

Martine Nybakk

"Ingen har kalt meg eldre arbeidstaker før"

En kvalitativ studie av hvordan eldre arbeidstakere opplever de siste årene i arbeidslivet

Masteroppgave i Sosiologi

Veileder: Brita Bungum

Juni 2020

Martine Nybakk

"Ingen har kalt meg eldre arbeidstaker før"

En kvalitativ studie av hvordan eldre arbeidstakere opplever de siste årene i arbeidslivet

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Brita Bungum
Juni 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Målet med denne studien er å belyse hvordan eldre arbeidstakere opplever sine siste år i arbeidslivet og hva som fortsatt holder dem i arbeid, til tross for muligheten til å trå inn i pensjonisttilværelsen. Selv om myndighetene satte inn tiltak mot tidligpensjonering fra starten av 2000-tallet, bærer arbeidslivet fortsatt preg av utfordringer rundt holdninger til eldre arbeidstakere. Dersom den gjennomsnittlige avgangsalderen synker vil det gi store samfunnsøkonomiske konsekvenser. Med denne studien ønsker jeg å gi et bidrag til en mer opplyst offentlig debatt som dernest kan gi bedre tiltak for å holde eldre lenger i arbeid. Dette er essensielt for å opprettholde velferdsstaten slik vi kjenner den i dag. Tidligere kvantitativ forskning på eldre arbeidstakere fokuserer blant annet på miljøfaktorer i ulike yrker og sektorer. Med dette prosjektet forsøker jeg med bruk av kvalitative intervju å gå dypere i forskningsfeltet og belyse nye sider av saken.

Analysen tar utgangspunkt i åtte dybdeintervjuer av arbeidstakere mellom 60 og 70 år i ulike yrker og sektorer. I analysen benyttes sosialkonstruktivisme som et overordnet rammeverk og utgangspunkt for forståelsen av eldre arbeidstakeres opplevelse av arbeidslivet. Eldre arbeidstakere opplever for det første omstilling, egenutvikling og oppdatering som muligheter i arbeidslivet. Videre identifiserer jeg fleksibel arbeidstid både som en mulighet og begrensning for arbeidstakerne. Andre utfordringer som de eldre arbeidstakerne skisserer er slitenhet, digitale utfordringer og forekomst av stigmatisering på grunn av alder. Mine funn indikerer at å være en bidragsyter, oppleve mestingsfølelse, være ønsket av ledelsen og ha autonomi er avgjørende faktorer for at de eldre arbeidstakerne fortsatt er i arbeid.

Oppsummert belyser denne studien hvordan de eldre arbeidstakeres opplevelse av sine siste år i arbeidslivet varierer ut fra kontekst og arbeidsvilkår.

Abstract

The aim of this study is to illustrate how senior workers experience their last years as workers and why they still work despite of having the option to retire. Regardless of numerous efforts to combat early retirement since the early 2000s, the working life is still affected by prejudices and attitudes towards this employee group. A lower retirement age will cause severe socio-economic losses. In this thesis I contribute to an enlightened public debate that can provide better measures to keep the elderly in work, which is essential maintaining the welfare system as we know it. Previous quantitative research on senior workers focus on environmental factors in various professions and sectors. In this study, with help of qualitative interviews, I try to go deeper into this research field and examine aspects that have not received much academic attention yet.

The analysis is based on eight in-depth interviews with workers between the ages of 60 and 70 in various professions and sectors. In the analysis, social constructivism is the overall theoretical framework for understanding senior workers' experiences in working life. Senior worker perceive adaption, self-development and refreshing of knowledge as opportunities in their working life. Furthermore, I identify flexible working hours as both an opportunity and a limitation for the senior workers. Other challenges the senior workers outline are fatigue, digital challenges and the occurrence of stigma due to their age. My findings suggest that being a contributor, being desired by the employer, sense of achievement and autonomy are elements that are crucial for the senior workers still being working. To summarise, this study illustrates how the senior workers' experiences of their last years in working life varies based on context and working conditions.

Forord

De fem årene på lektorutdanningen har gitt meg interessant, faglig innsikt med mulighet til å kunne utforske sosiologiske fenomener. I min bacheloroppgave fra våren 2018 forsket jeg på eldre i rurale strøk sine opplevelser av alderdommen. Dette er en tematikk som opptar meg og i masteroppgaven ønsket jeg å få enda bedre forståelse av Eldres opplevelse av arbeidslivet.

Studien berører spørsmål som handler om holdninger og opplevelsene til en spesifikk gruppe i samfunnet, og jeg har diskutert empirien ut fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv. I tillegg har dette prosjektarbeidet gitt meg forskningskompetanse som gjør at jeg senere kan studere og undersøke andre fenomener i samfunnet. Jeg har brukt samfunnsvitenskapelig metode og sosiologiske perspektiver som har relevans for arbeidet mitt som fremtidig samfunnsfaglærer.

Det er flere jeg ønsker å takke for at det har vært mulig for meg å gjennomføre dette prosjektet. Først vil jeg takke arbeidstakerne som tok seg tid til å stille til intervju, til tross for at flere av intervjuene foregikk i deres arbeidstid. Deretter vil jeg rette en stor takk til min veileder Brita Bungum, som har gitt svært god støtte og nyttige tilbakemeldinger gjennom hele prosessen, særlig i perioden etter covid-19-utbruddet der jeg i tillegg fikk ekstra utfordringer med en avrevet sene i tommelen.

Tusen takk til mine nærmeste, Kristian, familie og venner som har gitt god støtte og motivasjon gjennom hele masterperioden. Takk til dere som har lest korrektur og gitt konstruktive tilbakemeldinger. Tusen takk til alle medstudenter og spesielt lektorgjengen, dere har gjort studietiden min uforglemmelig.

Martine Nybakk

Trondheim, 16. juni 2020

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Problemstilling	3
1.2 Oppgavens struktur	4
2. Teoretisk rammeverk for forståelsen av eldre arbeidstakere	5
2.1 Sosial konstruksjon av eldre arbeidstakere	5
2.2 Symboler og samhandling rundt eldre arbeidstakere	7
2.3 Alder som stigma	8
2.4 Det nye arbeidslivet med økt autonomi	9
2.5 Fleksibel arbeidstid	11
2.6 Eldre, slitne arbeidstakere?	12
2.7 Teoretisk oppsummering	13
3. Metode	15
3.1 Valg av metode	15
3.2 Dybdeintervju	15
3.2.1 Vurdering av dybdeintervju som metode	15
3.3 Utvalg og rekruttering	17
3.4 Intervjuguide og pilotintervju	18
3.5 Kvaliteten på forskningen	19
3.6 Etisk vurdering	21
3.7 Behandling av data	21
3.7.1 Analysens prosess	22
3.7.2 Analytiske verktøy	22
4. Analysedel	23
4.1. Arbeidsvilkår i frisøryrket	23
4.1.1 Arbeidsvilkår i læreryrket	24
4.1.2 Arbeidsvilkår for avdelings- og personalledere i offentlig sektor	24
4.1.3 Arbeidsvilkår for finansrådgiver i bank	25
4.1.4 Arbeidsvilkår for kontormedarbeider i privat bedrift	25
4.1.5 Arbeidsvilkår for professor i universitetssektoren	26
4.1.6 Arbeidsvilkår for spesialrådgiver i helsesektoren	26

4.2 Eldre arbeidstakere - Muligheter i arbeidslivet.....	27
4.2.1 Mulighet for oppdatering, egenutvikling og faglige utfordringer.....	27
4.2.2 Mulighet til omstilling	29
4.2.3 Fleksibilitet som mulighet.....	32
4.3 Eldre arbeidstakere - Begrensninger og utfordringer i arbeidslivet.....	33
4.3.1 Fleksibilitet som begrensning	33
4.3.2 Mer sliten enn før.....	35
4.3.3 Digitale utfordringer	36
4.3.4 Stigmatisert som eldre arbeidstakere	38
4.4 Hva er avgjørende for at de eldre arbeidstakerne fortsatt er i arbeid?	39
Indre effekter.....	39
4.4.1 Bidragsyttere	39
4.4.2 Mestringsfølelse og positive til egne evner	40
Ytre effekter	42
4.4.3 Det betyr mye å føle seg ønsket.....	42
4.4.4 Autonomi og selvbestemmelse	43
5. Diskusjon	45
5.1 Eldre arbeidstakere med omstillingsvilje.....	45
5.2 Eldre arbeidstakere med varierende digitale opplevelser	47
5.3 Viktigheten av oppdatering og egenutvikling for eldre arbeidstakere.....	47
5.4 Stigmatisert og utdatert som eldre arbeidstaker.....	48
5.5 Autonomi som nøkkeffekt	49
6. Avslutning.....	53
6.1 Hovedfunn, studiens bidrag og veien videre.....	53
Litteraturliste.....	57
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD.....	59
Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....	62
Vedlegg 3: Intervjuguide	65

1. Innledning

“Jeg er nedbrutt, uthult, forvridd av mine lange arbeidsøkter (...) Ansiktet mitt ligner på et fugleskremsel”. Dette skal Michelangelo ha sagt på sine eldre dager. Sitatet er hentet fra Sissel Grans “Inni er vi alltid unge” (2019) og antyder en dystre utsikt for eldre. Forventet levealder har økt med 30 år siden 1900. Dette kan forskyve synet på hvem som i dag blir sett på som gammel og hvem som blir sett på som ung. Det betyr også at man i økende grad vil tilbringe store deler av livet som gammel. Å leve store deler av livet som gammel passer dårlig i en tid hvor vi hyller ungdommelighet og i en kultur som ikke setter pris på slitne kropp og rynkede fjes. Vi anser aldring som en samfunnsbyrde og den store eldrebølgen brukes ofte som skremsel i offentlig ordskifte.

Massearbeidsledighet og en økonomi i knestående etter utbruddet av covid-19 har understreket viktigheten av skatteinntekter. Et solid velferdssystem er avhengig av optimal utnyttelse av arbeidskraften, men likevel blir eldre arbeidstakere utsatt for systematisk diskriminering. Denne studien belyser denne tematikken fra gruppens egen synsvinkel. Målet med studien er en mer opplyst offentlig debatt som dernest kan gi bedre tiltak for å holde eldre lenger i arbeid, som er essensielt for å opprettholde velferdsstaten slik vi kjenner den i dag.

En svensk studie fra 2017 eksemplifiserer synet på eldre som en samfunnsbyrde når det kommer til arbeidslivet. Ifølge Carlsson og Ericsson (2017) vegrer arbeidsgivere seg for å ansette eldre arbeidstakere. Det er særlig tre egenskaper arbeidsgiverne mener er viktige hos ansatte: at de har evnene til å lære nye ting, at de er fleksible og tilpasningsdyktige, samt drevne og initiativrike. Arbeidsgivere er bekymret for om arbeidstakere over 40 har begynt å miste disse egenskapene. Forskerne er bekymret for diskrimineringen av de eldre arbeidstakerne, fordi dette kan skape mindre utskifting i arbeidslivet ved at eldre som ønsker å skifte jobb ikke gjør det av redsel for å ikke få napp på ny jobb. Dårlig sirkulasjon i arbeidslivet kan hemme utvikling i arbeidsmarkedet og ramme veksten i økonomien (Carlsson & Ericsson, 2017).

Ifølge direktør for Senter for seniorpolitikk, Kristin Østerud, rammer den pågående koronakrisen eldre arbeidstakere spesielt hardt, og flere enn normalt vurderer nå å pensjonere seg (Solli, 2020). Ifølge Østerud er dette knyttet til årsakene til at eldre arbeidstakere er i jobb:

at jobben er meningsfull, at arbeidsoppgavene er interessante og at man trives med å omgås med kollegene. Når mange opplever større usikkerhet, permitteringer og hjemmekontor, blir tilknytningen til arbeidslivet løsere enn før. Dette gjør at flere eldre arbeidstakere føler likegyldighet til hvorvidt de bør bli i arbeidslivet eller pensjonere seg. I tillegg opplever flere seg presset til å slutte å jobbe og at de ikke lengre er velkommen på jobben. Østerud mener det er en utfordring at vi i dag snakker om folk mellom 60 og 100 år på samme måte (Solli, 2020). Når vi i tillegg lever stadig lengre vil en svært stor mengde av befolkningen bli sett på som gamle og utdaterte. Dersom koronakrisen fører til at gjennomsnittlig avgangsalder synker med for eksempel ett år, vil det samfunnsøkonomiske tapet være enormt stort (Solli, 2020).

Hyllesten av ungdommelighet og den labre interessen for eldre arbeidstakere kan ses i sammenheng med seniorpolitikken opp gjennom årene. På 1990-tallet ble det gjort en rekke tiltak som muliggjorde tidligpensjon for arbeidstakere. Gjennom hele 90-tallet ble det avtalt en stadig lavere aldersgrense for AFP-ordningen, og fra mars 1998 ble det mulig å gå av som 62-åring. Likevel var yrkesdeltakelsen blant norske eldre arbeidstakere fortsatt blant de høyeste i Europa. Utstøting og utestenging av eldre arbeidstakere ble derfor ikke en del av den offentlige arbeidslivsdebatten før på begynnelsen av 2000-tallet. I 2001 fikk vi to trepartsinitiativ: “Nasjonalt krafttak for seniorpolitikken i arbeidslivet” og “Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv”. Begge tiltakene viser et skifte i myndighetens og partenes tilnærming til tidligpensjonsproblematikken. Det ble fra dette tidspunktet rettet større oppmerksomhet mot forebygging av tidligpensjonering, og hva arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakerne og de lokale fagforeningene kan gjøre for å forhindre dette (Midtsundstad et al., 2003).

Til tross for tiltak mot tidligpensjonering bærer arbeidslivet altså fortsatt preg av utfordringer rundt holdninger til eldre arbeidstakere, og problematikken er høyst relevant. Vi har i Carlssons og Ericsons studie (2017) sett hvordan arbeidsgivere opplever eldre arbeidstakere, og det er derfor interessant å løfte den eldre gruppen arbeidstakeres stemme frem i lyset. Hvilke tanker har de eldre arbeidstakerne selv om arbeidslivet og hva kan de bidra med? Hva må til for å holde dem lenger i arbeid? I kjølvannet av debatten om holdninger til aldring og seniorpolitikk er det viktig å få frem differensierte blikk rundt eldre arbeidstakeres opplevelse av arbeidslivet, og nettopp det er formålet med denne studien.

1.1 Problemstilling

I oppgaven skal jeg se på hvordan eldre arbeidstakere opplever de siste årene i arbeidslivet. Jeg har valgt en åpen tilnærming, det vil si at jeg ser på gruppen eldre arbeidstakere som helhet og på tvers av kjønn, yrker og sektorer. Jeg har valgt å rette fokus mot arbeidstakere mellom 60 og 70 år, fordi det er denne gruppen myndighetenes tiltak mot tidligpensjonering retter seg mot. Studien tar med andre ord for seg gruppen arbeidstakere som begynner å nærme seg eller som er i pensjonsalder, men som likevel fortsatt står i arbeid. Dypere innsikt i denne gruppens opplevelse av arbeidslivet vil primært kunne løfte problematikken frem i offentlig debatt og sekundært åpne for bedre tiltak og tilrettelegging som kan hjelpe å nå målet om å holde eldre lengre i arbeidslivet. Oppgavens hovedproblemformulering er følgende:

Hvordan opplever eldre arbeidstakere sine siste år i arbeidslivet?

For å kunne belyse dette spørsmålet er det relevant å finne ut hvilke muligheter og utfordringer arbeidstakerne opplever på arbeidsplassen. I forlengelsen til spørsmål om muligheter og utfordringer i arbeidslivet ønsker jeg i tillegg å finne ut hva de eldre arbeidstakerne mener er avgjørende for at de fortsatt står i arbeidet i dag. Jeg har derfor konkretisert og formulert følgende underproblemstillinger:

1. *Hvilke muligheter ser arbeidstakerne?*
2. *Hvilke utfordringer ser arbeidstakerne?*
3. *Hva mener de eldre arbeidstakerne er avgjørende for at de er i jobb i dag?*

De tre underproblemstillingene har jeg utarbeidet for å kunne belyse hovedproblemstillingen på en nyansert og differensiert måte. Disse spørsmålene kan rette fokus mot hvilke positive opplevelser eldre arbeidstakere har på arbeidsplassen, hvilke negative og problematiske opplevelser de opplever og ikke minst hvilke tiltak som kan gjøres for å bedre opplevelsen slik at de potensielt kan stå lengre i arbeidslivet.

1.2 Oppgavens struktur

Kapittel to tar for seg det teoretiske rammeverket og tidligere forskning som er relevant for å belyse oppgavens problemstilling. Den teoretiske delen er deretter utgangspunktet for og verktøyet som benyttes i oppgavens analysedel. Først gjør jeg rede for det teoretiske perspektivet for oppgaven og presenterer sentrale teorier og begreper som benyttes i oppgaven. Deretter trekker jeg inn relevant forskning som er gjort på eldre arbeidstakere tidligere. Jeg har valgt å fokusere på konkrete aspekter ved teorier og forskning som jeg mener er hensiktsmessig for oppgavens formål, og jeg vil derfor kun presentere det jeg anser å være mest relevant i tråd med oppgavens hovedproblemstilling og underproblemstillinger.

I tredje kapittel greier jeg ut om de metodiske valgene jeg har gjort både i forkant, underveis og i etterkant av prosjektet. Her presenteres og diskuteres de metodiske avgjørelsene som er gjort på bakgrunn av oppgavens formål og problemstilling.

I kapittel fire følger oppgavens analysedel, og den er delt inn i fire deler. I den første delen presenterer jeg arbeidsvilkårene til de eldre arbeidstakerne i studien. De følgende tre delene er strukturert etter oppgavens tre underproblemstillinger om muligheter, utfordringer og hva som er avgjørende for at de eldre arbeidstakerne er i arbeid. I den påfølgende diskusjonsdelen diskuterer jeg funnene i studien i lys av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning. I det avsluttende kapitlet presenteres prosjektets hovedfunn og studiens bidrag før jeg avslutningsvis foreslår interessante perspektiver for videre forskning.

2. Teoretisk rammeverk for forståelsen av eldre arbeidstakere

I det følgende kapittel skal jeg begynne med å redegjøre for det teoretiske rammeverket for oppgaven, Berger og Luckmanns (2000) teori om sosialkonstruktivisme. Videre skriver jeg om det symbolsk interaksjonistiske perspektivet om språklig samhandling. Bakgrunnen for at jeg har valgt å inkludere disse to teoretiske bidragene er at de først og fremst ser på oppfatning og virkelighet fra et interaksjonistisk perspektiv som vektlegger samhandlingen mennesker imellom, noe som samsvarer med denne studiens tilnærming fordi jeg skal studere hvordan eldre arbeidstakere opplever og forstår sin situasjon i arbeidslivet ved å intervju noen av dem. Deretter redegjør jeg for et sentralt begrep i oppgaven, Goffmans (2009) begrep om stigma. Videre beskriver jeg *det nye arbeidslivet* og fleksibilitetens betydning i arbeidslivet før jeg til slutt gjør rede for forskning som er gjort på eldre arbeidstakere.

