grad påvirke avgangsprosessen for ulike individer, og flere faktorer kan virke sammen hos samme individ.

Forhold på arbeidsplassen

I kapittel 2 er det redegjort for de statlige føringene som pensjonssystemet gir for den enkeltes valg om å avslutte yrkeslivet. De øvre rammene setter noen begrensninger, mens den nedre rammen for pensjonsuttak gir muligheter. Tidligere forskning har i tillegg vist at ulike forhold på arbeidsplassen påvirker arbeidstakernes senkarrieremuligheter og avgangsplaner (van Solinge 2014). Dette gjelder ikke minst arbeidsmiljøet og relasjonen til leder (Frøyland & Terjesen 2020, Furunes mfl. 2015). Enkelte kan gjerne tenke seg å fortsette, men da med noe tilrettelegging, for eksempel når det gjelder arbeidstid, men opplever arbeidsgiver som lite fleksibel (Ameriks mfl. 2020). Også andre studier peker på ledernes rolle, og at ledere kan være en hindring for at ansatte blir værende i jobben. I en studie av ulike virksomheter, i hovedsak IA-bedrifter, oppga 25 prosent av lederne at de ikke oppfattet det som deres ansvar å tilrettelegge for at eldre skulle kunne arbeide lenger (Furunes mfl. 2011). Ifølge Furunes og kolleger framstår det å endre ledernes holdninger som et viktig punkt for å få flere til å utsette yrkesavgangen. Solem (2020) fant i sitt materiale at yrkesaktive over en ti-årsperiode var blitt mer positive til å forlenge yrkeskarrieren, mens lederne var blitt mer negative til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Studier har også vist at det å bli verdsatt og behandlet med respekt er viktig for at eldre arbeidstakere skal ønske å fortsette i jobben (Bakke & Solheim 2021, Sayer 2007).

Overgangsarbeid

Overgangsarbeid (på engelsk kalt «bridge employment») kan forekomme i ulike former og kan defineres mer eller mindre omfattende (se også kapittel 1 og 3). En ganske robust definisjon er at det dreier seg om en fortsatt deltaking i arbeidslivet mellom avgang fra den ordinære karrierejobben og full pensjonering uten videre jobbtilknytning (Wang & Shultz 2010). Fortsatt arbeid i samme jobb, men i redusert stilling, kan også være en type overgangsarbeid. En forutsetning for de fleste definisjonene er at jobben kombineres med uttak av pensjon.

I en australsk studie nevnes finansiell stabilitet, fleksibilitet, fortsatt aktivitet, sosiale bånd, og opprettholdelse av selvidentiteten som viktige drivkrefter for overgangsarbeid (Niesel mfl. 2020). Utdanning kan være viktig for å engasjere seg i denne type jobb. Det kan øke muligheten for å få jobb, og også at en har et ønske om å fortsette med noe en kan. Familieforhold, som ektefelles arbeidssituasjon, spiller også inn (Niesel mfl. 2020). Overgangsarbeid kan påvirke ens identitet, økonomiske situasjon og tilhørighet til sosiale grupper, det kan bidra med hjelp til tidsstruktur, at en opplever å arbeide for et kollektivt formål og gjør noe sammen

med andre (Beehr & Bennett 2015). En stor amerikansk undersøkelse konkluderer med at det å delta i slikt arbeid har klare helsegevinster, både psykisk og fysisk (Zhan mfl. 2009).

I denne studien har vi valgt å betegne arbeid som utføres *etter* formell avgang fra den ordinære jobben som yrkesfase 2, framfor å bruke begrepet overgangsarbeid (se også kapittel 3). Eksempler på typer arbeidsforhold kan være ekstravakter på samme arbeidsplass som før (gjelder for helsesektoren), deltidsarbeid hos en ny arbeidsgiver (fortrinnsvis i privat sektor) eller selvstendig næringsvirksomhet.

Metodisk tilnærming

Delstudien dette kapitlet bygger på har et kvalitativt design. Vi har intervjuet 26 personer som fordeler seg i to grupper: de som nylig hadde forlatt yrkeslivet og de som fortsatt var i arbeid, men som snart skulle gå av og hadde begynt å tenke på avgangsprosessen. I framstillingen av funnene behandler vi de to så langt vi kan som én gruppe. Det skyldes at ulikhetene i mange tilfeller er ubetydelige. Noen av de som var i arbeid, var i ferd med å slutte, eller hadde klare planer for hvordan dette skulle skje. Flere av de som hadde sluttet hadde beholdt en tilknytning til arbeidslivet, om enn i reduserte stillingsandeler.

Utvelging av informanter

Vi ønsket å få størst mulig bredde i datagrunnlaget, og følgende arbeidsplasser er representert: helse, utdanning, offentlig forvaltning, industri/anlegg, media og landbruk. Vi har i tillegg, innenfor våre rammer, prøvd å få god spredning på kjønn, alder og bosettingskommune. Av de 26 informantene er 15 kvinner og 11 menn, aldersspennet er fra 60 til 75 år, og vi har informanter fra by, småby, bygdeby og bygd. Hovedtyngden av informantene kommer fra offentlig sektor, noe vi fant ønskelig fordi andre studier har konsentrert seg om ansatte i privat sektor (Grødem & Kitterød 2021, Midtsundstad 2022).

Tabell 5.1: Oversikt over utvalget etter yrkesstatus og alder

	ALDER			
	60–64	65–69	70–75	Antall
Fortsatt i arbeid	6	4		10
Sluttet helt i arbeid	4	3	1	8
Yrkesfase 2	1	4	3	8
Totalt	11	11	4	26

Alt i alt var ti av informantene fortsatt i jobb, mens 16 hadde sluttet i vanlig arbeid – hvorav åtte hadde beholdt en tilknytning til arbeidslivet etter avgangen, enten ved at de hadde fortsatt på samme arbeidsplass som tidligere, men da i en mindre stilling, eller at de hadde byttet arbeidsplass. I tråd med betegnelsen som er brukt

i kapittel 3, kaller vi det sistnevnte for «yrkesfase 2», det vil si en sekundær yrkesfase som finner sted etter den ordinære yrkesavgangen.

Rekruttering av informanter, både de som fortsatt var i arbeid, og de som nylig hadde sluttet, foregikk i hovedsak ved at vi tok kontakt med arbeidsgivere. Noen ganger var dette vanskelig, så da brukte vi snøballmetoden slik at vi spurte folk vi var i kontakt med om de kjente noen som var i en situasjon hvor de nylig hadde sluttet i arbeidslivet, eller som de mente var i ferd med å avslutte, og om de deretter kunne hjelpe oss med å komme i kontakt med disse. Rekruttering via arbeidsgiver kan ha gitt et utvalg med overvekt av seniorer og pensjonister som har kontakt med sin arbeidsgiver og fortsatt har noe arbeid. Dette kan øke tilgangen på informasjon om ulike tilknytningsformer til arbeidslivet i overgangsfasen, samtidig som utvalget selv sagt ikke kan forutsettes å være representativt for seniorer i overgangsfasen mellom arbeid og pensjon.

Datainnsamling og analyseprosess

Vi benyttet semistrukturerte intervjuguider, en for de som fortsatt var i arbeid og en for de som hadde sluttet. Meldeskjema ble sendt til NSD som ga klarsignal for at datainnsamlingen kunne starte. Informantene ble informert om hensikten med studien, at det var frivillig å delta og at deres anonymitet ville bli ivarettatt. Gjennomføring av intervjuene foregikk på forskjellige steder. I en kommune leide vi et rom på biblioteket og inviterte informantene til intervju der. Noen intervjuer foregikk hjemme hos informantene, andre ble gjennomført på arbeidsplassen – eller i lånte lokaler. Intervjuene varte fra 30 til 120 minutter. Vi transkriberte selv 14 av intervjuene. De øvrige ble transkribert av en innleid transkriptør. Intervjuene ble gjennomført høsten 2021.

Vi har jobbet med analyse inspirert av det Braun og Clarke (2006) kaller «tematisk analyse». Dette er en metode for å identifisere, analysere og beskrive mønstre i datamaterialet. Hovedtemaene i studien var gitt, men ikke undertemaene. Vi startet med å lese gjennom intervjuene og noterte de viktigste temaene. Deretter tok vi for oss et tema om gangen, gikk gjennom intervjuene på nytt og laget en oversikt over funnene. Det neste steget var å systematisere og beskrive disse funnene. Da la vi vekt på å ta med sitater for å illustrere poengene og for å få frem variasjoner – likheter og ulikheter – i informantenes erfaringer. Deler av denne prosessen foregikk i fellesskap der vi gikk gjennom materialet sammen og diskuterte underveis.

Hvilke valg og vendepunkt stilles den enkelte overfor?

Å identifisere valg og vendepunkt knyttet til avgang, kan være vanskelig i en situasjon med økende individualisering og de-standardisering av livsløpet (se kapittel 1). Som vist tidligere i denne rapporten (kapittel 3), er det flere mulige veier ut av yrkeslivet. De fleste kommer imidlertid til et punkt der de må bestemme seg for når de vil avslutte yrkeskarrieren. I denne studien ser vi at mens noen av de eldste informantene sier at de trives for godt i arbeidet til å slutte og at de er innstilt

på å holde seg i gang så lenge det går, sier andre som er langt yngre, at de kjenner «alderen på kroppen». De føler seg slitne etter krevende arbeid over år, og behovet for hvile og restitusjon er blitt mer påkrevet enn tidligere. Inntrykket er likevel at veien fram mot avgang fra yrkeslivet er en lengre prosess for de fleste, og at det er forhold som virker begge veier når det gjelder spørsmålet om å slutte eller arbeide litt til. Å ha kontroll over egen avgang og bestemme selv når en skal slutte, er imidlertid noe av det viktigste. En av informantene sa det slik:

Hvis en kan velge selv, er det å slutte fint. Det er mer verdt enn pengene. Så lenge du har mulighet til å velge. Det er ikke det at pengene ikke betyr noe, men det er viktig å se hva som er viktig for deg sjøl, å ta et valg som er et gode for en sjøl.

Selv om beslutningen om yrkesavgangen har vært en prosess, kan vi definere det som et vendepunkt da de avsluttet det ordinære arbeidsforholdet og begynte å ta ut full pensjon. For de åtte informantene som hadde sluttet i vårt utvalg og ikke hadde fortsatt med noe arbeid, blir dette dekkende. For de åtte som hadde beholdt en arbeidstilknytning etter ordinær yrkesavgang, blir kanskje det viktigste vendepunktet når de slutter helt med lønnet arbeid.

To i utvalget var mest preget av «jump»-faktorer når de sluttet. De var midt i 60-åra, hadde jobber de hadde trivdes i, men hadde en planlagt avgang fordi de hadde så mye annet de ville gjøre, og som de gledet seg til. En av dem uttrykte seg på denne måten:

Jeg er så glad for at jeg har gått av – og jeg har det så travelt! Jeg har full timeplan – jeg elsker det.

En av de to var ansatt i en prosjektlederstilling og hadde hatt en selvstendig jobb. Han begynte å tenke på å slutte i jobben fordi det var mange andre aktiviteter og prosjekter han ønsket å være med på. Han planla sin avgang gjennom at en av de ansatte jobbet parallelt med ham i den siste perioden. Vedkommende fikk opplæring og innsikt i hva jobben gikk ut på. Det ble på denne måten en glidende overgang, og han sørget således for at arbeidsoppgavene ble godt ivaretatt når han sluttet. Han sa opp stillingen sin da han så at det var forsvarlig å overlate jobben til andre. Den andre hadde en mellomlederstilling. Jobben tok mye tid og hun ønsket å bruke mer tid til frivillig arbeid, skriveprosjekter og å ha mer sosialt liv. I en periode før hun sluttet jobbet hun sammen med yngre medarbeidere, og på den måten ble hennes kompetanse videreført på en god måte.

For en annen informant kan vi si at «push»-faktorene var helt dominerende. Han hadde jobbet i en offentlig virksomhet i en stilling med særaldersgrense. Han kunne derfor gå av som 57-åring. Han hadde trivdes med jobben, og da han fikk tilbud om en lederjobb valgte han å fortsette til han var 60. Da måtte han slutte, men søkte seg til en annen type jobb i privat sektor og gikk direkte over dit.

For de fleste framsto liminalitetsfasen som et mentalt flipperspill hvor senioren klinkes mellom ulike påvirkningsforhold. En informant som jobbet i videregående skole kan illustrere dette. Hun trivdes godt i jobben med elevene og syntes at hun hadde et godt sosialt miljø på arbeidsplassen («stay»). De siste årene hadde de opplevd flere omorganiseringer, styrt utenfra og med lite involvering. Omorganiseringene gjorde arbeidssituasjonen mindre trivelig og var et argument for å framskynde avgang («push»). Det positive sosiale miljøet var samtidig et argument for å bli. Etter hvert opplevde hun at det sosiale miljøet ble dårligere og mindre stimulerende. Alder og ektefelle som var pensjonert («pull») ble sammen med forvitring av sosialt miljø og omorganiseringer det som fikk henne til å si opp. Hun vaklet i en lang periode mellom fortsette-/slutte-faktorer, og etter hvert ble regnskapet negativt. Eksemplet illustrerer samspillet mellom påvirkningsprosesser som trekker i ulik retning. Det får fram det dynamiske forløpet mange er igjennom, og som til slutt ender med at en velger å slutte.

Proessen fram mot en beslutning tar, som vi har vært inne på, tid, og den kan være preget av ambivalens og turbulens. Å ta det endelige valget kan være dyptgripende, og handler for noen om å realitetsorientere seg, ha mot til å ta inn alle sider ved situasjonen. Som en av informantene sa:

Det viktigste i denne fasen må være at en tør å tenke på det som skal skje. Og at en tar inn over seg og realitetsorienterer seg både om sin egen alder og arbeidslivets behov. Og sine egne behov. Kan du ... har du det i deg at du kan utføre de samme arbeidsoppgavene som kollegene som er yngre enn deg? Og så jobbe med realitetsorientering, selvinnsikt.

Et par av informantene var inne på at når en har kommet så langt i prosessen at en kan si fra til lederen at en skal slutte, representerer det et slags «point of no return». Da har du gjort et veivalg og er klar for en ny livsfase.

Oppsummert innebærer dette at prosessen fram mot avslutning av karrieren ofte går over lang tid. Flere av informantene er «i god flyt» i arbeidslivet, og tanken på avgang er tilsvarende langt unna. Andre er kommet til et punkt der de må foreta et valg. I denne studien ser vi eksempler på at flere opplever at arbeidssituasjonen av ulike årsaker er blitt mer presset, og at spørsmålet om hvordan prioritere tid og krefter blir et viktig anliggende. Å forberede seg på yrkesavgangen foregår over tid og har mange faser. Flere i denne studien forteller om krevende indre prosesser, og sier at de har veid for og imot. For noen representerer det et vendepunkt å avslutte yrkeskarrieren, for andre handler det om å tørre å innrømme overfor seg selv og ikke minst si til andre, at valget er tatt.

Forholdene i organisasjonen og på arbeidsplassen tillegges stor betydning av informantene for å forklare valg om yrkesavgang. Informantenes beskrivelse av disse forholdene redegjøres det for nedenfor.

Hvilke forhold påvirker prosessen og beslutningen om å slutte?

I det følgende skal vi gå nærmere inn på faktorene som påvirker prosessen og beslutningene/valgene om å slutte eller fortsette en stund til. Det dreier seg om forhold som vedrører arbeidsplassen, arbeidssituasjonen og kompetansen som den enkelte representerer. I tillegg handler det om private forhold som helse, livssituasjon og økonomi. Innenfor hver av disse vil det være faktorer (pull, push, stay, stuck) som drar i ulike retninger.

Organisasjon og ledelse

Organisasjon og ledelse utgjør viktige rammefaktorer for arbeid. For noen er rammene uproblematisk, for andre har de på en mer eller mindre direkte måte innflytelse på beslutningen om å slutte. Særlig kom informanter som arbeidet i offentlig sektor inn på dette temaet. Flere forteller om krevende omorganiseringsprosesser som medførte store endringer og skapte uro. Det ble tatt avgjørelser som de ansatte ikke var enige i, og noen steder førte det til et anspent forhold mellom ansatte og ledere. Det var stort arbeidspress, og dårlig økonomi gjorde at innsparing ofte ble tema. At de ansatte i liten grad ble involvert i endringsprosessene, bidro til at seniorene opplevde at kompetansen deres ikke lenger ble verdsatt, og at arbeidsgleden ble redusert. For eksempel var det flere som jobbet i skolen som syntes de hadde god kontakt med elevene og satte stor pris på samværet med dem, og som ga uttrykk for at dette var en viktig positiv faktor for å fortsette. Men omorganiseringen hadde ført til større avstand til leder, arbeidsfellesskapet ble endret, og noen opplevde at det i større grad ble en ensom jobb. De følte seg mindre verdsatt og enkelte sluttet før de hadde planlagt.

En informant som fortsatt var i arbeid, hadde tenkt å arbeide i flere år til, men utviklingen gjorde at hun var usikker på hvor lenge hun ville stå i arbeid. Hun beskriver at det hadde skjedd en gradvis endring. Før var lederen en som var til stede og som involverte seg i det faglige. Som følge av hyppige lederskifter hadde organisasjonen fått kortere hukommelse, det var blitt lenger avstand til ledelsen, ledelsen var yngre og de ansatte hadde mindre lokal påvirkningsmulighet:

Det er ingen progresjon, ledere skiftes ut – de husker jo ikke. De er overstyrt av andre og de har noen som henger over skuldra på seg som skal innfri alt mulig rart opp og ned i systemet /.../...Syns jeg bruker altfor mye tid på slike praktiske greier som ikke har noe å gjøre verken med kompetansen min eller faglærervirksomheten

Sammenslåing til større enheter, nye styringsmodeller og større avstand til ledelsen har imidlertid også konsekvenser for spørsmål som angår avgangsprosessen for den som selv er leder. Hvordan det artet seg, varierte imidlertid. Mens en var fornøyd med å få mindre ansvar og så en mulighet til å fortsette lenger i arbeid enn han ellers kunne gjort med tungt lederansvar, fortalte andre om omorganiseringsprosesser som hadde ført til mer ansvar og større arbeidsbelastning. En

informant med allsidig bakgrunn og lang fartstid som leder, fortalte dessuten at kulturen hadde endret seg, og at trivselen var forsvunnet etter at omorganiseringen var et faktum. I motsetning til tidligere, følte hun seg nå veldig aleine, og hadde heller ikke særlig mye samarbeid med de øvrige i ledergruppa:

Satt liksom på hver sin tue og hadde lite med hverandre å gjøre. Det var liksom tradisjon der da. Så jeg kjempet litt i motbakke på det /.../ Det ble avstand til folk, og de andre lederne hadde sitt fellesskap. Jeg hadde selvfølgelig kontakt med de, men det ble ikke på samme måte /.../ Det utviklet seg til en veldig omfattende og ensom jobb.

Både for henne og flere av de andre hadde alle endringene og innsparingstiltakene ført til at de følte seg slitne, og de kom i tvil om hvor lenge de orket å jobbe. Og for noen var de store endringene en direkte årsak til at de valgte å slutte. At leder i mange tilfeller var fraværende også i disse prosessene, bidro til å forsterke problemet. På den andre siden var det også flere eksempler på at lederes verdsetting av seniorkompetansen kunne være en sterkt medvirkende årsak til at flere eldre arbeidstakere ønsket å stå i arbeid så lenge de kunne. En av informantene fortalte at «beste sjefen jeg har hatt noen gang, er han jeg har nå.» Han opplevde at det ble lagt til rette for at eldre ansatte skulle trives og stå lengst mulig i jobb, og han følte seg verdsatt for jobben han gjorde og at arbeidet ga gode opplevelser.

Arbeidsmiljøet

Selv om det kan være turbulens i en organisasjon, kan de ansatte likevel oppleve å ha et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet er en svært viktig faktor for seniorennes motivasjon til å fortsette i jobben. Dette handlet først og fremst om å ha et godt kollegafellesskap og et godt samarbeidsklima. Det sosiale fellesskapet ga en følelse av tilhørighet til arbeidsplassen og kollegaene, og noen sa også at det ga en følelse av tilhørighet til samfunnet. Dersom de opplevde at arbeidsmiljøet var dårlig, og at de ikke trivdes der, var det en grunn til å slutte. Noen hadde opplevd et godt arbeidsmiljø som av ulike grunner hadde endret seg. Da ble deres tilhørighet og arbeidsglede raskt svekket, noe som igjen var en viktig faktor i retning av å tenke på å slutte i arbeidslivet (push).

De fleste av våre informanter hadde jobbet på samme arbeidsplass i relativt mange år. Det sosiale fellesskapet som de var del av, eller hadde vært en del av, hadde ofte blitt bygd opp over lang tid. Flere ga uttrykk for at de hadde knyttet sterke bånd til arbeidsplassen. En beskrev arbeidsplassen som «sitt andre hjem». Flere sa de trivdes med arbeidsoppgavene, og at de grudde seg til å miste det sosiale fellesskapet med kolleger når de sluttet. Andre igjen trakk frem betydningen av godt faglig samarbeid med kolleger:

Det å være på et arbeidsrom, jobbe tett sammen med de du har fag sammen med og utvikle ting sammen – det lærer du mye av. Det var gøy – da føler du det skjer noe med deg.

