

I. FORORD

Helsa til den eldre delen av befolkningen har vært et interesseområde for meg siden fysioterapistudiene. Ut over dette sto jeg på nokså bar bakke ved oppstarten av dette prosjektet, uten noen klar idé om hvilken form oppgava skulle ta. Jeg har mange å takke for alt jeg har lært siden da, og for at jeg nå har en ferdig masteroppgave.

Først vil jeg takke mine to veiledere, John-Arne Skolbekken og Siw Tone Innstrand, for konstruktive tilbakemeldinger og god rådgivning.

Kjernen i oppgava er funnene, og de ville ikke ha eksistert hvis det ikke var for informantene. Derfor vil jeg takke dem for at de ville delta, og for erfaringene de har delt. En stor takk går også til kontaktpersonene, som fattet interesse for prosjektet, og delte av sin tid for å hjelpe meg.

Tusen takk til mamma og Kaya for korrekturlesning! Og sist, men ikke minst: tusen takk, Hjalmar, for korrekturlesning, utallige gjennomlesninger, praktisk og teknisk hjelp, samt kost og losji de siste månedene.

Stavanger 2017

Live Løbben

II. SAMMENDRAG

Bakgrunn: I det neste århundret vil økningen av andelen eldre i samfunnet fortsette. Færre yrkesaktive til å forsørge hver pensjonist skaper behov for økt yrkesdeltakelse blant seniorer. I Norge er virkemidler som den nye pensjonsreformen og IA-avtalen iverksatt for å fremme lange yrkeskarrierer. Det er også et satsningsområde innen folkehelse. Eksisterende forskning har gitt inngående kunnskap om helseskadelige faktorer som medfører tidligpensjon, men stimulerende tiltak kan også være nødvendige for å fremme seniorers helse, og forlenge deres yrkeskarrierer. Ved å bruke et positivt, helsefremmende perspektiv kan oppgava gi ny kunnskap om aldring, arbeid, helse og pensjon. **Formål:** Formålet er å utforske, fra seniorers eget ståsted, hvilke helsefremmende ressurser som kan fremme deres arbeidsrelaterte helse og bidra til at de arbeider lenger. Problemstillingen er: Hvilke ressurser på virksomhetsnivå og individnivå opplever seniorer som har arbeidet frem til pensjonsalder, som viktige for å fremme helse og lange yrkeskarrierer? **Metode:** Undersøkelsen har en kvalitativ, fenomenologisk tilnærming. Semistrukturerte livsverdenintervjuer er brukt som datainnsamlingsmetode. Utvalget består av åtte seniorer fra ulike sektorer i arbeidslivet, som har arbeidet frem til ordinær pensjonsalder, eller lenger. Systematisk tekstkondensering er brukt som analysestrategi. **Funn:** Faktorer på arbeidsplassen som informantene opplever som helsefremmende, omfatter både generelle forhold som angår alle yrkesgrupper, og forhold som utelukkende angår seniorer. Eksempler på generelle helsefremmende ressurser på arbeidsplassen er gode fysiske omgivelser, autonomi, interessante oppgaver og gode relasjoner med kolleger og tjenestemottakere. Eksempler på spesifikke jobbressurser for seniorer er fysisk tilrettelegging, fleksibel arbeidstid og det å bli verdsatt som senior. Funnene indikerer at en helsefremmende leder bør være menneskeorientert, og gi tillit og anerkjennelse. Tiltak kan gi signaleffekter, da det å iverksette tiltak kan ha positiv innvirkning i seg selv, fordi det signaliserer at arbeidsgiveren setter pris på den ansatte. På individnivået har økonomi, familiesituasjon og framtidsutsikter betydning. Videre indikerer funnene at individet kan påvirke egen helse og pensjoneringstidspunkt, gjennom strategier som å holde seg i form og ha en positiv holdning. **Konklusjon:** Oppgava gir kunnskap om hvilke ressurser på virksomhetsnivå og individnivå som kan fremme helse og lange yrkeskarrierer hos seniorer. Funnene er plassert innen et overordnet, helsefremmende rammeverk, som kan tenkes å være anvendbart i praksis. Den kvalitative tilnærmingen gir innsikt i hvordan det oppleves å være senior i arbeidslivet, og hvordan ulike faktorer kan bidra til trivsel, overskudd og motivasjon for denne gruppen.

III. SUMMARY

Background: The ageing of the population in our society will continue in the next century. Fewer active workers to provide for each retiree, will create a need for increased work participation among seniors. In Norway, the new Pension Reform and the IA Agreement have been put into effect to prolong working careers. It is also a focus area within Public Health. Research on the topic has provided solid knowledge about factors that cause ill health and early retirement. However, stimulating measures may also be necessary to improve seniors' health and prolong working careers. By using a positive, health promotion perspective, this thesis may provide new insight into ageing, work, health and retirement. **Aim:** The aim is to explore health promoting resources that promote seniors' work related health, and contribute to prolonged working careers, from their own point of view. The thesis statement is: What resources at the workplace and individual level do seniors who have worked until statutory retirement age, perceive as important to promote health and prolong working careers?

Method: The thesis has a qualitative, phenomenological approach. Semistructured interviews were used to collect data. The sample consists of eight seniors from different occupations, who have worked until statutory pension age, or longer. Systematic Text Condensation was employed in analyzing the material. **Results:** Organizational factors perceived as health promoting by the participants, include both general factors concerning workers of all age groups, and factors that specifically involve seniors. Some examples of health promoting work resources in general, are adequate physical environments, autonomy, interesting tasks, and positive relationships with colleagues and clients. Examples of workplace health promoting factors directed towards seniors are physical adaptations, flexible working hours, and being valued as a senior. The findings indicate that a health promoting leader should be people oriented, and trust and appreciate the employees. The findings show that measures can have important signal effects, because implementation of a measure makes employees feel appreciated. On the individual level, personal economy, family situation and prospects for the future affect health and retirement timing. The findings also suggest that the individual can improve their own health, and influence their retirement timing, by using strategies such as workout and positive thinking. **Conclusion:** The thesis provides new knowledge about workplace and individual resources that can promote seniors' health and prolong working careers. The findings are placed within a health promotion framework, which might be useful to guide actions on this area. The qualitative approach provides insight into the experience of being a senior at the workplace, and how different factors promotes well-being and work motivation for this group.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | | |
|-------------|---|------------|
| I. | FORORD | i |
| II. | SAMMENDRAG | ii |
| III. | SUMMARY | iii |
| 1 | Innledning | 1 |
| 1.1 | <i>Presentasjon av tema</i> | 1 |
| 1.2 | <i>Helsefremming, salutogenese, helsefremmende arbeidsplasser og konseptualisering av helse</i> | 2 |
| 1.2.1 | Helsefremming | 2 |
| 1.2.2 | Salutogenese..... | 3 |
| 1.2.3 | Helsefremmende arbeidsplasser | 4 |
| 1.2.4 | Helsedefinisjon | 5 |
| 1.3 | <i>Overordnet teoretisk rammeverk for helsefremmende arbeidsplasser</i> | 5 |
| 1.3.1 | Jobbkraft-ressursmodellen | 5 |
| 1.3.2 | Salutogenese i arbeidslivet | 7 |
| 1.3.3 | Helsefremmende lederskap | 9 |
| 1.4 | <i>Aldring og arbeidsliv</i> | 9 |
| 1.4.1 | Konseptualiseringer av aldring..... | 10 |
| 1.4.2 | Aldersrelaterte endringer og konsekvenser for arbeidet..... | 10 |
| 1.4.3 | Vellykket aldring..... | 12 |
| 1.4.4 | Helsefremmende forhold for seniorer på virksomhetsnivå | 12 |
| 1.4.5 | Kjennetegn ved og helsefremmende ressurser hos individet..... | 14 |
| 1.5 | <i>Eget ståsted</i> | 17 |
| 1.6 | <i>Problemstilling:</i> | 17 |
| 2 | Metode | 19 |
| 2.1 | <i>Valg av design og metode</i> | 19 |
| 2.2 | <i>Fenomenologi</i> | 19 |
| 2.3 | <i>Det kvalitative forskningsintervjuet</i> | 21 |
| 2.4 | <i>Intervjuguide</i> | 21 |
| 2.5 | <i>Utvalg</i> | 21 |
| 2.5.1 | Utvalgsriterier og rekruttering..... | 22 |
| 2.5.2 | Det endelige utvalget..... | 22 |
| 2.5.3 | Valg av utvalgsstørrelse | 22 |
| 2.6 | <i>Prøveintervju og forberedelser</i> | 23 |
| 2.7 | <i>Gjennomføring av intervjuene</i> | 24 |
| 2.8 | <i>Transkribering</i> | 24 |
| 2.9 | <i>Systematisk tekstkondensering</i> | 25 |
| 2.9.1 | Trinn 1 – helhetsinntrykk | 25 |
| 2.9.2 | Trinn 2 – meningsbærende enheter | 25 |
| 2.9.3 | Trinn 3 – kondensering..... | 26 |
| 2.9.4 | Trinn 4 – sammenfatning og validering | 26 |
| 2.10 | <i>Forskningsetikk</i> | 27 |
| 3 | Resultater | 29 |
| 3.1 | <i>Generelt</i> | 29 |
| 3.1.1 | Arbeidsplassen og fysisk helse..... | 29 |
| 3.1.2 | Interessante, varierte og utfordrende, men håndterbare oppgaver | 30 |
| 3.1.3 | Påvirkningsmulighet, gjennomslagskraft og fleksibilitet i hverdagen | 31 |
| 3.1.4 | Generelle helsefremmende egenskaper hos arbeidsgiver | 33 |
| 3.1.5 | Kontakt med kolleger og tjenestemottakere | 36 |
| 3.2 | <i>Spesielt for seniorer</i> | 38 |
| 3.2.1 | Å være en senior | 38 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.2.2 | Seniortiltak..... | 40 |
| 3.2.3 | Arbeidsgiverens opptreden overfor seniorer i arbeidslivet..... | 43 |
| 3.2.4 | Mottatt av kolleger som senior | 47 |
| 3.2.5 | Betydningen av arbeid i seg selv | 48 |
| 3.3 | <i>Individuelle faktorer</i> | 49 |
| 3.3.1 | Holdninger om egeninnsats og pensjon..... | 49 |
| 3.3.2 | Informantenes egen kompetanse, bidrag og personlighet..... | 51 |
| 3.3.3 | Livssituasjon..... | 52 |
| 3.4 | <i>Essens</i> | 53 |
| 4 | Diskusjon | 55 |
| 4.1 | <i>Hvilke generelle ressurser på virksomhetsnivå fremmer seniorers helse?</i> | 55 |
| 4.1.1 | Spennende oppgaver som gir arbeidsglede og utvikling | 55 |
| 4.1.2 | Autonomi og fleksibilitet | 56 |
| 4.1.3 | Helsefremmende lederskap | 57 |
| 4.1.4 | Forholdet til kolleger og tjenestemottakere..... | 58 |
| 4.2 | <i>Hvilke ressurser på virksomhetsnivå har spesifikk betydning for seniorer?</i> | 60 |
| 4.2.1 | Å bli senior..... | 60 |
| 4.2.2 | Verdsettelse av seniorarbeidskraft..... | 60 |
| 4.2.3 | Arbeidsplassens tilpasning til seniorers aldersrelaterte endringer..... | 61 |
| 4.2.4 | Kollegeres møte med seniorer på arbeidsplassen | 64 |
| 4.2.5 | Refleksjoner rundt aldersdiskriminering i arbeidslivet..... | 65 |
| 4.2.6 | Arbeidsplassen helsefremmende i seg selv | 66 |
| 4.3 | <i>Hvilke ressurser på individnivå kan fremme helse og lange yrkeskarrierer?</i> | 67 |
| 4.3.1 | Livssituasjon | 68 |
| 4.3.2 | Holdninger | 68 |
| 4.3.3 | Personlige ressurser og proaktiv atferd | 69 |
| 4.3.4 | Implikasjoner for helsefremmende praksis | 70 |
| 4.4 | <i>Metodediskusjon</i> | 75 |
| 4.4.1 | Informasjonsstyrke..... | 75 |
| 4.4.2 | Overførbarhet..... | 77 |
| 4.4.3 | Forskerens rolle | 77 |
| 4.5 | <i>Undersøkelsens bidrag</i> | 78 |
| 4.6 | <i>Konklusjon</i> | 78 |
| | Litteraturliste | 80 |