2.1 Sosial konstruksjon av eldre arbeidstakere

Oppfatninger som kan finnes av eldre arbeidstakere er i en sosialkonstruktivistisk tankegang samfunnsskapt, i den betydning at kategorien eldre arbeidstaker blir forstått på basis av flere sosiale faktorer. Det sosialkonstruktivistiske perspektivet bygger på Berger og Luckmanns (2000) argumentasjon om den samfunnsskapte virkelighet. Forfatterne definerer virkelighet som en kvalitet som er knyttet til fenomener som vi erkjenner har en eksistens uavhengig av vår egen vilje. Aktører tar sin virkelighet og kunnskap for gitt, men de har ulike oppfatninger av hva som er deres virkelighet, slik som også ulike samfunn har ulike oppfatninger om dette. Av dette følger “spesifikke ansamlinger av virkelighet og kunnskap som kan knyttes til spesifikke sosiale kontekster” (Berger og Luckmann, 2000, s. 25-26). At folk kan ha fullstendig ulike oppfatninger om samme fenomen forklares altså godt innenfor dette perspektivet (Tjora, 2012).

Denne oppfatningen av virkelighet skjer ifølge Berger og Luckmann (2000) ved tre prosesser: *internalisering*, der aktørene tar til seg samfunnets strukturer og forventninger, *eksternalisering*, der aktørene gjenskaper en ny virkelighet og *objektivering* som endrer de sosialt skapte strukturene til å bli objektive sannheter. Disse prosessene skjer ved sosial handling og får etter hvert strukturelle trekk slik at de tas for gitt i samfunnet. Disse tre prosessene preges i samfunnet på samme tid og gjelder også den individuelle aktøren i samfunnet. Aktøren vil eksternalisere seg selv i den sosiale verden, samtidig som den internaliserer den som en objektiv virkelighet. Når en aktør lever i et samfunn vil den delta i

samfunnets dialektikk. Aktøren skaper samfunnet og objektiverer dette, men forholdet mellom aktøren som produsent og den sosiale verden som produkt vil være et dialektisk forhold (Berger & Luckmann, 2000). Internalisering, eksternalisering og objektivering skaper altså ifølge Berger og Luckmann (2000) dialektikken i samfunnet, og innflytelsen mellom individ og samfunn er gjensidig. Dette betyr at aktøren både skaper og blir skapt av samfunnet, og det er i det dialektiske forholdet mellom aktør og samfunn at virkeligheten skapes. Aktørene både skaper og kan forandre virkeligheten, men dette vil dermed foregå utenfor aktøren selv. I det sosialkonstruktivistiske perspektivet kan i så måte ikke samfunnet bli sett på som menneskeskapt på bakgrunn av prosessene ved internalisering, eksternalisering og objektivering selv om det likevel er dette det er. Gjennom samhandling konstruerer mennesket sin virkelighet, men den er stadig i forandring og kan både opprettholdes og transformeres (Berger & Luckmann, 2000).

Det sosialkonstruktivistiske perspektivet kan være hensiktsmessig å benytte for å belyse mine problemstillinger om eldre arbeidstakere fordi perspektivet åpner for å studere eldre arbeidstakere som en sosial konstruksjon. Alder eksisterer uavhengig av øyet som ser, og den er en objektiv og biologisk realitet. Samtidig ønsker jeg i denne oppgaven å diskutere og forstå alder som noe som konstrueres sosialt. Hva innebærer det å betegne og omtale noen som eldre? Hvilke egenskaper og forventninger tillegges, og når er det at en blir forstått som eldre? Selv om alder er en biologisk realitet og kan telles i antall år, har det ikke en entydig og gitt betydning til alle tider, men kan variere i rom, tid og sted. Det er denne forståelsen som en kan hente fra sosialkonstruktivismen. Betydningen av alder henger sammen med den sosiale sammenhengen en lever i. I dag blir en 60-åring i Norge i mange sammenhenger ikke sett på som særlig gammel. Dette fordi det er en stor gruppe mennesker som blir langt eldre enn 60 år i dag. Å være 60 år kan i et samfunn eller kontekst bli forstått som eldgammelt, for eksempel i et samfunn i Norge på tidlig 1900-tall, eller i et afrikansk land i dag. I andre sammenhenger, for eksempel på en arbeidsplass der majoriteten snart når pensjonsalder, er ikke 60-årsalderen særlig gammelt.

Hvilke egenskaper som er knyttet til alder og eldre arbeidstakere kan ses på som en gjenstand for forhandling mellom parter og institusjoner i samfunnet (Berger & Luckmann, 2000). Eldre arbeidstakere kan i akademiske miljøer bli sett på som kunnskapsrike, erfarne og betydningsfulle for det akademiske feltet, mens de i ungdommelige bransjer, for eksempel i idrettsmiljøer eller i mote- og skjønnhetsbransjen kan bli sett på som gamle og utdaterte.

Arbeidsvilkår, -kultur og kontekst preger altså den sosiale konstruksjonen av hvordan eldre arbeidstakere blir oppfattet og forstått. Lover og regelverk, myndigheter og fagforeninger er også eksempler på aktører som gjennom sin atferd forhandler om fenomenets betydning i det store bildet. Når det på bakgrunn av endringer av pensjonsordninger gjør det mulig gå av med pensjon tidligere enn før, sender denne “atferden” signaler om hva slags betydning fenomenet skal ha. Hva eldre arbeidstakere representerer, kan dermed sies å formes eller konstrueres sosialt eller i samfunnet ved ulike former for forhandlingsprosesser mellom relevante samfunnsaktører (Berger & Luckmann, 2000).

2.2 Symboler og samhandling rundt eldre arbeidstakere

Symbolisk interaksjonisme er et annet sosiologisk perspektiv som ser på hvordan aktører gjennom (språklig formidlet) samhandling skaper og konstruerer en meningsfull og ordnet sosial verden (Aakvaag, 2012). Blumer (1986) og Mead (2005) fremhever at mennesker er organismer med et selv, og kjernen i selvet er selvbevissthet. Forutsetningen for selvbevissthet er språklig formidlet samhandling. Uten språk ville det rett og slett ikke vært mulig for oss å tenke og reflektere, heller ikke om oss selv. Språket er et ufrakommelig medium for tenkning. Det er også gjennom språklig formidlet samhandling med andre at vi oppdager oss selv (Aakvaag, 2012).

Når man setter seg inn i en annen aktørs perspektiv og på forhånd antar hvordan han eller hun vil reagere på det som blir sagt, vil man vinne distansen som skal til for at man kan se seg selv utenfra og bli oppmerksom på seg selv (Mead, 2005). Språket er uunnværlig i denne sammenhengen fordi konvensjonelt regulerte språklige uttrykk, eller “signifikante symboler” som Mead kaller dem, har *samme betydning* for sender og mottaker, noe som gjør det mulig for sender å antyde hvordan mottaker kommer til å reagere på dem (Mead, 2005). Disse symbolene inngår i sosiale mønstre som befinner seg i situasjoner på tvers av spenn i tid og rom. Samhandling over tid skaper generelle symboler og handlingsforventninger, eller normer. Symbolene og handlingsforventningene gir sosial samhandling regelmessighet og forutsigbarhet for individene som samhandler, og er et resultat av og en forutsetning for de sosiale mønstrene som oppstår i samfunnet (Blumer, 1986).

Aktører vil i følge Blumer (1986) ha innarbeidede kulturelle verdier og atferdsforventninger, men de vil forholde seg refleksivt til dem. Hverken psykologiske behov eller andres

forventninger kan direkte styre menneskelig handling, men må ifølge Blumer (1986) filtreres gjennom en refleksivt styrt valgprosess for å få innflytelse på våre handlinger. Mellom ytre stimuli og aktørens respons ligger det alltid en refleksiv situasjon hvor aktøren aktivt fortolker og på det grunnlaget fritt kan velge hvordan det vil respondere. Aldersvariabelen vil sammen med andre variabler utgjøre viktig innflytelse for den handlendes situasjon, men en aktørs alder er samtidig noe aktøren må forholde seg refleksivt og velgende til. Dette betyr at alderen som en variabel hos eldre arbeidstakere vil påvirke hva slags situasjon de havner i, men til tross for dette vil den refleksive aktøren likevel ifølge symbolsk interaksjonistisk perspektiv kunne handle fritt.

Det symbolskinteraksjonistiske perspektivet kan være hensiktsmessig å benytte i denne oppgaven fordi en kan forstå hvordan symboler og språklig samhandling om eldre arbeidstakere påvirker betydningen av denne gruppen i et samfunn. Symbolene, handlingsforventningene og normene rundt eldre arbeidstakere inngår i sosiale mønstre i samfunnet og er regelmessige og forutsigbare for samhandlingen mellom aktørene i samfunnet.

2.3 Alder som stigma

Begrepet om stigma betegnes som en diskrediterende egenskap eller kjennetegn ved et individ. Goffman (2009) bruker begrepet stigma om noe som oppstår når det er sprik mellom den sosiale identiteten hos et individ og den faktiske sosiale identiteten. En sosial identitet er de forventningene som dannes ut fra et møte med et individ, og den sosiale identiteten er foranderlig og en del av konteksten. Når det er uoverensstemmelse mellom opplevd sosial identitet og faktisk sosial identitet, oppstår det et stigma. Dette spriket i seg selv gir ikke et stigma, men for at uoverensstemmelsen skal være et stigma, må egenskapen som stigmaet knyttes til være diskrediterende. Stigma viser til at et individ besitter en uønsket egenskap som skiller individet fra resten av den kategorien det kunne høre hjemme i. En egenskap som stigmatiserer bæreren av stigmaet, kan hos en annen bærer være som en bekreftelse på dens normalitet. Derfor er stigmaet ifølge Goffman i seg selv hverken av positiv eller negativ verdi (Goffman, 2009).

Goffman (2009) skiller mellom tre typer stigma. Den første er knyttet til fysiske og kroppslige annerledesheter. Den andre kategorien for stigma er karaktermessige trekk, mens den tredje

formen er tribalt stigma som tilskrives alle som tilhører en bestemt folkegruppe, nasjon eller religion (Goffman, 2009). Videre skiller Goffman mellom diskrediterte og diskrediterende egenskaper. Diskrediterte egenskaper er åpenbare og kjent for alle, mens diskrediterende egenskaper er skjulte og ikke åpenbare for andre. Det knyttes ulike utfordringer til individene som besitter de ulike formene for egenskaper (Goffman, 2009). Stigma og stigmatisering dreier seg altså om at et kjennetegn eller egenskap ved et individ er så dominerende at det blir tatt stilling til og gjort gjeldende for individet som helhet. Med utgangspunkt i denne oppgaven kan det å være en eldre arbeidstaker ifølge Goffmans terminologi potensielt ses på som både et kroppslig og tribalt stigma fordi alder både er en kroppslig og biologisk egenskap og fordi eldre arbeidstakere kan bli kategorisert som en bestemt gruppe. Begrepet om stigma kan dermed være relevant å bruke i oppgaven, og jeg kommer til å se nærmere på om begrepet kan gi økt kunnskap om eldre arbeidstakeres situasjon i arbeidslivet.

2.4 Det nye arbeidslivet med økt autonomi

I debatten om arbeidslivets endringer fremstilles ofte “det nye” arbeidslivet som et kunnskapsintensivt arbeidsliv der arbeidstakernes kunnskap og kompetanse er bedriftens viktigste kapital og der tradisjonelle byråkratiske og hierarkiske strukturer er erstattet med flate og fleksible organisasjoner med myndiggjorte ansatte (Rasmussen, 2007). I det nye arbeidslivet er ikke arbeidstakeren lenger den svake part, men bedriftene som er avhengig av arbeidstakernes kapital og kompetanse som tilsynelatende kan forsvinne til konkurrenten (Drucker, 1993).

Nye organisasjonsformer med desentralisert ansvar, mer autonomi og myndighet hos de ansatte tyder på at ledelsen ikke lenger kan styre og kontrollere de ansatte på samme måte som tidligere, men at arbeidstakerne styrer seg selv (Rasmussen, 2007). De siste tiårene har spesielt kunnskapsbaserte tjenester økt i omfang, og Rasmussen (2007) har sett på utviklingen av nye organisasjons- og kontrollformer i tjenesteyting og kunnskapsarbeid. Disse nye organisasjonsformene som kommer med desentralisert ansvar, autonomi og myndighet antyder at ledelsen ikke lenger styrer og kontrollerer de ansattes innsats, men at de ansatte styrer seg selv. Utviklingen av tjenesteyting kan tyde på at nye organisasjonsformer med desentralisert ansvar og myndighet kan være lønnsomme og fornuftige sett fra bedriftens side, samtidig som de imøtekommer behov og interesser som de ansatte har. Tjenester som skal tilpasses kunden og kundens behov krever høy kvalitet, og organisasjonen er avhengig av de

ansattes kompetanse og innsats (Rasmussen, 2007). For å få gode og tilpassede tjenester må organisasjonen motivere og mobilisere de ansattes samarbeidsmiljø og medvirkning til å bruke faglig kompetanse og personlige egenskaper. Strategien for å oppnå dette er ikke hierarkisk kontroll, men desentralisering av ansvar til de ansatte og gi dem muligheter til å bruke sin kunnskap til å utforme tjenestene til kundene eller klientene. (Forseth, 2002; Rasmussen, 2000). I kunnskapsarbeid må de ansatte selv definere hva de skal gjøre for å gjøre de riktige oppgavene fordi de har den rette kompetansen. Siden kunnskapsarbeideren trenger autonomi og frihet for å løse oppgaver i arbeidet, kan ikke ledelsen styre dette, men en ansvarliggjøring til den ansatte blir den nye kontrollformen (Drucker, 1999).

Autonomi og faglig utvikling har stor betydning for viljen til ekstra innsats i arbeidet, (Rasmussen og Johansen, 2002, 2005) og norsk arbeidsliv har høy grad av jobbautonomi, inkludert de eldste aldersgruppene (Ipsos, 2019). Gjennom desentralisering av ansvar opplever de ansatte å bli sett på som viktige, og deres erfaringer og kompetanse blir verdsatt og viktig for organisasjonen. De ansattes vilje til å ta ansvar og gjøre en ekstra innsats kommer av at de har fått økt ansvar og frihet og at de ble verdsatt i organisasjonen (Rasmussen, 1998, 2001, 2007). Større autonomi og selvbestemmelse er et klart brudd på den tayloristiske tradisjonen, men fungerte som et påskudd til de ansatte i Rasmussens studie (2007) slik at de følte seg forpliktet til å yte gjengjeld ved å vise seg ansvaret og tilliten verdig.

Viktigheten av autonomi og faglig utvikling er også illustrert av en studie av unge web-designere i reklamebransjen (Rasmussen & Johansen, 2002, 2005). For faglige utfordringer og spennende oppgaver var de ansatte villige til å jobbe mye og lenge. Det var først når deltakerne i studien opplevde at de ikke ble behandlet som kompetente og kreative kunnskapsarbeidere som skulle levere produkter av beste kvalitet, men kun som arbeidskraft som bare skulle levere noe som var godt nok, at kravene til innsats langt utover normalarbeidsdag ikke lenger var akseptable. Dette gjorde at deltakerne ikke lenger var villig til å utføre arbeid som ikke var faglig interessant og som krevde for mye av deres fritid (Rasmussen & Johansen, 2002, 2005).

Det nye arbeidslivet med nye kontrollformer, desentralisering av ansvar og økt autonomi har i diverse studier (Rasmussen, 1998, 2001, 2002, 2005, 2007) vist seg å være viktig for de ansattes ytelse og villighet til å stå i arbeidet. Antageligvis kan dette også overføres til

gruppen eldre arbeidstakere, og det er dermed relevant å se på om dette gjelder for Eldres arbeidstakeres situasjon i arbeidslivet.

2.5 Fleksibel arbeidstid

Fleksibilitet er et av nøkkelbegrepene som er knyttet til det nye arbeidslivet, men det er et uklart og tvetydig begrep i diskursen knyttet til det nye arbeidslivet. Fleksibilitet brukes om generelle samfunnsendringer, organisasjonsformer og individuelle tilpasninger. Begrepet kan handle om krav i markedene og kjennetegn ved arbeidet og arbeidslivet som sådan, om nye former for organisering i bedrifter og om individers balanse mellom arbeid og familie og ulemper ved fleksibilitet for arbeidstakeren (Frisvold & Leiulfsrud, 2003). Hege Børve (2008) omtaler fleksibilitet om noe som omfatter ansettelses- og tilknytningsformer, men også organisering av produksjon, utvikling av nye arbeidsorganisasjonsformer og arbeidstidsordninger. I denne oppgavens sammenheng har jeg avgrenset fleksibilitet til å omhandle fleksibel arbeidstid.

Typiske kvinneyrker innen omsorg og service har standardiserte tidskulturer med få muligheter for fleksibilitet i arbeidstid (Bungum, 2008). Imidlertid har det skjedd en utvikling fra standardisert arbeidstid i retning av fleksibilisering i arbeidstid, og dette setter skillet mellom arbeid og fritid under press (Hewitt, 1993). Spesielt i yrker der kompetanse og kunnskap er personifisert, blir båndene mellom arbeidstid og personlig tid tilslørt (Sørhaug, 1996). Personer som både lever i, av og med teknologien, betraktes ofte som typiske kunnskapsarbeidere (Barrett, 2005; Reich, 1991; Scarbrough, 1999). Kunnskapsarbeid kjennetegnes av høye kompetansekrav som innebærer kreativitet og som ikke har standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 1995, 2004). Kunnskapsorganisasjonene har som regel en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur hvor de ansatte blir gitt mye ansvar og innflytelse for eget arbeid (Newell et al. 2002).

Arbeidstiden er økende i deler av den vestlige økonomien, men Norge har på sin side en av de korteste arbeidsukene i verden. Normalarbeidstiden fungerer som en strukturerende institusjon (Ellingsæter, 2001), men i deler av arbeidslivet strekkes den utover normal arbeidstid, for eksempel i kunnskapsintensive virksomheter (Kvande & Rasmussen, 2007). Dette kan føre til utvikling av nye tidskulturer i arbeidsorganisasjoner. Formelle kontrakter som regulerer arbeidstiden erstattes av moralske forpliktelser og tidsnormer som krever stor

oppmerksomhet og ytelse. Disse såkalte grenseløse arbeidstidskulturene setter press på normalarbeidsdagen (Børve, 2008).

Norge har korte arbeidsuker og mange kunnskapsyrker har fleksible arbeidstider. Dette vil kunne åpne for større frihet for eldre arbeidstakere som har behov for fri til å hente seg inn eller for å kunne ha større handlingsrom i privatlivet. Samtidig fører fleksible arbeidstider med seg moralske forpliktelser og krav om oppmerksomhet og ytelse (Børve, 2008). I denne oppgaven er det derfor interessant å se på eldre arbeidstakeres forhold til fleksibilitet når det kommer til arbeidstid og betydningen av dette for å stå i arbeidslivet.

2.6 Eldre, slitne arbeidstakere?

Flere tiltak for å få flere til å stå lenger i arbeid har kommet de senere årene. Et virkemiddel er å heve aldersgrensen for når arbeidsforholdet kan bringes til opphør grunnet alder, noe den norske regjeringen valgte å gjøre i 2015. Hevingen av aldersgrensen fra 70 til 72 år var kontroversiell, og flere på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden var imot. Ett av argumentene som ble fremmet var at en slik endring var unødvendig fordi den kun ville ha en marginal effekt på eldres sysselsetting (Herlofson & Hellevik, 2019). Allerede blant 65-åringene har over halvparten forlatt yrkeslivet, og ser vi på 70-åringene har mer enn 80 prosent sluttet (SSB, 2019). Herlofson og Hellevik (2019) stiller dermed spørsmålet om hva grunnen så er til at mange gir seg lenge før de fyller 70 år. Etter å ha intervjuet ledere i nitten ulike virksomheter om oppfatninger av eldre arbeidstakere og aldersgrenser, satt de igjen med et inntrykk av at slitenhet spiller inn. Ansatte i sekstiårene beskrives av arbeidsgivere som slitne og flere av dem velger derfor å gå av, ifølge lederne, og det til tross for at det er en god del år igjen til de når aldersgrensen. Med AFP-ordningen fikk arbeidstakere i tunge yrker muligheten til å gå av tidligere enn vanlig pensjonsalder. Lederne i studien til Herlofson og Hellevik (2019) trakk imidlertid ikke frem tungt arbeid som årsak til slitenhet, det var andre forhold de mente hadde betydning. Lederne i studien la også vekt på at de eldre arbeidstakere var pålitelige og lojale og ofte mer dedikerte, men de ble også ansett som lite omstillingsvillige. Foruten at en god del er slitne av å ha utført de samme oppgavene gjennom en årrekke, er viktige årsaker til slitenhet stadige omorganiseringer og omstillinger på arbeidsplassen, nye krav til medarbeiderne, økt press og mer stress.