Også denne informanten syntes det var synd å miste dette fellesskapet. Hun hadde gjennom årene opplevd at kolleger hadde sluttet og yngre kommet til. Hun syntes det hadde vært spennende og lærerikt, så dette var noe hun ville savne. En annen informant som var tidlig i syttiåra, hadde formelt sett avsluttet yrkeskarrieren. Han trivdes imidlertid så godt både med arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet at han hadde svart positivt på henvendelsen fra sjefen om å «fortsette litt til». Også for ham var kvaliteten på arbeidsmiljøet den viktigste grunnen til å fortsette å jobbe:

Hvis jeg jobber sammen med trivelige kollegaer, så syns jeg det er trivelig å jobbe.

Å beholde en viss tilknytning til arbeidslivet etter yrkesavgang, framstiltes av noen som å få det beste fra to verdener; en er fri til å gjøre som en vil, og en kan si ja eller nei til forespørsler om vakter. Noen hadde hatt en pause på noen måneder før de begynte på igjen, og de oppfattet at de var skikkelig ønsket i den nye rollen. Noen opplevde likevel at det var noe annet å komme tilbake etter yrkesavgangen; de var ikke lenger fullverdige medlemmer av fellesskapet. Hovedinntrykket er likevel at for de fleste var et godt arbeidsmiljø en viktig grunn til å fortsette å arbeide, også etter at arbeidsforholdet formelt sett var avsluttet. Arbeidsevnen kunne de så ta ut over mange år, og å være del av et godt arbeidsmiljø var en viktig motivasjon for dette.

Verdsetting av seniorkompetanse

Informantene hadde et langt arbeidsliv bak seg og hadde mye opparbeidet erfaring og kompetanse innenfor sine felt. Likevel kom mange av dem inn på at de etter hvert hadde kommet i tvil om kompetansen de representerte, fortsatt var verdsatt. Å få arbeidsoppgaver som var spennende og utfordrende og der de fikk brukt sin kompetanse, var viktig som motivasjon til å stå lenger i arbeid og for følelsen av å bli anerkjent. Hvis kompetansen ikke ble verdsatt, ville seniorer kunne miste motivasjonen til å jobbe og kanskje slutte tidligere enn de kunne ha ønsket. Det å ikke ha muligheten til å arbeide med det en var spesialutdannet for, slik en av informantene opplevde, var årsak til mistriksel. Han følte seg lite verdsatt, og ønsket å slutte så snart han var gammel nok til å få pensjon. Også for en av de andre informantene var mangel på verdsetting av kompetanse en av grunnene til at hun til slutt valgte å slutte:

Jeg kom til et fremmed miljø med lite demokrati og veldig mye ovenfra og ned /.../ Jeg ble i liten grad lyttet til av leder til tross for at jeg hadde lang utdanning og mange års relevant praksis... Trivsel og arbeidsglede forsvant etter som tida gikk.

I tillegg til å bli sett og verdsatt for kompetansen en har, bidrar også mulighetene den enkelte har til å videreutvikle seg faglig, til økt arbeidsmotivasjon. Ei av kvinnene fortalte at selv om hun var i ferd med å nærme seg slutten av yrkeskarrieren, fikk hun tydelig signal fra ledelsen om at hun var ønsket med videre. Det

ble lagt til rette for at hun kunne drive fagutvikling, og hun ble oppmuntret til å ta videreutdanning og kurs. Dette står i motsetning til andre seniorer som hadde opplevd at de ikke fikk være med på kurs, noe som ble tolket som manglende verdsetting. Opplevelsen av verdsetting varierer således både mellom ulike individer og mellom arbeidsplasser, og henger i de fleste tilfellene sammen med hvordan ledere forholder seg til eldre arbeidstakere og den kompetansen de representerer i arbeidslivet. I tillegg ser vi også at relasjonen mellom yngre og eldre kan spille inn på hvorvidt den eldre arbeidstakeren føler seg anerkjent eller ikke. Noen informanter fortalte for eksempel at yngre medarbeidere viste liten interesse for kompetansen de representerte. Det var heller ingen interesse, verken fra lederens side eller fra de yngre kollegene, for at kompetansen skulle bli videreført til andre i organisasjonen når de eldre sluttet. En av informantene sa det slik: «De er så sjølsikre – du må ikke komme og lære de noe».

En annen grunn til at det var spenninger mellom aldersgruppene på noen av arbeidsplassene var at det, og da særlig innen helse- og omsorg, var mange unge ansatte i lave stillingsandeler. Det ble ikke sagt direkte, men noen eldre følte på uuttalte signaler om at det ble forventet at de skulle gå av for å gi plass til de unge. En informant tok konsekvensen av dette selv om hun var frisk og hadde motivasjon til å jobbe lenger. Hun hadde angret med en gang oppsigelsen lå i postkassen, men ble glad da lederen allerede dagen etter ringte og spurte om hun kunne ta en vakt. Dette viser at selv om seniorkompetansen hun representerte virket lite verdsatt mens hun var i ordinært arbeid, ble den desto mer satt pris på da hun kom tilbake som ekstravakt. Tilfredsstillelsen ved å bli oppfordret til å ta vakter og erfaringene med at «de ikke får hjula til å gå i hop uten oss», var noe hun delte med flere andre informanter i tilsvarende situasjon, og som ga dem en følelse av å være verdsatt i den nye rollen.

På den andre siden ser vi også at verdsetting kan komme til uttrykk nettopp gjennom godt samarbeid på tvers av aldersgruppene, og at det ble satt pris på at eldre kunne overføre sin kompetanse til de yngre. En fortalte at det i en omorganiseringssprosess ble ansatt flere unge, og hun opplevde det som positivt at de mange ganger kom og spurte om råd fra henne som hadde vært i organisasjonen så lenge:

«Det ble veldig artig å være gammel for de kom og sa – du som har vært her så lenge – og du som har så lang erfaring – og du som har jobba med så mye rart – det var litt sånn artig.»

Andre igjen fortalte at de opplevde vage signaler om at de ikke lenger ble regnet med på samme måte som før på grunn av alder, at de ble gjort mer «usynlige» og at spennende arbeidsoppgaver kunne bli «skjøvet fra deres bord». Ofte var dette uuttalte forventninger eller indirekte antydninger som ble tolket slik. Det gjorde at de ble usikre. Det førte også til at noen eldre selv kunne føle på et ansvar, og tilbød seg å gå av for å gi plass til de unge. Konsekvensen var at noen gikk av uten at de ønsket det selv.

Andre informanter hadde hatt ønske om å arbeide til de ble sytti. Men dette var ikke fordi de opplevde å bli heiet fram. Tvert imot hadde de heller opplevd hint om at det kom til å bli ledige stillinger for yngre folk i enheten om en stund, siden de per nå hadde flere eldre ansatte. Dette ble tolket som at det var en forventning om at seniorenene snart ville slutte. På den andre siden hadde seniorenene selv en forståelse av at det fortsatt var behov for deres kompetanse. De regnet derfor med å kunne fortsette, selv om stadige omorganiseringer opplevdes som slitsomme. Bevisstheten om at egen kompetanse har betydning for organisasjonen en tilhører, kom også fram i historien til en av informantene. Vedkommende hadde hatt en lederstilling i mange år, men hadde i en alder av 65 år kommet til at det nå var riktig å trekke seg slik at yngre krefter kunne slippe til, ikke minst fordi det skulle innføres reformer som det ville ta flere år å få gjennomført. Han kunne imidlertid tenke seg å fortsette i en 60%-stilling, men med andre arbeidsoppgaver. Det var imidlertid ingen i ledelsen som tok noe initiativ eller viste noen interesse for at han kunne fortsette i deltidsstilling. Det kom ikke noe tilbud, noe som han tolket som at hans kompetanse og erfaring ikke hadde noen verdi lenger.

Jeg kunne vært med på andre oppgaver. Trodde kanskje jeg hadde noe som andre kunne ha nytte av.

Lederkontakt og medarbeidersamtaler

Som denne gjennomgangen så langt har vist, kan omorganiseringsprosesser bidra til at eldre føler seg usikre på om kompetansen de representerer er verdsatt, og om de fortsatt er ønsket på arbeidsplassen. I denne situasjonen vil kontakt med leder og regelmessige medarbeidersamtaler kunne være et virkemiddel for å redusere denne usikkerheten. Men det viste seg at seniorenene hadde, eller hadde hatt, lite kontakt med leder i prosessen fram mot avgang. Det var bare et fåtall som hadde medarbeidersamtaler der senkarrieren eller tidspunkt for å slutte var tema. Prosessen fram mot avgang var derfor for mange en ensom prosess. Ofte ga de bare beskjed når de hadde bestemt seg for å slutte. Flere hadde ønsket at leder skulle ta kontakt og oppmuntre dem til å fortsette en stund til, men dette skjedde sjelden. Noen hadde energi og arbeidsglede igjen, og kunne ha arbeidet lenger dersom de hadde blitt oppmuntret til dette. Mangelen på lederkontakt gjorde at de tolket det som at det var liten interesse fra ledelsens side for at de skulle fortsette. Utfra dette er mangel på lederkontakt en grunn til at flere har følt seg skjøvet ut av arbeidslivet tidligere enn de selv ønsket.

Medarbeidersamtalen som kunne ha vært et godt lederverktøy for å legge til rette for en senkarriere som var tilpasset den enkeltes behov, og å få seniorenene til å stå lenger i arbeid, fungerte ikke slik. I de fleste virksomhetene var medarbeidersamtalene en formalitet som lederne var pålagt å gjennomføre et par ganger i året, og tema knyttet til senkarrieren var fraværende. De fleste informantene opplevde disse medarbeidersamtalene som lite meningsfulle. En sa det slik:

Det er bare skjema – masse skjemaer – flere sider skjema, og så når halvtimen er over så er han ferdig. Disse samtalene gir lite mening, på samme måte som fellesmøtene.

Hennes avgang hadde ikke vært tema, heller ikke hva som skulle til for at hun skulle jobbe lenger. En annen informant ga uttrykk for mye av det samme. Hun mente at medarbeidersamtale skulle være en samtale der medarbeider kunne få tenke fritt rundt utvikling og kompetanse – hva den enkelte ønsket seg. Men det var det lite av:

Det var mer sånne sjekkpunkter. Jeg syns ikke det fungerte, og det sa jeg vel og. Det var veldig styrt. Jeg fikk en plan som jeg enten skulle si ja eller nei til.

Hun ønsket en dialog med leder om hennes avgang, men hun oppfattet at det ville de ikke. Det er en gjennomgående erfaring i disse intervjuene at planer for siste del av yrkeskarrieren ikke ble løftet frem og samtalt om. En av informantene sa at hun trodde at lederen ikke ville snakke med henne om at hun hadde begynt å tenke på å gå av: «Jeg skulle gjerne hatt en prat, men tror ikke de ville».

Også en annen sa at han trodde arbeidsplassen var så avhengig av ham at de helst ikke ville prate om det. Noen hadde litt mer positive erfaringer med medarbeidersamtalen. En informant syntes hun hadde hatt greie samtaler og følt støtte, og utenom det kunne hun gå til lederen å snakke om ulike problemer. Men heller ikke hun hadde tatt opp temaet om når hun skulle gå av. Hun bare sa ifra om hva som var hennes planer. Og det hadde ikke vært noen samtale i etterkant om det.

Noen informanter jobbet i en virksomhet der ledelsen hadde arbeidsplass i en annen landsdel. Det innebar at kontakt med leder foregikk på telefon eller digitalt. En informant sa at hun kunne ta kontakt når hun ville, men det gjorde likevel en forskjell at de ikke var på samme sted: «De medarbeidersamtalene ble litt kunstige.»

Bare en av informantene opplevde at arbeidsplassen hadde et bra opplegg for medarbeidersamtaler. Han hadde hatt lederansvar og hadde selv hatt ansvar for denne type samtaler med sine ansatte. Han hadde også selv hatt medarbeidersamtale med sine overordnede. Han mente at samarbeid om mål og tiltak er viktig, men at en ansatt ikke kan forvente at arbeidsgiver skal være samtalepartner for hva som er riktig for den enkelte i livet, som for eksempel når folk skulle avslutte arbeidslivet. Han selv hadde aldri hatt behov for å snakke om noe sånt for det ville han styre selv. Men han innså at andre kunne ha behov for det, og kanskje også kunne få litt tilrettelegging for å stå lenger i arbeid.

Private faktorer

Totalt sett angis helseproblemer i liten grad som grunn til å slutte i arbeid. Det var få tilfeller av alvorlig sykdom som gjorde at informantene bestemte seg for å slutte. Men noen snakket om slitenhet som hadde utviklet seg over tid, og var en faktor som hadde innvirkning på deres beslutning (push). Noen få nevnte at ektefelles livssituasjon spilte inn. Dersom ektefellen var yngre og fortsatt i arbeid, var det en motivasjon for å fortsette i arbeid (stay). For de som hadde en ektefelle som var pensjonist, kunne det fungere som en pull-faktor i retning av å slutte i jobb fordi de

da kunne realisere planer om reiser og andre felles aktiviteter. Økonomi ble ikke nevnt som en grunn til å stå lenger i arbeid, men noen hadde vurdert det og konkludert med at: «Jeg har vel egentlig valgt å ha det litt trangere økonomisk for å ha det litt friere.» At de var to ga en trygghet om at de ville klare seg økonomisk uansett, og det ga også en trygghet i forhold til at de hadde en person å dele opplevelser og hverdagsliv med:

Hvis jeg hadde vært aleine, hadde det vært et helt annet valg. Da tror jeg det kanskje hadde vært skumlere på en måte. Alle de timene alene, de kjenner jeg ikke på.

Oppsummert viser gjennomgangen at forhold på arbeidsplassen er svært viktige faktorer både for å få folk til å bli i arbeid og for at folk slutter tidligere enn de ønsker. Endringer i organisasjon og ledelse ser ut til å være et forhold som ofte bidrar til at flere vurderer eller allerede har bestemt seg for å slutte, og kan være eksempel på typiske pushfaktorer. Opplevelsen av ha et godt arbeidsmiljø er en faktor som fører til at mange gruer seg til å slutte, eller likevel velger å stå litt lenger i arbeid. Dette kan være eksempel på stay-faktorer. Et gjennomgående funn er at tema knyttet til bruk av seniorkompetansen de siste årene og tidspunkt for avgang, ofte er fraværende. Dette handler blant annet om hvorvidt kompetansen til eldre arbeidstakere blir verdsatt på arbeidsplassen, om de eldre blir involvert i endringsprosessene, og i hvilken grad det blir lagt til rette for en overføring av kompetanse til de yngre. Mangel på verdsetting av seniorkompetanse kan se ut til å være den viktigste push-faktoren i vårt materiale. Det kan se ut som om ledere tar for gitt at når ansatte signaliserer at de tenker på å slutte eller melder inn tidspunkt for sin avgang, så er dette ikke noe de skal forholde seg til eller mene noe om. At medarbeidersamtalen i liten grad fungerer som redskap for planlegging av yrkesavgangen og overføring av kompetanse til organisasjonen er et viktig funn. I tillegg ser vi også at private forhold synes å ha en relativt beskjeden plass i beslutningsprosessen for når en skal slutte.

Hva kan gjøres for at de skal fortsette i jobb lenger?

Pensjonssystemet legger rammer, og individet har større eller mindre grad av frihet til selv å bestemme innenfor disse rammene. For et par av informantene var reglene i offentlig sektor en hindring for å fortsette, men ellers ble statlige rammer lite artikulert. Muligheten for å ta ut pensjon fra 62 år synes likevel å være noe som mange benytter seg av, uten at det nødvendigvis fører til like tidlig yrkesavgang. Noen av de som sluttet i offentlig sektor gikk over til privat sektor. Men ingen av informantene som gikk av mellom 62 og 65 år ga uttrykk for noe behov for å legitimere at de tok ut pensjon tidlig. Det kan tyde på at det er sosialt akseptert i mange miljøer. «Trusselen» i den aktuariske modellen om at pensjonen på lengre sikt blir lavere, ser ikke ut til å skremme. Slik sett understreker også våre data at systemet kan ha en «present bias», det vil si at de tar ut forholdsmessig mye av pensjonen sin de første årene (Grødem & Kitterød 2021).

Om å arbeide lenger

Når det gjelder forhold på arbeidsplassen og i privatlivet som kan bidra til et ønske om å fortsette lenger i arbeid, så trekker vi på empirien som ble presentert under forrige punkt. Hovedpunktene her blir da:

a) En aktiv seniorpolitikk

Mange av våre informanter fortalte om en ledelse som ikke hadde satt seniorpolitikk på agendaen, noe som kunne hindre nødvendig tilrettelegging. En aktiv seniorpolitikk må ha forankring i ledelsen. Flere informanter hadde motivasjon til å jobbe lenger dersom de fikk tilrettelagt arbeidssituasjonen, men dette ble ikke fulgt opp av ledelsen.

b) Verdsetting av seniorkompetanse

Enkelte av informantene sa at de hadde god kontakt med leder, og at det betydde mye for deres trivsel på arbeidsplassen. De følte seg anerkjent ved at lederne verdsatte erfaringen og kompetansen de hadde bygd opp over lang tid. De følte også at de hadde kort vei til leder dersom det var noe de ønsket å snakke om. At det legges til rette for overføring av kompetanse til de yngre er et viktig signal for verdsetting av seniorkompetanse. Men de fleste informantene hadde overordnede som var lite tilgjengelige, og de hadde derfor hatt liten kontakt med lederne. En endring på dette vil trolig kunne bidra til at flere fortsatte i jobb lenger.

c) Medarbeidersamtaler med fokus på seniorennes situasjon

Mange hadde hatt medarbeidersamtaler – det er noe som er rutine på mange arbeidsplasser. Men senkarrieren var sjelden et tema som ble tatt opp her, og derfor fungerte ikke disse samtalene som noen motivasjon til å fortsette. En av informantene sa at hun trodde det var vanskelig for lederne å snakke om dette – noen tør ikke ta det opp. Som en sa: «Nødvendig med et tillitsforhold i bunn for å ta opp sånne ting for det er et krevende spørsmål».

d) Et godt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø og sosialt fellesskap ble beskrevet som viktig av mange av informantene, og tilsvarende at et arbeidsmiljø som forvitret ble en grunn til å slutte. Ledelsen kan ikke skape et godt arbeidsmiljø, men kan bidra til å skape en positiv kultur. Å få arbeide med meningsfylte oppgaver var også en del av et opplevd godt arbeidsmiljø. Betydningen av det sosiale fellesskapet var et av de klareste funnene i vår undersøkelse.

Arbeid i yrkesfase 2

Halvparten av våre informanter som hadde sluttet i den vanlige jobben på intervjuetidspunktet, beholdt en tilknytning til arbeidslivet. Noen arbeidet i redusert stilling i sin gamle jobb. En helsearbeider i midten av syttiåra, ga uttrykk for at hun stortrivdes med det sosiale arbeidsmiljøet og kontakten med brukerne som hun hadde kjent over tid.

For flere av de vi intervjuet, kan en slik ny fase, en yrkesfase 2, ses som en ny start, fordi arbeidsbetingelsene er helt annerledes, og fordi noen også begynte med en helt annen type arbeid. Rammene ble endret, de kunne arbeide når det passet dem og de kunne hente «det beste fra to verdener», som en av de eldste informantene uttrykte det. Den viktigste endringen for de som fortsatte i samme type arbeid etter at de hadde begynt å ta ut full pensjon, var at nå foregikk arbeidsinvolveringen på deres premisser, og mange ga uttrykk for at det å slippe vekkerklokka og bundne turnuser var litt som natt og dag:

Det var helt noe annet å gå på jobb når en liksom har i bakhodet at en ikke behøvde det.

En hjelpepleier som sluttet da hun var 68 år, men som fremdeles hadde en deltidsstilling i en alder av 75, ga uttrykk for at hun hadde en veldig fin arbeidsplass:

Det er vel det som gjør at jeg holder på fremdeles. Du har gledet deg til å komme dit. For du har følt deg så velkommen. De er glade i deg liksom. Har blitt som en stor familie. Vi er redde for hverandre og passer på hverandre.

Andre innenfor helse- og omsorgssektoren ga også uttrykk for at den fortsatte sosiale kontakten med brukere og kolleger var positiv og en motivasjon for å fortsette.

Flesteparten av de som fortsatt var i jobb hadde ikke noen klare tanker om en karriere med videre arbeidstilknytning. Flere av de som hadde sluttet, ga uttrykk for at nok var nok, og noen (innenfor skolesektoren) mente at deltid kunne være vanskelig fordi det var så mange møter de måtte delta på i tillegg, og som var mindre relevant for fagene de eventuelt skulle undervise i. De to industriarbeiderne vi intervjuet hadde ganske klare planer. De ville slutte når de var midt i sekstiåra, men fortsette med det de nå gjorde ved siden av industrijobben. De ga uttrykk for en arbeidsidentitet: «Vi er jo arbeidere». De ville jobbe, men slippe vekkerklokka. Dette, sammen med utsagnene fra de som hadde sluttet, tilsier at det er framtidig arbeidsreserve i de som nå er i siste del av yrkeslivet, og at arbeid også i en yrkesfase 2 er viktig for mange arbeidstakere. Det fungerer da slik at en både kan holde lenger på yrkesidentiteten og det sosiale fellesskapet. For at en skal fortsette i arbeid etter uttak av full pensjon, er det ett forhold som er viktig i tillegg til det sosiale:

For at folk gjør det (fortsette arbeid) så tror jeg at du må bli verdsatt mens du er på arbeid.