Oversikt over vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: NSD - Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

1 INNLEDNING

Temaet i denne oppgava er helse og yrkesdeltakelse blant seniorer i arbeidslivet.

Innledningsvis i dette kapittelet vil dette presenteres nærmere. Deretter følger en presentasjon av helsefremming, salutogenese og helsefremmende arbeidsplasser, som er overordnede konsepter i oppgava, samt den valgte konseptualiseringen av helse. Så presenteres det teoretiske rammeverket for helsefremmende arbeidsplasser, etterfulgt av eksisterende kunnskap om aldring og arbeid. Deretter vil jeg redegjøre for mitt eget ståsted. Til slutt presenteres oppgavas problemstilling.

1.1 Presentasjon av tema

Bakgrunnen for at jeg har valgt seniorers helse og yrkesdeltakelse som tema er min interesse for seniorers helse og funksjonsnivå, som oppsto under fysioterapistudiene, og har vedvart siden. Spørsmål om aldring, helse og yrkesdeltakere er svært aktuelle i en tid preget av demografiske endringer i den vestlige verden (Thorsen, Jensen, & Bjørner, 2016). Siden begynnelsen av 1900-tallet har bedre sanitærforhold, kosthold og hygiene fremmet den norske befolkningens helse. Forventet levealder har økt med nesten en generasjon (Hippe, Midtsundstad, Seip, Bogen & Hernes, 2012), og dagens seniorer har bedre helse og økonomi enn tidligere generasjoner (Carr, 2008; Smyer & Pitt-Catsouphes, 2007). Som i alle andre industrialiserte land har nedsatt dødelighet, kombinert med lavere fødselstall, ført til endret befolkningssammensetning, med stadig flere eldre, og færre unge (Falnes-Dalheim & Slaastad, 2007). I det neste hundreåret vil andelen eldre i Norge fortsette å øke. Dette kan påvirke forsørgerbyrden, som vil si forholdet mellom antall personer i og utenfor arbeidslivet (Tønnesen, Syse & Aase, 2014). Myndighetene ønsker derfor økt yrkesdeltakelse blant seniorer (Bråthen & Bakken, 2013).

Flere virkemidler kan brukes for å øke yrkesdeltakelsen. I Norge er det igangsatt ulike tiltak, blant annet den nye pensjonsreformen og Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) (Solem, 2012). Det er også et satsningsområde i Folkehelsemeldingen (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015), hvor seniorers muligheter, ressurser og handleevne fremheves. Pensjonsreformen bygger på en samfunnsøkonomisk tankegang, hvor individer forventes å ta rasjonelle valg basert på hva som er mest økonomisk fordelaktig. Virkemiddelet er økonomiske insentiver. Forskning viser imidlertid at mennesker ikke alltid handler rasjonelt i tråd med en slik rasjonalitet. Årsakene til tidlig og sen yrkesavgang er komplekse, og

avhenger blant annet også av forhold på arbeidsplassen (Furunes et al., 2015). IA-avtalen er rettet mot virksomhetsnivået (Solem, 2012), og har et forebyggingsperspektiv (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017), som vil si et fokus på sykdomsbekjempelse (Espnes & Smedslund, 2009). Faktorene som påvirker tidlig og sen yrkesavgang kan imidlertid være ulike. Om faktorer som predikerer tidlig avgang fjernes, kan det fremdeles være behov for å stimulere seniorer til å arbeide lenge. Generelt har det oppstått en økende erkjennelse blant arbeidshelseforskere om at det ikke er tilstrekkelig å kun identifisere og forebygge helsenedbrytende faktorer (Innstrand, 2012). Jeg velger derfor et helsefremmende perspektiv, som fokuserer på oppbyggende faktorer. Det skiller seg fra forebyggingsperspektivet, selv om arbeidsmåtene kan være overlappende (Espnes & Smedslund, 2009). Jeg vil utforske hvordan positive, helsefremmende ressurser på arbeidsplassen kan fremme lange yrkeskarrierer, samt undersøke helsefremmende faktorer på individnivå. Kunnskapen samles inn ved å intervju seniorer som har arbeidet frem til, eller forbi, pensjonsalder.

1.2 Helsefremming, salutogenese, helsefremmende arbeidsplasser og konseptualisering av helse

Jeg vil her presentere tre sentrale konsepter i oppgava: helsefremming, salutogenese og helsefremmende arbeidsplasser. Underdelen vil kulminere i helsedefinisjonen jeg har valgt å bruke i oppgava.