Analysene fra Herlofsons og Helleviks studie viste imidlertid ingen tegn til at eldre yrkesaktive er særlige slitne, snarere tvert imot. Resultatet i Norsk seniorpolitisk barometer fra 2019 viser også at eldre yrkesaktive ikke oftere blir slitne av jobben enn andre (Ipsos, 2019). Det er naturlig å tenke seg at slitenhet er noe som øker sjansen for å forsvinne ut av arbeidslivet eller eventuelt aldri å komme inn. Ifølge Herlofson og Hellevik (2019) vil et slikt frafall av slitne personer over tid altså være en forklaring på at den lille gruppen av eldre yrkesaktive som er igjen er mindre slitne enn yngre. Men det at yrkesaktive i alderen 60–74 år er mindre slitne enn yngre kan også handle om andre forhold enn frafall. Det kan for eksempel ha å gjøre med livssituasjon, for eksempel småbarnsfasen eller at man har syke foreldre som trenger pleie. Flertallet av eldre fra slutten av sekstiårene eller begynnelsen av syttiårene er ofte i en situasjon der de har voksne barn, foreldre som har gått bort og en partner som fremdeles er rimelig frisk og rask (Hellevik & Solem 2017), noe som kan gjøre dem mindre utsatt for slitenhet (Herlofson & Hellevik, 2019). Et annet argument dreier seg om at lang arbeidserfaring gjør at eldre yrkesaktive har lettere for å organisere arbeidsoppgavene sine mer effektivt og at dette gjør at de er mindre slitne enn yngre (Brewer & Shapard, 2004).

I den kvantitative studien til Herlofson og Hellevik (2019) fremhevet lederne slitenhet og liten omstillingsvilje som årsaker til at eldre arbeidstakere faller fra, men Herlofson og Hellevik (2019) fant selv i studien at eldre arbeidstakere slett ikke er slitne, snarere tvert imot. Disse påstandene mener jeg er viktig å bygge videre på, og jeg mener det er viktig å bringe de eldre arbeidstakernes egen stemme frem. Jeg ønsker i min studie å undersøke hva de eldre arbeidstakerne selv opplever om slitenhet og årsaker til at de fortsatt er i arbeid. Hvordan opplever og forholder de eldre arbeidstakerne seg til omstilling, nye krav og press i arbeidet?

2.7 Teoretisk oppsummering

Oppgavens sentrale teoretiske ramme er Berger og Luckmanns (2000) sosialkonstruktivistiske perspektiv som åpner for å studere eldre arbeidstakere som en sosial konstruksjon. Jeg benytter også symbolsk interaksjonisme (Mead, 2005; Blumer, 1986) som teoretisk vinkling fordi den åpner for å forstå hvordan symboler og språklig samhandling om eldre arbeidstakere påvirker betydningen av denne gruppen i et samfunn. Videre er jeg interessert i å se hvordan Goffmans (2009) begrep om stigma kan forklare eldre arbeidstakeres opplevelser. Fra tidligere forskning på det nye arbeidslivet tar jeg med meg autonomi og fleksibilitet som

sentrale og relevante begreper som kan benyttes for å forstå eldre arbeidstakeres situasjoner. Til slutt har jeg trukket inn en ny studie av lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere, og jeg ønsker å gå videre på noen av momentene fra studien til Herlofson og Hellevik (2019) om slitenhet for å forstå de eldre arbeidstakerne egne opplevelser av arbeidslivet.

3. Metode

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for metodiske valg som er gjort i prosjektet. Først skal jeg gjøre rede for valg av metode før jeg presenterer mitt utvalg. Deretter skal jeg skildre datainnsamlingen der jeg gjør rede for hvordan jeg utformet intervjuguiden, hvordan jeg gjennomførte intervjuene før jeg til slutt går over til behandlingen av datamaterialet. Mot slutten av metodekapitlet skal jeg legge frem en beskrivelse av kvaliteten av studien der jeg diskuterer prosjektets troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Avslutningsvis diskuterer jeg etiske vurderinger som er gjort i løpet av prosjektet.

3.1 Valg av metode

Formålet med studien er å få innblikk i hvordan eldre arbeidstakere opplever og erfarer sine siste år i arbeidslivet. derfor så jeg det som naturlig og relevant å foreta en kvalitativ tilnærming. Her får jeg innblikk i arbeidstakernes egne tanker, opplevelser og følelser rundt temaet som belyses. Derfor har jeg valgt å benytte kvalitative intervju som forskningsmetode.

3.2 Dybdeintervju

Dybdeintervju er hensiktsmessig å benytte som forskningsmetode for å få innsikt i arbeidstakernes opplevelser og refleksjoner rundt gitte temaer (Tjora, 2012). Jeg opplevde det som relevant å benytte dybdeintervju på grunn av oppgavens tema. Slik problemstillingen framstilles, ønsker jeg å undersøke eldre arbeidstakeres opplevelser og erfaringer i arbeidslivet, og dybdeintervju er relevante å bruke for å avdekke dette. Ifølge Tjora (2012) er det viktig å understreke at slike intervjuer kun kan fokusere på forhold som er knyttet til informantens subjektivitet eller informanten som subjekt. Innenfor et sosialkonstruktivistisk perspektiv er vi ute etter å studere hvordan informantene skaper mening, eller en forståelse av sin virkelighet, og dette er på bakgrunn av de erfaringer og opplevelser de har. Alle disse forholdene må betraktes som subjektive, og intervjuene handler dermed ikke bare om informantene, men også om sammenhenger utover disse som individer (Tjora, 2012).

3.2.1 Vurdering av dybdeintervju som metode

Katryn Roulson (2010) problematiserer hvordan kvaliteten til intervjuer blir vurdert etter ferdighetene hos intervjueren. Dette bygger opp under antakelsen om at hver av våre handlinger er koblet til en mental prosess, for eksempel en oppfatning eller et motiv. Under et

intervju blir informantene behandlet som om de er i en spesiell epistemisk posisjon der de ikke bare tar hensyn til sine egne handlinger, men også til årsakssammenhenger, utviklende relasjoner og psykiske prosesser. Intervjuer er da altså avhengig av en rekke kognitive vurderinger og analyse (Roulson, 2010). I min studies kontekst betyr dette at jeg som forsker intervjuer eldre arbeidstakere om deres opplevelse av arbeidslivet som hvem som helst annen person kan gjøre. Dersom jeg gjør dette står jeg ifølge Roulson (2010) i fare for å få et datamateriale som består av kognitiv analyse og vurderinger gjort av arbeidstakerne heller enn data om faktiske sosiale forhold som foregår på arbeidsplassen. Derfor er det viktig å belyse at intervju ikke nødvendigvis gir et helhetlig bilde på det man ønsker å forske på fordi opplevelser av arbeidslivet kan være tilknyttet andre ansatte og sosiale prosesser på arbeidsplassen.

Likevel er det viktig å anerkjenne intervju som et godt metodisk verktøy. Intervju kan utløse en unik tilgang til alt fra informanters biografier og framtidsplaner til subjektive tolkninger av andre og sosial interaksjon (Kusenbach, 2003). Opplevelsen av hvordan man har det i arbeidslivet er følelser som antakeligvis kommer over noe tid. Kanskje kan det være nødvendig å ha et stillesittende intervju med fortrolige spørsmål til informantene for at de skal være kapable til å formidle opplevelser, erfaringer og følelser de har kjent på over tid. Kanskje vil dette temaet som jeg søker etter i studien “kreve” den kognitive analyseprosessen som Roulson (2010) advarer mot ved bruk av intervju.

Kritikk mot intervju som metode er basert på et konstruktivistisk syn om den sosiale verden fordi den er opptatt av hvordan dataen er produsert og hvilke sosiale former som er involvert i dette heller enn å behandle det som kilder til informasjon om informantene og om verden. Her kan naturalisme i følge Hammersley (2017) ta hensyn til de egenskapene i intervjudata som kritikken retter seg mot. Dette fordi kvalitativ data ifølge naturalistisk syn heller bør dreie seg om å dokumentere egenskapene til sosiale fenomener og deres årsakssammenhenger med hverandre (Hammersley, 2017). Hvordan en vurderer intervju som metode og hvilke data og kvaliteter man kan få fra intervju avhenger altså av hva slags perspektiver en har om den sosiale verden. Jeg baserer oppgaven på et sosialkonstruktivistisk perspektiv, og jeg anser derfor dybdeintervju som relevant metode å benytte i prosjektet.

3.3 Utvalg og rekruttering

Siden studien er kvalitativ var ikke formålet å bruke et utvalg som skal representere hele befolkningen slik det ofte gjøres i kvantitative studier, men her er det gjort et strategisk utvalg. Hovedkriteriet for utvalget var at informantene måtte være mellom 60 og 70 år og de måtte være i arbeid, enten heltid eller deltid. For å ha et bredt spekter av informanter og for å ha større analysegrunnlag, ønsket jeg både mannlige og kvinnelige arbeidstakere i ulike jobber, både i privat og offentlig sektor. Jeg valgte å fokusere på eldre arbeidstakere i samme by, men for å variere det geografiske området og fordi det kunne være utfordrende å finne informanter etter alle kriteriene, dro jeg til hjemstedet for å lete etter informanter.

I rekrutteringsfasen benyttet jeg meg av mitt eget nettverk i letingen etter informanter. Jeg fikk hjelp av foreldre, søsken, øvrig familie og venner for å komme i kontakt med eldre arbeidstakere i ulike yrker. Siden jeg er lektorstudent og har flere lærere i nærmeste omgangskrets, var det for eksempel enkelt å få tak i en lærerinformant, men for å kunne se på bredden av forståelser på tvers av yrker, bestemte jeg meg for at jeg skulle ha kun én informant per yrke. De par første dagene i denne fasen var det ikke så mange i nettverket mitt som hadde noen å foreslå som informant og det var få svar på de mailene jeg sendte. Etter hvert begynte ballen å rulle, og ettersom jeg fikk tilgang til informanter som oppfylte kriteriene og deres kontaktinformasjon, sendte jeg dem en e-post eller sms for å avtale tid og sted. Herfra gikk det fort, og på et par dager hadde jeg avtalt fire intervjuer på en og samme dag.

Jeg endte til slutt opp med åtte informanter hvor fem av dem var kvinner og tre var menn. Fem av dem jobber i offentlig sektor og tre i privat sektor. Informantene bestod av en helsearbeider/avdelingsleder, personalsjef, kontormedarbeider, spesialrådgiver på sykehus, seniorrådgiver i bank, professor, lærer og frisør. Til felles har de at de alle er mellom 60 og 70 år gamle og de er alle fortsatt i arbeid. Syv av åtte jobber heltid, noen av dem har hatt samme jobb og arbeidsoppgaver i mange år, mens noen av dem har byttet arbeidsoppgaver de siste årene. Ingen av arbeidstakerne har skiftet jobb de siste fem-ti årene. For å bevare informantenes anonymitet har jeg valgt å gi dem fiktive navn. I tabell 1 ser vi informantenes fiktive navn, deres yrke, sektor, stillingsandel og alder.

Informant	Yrke	Sektor	Stillingsandel	Alder
“Rune”	Spesialrådgiver	Offentlig	Heltid	65 år
“Line”	Lærer	Offentlig	Heltid	65 år
“Dag”	Finansrådgiver	Privat	Heltid	60 år
“Solveig”	Kontormedarbeider	Privat	Heltid	63 år
“Pål”	Professor	Offentlig	Heltid	69 år
“Frøydis”	Frisør	Privat	Deltid, 2 dager/uke.	64 år
“Petra”	Personalsjef	Offentlig	Heltid	62 år
“Jorun”	Helsearbeider/avd.leder	Offentlig	Heltid	63 år

Tabell 1: Oversikt over informantene

Noen av intervjuene foregikk i arbeidstiden til informantene, mens andre ble gjort i fritiden deres. Jeg opplevde at informantene svarte utfyllende på spørsmålene mine. Særlig svarte alle spesielt utfyllende på det som hadde med arbeidsoppgaver å gjøre. Det at informantene svarte utfyllende på spørsmålene, gjorde at det ble variasjon i datamaterialet. Det å fange opp variasjonen i informantenes oppfatninger om et gitt tema, kan ifølge Kvale (1997) anses som en styrke, ettersom dette gir et mer nyansert og riktig bilde på den menneskelige verden.

3.4 Intervjuguide og pilotintervju

Ganske tidlig i arbeidet med prosjektet lagde jeg en intervjuguide basert på tema og målgruppe (se vedlegg 3). Denne guiden ble utgangspunktet for intervjusituasjonen. Å benytte seg av intervjuguide så jeg på som veldig nyttig da det ble lettere å holde fokus på det jeg ønsker å undersøke (Leseth & Tellman, 2014). Den halvstrukturerte intervjuguiden var formulert på forhånd, og den ble utgangspunktet for intervjuet. Rekkefølgen på spørsmålene i halvstrukturerte intervjuguider vil variere, og dette forekom ofte i intervjuene. Første del i intervjuguiden dreide seg om spørsmål om informanten: alder, bosted, utdanning, familiesituasjon og tidligere arbeidskarriere. Hensikten med disse spørsmålene var å “varme opp” intervjusituasjonen for både meg og informanten og skape en trygg og ufarliggjort setting. Det var også hensiktsmessig å få innblikk i informantens utdanningsbakgrunn og hva informanten har gjort tidligere i arbeidskarrieren for å få forutsetningene for deres arbeidslivssituasjon i dag. Videre var intervjuguiden delt inn i flere temaer, fra sosiale

relasjoner på arbeidsplassen, tilfredshet med arbeidet til tilrettelegging på arbeidsplassen. Jeg forsøkte å lage gode og åpne spørsmål til intervjuguiden slik at den skulle legge opp til en samtale heller enn et oppstykket intervju. Jeg forsøkte å formulere spørsmålene slik at de ga rom for refleksjon og erfaringsdeling.

Før jeg startet datainnsamlingen gjennomførte jeg et pilotintervju med et familiemedlem som var i samme alder og arbeidssituasjon som informantene. Jeg fikk bekreftet at flere av spørsmålene i intervjuguiden var relevante, men jeg fikk også erfart at et par av dem var litt utydelige slik at de kunne misforstås. Jeg fikk gjort om på disse spørsmålene og i tillegg lagt til noen oppfølgingsspørsmål som kom naturlig i pilotintervjuet. Pilotinformanten fikk mulighet til å komme med tilbakemeldinger på intervjuet, og jeg fikk også en pekepinn på hvor langvarig intervjuene kom til å vare. Det var viktig å ha et tidsanslag å gi informantene, da flere av intervjuene skulle gjøres i løpet av informantens arbeidsdag.

3.5 Kvaliteten på forskningen

Når en foretar kvalitativ forskning, er det viktig å diskutere forskningens kvalitet. Thagaard (2013) er opptatt av troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet som kvalitetskriterier for forskning, og videre skal jeg diskutere disse kvalitetskriteriene opp mot min studie.

Troverdigheten til forskningen baseres på tilliten til forskningen som er gjort, og innenfor prosjektets troverdighet kan en også se på pålitelighet og gyldighet som sentrale begrep (Silverman, 2011). Dersom jeg vektlegger en åpen og inngående beskrivelse av fremgangsmåten i prosjektet, kan dette bidra til å styrke troverdigheten i prosjektet, og her kan en også snakke om grad av transparens eller gjennomsiktighet. Dette vil si i hvilken grad leseren får tydelig og klart bilde av hvordan forskningsprosessen har foregått (Tjora, 2012). Ved å gi et teoretisk utgangspunkt for prosjektet, vil dette kunne bidra til å styrke troverdigheten til forskningen (Silverman, 2011). I tillegg vil prosjektets bekreftbarhet bli styrket ved at analysen tar utgangspunkt i tidligere forskning (Thagaard, 2002). En bekreftelse fra tidligere forskning som er gjort på samme tema vil altså være relevant for å vurdere kvaliteten til prosjektet.

Ettersom rekrutteringsprosessen gikk sakte i starten, valgte jeg å benytte meg av eget nettverk og rekrutterte et par bekjente informanter gjennom slektninger. Selv om dette kan bidra til å

svekke forskningens pålitelighet (Thagaard, 2013), virket det ikke som at vårt bekjentskap påvirket innholdet i samtalen på en negativ måte. Det at vi visste hvem hverandre var fra før bidro til at samtalen ble mer uformell, og jeg opplevde informantene som frittalende.

Gyldighetsindikatoren måler om vi får de svarene vi finner i vår forskning, faktisk er svar på de spørsmål vi forsøker å stille (Tjora, 2012), altså hvorvidt informantene faktisk svarer på spørsmålene som blir stilt. Jeg opplevde at informantene brukte mye tid i intervjuet til å snakke om arbeidsoppgaver og faglige detaljer i arbeidet. Her ser jeg det som verdifullt at jeg hadde en intervjuguide å forholde meg til slik at jeg var sikret svar på spørsmålene jeg ønsket å få svar på. I tillegg kan det komme frem viktige og interessante aspekter i uttalelsene til informantene som er fruktbare for prosjektet, selv om de ikke nødvendigvis er knyttet direkte til det jeg er ute etter i utgangspunktet.

Et annet kvalitetskriterium handler om hvorvidt tolkningene jeg som forsker har gjort representerer virkeligheten for de eldre arbeidstakerne som har deltatt i prosjektet (Thagaard, 2013). Å markere et tydelig skille mellom direkte informasjon innhentet fra datamaterialet og mine egne vurderinger og tolkninger av informasjonen, kan bidra til å styrke prosjektets troverdighet (Seale, 1999). Dette kan bli en utfordring i analysedelen fordi jeg har valgt å tolke informantenes utsagn i analysedelen. Jeg har forsøkt å tydeliggjøre empiriens egenart ved å utheve de eldre arbeidstakernes sitater slik at det blir tydelig for leseren hva som er informantenes faktiske utsagn. Fordi jeg benyttet lydopptaker og transkriberte intervjuene, har jeg mulighet til å sitere informantene ordrett.

Videre kan mitt personlige engasjement påvirke forskningens gyldighet (Thagaard, 2013). På grunn av egen alder og lite kjennskap til ulike arbeidsplasser og sektorer, er dette et tema jeg ikke har god oversikt over på forhånd, og dette mener jeg styrker prosjektets gyldighet. Når jeg har lite oversikt over temaet på forhånd, kan jeg samtidig stå i fare for å gå glipp av noen viktige momenter og tolkninger som jeg kunne ha funnet dersom jeg hadde personlig engasjement for temaet. Her kan likevel bruk av tidligere forskning på feltet bygge opp under gyldigheten til prosjektet.