Flere studier (Eisman mfl. 2019, Niesel mfl. 2020, van Solinge mfl. 2021) har påpekt at innstillingen den enkelte har til arbeid, i seg selv er en viktig drivkraft til å arbeide etter oppnådd pensjonsalder. Fortsatt aktivitet, opprettholdelse av sosiale bånd og av selvidentiteten, nevnes som viktige grunner (Niesel mfl. 2020).

Dette treffer mange i vårt utvalg, som en begrunnelse for å fortsette å arbeide etter at de har tatt ut pensjon.

Oppsummert kan det sies at det er flere i vårt materiale som hadde et ambivalent forhold til det å slutte helt med arbeid. Det var noen som gledet seg til pensjonisttilværelsen fordi de hadde mange planer om hva de ville gjøre, men mange hadde en «yrkesavgangsvegring». De ønsket å fortsette å arbeide, om ikke akkurat i samme omfang og på samme sted. Noen hadde en utdanning hvor de hadde opparbeidet en kompetanse de kunne ønske å bruke videre. Identiteten til de fleste var som en nyttig arbeider i samfunnet. Denne avgangsvegringen kan ses som en viktig faktor for at folk ville arbeide lenger. Innsatsen i en yrkesfase 2 kan ses på som et ønske om å holde på yrkesidentiteten. Det å fortsatt utføre en jobb som er nyttig (som f.eks. omsorg), gjør at en utad kan beholde denne identiteten.

Betydningen av arbeid i overgangsfasen

De fleste informantene i denne undersøkelsen oppsummerte at identiteten deres var preget av at de hadde en lang yrkeskarriere bak seg. Arbeidslivet hadde samlet sett vært rikt, interessant og givende, og de hadde kunnet realisere seg selv gjennom arbeidet. Utsagn som at jobben var super, at en aldri hadde grudd seg til å gå på jobb, at en følte seg privilegert som hadde en jobb en trivdes med, og at en følte seg mer hel som menneske når en hadde en jobb å gå til, sier mye. Å føle eller ha følt seg som del av en større helhet, og vite at en har bidratt til fellesskapet gjennom arbeid, har betydning. Som en av dem sa:

Arbeid er ganske viktig for identiteten og for samhørigheten med både kolleger og samfunnet ellers. Godt å vite at en er blant de som har gjort noe! Tenker av og til at gurimalla så heldig en er som har hatt et arbeid!

Flere fortalte også at de hadde arbeidet mye, og noen mente det av og til hadde gått på bekostning av familien. Andre igjen hadde funnet en balanse mellom arbeid og privatliv fordi de i perioder hadde hatt reduserte stillinger. De fleste sa at arbeidet hadde hatt stor plass og vært en viktig del av livet. Å gjøre nytte for seg, leve opp til normene for hva som er god jobb eller «fylle skoene sine», ser ut til å være viktig å strekke seg etter for de fleste av de vi intervjuet. At eldre har høy arbeidsmoral var et tema for noen. Andre uttrykte at de var glad for at de tidlig lærte å arbeide. Arbeidet har imidlertid endret seg. Det er større tempo og mer kompliserte arbeidsoppgaver. Noen tvilte på om de var interessert i å ta disse nye utfordringene. Andre igjen var usikre på om en som eldre arbeidstaker i det hele tatt evner å leve opp til gjeldende forventninger på egen arbeidsplass.

Arbeidsidentiteten utfordres imidlertid i den liminale fasen. Flere var inne på at de hadde erfart at aldring er mer enn et tall, og at egen aldringsprosess innvirket på arbeidssituasjonen. Men aldring som fenomen og konsekvensene det kan ha for arbeidsglede og arbeidsevne, ble sjelden tematisert på de arbeidsplassene som er representert i denne studien. Det var derfor heller ikke naturlig å snakke om det,

verken med kolleger eller i medarbeidersamtaler. Ei av informantene som var midt i sekstiårene og som på intervjutidspunktet sterkt overveide om og når hun skulle avslutte, sa:

Du vil ikke si du er gammel, vil ikke framstå som gammel. Du vil være fresh. Er omtrent som at en ikke vil snakke om døden. En tror jo at en er udødelig, ikke sant? Aldring og død er liksom noe... tabu?

Å forvente av seg selv at en skal være fresh og i framkant, yte på linje med yngre kolleger, kan være utfordrende. Selv om en kjenner at alderen krever sitt, kan en likevel ha et sterkt faglig engasjement, føle en har mye å bidra med og trives godt sammen med kolleger. Ei av informantene fortalte at gleden ved arbeidet gjorde at hun ønsket «å bli med bare litt til, og litt til». På den andre siden kan arbeidet også ta uforholdsmessig mye krefter og gå på bekostning av livet ellers. Utsikten til å tre ut av det såkalte hamsterhjulet og få frihet til å dyrke egne interesser, veier tungt.

Å stå i et slikt krysspress; en vil, men er ikke sikker på om en får det til, kan også medvirke til at enkelte føler seg sårbare. Mens en av informantene sa at hun ønsket å slutte mens hun var på topp, at hun var lydhør for signaler fra kolleger og ledelse og ville gi seg hvis hun fikk en følelse av ikke å «fylle skoene», mente en annen at ros er fravær av kritikk og at han ikke trengte den type tilbakemeldinger. Han var innstilt på å yte ekstra både ved å holde seg i fysisk form og være faglig oppdatert, slik at han fortsatt kunne matche kravene som ble stilt på arbeidsplassen. På den andre siden sa også han at hvis han ikke leverte som forventet, ville han slutte selv om den opprinnelige planen var å stå til 70 år. Også en av de andre informantene signaliserte at en av grunnene til at han gikk av, var at arbeidsmiljøet ble yngre og yngre og at han ikke ønsket å bli noen syvende far i huset. Han sa han trodde det var lurt å avslutte «mens leiken fortsatt er god.»

Inntrykket er at de fleste eldre arbeidstakere forholder seg til sin egen alder, og at de ønsker å bidra så godt de kan så lenge de kan. Verdighet i alle faser av yrkeskarrieren er imidlertid viktig. Egen aldring og for noen også slitasje og slitenhet, kan være grunner til at identiteten settes i spill i den liminale fasen, og at en kommer i tvil om en fortsatt innfrir kravene når en nærmer seg slutten av yrkeskarrieren. Manglende kommunikasjon om disse spørsmålene kan bidra til både å skape og forsterke denne usikkerheten.

Behovet for anerkjennelse og verdighet

I tillegg til at egen aldring innvirker, ser vi også at eldre arbeidstakere kan være sårbare for endringer som skjer i arbeidsmiljø og organisasjon. Selv om det ikke gjaldt for alle, var det flere som fortalte om organisasjoner som hadde vært, eller fortsatt var, i endring, og der utvikling innenfor fag- og arbeidsfelt etter deres mening hadde gått i feil retning. Verdigrunnlaget som de hadde jobbet ut fra, ble satt under press og var i ferd med å smuldre opp.

Som følge av strukturendringer er også arbeidet blitt mer belastende. Noen ga uttrykk for at de var frustrerte, og følte at de ikke ble sett i det daglige strevet. En vesentlig grunn var at organisasjonene var blitt større og avstanden til leder lengre. Nye styringsprosedyrer gjør også at ledere blir oppfattet som mer lojale oppover enn nedover i systemet.

Utviklingen har pågått over år, men fordi mange er dedikert til arbeidet sitt har viljen til å strekke og tilpasse seg vært stor. Men på et punkt sier det stopp. Ei av informantene som er tidlig i sekstiårene, ble for eksempel omplassert på grunn av nedskjæringer. Hun prøvde etter beste evne å tilpasse seg de nye arbeidsoppgavene, men ble ikke møtt på ønsket om å ha et arbeid som ga mening, slik hun hadde hatt før omorganiseringen. Til slutt sa hun opp, hun ville ikke lenger tilhøre en organisasjon hun ikke trodde på. Også i andre tilfeller ser vi at mangel på imøtekommenhet fra ledelsens side har innvirkning på hvor langt den enkelte kan strekke seg. En av de andre informantene fortalte at på hennes arbeidsplass hadde det tidligere vært vanlig å legge til rette for at eldre arbeidstakere kunne fortsette i jobben sin enda litt til. Hun følte seg sliten og frustrert av alle omstillingene og vurderte å slutte, men ville først prøve om det hjalp med redusert stilling før hun bestemte seg. Hun fikk ikke gjennomslag:

Sånn har det jo blitt, ikke sant, at du kan jo ikke – det er ingen fordel å være eldre og få noen fordeler av den grunn. Det er det ikke. Alle skal behandles likt. Før var det litt sånn, men sånn er det ikke. Absolutt ikke. Hvis det likevel blir håpløst, sier jeg opp. Har tre måneders oppsigelse, men vil ikke ta hensyn til arbeidsgiver. Ingen som takker deg verken for det ene eller andre i dette systemet.

Hvis arbeidet ikke lenger gir mening eller en føler seg oversett i de endringsprosessene som foregår, kan det føre til tvil om hvor lenge en skal bli i stillingen. Det fortelles om sterke emosjoner, mye grubling, søvnløse netter og beslutninger som ble tatt og deretter omgjort. De fleste av våre informanter ønsket å fortsette, tanken på å pensjonere seg ble sett på som en siste utvei.

Overganger i arbeidslivet har, som det ble nevnt innledningsvis, i stadig større grad blitt et ansvar for den enkelte. Det bekreftes også i denne undersøkelsen. Som vi har vært inne på tidligere i kapitlet, ser kommunikasjon med nærmeste leder ut til å være mangelfull og i den grad det er kommunikasjon, er fokus sjelden på kjernen i problemet, nemlig at arbeidstakeren opplever at vedtak blir tredd ned over hodet på ham eller henne, eller føler at kompetansen de representerer ikke lenger blir verdsatt. At de som legger premissene og initierer utvikling ikke tar seg tid til å høre hvordan de som involveres opplever den og hva den gjør med dem som fagpersoner og mennesker, kan slik flere av informantene erfarte det, oppleves som overkjøring og neglisjering. Mangel på involvering og verdsetting kan oppleves krenkende, og i seg selv være en grunn til å avslutte yrkeskarrieren.

Identitet i spill

Identitet og verdighet handler både om å leve opp til egne forventninger, og om hvordan andre vurderer innsatsen du gjør (Sayer 2007). Avhengigheten av andres vurderinger gjør imidlertid enkeltindividet sårbart. Usikkerhet rundt om en yter på linje med det som er «standard» på arbeidsplassen, kan gå på verdigheten løs. Hvis en har stått lenge i en stilling eller er kommet i tvil om en fortsatt innfrir kravene på arbeidsplassen, kan behovet for anerkjennelse være ekstra påtrengende, slik ei av de eldste informantene var inne på. Hun er i midten av 70-årene, og hadde fortsatt en arbeidstilknytning da hun ble intervjuet:

Tror det er viktig fra du er i begynnelsen av 60-åra, at noen tar vare på deg – at du har en leder som tar vare på deg. Tenker jo det at har du vært lenge i en stilling, og det er ingen som bryr seg, så er det jo forferdelig. For da veit du ikke om du har gjort noe bra eller – du veit ingenting.

Ledere har, som sitatet over viser, en nøkkelrolle når det gjelder å se og bekrefte innsatsen til den enkelte. Vi ser imidlertid flere eksempler på ledere som svikter i slike sammenhenger. I tillegg ser vi også eksempler på at ledes holdninger til eldre arbeidstakere medvirker til at eldre arbeidstakere kommer i tvil. Det kan oppleves ydmykende å høre fra leder at han eller hun helst vil satse på yngre, friske krefter. Å bli tatt av arbeidsoppgaver en har spesialkompetanse på, og få høre at du som eldre arbeidstaker koster arbeidsplassen for mye, drar i samme retning. Det samme gjør uttalelser om at en er for kompetent og derfor ikke skal satses på når det gjelder fagutvikling. De som sitter med slike erfaringer, ga uttrykk for at det kunne være nedverdiggende ikke å bli sett og møtt som den kompetente fagpersonen de var vant til å framstå som. Selv om en er relativt tidlig i sekstiårene og har sett fram til flere gode år i arbeidslivet, kan mangel på anerkjennelse føre til at avgang vurderes som et stadig mer aktuelt alternativ. Til tross for at en fortsatt har stor arbeidsevne og føler at det er mye som er ugjort i arbeidslivet, kan slike erfaringer medvirke til at identiteten settes i spill. Opplevelsen av å være krenket kan være tung å bære. Noen føler at de ikke har noe annet valg enn å avslutte.

Også håndtering av helseutfordringer kan føre til at noen velger å avslutte før de hadde tenkt. I ett tilfelle hadde tanken på å komme tilbake til full jobb vært viktig motivasjon i tilfriskningsprosessen etter sykdom. Men da hun kom tilbake etter sykemelding, var nærmeste leder først og fremst opptatt av når hun skulle slutte: «Nei, de spurte bare når jeg ville slutte – så jeg sa opp stillinga mi – og de sa bare javel!»

I et annet tilfelle hadde en av informantene gjentatte ganger tatt opp med nærmeste leder at hun hadde behov for en mer tilpasset turnus. Hun var tidlig i sekstiårene, følte at hun hadde et godt grep på jobben, og ønsket å fortsette. Mange seinvakter på rad var imidlertid for krevende for helsen hennes. Til slutt orket hun ikke lenger «å be for seg selv», og valgte å slutte. Da hun fortalte lederen at hun sluttet fordi behovene for tilrettelegging ikke ble tatt hensyn til, svarte lederen at årsaken til at hun sluttet var fordi hun hadde helseproblemer. Hun følte seg manipulert med og mistenkte at mangel på imøtekommenhet var en bevisst

handling fra ledelsens side slik at hun til slutt skulle gi opp. Hennes opplevelse var at ledelsen heller ønsket unge, friske krefter enn å legge til rette for at eldre med behov for tilpasning kunne fortsette i arbeidet. Hun mente også at ledelsen ville anstrengt seg mer hvis hun hadde hatt høyere utdanning, og at lederen var glad for å motta oppsigelsen hennes. I ettertid hadde hun reflektert over hva denne samhandlingen hadde gjort med henne. Hun hadde «snudd alle steiner» for å prøve å finne hva hun kunne gjort annerledes, men møtte veggen fordi hun ikke ble sett og hørt av nærmeste leder. Også hun kom i tvil og syntes det var lettere å leve med at grunnen til at hun sluttet heftet ved henne selv og utfordringene hun hadde med helsen. Hun sa:

Ja, det er litt trist. Men så er det også litt det at jeg sliter litt fysisk. Så det er med på å påvirke avgjørelsen min, det også. Når jeg tenker på det, blir ikke avgjørelsen, den andre, fullt så ille. Jeg må bare legge det bak meg, lande på at ... Ikke ligge våken halve natta, gruble på at det ble som det ble, hva kunne jeg gjort annerledes? Det er det at ... kan være at avgjørelsen hadde blitt den samme, hadde vært hyggelig å bli behandlet på en annen måte.

Fortellingene over viser at ikke å bli sett og hørt av nærmeste leder, kan føre til at en føler seg mindre verdt og på sikt står i fare for å miste tilknytning til et arbeid som i stor grad har definert identiteten. Mangel på en anerkjennende leder vil med andre ord forsterke opplevelsen av å befinne seg i det liminale tomrommet som Ibarra og Obodura (2016) beskriver.

Som vi var inne på innledningsvis, kan det å yte motstand og utføre handlinger som det står respekt av, være en innfallsvinkel til å ta vare på eller gjenopprette egen verdighet (Sayer 2007). Å bestemme seg for å avslutte et arbeidsforhold som av ulike grunner fungerer dårlig, kan være en slik verdighetshandling. I fortellingene som det ble referert til over, kunne informantene ut fra alder ha fortsatt i arbeidet. Å ha en arbeidssituasjon som oppleves nedverdiggende eller å måtte gå på akkord med egne verdier, slik noen av informantene fortalte om, kan imidlertid gå på verdigheten løs. Ved selv å ta grep for å komme ut av situasjonen som ble opplevd uverdigg, utførte de handlinger det står respekt av. Flere ga også uttrykk for at utsikten til å leve gode liv som pensjonister var mer tiltalende enn å fortsette med strevet og frustrasjonene på arbeidsplassen. Avgjørelsen kan likevel sitte langt inne. For noen kan det være ekstra utfordrende hvis de ikke greier å stå «løpet ut». Som en av informantene som sluttet i første delen av sekstiårene sa:

En får et mer kortvarig perspektiv på livet... /.../. Har begynt å tenke mer og mer på at livet er kort, og at det er viktig å leve gode liv de åra en har igjen. Men å velge å slutte, er likevel vanskelig. Særlig hvis du slutter før oppnådd pensjonsalder.

Å få anledning til å gjøre noe som opplevdes mer meningsfylt, kan være «tungen på vektskålen» når avveiningene om å avslutte eller ikke, blir gjort. At det er en selv som til syvende og sist har tatt valget, blir vektlagt.

Ønsket om å ha en verdig avgang fra yrkeslivet

Overgangen mellom en rolle definert i kraft av arbeidet en har, og den mer uforpliktende rollen som pensjonist og ferdig med arbeidslivet, kan være ukomplisert for noen, men sår for andre. Som vi har vært inne på tidligere, er arbeidsidentiteten for mange sterk og yrkesstoltheten stor. Opplevelsen av å ha en verdig avgang, er av betydning. Å avslutte med suksess, nevnes av flere. Dette innebærer for de fleste at arbeidet fortsatt innfrir kravene til kvalitet, at hodet er klart og at en er faglig oppdatert også i siste fase av yrkeslivet. Hvis en arbeider med brukere eller pasienter, slik noen av informantene gjorde, skal det ikke ha innvirkning at den ansatte føler seg sliten og kanskje vurderer å slutte. Kolleger skal heller ikke belastes når en selv er i ferd med å trekke seg ut av arbeidslivet. Forventningene til en selv er for de fleste det å være tilstede her og nå, yte fullt til siste slutt. En er ikke fulltids pensjonist før den dagen en virkelig er det. Å avslutte etter en lengre sykemelding er noe en ønsker å unngå. Å framstå som «klagekjerring» eller føle seg som «sur, gammel kjerring som sier at alt var så mye bedre før», føles uverdigg og er noe flere sier de ikke ønsker. Menn bruker ikke samme metafor, men er opptatt av det samme. En fortalte han bevisst unngikk å trekke sammenlikninger med hvordan det var før, en annen ga uttrykk for at han ønsket å trekke seg før det kom så langt. For alle handlet det om å ivareta egen verdighet til siste slutt.

Å finne det riktige tidspunktet for å slutte, kan imidlertid være en utfordring. Det er flere forhold å ta hensyn til, og for noen kan valget nærmest være en eksistensiell utfordring. Ei av informantene som i lengre tid hadde vurdert om og når hun skulle avslutte, sa det slik:

Jeg tror at en må tørre å slippe. For det er det jeg sliter med. Tør jeg slippe?
Og når tør jeg å slippe? Så er det å finne det tidspunktet jeg tør å slippe.
Og det gjør jeg fordi dette har jeg valgt selv. Og det passer arbeidsgiveren min. Det samsvarer. Og så, det kommer nok egentlig til det.

Som denne gjennomgangen så langt viser, er det viktig å bevare verdigheten i alle faser av arbeidskarrieren. At det er en selv som styrer avslutningsprosessen, blir vektlagt både for de som har og de som etter hvert skulle slutte. Intervjuene med de som har sluttet, viser dessuten at begrunnelsene som blir gitt for valget, også spiller inn på hvorvidt avgangen oppleves verdigg eller ikke. Å slutte fordi organisasjon og arbeidsoppgaver har endret seg, er legitimt. Det samme er begrunnelser som at en er sliten, føler seg «mett» og er kommet til veis ende i arbeidslivet. At en ønsker å gjøre noe annet, signaliserer at avslutningen er starten på en ny fase som skal utforskes. På den andre siden; hvis avslutningen har vært ydmykende, slik vi også ser eksempel på over, er det kanskje lettere å leve videre hvis en omskriver årsaken til å omhandle egne helseutfordringer. Et annet alternativ kan være helt å kamuflere den egentlige årsaken. Som en av informantene fortalte, var mesteparten av planene hun hadde for pensjonisttilværelsen, og som hun fortalte kollegene at hun gledet seg til å realisere, egentlig bare et skalkeskjul. Det er rimelig å anta at hun ikke orket å framstå med skammen over å ha blitt ufrivillig

skjøvet ut av en jobb hun hadde brent for, og som hadde definert hvem hun var og hvordan hun framsto i møte med andre.