1.2.1 Helsefremming

Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i et helsefremmende perspektiv. Helsefremming har som nevnt et positivt fokus, og handler om å arbeide med faktorer som gir god helse og skaper styrke og motstandskraft (Espnes & Smedslund, 2009). Etter opprettelsen av verdens helseorganisasjon (WHO) i 1948 (World Health Organization, 2017 b), har konseptet vokst frem, og fikk sitt virkelige gjennombrudd da Ottawacharteret – det sentrale dokumentet innen helsefremming – ble utarbeidet på en internasjonal WHO-konferanse i 1986 (Lindström & Eriksson, 2010). I henhold til dette dokumentet kan ikke mennesker oppnå sitt fulle helsepotensial med mindre de får mulighet til å kontrollere sine helsedeterminanter, som vil si de faktorene som tenkes å være årsakene til helseatferd eller helseutfall (Richard, Gauvin, & Raine, 2011). Individet betraktes som et aktivt, deltakende subjekt (Lindström & Eriksson, 2010). Følgelig defineres helsefremming som ”the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health” (World Health Organization, 2017 c). Denne prosessen kalles *empowerment* (Lindström & Eriksson, 2010). Begrepet har ulike

oversettelser på norsk. I denne oppgava vil jeg bruke begrepet *myndiggjøring* (Torp, 2013). Ottawacharteret og helsefremming er ikke verdinøytralt. En målsetning er å utjevne sosiale ulikheter i helse ved å gi alle mennesker mulighet til å oppnå sitt maksimale helsepotensial (World Health Organization, 2017 c). Helsefremming bygger på et økologisk syn på helse, hvor helse og helseatferd betraktes som resultater av flere interagerende faktorer (Shareck, Frohlich, & Poland, 2013). I helsefremmende arbeid finnes det i prinsippet tre ulike tilnærminger: en tematilnærming som retter seg mot forhold som røyking og kosthold, en målgruppetilnærming som retter seg mot ulike befolkningsgrupper, samt settingstilnærmingen, som retter seg mot for eksempel skoler, sykehus og arbeidsplasser. WHO har lenge argumentert for bruk av settingstilnærminger, fordi disse fokuserer på grunnleggende miljømessige helsedeterminanter, og i mindre grad individuell atferd (Torp, 2013). Ifølge Ottawacharteret (World Health Organization, 2017 c) lever og skapes helse i hverdagslivets settinger. Intervensjoner innen en settingstilnærming søker derfor å modifisere konteksten individer lever i, snarere enn å endre selve individet. Basert på denne filosofien er det blitt utviklet en rekke settingsbaserte tiltak for helsefremming (World Health Organization, 2017 d). Denne oppgava tar utgangspunkt i en settingstilnærming til helsefremmende arbeidsplasser. Helsefremmende arbeidsplasser presenteres nærmere i underkapittel 1.2.3.

1.2.2 Salutogenese

Salutogenese er en retning innen helsefremming som tar utgangspunkt i hva som skaper helse (Lindström & Eriksson, 2010). Helse betraktes som et kontinuum mellom helse og uhelse, hvor hver person på samme tid kan ha innslag av begge deler. Målet er å bevege seg *i retning av god helse* (Antonovsky, 2012). Et sentralt begrep innenfor denne teorien er *opplevelse av sammenheng (OAS)*. OAS består av tre dimensjoner: begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Det er en måte å tenke, være og handle på, og kan betraktes som en mestringsressurs som gir evne til å velge ulike strategier for å løse problemer eller håndtere livshendelser. OAS skapes av såkalte *generelle motstandsressurser*. Dette er ressurser i omgivelsene eller hos individet som kan brukes til å unngå eller bekjempe ulike stressorer, som ellers ville ført til stress. Innen salutogenese kan generelle motstandsressurser også være personlige ressurser knyttet til personlighet eller kapasitet. Minst fire generelle motstandsressurser må være tilgjengelige for å kunne utvikle en sterk OAS: meningsfulle aktiviteter, eksistensielle tanker, kontakt med egne følelser og sosiale relasjoner. En sterk OAS avhenger både av tilgang til ressurser og evnen til å bruke dem på en helsefremmende

måte. Aaron Antonovsky, som introduserte salutogenesen, antok opprinnelig at OAS utviklet seg frem til 30-årsalderen og holdt seg stabil til pensjonsalderen, hvorpå den ville bli svakere. Basert på senere empiri ser det imidlertid ut til at OAS øker gjennom hele livsløpet (Lindström & Eriksson, 2010).

1.2.3 Helsefremmende arbeidsplasser

Begrepet *helsefremmende arbeidsplasser* ble for alvor introdusert på midten av 1990-tallet (Torp, 2013). Arbeidsplassen er en prioritert setting for helsefremming, da den påvirker fysisk, mentalt, økonomisk og sosialt velvære direkte, og når en stor befolkningsgruppe (World Health Organization, 2017 e). ”European Network for Workplace Health Promotion” er et samarbeid mellom EU-statene og medlemslandene i EØS. I Luxembourgdeklarasjonen ble deltakerne fra nettverket enige om en felles definisjon på helsefremmende arbeidsplasser: ”the combined efforts of employers, employees and society to improve the health and well-being of people at work” (European Network for Workplace Health Promotion, 2007). I Norge fikk helsefremmende arbeidsplasser et innhold gjennom Lillestrømerklæringen fra 2002, som ble utarbeidet på en konferanse om helsefremmende arbeidsplasser arrangert av Statens Arbeidsmiljøinstitutt, LO, NHO, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Helsedepartementet. I henhold til Lillestrømerklæringen kjennetegnes helsefremmende arbeidsplasser blant annet av mestring, åpenhet for mangfold, romslighet, hensyn til enkeltindividets behov og livssituasjon, stimulerende fysiske omgivelser og mulighet for læring og utvikling. Lederskap har en sentral rolle (Helsefremmende arbeidsplasser, udatert). Ifølge Shain og Kramer (2004) ligger det to ulike syn på helse bak feltet helsefremmende arbeidsplasser. Innenfor den ene filosofien anses helse som noe individet selv er ansvarlig for. Den andre betrakter helsetilstanden som noe individet har liten mulighet til å styre, og tillegger omgivelsene større betydning. Settingstilnærmingen til helsefremming som er valgt i denne oppgava, fokuserer som nevnt hovedsakelig på kontekstuelle helsedeterminanter, som i denne sammenhengen vil si determinanter på virksomhetsnivå (Paton, Sengupta, & Hassan, 2005). Samtidig kan det leses ut fra den tidligere nevnte definisjonen på konseptet at det også forventes at de ansatte tar ansvar for å skape helsefremmende arbeidsplasser (European Network for Workplace Health Promotion, 2007). Luxembourgdeklarasjonen har et kombinert fokus på tiltak på virksomhetsnivå og helsefremmende atferd på individnivå, samt på risikoreduksjon og oppbyggende faktorer (World Health Organization, 2017 d).

1.2.4 Helsedefinisjon

Begrepet helse har ulike definisjoner. WHO's definisjon er "a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity". (World Health Organization, 2017 a). Denne har fått kritikk fordi helse betraktes som en ideell tilstand som bare kan oppnås for de som ikke har plager av noen slag. Dette kan påstås å være en illusjon, da en slik tilstand er uoppnåelig for de fleste (Espnes & Smedslund, 2009). I Ottawacharteret defineres helse som en ressurs i dagliglivet (World Health Organization, 2017 c), og den inkluderer sosiale og personlige ressurser i tillegg til fysisk kapasitet. Huber et al. (2011) har foreslått en ny definisjon på helse, som er på linje med Ottawacharteret: "the ability to adapt and self-manage". En slik definisjon inkluderer deltakelse i samfunnet, også på tross av fysiske plager, noe som er aktuelt for den aldrende befolkningen (Huber et al., 2011). Denne oppgava tar utgangspunkt i konseptualiseringene av helse som en ressurs. Helse vil operasjonaliseres som det å ha ressurser, funksjonsevne, overskudd, kapasitet, motivasjon og trivsel i arbeidet.

1.3 Overordnet teoretisk rammeverk for helsefremmende arbeidsplasser

Både i jobbkrav-ressursmodellen og forskning på salutogenese i en arbeidslivssammenheng brukes begrepet *ressurser* om positive, helsefremmende faktorer. Med utgangspunkt i disse teoriene vil jeg bruke et ressursperspektiv, hvor ressurser refererer til positive helsedeterminanter. Begge teoriene inkluderer ressurser både på virksomhetsnivå og individnivå, og utgjør dermed et velegnet teoretisk rammeverk, da oppgava utforsker faktorer på begge nivåene. Videre inkluderes teorier om helsefremmende lederskap i det teoretiske rammeverket. Nedenfor presenteres jobbkrav-ressursmodellen, teorier om salutogene arbeidsplasser, og helsefremmende lederskap.

1.3.1 Jobbkrav-ressursmodellen

Jobbkrav-ressursmodellen er et mye brukt teoretisk rammeverk for helsefremmende arbeidsplasser. Den bygger på en underliggende antakelse om at mens hvert yrke kan ha ulike risikofaktorer knyttet til jobbstress, kan disse klassifiseres i to hovedgrupper: jobbkrav og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkrav refererer til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske forhold på jobben som fører til stress (Bakker & Demerouti, 2007; Torp, 2013). Eksempler er høyt arbeidspress, ugunstige fysiske omgivelser og følelsesmessig krevende interaksjoner med klienter. Jobbressurser refererer til fysiske, mentale, sosiale og organisatoriske aspekter ved arbeidet som kan fungere som virkemidler

for å oppnå målsetninger knyttet til arbeidet, redusere jobbkrav og stimulere personlig vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007). Eksempler er sosial støtte, læringsmuligheter, integritet og myndiggjøring (Torp, 2013). Modellen bygger på en antakelse om at krav og ressurser igangsetter to kvalitativt forskjellige psykologiske prosesser (Bakker & Demerouti, 2007). Flere studier, utført i ulike kontekster, støtter denne teorien (Schaufeli & Taris, 2014). Jobbkrav igangsetter en nedbrytende prosess som fører til utbrenthet, mens tilgang til jobbressurser igangsetter en motivasjonsprosess som gir engasjement (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003 b; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009). Engasjement er en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert sinnstemning karakterisert av vigør, dedikasjon og oppslukthet (Schaufeli & Taris, 2014). Det er en interaksjon mellom krav og ressurser i modellen, men den motiverende prosessen har også en betydning i seg selv (Bakker & Demerouti, 2007). Denne oppgava fokuserer på ressursene og den motiverende prosessen de kan igangsette.