Innenfor samfunnsforskning eksisterer det som oftest et eksplisitt eller implisitt mål om en form for generalisering (Tjora, 2012). Siden studien og utvalget er lite, vil det ikke være relevant i denne oppgaven å snakke om generalisering til befolkningen. Likevel kan vi

diskutere om prosjektet kan vurderes ut fra et overførbarhetsprinsipp, hvor forskningens resultater kan overføres og være relevant i andre kontekster (Thagaard, 2013). I denne sammenhengen kan prosjektets resultater bidra til å gi en innsikt i opplevelsen av arbeidslivet hos eldre arbeidstakere, og kan med det benyttes som veiledning for forskning på tilsvarende situasjoner og fenomener, for eksempel i studier med større utvalg og andre yrkes- og aldersgrupper.

3.6 Etisk vurdering

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) (se vedlegg 1). Alle informantene fikk et informasjonsskriv (se vedlegg 2) om prosjektet. De fikk også informasjon om anonymisering, konfidensialitet og sine rettigheter som deltakere, og før intervjuet startet signerte deltakerne informasjonsskrivet. I den forskningsetiske vurderingen er det viktig å ta hensyn slik at ikke informantene utsettes for risiko og skade. Som forsker har jeg enerett på tolkningen av informantenes erfaringer, og det er umulig å forholde seg fullstendig objektiv til sosiale fenomener. Det har vært viktig for meg som forsker å være bevisst på dette og ha fokus på en nøytral tilnærming. For å skape en god dialog i intervjusituasjonen var jeg opptatt av å ha symmetri mellom meg og mine informanter. Maktforholdet mellom forsker og informant er ofte asymmetrisk og som en reaksjon på intervjuerens dominans kan noen informanter holde tilbake informasjon eller snakke utenfor temaet (Kvale & Brinkmann, 2015). Siden det var så stort alderssprang mellom informantene og meg, kan det tenkes at det oppsto en asymmetrisk relasjon i motsatt retning. Den asymmetriske reaksjonen kan ha bidratt til at informantene følte seg avslappet og trygge, og at de snakket åpent om sine opplevelser og erfaringer. Informantene kom med utfyllende svar og virket å være trygge i intervjusituasjonen, og dette anså jeg som positivt for mine data og for prosjektet.

3.7 Behandling av data

Intervjuene ble foretatt på mindre enn to uker, og etter dette startet arbeidet med transkribering. Her fikk jeg anledning til å tenke over egen forskerrolle og samtidig starte smått en analyseprosess i hodet. Jeg la merke til at jeg i de første intervjuene var stille og var lite bekreftende til det informantene sa. I de siste intervjuene virket jeg mer trygg i situasjonen og det virket som jeg var opptatt av å få bekreftelse på mine antakelser og gi bekreftelse tilbake til informantene på det de sa. Her kan man gå i grøfta på begge sider. På den ene siden

kan det være viktig å anerkjenne svarene informantene gir for at intervjuet skal ha flyt og bære preg av en samtale heller enn et intervju. Samtidig bør en unngå å virke *for* bekreftende til svarene informantene gir i fare for at det muligens gir signaler om hva som er “korrekt” svar. I neste del av prosessen valgte jeg å transkribere på bokmål for å kunne sikre ytterligere anonymisering av informantene (Tjora, 2012).

3.7.1 Analysens prosess

Etter transkriberingen printet jeg ut intervjuene og leste først gjennom alle transkriberingene med åpent blikk og markerte interessante elementer i teksten. Jeg forsøkte å ha et åpent blikk i denne prosessen, da jeg allerede merket at informantene samlet sett ga andre erfaringer enn jeg på forhånd hadde antatt. Etter å ha lest gjennom intervjuene begynte jeg prosessen med å kode datamaterialet. Dette gjorde jeg manuelt selv om det finnes digitale kodeverktøy. Jeg delte informantenes svar inn i ulike temaer og lagde tabeller der en kolonne bestod av en kode og en kolonne for utdrag fra intervjuene og sitater fra informantene. Hvert intervju ble systematisk gjennomgått, og etter hvert begynte jeg å kategorisere kodene. Denne prosessen jobbet jeg med over tid og jeg gjentok prosedyrene til jeg til slutt endte opp med kategorier som er skrevet frem som funn i analysedelen.

3.7.2 Analytiske verktøy

I analysedelen har jeg sortert funnene etter de tre underproblemstillingene som ble fremvist i innledningen. Jeg har valgt å bruke underproblemstillingene om muligheter, begrensninger/utfordringer og avgjørende faktorer for å bli i arbeidslivet som analytiske verktøy, og disse verktøyene har vært nyttige for å rydde i materialet og for å se sammenhenger og gjøre tolkninger. Særlig er begrepene muligheter og utfordringer sentrale komponenter og to ytterpunkter som jeg bruker for å analysere datamaterialet. Ved å bruke disse motpolene får jeg frem nyanser i empirien og unngår at det blir en ensidig fremstilling av de eldres opplevelse av arbeidslivet. Empirifremstillingen og analyseringen har jeg tatt med meg videre til diskusjonskapittelet der jeg trekker større linjer og diskuterer funnene opp mot det teoretiske rammeverket i oppgaven.

4. Analysedel

Hovedproblemstillingen i prosjektet er som tidligere beskrevet å undersøke hvordan eldre arbeidstakere opplever sine siste år i arbeidslivet. På bakgrunn av dette utformet jeg tre underproblemstillinger om hvilke muligheter og utfordringer/begrensninger de eldre arbeidstakerne opplever i arbeidslivet og hva de mener er avgjørende for at de er i arbeid. Underproblemstillingene er sentrale verktøy i analysedelen for å belyse hovedproblemstillingen på en nyansert og strukturert måte.

I dette kapitlet skal jeg gi en kort redegjørelse for de ulike yrkene til arbeidstakerne i prosjektet. For den videre analysen mener jeg det er hensiktsmessig å først vise nyansene i de ulike utgangspunktene hos arbeidstakerne. Formålet med denne delen er å gi en oversikt over hvordan det oppleves å jobbe i de ulike yrkene og gi et innblikk i ståstedene arbeidstakerne snakker ut fra. Siden oppgaven er bygget på et perspektiv om eldre arbeidstakere som sosial konstruksjon, er det viktig å presentere arbeidsvilkårene rundt arbeidstakeren. Hvordan det oppleves å være eldre arbeidstaker vil variere fra arbeidskontekst til arbeidskontekst. For å kunne si noe om de eldre arbeidstakerne i et sosialkonstruktivistisk perspektiv, trenger vi derfor å skjønne hva slags situasjon de er i og hvilket utgangspunkt de snakker ut fra. Noen nøkkelbegreper i denne delen er arbeidsvilkår, miljø, arbeidstid og organisasjonskultur.

4.1. Arbeidsvilkår i frisøryrket

Frisøren Frøydis (64 år) forteller at frisøryrket er preget av å jobbe i team der frisørene hjelper hverandre. Hun beskriver et ungt arbeidsmiljø der hun er den desidert eldste arbeidstakeren. Frøydis har faste kunder, noen av dem har hun hatt i 20-30 år. Hun forteller at frisøryrket i dag er mer preget av service og kvalitet. Hun forteller om et svært statisk arbeid der hun jobber med hendene og står og går hele dagen. Hun har stive skuldre, og må trene for å forebygge ytterligere skade på skuldre og rygg. Frisøryrket er særlig høyt representert i statistikken over arbeid som innebærer kroppslige belastninger (Tynes et al., 2018). Arbeidsdagene for frisører kan være lange da frisørsalonger normalt har åpningstider utover ettermiddag og kveld. Frøydis har valgt å jobbe kun to dager i uka på grunn av helsen og belastende arbeidsoppgaver. Frøydis regulerer kundelisten og arbeidsmengdene selv, men siden lønnen styres etter antall kunder, setter hun opp full dag. Utover de to faste

arbeidsdagene har Frøydis fri, og hun forteller om full fleksibilitet når det kommer til å bestemme arbeidsdager og ferier.

4.1.1 Arbeidsvilkår i læreryrket

Læreren Line (65 år) forteller at hun jobber svært mye i team med opp mot 10-15 medarbeidere. Hun har vært trinnleder i mange år, helt til i fjor da hun gikk over til kun å være faglærer. Line beskriver et ungt og trivelig arbeidsmiljø, og hun har vært den eldste læreren de siste tre årene. To andre lærere er på hennes alder, men disse jobber deltid. Line beskriver en hektisk og tøff arbeidshverdag der arbeidsoppgavene dreier seg om undervisning og planlegging av undervisning, møter, kontakt med foresatte, samt arbeid med et matteprosjekt. Hun har hele tiden jobbet fulltid og forteller om en svært liten fleksibel arbeidshverdag på grunn av faste undervisnings- og plantimer. Line trekker frem ressurser og mangel på personale som det mest krevende på jobben, samtidig som hun mener det stilles stadig høyere krav og forventninger til lærere, særlig når det kommer til forholdet til foreldre og elever. Grunnskolelærere er blant yrkesgruppene som har oppgitt den høyeste forekomsten av egenmeldt fravær samlet sett (Tynes et al., 2018).

4.1.2 Arbeidsvilkår for avdelings- og personalledere i offentlig sektor

I motsetning til frisør- og læreryrket er ikke de resterende informantyrkene profesjonsyrker. Derfor finnes det ikke like spesifikke forskningsresultater eller beskrivelser av disse yrkene. Likevel kan jeg med grunnlag i datamaterialet redegjøre for hva informantene forteller om yrkene sine. Jorun (63 år) jobber 30 prosent som avdelingsleder og resterende som helsearbeider. Hun forteller om fleksible arbeidsdager, men med mye ansvar som avdelingsleder. Jorun har vært avdelingsleder i tjuen år, og begynner å føle seg ferdig med det ansvaret. Hun har signalisert at hun vil gi seg med avdelingslederansvaret i løpet av året. Jorun sier videre at hun føler seg sliten, og at alt ansvaret tærer på. Som helsearbeider har hun særaldersgrense, og derfor har hun allerede bestemt seg for å gå av når hun blir 65 år. I bunn og grunn trives hun veldig godt, og det er mest på grunn av spennende helsearbeideroppgaver og hyggelig arbeidsmiljø.

Petra (62 år) er personalsjef i kommunal sektor. Arbeidsoppgavene er varierte og handler om strategisk personalutvikling, administrativt arbeid og arbeid med arbeidsmiljøprosesser hos de ulike enhetene. Petra forteller at hun kan styre hverdagen mye selv, men arbeidshverdagen er hektisk og mye avhenger av henne. Hun sier det er utømmelig med arbeidsoppgaver og noen ganger må hun jobbe hjemme på kveldstid. Ca 12 prosent av ledere innen helse oppgir at de har lange arbeidsuker (Tynes et al., 2018), og dette stemmer tilsynelatende både for Jorun og Petra.

4.1.3 Arbeidsvilkår for finansrådgiver i bank

Finansrådgiveren Dag (60 år) har jobbet på arbeidsplassen i trettito år. Han har tidligere hatt lederfunksjoner og for to år siden søkte han seg over til kundesenteret. Finansrådgivere er blant yrkesgruppene som rapporterer om mest omorganisering i egen avdeling, og Dag er blant disse. Nedbemanninger har vist seg å kunne utløse stressreaksjoner hos de ansatte på grunn av økt arbeidsmengde, økt jobbusikkerhet, redusert selvbestemmelse og autonomi blant dem som blir igjen på arbeidsplassen (Tynes et al., 2018). I stedet for å ta imot sluttpakke valgte derimot Dag å la seg omstille.

Dag sine arbeidsoppgaver dreier seg om å ta imot lånesøknader fra folk som ønsker å kjøpe bolig eller å bytte bolig. Dag har kontakt med kundene, tilrettelegger og signerer dokumenter til utbetalingsavdelingen. Han er den klart eldste på arbeidsplassen, men sier han trives godt og at det er et godt arbeidsmiljø. Dag har som regel normal arbeidstid, men i tillegg jobbhelg hver femte helg. 15 prosent av finansrådgivere oppgir at de har lange arbeidsuker (Tynes et al., 2018), og dette stemmer altså for Dags arbeidssituasjon.

4.1.4 Arbeidsvilkår for kontormedarbeider i privat bedrift

Kontormedarbeideren Solveig (63 år) har jobbet på nåværende arbeidsplass i femten år. Solveig tar imot henvendelser på telefon og gjør diverse administrative oppgaver på data i et kontorlandskap. Hun beskriver arbeidsdagen som hektisk, telefonen ringer hele dagen, noe som gjør henne sliten i hodet etter en lang arbeidsdag. Solveig trives godt med de andre kollegene selv om de kun er åtte personer til vanlig på arbeidsplassen. Hun jobber med noen jevnaldrende, men også en del unge arbeidstakere har kommet til i løpet av de siste årene.

Hun sier videre at hun har mulighet til å styre mye av arbeidsdagen selv fordi hun jobber i en privat bedrift. Hun pleier å avspasere en og annen dag når hun har behov for det. Solveig sier hun jobber vanlige arbeidsdager som ikke krever arbeid langt utover ettermiddagene og kveldene. Hun kjenner seg mer sliten etter en lang arbeidsdag enn tidligere, men utenfor arbeidstid får hun tid til å gjøre andre aktiviteter og hente seg inn igjen til ny arbeidsdag.

4.1.5 Arbeidsvilkår for professor i universitetssektoren

Professoren Pål (69 år) har jobbet på arbeidsplassen de siste elleve årene. De siste årene har han hatt mye undervisning og koordinering av kurs. I tillegg driver han mye med tilrettelegging og oppfølging av andre, spesielt master- og doktorgradsstudenter. Pål sier han trives med koordinering, men samtidig savner han litt dybde i arbeidet. Videre forteller Pål at det helt til nå har vært veldig mye å gjøre i arbeidet. Nylig har det blitt ansatt en ny faggruppeleder som har overtatt mange av Påls oppgaver. Tidligere var arbeidsdagene preget av noe overtidarbeid, men det forekommer ikke så ofte etter at Pål fikk en erstatting. Han forteller videre at han tror arbeidsplassen hans er blant de mest stabile arbeidsplassene med lite utskiftninger. For tiden er han den desidert eldste, og han jobber mest med personer i 30- og 40-årene. Pål beskriver et godt arbeidsmiljø der han trives godt med kollegene, og det hender han deltar på sosiale settinger utenfor arbeidstid.

4.1.6 Arbeidsvilkår for spesialrådgiver i helsesektoren

Spesialrådgiveren Rune (64 år) har vært på arbeidsplassen i tjue år. I løpet av disse årene har han både jobbet med regnskap, investering, vært personalsjef og avdelingssjef. For noen år siden ble det gjennomført en omorganisering og da mistet han personalansvaret. Rune synes det både var utfordrende og spennende å ha personalansvar, og noen ganger savner han denne oppgaven. Rune rapporterer videre til andre avdelinger og har ingen leder på sin arbeidsplass. Dette gjør at han har stor frihet over arbeidshverdagene og noen av arbeidsoppgavene har Rune bestemt selv. Videre beskriver Rune et positivt arbeidsmiljø med stor spredning i alderssammensetningen. De eldste har mye kunnskap, og det blir sett på som en ressurs på arbeidsplassen. Rune synes samtidig det er fint å ha unge folk i nærheten som ser på ting på en annen måte og har et annet ståsted enn de eldste på arbeidsplassen. Han sier han kjenner stort sett alle som jobber der, og det er lite utskiftninger på jobben.

4.2 Eldre arbeidstakere - Muligheter i arbeidslivet

I dette delkapittelet er det underproblemstilling 1 jeg vil belyse. Jeg skal derfor se på hvilke muligheter de eldre arbeidstakerne jeg har intervjuet ser ved å være i arbeid. Her fokuserer jeg på hvordan oppdatering, egenutvikling og faglige utfordringer, omstilling og fleksibel arbeidstid gir muligheter for de eldre arbeidstakerne i arbeidslivet.

4.2.1 Mulighet for oppdatering, egenutvikling og faglige utfordringer

I datamaterialet finner jeg at flere av arbeidstakerne opplever arbeidslivet som en mulighet for å holde seg oppdaterte i samfunnet. Ved å arbeide følger en med på det som skjer på den faglige fronten innenfor arbeidsfeltet sitt, samtidig som en får oppdatert seg på det sosiale ved å være sammen med andre, særlig yngre arbeidstakere. Læreren Line (65 år) sier at mulighetene i arbeidet dreier seg om at man kan følge med i tiden. Finansrådgiveren Dag (60 år) nevner også det samme, og fremhever at når man omgås yngre folk blir en heller ikke påmint at en er eldre enn andre arbeidstakere:

Du holder deg jo selv i gang da, en del av dagliglivet og samfunnet. Og så tror jeg at sånn som man snakket om andre plasser, at selv om jeg er seksti blir det et tall på papiret. Man har kontakt med såpass mye unge folk at man går ikke rundt og tenker på at man er 60. Det gjør jeg ikke i det hele tatt. Det fungerer (Dag, finansrådgiver, 60 år).

Mulighetene er jo at du følger veldig med i tiden, sånn faglig og ting som skjer i samfunnet. Det er veldig lite kurs nå da. Du blir veldig lite løftet og oppdatert i forhold til hva det var for noen år siden (...) Så du må holde deg bra oppdatert selv. Også gjennom andre du har med å gjøre (Line, lærer, 65 år).

I sitatene over ser vi at arbeidstakerne mener arbeidet gir en mulighet for å holde seg oppdatert i samfunnet. Dette kan indikere at det muligens kan komme en frykt for å føle seg utenfor eller mindre oppdatert som pensjonist. Dette viser også at behovet for å følge med på det som skjer i samfunnet ikke minsker når en blir eldre, men at det trolig er et konstant behov å holde seg oppdatert og i aktivitet. Arbeidstakere som er alminnelig sosiale, er interessert i

samfunnsspørsmål, politikk, er aktive i foreninger og andre hobbyer, får trolig utfoldelse av dette i arbeidet. Hvordan de eldre arbeidstakerne har det som pensjonister handler muligens om hvordan en har hatt det i arbeidslivet og i privatlivet før de blir pensjonister.

Å holde seg oppdatert kan også knyttes til muligheten for egenutvikling, for eksempel ved å ta videreutdanning, gå på kurs og øke faglig kompetanse. Læreren Line sier det er mindre kurs nå enn tidligere, mens andre skryter av arbeidsplassen og mulighetene for egenutvikling de har fått fra arbeidsgiveren. På spørsmålet om hvilke muligheter de har fått i jobben, kommer det fram at muligheten for personlig- og kompetanseutvikling og faglige utfordringer har vært viktig for at de trives og motiveres i jobben. Lederen i helsesektoren, Jorun, mener sykehuset som hun har vært ansatt på har vært dyktige når det kommer til å gi frihet og rom for videreutdanning. I tillegg fikk hun mulighet til å være leder, og mener sykehuset har vært flinke til å utdanne ledere. Hun sier:

I tillegg har jeg fått mulighet til å være leder, de har blitt flinke til å lederutdanne. Fått lederkurs (Jorun, avdelingsleder/helsearbeider, 63 år).

Personalsjefen Petra sier også at muligheten for egen utvikling har vært en viktig mulighet i jobben. Hun mener videreutdanningen har hjulpet henne med å få en ro til å håndtere ulike saker. Utdanning og livserfaring har vært en viktig kombinasjon for at hun trives og for jobben hun gjør på arbeidsplassen. Hun forteller videre:

Den hjelpen jeg fikk gjennom den utdanningen, den skulle jeg ønske alle fikk på videregående skole. (...) Gjennom den utdanningen, den gikk over flere år, den har vært veldig viktig for min egen utvikling og den biten der (Petra, personalsjef, 62 år).