Hvorvidt en opplever at avgangen er verdig, er også et spørsmål om hvordan den blir markert. Ut fra intervjuene ser vi at det er vanlig på de fleste arbeidsplasser å gjøre stas på de som slutter. Det virket imidlertid ikke som arbeidsplassene hadde spesielle ritualer for hvordan det skulle skje. Flere av de som fortsatt var i jobb, sa at de heller ikke hadde kjennskap til om eller hvordan det ble markert på deres arbeidsplass. Noen av de som skulle slutte, sa de ikke brydde seg om å delta på slike tilstelninger, ei sa hun bare ville ta veska si, levere nøkkelkortet og forsvinne.

De som hadde sluttet, fortalte at det enten hadde vært et eget arrangement bare for dem, eller at det hadde vært en markering i forbindelse med at andre kolleger fylte rundt år, skulle over i andre jobber o.l. Taler virker å være en del av avslutningsritualet på de fleste arbeidsplassene. Noen synes det var fint å høre at innsatsen de hadde gjort ble satt pris på, andre savnet å få den oppmerksomheten de syntes de hadde fortjent etter et langt og engasjert arbeidsliv. At det som blir sagt er ærlig, spiller en rolle. I ett tilfelle hadde en leder holdt en tydelig uforberedt tale på arrangementet som markerte avslutningen på yrkeslivet til en av informantene. Det hadde provosert både henne og kollegene hennes. På den andre siden kunne det også oppleves kunstig å få all rosen etter at en hadde sluttet. Tilstelningene sammen med de nærmeste kollegene var viktigst og føltes mest ærlig. Større sammenkomster med kolleger og ledere en ikke hadde noen relasjon til, føltes mer upersonlig.

Oppsummert ser vi at betydningen av å ha et arbeid og bidra til fellesskapet, er viktige verdier også i den liminale fasen. Og når arbeidet har vært viktig gjennom livet, er det vanskelig å gi slipp. Ivaretakelse av verdighet i siste fase av arbeidskarrieren, er sentralt. Eldre arbeidstakere kan imidlertid føler seg sårbare fordi de er usikre på om de strekker til. At ledelsen i liten grad er involvert i prosessen når tvilen har meldt seg, medvirker til at flere slutter før de egentlig har tenkt, og at ansvaret for å ivareta egen verdighet i avslutningsfasen i stor grad hviler på den enkelte. Sårbarheten er også tilstede når den endelige sluttstreken skal settes. Det må skje på en måte som matcher personligheten og ikke minst, på en ærlig måte som bekrefter hva den enkelte har representert i arbeidslivet. Det viktigste er likevel prosessen som skjer i framkant og som spiller inn på hvorvidt den eldre arbeidstakeren føler seg verdsatt eller ikke når han eller hun står på terskelen til pensjonistlivet.

Planlegging av overgangen fra arbeidslivet til en ny tilværelse som pensjonist

Når identiteten settes i spill i den liminale fasen, kan en plan være noe å manøvrere etter. Måten planleggingen skjer på, avspeiler imidlertid forholdet en har til å skulle forlate yrkeslivet (Principi mfl. 2018). Tanker om avslutningen av arbeidskarrieren, hvordan planlegging skjer og i hvilken utstrekning verdier som er knyttet til arbeid blir videreført til pensjonisttilværelsen, vil her bli belyst.

Tanker om avslutning av arbeidskarrieren

Informantene i denne studien hadde blandede forventninger til livet som kommer etter at arbeidskarrieren er avsluttet. Mens det for noen representerte muligheter til et nytt liv, gruet andre seg. Flere sa at de hadde negative konnotasjoner til ord som senior og pensjonering da disse signaliserer at en er gammel eller satt på sidelinja. Å omtale seg selv som pensjonist kan være vanskelig, og for noen tar det lang tid å venne seg til den nye identiteten.

Utsiktene til å bli pensjonist utenfor arbeidsmarkedet kan for noen fortone seg som en nedgradering – en bidrar ikke lenger til fellesskapet. Som en av de eldste informantene (75 år) som sluttet som 68-åring, men fortsatt tar vakter på sin tidligere arbeidsplass, sa:

da er du ikke så viktig lenger, gjør ikke nytte for deg i samfunnet, – for du er bare pensjonist, du!

Å gi slipp på identiteten knyttet til arbeid kan derfor være vanskelig. Inntrykket vårt er likevel at de fleste yrkesaktive som vi intervjuet, forholdt seg til at de var i 60-årene og at arbeidskarrieren var i ferd med å nærme seg slutten. Selv om de gruet seg, er det «naturens gang», som en av informantene sa. Mens noen ønsket å fortsette så lenge de kunne, sa andre at de stadig oftere tenkte på å slutte. Selv om de trivdes med arbeidet og med kollegaene og kunne tenke seg å fortsette lenger, hadde utvikling og endringer på arbeidsplassen for flere hatt negative konsekvenser for arbeidsgleden. Noen ga uttrykk for at de var mer eller mindre utbrent eller at de hadde kommet til veis ende i yrkeslivet. Ei av informantene fortalte for eksempel at hun var så sliten da hun kom hjem etter jobb at det eneste hun tenkte på, var å legge seg på sofaen. Hun orket ikke å trene, knapt nok å spise. Et slikt liv kunne hun ikke ha lenger.

Flere var inne på at pensjonsordningen og muligheten til pensjonsuttak ga mulighet til å foreta et reelt valg. Bevissthet om at størstedelen av det levde livet ligger bak en, gjør at perspektivet på hva som er viktig endrer seg og at en innser at en må gjøre noen prioriteringer:

Du tenker ikke over at du har et alternativ før du nærmer deg pensjonsalder – det skjer noe med hue ditt, har lyst til å gjøre noe annet enn å sitte med dette her. Det valget tar du aldri når du er yngre.

Andre igjen gruet seg til å tre ut av sammenhenger som føltes meningsfylte og der det en representerte, ble verdsatt. Flere ga uttrykk for at det ville bli tungt å forlate et arbeidsliv som hadde gitt så mye glede. De som hadde sluttet, sa at de kunne savne arbeidslivet. Ei av kvinnene som hadde jobbet med undervisning i hele yrkeskarrieren og som snart skulle gå av, ga uttrykk for at det var sorgfullt å skulle forlate et arbeid som hun hadde vært så glad i, og at det var trist å tenke på at det hun gjorde nå i siste fase, gjorde hun for aller siste gang. Hun var usikker på hvordan det ville bli å ikke lenger ha tilgang på det stimulerende miljøet hun nå skulle tre ut av:

Det (samværet med elevene) var gøy – da føler du det skjer noe med deg, også. Det er det som teller og som jeg synes er synd å slippe. For hva skjer når jeg ikke har det? – kommer jeg til å bli rar i huet da?

Selv om det er mange følelser forbundet med å avslutte, oppsummerte de fleste som hadde sluttet at avgjørelsen var riktig, og at det var greit å forholde seg til valget når beslutningen først var tatt. En av mennene som sluttet da han var 60 år, sa det hadde vært en prosess i framkant, men at det ikke var spesielt vemodig å slutte:

Jeg har gjort det jeg skal gjøre. Og jeg er ferdig! Jeg har tjent ut, for å si det sånn/.../ det er som sagt en prosess, men en må bestemme seg. Og så må en tenke på at en på ingen måte er uerstattelig. Det tror jeg er viktig å ha med seg, at ... du er ... etter en måned er du historie.

Planlegging av overgangen

Når identiteten settes i spill, slik vi var inne på over, åpnes også muligheten til nyorientering. I materialet vårt ser vi imidlertid relativt få eksempler på eldre som sier at de velger seg til et liv der de kan dyrke egne interesser og realisere prosjekt de har drømt om lenge. Men de finnes. En av mennene fortalte for eksempel at han hadde begynt å planlegge et par år før han gikk av, og at han jobbet systematisk for å «fase inn» etterfølgeren sin. Nå så han fram til å dyrke andre sider ved livet. Ei av kvinnene sa at hun endelig skulle få en mulighet «til å bli den hun ikke ble». Ei anna fortalte at hun hadde planlagt for å avslutte yrkeskarrieren tidlig, og at hun «endelig får lov til å begynne å leve». Det ble vist til valg som hadde blitt gjort tidligere i livet, og som førte til at interesser og muligheter ble nedprioritert eller satt på vent. Nå kunne det planlegges for en «ny start».

I andre tilfeller ser vi at eldre velger seg bort fra en vanskelig eller lite tilfredsstillende arbeidssituasjon. Det virket ikke som de hadde konkrete planer for hvordan overgangen skulle skje. Flere sa at de følte seg slitne, at de ikke lenger ønsket å stå i en såpass krevende jobb som de hadde. Noen ønsket å synkronisere egen avgang med avgangen til gode kolleger, mens for andre ble tidspunkt for avgang bestemt ut fra når det var vanlig at ansatte sluttet på de ulike arbeidsplassene. I noen tilfeller var det rundt 65 år. Andre var tydelig på at de skjøv tanken på at de en gang skulle slutte ut i det blå. De unngikk å planlegge og ville heller se hvor lenge det gikk.

Intervjuene viste også at én ting er å planlegge for avgang, noe annet er å gjennomføre planene. Beslutninger som ytre sett framstår som rasjonelle, gjennomtenkte og endelige, kan vise seg å være for dårlig fundert; når det kommer til stykket, ønsker en likevel å fortsette å arbeide. At planlegging kan være utfordrende, kommer til uttrykk både underveis og mot slutten av overgangsprosessen, og i noen tilfeller også etter at beslutningen om å slutte er i ferd med å bli å bli gjennomført. En av informantene sa at han etter hvert som han nærmet seg pensjonsalder, hadde innsett at det var bedre for helsen å ha et arbeid å gå til enn å være hjemme og «finne på ting». Hvis en først i ettertid forstår at en har gitt

seg for tidlig, kan avgangsprosessen ha kommet for langt og være vanskelig å reversere. Håpet om å bli bedt eller anmodet om å trekke oppsigelsen, ble nevnt. En hadde til og med forberedt seg på å stille lønnskrav, i tilfelle han ble bedt om å bli med videre. At tvil og tro rundt egen avgang ikke ble kommunisert til ledelsen underveis i prosessen, ser ut til å være et fellestrekk ved disse fortellingene.

At det kan være fordelaktig med en gradvis avgang fra arbeidslivet slik at en kan venne seg til den nye rollen som pensjonist, ble nevnt. Rammene rundt pensjonering er i de fleste tilfeller fleksible, og tilpasning til ønsker og behov innenfor disse rammene mulig. God dialog med ledelsen virker imidlertid å være avgjørende for å kunne planlegge en overgang som imøtekommer behovene som den enkelte arbeidstakeren måtte ha. Dette gjelder også når ledere selv skal gå av. Selv om lederansvar eller involvering i avgrensede prosjekter kan gi større rom for å «time» egen avgang i forhold til hvordan det passer inn på arbeidsplassen, «sitter lederen ytterst på greina», som en av informantene sa. Å finne retrettstillinger kan være vanskelig. Utsikten til å bli likeverdig kollega med ansatte du tidligere har hatt personalansvar for, kan for noen være en grunn til å slutte. På den andre siden kan valget om å slutte også skyldes mangel på dialog med overordna, og at den enkelte ikke får tilgang til relevant informasjon om hvilke muligheter som ligger i systemet.

Samlet sett sitter vi med et inntrykk av at informantene har en sterk arbeidsidentitet, og at det for mange kan være vanskelig å gi slipp og omstille seg til et liv som pensjonist utenfor arbeidsmarkedet. De fleste trenger tid. Og de færreste har en plan. Intervjuene tyder på at flere ønsker å holde fast på yrkesidentiteten lengst mulig. At tilknytning til arbeidslivet også har en helsegevinst, er noe særlig de eldste informantene er opptatt av. Rådet deres er å holde fast på arbeidslivstilknytningen så lenge det går:

Det kan være uheldig (å gi seg for tidlig) fordi en kan bli gående og trække, ikke ha noe å gå til. Så begynner en kanskje å kjede seg. Og tenker mer og mer over at ... ja, nå har jeg gjort noe dumt som har sluttet så tidlig. Og, det er vanskelig å komme inn igjen (i arbeid). Bør derfor prøve å stå lenger, så sant en har ork til det. For det gir masse glede, og, altså. Og så føler en seg mer hel som menneske, tror jeg.

At en likevel kommer til et punkt der en må ta stilling til hvor lenge en kan og vil fortsette i arbeid, gjelder for de fleste. At prosessen fram mot å ta et slikt valg er krevende, framgår av beskrivelsene over. Selv om en snakker med kolleger, venner og familie, er inntrykket at det først og fremst er mangel på dialog med leder som gjør at prosessen fram mot å ta et valg, oppleves som ensom. Valget vil imidlertid få ringvirkninger på arbeidsplassen. At beslutningen om å slutte så ofte blir «kunngjort» for ledelsen etter at prosessene er avsluttet og at problemstillinger underveis så sjelden er tema i medarbeidersamtaler eller i andre samtaler mellom leder og ansatte, er et tankekors. Det er også et tankekors at eldre som egentlig ønsker å fortsette, likevel velger å «kaste inn håndkle». Når mulighetene som ligger i å kommunisere om situasjonen for eksempel i en medarbeidersamtale

går tapt, blir det vanskelig å finne tilpasninger som fungerer for både arbeidstaker og arbeidsplass. Det samme gjør muligheten for å planlegge og legge til rette slik at den enkelte får tid til å avvikle arbeidsforholdet og venne seg til den framtidige rollen som pensjonist. For eldre arbeidstakere som har vært glade for arbeidet sitt og følt en sterk tilknytning til arbeidsplassen, kan dette oppleves som et tap. Det kan også føre til at flere yrkesaktive år går tapt.

Videreføring av verdier knyttet til arbeid

Å ha lagt arbeidslivet bak seg, føles som en lettelse for noen. De er slitne, de føler at de har gjort nok og at de er ferdig med arbeidslivet. Og de ønsker ikke å opprettholde noen tilknytning til den tidligere jobben. Mulighet eller frihet til å hvile seg, blir nevnt. En av informantene som sluttet i midten av sekstiårene, fortalte at han hadde brent alle broer, nå ville han ta ting som de kommer. Både han og flere med ham sa de hadde behov for å bremse opp, finne ut hva de nå skulle bruke tid og krefter på. Andre igjen var redde for at de ville få for god tid, og at de skulle bli sittende passive i sofaen eller på kafe. Det ble referert til folk en kjente som hadde satset alt på jobben, men som ble sittende uvirksomme og døde kort tid etter at de hadde pensjonert seg. Å falle sammen den dagen det ikke lenger er noe arbeid å gå til, var noe flere fryktet. Ansvar for å holde seg i gang, hviler nå i større grad på den enkelte. Som en av de yngste pensjonistene sa:

Hvis en begynner å gå rundt seg selv, er det lett å forfalle. Og så begynner en å tenke sykdom. Hver dag er en fest som pensjonist, du kan gå ut av hamsterhjulet. Endelig kan du gjøre ting du har tenkt på lenge.

Viktigheten av å forberede seg til pensjonisttilværelsen, utvikle flere interesser tidligere i livet for å ha noe å falle tilbake på, ble holdt fram. Planlegging av dager og uker var viktige for noen, selv om planene ikke alltid ble gjennomført. Det handlet først og fremst om å ha en struktur på tida, og noe å se fram til. Andre var opptatt av å fylle tomrommet som kunne oppstå etter at de hadde gått av. Mens en sa at han ville være med på alt av sosiale aktiviteter som han tidligere hadde tenkt at han ikke skulle delta på, var andre åpne for mer arbeidsrelaterte utfordringer. En av de mannlige informantene som nettopp hadde sluttet og som var tidlig i sekstiårene, sa han måtte ha noe å gjøre da han sluttet i jobben. Etter et kjapt søk hadde han fått et arbeid som han kunne tenke seg å ha de neste fem årene til han regnet med å slutte for godt. Det nye arbeidet var av en helt annen karakter, det var enklere og han slapp mesteparten av ansvaret han hadde hatt i den gamle jobben. For ham var det viktig å tørre å etterspørre nye muligheter og unngå «for tidlig å sette seg i sofaen». Andre igjen fortalte at de så fram til å ha noen gode år som pensjonister, men at de likevel planla å holde fram med å arbeide, selv om det kanskje ville få et annet omfang og ikke bli som på den gamle arbeidsplassen. En av informantene som planla å slutte om fire år fordi han da hadde vært 40 år i bedriften, hadde alltid likt å arbeide og så ikke for seg at han skulle bli sittende og stirre i veggen den dagen han gikk av. For som han sa: «Det er godt å ha noe å pusle med».

Et meningsfylt arbeid i et omfang en selv regulerer, ser ut til å være nøkkelen til et godt liv for flere av informantene. Dette kan eksemplifiseres med fortellingen til en av informantene som hadde jobbet med mennesker med stort behov for hjelp gjennom et langt liv. Han gikk av da han var 62, først og fremst fordi han var sliten. At han hadde blitt oppfordret til å ta ekstravakter på den gamle arbeidsplassen, satte han stor pris på. Muligheten for å kombinere livet som pensjonist med et meningsfylt arbeid, betydde mye. Selv om han først og fremst så på seg selv som pensjonist, hadde han fortsatt en rolle i arbeidslivet. Som han sa: «...jeg jobber litt likevel fordi at jeg ... jeg liker folk ... og har likt arbeidet.» Ønsket om tilhørighet og gleden ved å bidra til fellesskapet tar en med seg også inn i tilværelsen som pensjonist.

Oppsummert kan funnene tyde på at det å gå fra en posisjon som verdsatt i kraft av å ha et arbeid til en mer diffus rolle som pensjonist, kan være utfordrende. Planleggingen avspeiler, som vi var inne på innledningsvis, forholdet den enkelte har til å gå av. Mens noen ser på pensjonering som en mulighet og planlegger deretter, velger andre seg bort fra en krevende arbeidssituasjon eller utsetter overgangen lengst mulig. Når planer for overgangen ikke blir lagt, kan det henge sammen med at ledere i liten grad involveres. Selv om yrkesavgang gir frihet som mange setter pris på, er likevel viktigheten av å strukturere tid og fylle pensjonisttilværelsen med meningsfylt innhold, noe flere er opptatt av. Sånn sett er dette verdier som blir videreført fra arbeid og inn i pensjonistlivet. Når mange av de informantene som hadde avvirket det ordinære arbeidsforholdet likevel fortsatte med arbeid i en eller annen form, kan det være uttrykk for at tilknytning til arbeid i et omfang en selv kan regulere, er viktig fordi det både bidrar til å strukturere og å legge et innhold i hverdagen.

Tanker om tiden etter avgangen fra arbeidslivet

En sentral tanke, ønske eller drøm for avgangen fra arbeidslivet både for de som fortsatt var i jobb og de som hadde sluttet, var friheten til å disponere tida selv. De som fortsatt var i jobb, sa de så frem til fleksibiliteten de savnet som yrkesaktive. Noen av de som hadde sluttet, hadde tilpasset seg pensjonisttilværelsen på en måte de var fornøyd med. Andre hadde i mindre grad funnet seg til rette i det nye livet. Friheten fra klokka var likevel noe av det mest positive ved livet som pensjonist. De følte seg friere og opplevde at de kunne gjøre mer som de selv ville og være med på det de ønsket. Opplevelsen av friheten ble beskrevet slik av en informant:

Du fikk et voldsomt stort friområde. Du ble ikke tvunget til noe. Det er så fritt. Du er i en stor boble som du kan bruke som du vil.. det er ikke noen tvang lenger.

En annen sa:

Det er veldig godt å ha den friheten – at en ikke må opp klokka seks hver morgen, og at det du ikke rekker i dag, kan du gjøre i morgen.

At så mange er opptatt av å slippe vekkerklokka kan forstås slik at den er blitt symbolet på et «utenfrastyrt arbeid». Da den ringte, visste de at de hadde en arbeidsøkt mye styrt av andre foran seg, før de igjen hadde «fri». Dette gjelder både de som hadde sluttet og de som fortsatt var i arbeid.

Flere av de vi snakket med, fortalte om ønsker og drømmer de hadde. For noen dreide det seg om aktiviteter som de tidligere hadde måttet sette «på vent» og som de nå så muligheter for å gjennomføre. Det kunne være et skriveprosjekt som en lenge hadde planlagt, eller et håndarbeidsprosjekt som var uferdig og hadde blitt liggende. Andre igjen ønsket å finne nye aktiviteter eller videreutvikle seg på områder de ikke hadde kunnet prioritere tidligere. Muligheten de nå hadde til å bruke mer tid på kontakt med slekt og venner, ble også nevnt av flere. I tillegg til ønsket om å være en ressurs for barn og barnebarn, hadde flere gamle foreldre som de så fram til å stille mer opp for. Å holde kontakten med venner, så også ut til å bli mer viktig. Mens noen hadde vært bevisst på dette underveis i livsløpet, hadde andre tillagt det mindre vekt. Men nå hadde de innsett at det var tid for både å reetablere kontakt og komme inn i sammenhenger der de kunne bli kjent med nye.

Frivillig arbeid kunne være en aktuell arena for noen, men ikke for så mange i utvalget vårt. Enkelte hadde deltatt i frivillig arbeid tidligere eller hadde konkrete planer for hva de skulle delta i, andre var mer usikre på hva det skulle være. For som en sa: «Det er viktig at det er noe du brenner for». Selv om en gjerne vil gjøre en innsats, må frivilligheten heller ikke ha karakter av arbeid. Frivillighetsarbeid assosieres gjerne som arbeid for og med andre, og særlig de som hadde hatt et omsorgsyrke, følte at de var ferdig med omsorgsarbeid. De ønsket heller å bruke tida på andre ting.