I henhold til jobbkrav-ressursmodellen finnes jobbressurser på overordnet virksomhetsnivå, slik som lønn, karrieremuligheter og jobbsikkerhet; på det mellommenneskelige nivået, slik som støtte fra leder og kolleger og arbeidsmiljø; og tilknyttet organiseringen av arbeidet og arbeidsoppgavene, slik som deltakelse i beslutningstaking, varierte oppgaver, betydningsfulle oppgaver, autonomi og tilbakemeldinger (Bakker & Demerouti, 2007). Da operasjonaliseringene av konseptene jobbkrav og -ressurser varierer atskillig, er det vanskelig å vurdere hva som er de viktigste ressursene basert på eksisterende forskning (Brauchli, Jenny, Füllemann, & Bauer, 2015). Jobbressurser som gir engasjement, er blant annet autonomi og jobbkontroll (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003 a; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Hakanen et al., 2006), sosial støtte, mulighet til å utvikle seg profesjonelt (Bakker et al., 2003 a; Bakker et al., 2004), tilbakemeldinger, mulighet til å påvirke arbeidstid (Bakker et al., 2003 a), og deltakelse i beslutningstaking (Hakanen et al., 2006). Engasjementet kan i sin tur påvirke organisasjonsrelaterte forhold som ansattes bidrag utenfor kravene i stillingsbeskrivelsen (Bakker et al., 2004), deres intensjon om å si opp (Bakker et al., 2003 a) og fravær. Det kan også fremme lojalitet til organisasjonen (Bakker et al., 2003 b; Hakanen et al., 2006).

Personlige ressurser var opprinnelig ikke en del av modellen, men har blitt inkludert fordi de fleste psykologiske tilnærminger tar utgangspunkt i at menneskelig atferd påvirkes av både

miljømessige og personlige faktorer. Personlige ressurser kan bidra til å oppnå jobbrelevante målsetninger, samt personlig vekst og utvikling, på samme måte som jobbressurser. Personlige ressurser defineres som de psykologiske karakteristikkene eller aspektene ved selvet som generelt assosieres med motstandsdyktighet og som refererer til evnen til å kontrollere og påvirke omgivelsene på en vellykket måte. Eksempler på personlige ressurser er emosjonell og mental kompetanse, ekstroversjon, håp, indre motivasjon, lav nevroisisme, tilfredsstilte personlige behov (selvstendighet, tilhørighet, kompetanse), optimisme, organisasjonsbestemt selvtillit, vektlegging av regler og retningslinjer (forebygging og helsefremming i fokus), tilpasningsdyktighet, selvtillit, samt vektlegging av verdier. Personlige ressurser tenkes å både påvirke velvære direkte, moderere og mediere sammenhengen mellom jobbkarakteristikk og velvære, og påvirke måten individet oppfatter karakteristikkene ved arbeidet på. De kan også virke som en ”tredje variabel” for å forklare sammenhengen mellom jobbrelevante velvære og den ansattes oppfatning av arbeidet, da personlige ressurser påvirker begge disse forholdene (Schaufeli & Taris, 2014). Videre kan jobbressurser og personlige ressurser påvirke hverandre (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). For eksempel kan det å jobbe i et ressursrikt miljø skape personlige ressurser (Schaufeli & Taris, 2014).

1.3.2 Salutogenese i arbeidslivet

Salutogenese i arbeidslivet er et eget forskningsområde. I et salutogent perspektiv kan arbeidshelse defineres som arbeidernes evne til å delta og være produktive på en bærekraftig og meningsfull måte (Vaandrager & Koelen, 2013). Betegnelsen på ressurser innen salutogenese er som tidligere nevnt *generelle motstandsressurser*. Ressurser både på virksomhetsnivå og individnivå antas å påvirke arbeidsrelatert helse. Arbeidsrelaterte generelle motstandsressurser tenkes å bygge opp OAS (Bringsén, Andersson, Ejlertsson, & Troein, 2012). Jenny, Bauer, Vinje, Vogt, og Torp (2017) har introdusert konseptet *arbeidsrelatert OAS*, som vil si den opplevde håndterbarheten, meningsfullheten og begripeligheten ved individets arbeidssituasjon. OAS er vist å kunne moderere de negative helseeffektene ugunstige arbeidsforhold kan gi (Jenny et al., 2017), og fungere som en mediator mellom jobbressurser og engasjement (Vogt, Hakanen, Jenny, & Bauer, 2016). Videre er det påvist at OAS kan påvirke arbeidsrelatert stress og utbrenthet (Jenny et al., 2017), og ha betydning for tilstedeværelse, sykefravær og uførepensjon (Lindström & Eriksson, 2010).

Enkelte studier viser at OAS påvirkes av aspekter ved arbeidet (Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2000; Jenny et al., 2017; Vogt et al., 2016). Vaandrager og Koelen (2013) fremhever tre viktige generelle motstandsressurser på arbeidsplassen: *jobbkontroll*, *betydningsfulle oppgaver* (engelsk: *task significance*) og *sosiale relasjoner*. *Jobbkontroll* handler om arbeidstakerens mulighet til å ta beslutninger knyttet til arbeidet, bruke sine ferdigheter i varierte oppgaver, samt kunne velge å utvikle seg og lære nye ting. Dette tenkes å øke håndterbarhet og opplevelse av mening. *Betydningsfulle oppgaver* defineres som følelsen av at arbeidet har positiv innvirkning på andre mennesker, noe som kan øke meningsfullhetskompenten i OAS. Også *sosiale relasjoner* kan gi opplevelse av mening. Innenfor denne kategorien finnes også sosial støtte, som kan gi økt håndterbarhet (Bringsén et al., 2012; Vaandrager & Koelen, 2013). Tilbakemeldinger fra kolleger og leder er et annet aspekt ved sosiale relasjoner, og kan øke begripelighetsaspektet i OAS. Ut fra funnene i en kvalitativ studie som utforsket eldre arbeidstakeres forståelse av nærvær og arbeidsrelatert velvære, utviklet Vinje og Ausland (2013) begrepet *salutogene nærværskvaliteter*. Begrepet refererer til en type nærvær som oppleves godt, og stimulerer prosesser som fremmer en positiv opplevelse av å være i arbeid. De kan tenkes å igangsette salutogene prosesser, og fungerer som drivende krefter som trekker arbeidstakeren til arbeidet. Salutogent nærvær består av fire kvaliteter: *opplevelsen av nytte*, *relasjonell kvalitet*, *mestring av arbeidet* og *arbeidsglede* (Vinje & Ausland, 2013).

På individnivået kan som nevnt OAS i seg selv betraktes som en mestringsressurs. OAS er vist å kunne skape jobbressurser fremover i tid. Mulige årsaker kan være at ansatte med høy OAS opplever jobbressurser i omgivelsene som mer positive enn andre arbeidstakere. Det er også sannsynlig at ansatte som opplever tilværelsen som begripelig, håndterbar og meningsfull, skaper et ressursrikt miljø over tid. Det kan tenkes at de aktivt øker sine ressurser gjennom å eksempelvis spørre andre om råd og ta initiativ til å lære nye ting (Vogt et al., 2016). Begrepet *salutogen kapasitet* beskriver arbeidstakeres evne til å undersøke, mobilisere og ta i bruk tilstrekkelige ressurser for å skape en bevegelse i retning av en opplevelse av god helse. Denne ressursorienterte handlingsevnen kan utvikles. *Self-tuning* er et relatert begrep som refererer til kompetansen til å utforske, merke og forstå salutogene nærværskvaliteter på arbeidsplassen. Kompetansen består av refleksjon, introspeksjon, sensibilitet og aktiv mestring av arbeidssituasjoner, og antas å kunne bygge salutogen kapasitet (Vinje & Ausland, 2013).