Kontormedarbeideren Solveig forteller på sin side at hun gjerne skulle hatt mulighet til å utfolde seg mer når det kommer til språklig kompetanse, noe hun fikk utvikle tidligere i arbeidslivet:

Har alltid være et språkmenneske, og det får jeg brukt litt lite nå, da. Det går stort sett i norsk. Og det blir litt glemt vet du. Så det savner jeg litt (Solveig, kontormedarbeider, 63 år).

Professoren Pål forteller at jobben hans har gått over til å omhandle mer og mer koordinering og tilrettelegging, og desto mindre faglig dybde. Dette er noe han savner:

Altså, jeg liker koordinering. Men samtidig så savner jeg litt dybde. Det jeg synes er det kjekkeste er når det kommer en bedrift eller kommune som har et konkret problem som vi har kunnskap om til å gå inn i og hjelpe. Kanskje sette opp et regnestykke, gjøre en avgrenset undersøkelse og levere en liten rapport til dem. Det synes jeg er kjekt. Da får jeg litt mer dybde. Og så har jeg en annen dybde, og det er at jeg får fulgt opp doktorgradsstudenter, da blir det dybde diskusjoner (Pål, professor, 69 år).

Solveig og Pål forteller at de savner noen faglige utfordringer på arbeidsplassen, mens både Jorun og Petra forteller om positive erfaringer med mulighetene for egenutvikling de får. Det ser ut til at arbeidsvilkårene for ledere innebærer å få disse mulighetene i større grad enn for andre arbeidstakere. Solveigs og Påls ønske om mer faglig tilførsel i jobben kan tyde på at det er viktig at også andre arbeidstakere får denne muligheten. Å få denne muligheten gir signal til de ansatte om at de er verdifulle og viktige på arbeidsplassen, og at de har en tiltenkt rolle som er viktig for organisasjonen. Ansatte som ikke får denne muligheten vil på den andre siden føle at arbeidsgiver ikke prioriterer dem, og som eldre arbeidstaker kan en da få inntrykk av å være utrangert, utdanket og en som ikke blir satset på. Dette kan potensielt utløse en ond sirkel der den eldre arbeidstakeren ikke føler seg regnet med. Resultatet av dette kan være mangel på motivasjon og interesse for faget som igjen fører til at arbeidstakeren *faktisk* ikke er oppdatert og aktuell i faget og i arbeidet.

4.2.2 Mulighet til omstilling

På flere arbeidsplasser, og særlig arbeidstakerne i privat sektor, oppgir at det ikke finnes noen seniorpolitikk eller tilrettelegging annet enn mulighet for reduserte stillinger eller omstillinger. Å bli flyttet rundt og stadig forholde seg til omstillinger og nye arbeidsoppgaver, kan for mange arbeidstakere føre til frustrasjon og motløshet. Flere av informantene i min studie mener imidlertid det har vært en positiv vending i sin arbeidskarriere at de har blitt omstilt eller at de har fått andre arbeidsoppgaver. Læreren Line mener løsningen om redusert undervisning fra en fyller 60 er god og viktig for hennes arbeid til tross for at hun fortsatt må være på skolen hele arbeidsdager. Hun mener at det hadde føltes merkelig om hun skulle hatt

ytterligere tilrettelegging med hensyn til hennes alder. Dersom hun skulle hatt enda mer tilrettelegging, måtte det vært enda mindre undervisning. Men slik det er nå må man selv redusere stillingen og gå ned i lønn. Tidligere har finansrådgiveren Dag hatt diverse lederfunksjoner. Dag mener at overgangen til arbeidsoppgavene han har nå har vært viktig:

Jeg synes at jeg har en bedre arbeidsdag nå som ordinær arbeidstaker enn jeg hadde de siste årene før. Selv om det ikke var kritisk der heller, men i utgangspunktet veldig bra. (...) Jeg prøver å finne løsningene selv, så jeg har kontroll på hva som skjer i egen situasjon da, så man ikke blir et navn på lista til HR hvor de prøver å finne en løsning for deg som ikke treffer i det hele tatt (Dag, finansrådgiver, 60 år).

På arbeidsplassen til Dag fikk mange eldre tilbud om sluttpakke. På spørsmål om hva finansrådgivere mener om at så mange får tilbud om sluttpakke svarer han:

Det er todelt. Ledelsen vil jo da se hva vi sitter igjen med til slutt og så vil man gi plass til yngre krefter mens den litt eldre arbeidstakeren kanskje føle litt sånn presset til at "nå vil de ha oss ut". Samtidig som at man tenker "er man komfortabel med all digitaliseringen som er?" For bank verden har vært mange eldre som er lite skolerte man kommer fra ungdomsskolen og så har man vært der hele arbeidslivet. (...) Der jeg jobbet før så var det høyere gjennomsnittsalder mange hadde nesten sittet i samme posisjon og stilling gjennom alle år og der var det mange som gikk. Jeg oppfattet ikke at det ble sett på som negativt. Gode økonomiske kompensasjoner og de hadde ansiennitet som gjorde at de kom godt ut av det. Det er ingen som jeg har hørt har klaget på den. Det er litt lurt også at man foretar de omstillingene når bedriften går godt og har sterk økonomisk ryggrad (Dag, finansrådgiver, 60 år).

Svaret fra finansrådgiveren kan tyde på at noen virksomheter ser på det som en fordel at eldre ansatte som likevel skal slutte om ikke så altfor lang tid, går av først som sist. På denne måten kan ledelsen planlegge framover og rekruttere nye medarbeidere. Virksomheten som finansrådgiveren hører til har mulighet for å gi gode økonomiske kompensasjoner og kommer godt ut av situasjonen. Dersom eldre arbeidstakere blir oppfattet som slitne kan det antakeligvis være lettere for ledere å la de eldste arbeidstakerne gå fordi det kan begrunnes ut fra hensyn til arbeidstakerne selv og ikke virksomheten.

Til tross for at det viser seg at omstillingene kan være avgjørende for å holde ut i jobben, har noen av arbeidstakerne et litt ambivalent forhold til omstillingen. Professoren Pål og læreren Line opplever at det er godt å slippe noe av ansvaret de har hatt tidligere, men dette går ut over muligheten for egenutvikling og faglige utfordringer:

Jeg har valgt å trappe ned selv. Jeg syns det er litt kjedeligere, for å si det sånn. Men det er mitt valg. Jeg sa fra meg jobben som trinnleder, for det var sånn tidlig om morgenen og sent om kvelden. Ordne med vikarer og... ja. Ha kontakt med avdelingsleder. det var veldig mye syns jeg. Jeg bestemte meg for at det ble siste året. Men når du plutselig ikke har det, så savner du det litt altså. det å være med på møter og framdrift for skolen. Jeg føler at det er veldig å trappe ned, jeg gjør det (Line, lærer, 65 år).

Basert på mine informanters utsagn finner jeg i prosjektet at *det ikke er gitt at de eldre arbeidstakerne ikke har vilje til å omstille seg*. Faktisk har flere av arbeidstakerne vist at dette har vært nødvendig for å holde ut lenger i jobben, og de er fornøyde med valget de har gjort. Norsk seniorpolitisk barometer fra 2019 fremlegger at rundt 2 av 3 yrkesaktive har i stor eller noen grad en oppjaget og masete arbeidssituasjon, og det er flest mellom 50 og 59 år som opplever dette (Ipsos, 2019). Arbeidstakerne i denne studien som er over 60 år har opplevd en slitsom arbeidssituasjon, og har fått en bedre arbeidshverdag etter omstillingen. Dette viser viktigheten av denne muligheten i arbeidslivet. Hvilke muligheter det er for omstilling på arbeidsplassen, kommer an på arbeidsvilkårene. For lærere kan det for eksempel være vanskeligere å få til enn for finansrådgivere fordi jobben deres består av undervisning til spesifikke tidspunkter. Et par av informantene opplever i tillegg at omstillingen kommer med en pris, nemlig en mindre faglig egenutvikling og verdifull rolle på arbeidsplassen. I noen virksomheter, blant annet i bankvirksomhet, legges føringer som gjør at de eldre arbeidstakerne ikke omstilles. Fristende økonomiske kompensasjoner, slitenhet og usikkerhet for å gå inn i nye oppgaver som krever ny opplæring kan være årsak for at eldre arbeidstakerne ikke i større grad velger å stå lenger eller å la seg omstille. Dette kan være et viktig moment å rette fokus på ved tiltakene mot tidligpensjonering.

4.2.3 Fleksibilitet som mulighet

Jeg finner i datamaterialet at det er svært viktig for de eldre arbeidstakerne at de har fleksibilitet på arbeidsplassen. De er såkalte kunnskaps- og kompetansearbeidere, og spesielt i yrker der kompetanse og kunnskap er personifisert, blir båndene mellom arbeidstid og personlig tid tilslørt (Sørhaug 1996). Nedenfor er utdrag fra informantene som forteller om fleksibel arbeidstid:

Full frihet. Så lenge jeg gjør det jeg skal. Jeg kan ikke bare ta meg fri, må bruke de dagene jeg har. Dette planlegger jeg selv (Rune, spesialrådgiver, 65 år).

Jeg gjør det jeg skal gjøre innenfor en vanlig 40- timers arbeidsuke. Jeg kan komme halv ni, jeg kan gå fire, halv fem. Før kom jeg alltid halv åtte og gikk halv fem for å få gjort mer (Pål, professor, 69 år).

Når jeg skal ha ferie, da sier jeg at “nå drar jeg på ferie”, og det er helt ok. Sjefen sier at jeg ikke regnes med i opplegget. Jeg gjør som jeg vil (Frøydis, frisør, 64 år).

De eldre arbeidstakerne virker svært fornøyde med muligheten for fleksible arbeidsdager og sier at dette er essensielt for trivselen i arbeidshverdagen. Fleksible arbeidstider gjør at arbeidstakerne får mulighet til å hente seg inn igjen etter jobb og opplever større frihet. En fleksibel arbeidsplass fører også til større frihet og kan tyde på at de føler seg trygge som arbeidstakere som arbeidsgiverne viser tillit til. Lang arbeidserfaring kan gjøre at eldre yrkesaktive har god kontroll på når arbeidsoppgaver bør gjøres til hvilken tid, og de har samtidig god kjennskap til tidsnormene- og kulturen på arbeidsplassen. Frøydis som er frisør har på den ene siden gode arbeidsvilkår med så stor fleksibilitet at hun ikke engang blir regnet med i ferieturnusen. På en annen side får hun forskjellsbehandling, uavhengig av at hun tilsynelatende liker det selv. Det at hun ikke blir regnet med sammen med de andre arbeidstakerne kan ses som et signal fra ledelsen om at hun ikke er en “vanlig” arbeidstaker og at hun har en annen rolle på arbeidsplassen. Disse signalene kan tolkes på forskjellige måter. På den måte signaliseres det at Frøydis er spesiell og verdifull på arbeidsplassen, men det kan også signalisere at hun besitter egenskaper eller kvaliteter som gjør at hun ikke kan behandles som andre arbeidstakere.

4.3 Eldre arbeidstakere - Begrensninger og utfordringer i arbeidslivet

I dette kapitlet skal jeg se på hvilke begrensninger de eldre arbeidstakerne ser ved å være i arbeid i tråd med andre underproblemstilling. Her skal jeg først se på hvordan fleksibilitet som ble fremhevet som mulighet for arbeidstakerne også kommer med begrensninger. Videre ser jeg på hvordan slitenhet, datautfordringer og opplevd stigmatisering fører til begrensninger og utfordringer for arbeidstakerne.

4.3.1 Fleksibilitet som begrensning

Selv om en rekke arbeidsplasser legger til rette for fleksibel arbeidstid, er det flere av arbeidstakerne som mener at dette likevel oppleves som begrensende fordi arbeidsmengden forblir den samme selv om arbeidstakerne tar en fridag. Dermed blir det desto mer å gjøre når de er tilbake på jobb. Personalsjefen sier at arbeidsoppgavene ligger klare når hun er tilbake på jobb: “Det er en utfordring nå. Det er ingen som tar unna”. Spesialrådgiveren sier at det er vanskelig i jobben å kunne trappe ned arbeidet og at han ikke har hatt noe ønske om det heller:

Hadde vi vært flere som kunne gjort samme oppgavene så hadde kanskje det vært en mulighet. Men jeg vet at om to dager, så må jeg ta igjen oppgavene når jeg er tilbake, så da blir det liksom vinninga opp i spinninga (...) Hvis man ikke har noen å dele med, så ligger oppgavene der når du kommer tilbake (Rune, spesialrådgiver, 65 år).

(...) da organiserer jeg en fredag. For jeg har så mange feriedager. Men når jeg tar en fredag, da blir det litt mer på mandag. Det gjør det, men det er overkommelig (Pål, professor, 69 år).

Læreren Line sier hun setter pris på de lange lærerferiene, men bortsett fra dette er hun låst i jobben og opplever liten fleksibilitet. Læreryrket er sterkt preget av krav om tilstedeværelse på jobben. På spørsmål om hva som ligger til grunn når hun etter hvert tar valget om å trappe ned eller gå av, svarer hun at det er på grunn av liten fleksibilitet i arbeidstid.

Det er jo det å gjøre noe annet, for du er veldig låst i denne jobben selv om du har lang ferie. Kan ikke ta fri en halv fredag eller... komme senere på en mandag hvis jeg er i Oslo og besøker dattera mi. Så det er ikke noen fleksibel jobb. Der hvor fleksibiliteten er større, så tror jeg det er litt annerledes. Du kan kanskje jobbe inn to dager og ta en langweekend eller... men vi har jo ikke såne muligheter. Har vi ferie, så har vi ferie. Når vi er på jobb så er det hardt. Du kan aldri komme kl 9 en dag (Line, lærer, 65 år).

Dag sier at han har noe fleksibilitet i arbeidet, men fleksibiliteten har blitt mindre de siste årene. Nå jobber han på kundesenteret og har utvidet arbeidstid med helgejobbing hver femte uke. Som finansrådgiver må han jobbe i utvidet arbeidstid for å være tilgjengelig for kunder. Tidligere hadde Dag diverse lederfunksjoner som ga ham mer fleksibel arbeidstid.

Jeg er jo aktiv syklist, har hytte på fjellet, glad i å reise, uten at man nødvendigvis trenger å være styrt av timeplanen hele tida. At man får litt ferie og fritid uten å måtte tenke på å være tilbake på mandagen (...) jeg hadde mer fleksibilitet før, så det regimet jeg er i nå er litt strammere og litt mindre fleksibilitet enn jeg har opplevd tidligere (...) Det kjenner jeg litt på (Dag, finansrådgiver, 60 år).

Som vist over mener de eldre arbeidstakerne at fleksibel arbeidstid er viktig for at de trives på jobb. Line og Dag opplever at fleksibiliteten er liten og at kravet om tilstedeværelse skaper en utfordring i arbeidslivet fordi det går ut over privatlivet, for eksempel ved at det er vanskelig å planlegge fri og ferie. Et funn i oppgaven når det gjelder fleksibilitet som begrensning handler om at for de arbeidstakerne som har fleksibel arbeidstid kommer fleksibiliteten med en pris, nemlig at arbeidsoppgavene ikke blir gjort, og at det blir dobbelt så mye å gjøre når de kommer på jobb igjen. Rune mener dette gjør at "vinningen går opp i spinningen" når han tar en fridag.

For at fleksibilitet hovedsakelig skal bli opplevd som en mulighet fremfor en utfordring for de eldre arbeidstakerne, virker det som at de trenger avlastning av arbeidsoppgaver. For at de skal kjenne på at det er overkommelig å ta en fridag, synes det å være viktig at de ikke er overøst med arbeidsoppgaver og overtidsarbeid når de kommer tilbake på jobb. Flesteparten av informantene i denne studien har yrker som kan beskrives som kunnskapsyrker, der arbeidstakeren har spesialisert kompetanse som er tilskrevet deres stilling. Dette gjør at mange arbeidsoppgaver ikke kan gjøres av andre mens ansatte er borte.

Dette funnet retter fokus på et behov for tilrettelegging når det gjelder fleksibilitet for eldre arbeidstakere. Dersom fleksibilitet har effekt på at de eldre står lenger i arbeidslivet kan det tyde på at det bør initieres som et mål i tiltakene mot tidligpensjonering.

4.3.2 Mer sliten enn før

Samtlige av deltakerne sier de er mer sliten som eldre arbeidstakere enn tidligere. Dette er ikke noe som begrenser deltakerne i arbeidsdagen, men de merker at energien er borte på ettermiddagene. Samtidig har de tid og muligheter til å hente seg inn igjen til neste arbeidsdag i motsetning til småbarnsforeldre. Læreren Line sier dette:

Jeg er jo mer sliten. Ikke på jobb, men når du kommer hjem. Så er ikke energien som den var før. På jobb så trår du til mens du er her, og så detter du litt sammen når du kommer hjem. Det går egentlig på det. Jeg tror ikke vi i min alder kommer noe mer sliten på jobb, for ikke har jeg levert noen barn i barnehage, ikke har jeg det trøkket (Line, lærer, 65 år).

Du blir gamlere. Før kunne jeg drive mye med med ting på kveldstid, men sånn som når fredagen kommer, da sovner jeg før Skavlan begynner. Så jeg er mer sliten, er jo det (Petra, personalsjef, 62 år).

På bakgrunn av sitatene over finner jeg at eldre arbeidstakere er mer slitne nå enn tidligere i arbeidslivet. Ut fra det læreren Line forteller over ser det derimot ikke ut til at den økte slitenheten preger jobbhverdagen deres. De henter seg raskt igjen på kveldstid, de har god tid til å lade opp batteriene blant annet ved å ta en hvil eller å gjøre sosiale aktiviteter med andre. I motsetning til for eksempel småbarnsforeldre, har eldre arbeidstakere større frihet i privatlivet for restitusjon mellom arbeidsdagene. Når de da skal på jobb igjen har de mye energi og pågangsmot. Kanskje forstås eldre arbeidstakere som slitne av andre årsaker enn at de faktisk er slitne. For eksempel jobber ikke alle eldre arbeidstakere lenger like raskt eller er like effektive med arbeidsoppgavene som yngre arbeidstakere. Her synes det å være viktig å skille mellom slitenhet og lavere effektivitet.

Samtidig er det også viktig å se slitenheten i lys av arbeidskonteksten til arbeidstakerne. Arbeidsdagene for frisører kan være ekstra lange da frisørsalonger normalt har åpningstider utover ettermiddag og kveld. Dette til forskjell til for eksempel kontormedarbeideres arbeidstid. Den utstrakte arbeidstiden kan tenkes å påvirke evnen til å hente seg inn igjen før ny arbeidsdag. I tillegg bærer frisøryrket stort preg av fysiske påkjenninger sammenlignet med andre kontorbaserte yrker. Her vil det derfor være forskjell i opplevd slitenhet. Frisøren Frøydis har med arbeidsvilkårene anlegg for å bli kroppslig sliten, mens kontormedarbeideren Solveig som tar mange telefonsamtaler og jobber med data hele dagen, blir trolig mer mentalt sliten i arbeidet.