Ønsket om å reise mer ble også nevnt, men erfaringene med korona hadde gjort at lysten på de lange utenlandsturene var blitt mindre. Det handlet heller om å utforske eget land og eget nærmiljø. En av informantene fortalte for eksempel at han og kona hadde bestemt seg for å gå langs kommunegrensa der de bodde, enten på ski eller til fots. De var godt i gang med dette prosjektet. At økonomien kunne bli dårligere når en sluttet i arbeid, og at reising var noe en kunne «knipe inn på», ble også nevnt.

Mange var opptatt av helsen og ga uttrykk for at den ville ha innvirkning på pensjonistlivet. De fleste ønsket å holde seg i form og ville bruke mer tid på trening og friluftaktiviteter. Som en av informantene sa, hun «trener ikke for å holde seg ung, men for å bli gammel». Selv om en føler at helsen er god i dag, kan framtida likevel fortone seg usikker. Det gjelder å utnytte mulighetene mens en fortsatt har anledning til det. For alvorlig sykdom kan komme plutselig, og mulighetene til utfoldelse bli tilsvarende redusert. Ei av informantene erfarte det. Hun hadde hatt mange planer for livet etter yrkesavgangen, men ble alvorlig syk like før hun gikk av. Pensjonisttilværelsen ble ikke blitt slik hun hadde drømt om, nå handlet det meste om å hvile seg og komme til hektene igjen. Også flere av de andre informantene ga uttrykk for at en ikke vet hvordan helsa blir og hvor lenge en lever,

men at de håpet på status quo enda noen år. De ønsket å leve gode og selvstendige liv så lenge det gikk, men var forberedt på at det kunne snu en dag. Har en opplevd sykdom enten hos en selv eller i nær familie, har en også erfart at en må ta utfordringene som livet fører med seg. Derfor er det viktig å være her og nå, glede seg over det som er og gjøre det en har planlagt.

Det kan imidlertid ta tid å venne seg til et liv som pensjonist. Selv om en får frihet og muligheter til et nytt liv, opplever flere at de savner det pulserende livet og kollegene på arbeidsplassen. Men de var likevel opptatt av å gjøre det beste ut av situasjonen:

For hvis du begynner å tenke negativt så blir det fryktelig mange ting du kan dra fram – og grave deg ned i!

Men yrkesavgang er noe de fleste må gjennom. Og de fleste uttrykte tro på og ønske om at det ville gå seg til:

Egentlig gruer jeg meg lite grann til den dagen jeg ikke skal gå på jobb mer. Og samtidig som jeg tror at når jeg etter hvert kommer til å peile meg inn på en dato, så kommer det til å modnes på en slik måte at det ikke er noe å grue seg for.

Selv om de fleste hadde tanker om og drømmer for livet etter at de hadde gått av, er inntrykket likevel at for de fleste var det verken radikalt nye eller spesielt store prosjekt som skulle realiseres. Det handler først og fremst om å gjøre mer av det en alltid har likt å gjøre, eller alltid har ønsket å gjøre. Å ha et godt hverdagsliv sammen med sine nærmeste og beholde helsa lengst mulig, betydde likevel mest. At dette plutselig kan endre seg, er som vi har vært inne på, noe flere sier at de er klar over og som de er innstilt på å forholde seg til når den tid kommer.

Oppsummert tyder vår studie på at det er mye engasjement og energi blant de som har gått av. De aller fleste har tanker om å bidra og få brukt sin yteevne på ulike måter og på ulike arenaer i samfunnet – enten på arbeidsplassen, i frivillig arbeid, og/eller i familien. Behovet for en verdig tilværelse er viktig også etter at yrkeslivet er avsluttet. Referanserammen for hva som er verdsatt blir imidlertid justert og tilpasset livssituasjonen. Overgangen fra yrkesaktivitet til et liv som pensjonist kan i mange tilfeller være turbulent, og en vet ikke hva som venter en. Når valget om avgang først er tatt, blir utsikten til å leve gode og selvstendige liv vektlagt. Det samme blir verdien av å være aktiv og delta i det sosiale fellesskapet. Frihet fra vekkerklokka er et ubetinget gode. Passivitet og forfall er noe de fleste ønsker å unngå i det lengste.

Oppsummering og avslutning

Betydningen av å ha et arbeid og bidra til fellesskapet gjennom arbeid, er sentrale verdier i samfunnet vårt. Arbeidsidentiteten er dypt forankret og en ønsker å bidra så godt en kan gjennom hele yrkeskarrieren, også i den siste fasen. Når arbeidet

har vært viktig gjennom et langt liv, kan det være vanskelig å gi slipp. Denne studien viser imidlertid at eldre yrkesaktive likevel kan komme i tvil om egen kompetanse fortsatt er relevant, og om en fortsatt er ønsket på arbeidsplassen. Den samme tvilen gjør seg gjeldende blant informantene i Midtsundstads studie av avgangsmønsteret i privat sektor (Midtsundstad 2022). Mangel på anerkjennende dialoger med leder bidrar til å forsterke denne usikkerheten. At eldre yrkesaktive kan være særlig sårbare, og at mangel på anerkjennelse har stor innvirkning på hvor lenge en ønsker å fortsette i arbeid, samsvarer med funn også i andre studier (Bakke & Solheim 2021, Midtsundstad & Nielsen 2020)

Ifølge Midtsundstads studie hadde utdanning og type arbeid innvirkning på avgangsmønsteret i privat sektor ved at eldre i typiske arbeideryrker og i lavere service- og omsorgsykker gjerne sluttet tidlig (Midtsundstad 2022). For informantene i vårt materiale, ser utdanning og type arbeid ut til å spille en mindre rolle (over halvparten har utdanning ut over videregående skole). Heller ikke helse og økonomi framstår som spesielt viktig. Noe av dette kan kanskje forklares med at det kan være de tradisjonelle «sliterne» som oftest nevner at slike forhold medvirker til tidlig yrkesavgang (Hagelund & Grødem 2019, Midtsundstad 2018). Denne gruppen er ikke særlig godt representert i vårt utvalg. Flere av informantene ga heller uttrykk for slitenhet som følge av store omorganiseringprosesser. De følte seg imidlertid ikke fysisk utslitt, og flere sa de ønsket å være en ressurs litt til. At så mange ønsket å beholde en tilknytning til arbeidslivet etter at den ordinære yrkeskarrieren var avsluttet, kan også være en indikasjon på at flere har arbeidsevnen i behold, men at de slutter fordi arbeidssituasjonen over tid har vært belastende. På den andre siden kan den sterke understrekingen av at godt arbeidsfellesskap er vanskelig å gi slipp på, være uttrykk for at mange kan ha en frykt for å bli sosialt marginalisert ved yrkesavgang (Jensen & Øverbye 2013). Ulike faktorer drar i ulike retninger, men funnene i denne studien antyder likevel at omfattende omorganiseringer kan være en påvirkningsfaktor når det gjelder tidlig yrkesavgang, kanskje særlig i offentlig sektor.

Opplevelsen av overgangen fra å være yrkesaktiv til å bli pensjonist, kan for noen minne om det Ibarra og Oboduru (2016) beskriver som «liminalitetskaos». Prosessen oppleves ensom, og fravær av leder som sparringspartner er påtagelig. Betydningen av god kommunikasjon med leder i sluttfasen av karrieren er kjent fra annen forskning (Frøyland og Terjesen 2020, Midtsundstad og Nielsen 2020). At ledere kan synes det er vanskelig å ta opp spørsmål relatert til alder med ansatte som er eldre enn dem selv, er også kjent (Midtsundstad 2022, Frøyland & Salomon 2019). Sett fra eldre arbeidstakere sin side, kan dårlig eller manglende kommunikasjon med leder innebære at de for tidlig slipper taket i en rolle som de har trivdes med og som har definert hvem de er, både i forhold til seg selv og omgivelsene. På grunnlag av funnene i denne studien, kan en derfor anta at flere kanskje kunne blitt med lenger hvis kommunikasjonen med leder hadde vært bedre, og hvis en hadde fått en mer aktiv oppfølging.

Denne studien viser dessuten at utfordringene som preger den liminale fasen i forbindelse med den siste overgangen i arbeidslivet, kan føre til at identitet og

verdighet settes i spill. Verdsetting i kraft av den en er og det en representerer utad, er imidlertid noe de fleste strekker seg etter (Sayer 2007). I forbindelse med yrkesavgangen skal det settes et endelig punktum for et langt yrkesliv, og det gis få muligheter til å reparere, eller ta tilbake verdighet. Hvis dialoger med leder som er i posisjon til å legge til rette for at en føler seg verdsatt i sluttfasen, er mangelfull eller helt fraværende slik vi ser flere eksempel på her, vil den enkelte selv agere for å ivareta egen verdighet. Handlingsrommet er imidlertid begrenset. At det er en selv som bestemmer når en skal slutte, og at avslutningsprosedyrene samsvarer med det som den enkelte ønsker, er slik vi tolker det, forhold en selv rår over og en måte å ta tilbake verdigheten på.

Oppsummert innebærer dette at opplevelsen av overgangen fra yrkeslivet til et liv som fulltids pensjonist påvirkes av forhold som drar i ulike retninger. Mens noen taler i retning av å fortsette, vil andre medvirke til avslutning. Betydningen som leder har i disse spørsmålene, er stor. Sett i et større perspektiv, indikerer vårt materiale også at dagens rammebetingelser (som pensjonssystemet og pensjonslønnsreglementet) i liten grad stimulerer offentlige ansatte til å stå så lenge de kan i lønnet arbeid. Det virker heller ikke som det er en tilstrekkelig aktiv seniorpolitikk som har som mål å få ansatte til å jobbe så lenge de ønsker og klarer. Omorganiseringer kan være nødvendig, men kan samtidig ha kostnader på personalsida som bør trekkes med i regnskapet. Inkluderende prosesser kan gi bedre sluttresultat og mindre avgang av seniorer. Det kan virke som om en målsetting om «flere i arbeid lenger» trenger større oppmerksomhet, og da kanskje særlig i offentlig sektor.

Referanser

- Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Lee, M., Shapiro, M. D. & Tonetti, C. (2020). Older Americans would work longer if jobs were flexible. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1), 174–209. <https://doi.org/10.1257/mac.20170403>
- Andersen, L. L., Jensen, P. H. & Sundstrup, E. (2020). Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health*, 30(2), 241–246. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>
- Atchley, R. C. (1976). *The Sociology of Retirement*. New York: Halsted Press.
- Bakke, I. M. & Solheim L. J. (2021). Senkarrieren som verdighetsprosjekt. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 115–127. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-03>
- Beehr, T. A. & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 112–128. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Eisman, M., Verbeij, T. & Henkens, K (2019). Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. *Psychology and Ageing*, 34(5), 738–749. <https://doi.org/10.1037/pag0000377>

- Frøyland, K. & Salomon, R. (2019). *Eldre arbeidstakere og lengre arbeidskarrierer – refleksjoner om lederes og HR-medarbeideres roller*. AFI FoU-resultat 09-2019. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.
- Frøyland, K. & Terjesen, H. C. Aa. (2020). Workplace perceptions of older workers and implications for job retention. *Nordic Journal of working live studies*, 10(2), 23–41. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120819>
- Furunes, T., Mykletun, R. J. & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: Exploring managers' decision latitude. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1232–1247. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559096>
- Furunes, T., Mykletun, R. J., Solem, P. E., de Lange, A. H., Syse, A., Schaufeli, W. B., Ilmarinen, J. (2015). Late career decision-making: A qualitative panel study. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 284–295. <https://doi.org/10.1093/workar/wav011>
- Grødem, A. S. & Kitterød, R. H. (2021). Older workers imagining retirement: The collapse of agency, or freedom at last? *Ageing & Society*, 42, 2304–2322. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20002044>
- Hagelund, A. & Grødem, A. S. (2019). When metaphors become cognitive locks: Occupational pension reform in Norway. *Policy and Society*, 38(3), 373–388. <https://doi.org/10.1080/14494035.2019.1646070>
- Honneth, A. (1995). *The Struggle for Recognition*. Cambridge: Polity Press.
- Ibarra, H. & Obodura, O. (2016). Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers. *Research in Organizational Behaviour*, 36, 47–64. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.003>
- Jensen, P. & Øverbye, E. (2013). *Down and out – or free at last? Causes and effects of early exit/retirement in the Nordic countries*. Berlin: Logos Verlag
- Midtsundstad, T. (2022). *Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2022: 10.
- Midtsundstad, T. (2018). *Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere*. Fafo-rapport 2018:34.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). *Seniorer i barnehagesektoren*. Fafo-rapport 2020:18.
- Niesel, C., Buys, L., Nili, A. & Miller, E. (2020). Retirement can wait: A phenomenographic exploration of professional baby-boomers engagement in non-standard employment. *Ageing & Society*, 42(6), 1378–1402. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001555>
- Principi, A., Santini, S., Socci, M., Smeaton, D., Cahill K. E., Vegeris, S. & Barnes, H. (2018). Retirement plans and active ageing: Perspectives in three countries. *Ageing & Society*, 38(1), 56–82. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000866>
- Sayer, A. (2007). What dignity at work means. I S. C. Bolton (red.), *Dimensions of Dignity at Work* (s. 17–29). New York: Routledge.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA rapport 6/12. Oslo: NOVA.

- Solem, P. E. (2020). The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, 41(5), 583–594. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2018-0380>
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. H. (1996). The lifespan, life-space approaches to careers. I D. Brown & L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (3. utg.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Swann, W. B. Jr. (1987). Identity Negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1038–1051. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1038>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W. G. Austin & S. Worchel (red.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (s. 33–37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Turner, V. (1967). Betwixt and between. The liminal period in rites de passage. I V. Turner, *The Forest of Symbols* (s. 93–111). New York: Cornell University Press.
- van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261–272. <https://doi.org/10.1007/s10433-013-0303-7>
- van Solinge, H., Damman, M. & Hersley, D. A. (2021). Adaption or exploration? Understanding older workers' plans for post-retirement paid and volunteer work. *Work, Aging and Retirement*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa027>
- Wang, M. & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Zhan Y., Wang, M., Liu, S. & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374–389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>

6 Senkarrierer i lys av pandemien

Per Erik Solem

Store deler av prosjektet som denne rapporten bygger på, har blitt gjennomført under koronapandemien med hel eller delvis nedstenging av samfunnet. Pandemien kan ha påvirket prosessen rundt yrkesavgang, noe vi vil undersøke gjennom disse spørsmålene: I hvilken grad har pandemien påvirket virksomhetene? Har seniorennes opplevelse av arbeidet, arbeidsglede og avgangsjønsker endret seg under pandemien? Og har synet på eldre arbeidstakere endret seg?

Bakgrunn

COVID-19 pandemien startet høsten 2019, ble erklært som en global folkehelsekrise av WHO 30. januar 2020 og nådde Norge kort tid etter det. Allerede 12. mars 2020 innførte regjeringen «de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid».¹¹ Det viktigste var nedstengning av alle barnehager, skoler og utdanningsinstitusjoner, både for barn, ungdom og ansatte. Treningssentre, svømmehaller, frisørtjenester, kroppspleie o.l. ble stengt og idretts- og kulturarrangementer ble forbudt, ute og inne. Serveringsbransjen fikk også strenge restriksjoner som gjorde at mange holdt stengt. Arbeidslivet ble med andre ord sterkt berørt, og der det var mulig, ble det i stor grad innført hjemmekontor, i tråd med anbefalingen i Helsedirektoratets veileder om «Arbeidsplasser og hjemmekontor (COVID-19)».¹² Etter 18 måneder med restriksjoner erklærte regjeringen Solberg at fra 25. september 2021 «går vi over til en normal hverdag». Alle restriksjoner innenlands ble fjernet, riktignok med enkelte unntak, og fortsatt med anbefalinger om god smittevern atferd. Pandemien var ikke over, men den ble vurdert som håndterbar uten inngripende tiltak. Regjeringen Støre fjernet alle forskriftsfestede tiltak mot COVID-19, inkludert krav om munnbind, en meters avstand og plikt til isolasjon ved sykdom, fra lørdag 12. februar 2022, nesten to år etter at «de mest inngripende tiltak i fredstid» hadde blitt innført.

Smittepresset, antall COVID-19-relaterte sykehusinnleggelser og dødsfall har variert underveis i pandemien.¹³ Nivået akkurat da intervjuene ble gjennomført, kan ha farget svarene på Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB) som ligger til

¹¹ Se: Regjeringen.no: Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>

¹² Helsedirektoratet 18. mai 2020, Kapittel 13 – Næringsliv, arbeidsliv og arbeidsmiljø: Oppdatert anbefaling om hjemmekontor i forbindelse med publisering av ny veileder «Hjemmekontor og arbeidsplasser (COVID-19)».

¹³ fhi.no. koronavirus-ukerapporter. <https://www.fhi.no/publ/2020/koronavirus-ukerapporter/>

grunn for analysene i dette kapitlet. Når vi skal se på endringer underveis i pandemien, tar vi utgangspunkt i situasjonen før pandemien, i august/september 2019, og sammenlikner med svar fra ledere i august/september 2021, det vil si før «normaliseringen» 25. september 2021. For yrkesaktive sammenlikner vi NSPB 2019 med svarene fra undersøkelsene i 2020 og 2022 (august/september for alle år).

Data

Analysene som presenteres er basert på Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB), der Ipsos på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk har samlet intervjudata fra yrkesaktive og fra ledere hvert år siden 2003 (gjennom telefonintervju). Fra 2020 alternerer det med annethvert år for henholdsvis yrkesaktive og ledere, samtidig som utvalget ble vesentlig utvidet, fra 1000 til 3000 yrkesaktive og fra 750 til 1200 ledere.¹⁴

I tillegg til NSPB, gjennomførte Ipsos, for Senter for seniorpolitikk, en mindre undersøkelse om seniorene i arbeidslivet og koronapandemien. Undersøkelsen ble gjennomført i begynnelsen av oktober 2021, et par uker etter at de fleste koronarestriksjonene var avblåst. Datainnsamlingen skjedde gjennom en webundersøkelse og er derfor ikke direkte sammenliknbar med NSPB som er basert på telefonintervjuer, selv om noen av spørsmålene er identiske med NSPB. Undersøkelsen gir et bilde av hvordan seniorer i alderen 50–74 år opplevde sin arbeidssituasjon i lys av pandemien (Hauge & Solem 2022).

Resultater

I hvilken grad har pandemien påvirket virksomhetene?

Det er åpenbart at restriksjonene under pandemien har påvirket arbeidslivet. Bransjene ble påvirket på ulike måter og noen ble mer berørt enn andre. Graden av påvirkning var særlig avhengig av hvor mye kontakt mellom mennesker og samling av mennesker som inngår i virksomheten. Undervisning, detaljhandel, hotell, restauranter, kino, konserter, kroppspleie og helsetjenester er typiske eksempler.

I Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB) 2021 ble ledere i ulike bransjer spurt om i hvor stor grad koronapandemien hadde medført endringer i deres virksomhet. Bransjene er i hovedsak dekkende for næringsinndeling etter det europeiske NACE-systemet, men ikke helt identisk (Ljunggren mfl. 2021). Tabell 6.1 viser en gruppe av bransjer med større endringer og en gruppe med mindre endringer. Den gruppen som i størst grad rapporterer endringer i virksomheten som følge av pandemien, består av hotell og restaurant, og detaljhandel i privat sektor, og av de tre bransjene som i hovedsak ligger i offentlig sektor; offentlig administrasjon,

¹⁴ For mer informasjon om NSPB for ledere, se Ljunggren mfl. (2021) og NSPB for yrkesaktive, se Folkenborg mfl. (2022).

undervisning og helse- og sosialtjenester. Gjennomsnittet for svarene i den første gruppen ligger nær verdien 2 (som tilsvarer «I ganske stor grad») og varierer fra hotell- og restaurant (1,75), undervisning (2,09), offentlig administrasjon (2,15), helse og sosial (2,23) til detaljhandel (2,33). Den gruppen av bransjer som i minst grad rapporterer om endringer i sin virksomhet, ligger i gjennomsnitt nærmere verdien («I liten grad»), fra bygg og anlegg (2,90), varehandel (2,76), industri (2,72) til transport og kommunikasjon (2,71). De to gruppene er signifikant forskjellige fra hverandre. Midt imellom ligger tjenesteyting (2,55), ganske nært gjennomsnittet for alle bransjene (2,46).

Tabell 6.1. «I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet?» Lederes vurdering av omfanget av endringer etter bransje. Rangert. NSPB ledere 2021. Prosent (N).