1.3.3 Helsefremmende lederskap

Innen forskningsmiljøet tilknyttet helsefremmende arbeidsplasser har konseptet *helsefremmende lederskap* fått økende oppmerksomhet. Det finnes indikasjoner på at lederstil og organisering av arbeidsoppgaver påvirker ansattes helse og velvære (Gjerstad & Lysberg, 2012, s. 54; Nyberg, Bernin, & Theorell, 2005). Imidlertid eksisterer det ingen konsensus når det gjelder kjennetegnende karakteristikker. Dermed mangler konseptet en klar definisjon (Eriksson, Axelsson, & Axelsson, 2011). Mulige kjennetegn på en helsefremmende leder er at han eller hun er karismatisk, viser omtanke for de underordnede, skaper struktur når det trengs, legger til rette for at ansatte kan ha kontroll over arbeidsforholdene, og gir mulighet for deltakelse (Nyberg et al., 2005). To av de mange modellene som finnes om helsefremmede lederskap er *transformasjonsledelse* og *tjenende lederskap*. Disse har flere likhetstrekk. Begge lederne er menneskeorienterte og tar hensyn til enkeltindividet. Begge har som målsetning å motivere og myndiggjøre de ansatte, og fungerer som mentorer (Stone, Russell, & Patterson, 2004). Hovedforskjellen mellom de to lederstilene er fokuset. Mens transformasjonslederen fokuserer på organisasjonen og utfall på virksomhetsnivået, fokuserer den tjenende lederen på de ansattes behov (Anderson & Sun, 2015; Stone et al., 2004). Tjenende lederskap innebærer en tro på at organisatoriske mål vil nås på lang sikt kun ved å tilrettelegge for de ansattes utvikling og velvære (Stone et al., 2004). I tillegg legger transformasjonsledelse mer vekt på karisma og personlighet som virkemidler (Stone et al., 2004; Nyberg et al., 2005). Begge lederstilene er vist å ha positive, helsefremmende effekter. Transformasjonsledelse kan øke arbeidstakeres tilfredshet, skape bedre arbeidsmiljø, og ser ut til å korrelere negativt med stress og utbrenthet (Nyberg et al., 2005). Tjenende lederskap kan blant annet gi økt jobbtildfredshet og engasjement (Anderson & Sun, 2015).

1.4 Aldring og arbeidsliv

I dette kapitlet presenteres relevant forskning om aldring, arbeidsliv og forhold som fremmer lange yrkeskarrierer. Kapitlet innledes med en redegjørelse for ulike konseptualiseringer av aldring. Deretter følger en presentasjon av forskningen på hvordan aldersrelaterte endringer påvirker arbeidet, før forhold knyttet til aldersdiskriminering beskrives. Så presenteres modellen vellykket aldring. I de to siste underdelene presenteres forskning på helsefremmende ressurser for seniorer på henholdsvis virksomhets- og individnivå.

1.4.1 Konseptualiseringer av aldring

Definisjonen av aldring danner grunnlaget for studier av aldring og arbeidsliv (Schalk et al., 2010). Da aldring er en multidimensjonal prosess, er det vanskelig å finne en enkeltdefinisjon (Peeters & van Emmerik, 2008). Derfor konseptualiseres begrepet på flere måter. De kroppslige endringene aldringsprosessen medfører, omfatter både biologiske, fysiologiske og sosiale elementer (Schalk et al., 2010). Som følge av medfødte faktorer, ulike levekår og ulike arbeidsforhold gjennom yrkeslivet, eksisterer det store individuelle variasjoner (Solem, 2012). Den vanligste konseptualiseringen er *kronologisk aldring* (Schalk et al., 2010). I Norge brukes kronologisk alder som grunnlag for å avgjøre pensjoneringstidspunkt, og spesielle rettigheter for seniorer i arbeidslivet. Alderen for hvem som regnes som senior i arbeidslivet varierer innen ulike instanser. Statens seniorråds definisjon er personer over 50 år (Solem, 2012). Å måle alder i antall levde år gjør det enkelt å bestemme hvem som er senior i arbeidslivet (Schalk et al., 2010), men konseptualiseringen har som svakhet at den ikke tar høyde for heterogeniteten i aldersgruppen. Individuelle forskjeller øker med alderen, og forskjeller innad i aldersgruppen kan være større enn mellom denne gruppen og andre aldersgrupper (Peeters & van Emmerik, 2008). Noen alternative konseptualiseringer er *fysiologisk alder*, *livsløpsperspektivet* og *sosial alder*. *Fysiologisk alder* anser funksjon og helsetilstand for å være et bedre utgangspunkt for å kunne skille mellom yngre og eldre (Schalk et al., 2010). *Livsløpsperspektivet* har fått en plass innen disipliner som psykologi, sosiologi og epidemiologi. Her anses aldringsprosessen som en livslang prosess (Ferraro, 2011, s. 465-6). Livsløpsalder fokuserer på levekårene, det vil si hvilken påvirkning familielivet og økonomiske forhold har på atferd gjennom livssyklusen. *Sosial alder* henviser til normer, holdninger og forventninger vedrørende adekvat oppførsel for mennesker i ulike aldersgrupper (Schalk et al., 2010). Jeg velger å operasjonalisere seniorer i arbeidslivet som personer over 50 år. De andre nevnte aldringskonseptualiseringene vil imidlertid kunne danne noe av grunnlaget for tolkning og diskusjon av funnene.

1.4.2 Aldersrelaterte endringer og konsekvenser for arbeidet

Det er udiskutabelt at enkelte fysiske og mentale forandringer finner sted når mennesker blir eldre (Peeters & van Emmerik, 2008). Aldringsprosessen innebærer svekkelse av ressurser (Ng & Law, 2014) som fysisk kapasitet (Schalk et al., 2010), kognitive evner som arbeidshukommelse (Loeppke et al., 2013; Peeters & van Emmerik, 2008) og bearbeidingshastighet (Peeters & van Emmerik, 2008; Schalk et al., 2010), samt hørsel og syn (Loeppke et al., 2013; Peeters & van Emmerik, 2008). Den medfører også høyere rate av

muskel-skjelett-lidelser (Loeppke et al., 2013). Aldringsprosessen medfører imidlertid også økning i ressurser som erfaring og kunnskap (Ng & Law, 2014). Ifølge Schalk et al. (2010) er det påvist at seniorer har lavere fysisk kapasitet alt i alt, men de fremhever de store individuelle forskjellene.

De nevnte aldersrelaterte endringene kan påvirke arbeidsprestasjoner (Kulmala & von Bonsdorff, 2014; Loeppke et al., 2013; Solem, 2012). I hvilken grad aldersrelaterte svekkelser påvirker arbeidet, er imidlertid usikkert (Peeters & van Emmerik, 2008; Schalk et al., 2010; Solem, 2012). Forskningen viser sprikende resultater når det gjelder eventuelle forskjeller i prestasjonsevne mellom seniorer og yngre (Schalk et al., 2010). Solem (2012) skiller mellom begrepene arbeidsevne og -prestasjoner. Svekket arbeidsevne gir ikke nødvendigvis svekkede arbeidsprestasjoner (Solem, 2012). Mye forskning tyder på at eldre arbeidstakere kan prestere omtrent like godt som før, på tross av aldersrelaterte endringer (Posthuma & Campion, 2008; Solem, 2012). En årsak er at mens kapasiteten på noen områder svekkes, bedres som nevnt kapasiteten på andre områder. Dette gjelder særlig kognitiv funksjon. Økt innsikt (Schalk et al., 2010) og erfaring (Peeters & van Emmerik, 2008) kan kompensere for svekkelser av andre kognitive funksjoner. Dermed vil ikke kognitive evner nødvendigvis være svekket samlet sett (Schalk et al., 2010; Solem, 2012). Graden av svekkelse i arbeidsprestasjoner varierer fra yrke til yrke, avhengig av om arbeidet stiller krav til egenskaper som normalt svekkes med alderen. Seniorer kan prestere godt i yrker som stiller krav til erfaring og ekspertise (Solem, 2012), mens høy alder kan være en ulempe i yrker som krever rask reaksjonsevne og fysisk styrke (Loeppke et al., 2013; Solem, 2012). Eldre arbeidstakere tenderer også til å prestere dårligere når det gjelder skiftarbeid og lange arbeidsdager (Loeppke et al., 2013). Fordi færre yrker enn tidligere krever fysisk kapasitet (Smyer & Pitt-Catsouphes, 2007), vil mange påviselige svekkelser ikke påvirke arbeidet (Loeppke et al., 2013; Peeters & van Emmerik, 2008).

Mange forskere mener at forskjellene mellom eldre og yngre arbeidstakere ofte overdrives, slik at det oppstår stereotyper. Typiske aldersstereotyper er at seniorer presterer dårligere, er dyrere som arbeidskraft, har nedsatt evne til omstilling, er dårlige på data, har nedsatt åpenhet, kreativitet og fleksibilitet, og at opplæring gir dårlig avkastning fordi de har kort tid igjen i arbeidslivet (Posthuma & Campion, 2008; Solem, 2012). Mange forfattere mener typiske negative aldersstereotyper stort sett er uberettigede (Posthuma & Campion, 2008; Schalk et al., 2010; Walker & Maltby, 2012). Det er også påvist empirisk at det å bli utsatt for negative

stereotypier kan påvirke aldringsprosessen gjennom selvstereotypier som internaliseres av individet (Bugental & Hehman, 2007; Levy, 2009; Posthuma & Campion, 2008; Hippe et al., 2012). Imidlertid finnes det også positive stereotypier (Bugental & Hehman, 2007), slik som at ”alle” eldre er gode til å løse konflikter på arbeidsplassen, at de er mer erfarne, pålitelige, selvstendige (Solem, 2012), ærlige, lojale, og mer engasjerte i jobben enn yngre aldersgrupper (Posthuma & Campion, 2008). Det ser ut til å være bred enighet i forskningsmiljøet om at det bør fokuseres mer på seniorers potensial, fremfor negative konsekvenser av aldring (Boumans, de Jong, & Janssen, 2011; Peterson & Spiker, 2005; Peeters & van Emmerik, 2008; Schalk et al., 2010).