4.3.3 Digitale utfordringer

Ifølge Norsk seniorpolitisk barometer fra 2019 opplever én av fire yrkesaktive at deres arbeid i stor eller noen grad er preget av lite varierte arbeidsoppgaver eller datasystemer som er vanskelig å lære. Siden første måling i 2003 viser trenden en svak økning i andelen som opplever digitale systemer som er vanskelig å lære. Dette kan henge sammen med en økt digitalisering i arbeidslivet (Ipsos, 2019). De eldre arbeidstakerne i min studie vektlegger ikke data som et problem på jobb, men de fleste av dem betegner det som en endring i arbeidshverdagen som kan være litt mer utfordrende og mindre forståelig enn arbeidsoppgaver tidligere i arbeidslivet. Frøydis forteller at hun skyr arbeidsoppgaver som innebærer data og prøver å unngå dem. Ofte må Frøydis derfor spørre om hjelp:

Så har vi kassen på data og alle varebeholdninger blir lagt på data. Så jeg kan ikke påberope meg å være noen kløpper på det. Jeg sier ofte “kom og hjelp meg!”, men det er ikke noe problem. Jeg kunne selvfølgelig satt meg inn i det, jeg er nok litt redd for å trykke feil og sånne ting, kunne lært meg mer der, men det går bra. Det skyr jeg heller (Frøydis, frisør, 64 år).

Å være frisør er i utgangspunktet et praktisk yrke, i arbeidsvilkårene til frisører er det ikke innforstått at det innebærer arbeidsoppgaver på data. Frøydis er av en frisørgenerasjon som ikke har benyttet data i arbeidet før inntil nyere tid, og dette gjør det utfordrende å henge med på de digitale utviklingene på jobb. Når man utdanner seg innen et praktisk yrke er det samtidig ikke sikkert det tekniske er en naturlig interesse for Frøydis, noe som kan bidra til at

hun skyr arbeidsoppgavene. Frøydis sier hun kunne satt seg inn i det, men at det går bra at hun ikke gjør det. Dette kan være fordi hun har mulighet til å overlate oppgavene til noen andre, eller at hun ikke ønsker å bruke tid på å sette seg inn i det fordi hun ikke har igjen mange år på jobben.

Som professor har Pål mange digitale arbeidsoppgaver og han forteller at han henger med på det meste av det. Likevel begynner han å bli utdatert på noen områder når det kommer til det tekniske:

På enkelte måter begynner jeg jo å bli utdatert, da. For det har vært en teknisk utvikling som de har fått bedre med seg enn jeg har fått med meg. Ferdigheter, programmeringsferdigheter, systemanalyse osv. Men jeg har hatt mer styrke på den fysiske analysen og sånt da, så nå er det mer digitale ting som kommer og det er ikke jeg så sterk på. Da skjer det en endring. Og det at vi får nye folk er nødvendig (Pål, professor, 69 år).

I dette sitatet ser vi at Pål som tidligere i arbeidslivet har forholdt seg til fysiske analyser nå blir stadig mer utdatert ettersom digitaliseringen utvikles. Det ser ut som at når det skjer en digital endring av arbeidsvilkårene og kontekst rundt arbeidstakeren, så vil dette påvirke arbeidstakerens opplevelse av utføringen av arbeidsoppgavene. På spørsmål om hvordan personalsjefen Petra opplever det digitale på jobben svarer hun at det er uproblematisk. Hun sier videre at hun ser at det er forskjell på hennes kompetanse og de som har vokst opp med data, men at hun selv mener hun har evne til å sortere hva hun skal bruke og hva hun ikke skal bruke av det digitale i arbeidet. Siden Petra er personalsjef, innebærer dette jobbing på data i forbindelse med administrative oppgaver. Den vante bruken til data kan forklare utsagnet til Petra. Det er altså forskjell på hvordan informantene opplever den digitale endringen de siste par tiårene. De fleste svarer at de syns det digitale til dels kan være utfordrende på jobb, mens et par svarer at det er uproblematisk. De er alle opptatt av å fremheve at dette ikke hindrer dem på noen særlig måte, og at de i stedet har andre kvaliteter som de får bruk for på arbeidsplassen. Det kan tyde på at disse kvalitetene veier opp for mindre digital kompetanse. Petra, Frøydis og Pål har alle ulike arbeidsinnhold, så dette tyder på å gjelde for flere yrkesgrupper. Det kan virke som at de eldre arbeidstakerne som enten har god tid i jobben med lite tidspress som har tid til å spørre andre eller de som har mulighet til å delegere bort utfordrende digitale oppgaver, takler denne overgangen fint og opplever ikke digitale

utfordringer som et altfor stort problem i arbeidshverdagen. I tillegg kan det virke som eldre arbeidstakere som ikke har god digital kompetanse, evner til å fokusere på og lære det mest nødvendige av digitale arbeidsoppgaver. Disse arbeidstakerne ser bort fra det som ikke de ikke har bruk for i arbeidet, slik Petra nevner. På denne måten kan det digitale i arbeidshverdagen oppleves overkommelig.

4.3.4 Stigmatisert som eldre arbeidstakere

To av deltakerne, professoren Pål og frisøren Frøydis har i det siste opplevd å bli stigmatisert på arbeidsplassen på grunn av sin alder. Det er interessant at de to ansatte som beskrev dette, har svært ulike yrker og arbeidssituasjon. SSBs rapport fra 2011 sier at de marginaliserte i arbeidslivet utgjør en gruppe yrkesaktive som er forholdsvis voksne, gjerne er kvinner, har lavere utdanning og mange helseplager. De fleste av de marginaliserte jobber korte uker, men også at nær tre av ti jobber fulltid (Rønning, 2011). Dette sier deltakerne om å føle seg marginalisert:

Det jeg synes er litt interessant er at, spesielt de siste årene er jeg litt marginalisert. Ungdommene har tatt over. Så nå er det de som reiser ut og holder foredrag. Når vi blir invitert til konferanse så er det de som blir invitert, ikke jeg. Jeg kan gjøre mer for det selv. Men dette har også med litt at jeg ønsker at de skal gjøre det. Men de har tatt det, og de har ikke sett seg tilbake og invitert meg med. På en måte kan jeg føle meg litt marginalisert, altså. Det kan jeg (...) Det har jeg tenkt litt på, og på den ene siden føler jeg meg litt marginalisert og kanskje bittelitt skuffet, men samtidig er det viktig at de får stå fram og bygget seg opp. Så jeg vil absolutt ikke stå i veien for noen (Pål, professor, 69 år).

Da synes jeg at jeg har jobbet lenge nok i arbeidslivet, og jeg er så gammel så det er ingen som vil ha meg lenger (...) Når vi har nettbestilling, så blir jeg litt sånn... Hvis jeg er ledig, så får jeg en nettbestilling, og så blir jeg sånn "å hvor gammel er den kunden der da". Kanskje de ikke... de kommer inn i salongen og "å er det den gamle kjerringa der som skal ha meg". (...) Ja, hvis det er ungdommer som gjerne har bestilt seg på nettet så ser de at det er en seniorfrisør, det kan de gjerne ha, men så vet de ikke hvor gammel jeg er (Frøydis, frisør, 64 år).

Frisøren Frøydis utpeker seg som en karakteristisk marginalisert arbeidstaker med mange av faktorene som kjennetegner en marginalisert arbeidstaker i motsetning til Pål. Av faktorene som kjennetegner marginaliserte arbeidstakere (Rønning, 2011) er det alder Frøydis og Pål har til felles. Dette kan indikere at noen eldre arbeidstakere, på tvers av utdannelse, yrkesretning og kjønn kan oppleve stigmatisering på arbeidsplassen. Samtidig er de opptatt av å uttrykke hvor viktig det er at de yngre blir løftet frem og får muligheten til å vokse i arbeidet. De eldre arbeidstakerne ønsker ikke å være til hinder for at yngre krefter skal kunne utvikle seg.

4.4 Hva er avgjørende for at de eldre arbeidstakerne fortsatt er i arbeid?

Hittil har vi sett på muligheter og begrensninger arbeidstakerne opplever av å være i arbeid. I den siste delen av analysekapittelet skal jeg se på hva som er avgjørende for at arbeidstakerne fortsatt er i arbeid i tråd med tredje underproblemstilling. Her har jeg valgt å systematisere den siste analysedelen etter ytre og indre effekter som er avgjørende for at de fortsatt er i arbeid. Med indre effekter menes i denne sammenhengen deltakernes subjektive følelser og opplevelser. Med ytre effekter menes faktorer som ikke kommer fra arbeidstakerne selv, men fra omgivelsene rundt dem.

Indre effekter

4.4.1 Bidragsyttere

Spesialrådgiveren Rune har en stilling som ingen har hatt før han. Dermed har arbeidsoppgavene og fremgangsmåter blitt til i løpet av årene. Det arbeidet Rune gjør er dermed svært betydningsfullt for arbeidsplassen, og han føler han har noe å bidra med:

(...) Sånn som systemet er nå er det nesten bare jeg som kan det, da. Så der blir det en sak når jeg gir meg til høsten, hvordan vi skal fortsette det. Sikkert mange måter å gjøre det på, men jeg har funnet ut hvordan ting kan gjøres (Rune, spesialrådgiver, 65 år).

Prosessoren Pål sier at til tross for at de yngre kollegene bidrar mest når de kommer til ny teknologi og digitalisering, så har Pål mest å bidra med når det kommer til det faglige:

Min forståelse hvert fall. Jeg føler at når vi har faglige diskusjoner, så kan jeg være med på det fullt ut. Når vi sitter rundt et bord og har en diskusjon om temaer tilknyttet det jeg jobber med, så føler jeg at jeg mestrer det og kan være med på det fullt ut. Kan bidra (Pål, professor, 69 år).

Som eldre arbeidstakere har Rune og Pål kunnskap som andre medarbeidere ikke har. Dette gjør at de fortsatt er aktuelle bidragsytere, og andre er avhengig av deres kompetanse på arbeidsplassen. Solveig sier hun føler hun kan mye etter å ha jobbet i firmaet i femten år. Etter spørsmål på hvordan hun ser på sin egen kompetanse og erfaring, svarer hun:

Merker jo at folk spør deg, hvis de lurer på noe. Jeg har vært der i mange, mange år, så vet jo stort sett svaret. Da bruker de jo å spørre oss (de eldste red. anm.). De skal jo lære alle sammen, alle skal sette seg inn i det. Det er vel forskjell fra arbeidsplass til arbeidsplass selv om det er samme jobbene. Alle har sin måte å gjøre det på (Solveig, kontormedarbeider, 63 år).

Solveig forteller videre at det er gjensidig åpenhet for å stille hverandre spørsmål på arbeidsplassen, og hun spør gjerne yngre arbeidstakere om spørsmål knyttet til data. Ut fra sitatene over ser det ut som at de eldre har mye å bidra med fordi de har lang erfaring og kompetanse utviklet over mange år. Dette er kompetanse som arbeidsgiveren er avhengig av. Som vi har sett tidligere kan det se ut som yngre arbeidstakere har best kontroll og kompetanse på det som har med det tekniske på arbeidsplassen. De eldre arbeidstakerne ser ut til å kompensere for det digitale gapet ved å ha lengst erfaring i yrket og mer faglig kunnskap å kunne bidra med på arbeidsplassen.

4.4.2 Mestringsfølelse og positive til egne evner

Videre kan arbeidstakernes følelse av å ha noe å bidra med knyttes til at de ansatte også er positive til egne evner på arbeidsplassen og at de har mestringsfølelse. Fra datamaterialet finner jeg at arbeidstakerne opplever som selvsikre og trygge i arbeidssituasjonen, og at de i

tillegg er positive til sine egne evner. Selv om flere av dem hevder at de henger litt bak når det kommer til det tekniske og data på arbeidsplassen, har de i det store bildet en god mestringsfølelse av arbeidet. Personalsjefen Petra forteller at hun også føler at hun mestrer arbeidsoppgavene, men at dette egentlig er noe kollegene hennes bør svare på. Hun kjenner hele tiden på en motivasjon til å lære noe nytt og få mer kompetanse innenfor enkelte felt. Petra er utdannet lærer og føler ikke hun får brukt all kunnskapen og kompetansen hun har, men likevel er hun fornøyd med hva hun kan og det hun gjør i arbeidet nå.

Jeg har nådd en alder, så hvis jeg skal ta mer utdanning nå, så får jeg vente til jeg er pensjonist, til jeg tar noe jeg virkelig har lyst på. Så innenfor den jobben jeg har nå, føler jeg at jeg har grei kompetanse (Petra, personalsjef, 62 år).

Dag forteller at han også opplever at han fungerer godt når det kommer til arbeidsoppgavene. På spørsmål om han føler han mestrer oppgavene svarer han:

Ja, jeg synes jeg får det til. Vi blir jo mål på de ulike produktene som skal sendes (...) Da ser man utviklingen da, i kroner og øre. Så det blir veldig på papiret og svart hvitt hva man leverer og ikke leverer (...) Jeg synes det er motiverende jeg føler ikke noe ekstra press på det (Dag, finansrådgiver, 60 år).

Ikke uventet har mestringsfølelse en positiv effekt for de eldre arbeidstakerne når det gjelder å holde ut lenger i arbeidet. Å være positiv til egne evner og oppleve mestring i arbeidet bidrar trolig til å holde motivasjonen oppe. Dette er en positiv opplevelse som trolig påvirker arbeidstakerne til å stå lenger i arbeidet. Sannsynligvis henger også denne opplevelsen sammen med følelsen av å være oppdatert, verdifull og aktuell for arbeidsplassen og ønsket av arbeidsgiveren, et funn som blir beskrevet i større detalj nedenfor.

Ytre effekter

4.4.3 Det betyr mye å føle seg ønsket

Ledelsen på arbeidsplassen til frisøren Frøydis tilrettelegger arbeidsdagene og feriene slik at Frøydis kan komme og gå som hun vil. Dette tror Frøydis har å gjøre med at ledelsen synes det er viktig for salongen at det er et aldersspenn mellom frisørene:

(Sjefen) vil gjerne ha meg, de synes det er koselig at jeg kommer. (...) De vil gjerne at jeg skal jobbe, ha noen voksne der. Et aldersspenn fra tjue til over seksti år synes de er flott (Frøydis, frisør, 64 år).

Rune forteller også at han har fått tilbakemelding både fra sin avdelingsleder og direktør om at han er en ressurs på arbeidsplassen. Til tross for at hans tidligere stilling ble borte, så føler Rune at han fikk oppgaver som var etterlengtet i mange år. Jorun som er avdelingsleder opplever at hennes sjef ønsker at hun holder ut i arbeidet så lenge som mulig. For noen år siden opplevde Jorun at kravene ble så tøffe at hun til slutt sa opp lederstillingen. På grunn av nedskjæringer godtok Jorun å fortsette i jobben litt lenger:

(...) Så da høsten kom tenkte jeg at jeg kunne fortsette litt til, da. Men jeg har vært klar på, det siste året i hvert fall, at jeg uansett kommer til å gi meg når jeg er 65. Så vet de det og er forberedt på det. Min sjef skal snakke med de andre om dette, vi må jo lyse ut stillingen (Jorun, avdelingsleder/helsearbeider, 63 år).

Et sentralt funn som går igjen i datamaterialet er arbeidstakernes opplevelse av at ledelsen på arbeidsplassen ønsker de skal være i arbeid så lenge som mulig. Dette ser ut til å forsterke lysten til de eldre for å fortsette i arbeidet til tross for pensjonsalder. Et signal fra ledelsen om at de ønsker et bredt aldersspenn på de ansatte vil bidra til at de eldre arbeidstakerne føler seg velkomne og som ressurser på arbeidsplassen. Jorun forteller at hun hadde store ønsker om å avslutte stillingen som avdelingsleder, men på grunn av sterke signaler og ønsker fra øvre hold har hun fortsatt i denne stillingen i flere år etter at hun først uttrykte ønsket om å gå av som leder. Det virker som de eldre arbeidstakerne i stor grad påvirkes og handler etter positive signaler og oppfordringer fra arbeidsgiveren. Det betyr mye for de eldre

arbeidstakerne å være ønsket på arbeidsplassen, og kanskje kan dette være en faktor for at arbeidstakerne holder ut lenger i jobben. Dette funnet indikerer at arbeidsgivere som anerkjenner potensialet av å ha både eldre og unge arbeidstakere på arbeidsplassen, og som *i tillegg* klarer å signalisere dette til de ansatte, lykkes i å holde på eldre arbeidstakere.

4.4.4 Autonomi og selvbestemmelse

Den siste, ytre effekten av hvorfor de eldre arbeidstakerne fortsatt er i arbeid handler om autonomi og selvbestemmelse. Spesialrådgiver Rune fikk for noen år siden nye arbeidsoppgaver og mistet budsjett- og personalansvaret. Slik stillingen er nå har han stort ansvar for egne oppgaver og han forholder seg ikke til noen på avdelingen sin, men rapporterer til avdelingsleder i en annen avdeling i fylket:

Jeg har veldig god kommunikasjon med avdelingssjefen min. Jeg har ikke behov for å snakke med han hver dag, og han ringer meg ikke hver dag heller. Men er det noe vi har behov for å snakke om, så prates vi. Og han stoler på at jeg gjør det jeg skal. Det har fungert veldig bra (Rune, spesialrådgiver, 65 år).

Frøydis rapporterer også om høy autonomi og selvbestemmelse. Hun tar frisørtimene som kundene har bestilt, men hun bestemmer selv hvor mange timer hun vil ta på seg i løpet av en dag. Hun sier at det er noen arbeidsoppgaver hun ikke ønsker, og dette gir hun beskjed om til de andre ansatte:

Jeg har sagt fra på jobb at sånne ungjenter som kommer og skal ha alle mulige farger og korrigeringer, det kan dere ta dere av. Det orker ikke jeg lenger. Det er akseptert og jeg får jobbe med mitt (...) Det jeg ikke liker å holde på med har jeg sagt fra om at jeg ikke vil ha (...) Eventuelt det med data kanskje, det er jeg ikke noe flink på. Det skyr jeg heller (...) Når jeg skal ha ferie drar jeg på ferie, og det er helt ok. Sjefen sier at jeg ikke regnes med i opplegget. Jeg gjør som jeg vil (Frøydis, frisør, 64 år).

Både Runde og Frøydis har høy selvbestemmelse og autonomi i arbeidet, og arbeidsgiver har gitt tydelig uttrykk for at de organiserer oppgaver og arbeidstid selv.

Jeg finner i datamaterialet at eldre arbeidstakere har høy grad av bestemmelse og mye ansvar i arbeidet, og dette oppleves positivt for arbeidstakerne. Informantene virker trygge på seg selv og sine arbeidsoppgaver, og arbeidsgiveren er trygg på at arbeidsoppgavene blir gjort. Å kunne bestemme mye av arbeidsoppgavene selv virker overensstemmende med at de eldre arbeidstakerne har mye kunnskap og erfaring i arbeidet. Autonomi og høy selvbestemmelse er trolig en viktig faktor for at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid fordi dette gjør at arbeidstakerne kan tilrettelegge oppgavene for seg selv slik at de føles overkommelige. Når en opplever trygghet i arbeidet, vil dette også påvirke trivselen. Å ha autonomi påvirker også følelsen av å være betydningsfull på arbeidsplassen. Eldre arbeidstakere ønsker egenutvikling i faglige utfordringer, som vist tidligere i analysekapittelet. Muligens kan faglige utfordringer og utvikling bidra til å styrke autonomien fordi de får større faglige ressurser på arbeidsplassen. Likevel sier de eldre arbeidstakerne at de som regel har nok utfordringer og de ønsker ikke *for* mange utfordringer i arbeidet. Dette gjelder for eksempel når det kommer til det digitale på arbeidsplassen. Dette kan muligens påvirke motivasjonen for arbeidet i negativ retning.