	I meget stor grad	I ganske stor grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Gjennomsnitt	Sum (N)
Hotell og restaurant	52	27	18	4	1,75	100 (68)
Undervisning	29	39	28	5	2,09	100 (196)
Offentlig administrasjon	23	45	26	6	2,15	100 (94)
Helse og sosial	22	39	33	6	2,23	100 (311)
Detaljhandel	21	35	35	9	2,33	100 (129)
Tjenesteyting	16	27	44	13	2,55	100 (115)
Transport, kommunikasjon	10	29	43	19	2,71	100 (42)
Industri	12	20	52	16	2,72	100 (76)
Varehandel	7	26	51	16	2,76	100 (42)
Bygg og anlegg	4	27	44	25	2,90	100 (101)
Gjennomsnitt ¹	18	30	39	13	2,46	100 (748)

¹ Gjennomsnittet er beregnet av N som er vektet ned fra N=1203 til N=748 på grunn av oversampling fra offentlig sektor.

NSPB har ikke detaljert informasjon om på hvilke måter pandemien har påvirket virksomhetene. For noen kan det være bruk av hjemmekontor som har vært mest framtrepende, mens det for andre har vært et betydelig omfang av permitteringer, f.eks. i hotell- og restaurantbransjen. Når vi i det følgende skal se hvordan senioransatte i norsk arbeidsliv har opplevd endringer under pandemien, har vi imidlertid spurt direkte om ulike type endringer, som for eksempel bruk av digitale verktøy, arbeidspress, hvor verdsatt en føler jobben er, følelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og omfanget av kontakt med kolleger.

Først skal vi imidlertid se hvordan ledere i 2021 vurderte seniorenstakling av pandemien sammenliknet med yngre ansatte. Hele 80 prosent av lederne i virksomheter der pandemien har påvirket virksomheten i meget stor eller ganske stor grad, mente at seniorenstakling har mestret pandemien like bra (66%) eller bedre (14%) sammenliknet med ansatte i 20–30-årsalderen. Bare 9% mente at seniorenstakling hadde taklet endringene dårligere enn yngre ansatte. Dette gir et inntrykk av

seniorenas mestring som stemmer bra med en undersøkelse der ansatte i næringer med stor bruk av hjemmekontor trodde at omleggingen til hjemmekontor og digitale møteverktøy var særlig vanskelig for eldre ansatte. Konklusjonen var imidlertid at eldre arbeidstakere mestret overgangen til nye arbeidsformer like bra som yngre (Grødem 2020).

Har seniorenas opplevelse av arbeidet, arbeidsglede og avgangssønsker endret seg under pandemien?

Vi skal se på endringer i arbeidssituasjonen ved å sammenlikne svar på identiske spørsmål i NSPB for yrkesaktive før pandemien (2019), under regimet med inngripende restriksjoner (2020) og etter at restriksjonene var fjernet (2022). I tillegg ble yrkesaktive, i NSPB 2022, spurt hvordan de hadde opplevd endringer i arbeidssituasjonen sammenliknet med hvordan det var før pandemien. Vi kartlegger dermed endringer på to måter, dels ved å sammenlikne svar på like spørsmål før og under pandemien, og dels ved å spørre direkte om opplevde endringer.

Vi kan ikke fastslå at endringer under pandemien skyldes pandemien, eller hvilke trekk ved pandemien endringene eventuelt skyldes. Det er likevel rimelig at så inngripende endringer som pandemien har frambrakt i arbeidslivet, vil ha noen konsekvenser. Det kan også være at pandemien har bidratt til å utløse følger av andre årsaker som har kunnet ligge latent. Det kan f.eks. være underbemanning i helsesektoren, utilstrekkelig digital opplæring av arbeidstakere, mange år med nedskjæringer i offentlig sektor eller omstruktureringer i næringslivet, uten at vi har grunnlag i våre data til å diskutere slike, eller andre, mulige medvirkende årsaker.

Konklusjonen i surveyundersøkelsen som ble gjennomført blant eldre yrkesaktive (50–74 år) høsten 2021, er at flertallet av seniorenas i arbeidslivet synes å ha greid seg bra gjennom pandemien (til oktober 2021 da datainnsamlingen ble gjennomført). Noen, særlig lærere og sykepleiere, har opplevd økt arbeidspress, engstelse for egen helse og smitte (særlig sykepleiere) og for mye bruk av digitale verktøy (særlig lærere). Utover i pandemien har det vært en økt interesse blant seniorenas, særlig i undervisningssektoren, for å tre ut av arbeidslivet (Hauge & Solem 2022).

Mens det i oktober 2021 ble spurt om en hadde opplevd økt arbeidspress, for mye bruk av digitale verktøy o.l., ble det i NSPB 2022 spurt om en opplever at det er mer, mindre eller ingen endring i ulike sider ved arbeidssituasjon. Svarene kan derfor ikke si noe direkte om endringer i oppfatningene når det gjelder endringer gjennom pandemien, men spørsmålene kan utfylle hverandre.

Tabell 6.2. Endringsskåre (andel av yrkesaktive som sier at det sammenliknet med før pandemien, har blitt mer av ulike sider ved arbeidet minus andel som sier det har blitt mindre), fordelt på alder. NSPB yrkesaktive 2022 (N=2867–2907)

	Bruk av digitale verktøy	Arbeidspress	Hvor verdsatt du føler at jobben din er	Følelse av tilhørighet til arbeidsplassen	Omfang av kontakt med kolleger
–29 år	46	12	23	23	12
30–39 år	64	22	18	6	- 5
40–49 år	68	14	15	3	- 10
50–59 år	62	19	13	4	- 13
60 år+	50	15	11	2	- 13
I alt	61	17	16	7	- 8
Spearman R	,02	,01	,09***	,10***	12***
Phi	,13***	,17***	,18***	,18***	18***

*** p < ,001

Tallene i tabell 6.2, endringsskåren, framkommer ved å trekke andel som sier «mindre» fra andel som sier «mer». Positive tall betyr dermed at det er en overvekt som sier mer, mens negative tall betyr at det er flere som sier mindre enn som sier mer. Bruk av digitale verktøy skiller seg ut, ved at det er en klar overvekt som sier at det har blitt mer bruk av digitale verktøy. Samlet sett for alle aldersgrupper er det 63 prosent som sier at det har blitt mer bruk, mens 2 prosent sier det har blitt mindre, og endringsskåren blir dermed 61.

Omfanget av kontakt med kolleger er vurdert til å ha blitt redusert i forhold til før pandemien. I alle aldersgrupper over 30 år er vurderingen slik. Samlet for alle aldersgrupper er det 15 prosent som sier mer og 23 prosent som sier mindre, noe som gir en endringsskåre på minus 8; at det er flere som har opplevd mindre kontakt enn som har opplevd mer kontakt med kolleger sammenliknet med før pandemien. Bortsett fra bruk av digitale verktøy, er det på alle sidene ved arbeidssituasjonen flest (61%–73%) som sier at det ikke har skjedd noen endring. For digitale verktøy er det 36 prosent som svarer ingen endring.

Bortsett fra når det gjelder bruk av digitale verktøy, ser det derfor ikke ut til at det har skjedd store endringer på de andre områdene. Sammenhengen med alder (tabell 6.2) er gjennomgående lav og den er ikke lineær for bruk av digitale verktøy og for arbeidspress. Det betyr at selv om det er noen signifikante aldersforskjeller (phi ,13 og ,17), er det ikke økende eller minkende bruk av digitale verktøy med økende alder, eller økende eller minkende forekomst av mer arbeidspress med økende alder (R ,01 og ,02).

Det kan likevel ha skjedd store endringer i opplevelsen av endringer i noen grupper. I undersøkelsen fra oktober 2021 (Hauge & Solem 2022) skilte som nevnt lærere og sykepleiere seg ut ved å oppleve belastninger under pandemien, i form av økt arbeidspress, engstelse for smitte, og for mye bruk av digitale verktøy. I NSPB fra 2022 (august/september), finner vi også at lærere skiller seg ut med

mange som opplever økt bruk av digitale verktøy (76% mer og 3% mindre, endrings-skåre 73). Både lærere og sykepleiere opplever i større grad økt arbeidspress enn gjennomsnittet (skåre på 36 for sykepleiere og 33 for lærere, mot 17 i gjennomsnitt for alle). Det er små forskjeller mellom lærere og sykepleiere over og under 50 år. Det er med andre ord ikke spesielt seniorer i arbeidslivet som opplever disse endringene, slik det heller ikke er for de andre endringene i tabell 6.2.

I undersøkelsen fra oktober 2021 (Hauge & Solem 2022) var det en tendens blant yrkesaktive i alderen 50 til 74 år til at noe flere gledet seg til å tre ut av arbeidslivet, fra 47 prosent som gledet seg i 2019 til 53 prosent i oktober 2021. I august/september 2022 ligger andelen som gleder seg på 47 prosent, altså tilbake til samme nivå som i 2019. Det kan under pandemien ha vært en midlertidig og beskjeden økning i andel seniorer som gledet seg til å tre ut av arbeidslivet, men på grunn av ulike metodiske tilnærminger er det usikkert, og det er uansett ikke tegn til varige endringer.

Det framgår av NSPB at det er mer vanlig å glede seg til yrkesavgang blant folk i 50-års alderen enn blant dem i 60-årsalderen. Det er mer sannsynlig at yrkesaktive i 60-årsalderen er inne i en reell pensjoneringsprosess. Derfor vil vi se på endringer i hvor mange som gleder og gruer seg til yrkesavgang blant de som er 60 år eller eldre (tabell 6.3).

Tabell 6.3. Andel av yrkesaktive 60 år og over som gleder eller gruer seg til å tre helt ut av arbeidslivet. Endringer fra 2019 til 2022. NSPB yrkesaktive 2019, 2020 og 2022. Prosent (N)

	2019	2020	2022	Endring 2019–2020	Endring 2020–2022
Gleder meg til å tre helt ut av arbeidslivet	40	44	38	+4	-6(*)
Verken gleder eller gruer meg	28	31	30	+3	-1
Gruer meg til å tre helt ut av arbeidslivet	23	15	24	-8*	+9***
Har ikke tenkt på det ennå	9	11	7	+2	-4
Sum (N)	100 (120)	100 (360)	100 (537)		

(*) $p < ,10$ * $p < ,05$ *** $p < ,001$

Tabell 6.3 viser at det er færre blant de over 60 år (38%) som gleder seg til å slutte i arbeid enn vi som nevnt foran, fant for aldersgruppen 50–74 år (47%). I alderen 50–59 år var det i NSPB 2022 halvparten (50%) som gledet seg til å slutte. Dette støtter tidligere funn om at interessen for yrkesavgang kan svekkes når en nærmer seg «sannhetens øyeblikk», det vil si når avgangen er en nær mulighet (Solem 1989). Videre viser tabellen kun en liten tendens til at det under pandemien kan ha vært flere i 60-årsalderen som gledet seg til yrkesavgang (fra 40 til 44%), men at det ganske raskt endret seg tilbake (38%). Endringen fra 2020 til 2022 nærmer

seg signifikans. Endringene er tydeligere når det gjelder andel som gruer seg til yrkesavgang. Her er det en signifikant nedgang fra 23 prosent i 2019 til 15 prosent i 2020 og en reversering av denne nedgangen til 24 prosent fram til 2022.

Det er små endringer i andelen av yrkesaktive i alderen 60 år og over som ikke ennå har tenkt på yrkesavgang. Pandemien synes dermed ikke å ha fått flere seniorer til å tenke på yrkesavgang. Med økende alder er det rimeligvis klart færre som ikke har tenkt på yrkesavgang. I 2022 var det 7 prosent i alderen 60 år og eldre, mot 17 prosent for aldersgruppen 50–59 år og hele 38 prosent av de yngste (–29 år), som ikke hadde tenkt på når de skulle slutte i arbeid (ikke vist i tabell). Når færre 60-åringene ikke har tenkt på det ennå, innebærer det ikke at flere gleder seg, men at flere verken gleder eller gruer seg, og dessuten at flere gruer seg til yrkesavgangen. Hele 24 prosent av de over 60 år gruer seg, mot 12 prosent i alderen 50–59 (ikke vist i tabell). Vi går ikke nærmere inn på endringer gjennom pandemien i ulike aldersgrupper, men holder oss til 60-åringene, som er mindre positive til tanken på yrkesavgang enn de noe yngre i 50-årsalderen.

I tabell 6.4 ser vi på endringer i 60-åringenes opplevelse av enkelte forhold ved jobben. Igjen er det små endringer å spore. Like mange gleder seg alltid til å gå på jobben (75%) som før pandemien, og like mange synes jobben er meget viktig for dem (44%). Det er også omtrent like mange som mestrer arbeidsoppgavene meget godt, henholdsvis 69 prosent i 2019 og 72 prosent i 2022. I 2020 var det imidlertid færre som opplevde at de mestret jobben meget godt, og endringen fra 2020 til 2022 på 8 prosentpoeng er statistisk signifikant.

Tabell 6.4. Endringer i vurderinger av ulike sider ved jobben blant yrkesaktive over 60 år. NSPB yrkesaktive, 2019, 2020 og 2022. Endring fra 2019 til 2022. Prosent (N)

	2019 (N=120)	2020 (N=360)	2022 (N=537)	Endring 2019–2020	Endring 2020–2022
Gleder meg alltid til å gå på jobben	75	73	75	-2	+2
Blir av og til eller alltid sliten av jobben	75	74	69	-1	-5
Arbeidet er meget viktig for meg nå	44	47	44	+3	-3
Mestrer arbeidsoppgavene meget godt	69	64	72	-5	+8**

**p < ,01

Det er en svak, ikke signifikant, tendens til at færre sier at de av og til eller alltid blir sliten av jobben, henholdsvis 75 prosent i 2019 og 69 prosent i 2022, men alt i alt viser tabell 6.4 at endringene gjennom pandemien er ubetydelige på disse områdene, bortsett fra tendensen til at flere opplever en svakere mestring av jobben midt under pandemien i 2020.

I neste tabell (tabell 6.5) viser vi yrkesaktives ønskede avgangsalder for årene 2019 til 2021. Blant respondenter i 50-årsalderen er det ingen endringer i ønsket

avgangsalder fra 2019 til 2022, mens det blant de over 60 år er lavest ønsket avgangsalder i 2020 (tabell 6.5). Økningen fra 2020 til 2022 på 1,7 år er statistisk signifikant. Selv om også nedgangen fra 2019 til 2020 er betydelig (1,2 år), er den ikke statistisk signifikant. Det relativt lave antall observasjoner (N=106) i 2019 gjør at det skal en større forskjell enn 1,2 år til, for å oppnå signifikans. Tendensen er likevel slik at det kan peke i samme retning som når det gjelder å glede seg til å tre helt ut av arbeidslivet (tabell 6.3), og når det gjelder opplevelse av mestring av jobben, med et midlertidig fall i ønsket avgangsalder tidlig i pandemien og at nedgangen reverserte seg senere (i 2022).

Tabell 6.5. Ønsket avgangsalder, hvis jeg kunne velge fritt, etter alder. Gjennomsnittlig ønsket alder blant yrkesaktive 50–59 år og over 60 år (N)

	2019	2020	2022	Endring 2019–2020	Endring 2020–2022
50–59 år	65,5 (249)	65,4 (810)	65,4 (846)	-0,1 år	0,0 år
60 år+	69,0 (106)	67,8 (321)	69,5 (479)	-1,2 år	+1,7 år*

* p <,05

Endringene i ønsket avgangsalder kan synes å ha en parallell i statistikken for sysselsetting. Tall fra statistikkbanken (SSB 2022a) viser en nedgang i sysselsettingen fra slutten av 2019 og utover i 2020, etterfulgt av en økning i 2021. Dette gjelder imidlertid for yrkesbefolkningen samlet sett og ikke bare for eldre aldersgrupper, og kan være mer et ledd i en generell svekket sysselsetting tidlig pandemien, enn i en svekket interesse for arbeid blant eldre sysselsatte på grunn av pandemien.

Oppsummert

Det er klare bransjeforskjeller i omfanget av koronarelaterte endringer, med mest endring i offentlig sektor og i hotell og restaurant og varehandel. Videre har det skjedd en økt bruk av digitale verktøy, men vi ser ingen tendens til at seniorer rammes sterkere av dette enn yngre arbeidstakere. Lærere er den yrkesgruppen som oftest rapporterer økt bruk av digitale verktøy, mens både lærere og sykepleiere har vært mer utsatt for økt arbeidspress som følge av pandemien, enn gjennomsnittet. Det er dessuten små endringer i en del sider ved jobben under pandemien, men en tendens til mer positive og mindre negative tanker om yrkesavgang blant yrkesaktive 60 år og over. Denne tendensen er kortvarig og reversert ved målingen i 2022. Det er også en tendens til at opplevelsen av å mestre arbeidsoppgavene fikk en midlertidig knekk midt under pandemien i 2020.

Har synet på eldre arbeidstakere endret seg under pandemien?

Mediebildet og myndighetenes tiltak under pandemien hadde to trekk som kan ha betydning for hvordan eldre mennesker, og eldre arbeidskraft, ble oppfattet. Det er for det første et gjennomgående skrøpelig bilde som ble tegnet av eldre. Det

andre er det som kan kalles kronologiseringen av farene ved koronaviruset. Tiltak og anbefalinger ble i stor grad knyttet til kronologisk alder, ofte med grenser ned i 60-årsalderen. Dette var enda tydeligere i mange andre land der personer over en bestemt kronologisk alder ble pålagt å holde seg hjemme, eller fikk gå på butikken bare til bestemte tider. Denne typen aldersbetingete tiltak under pandemien, begrunnet i skrøpelighet og sårbarhet knyttet til kronologisk alder, har blitt omtalt som en pragmatisk alderisme brukt som smittevernstrategi (Fletcher 2021). Det kan ha vært en nyttig og nødvendig strategi for å kunne handle raskt i en akutt situasjon. Samtidig kan denne strategien ha bieffekter i form av styrking av negative stereotyper om eldre og aldring og økt alderisme. En slik økning under pandemien er påvist i en rekke internasjonale undersøkelser (Belotti mfl. 2021).

I denne studien vil vi bruke NSPB til å spore eventuelle endringer i norske lederes oppfatninger når det gjelder eldre arbeidskraft. Fordi offentlig sektor ble betydelig overrepresentert i 2019 og 2021, rapporterer vi separate tall for offentlig og privat sektor.

Tabell 6.6. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som meget godt ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. NSPB ledere 2019 og 2021, endring fra 2019 til 2021. Prosent (N)

Ville like meget godt å ansette:	Sektor	2019 Privat (603) Offentlig (680)	2021 Privat (603) Offentlig (602)	Endring 2019–2021
Eldre arbeidstakere	Privat	20	27	+7**
	Offentlig	28	30	+2
Seniorer	Privat	26	30	+2
	Offentlig	34	32	-2
Unge arbeidstakere	Privat	50	52	+2
	Offentlig	50	48	-2
Erfarne arbeidstakere	Privat	82	79	-3
	Offentlig	80	79	-1
Nyutdannede arbeidstakere	Privat	39	41	+2
	Offentlig	52	49	-3

** p < ,01

Tabell 6.6 viser stort sett små endringer i hvor mange ledere som ville like meget godt å ansette ulike typer arbeidstakere. Det er ett unntak ved at eldre arbeidstakere har blitt noe mer populære fra 2019 til 2021 i privat sektor. «Eldre arbeidstakere» har i NSPB vist en tendens til økende popularitet fra 2017, og endringen fra 2019 til 2021 kan ses som en forlengelse av denne tendensen. Økningen fra 2017 kom etter en nedgang fra 2013 (Ljunggren mfl. 2021), og andelen som ville like å ansette eldre arbeidstakere er omtrent den samme i 2021 som i 2013. Det er usikkert hva denne fluktuasjonen kan henge sammen med. Det er også usikkert om endringen fra 2019 til 2021 har noen sammenheng med koronapandemien. Om pandemien hadde bidratt til endret interesse for eldre

arbeidskraft, ville vi forventet det motsatte, at interessen hadde gått ned. Det har den ikke.

Tabell 6.7. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som har opplevd ulike former for forskjellsbehandling av eldre i arbeidslivet. NSPB ledere 2019 og 2021, endring fra 2019 til 2021. Prosent (N)

Har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at det skjer at:	Sektor	2019 Privat (603) Offentlig (680)	2021 Privat (603) Offentlig (602)	Endring 2019–2021
Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering	Privat Offentlig	27 15	27 14	0 -1
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden	Privat Offentlig	16 9	20 9	+4 0
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres	Privat Offentlig	68 51	64 52	-4 +1
Eldre får mindre lønnsøkning enn yngre	Privat Offentlig	18 7	20 8	+2 +1

Tabell 6.7 viser små endringer i lederes opplevelse av om det foregår ulike former for aldersdiskriminering i arbeidslivet. De tydeligste forskjellene i tabellen finnes mellom privat og offentlig sektor. Både i 2019 og i 2021 er det flere ledere i privat sektor som har opplevd at det foregår den type forskjellsbehandling som er beskrevet i tabellen. Det er rimelig å anta at det gjenspeiler at det foregår mer slik aldersdiskriminering i privat enn i offentlig sektor, men det må understrekes at spørsmålet gjelder lederens antakelser om «arbeidslivet», og ikke deres egen virksomhet.