1.4.3 Vellykket aldring

Vellykket aldring er en modell som eksplisitt fokuserer på positive aspekter ved aldring. Modellen har spesiell relevans når det gjelder hvordan ressurser på individnivå kan fremme helse og lange yrkeskarrierer, som vi kommer tilbake til i kap. 1.4.5. Siden 1990-tallet har den vært sentral i akademisk litteratur om arbeid og aldring, samt i politiske dokumenter (Stephens, 2016). Konseptet har fått mye oppmerksomhet i forskning og praksis knyttet til aldring på arbeidsplassen (Kooij, 2015; Zacher, 2015). Vellykket aldring er en prosess som omfatter hele livsløpet. Oppnåelsen av vellykket aldring er i stor grad et resultat av individers vellykkede forvaltning av interne og eksterne ressurser gjennom livsløpet (Freund, 2008). Vellykket aldring for seniorer innebærer at de, ved bruk av livsmestringsstrategier, forvalter ressursene sine for å maksimere positive ressurser som erfaring, og minimere konsekvensene av ressurstap forbundet med aldring (Ng & Law, 2014). Ifølge Zacher (2015) skal vellykket aldring være bedre enn ”vanlig” aldring. For at utfallet skal kunne kalles vellykket aldring må det kunne påvises signifikante effekter av individuelle og/eller kontekstuelle variabler, ut over hva som er ”normalt” (Salthouse, referert i Zacher, 2015, s. 8). Arbeidere aldres vellykket dersom de klarer å vedlikeholde og fornye ressurser for å ivareta helse, motivasjon og arbeidsevne, og oppnå sine personlige mål, samt er proaktive og ansvarlige. Kriterier for vellykket aldring er arbeidsmotivasjon, produktivitet, tidspunkt for tilbaketrekning fra arbeidslivet og arbeidsrelatert helse og velvære (Zacher, 2015).

1.4.4 Helsefremmende forhold for seniorer på virksomhetsnivå

På virksomhetsnivå er det vist at forhold på seniorers siste arbeidsplass før pensjon har stor betydning for pensjoneringsprosessen (Wang & Shi, 2014). Dette gjelder blant annet kjennetegn ved arbeidsoppgavene. Utfordrende oppgaver som gir den enkelte mulighet til å utvikle seg kan bidra til at seniorer jobber lenger (Fisher, Chaffee, & Sonnega, 2016; Furunes

et al., 2015; Thorsen et al., 2016). Arbeid med små muligheter for vekst, samt høye krav eller andre stressorer, har sammenheng med tidlig avgang (Wang & Shi, 2014; Wang & Shultz, 2010). Det samme gjelder fysisk krevende arbeid (Fisher et al., 2016). Det å ha innflytelse over arbeidsoppgavene har positiv innvirkning, og autonomi kan være ekstra viktig for seniorer (Schalk et al., 2010; Solem, 2012). Ikke bare selve forholdene på arbeidsplassen, men også det å være i arbeid i seg selv kan ha betydning. Psykologiske behov, som at en ønsker å holde seg ”opptatt”, beholde rutiner, bidra i samfunnet og ha sosial kontakt med andre, kan også være årsaker til lange yrkeskarrierer (Reynolds, Farrow, & Blank, 2012).

Arbeidsplassen kan iverksette ulike tiltak for å påvirke seniorer til å jobbe lenger. Tiltak på virksomhetsnivå er forebygging, kompetanseutvikling, tilrettelegging og insentiver som bonuser og fridager (Solem, 2012). Tilgang til HR-tiltak kan påvirke motivasjonen til å fortsette å arbeide i positiv retning. Eksempler på HR-praksiser er ekstra fri eller bonuser (Furunes et al., 2015). Flere forfattere mener arbeidsplassen bør tilby seniorer fleksible ordninger (Loeppke et al., 2013; Peterson & Spiker, 2005; Schalk et al., 2010). På den andre siden viser forskning på resultatene av slike ordninger blandede resultater, ifølge Fisher et al. (2016). Tilbud om ekstra fri kan påvirke seniorer til å jobbe lenger (Hermansen, 2014). Loeppke et al. (2013) anbefaler tilrettelegging av arbeidsoppgavene og de fysiske omgivelsene som helsefremmende tiltak for seniorer i arbeidslivet. Effekten av seniorpolitiske tiltak er imidlertid vanskelig målbare (Solem, 2012). Det finnes ikke én suksessoppskrift. Dessuten er ikke enkelttiltak nødvendigvis effektive i seg selv. Signaleffekter av tiltak er også vanlig. Det vil si at det å bli tilbudt goder fører til at seniorenne føler seg ønsket, og at dette tegnet på verdsettelse kan bidra til effekten av tiltaket (Solem, 2012).

Solem (2012) mener at ulike individer og grupper kan ha behov for ulike tiltak. Seniorer med fysisk belastende arbeid har behov for lettelser, tilpasninger og kortere arbeidstid, mens de som ikke er fysisk slitne stimuleres best av å bli verdsatt og regnet med, samt av nye utfordringer (Solem, 2012). Steinum (2008) har identifisert noen suksesskriterier for vellykket seniorpolitikk, hvorav én er lokale løsninger. Nyere forskning viser også at tilpasning av arbeidet til individuelle evner, ønsker og behov kan gagne eldre arbeidstakere (Furunes et al., 2015). Individuelle avtaler mellom ansatte og leder har betydning (Bal, De Jong, Jansen, & Bakker, 2012). Frivillige, individuelle, ikke-standardiserte avtaler forhandlet frem mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om vilkår som gagnar begge parter, kalles *I-deals*ⁱ (Bal et al., 2012; Rousseau, Ho, & Greenberg, 2006). I-dealene får sin verdi gjennom forholdet mellom

arbeidsgiveren og den ansatte. Når innholdet i en individuell ordning blir standarden for alle arbeidstakerne i organisasjonen, kalles den en HR-praksis. I-deals kan ha en positiv sammenheng med seniorers motivasjon til å jobbe forbi pensjonsalder (Bal et al., 2012).

Forholdet til *leder og kolleger*, og deres holdninger til seniorer, kan også påvirke pensjoneringsatferd. Forskning på hvordan aldersdiskriminering påvirker pensjeringstidspunkt viser noe blandede resultater (Fisher et al., 2016). En rekke studier viser imidlertid at aldersdiskriminering på arbeidsplassen kan føre til tidlig avgang (Fisher et al., 2016; Thorsen et al., 2016; Wang & Shi, 2014). Tilsvarende kan fravær av aldersdiskriminering på arbeidsplassen predikere lange yrkeskarrierer (Thorsen et al., 2016). Verdsettelse av seniorarbeidskraft er et suksesskriterium for god seniorpolitikk (Steinum, 2008). Lederskap har stor betydning her. Det er ikke utelukkende selve seniortiltakene som påvirker pensjoneringsatferd, men også signaleffekten de gir i form av følelsen av å være verdsatt (Solem, 2012). Godt lederskap innebærer god administrativ forankring, kunnskap om seniorpolitikk, og positive holdninger til seniorer (Steinum, 2008). Også selve relasjonen mellom arbeidsgiver og nærmeste leder påvirker pensjoneringsatferden (Solem, 2012; Wang & Shi, 2014) og øker seniorers følelse av å være verdsatt (Hilsen & Salomon, referert i Solem, 2012, s. 43). Ifølge Thorsen et al. (2016) er dette området lite studert, men de finner i sin studie at et positivt forhold til ledelsen predikerer lange yrkeskarrierer. Når det gjelder betydningen av forholdet til kolleger, viser forskningen blandede resultater (Hilsen & Steinum, 2006; Taneva, Arnold, & Nicolson, 2016; Thorsen et al., 2016).

1.4.5 Kjennetegn ved og helsefremmende ressurser hos individet

Flere ressurser på individnivå har betydning for pensjeringstidspunkt. I dette underkapittelet presenteres først betydningen av helsetilstand, livssituasjon, personlighet og holdninger. Deretter presenteres tiltak seniorer kan gjøre selv for å øke mulighetene til å aldres vellykket.

1.4.5.1 Helse, livssituasjon, personlighet og holdninger

Helse har svært stor påvirkning på pensjeringstidspunkt (Fisher et al., 2016). Nedsatt fysisk, kognitiv og mental helse er forbundet med tidligpensjering (Bråthen & Bakken, 2013; Fisher et al., 2016; Wang & Shi, 2014), og seniorer med god helse jobber lenger enn de med nedsatt helse (Shultz & Wang, 2011; Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007). Helse påvirker også sammenhengen mellom intensjonen om å arbeide lenge og faktisk avgangstid, fordi de med nedsatt helsetilstand ofte ikke har mulighet til å arbeide så lenge som de ønsker (Furunes

et al., 2015). Samtidig kan god fysisk helse også føre til tidlig pensjonering, fordi enkelte ønsker å bruke tid på fritidsaktiviteter mens de fremdeles har helse til det (Fisher et al., 2016).