5. Diskusjon

For å belyse hvordan eldre arbeidstakere opplever sine siste år i arbeidslivet, presenterte jeg i analysedelen empiriske funn fra datamaterialet. Dette strukturerte jeg i tråd med oppgavens underproblemstillinger om muligheter, utfordringer og begrensninger og avgjørende faktorer for å stå i arbeidslivet. Som en mulighet kom det i datamaterialet fram at informantene ser på omstilling som en mulighet i arbeidslivet. Noen av de eldre arbeidstakerne har opplevd slitsomme og utmattende arbeidsperioder og det kommer frem at muligheten for tilrettelegging av arbeidsoppgaver har positive effekter for deres opplevelse av arbeidslivet. Et annet gjennomgående funn dreier seg om eldre arbeidstakers muligheter for egen utvikling, faglige utfordringer og muligheten til å holde seg oppdatert i samfunnet. Fleksibel arbeidstid er noe arbeidstakerne fremhever både som mulighet og utfordring. Videre fremhever de eldre arbeidstakerne økt slitenhet og digitale arbeidsoppgaver som utfordringer og begrensninger i arbeidslivet. Når det kommer til avgjørende faktorer for at de eldre arbeidstakerne fortsatt er i jobb er evnen til å bidra, å være ønsket av ledelsen, mestringsfølelse og autonomi sentrale funn. I diskusjonskapittelet diskuterer jeg funnene ytterligere i lys av det teoretiske rammeverket.

5.1 Eldre arbeidstakere med omstillingsvilje

Omstilling er noe de eldre arbeidstakerne fremhever som en mulighet i arbeidslivet. Flere av informantene har vært positive til omstillingsprosessene de har vært gjennom, og mener det har vært viktig for deres egen helse og trivsel. Arbeidsgivere som har ansatte som har utfordringer tilknyttet helse, motivasjon eller trivsel kan bidra til å gi de ansatte økt energi ved for eksempel å tilby nye oppgaver eller bedre tilpasning. En slik strategi virker imidlertid ikke å være særlig vanlig, for dersom arbeidsgivers valg står mellom å oppfordre til karriereutvikling og opplæring blant eldre eller tidligpensjonering, så er det tydelig preferanse for det sistnevnte (van Dalen, Henkens & Wang, 2015). Herlofson og Hellevik (2019) fant i sin studie at arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere som lite omstillingsvillige, men dette er altså det motsatte av det jeg finner i mitt datamateriale.

I datamaterialet identifiserer jeg en utfordring for de eldre arbeidstakerne at de er mer slitne nå enn tidligere i arbeidskarrieren. En forestilling om at eldre arbeidstakere er slitne kan sies å være sosialt konstruert (Berger & Luckmann, 2000) fordi de har ulike arbeidsvilkår og de opptrer i forskjellige kontekster. Dermed vil det være stor forskjell på grad av slitenhet innad i

denne gruppen. Frisøren Frøydis har for eksempel en fysisk krevende jobb som gjør henne fysisk sliten, mens kontormedarbeideren Solveig som aktivt bruker data og telefon i arbeidshverdagen har en mentalt krevende jobb.

Denne kvalitative studien skiller seg fra Herlofson og Hellevik (2019) blant annet ved at den i større grad belyser arbeidets art i analysen av arbeidstakere. En styrke ved denne tilnærmingen er at en kan inkludere mer kontekst når en studerer eldre arbeidstakere som gruppe. Et fellestrekk for informantene i denne studien er at de føler seg mer slitne enn før, men funnene i studien understreker at slitenheten først og fremst inntreffer etter arbeidstid. På grunn av stor frihet etter arbeidstid klarer arbeidstakerne å hente seg inn igjen til ny arbeidsdag, og ifølge arbeidstakerne påvirker ikke slitenheten de eldre arbeidstakernes arbeid, slik forestillingene til arbeidsgiverne tilsier. Dette er et eksempel på hvordan aktører og samfunn har ulike oppfatninger av hva som er deres virkelighet, og virkelighet knyttes til spesifikke sosiale kontekster (Berger & Luckmann, 2000).

Når arbeidsgivere ser på eldre arbeidstakere som lite omstillingsvillige, kan dette også knyttes til deres syn på eldre arbeidstakere som slitne. Jeg finner i likhet til Herlofson og Hellevik (2019) at eldre arbeidstakere ikke er slitne slik arbeidsgivere erfarer. Imidlertid har jeg i denne studien funnet nyanser i arbeidstakernes opplevelser rundt slitenhet. Eldre arbeidstakere virker å være mer sliten nå enn tidligere i arbeidskarrieren, men dette har effekt på deres privatliv og ikke i arbeidslivet. Dette kan komme av at de eldre arbeidstakerne har lang arbeidserfaring som gjør at de har lettere for å organisere arbeidsoppgavene sine mer effektivt og som sparer dem for slitenhet (Brewer & Shapard, 2004). At eldre er slitne og lite omstillingsvillige kan virke som en forestilling som henger igjen fra oppfatninger om eldre fra tidligere. Måten en oppfatter og snakker om eldre arbeidstakere kan beskrives som bestemte symboler som har samme betydning for aktører i et samfunn eller kontekst (Mead, 2005). Samhandling over tid som skaper symboler og handlingsforventninger gir forutsigbarhet for individene (Blumer, 1986). Dette vil si at symboler og forventninger som er knyttet til eldre arbeidstakere er resultat av, og en forutsetning for, de sosiale mønstrene som oppstår rundt eldre arbeidstakere i samfunnet. Disse sosiale mønstrene befinner seg på tvers av tid og rom (Blumer, 1986), noe som indikerer at mønstrene av forventninger og symboler tilknyttet eldre arbeidstakere kan vare over lengre tid og de transformeres sakte. Forestillingene av eldre arbeidstakere, og eldre for øvrig som har regjert tidligere, vil henge igjen og fortsatt gjelde i flere av dagens sosiale mønstre. Dette kan forklare hvorfor jeg finner en uoverensstemmelse

mellom det arbeidstakerne opplever og det arbeidsgiverne i Herlofsons og Helleviks (2019) studie sier.

5.2 Eldre arbeidstakere med varierende digitale opplevelser

Digitalisering er et typisk felt der eldre blir sett på som inkompetente, og i sosiale mønstre i samfunnet vil det være bestemte symboler og forventninger til at eldre har utfordringer med det digitale (Mead, 2005; Blumer, 1986). I mitt datamateriale er det et spenn innad i gruppen, der noen mener digitalisering er uproblematisk, mens andre mener det er utfordrende. Dette avhenger av arbeidets art. Det er for eksempel forskjell på i hvilken grad frisører benytter digitale verktøy i jobbhverdagen sammenlignet med kontormedarbeidere, professorer eller rådgivere. Mens noen eldre opplever digitalisering som lite utfordrende på arbeidsplassen, vil det også være yngre arbeidstakere som opplever utfordringer knyttet til digitalisering. At digitale utfordringer er knyttet til alder er altså et sosialt konstruert fenomen og framkommer i sosiale mønstre i samfunnet. Frisøren Frøydis som utelukkende jobber sammen med yngre medarbeidere kan oppleve å bli sett på som mindre kompetent og gammel fordi hun har utfordringer med det digitale på arbeidsplassen. Personalsjefen Petra jobber med mange på sin egen alder og mener på sin side at det digitale i arbeidsdagen er uproblematisk. For øvrig er det store forskjeller i datamaterialet når det kommer til hvordan Frøydis og Petra omtaler seg selv. Frøydis virker gjennomtenkt over at hun er en eldre arbeidstaker og hvilke egenskaper og forventninger som knyttes til henne som ansatt i frisørkjeden. Avslutningsvis i intervjuet sier Petra på sin side: “Det var du som utfordret meg på det å være eldre arbeidstaker, for ingen har kalt meg det før”. Dette understreker forskjellene mellom hvordan Frøydis og Petra blir oppfattet og forstått. Å være en eldre arbeidstaker vil altså variere ut fra tid og sted og det er ulike forventninger til dem. Denne forståelsen hentes fra sosialkonstruktivisme (Berger & Luckmann, 2000) og mine funn belyser viktigheten av at en åpner opp for differensiert forståelse av alder og ulike typer arbeidstakere, også når det kommer til eldre og bruk av teknologiske verktøy.

5.3 Viktigheten av oppdatering og egenutvikling for eldre arbeidstakere

Datamaterialet indikerer at de eldre arbeidstakerne opplever det som viktig å være oppdaterte på det som skjer i samfunnet og innenfor deres fagfelt. Arbeidstakerne som har mulighet til å fordype seg i fagfeltet sitt, opplever dette som en positiv mulighet i arbeidslivet. For arbeidstakerne som har færre muligheter til egenutvikling, er dette et savn. Dette indikerer at

behovet for aktivitet og å følge med på det som skjer i samfunnet ikke minsker når en blir eldre, men tvert imot er et kontinuerlig behov gjennom hele arbeidslivet. Forestillingen om at eldre arbeidstakere er uten interesse for personlig egenutvikling, men heller vil trekke seg tilbake, er et annet eksempel på hvordan bildet av eldre er sosialt konstruert (Berger & Luckmann, 2000). Forestillingen om tilbaketrekning blant eldre kan i noen kontekster være motstridene der mange over 60 år er i full deltakelse i arbeidslivet. Fravær av oppdatering og egenutvikling er lite tilfredsstillende for eldre i arbeidslivet. I analysedelen tolket jeg hvordan de eldre arbeidstakerne ser ut til å kompensere for det digitale gapet ved å ha lengst erfaring i yrket og mer faglig kunnskap å kunne bidra med. Dersom de eldre arbeidstakerne ikke får muligheten for faglig oppdatering, vil dette gapet bli større etter hvert som de eldre arbeidstakerne ikke lenger er like faglig relevante på arbeidsplassen. Den sosiale identiteten til eldre arbeidstakere som tilbaketrukne viser i mitt datamateriale å være en uoverensstemmelse med deres faktiske identitet. Når denne uoverensstemmelsen skyldes alderen til arbeidstakerne, oppstår det et stigma (Goffman, 2009). Stigmatiseringen av eldre arbeidstakere forekommer når deres muligheter for oppdatering og egenutvikling begrenses på grunn av deres alder.

5.4 Stigmatisert og utdatert som eldre arbeidstaker

Når det gjelder utfordringer i arbeidslivet er et annet sentralt funn i studien at enkelte eldre arbeidstakere opplever å bli stigmatisert på arbeidsplassen på grunn av alderen. Videre kan en diskutere hva dette innebærer og hvor stigmaet kommer fra. På den ene siden ser det ut til at ytre faktorer bidrar til at arbeidstakerne blir stigmatisert. Frisøren Frøydis forteller at det er ubehagelig med nettbestillinger fordi kundene ikke kan se om de velger Frøydis som er over 60 år. Hun sier hun føler at yngre kunder ikke vil ha en eldre frisør. Professoren Pål forteller at det er aktører utenfor arbeidsplassen som inviterer de yngre kollegene til holde foredrag. Videre forteller Pål at han tidligere pleide å få slike muligheter selv, men at dette ikke lenger er tilfelle. Dette gjør at han føler på en skuffelse over å ikke bli valgt fordi han fortsatt har mye å bidra med på feltet. Det er en uoverensstemmelse mellom Påls sosiale identitet og den sosialt opplevde identiteten på arbeidsplassen. Dette spriket gir ikke et stigma i seg selv, men fordi den kroppslige egenskapen, nemlig hans alder, som stigmaet er knyttet til er diskrediterende, oppstår det et stigma (Goffman, 2009). Stigmaet som oppstår viser til at individet, den eldre arbeidstakeren, besitter en uønsket egenskap som skiller individet fra resten av kategorien det hører hjemme i. Selv om noen eldre arbeidstakere opplever stigma i

arbeidslivet, vil aldersegenskapen i andre kontekster være bekreftelse på individets normalitet. Aldersstigmaet i seg selv er verken av positiv eller negativ verdi (Goffman, 2009), men i et samfunn og en tid der ungdommelighet blir dyrket, vil aldersstigmaet ofte ha negativ verdi, også i arbeidslivet.

På en annen side kan det basert på utsagnene til informantene og i datamaterialet virke som de bidrar til å stigmatisere seg selv, noe som kan være en selvoppfyllende profeti. Frøydis sier hun føler hun snart har stått lenge nok i arbeidslivet, og mener at hun og de yngste kundene ikke forstår hverandres ønsker. På den andre siden foreslår hun at dette kan være noe hun innbiller seg og at forventningsgapet i realiteten ikke er så stort. Pål uttrykker flere ganger i intervjuet at han ønsker å gi plass til de yngre på arbeidsplassen og ikke stå i veien for noens utvikling. Det siste året har han påtatt seg mer undervisning slik at de yngre og fremadstormende akademikerne skal kunne få mer tid til forskning og publisering. Stigmatiseringen av de eldre arbeidstakerne kan forstås som en prosess der både ytre faktorer (idealiser i samfunnet, ledelse, organisering og eksterne aktører) og indre faktorer (arbeidstakerens subjektive bilde) spiller inn. Det er naturlig å anta at jo lenger denne prosessen går, jo mer vil faktorene forsterke seg selv og hverandre. Eksempelvis vil Pål sannsynligvis trekke seg mer unna og overlate oppgavene til de yngre dersom han oftere ikke blir invitert med på reiser og konferanser, og omvendt vil han heller ikke bli inkludert. Det å trekke seg tilbake i arbeidslivet kan kobles til disengagemang-teorien (Cumming & Henry, 1961) som ofte brukes for å forklare hvordan eldre naturlig vil trekke seg tilbake i takt med alderen. Kanskje kan denne tilbaketrekningen forklares av at arbeidstakerne *internaliserer* strukturer og forventninger (Berger & Luckmann, 2000) som gjør at de marginaliserer seg selv som en reaksjon på stigmatiseringen fra omgivelsene.

5.5 Autonomi som nøkkeleffekt

Det nye arbeidslivet kjennetegnes av kunnskaps- og tjenesteyting, og arbeidsgiver er avhengig av kunnskapen hos arbeidstakeren (Drucker, 1993). Dette åpner opp for at arbeidstakeren i det nye arbeidslivet i stor grad vil kunne styre arbeidsdagen selv, og at de dermed trolig opplever mer autonomi og selvbestemmelse i arbeidet. Dette underbygges av empirien, og en viktig betraktning i denne studien dreier seg altså om at *autonomi, selvbestemmelse og ansvar i arbeidet er essensielt for at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid*. De eldre arbeidstakerne opplever stor grad av selvbestemmelse, og dette er avgjørende for at de eldre arbeidstakerne

fortsatt er i arbeid. Pål har i alle år som professor hatt høy autonomi og mye ansvar. De siste åra har noe av dette gått tapt på grunn av ansettelse av ny faggrupeleder som har overtatt mange av Pål sine oppgaver. Kanskje kan svekket autonomi og ansvarsfølelse hos en eldre arbeidstaker bidra til at den ansatte raskere velger å trapper ned. Den svekkede autonomien vil i negativ retning påvirke mestringsfølelsen, følelsen av å ha noe å bidra med og opplevelsen av å være ønsket på arbeidsplassen.

Tidligere studier (Rasmussen, 2000, 2001) har vist at nettopp autonomi, ansvar og selvbestemmelse er viktig for innsats i arbeidet. Når ansatte blir behandlet som viktige og sentrale i en organisasjon, får autonomi og verdifulle oppgaver, tar de ansvar og gjør det som trengs for at organisasjonen skal klare sine oppgaver, også når ressursene ikke strekker til (Rasmussen, 2000, 2001). Dette kan relateres til funnet om muligheter for omstilling. Å bli flyttet rundt på arbeidsplassen og stadige endringer i arbeidsoppgaver kan i mange situasjoner oppleves som demotiverende og at en er lite betydningsfull for bedriften. Funnene i denne studien sier derimot at dersom arbeidstakerne får nye og verdifulle oppgaver og omstillingene virker å være tilrettelagt de eldre arbeidstakerne, oppleves omstilling som en positiv endring i deres arbeidshverdag. Denne typen omstilling gir signal til de eldre arbeidstakerne om at de fortsatt er sentrale og betydningsfulle for bedriften.

Kunnskapsorganisasjoner med desentralisert og fleksibel organisasjonsstruktur innebærer ofte mye selvbestemmelse og autonomi for arbeidstakerne (Newell et al., 2002) og de ansatte bruker sin kunnskap til å definere og løse arbeidsoppgaver (Drucker, 1999). Yrker som innebærer stor grad av autonomi, ansvar og selvbestemmelse har mindre standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson, 1995, 2004) og dette medfører i stedet moralske forpliktelser og krav om oppmerksomhet og ytelse i arbeidet (Børve, 2008). Med den sterke autonomien som de eldre arbeidstakerne opplever som viktig medfører altså fleksibel arbeidstid. Dette oppleves som en mulighet for arbeidstakerne fordi de kan styre fordelingen av arbeidsoppgavene og feriedagene selv. De eldre arbeidstakerne vektlegger frihet og mulighet til å kunne velge både når det kommer til oppgaver og fridager. Samtidig vil fleksibiliteten og autonomien som fører med, virke begrensende på arbeidstakerne fordi de ikke får avlastning av arbeidsoppgavene når de tar en fridag. Andre vil ikke kunne gjøre arbeidsoppgavene for de eldre kunnskapsarbeiderne når de er borte fordi det kun er disse som har kompetanse og som kan gjøre akkurat disse arbeidsoppgavene. Som nevnt i analysedelen kan avlastning og

tilrettelegging av oppgaver være et grep å ta for at fleksibilitet i størst grad skal virke muliggjørende for de eldre arbeidstakerne.

En annen nærliggende betraktning dreier seg om autonomi i kombinasjonen med faglige utfordringer. Rasmussen og Johansen (2002, 2005) viste at autonomi og faglig utvikling har stor betydning for viljen til ekstra innsats i arbeidet. Dette underbygger også et tidligere funn i denne studien: Viktigheten av egenutvikling i arbeidet. Pål opplever for eksempel ikke lenger like mange faglige utfordringer i arbeidet som tidligere, og sier han begynner å gjøre seg klar til å trekke seg tilbake fra arbeidslivet. Funnet tyder på at fraværet av autonomi og faglige utfordringer kan bidra til at eldre arbeidstakere trekker seg fra arbeidslivet. Pål ble tidligere i større grad behandlet som viktig og sentral i bedriften og fikk autonomi og verdifulle oppgaver. Når han nå på grunn av alder mister autonomi og verdifulle oppgaver, eksemplifisert gjennom færre muligheter til å dra på konferanser, fører dette fraværet av autonomi til en stigmatisering av den eldre arbeidstakeren. Stigmatiseringen forekommer fordi Pål besitter en egenskap, alder, som skiller han fra resten av kategorien, arbeidstakere, som han hører hjemme i (Goffman, 2009).

Funnet om autonomi kan relateres til funnene Rasmussen og Johansen (2002, 2005) gjorde i sin studie. De undersøkte unge web-designere i reklamebransjen, og for denne gruppen var spennende og faglig utfordrende oppgaver viktig for å kunne jobbe mye og lenge. At karriere og higer etter utvikling er forbeholdt unge arbeidstakere kan ses som noe sosialt konstruert i et arbeidsliv som fremhever og hyller det ungdommelige. Basert på mine funn ser det ut som autonomi og faglige utfordringer derimot er essensielt for alle arbeidere. Selv om faglige utfordringer og egenutvikling ser ut til å være viktige for mine informanter, bør ikke utfordringene være for avanserte eller store for de eldre arbeidstakerne. Arbeidstakerne sier i intervjuene at de har nok utfordringer i arbeidet, for eksempel når det kommer til bruk av data og IKT. Kanskje kan dette komme av at de som snart nærmer seg pensjonsalder, ikke er like motiverte for utfordringer som ikke har særlig faglig eller personlig relevans. Basert på empirien i studien ser de eldre arbeidstakerne ut til å ønske seg utfordringer til et visst nivå, men dersom utfordringene strekker seg utover dette, vil motivasjonen synke. Dette kan antakeligvis skille seg noe fra yngre arbeidstakere, som var utgangspunktet til Rasmussen og Johansens (2002, 2005), fordi de ikke ser målet om pensjonering i nær fremtid.