Den neste tabellen, tabell 6.8, viser andel ledere som er helt eller delvis enige i ulike påstander om eldre arbeidstakere. Resultatene viser at oppfatningene av 60- og 70-åringers arbeidsprestasjoner er noe svekket fra 2019 til 2021, særlig i privat sektor. Dette er i tråd med antakelser om at mediebildet under pandemien var preget av eldre som skrøpelige og sårbare, og at «skrøpeligheten» ble knyttet til kronologisk alder, ofte med 65 år som grense, det vil si godt under gjeldende øvre aldersgrenser i arbeidslivet. Samtidig ser vi en økt interesse for at eldre ansatte skal fortsette til aldersgrensa. Det at færre ledere i 2021 (7% færre i privat sektor og 6% færre i offentlig sektor) oppfatter 70-åringers arbeidsprestasjoner som like gode som de som er 10–15 år yngre, samtidig som flere enn 2019 (9% flere i privat sektor og 6% i offentlig sektor) ønsker at eldre ansatte skal fortsette til aldersgrensa, kan bety at det kan være ulike ledere som har de to tilsynelatende motstridende endringene i oppfatningene. Det kan også være at de fleste har aldersgrense på 70 år, og at det dermed ikke er noen motsetning i de to endringene. Det at det er ingen signifikant endring i andel som ønsker at eldre ansatte skal fortsette utover aldersgrensa, kan tyde på det samme.

Tabell 6.8. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som er helt eller delvis enig i ulike påstander om eldre i arbeidslivet. NSPB ledere 2019 og 2021, endring fra 2019 til 2021. Prosent (N)

Andel av ledere som er helt eller delvis enig i at:	Sektor	2019	2021	Endring 2019–2021
		Privat (603) Offentlig (680)	Privat (603) Offentlig (602)	
Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre	Privat	21	23	+2
	Offentlig	16	13	-3
Mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10–15 år yngre	Privat	76	69	-7**
	Offentlig	70	64	-6*
Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år	Privat	86	78	-8***
	Offentlig	88	85	-3
Ønsker i meget eller ganske stor grad at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensa i din virksomhet	Privat	74	83	+9***
	Offentlig	81	87	+6**
Ønsker i meget eller ganske stor grad at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensa i virksomheten	Privat	40	44	+4
	Offentlig	35	37	+2

*p < ,05 **p < ,01 ***p < 001

Det har altså blitt mer negative oppfatninger om 70-åringere, men økt oppslutning om at 60-åringere skal fortsette til aldersgrensa. Men i privat sektor er det like stor nedgang (8%) i andel ledere som mener at 60-åringere presterer minst like bra som de under 60 år, og da er det litt rart at flere enn i 2019 ønsker at 60-åringere skal fortsette helt fram til aldersgrensa. Men det kan som nevnt, være ulike ledere som representerer det mer negative synet på eldre arbeidskraft og det mer positive synet på at eldre skal fortsette til aldersgrensa. Fordi vi ikke har fulgt de samme lederne med intervjuer før og under pandemien, har vi ikke mulighet til å undersøke hvilke ledere som har endret syn i hvilken retning, eller i hvilken grad endringene i motsatte retninger finnes hos samme personer.

Ellers viser tabell 6.8 at det er få, både i 2019 og i 2021, men flere i privat sektor en i offentlig sektor, som er enig i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning, hvilket tyder på stabil oppslutning om ansiennitetsprinsippet, slik vi også har sett over flere år (Ljunggren mfl. 2021).

Tabell 6.9. Gjennomsnitt for lederes anslag over når folk begynner å regnes som eldre i arbeidslivet og hvor gammel en kvalifisert søker skal være før lederen vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju. Gjennomsnittsalder (N) og endring fra 2019 til 2021

	Sektor	2019 Alder (N)	2021 Alder (N)	Endring 2019–2021
Ved hvilken alder ville du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet?	Privat	56,2 (592)	55,7 (589)	- 0,5 år
	Offentlig	58,4 (666)	57,8 (584)	- 0,6 år
Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju pga alder?	Privat	58,0 (539)	58,0 (495)	0 år
	Offentlig	62,1 (674)	62,7 (504)	+ 0,6 år

Tabell 6.9 viser bare ubetydelige (ikke statistisk signifikante) endringer fra 2019 til 2021 i lederes anslag over når folk begynner å bli regnet som eldre i arbeidslivet og når de ville nøle med å innkalle jobbsøkere til intervju.

Tabell 6.10. Andel av ledere i privat og offentlig sektor som sier at virksomheten meget sannsynlig ville ønske å beholde ulike typer arbeidstakere ved nedbemanning. NSPB ledere 2019 og 2021. Endring fra 2019 til 2021. Prosent (N)

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning, er det <i>meget eller ganske sannsynlig</i> at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere	Sektor	2019 Privat (603) Offentlig (680)	2021 Privat (603) Offentlig (602)	Endring 2019–2021
Seniorer	Privat	81	72	-9***
	Offentlig	81	77	-4
Eldre arbeidstakere	Privat	73	69	-4
	Offentlig	78	75	-3
Unge arbeidstakere	Privat	75	71	-4
	Offentlig	78	73	-5
Erfarne arbeidstakere	Privat	95	84	-11***
	Offentlig	88	85	-3
Nyutdannede arbeidstakere	Privat	63	54	-9**
	Offentlig	68	63	-5
Arbeidsinnvandrere	Privat	70	58	-12***
	Offentlig	80	72	-8**
Funksjonshemmede	Privat	56	41	-15***
	Offentlig	79	70	-9***
Ansatte med kort ansiennitet	Privat	34	33	-1
	Offentlig	37	37	0
Ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon	Privat	39	41	+2
	Offentlig	49	47	-2

p < ,01 * p < ,001

Det ser ut å ha skjedd en endring i retning av lavere interesse for å beholde seniorer og eldre arbeidstakere i 2021 enn i 2019. Endringen er imidlertid bare

signifikant for seniorer i privat sektor. Det er usikkert i hvilken grad endringen kan henge sammen med mer negative oppfatninger om seniorennes arbeidsprestasjoner (tabell 6.8). Siden endringene ikke kan måles på individnivå i dette data-materialet, kan vi ikke teste denne sammenhengen direkte i analysene. Imidlertid kan vi si at en slik mulig sammenheng svekkes av at lederne viser mindre interesse for å beholde flere kategorier av arbeidstakere, både erfarne og nyutdannede og arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede. Det kan tyde på en mer generell redusert interesse for å beholde ulike kategorier arbeidstakere, ved behov for nedbemanning. Det henger neppe sammen med arbeidsmarkedssituasjonen, eller at behovet for nedbemanning har blitt større, siden arbeidsledigheten var omtrent den samme (ca. 4%) på intervjudispunktet (august–september) både i 2019 og i 2021 (SSB 2022b). Før 2019 var det bare små fluktuasjoner i ledernes vurdering av sannsynligheten for at virksomheten ville beholde ulike kategorier av arbeidskraft (Ljunggren mfl. 2021). Vi har ingen god forklaring på den reduserte interessen fra 2019 til 2021, og det er usikkert om det er noe ved pandemien som kan forklare den brede endringen. I så fall gjelder det ikke bare endrete holdninger til eldre arbeidskraft.

Likevel, en del virksomheter ble utsatt for permitteringer under pandemien. Permittering innebærer ikke nedbemanning, i den forstand at de permitterte beholder sin ansettelse. Permittering vil likevel kunne skape en frykt for nedbemanning, noe som vil kunne påvirke ledernes vurdering av hvilke kategorier av arbeidskraft en i så fall ønsker å beholde. Det er i privat sektor at permitteringer er mest aktuelt, og under pandemien har det særlig vært innen hotell, restaurant og varehandel, i samferdsel og transport og i bygg og anlegg at mange seniorer har opplevd å bli permittert (Hauge & Solem 2022). Siden det er primært i privat sektor vi ser mindre interesse for å beholde seniorer og andre kategorier ansatte, vil det kunne tenkes en mulig sammenheng her. Og når vi ser på de bransjene med flest permitteringer under pandemien, finner vi en klar og signifikant nedgang i interessen for å beholde alle typer ansatte vi har spurt om, bortsett fra ansatte med kort ansiennitet og ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon. Her er det ingen endring fra 2019 til 2021. Ellers er det fra 6 til 12 prosentpoeng nedgang, for seniorer 8% og for eldre arbeidstakere 7%. Det kan med andre ord se ut til at ledere i bransjer med mye permitteringer har fått mindre interesse for å beholde mange kategorier av ansatte ved nedbemanning. Kanskje kan dette være et uttrykk for en svekket interesse for å beholde arbeidstakere generelt, eventuelt en motvilje mot å velge ut spesielle kategorier ansatte å beholde ved nedbemanning.

Oppsummering av endringer i lederes holdninger

Sammenlikninger mellom hva norske ledere har svart på spørsmål i NSPB om eldre arbeidskraft i 2019 og 2021 tyder ikke på store endringer gjennom pandemien. Det kan være at det har vært mer markerte endringer tidlig i pandemien, slik spørsmålene i NSPB til yrkesaktive antyder. Der har vi et observasjonspunkt tidlig i pandemien, som vi ikke har i NSPB for ledere. De endringene vi finner i ledernes oppfatninger kan synes noe motstridende. Mange ledere oppfatter 60- og 70-åringers arbeidsprestasjoner noe mer negativt i 2021 enn i 2019. Samtidig

som mange i større grad i 2021 enn i 2019 ønsker at eldre arbeidstakere skal fortsette helt fram til virksomhetens øvre aldersgrense. Disse tilsynelatende motstridende oppfatningene kan være forenlige ved at øvre aldersgrenser er 70 eller 72 år, og at det særlig er arbeidstakere over 70 år som er mer negativt vurdert. I privat sektor er også 60-åringene mer negativt vurdert, samtidig som flere ledere ønsker at 60-åringene skal fortsette helt fram til øvre aldersgrense.

Alt i alt er det en mulighet for at det skrøpelige mediebildet av eldre mennesker har smittet over på noen lederes oppfatninger av 60- og 70-åringenes arbeidsprestasjoner uten at det dermed har svekket lederens interesse for at arbeidstakere skal fortsette fram til aldersgrensa. Det gjenstår å se hvor varige de mer negative oppfatningene blir, og om de etter hvert gir seg utslag i mer svekket interesse for eldre arbeidskraft.

Ledere i bransjer preget av mye permitteringer ser ut til å være mindre interessert i flere typer arbeidskraft i 2021 enn i 2019, ikke bare eldre arbeidstakere og seniorer, som dermed ikke synes å rammes av spesielt negative holdninger fra lederne.

Konklusjon

Alt i alt synes pandemien å ha hatt begrenset varig innvirkning på seniorenas opplevelse av sin arbeidssituasjon og på avgangssønskene deres. Det er tendenser til negative reaksjoner som i noen grad ser ut til å reverseres, selv innen den korte tidsrammen som vi studerer her. Mulige mer varige virkninger vil kunne observeres eller avkrefte i framtidige utgaver av Norsk seniorpolitisk barometer. Også lederes noe mer negative oppfatninger av eldre arbeidskraft kan være av kort varighet og trenger oppfølging gjennom seniorpolitisk barometer framover.

Referanser

Belotti, L., Zaniboni, S., Balducci, C. & Grote, G. (2021). Rapid Review on COVID-19, work-related aspects, and age differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 5166. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105166>

Fletcher, J. R. (2021). Chronological quarantine and ageism: COVID-19 and gerontology's relationship with age categorization. *Ageing & Society*, 41, 479–492. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001324>

Folkenborg, K., Øye, E. & Holst, L. S. (2022). *Norsk seniorpolitisk barometer 2021. Yrkesaktiv befolkning*. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk.

Grødem, A. S. (2020). *Eldre arbeidstakere med ny teknologi. Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene*. Institutt for samfunnsforskning rapport 2020:11.

Hauge, L. & Solem, P. E. (2022). *Hvordan har seniorer i arbeidslivet opplevd pandemien?* SSPs fag og faktanotat. Senter for seniorpolitikk. <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/forskning-og-utvikling/>

Ljunggren, J., Hernes, D., Øye, E. & Holst, L. S. (2021). *Norsk seniorpolitisk barometer 2021. Ledere i arbeidslivet*. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for Senter for seniorpolitikk.

SSB (2022a). Statistikkdatabanken. www.ssb.no/statbank/table/03778/

SSB (2022b). Statistikkdatabanken. www.ssb.no/statbank/table/13760/

Solem, P. E. (1989). *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. Rapport 3-1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

7 Veier ut av arbeidslivet

Katharina Herlofson, Tale Hellevik og Per Erik Solem

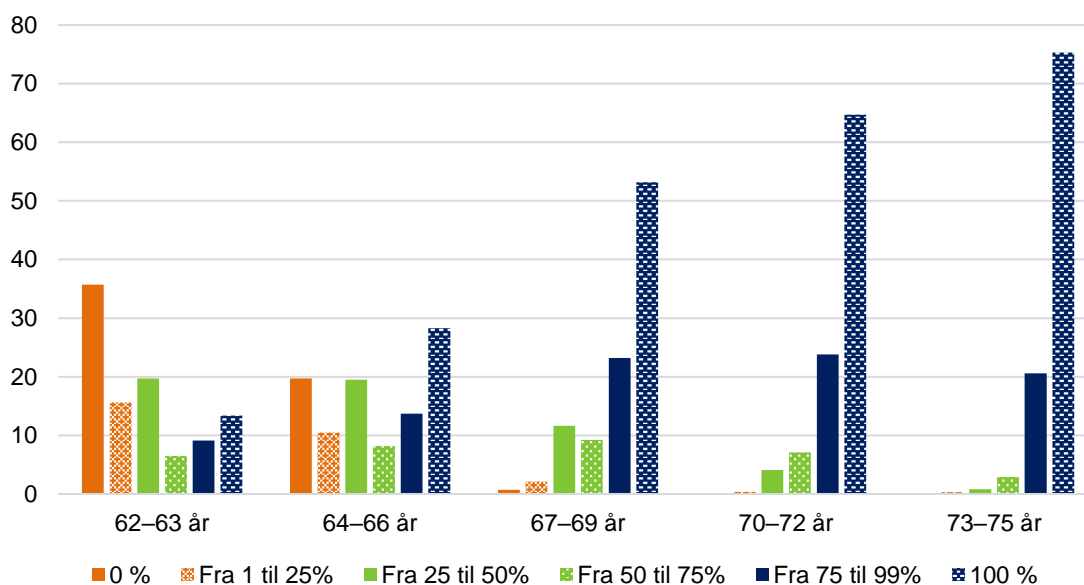
Hvordan forløper overgangen fra et liv som yrkesaktiv til en tilværelse som fulltids pensjonist utenfor det betalte arbeidsmarkedet i dagens Norge? I den internasjonale forskningen som omhandler eldre yrkesaktive, senkarrierer og avgang fra yrkeslivet, har det blitt stadig vanligere å se på denne overgangen som en lengre flerveis prosess snarere enn en enkeltstående og enveis hendelse (bl.a. Cahill, Giandrea & Quinn 2015, Kojola & Moen 2016), og flere studier har avdekket en økende variasjon i avgangsmønstrene (Beehr & Bowling 2013, Phillipson mfl. 2019). Analysene vi har presentert i denne rapporten tyder på at situasjonen i Norge ikke er noe annerledes – også her er det flere veier ut av arbeidslivet, og det kan se ut som den tradisjonelle dikotome (abrupte) overgangen er i klar tilbakegang. Dette henger naturlig nok også i stor grad sammen med pensjonsreformen, med dens muligheter for å kombinere yrkesinntekt med uttak av full pensjon. At de to inntektskildene kan kombineres fritt, har imidlertid gjort det vanskeligere å fastsette når livet som yrkesaktiv slutter og tilværelsen som fulltids pensjonist starter. For mange kan de to flyte inn i hverandre, i hvert fall i en periode. En slik forlengelse av overgangsperioden kan på den ene siden tenkes å føre til økt rolleklarhet og tvetydighet, i tråd med Turners (1967) betraktninger om liminalitet. På den andre siden kan det bidra til å gjøre overgangen mindre problematisk ved at en gradvis venner seg til den nye livsfasen.

Yrkesaktiv eller pensjonist?

Den fleksible pensjonsalderen som ble innført med pensjonsreformen i 2011, innebærer at yrkesaktive, som hovedregel, selv kan bestemme når de vil starte uttaket av pensjon innenfor aldersspennet 62 til 75 år, og de kan altså selv bestemme hvorvidt og i hvilken grad de vil kombinere pensjonsinntekten med yrkesinntekt (se kapittel 2 for en mer detaljert beskrivelse). Det har blitt svært vanlig å kombinere uttak av pensjon med fortsatt yrkesaktivitet. Ifølge tall fra NAV var omtrent 7 av 10 arbeidstakere som tok ut pensjon i 2018, fortsatt i jobb ett år etter (Lien 2021). Et sentralt spørsmål er hvordan de som kombinerer uttak av pensjon med yrkesaktivitet ser på sin egen status. I den svenske studien "Health, aging and retirement transitions in Sweden" (HEARTS) fant forskerne at omtrent halvparten av de som tok ut pensjon samtidig som de var i betalt arbeid så på seg selv som yrkesaktive, mens den andre halvparten regnet seg som pensjonister (Hansson mfl. 2018). Blant NorLAG-responderer i alderen 62 til 75 år som har både yrkesinntekt og pensjon, er fordelingen omtrent den samme. Drøye halvparten (51%) anser seg som yrkesaktive, mens 44 prosent ser på seg selv som pensjonister (de resterende fem prosentene fordeler seg på uføretrygdete, arbeidsledige, hjemmearbeidende eller «annet»).

En ikke urimelig antakelse er at størrelsesforholdet mellom pensjonsinntekt og yrkesinntekt vil ha betydning for om en oppfatter seg først og fremst som yrkesaktiv eller hovedsakelig som pensjonist. For å teste ut denne hypotesen har vi laget en variabel som viser hvor stor andel pensjonsinntekten utgjør av den samlede pensjons- og yrkesinntekten, basert på registerdata i NorLAG for 2017. Inntekt fra pensjon omfatter alderspensjon, tjenstepensjon og AFP, mens yrkesinntekt inkluderer lønnsinntekt, næringsinntekt, sykepenger og dagpenger. Størrelsesforholdet, etter alder, vises i figuren nedenfor (figur 7.1). Figuren har også med personer som enten kun har yrkesinntekt (søylen lengst til venstre), eller kun inntekt fra pensjoner (søylen lengst til høyre). Blant de yngste, 62- og 63-åringene, er det 36 prosent som bare har yrkesinntekt, mens andelen er nede i 20 prosent for neste aldersgruppe, 64–66 år. Fra 67 år og oppover gjelder tilsvarende for så godt som ingen. Når det gjelder det å kun ha inntekter fra pensjoner, stiger andelen fra 13 prosent blant de yngste (62–63 år) til 28 prosent blant 64- til 66-åringene og videre til 53 prosent for aldersgruppen 67–69 år. Blant de som er 70 år og eldre er det en klar majoritet som kun har pensjonsinntekter – henholdsvis 65 prosent (70–72 år) og 75 prosent (73–75 år).

Figur 7.1. Pensjonenes andel av pensjons- og yrkesinntekt sammenlagt i 2017, etter alder (%), n=417/619/568/563/373. NorLAG



Søylene i midten representerer ulike kombinasjoner av yrkes- og pensjonsinntekter, fra tilfeller der pensjonsinntektene utgjør en mindre del (1–25 prosent) av den totale inntekten til tilfeller der mesteparten av inntekten er fra pensjoner (75–99 prosent). Blant de yngste (62–63 år) kombinerer 51 prosent yrkesinntekt med pensjon, og for flesteparten av disse utgjør pensjonsinntektene halvparten eller mindre av den totale inntekten. Også i neste aldersgruppe (64–66 år) er det omtrent halvparten som kombinerer (52%) og også her er det vanligst at pensjonene utgjør mindre enn yrkesinntekten. Dette snur fra 67 år. Det er da litt mindre vanlig å kombinere de to inntektskildene (46% blant 67–69-åringene) fordi det i dette aldersintervallet er vanligere å ha kun pensjon, og for de som har begge

deler, utgjør pensjonsinntektene for de fleste en større del av den totale inntekten. Dette blir enda klarere for de to eldste aldersgruppene der det vanlige er at pensjonene står for 75–99 prosent av totalinntekten dersom de to kildene kombineres.

Sammensettingen av inntekten blir altså gradvis mer pensjonstung i aldersgruppene fra 62 år og oppover. Men endrer identiteten som yrkesaktiv seg til en identitet som pensjonist i tråd med dette? I tabell 7.1 ser vi hva respondentene hovedsakelig betrakter seg som opp mot størrelsesforholdet mellom deres pensjons- og yrkesinntekt. Her blir det tydelig at mange beholder en identitet som yrkesaktiv også etter at pensjoner har overtatt som viktigste inntektskilde. I gruppen der pensjoner utgjør mellom halvparten og tre fjerdedeler av pensjons- og yrkesinntektene sammenlagt, betrakter over halvparten (55%) seg hovedsakelig som yrkesaktiv. Selv når pensjonsandelen utgjør 75–99 prosent av den samlede inntekten, opplever 15 prosent seg først og fremst som yrkesaktiv. Blant de med pensjonsinntekter som utgjør under halvparten av totalinntekten, er det i motsetning få som ser på seg selv som hovedsakelig pensjonist – henholdsvis 1 prosent av de der pensjonsandelen utgjør 1–25 prosent og 12 prosent blant de der andelen er fra 25 til 50 prosent.