Økonomi, utdanning og familiesituasjon påvirker også pensjoneringstidspunkt.

Hovedtendensen er at seniorer ikke pensjonerer seg før de har råd (Fisher et al., 2016), og at seniorer med høyere formue pensjonerer seg tidligere (Fisher et al., 2016; Wang & Shi, 2014). Samtidig pensjonerer høyt utdannede seg senere enn lavere utdannede. Et annet forhold av betydning på individnivå er familiesituasjon. For eksempel har ektefeller en tendens til å koordinere pensjoneringstidspunktet. I tillegg tar enkelte seniorer på seg omsorgsoppgaver for ektefelle eller foreldre (Fisher et al., 2016).

Videre kan personlighetstrekk ha betydning (Fisher et al., 2016). Löckenhoff, Terracciano, og Costa Jr. (2009) sin studie om hvordan personlighet kan påvirke overgangen til pensjonisttilværelsen, kunne ikke påvise noen signifikant sammenheng mellom personlighet og pensjoneringstidspunkt. Tilsvarende fant Blekesaune og Skirbekk (2012) ingen sammenheng mellom personlighet og alderspensjonering. Imidlertid kunne ekstrovertsjon og medmenneskelighet forebygge uførepensjon. Den sistnevnte studien avdekket også kjønnsforskjeller; nevrotisisme hadde sammenheng med økt risiko for uførepensjon hos kvinner, mens åpenhet økte risikoen for uførepensjonering blant menn.

Seniorers holdninger til arbeid og pensjon påvirker pensjoneringsatferd (Fisher et al., 2016; Wang & Shi, 2014). Positive forventninger til pensjonisttilværelsen har sammenheng med tidlig avgang fra yrkeslivet, mens et positivt syn på aldring og normer som oppmuntrer seniorer til å arbeide lenge, er forbundet med senere yrkesavgang (Fisher et al., 2016). Videre øker høy jobbtildfredshet (Thorsen et al., 2016) og en opplevelse av arbeidet som meningsfylt og engasjerende sannsynligheten for lange yrkeskarrierer (Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007) (Fisher et al., 2016). Noen seniorer frykter at pensjon kan gi inaktivitet og føre til at de mister funksjon. Dette kan også være en motivasjon for å jobbe lenge (Barnes, Parry & Taylor, referert i Reynolds et al., 2012, s. 82-83). Seniorer som opplever arbeidet som en viktig kilde til identitet, arbeider gjerne lenger (Fisher et al., 2016).

1.4.5.2 Egeninnsats

Vi har vært inne på forhold som omhandler hvordan arbeidsplassen kan møte arbeidstakernes behov. Det er også gjort forskning på hvordan individer kan bevare sin arbeidsevne og

kompatibilitet med kravene arbeidsplassen stiller gjennom proaktiv atferd (Claes & Van Loo, 2011; Kooij, 2015). Modellen *vellykket aldring*, som ble presentert tidligere, kjennetegnes av et fokus på proaktiv aldring og egeninnsats (Freund, 2008; Kooij, 2015; Robson, Hansson, Abalos, & Booth, 2006). Proaktiv atferd vil si egeninitierte handlinger som har som målsetting å endre seg selv eller situasjonen, for å oppnå bedre samsvar mellom egne attributter og miljøet i organisasjonen og å sikre jobben eller finne nye jobber (Kooij, 2015). Tilpasningen mellom arbeidstakerens ytelse og kravene arbeidet stiller, kalles *person-job-fit*¹. En tilfredsstillende person-job fit er en forutsetning for at arbeidstakere skal bevare sin helse, motivasjon og arbeidsevne (Kooij, 2015). Seniorer kan selv bidra til å opprettholde denne gjennom bevisst trening og selvutvikling, ved bruk av ulike strategier (Kooij, 2015; Solem, 2012).

Eksempler på strategier seniorer kan bruke for å aldres vellykket på arbeidsplassen, er relasjonsbygging, kontinuerlig læring, stressmestring, karriereutvikling og strategier for å unngå ulykker. Et mye brukt teoretisk rammeverk for proaktive handlinger er *selektiv optimalisering med kompensering* (SOC-theory) (Freund, 2008; Kooij, 2015; Solem, 2012; Taneva et al., 2016; Zacher, 2015). Denne handler om hvordan individet kan tilpasse seg til aldersrelaterte tap av ressurser (Baltes et al., referert i Ng & Law, 2014, s. 4). Det *selektive* elementet dreier seg om å fokusere på det viktigste, og velge bort andre ting, fordi seniorer kan miste noe kapasitet og bli fortere slitne. *Optimalisering* vil si å utvikle kompetansen og ferdighetene som kreves på det valgte området, for eksempel gjennom kursdeltakelse, eller trening for å holde seg i form. Siden seniorer kan miste noen ferdigheter, kan det være hensiktsmessig å *kompensere* for dette gjennom tiltak som å søke hjelp fra andre eller bruke hjelpemidler. Gjennom bruk av disse teknikkene kan arbeidsevnen opprettholdes selv om enkelte evner isolert sett kan være nedsatt (Solem, 2012). Mange studier tilsier at SOC-strategier kan bedre seniorers velvære og prestasjoner (Taneva et al., 2016). Det er også rapportert om sammenhenger mellom proaktiv atferd og positive emosjoner. Disse positive følelsene kan igjen bidra til at seniorer arbeider lenger (Claes & Van Loo, 2011). Selv om det er individet som skal utføre strategiene, mener både Claes og Van Loo (2011) og Kooij (2015) at arbeidsplassen kan stimulere proaktiv atferd.

1.5 Eget ståsted

De kunnskaper, erfaringer, antakelser, hypoteser og teoretiske perspektiver forskeren bringer med seg inn i prosjektet, kalles forforståelse. Den vil påvirke valgene som tas i forskningsprosessen. I beste fall kan den være en ressurs, men den kan også stå i veien for evnen til å lære noe nytt av materialet (malt). For at kvalitative studier skal kunne frembringe ny kunnskap, må forskeren derfor forsøke å ha et åpent sinn, og være seg bevisst egne forhåndsantakelser om temaet som studeres (post). Jeg vil her presentere relevante aspekter ved min bakgrunn, og antakelser og holdninger, som kan ha innvirkning på materialet. Forforståelsen er ofte en del av motivasjonen for valg av tema. Jeg ble motivert til å skrive om dette temaet på grunn av en faglig interesse for seniorer og eldre som gruppe. Spørsmål knyttet til seniorer og eldre sin helse har opptatt meg siden fysioterapistudiet, både fordi jeg syntes geriatri var et interessant fag, og fordi jeg satte pris på å arbeide med denne gruppen i praksis. Fysioterapi rettet mot seniorer handler i korte trekk om å bevare og forbedre funksjon, og fysioterapeuter fokuserer på individ- og forebyggingsnivå. Bacheloroppgava mi (Løbben & Rue, 2012) handlet om forebyggingsarbeid rettet mot eldre. Senere har jeg ledet seniorgruppetrening for pensjonister. Interesse for et tema er en legitim grunn til å forske på det, men det kan være en ekstra stor fare for at forforståelsen preger forskeren så mye at han eller hun ikke evner å se nye aspekter. Jeg har forsøkt å forebygge dette ved å ha et aktivt og bevisst forhold til egen forforståelse gjennom hele prosessen (Malterud, 2011). Ved prosjektstart hadde jeg for øvrig mer kunnskap om og erfaring med pensjonister enn seniorer i arbeidslivet. Jeg hadde også begrenset kunnskap om arbeidslivet. Forforståelsen på dette området baserte seg på egne opplevelser som arbeidstaker. Jeg tenkte at faktorer som et godt sosialt miljø, trivsel, fysisk tilrettelegging og et positivt forhold til ledelsen kunne fremme helse. Videre var min personlige holdning at helse først og fremst påvirkes av strukturelle forhold og omgivelsene, og at individets mulighet til å påvirke sin helseutvikling er mer begrenset.

1.6 Problemstilling:

Den konkrete problemstillingen i denne oppgava er som følger:

Hvilke ressurser på virksomhetsnivå og individnivå opplever seniorer som har arbeidet frem til pensjonsalder som viktige for å fremme helse og lange yrkeskarrierer?

2 METODE

I dette kapitlet presenteres den vitenskapelige fremgangsmåten i oppgava. Kapitlet innledes med en redegjørelse for valg av design og metode, etterfulgt av en presentasjon av det fenomenologiske perspektivet og det kvalitative intervjuet. Så presenteres de ulike trinnene i datainnsamlingen, veivalg i transkriberingsprosessen, og analyseprosessen. Kapitlet avsluttes med en redegjørelse for etiske overveielser.