I store trekk forteller informantene i denne studien om autonomi og ansvar på arbeidsplassen, og i analysen fremhever jeg hvordan denne autonomien er avgjørende for at de eldre arbeidstakerne fortsatt er i arbeid. Ut fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv (Berger & Luckmann, 2000) kan det være tillagt visse forventninger til en rekke eldre arbeidstakere i mange miljøer, for eksempel at de er trygge, stabile og lojale til arbeidsoppgavene på grunn av lang arbeidserfaring. Muligens kan dette forsterke den viktige autonomien og selvbestemmelsen som de eldre arbeidstakerne opplever.

Kanskje kan autonomien og ansvaret også oppleves som en belønning fra arbeidsgiveren, en anerkjennelse som gjør at de føler seg forpliktet til å yte og holde seg i arbeid for å vise seg ansvaret verdig. Jeg har i analysedelen funnet at å være viktig for arbeidsgiver og ønsket av ledelsen er vesentlig for de eldre arbeidstakerne, og fraværet av dette vil trolig kunne føre til misnøye og mismot hos den ansatte. Å ha autonomi i arbeidet vil derimot forsterke følelsen av å fortsatt være bidragsyter på arbeidsplassen, og dette vil også kunne ha effekt på mestringsfølelse, trivsel og hvor lenge de eldre arbeidstakerne står i arbeidet.

6. Avslutning

I denne studien har jeg evaluert hvordan åtte eldre arbeidstakere opplever sine siste år i arbeidslivet. Jeg har benyttet kvalitative intervju som det metodiske utgangspunktet i prosjektet. Den overordnede problemstillingen i studien er: *Hvordan opplever eldre arbeidstakere sine siste år i arbeidslivet?* I forlengelsen av problemstillingen konkretiserte jeg tre underproblemstillinger: 1. Hvilke muligheter ser arbeidstakerne? 2. Hvilke utfordringer og begrensninger ser arbeidstakerne? 3. Hva mener eldre arbeidstakere er avgjørende for at de er i jobb i dag? I dette siste kapittelet presenterer jeg de sentrale funnene som er gjort i studien og i lys av oppgavens underproblemstillinger besvarer jeg oppgavens overordnede problemstilling. Jeg diskuterer også studiens bidrag til den eksisterende kunnskapsbasen og gir forslag til videre forskning på feltet.

6.1 Hovedfunn, studiens bidrag og veien videre

Fordi levealderen øker og vi stadig blir eldre, vil potensielt flere og flere bli oppfattet som gamle og utdaterte. For å kunne nå myndighetenes mål om å få folk til å stå lenger i arbeid, er det viktig å belyse hvilke effekter som holder eldre arbeidstakere i jobben. Eldre arbeidstakeres subjektive opplevelse av arbeidslivet har i mindre grad vært belyst i tidligere forskning. Denne studien er derfor viktig for å kunne utnytte ressursene i norsk arbeidsliv bedre.

Studien kan bidra til økt innsikt hos arbeidsgivere om hvilke konkrete tiltak holde de eldste lengre på arbeidsplassen. *For det første kan eldre arbeidstakere oppleve omstilling som en mulighet i arbeidslivet.* Noen av de eldre arbeidstakerne har opplevd slitsomme og utmattende arbeidsperioder og det kommer frem at muligheten for tilrettelegging av arbeidsoppgaver har positive effekter for deres opplevelse av arbeidslivet. Å bli flyttet rundt på arbeidsplassen med stadige endringer i arbeidsoppgaver, kan i mange situasjoner gi negative opplevelser for arbeidstakerne. Dette fordi de potensielt kan føle seg i veien og lite betydningsfulle for bedriften. Funnene i denne studien sier derimot at dersom arbeidstakerne får nye og verdifulle oppgaver og omstillingene virker å være tilrettelagt de eldre arbeidstakerne, oppleves omstilling som en positiv mulighet og en viktig faktor for at de fortsatt står i arbeid.

For det andre har jeg identifisert *fleksibilitet både som en mulighet og en begrensning for de eldre arbeidstakerne.* I det nye arbeidslivet med nye tidskulturer i kunnskapsintensive

virksomheter og økt autonomi, vil fleksibiliteten begrense arbeidstakerne. Dette fordi det tillegger moralske forpliktelser og tidsnormer til fleksibiliteten som krever stor oppmerksomhet og ytelse fra arbeidstakerne. For at fleksibilitet skal være muliggjørende og ikke begrensende for eldre arbeidstakere, kreves det derfor avlastning av arbeidsoppgaver. Det er på denne måten at fleksibel arbeidstid har verdi for de eldre arbeidstakerne, og kan demme opp for den økte slitenheten, som jeg finner i utsagnene til informantene. Til tross for økt slitenhet, understreker arbeidstakerne at dette ikke påvirker arbeidsdagen deres. På grunn av mye fritid har de tid og muligheter til å hente seg inn til ny arbeidsdag. Samtidig varierer slitenheten etter arbeidsvilkårene og konteksten rundt arbeidstakerne.

Digitale arbeidsoppgaver er også noe de eldre arbeidstakerne beskriver som utfordringer og begrensninger i arbeidslivet. Det digitale og tekniske på arbeidsplassene er likevel overkommelig for de eldre arbeidstakerne, og noen av dem delegerer oppgavene videre dersom de er for utfordrende. Samtidig er det noen av de eldre arbeidstakerne som mener det digitale er uproblematisk. Igjen varierer arbeidstakerens opplevelser etter kontekst og arbeidsvilkår. Hvordan de eldre arbeidstakerne oppleves og forstås av seg selv og andre har jeg i studien diskutert i lys av sosialkonstruktivisme (Berger og Luckmann, 2000), og med innslag av symbolsk interaksjonisme (Mead, 2005; Blumer, 1986).

De eldre arbeidstakerne opplever *muligheten for egenutvikling som et nøkkeltiltak fordi det bygger opp under flere viktige effekter som eldre arbeidstakere mener er avgjørende for at de fortsatt er i arbeid*, i tråd med tredje underproblemstilling. Dersom eldre arbeidstakere får mulighet til å utvikle seg i arbeidet, er dette et signal fra ledelsen om at de er ønsket på arbeidsplassen, og trivsel og mestringsfølelse vil kunne øke. Med mulighet for egenutvikling vil de eldre arbeidstakerne føle at deres rolle er viktig for arbeidsgiver og de vil fortsatt kunne være bidragsytere på arbeidsplassen. Den faglige utviklingen forsterker i tillegg autonomien og mestringsfølelsen i arbeidet, noe vi i analysedelen har sett er viktig for de eldre arbeidstakerne.

Denne studien kan åpne opp for differensierte forståelser av eldre arbeidstakere. Denne yrkesgruppen er utsatt for fordommer og en forutinntatthet grunnet alderen, og aldersdiskriminering forekommer på tvers av bransjer. Jeg har sett på eldre arbeidstakere som en sosial konstruksjon og essensen av å belyse deres egenverdi og kompleksitet, på lik linje med andre arbeidstakere. Arbeidsvilkår og kontekst er viktig for forståelsen av ståstedet de

eldre arbeidstakerne snakker ut fra. Kanskje kan prosjektet også bidra til innsikt i hvordan eldre opplever livet i andre kontekster enn i arbeidslivet.

For videre forskning ville det vært spennende å utvide studien med et større utvalg og med flere yrkesgrupper. I denne studien har jeg i størst grad studert kunnskapsarbeidere. Kanskje kunne det vært hensiktsmessig å inkludere andre type arbeidere i utvalget. Samtidig kunne en benyttet forskningsmetoder som fokuserer mer på sosiale prosesser som forekommer på arbeidsplassen heller enn individuelle prosesser for å skape et mer helhetlig bilde av opplevelser i arbeidslivet, for eksempel ved bruk av observasjon eller go-along. I videre forskning kan en også gå videre med andre teoretiske fundament og begreper. Et eksempel er å fokusere på makt i arbeidslivet og bruke Foucault og det postmoderne som teoretisk verktøy. Et arbeidsliv i endring med utviklende næringsstrukturer og mål om økt effektivisering og optimalisering påvirker hva det vil si å være eldre arbeidstaker. Dette viser viktigheten av forskningsområdet, og denne studien har gitt nye innblikk og perspektiver på eldre arbeidstakeres opplevelse av arbeidslivet.

Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2012). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Alvesson, M. (1995). *Management of knowledge-intensive companies*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Alvesson, M. (2004) *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford: Oxford University Press.
- Barrett, R. (2005). Introduction, myth and reality. I R. Barrett (Red.), *Management, Labour Process Software Development* (s. 1-12). London: Routledge.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (2000[1966]). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123.
- Blumer, H. (1986[1969]). *Symbolic Interactionism - Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Bungum, B. (2008). Med nøkkelen rundt halsen - Barns opplevelser av mødres og fedres arbeidsliv. *Sosiologisk tidsskrift*, 16(2), 127-146.
- Børve, H. E. (2008). *Norge kunnskapsorganisasjoner i et globalt arbeidsliv*. (Doktoravhandling). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Carlsson, M. & Ericsson, S. (2017). *Påverkar arbeidsøkandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment* (IFAU rapport 8/2017).
- Cumming, E. & Henry W. (1961). Growing Old: The Process of Disengagement. *Aging and Society*, 11(2), 217-224.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 14(2), 79-94.
- Ellingsæter, A. L. (2001). Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 42(3), 347–72.
- Forseth, U. (2002). Fra psykolog til sirkusartist. I U. Forseth & B. Rasmussen (Red.), *Arbeid for Livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frisvold, B. & Leiulfsrud, H. (2003). Samtidsdiagnoser i sosiologien - forestillinger om “det nye arbeidslivet”. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(2), 154-180.
- Goffman, E. (2009[1975]). *Stigma: om avvigerens sociale identitet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Gran, S. (2019) *Inni er vi alltid unge*. Oslo: Aschehoug.
- Hammersley, M. (2017). Interview data: a qualified defence against the radical critique. *Qualitative Research*, 17(2), 173-186.
- Hellevik, T. & Solem, P. E. (2017). *Mulige konsekvenser av økt yrkesaktivitet blant eldre. Hva kan skje med eldres frivillige innsats, bidrag til familieomsorg og helse dersom flere står i arbeid til de er 70 år?* (NOVA Rapport 9/2017).
- Herlofson, K. & Hellevik, T. (2019). Eldre i arbeidslivet - slitenhet og yrkesavgang. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(4), 298-315.
- Hewitt, P. (1993). *About Time. The Revolution in Work and Family Life*. London: Rivers Oram Press.
- Ipsos (2019). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019: Yrkesaktiv befolkning*. Oslo: Ipsos.
- Kusenbach, M. (2003). Street phenomenology. The go-along as ethnographic research tool. *Ethnography*, 4(3), 455-485.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Kvande, E. & Rasmussen, B. (2007). Innledning. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet* (s. 13-28). Bergen: Fagbokforlaget.
- Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm.
- Mead, G. H. (2005[1934]). *Sindet, selvet og samfundet: fra et socialbehavioristisk standpunkt*. København: Akademisk Forlag.
- Midsundstad, T., Djuve, A. B & Drøpping, J. A. (2003). *Inkluderende arbeidsliv på norsk: En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Nederland og Danmark*. Oslo: Fafo.
- Newell, S., Robertson, M., Scarbrough, H. & Swan, J. (2002). *Managing Knowledge Work*. Basingstoke: Mac Millan.
- Rasmussen, B. (1998). Bedre jobber og mer å gjøre? *Sosiologi i dag*, 28(3), 85-109.
- Rasmussen, B. (2000). Hjemmesykepleien som grådig organisasjon. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 41(1), 38-57.
- Rasmussen, B. (2001). Corporate strategy and gendered professional identities. *Gender, Work & Organization*, 8(3), 291-310.
- Rasmussen, B. (2007). Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner. I J. Hjelbrekke, O. J. Olsen & R. Sakslind (Red.), *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*. Oslo: Unihub.
- Rasmussen, B. & Johansen, B. (2002). Å sage over den greina man sitter på? Kunnskapsarbeid og lojalitet i den nye økonomien, *Sosiologisk Tidsskrift*, 10(4), 332-354.
- Rasmussen, B. & Johansen, B. (2005). Trick or treat? Autonomy as control in knowledge work. I R. Barrett (Red.), *Management, Labour Process and Software Development*, London: Routledge.
- Reich, R. B. (1991). *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. New York: Simon and Schuster.
- Roulson, K. (2010). Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research*, 10(2), 199-228.
- Rønning, E. (2011). *Marginalisertes tilknytning til arbeidslivet* (SSB rapport 16/2011). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Scarbrough, H. (1999). Knowledge as work: Conflicts in the management of knowledge workers. *Technology Analysis and Strategic Management*, 11(1), 5-16.
- Seale, C. (1999). *The Quality of Qualitative Research*. London: Sage.
- Silverman, D. (2011). *Interpreting Qualitative Research: A Practical Handbook*. London: Sage.
- Solli, B. (2020, 25. mai). Seniorer kan bli presset ut. *Senter for seniorpolitikk*.
- Statistisk sentralbyrå (2019, 14. mai). Andel sysselsatte i befolkningen, etter bosted, kjønn og ettårig alder.
- Sørhaug, T. (1996). *Om ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E. K., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Bjerkan, A. M., Bakke, B. & Aagestad, C. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* (STAMI rapport 3/2018). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist*, 55(5), 814-824.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masterprosjekt om eldre arbeidstakeres opplevelse av arbeidslivet

Referansenummer

426286

Registrert

09.01.2020 av Martine Nybakk - martine.nybakk@ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Brita Bungum , brita.bungum@ntnu.no, tlf: 73590440

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Martine Nybakk, martine.nybakk@ntnu.no, tlf: 47616570

Prosjektperiode

06.01.2020 - 06.06.2020

Status

14.01.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

14.01.2020 - Vurdert

Klar om kodenøkkel. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 14.01.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 06.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Henrik Netland Svensen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vil du delta i et forskningsprosjekt om eldre arbeidstakere?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke eldre arbeidstakers opplevelser av arbeidslivet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Mitt navn er Martine Nybakk og jeg er en lektorstudent i samfunnsfag som skal skrive masteroppgave i sosiologi våren 2020. Dette masterprosjektet har som formål å undersøke hvordan de eldste arbeidstakerne opplever sine siste år i arbeidslivet før de pensjonerer seg. Jeg er interessert i å undersøke om opplevelsen har endret seg gjennom årene, og hvilke muligheter og utfordringer eldre arbeidstaker opplever på arbeidsplassen. Studien har ingen andre formål enn å bli publisert som masteroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er i målgruppen eldre arbeidstakere (60-70 år). Utvalget består av arbeidstakere i ulike bransjer og sektor, både kvinner og menn, og er basert på nettverket til studenten. Det er 6-8 andre personer som får denne henvendelsen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Du bestemmer selv hvor det skal holdes, og intervjuet vil ta ca 45-60 minutter. I intervjuet vil du bli spurt om dine opplevelser og erfaringer som eldre arbeidstaker de siste årene. Du vil kunne bli spurt om opplevelser og holdninger til situasjoner som forekommer på arbeidsplassen. Det vil bli brukt lydopptaker, og opptaket vil bli transkribert i ettertid.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg, og det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen/arbeidsgiver.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålet vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student og veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data. Du vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det vil bli brukt pseudonymer eller andre koder for å kunne skille informantene fra hverandre i publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 6. juni 2020. Etter den tid vil alle opplysningene slettes. Dette inkluderer både lydfil fra båndopptaker og transkripsjonen fra intervjuet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
å få rettet personopplysninger om deg,
å få slettet personopplysninger om deg,
å utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.
På oppdrag fra Institutt ved sosiologi og statsvitenskap, NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU ved student Martine Nybakk på e-post (martine.nybakk@ntnu.no) eller telefon: 47 61 65 70 eller ved Brita Bungum, veileder (brita.bungum@ntnu.no).

Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, NTNU. NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju
at mine personopplysninger lagres inntil prosjektslutt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 6. juni 2020.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Intervjuguide

Intervjuguide til masterprosjektet om eldre arbeidstakere i arbeidslivet

Innledende spørsmål

Starter med å fortelle litt om prosjektet og gjentar informasjonen på informasjonsskrivet.

Kan du fortelle litt om deg selv? (Navn, alder, bosted, sivilstatus, tidligere liv)

Hvor lenge har du jobbet på din arbeidsplass?

Kan du fortelle om dine arbeidsoppgaver på jobben?

Kan du fortelle litt om utdanningsbakgrunnen din?

Kan du fortelle om din tidligere arbeidskarriere?

Hovedspørsmål

Sosiale relasjoner

Hvordan er alderssammensetningen på arbeidstakerne på din arbeidsplass?

I hvilken grad trives du med de andre kollegene på arbeidsplassen?

Hvem av de andre kollegene har du mest med å gjøre/ samarbeider mest med? Hvordan fungerer dette?

På hvilken måte er du sosial i løpet av en arbeidsdag? Spiser du lunsj med andre og hva snakker dere om i lunsjpausene?

Er du delaktig i sosiale sammenkomster med kolleger utenfor arbeidstid? Hvorfor/hvorfor ikke?

Tilfredshet

I hvilken grad trives du i arbeidshverdagen?

Hvor tilfreds er du med arbeidsoppgavene?

Hvordan føler du at du mestrer arbeidsoppgavene?

Generelt hvor tilfreds er du med arbeidshverdagen?

Savner du utfordringer i arbeidet eller mener du at arbeidsoppgavene er utfordrende nok?

Hvilke utfordringer opplever du?

Opplever du at det er noen fordeler å ha lang erfaring på jobben?

Hvilke muligheter får du i jobben?

Hva er mest morsomt og interessant med jobben?

Hva er krevende?

Har du merket noen endring i opplevelsen av arbeidslivet hvis du sammenligner arbeidslivet ditt nå med noen år tilbake? Hvis ja, hvilke? Hvis nei, hvorfor ikke tror du?

Hvordan vil du beskrive din fysiske og psykiske helse? Har den endret seg med årene?

Hva har blitt mer morsomt og interessant med årene?

Hva har blitt mer krevende og utfordrende med årene?

I hvilken grad føler du at du er en ressurs på arbeidsplassen?

Hva mener du er avgjørende for at du fortsatt er i arbeid?

Tilrettelegging

Hvordan er seniorpolitikken på din arbeidsplass og hvordan opplever du at den påvirker deg?

I hvilken grad mener du ledelsen på din arbeidsplass legger til rette for arbeidstakere i alle aldre?

Mener du at du får brukt kompetansen og erfaringen din i jobben? I så fall, på hvilke måter?

Merker du at arbeidsgiveren din tar hensyn til de eldste på arbeidsplassen? I så fall hvordan?

Savner du tilrettelegging for deg og ditt arbeid på din arbeidsplass?

Tror du det oppleves forskjellig å være ung arbeidstaker versus å være eldre arbeidstaker på din arbeidsplass?

Tror du dine opplevelser av å være eldre arbeidstaker sammenfaller med de andre eldre arbeidstakernes opplevelser på din arbeidsplass? Hvorfor/hvorfor ikke?

Veien videre og avslutningsspørsmål

Har du noen tanker om når du ønsker å gå av med pensjon?

Hva tror du ligger til grunn når du tar en avgjørelse om å pensjonere deg?

Hvordan tror du pensjonisttilværelsen kommer til å være når den tid kommer?

Er det noe til slutt som du ønsker å kommentere?