Tabell 7.1. Oppgitt hovedaktivitet etter størrelsesforholdet mellom pensjons- og yrkesinntekt i 2017 (62–75 år) (%). NorLAG

Betrakter seg hovedsakelig som:	Pensjonenes andel av pensjons- og yrkesinntekt sammenlagt					
	0 %	Fra 1 til 25%	Fra 25 til 50%	Fra 50 til 75%	Fra 75 til 99%	100 %
Yrkesaktiv	78	95	84	55	15	3
Pensjonist	2	1	12	35	81	90
Uføretrygdet	14	2	2	4	3	6
Annet	6	2	2	6	1	1
N	275	145	295	181	466	1178

Også blant personer som vi har klassifisert som avgått fra yrkeslivet ut fra registerdata (som betyr at de enten ikke har noen yrkesinntekt i det hele tatt eller at yrkesinntekten deres er svært begrenset, dvs. under 1G – se kapittel 3), finner vi at det er noen som fortsatt anser seg som yrkesaktive. Trolig kan det for en god del ta lang tid å utvikle en ny identitet som pensjonist, etter at de gjennom mange år har hatt en solid identitet som yrkesaktiv. I intervjuer med informantene i den kvalitative delen av dette prosjektet framgikk det at arbeidsidentiteten for noen følger med inn i pensjonisttilværelsen (kapittel 5). En av informantene oppsummerte det slik – etter et langt og innholdsrikt yrkesliv: «Én gang fysioterapeut, alltid fysioterapeut». Enkelte av informantene beskrev sågar det å bli pensjonist som en nedgradering, en oppfatning som kan gjøre det lite fristende å innta dette som identitet. En siste forklaring kan handle om at noen holder fast på identiteten som yrkesaktiv gjennom å opprettholde en viss tilknytning til arbeidslivet etter at de har gått av fra sin ordinære karrierestilling. Basert på analysene av registerdata

for NorLAG-deltakere (som var i alderen 67–75 år i 2017), presentert i kapittel 3, fant vi at drøye en av ti hadde hatt en avgang fra den ordinære karrierestillingen, hvorpå de hadde fortsatt å jobbe, om enn i begrenset omfang (andelen tilsvarende 15,5 prosent hvis vi kun ser på de respondentene som vi klarte å identifisere en avgang for). Deltakelse i en slik yrkesfase 2 var det også flere av informantene i den kvalitative studien som rapporterte om, noe som gjerne ble begrunnet med at de likte å jobbe, eller som en sa, fordi det var «for tidlig å sette seg i sofaen».

Nye veier ut av arbeidslivet og tilpasning til livet som pensjonist

Hvordan tilpasser en seg en ny tilværelse som pensjonist når yrkeslivstilknytningen opprettholdes gjennom en yrkesfase 2 eller når yrkesaktiviteten trappes gradvis ned over en lengre periode? Atchleys (1976) modell for tilpasning til pensjonistlivet bygger i stor grad på et premiss om yrkesavgang som en dikotom overgang: Arbeidsforholdet avsluttes, pensjonistlivet overtar. Han delte inn prosessen for tilpasning til den nye tilværelsen som pensjonist i fem ulike faser. En slik tankegang er ikke like godt egnet for avgangsløp som skjer gradvis gjennom nedtrapping eller der avgangen etterfølges av en kortere eller lengre periode med opprettholdelse av en viss tilknytning til yrkeslivet.

Våre analyser av ulike veier ut av arbeidslivet tyder på at nedtrapping blir stadig mer vanlig. En sammenlikning av kohortene født i 1941–42 og 1949–50 (som var henholdsvis 75 år og 67 år da de ble intervjuet i tredje NorLAG-runde i 2017) viser relativt store kontraster. Mens det blant de eldste er klart vanligere å ha hatt en tradisjonell (abrupt) yrkesavgang (44%) enn en avgang med nedtrapping (15%), er forskjellene mellom de to avgangsløpene vesentlig mindre for de yngste: 34 prosent hadde gått av på den mer tradisjonelle måten, mens 28 prosent trappet ned først eller var i en nedtrappingsprosess i 2017. Det er imidlertid først for de som er født etter 1946 at det begynner å snu, og at nedtrapping blir vanligere, mens et tradisjonelt avgangsløp blir mindre vanlig. Det er ikke utenkelig at skiftet til dels henger sammen med innføringen av pensjonsreformen i 2011. De eldste i utvalget var i slutten av 60-årene da den ble iverksatt, noe som betyr at majoriteten allerede hadde forlatt arbeidslivet. For de yngste derimot, stiller det seg annerledes, da de befant seg i første halvdel av 60-årene i 2011.

Andelene det er vist til over, er basert på operasjonaliseringer av avgangsløp med utgangspunkt i registeropplysninger om yrkesinntekt. Det er også relevant å undersøke hva NorLAG-respondenter selv oppgir som viktigste årsak til at de jobber redusert. Spørsmålet ble stilt til alle som på intervjutidspunktet (i 2017) var i inntektsgivende arbeid, men da i en deltidsstilling, noe som gjaldt nesten halvparten (47%) av aldersgruppen 62–75 år. Et flertall (56%) av disse oppga som hovedgrunn for deltidsarbeidet at de hadde begynt å trappe ned eller at de hadde startet å ta ut pensjon og anså seg som pensjonister – men hadde beholdt en tilknytning til arbeidslivet gjennom en deltidsstilling. Videre var det 18 prosent som svarte at de jobbet redusert av helsemessige årsaker, mens 8 prosent sa at de

ikke fikk heltidsarbeid og at de derfor jobbet deltid. De resterende fordelte seg på andre/familiemessige grunner (4%), for krevende arbeid (4%) og annet (11%).

En annen type avgangsløp vi har undersøkt omfanget av, er såkalt reversering, det vil si en tilbakevending til yrkesaktivitet av et visst omfang etter en periode som pensjonist utenfor arbeidslivet. Basert på analysene av registerdata virker dette å være svært lite utbredt. Funnet bekreftes av surveydata fra andre runde av NorLAG (gjennomført i 2007) der kun 4 prosent av de som nylig hadde gått ut av arbeidslivet svarte bekreftende på et spørsmål om de hadde noen planer om å begynne å jobbe igjen i løpet av de neste tre årene. Vi ser likevel ikke bort fra at dette kan endre seg i årene framover. I 2017 hadde tilsvarende andel økt til 10 prosent. Det er imidlertid viktig å presisere at det her dreier seg om *planer* om å gjenoppta yrkesarbeid. Hvor mange som faktisk begynte å jobbe igjen, kan vi foreløpig ikke si noe om.

Det vi vet mer om, er i hvilken grad planer om avgangstidspunkt blir fulgt opp med faktisk handling. Funnene våre, som er i tråd med resultater fra andre studier (bl.a. Nivalainen (2022) og Solem mfl. (2016)), viser at omtrent halvparten av de som på forhånd har planlagt når de skal gå av, følger opp planene i praksis – altså går av omtrent ved den planlagte alderen. Der hvor planene ikke blir fulgt, er det langt vanligere å stå lenger enn opprinnelig planlagt enn å gå av før. Fordi våre respondenter oppga sine planer i 2007, dvs. noen år i forkant av pensjonsreformen, kan noe av forklaringen ligge her. Det nye pensjonssystemet kan først og fremst tenkes å ha gitt muligheten til å høste økonomiske gevinster ved å jobbe lenger enn planlagt, men for enkelte kan den også ha nødvendiggjort en senere avgang. Interessant nok viser en analyse av sammenhengen mellom planer lagt i 2002 og faktisk avgang oppgitt i 2007, ikke den samme dominansen for det å stå ut over planlagt avgangsalder (her er de to formene for diskrepans like vanlige).

Det er også slik at mange ikke legger planer. I 2017 hadde hele 62 prosent av yrkesaktive personer i alderen 57 til 65 år verken tenkt på, eller bestemt seg for, når de skulle forlate arbeidslivet. Denne andelen ser ut til å ha økt etter at pensjonsreformen ble innført. I 2007 var det 54 prosent i samme aldersgruppe som ikke hadde tenkt på eller bestemt seg for når de skulle gå av. I en tidligere studie fant Hellevik og Herlofson (2020) at det å ikke ha lagt planer økte sannsynligheten for å bli værende lenge (dvs. til etter fylte 67 år) i omtrent i like stor grad som det å planlegge for å gå av sent. Når det i 2017 også er en økning i gjennomsnittlig planlagt avgangsalder blant yrkesaktive i slutten av femti- og første halvdel av sekstiårene sammenliknet med 2007, ligger det et potensiale blant dagens eldre yrkesaktive for å bli stående lenger i arbeid enn tidligere fødselskull.

Et annet viktig funn fra dette prosjektet er at nedtrapping ser ut til å henge sammen med senere avgang – de som trapper ned først går i snitt av senere enn de som har en mer tradisjonell avgang uten nedtrapping i forkant. Nedtrapping øker også sannsynligheten for å fortsette ut over planlagt avgangsalder. Kanskje gjør muligheten for en gradvis avgang det mer fristende å bli værende lenge i jobb – og da også lenger enn en opprinnelig så for seg? At det nye pensjonssystemet gir

bedre muligheter for å jobbe i redusert stilling, og kombinere en lavere yrkesinntekt med uttak av alderspensjon, kan, slik våre resultater antyder, bidra til å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen. Det kan til og med bidra til at flere vil være tilfredse med når de gikk av. Det viser seg nemlig at de som trapper ned gir uttrykk for å være mer fornøyde med eget avgangstidspunkt. Selv om den store majoriteten mener at de gikk av til rett tid, så finner vi likevel noen kontraster når vi sammenlikner ulike avgangsløp. Blant de som hadde hatt en helserelatert avgang, ga 70 prosent uttrykk for at de gikk av til rett tid. Tilsvarende gjelder for 81 prosent av de med en mer tradisjonell avgang uten nedtrapping og 88 prosent av de som trappet ned før de gikk av.

Avsluttende refleksjoner – betydningen av fleksibilitet

Hvordan få flere til å stå lenger i arbeid, er et sentralt spørsmål i aldrende samfunn. Flere grep har blitt tatt i Norge. I 2011 ble pensjonsreformen innført, og med den økte de økonomiske insentivene til å utsette yrkesavgangen (men da først og fremst i privat sektor). I 2015 ble aldersgrensen for stillingsvern i privat sektor hevet (fra 70 til 72 år), og i 2021 ble plikten til å fratre ved oppnådd særaldersgrense fjernet for de fleste stillingsgrupper med særaldersgrense (se kapittel 2 for nærmere beskrivelser). Alle disse endringene har gitt en større fleksibilitet både med hensyn til oppstart av pensjonsuttak, mulige kombinasjoner av pensjons- og yrkesinntekt, og tidspunkt for endelig avgang fra arbeidslivet.¹⁵

Fleksibilitet er et velbrukt, og muligens forslitt, honnørord, men likevel egnet for å beskrive dagens yrkesavgangsmønstre. Mye kan tyde på at det er en endring på gang når det gjelder overgangen fra et liv som yrkesaktiv til en tilværelse som pensjonist – og fleksibilitet ser her ut til å stå sentralt. Den mer tradisjonelle overgangen, der en gikk fra å være fulltids yrkesaktiv den ene dagen til fulltids pensjonist den neste, kan se ut til å tape terreng. I stedet ser det ut til at stadig flere gir slipp litt etter litt gjennom en gradvis nedtrapping av yrkesaktiviteten – ja, noen gir sågar ikke helt slipp ved at de beholder en viss tilknytning til arbeidslivet etter ordinær avgang, i hvert fall for en periode. Selv om andelen som trapper ned er vanskelig å anslå nøyaktig, er et tydelig funn fra dette prosjektet at et slikt avgangsløp blir stadig mer vanlig.

En gradvis nedtrapping synes også å bidra til at folk deltar lenger i arbeidslivet – kanskje fordi de får større innflytelse på avgangsprosessen og av den grunn bevarer arbeidslysten og arbeidsevnen lenger. Dette kan være et signal om at det er viktig å ta vare på fleksibiliteten i dagens pensjonssystem. En annen forutsetning for denne type avgangsløp, er at arbeidsplassene faktisk er interessert i at senioren skal fortsette og tilrettelegger for reduserte stillinger. Men som

¹⁵ Et unntak fra hovedregelen om mer fleksibilitet gjelder ansatte i privat sektor som etter hevingen av aldersgrensen i 2015 har blitt omfattet av en bedriftsintern aldersgrense på 70 år (som arbeidsgivere er pliktig til å praktisere konsekvent) (Arbeidsmiljøloven § 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder).

Midtsundstad (2018) har påpekt, er det ikke alle virksomheter som ser på det som enkelt å tilby eldre arbeidstakere deltidsarbeid på slutten av karrieren. Våre funn tyder også på at mulighetene for å kunne trappe ned før endelig avgang varierer mellom ulike grupper – og at dette er et avgangsløp som de mer ressurssterke i større grad kan benytte seg av.

Større variasjon i avgangsløp, som jo vil innebære mer individuelt tilpassede løsninger, krever også god kommunikasjon mellom ledere og ansatte, der det gis tilbakemeldinger om prestasjoner og oppfølging av kompetanseutvikling fra ledelsens side, og der de ansatte kan sette fram sine ønsker og behov for avslutningen på yrkeskarrieren. En løpende dialog kan både realitetsorientere eldre yrkesaktive som eventuelt måtte ha overdrevne forestillinger om egne prestasjoner, og redusere usikkerheten som mange av informantene i de kvalitative intervjuene ga uttrykk for med hensyn til verdsettingen av deres kompetanse. Her kunne medarbeidersamtaler (eller seniorsamtaler) vært et nyttig verktøy. Funn fra dette prosjektet antyder imidlertid at slike samtaler er fraværende på flere arbeidsplasser, eller ikke fungerer godt nok for senkarriere- og avgangsplanlegging.

Identiteten som yrkesaktiv, som for mange har vært sentral i mesteparten av voksenlivet, kan det være vanskelig å gi helt slipp på, også etter at den ordinære avgangen har funnet sted. En gradvis reduksjon av arbeidsinnsatsen, eller opprettholdelsen av en viss tilknytning til yrkeslivet etter avgang, kan gjøre overgangen mer smidig og gi bedre muligheter for å kunne venne seg til pensjonistrollen, noe som ble påpekt av enkelte av informantene i dette prosjektet. Slike mer fleksible veier ut av arbeidslivet kan også tenkes å ha andre positive effekter, for eksempel i form av større fornøydhet med avgangstidspunktet (som vist i kapittel 3) og ikke minst, som funnet i Sverige (Hansson mfl. 2018), økt livskvalitet i den nye tilværelsen som pensjonist.

Referanser

- Atchley, R. C. (1976). *The Sociology of Retirement*. New York: Halsted Press.
- Beehr, T. A. & Bowling, N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. I M. Wang (red.), *The Oxford Handbook of Retirement* (s. 42–55). Oxford: Oxford University Press.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992–2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384–403. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt146>
- Hansson, I., Zulka, L. E., Kivi, M., Hassing, L. B. & Johansson, B. (2018). *Att arbeta vidare efter 65 – vem gör det och varför?* Delegationen för seniorarbetskraft, rapport 14/2018.
- Hellevik, T. & Herlofson, K. (2020). 67+ and still working. The importance of earlier job situation and retirement plans for extended careers. *Nordisk Välfärdsforskning/Nordic Welfare Research*, 5(2), 95–108. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-03>

- Kojola, E. & Moen, P. (2016). No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement. *Journal of Aging Studies*, 36, 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2015.12.003>
- Lien, O. C. (2021). *Når lønner det seg å ta ut alderspensjon?* NAV-notat nr. 1-2021.
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4), 313–329. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-04-05>
- Nivalainen, S. (2022). From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: An eight-year follow-up in Finland. *Ageing & Society*, 42(1), 112–142. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20000756>
- Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M. & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain futures: Organisational influences on the transition from work to retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), 335–350. <https://doi.org/10.1017/S1474746418000180>
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R., De Lange, A., Schaufeli, W. & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- Turner, V. (1967). Betwixt and between. The liminal period in rites de passage. I V. Turner, *The Forest of Symbols* (s. 93–111). New York: Cornell University Press.

Summary

This report presents and elaborates on findings from the project "The work-retirement transition", commissioned by the Centre for Senior Policy. The main objective has been to gain a better understanding of how the transition from life as a worker to life as a pensioner takes place in Norway today, and which factors contribute to different exit routes, as well as to the decision to leave working life. The report is organised in line with the project's work packages. The introductory chapter clarifies terms and theoretical perspectives used in the project, and is followed by a description of the pensions schemes and mandatory retirement ages that apply to the private and public sector respectively (chapter 2).

Chapter 3 presents findings from the project's first work package. Here, different types of work exit paths are explored using data from The Norwegian Life-course, Ageing and Generation Study (NorLAG). The analysis, which is based on the income development (for the years 2002–2017) of NorLAG participants aged 67–75 in 2017, showed a multitude of pathways out of the workforce and into retirement. However, some clear patterns still emerged. A total of 29 per cent had followed alternative exit paths – either they had scaled down before retiring (or were in a process of scaling down) or they had maintained some type of connection to working life after retirement – or both. In addition, 8 per cent were still working at the same level as earlier (at the age of 67–75). Just over a third of the sample had followed a more traditional exit route in that they had left their career job without reducing their work hours beforehand and without any form of connection to working life in the following years. Alternative exit paths were found to be more common among men (34%) than among women (23%) and more common among those with a higher education (35%) than among those with a lower education (27%). There are strong indications that a period of scaling down before leaving work altogether has become more common – while 15 percent of the oldest (75-year-olds) had reduced their work hours before retiring, the same was the case for 28 percent of the youngest (67-year-olds). The analyses also show a clear connection between exit paths and age of exit. Among those who left working life without reducing their work hours first, 53 per cent had retired by the age of 65. In comparison, the equivalent share among those who did scale down before leaving is 38 per cent.

The NorLAG study is also the basis for the analyses in chapter 4 (work package 2). Here we are concerned with how people's plans for when they want to leave the workforce correspond to their actual exit age. Among respondents who in 2017 were 62 or older and no longer working, just over half of those who had made plans ten years earlier (in 2007) did retire at the age they envisioned. When plans were not followed, it was far more common to have stayed beyond the planned retirement age than to have retired ahead of time. This pattern most likely has to do with the pension reform from 2011, which may have given better opportunities

to remain in the workforce beyond planned retirement age. Variables that measure various conditions in 2007 when the respondents expressed their plans (including the assessment of the work environment and work tasks) turned out to have, by and large, no association with whether the plans were followed or not. What did matter, however, were two types of *changes* in the working situation in the years after 2007, and also the work exit *process*. People reducing their work hours before retiring had an increased probability of working beyond their planned exit age compared to those with other types of exit paths (exiting without scaling down first or health exit). It may thus look like the opportunity to gradually reduce the work activity for a period makes it easier, or more tempting, to continue for longer than originally decided on. An important development in recent years, is the increasing share of individuals *without* any plans regarding their retirement age. In the age group 57 to 65, the proportion has risen from 50 per cent in 2002 to 54 per cent in 2007, and further to 62 percent in 2017.

The purpose of work package 3 has been to gain a deeper insight into thoughts and experiences surrounding the exit from working life, and how the various phases of the transition process are experienced by people who are approaching retirement or who have recently ended their professional career. The analyses, based on in-depth interviews with 26 women and men, are presented in chapter 5. Work is important in all phases of the professional career, and most of the informants were ambivalent about leaving the labour market. About half of those who had retired, continued to have some form of connection to working life. Workplace conditions played a central role in the decision to stay or leave. While a good work environment encouraged individuals to remain in the workforce, major changes due to organisational restructuring led to fatigue and to thoughts of leaving. Several informants were also unsure of whether their skills were still valued. A lack of supportive dialogue with the management on issues related to retirement reinforced their doubt. The employee appraisal interview did not function as a tool for planning the work exit or the transference of competence to the organisation. Identity and personal dignity were at risk, and some chose to leave before they had intended. Although retirement may bring long-awaited freedom, many felt the need to structure their time and fill their life with meaningful content. Many of the informants wanted to use their resources, and did so by keeping a connection to working life after work exit.

A substantial part of the project was carried out during the COVID-19 pandemic and with a full or partial lockdown of society. In chapter 6, which builds on work package 4, we ask whether the pandemic may have affected the retirement process. The analyses are based on data from the Norwegian Senior Policy Barometer for the years 2019–2022, and a separate survey on seniors' occupational activity during the pandemic (conducted in 2021). There are considerable variations in how senior workers in different industries perceived their working situation during the pandemic. Teachers and nurses, in particular, (both above and below the age of 50) reported increased work pressure. There was also a tendency among managers to assess older employees' work performance somewhat more

negatively than before – which may be connected to the portrayal of older citizens as frail and vulnerable to the coronavirus in the media. All in all, the impact of the pandemic seems to be of limited duration only, as the negative reactions tended to be reversed by the end of the period covered by the data (but the trend needs to be followed up in future waves of the Barometer).

In chapter 7, we summarise the most important findings from the project, and conclude with some final reflections on the significance of alternative exit paths from working life.