2.1 Valg av design og metode

I denne oppgava har jeg valgt en kvalitativ tilnærming, som generelt kjennetegnes ved at den undersøker meningsinnholdet som tillegges fenomenet som studeres, fra informantenes perspektiv (Creswell, 2013). Med kvalitativ metode kan informantenes levde erfaringer, tanker og holdninger utforskes. Mens kvantitativ metode gir mulighet til å generalisere og tallfeste (Grimen, 2004), gjør den kvalitative metodens fleksible og utforskende karakter (Creswell, 2013) det mulig å utforske mange forhold, gå i dybden på temaet (Grimen, 2004), finne nyanser (Malterud, 2011) og skape et helhetlig bilde av fenomenet som studeres (Creswell, 2013). Med disse egenskapene er metoden velegnet som redskap for å besvare oppgavas problemstilling, da formålet er å få en forståelse av seniorers egne opplevelser av, og erfaringer med, fenomenet. Videre har jeg valgt en fenomenologisk tilnærming. Semistrukturerte livsverdenintervjuer er brukt som datainnsamlingsverktøy.

2.2 Fenomenologi

Fenomenologien har sine røtter i Husserls filosofiske perspektiver (Postholm, 2005). Husserl mente at vår bevissthet er en forutsetning for kunnskapen om verden rundt oss, fordi all slik kunnskap er ervervet via vårt sanseapparat og prosesser i bevisstheten (Smith, 2003). Intensjonalitet er et sentralt begrep. Dette er en idé om at bevisstheten alltid er rettet mot et objekt, og at objektets virkelighet er uløselig knyttet sammen med ens bevissthet om det (Creswell, 2013; Postholm, 2005). Individet interagerer med objektet på en måte som skaper mening og forståelse (Postholm, 2005). Den ytre virkeligheten anses dermed ikke for å være atskilt fra individet (Lavery, 2003), og fenomenologien avviser ideen om et skille mellom objekt og subjekt (Creswell, 2013).

Fordi virkeligheten antas å eksistere i bevisstheten til de som opplever den, ligger nøkkelen til kunnskap om et fenomen hos de som har erfart det (Locke, Silverman, & Spirduso, 2009). Fenomenologiske studier undersøker og beskriver ulike fenomener fra et

førstehåndsperspektiv (Dukes, 1984; Postholm, 2005), og er i bunn og grunn studien av levde erfaringer eller livsverden (Laverly, 2003). Med livsverden menes individers umiddelbare og hverdagslige opplevelse av verden, frigjort fra alle slags fortolkninger. Livsverden kommer også forut for vitenskapelig fortolkning, siden verden slik vi opplever den fri for abstraksjoner anses som utgangspunktet for annen kunnskap om verden, vitenskapelig kunnskap inkludert. Fra et fenomenologisk ståsted danner informantenes opplevelser av verden grunnlaget for mer abstrakte vitenskapelige teorier om den sosiale verden (Kvale & Brinkmann, 2009).

Videre utforskes meningsinnholdet som tillegges fenomenet av de som har erfart det (Dukes, 1984; Postholm, 2005). Fenomenet som studeres er et objekt av den menneskelige erfaring (Creswell, 2013), i dette tilfellet erfaringen av å ha arbeidet frem til pensjonsalder. En underliggende antakelse innen denne filosofien er at ulike individer vil oppleve et fenomen på noenlunde samme måte, ved at hvert fenomen har en underliggende struktur eller essens. Målet er å forstå essensen av fenomenet som studeres (Dukes, 1984). Dette kan oppnås gjennom å samle data fra flere individer som har erfart det (Creswell, 2013). I denne oppgava innsamles data fra individer fra ulike sektorer i arbeidslivet, som har til felles at de har arbeidet frem til, eller forbi, pensjonsalder. Årsaken til at jeg vil intervju mennesker fra ulike sektorer, er at fenomenet som skal utforskes ikke er en bestemt type arbeidsplass eller yrkesgruppe. Derimot ønsker jeg å finne essensen ved fenomenet og hva som er fellestrekkene ved helsefremmende og stimulerende arbeidsplasser, og de individuelle faktorene som kan fremme helse og lange yrkeskarrierer.

Idealet er at filosofien skal være fri for forhåndsantagelser. Alle bedømmelser av hva som er reelt, skal legges til side frem til kunnskapen har et mer sikkert grunnlag (Creswell, 2013). Det å sette forhåndsbasert kunnskap i "parentes" på denne måten kalles fenomenologisk reduksjonisme (Kvale & Brinkmann, 2009). Husserl kalte dette for "epoche" og "bracketing" (Smith, 2003). "Bracketing" innebærer at forskeren forsøker å legge sin egen forforståelse til side for å se fenomenet med et nytt blick (Creswell, 2013). Dette er trolig et uoppnåelig mål, men forskeren kan ha et reflektert forhold til sin egen innflytelse på materialet (Malterud, 2011). I denne oppgava skrev jeg en tekst om min egen forforståelse før jeg begynte på analysen, og jeg har reflektert over mitt eget ståsted gjennom hele prosessen (se kap. 1.5 om eget ståsted).

2.3 Det kvalitative forskningsintervjuet

Det kvalitative intervjuet kan gi direkte innsyn i informantenes erfaringer (Malterud, 2011), og er det vanligste datainnsamlingsverktøyet i fenomenologiske undersøkelser (Postholm, 2005). Gjennom å intervju informantene gis forskeren mulighet til å utforske og fortolke meningsinnholdet de knytter til fenomenet som studeres. Jeg valgte å bruke en form for forskningsintervju som kalles det semistrukturerte livsverdenintervju, hvor formålet er å forstå temaer fra informantenes dagligliv ut fra deres eget perspektiv. Intervjuet tar utgangspunkt i en semistrukturert intervjuguide med forhåndsbestemte temaer, hvor det er rom for å endre temarekkefølge og spørsmålsformulering og følge opp informantenes uttalelser på en åpen og fleksibel måte. På grunn av åpenheten og fleksibiliteten ligner intervjuet en dagligdags samtale. Imidlertid er det et profesjonelt intervju med et klart formål, hvor det er forskeren som bestemmer temaet og styrer samtalen. Kunnskapen som skapes gjennom denne metoden er et resultat av samspillet mellom forskeren og informanten (Kvale & Brinkmann, 2009).

2.4 Intervjuguide

Den semistrukturerte intervjuguiden ble utviklet på bakgrunn av eksisterende teori (vedlegg 3). Den er inndelt i en tabell med fem overordnede forskningsspørsmål formulert med teoretisk språk, og tilhørende intervju spørsmål i et dagligdags, lett forståelig språk. Intervjuguiden ble innledet med et åpent spørsmål som oppfordret informantene til å dele sine spontane tanker om temaet. Dette gir informantene mulighet til å selv presentere hva de opplever som de viktigste dimensjonene ved fenomenet som studeres (Kvale & Brinkmann, 2009). Deretter fulgte mer spesifikke, men fremdeles åpne spørsmål. Intervju spørsmålene ble formulert på en måte som kunne frembringe konkrete beskrivelser og fortellinger. Dette gir det mest robuste datamaterialet (Malterud, 2011).

2.5 Utvalg

Utvalget bestemmer hva vi har grunnlag for å si noe om, og hvordan vi vil være i stand til å belyse prosjektets problemstilling (Malterud, 2011). I fenomenologiske studier må utvalget nødvendigvis bestå av individer som har opplevd fenomenet som studeres (Creswell, 2013). Jeg gjorde derfor et strategisk utvalg, hvor bestemte utvalgs kriterier brukes for å oppnå en hensiktsmessig sammensetning av utvalget, med målsetning om at datamaterialet skal belyse problemstillingen best mulig (Malterud, 2011). I de neste underdelene presenteres

utvalgskriteriene i denne undersøkelsen, prosessen rundt rekruttering og det endelige utvalget, samt en beskrivelse av avveiningene jeg tok for å bestemme utvalgsstørrelsen.

2.5.1 Utvalgskriterier og rekruttering

Ut fra problemstillingen var et nødvendig kriterium for deltakelse at informantene hadde arbeidet frem til pensjonsalder, eller lenger. Ordinær pensjonsalder i Norge er 67 år, men enkelte yrker har også særaldersgrenser. For disse yrkesgruppene defineres ordinær pensjonsalder i denne undersøkelsen som særaldersgrensen til de aktuelle yrkene. Det ble videre satt som kriterium at informantene skulle ha jobbet i minimum 75 % stilling de siste årene som yrkesaktive. For de som var pensjonert, ble det stilt som krav at de skulle ha vært pensjonert i maksimalt to år, for at de skulle ha arbeidslivet friskt i minne. Videre ønsket jeg som nevnt seniorer fra ulike sektorer, for å utforske fenomenets underliggende essens eller struktur. Av samme årsak ønsket jeg å intervju informantene av ulike kjønn.

Rekrutteringen foregikk via kontaktpersoner i to norske kommuner, samt en kontaktperson innenfor næringslivet i en kommune. Kontaktpersonene delte ut informasjonsskriv til aktuelle informanter, som kunne melde sin interesse. Det ble kontaktpersonene sin oppgave å vurdere om informantene oppfylte kriteriene for deltakelse. Jeg fikk telefonkontakt med de interesserte deltakerne, og vi avtalte tid og sted for gjennomføring av intervjuene.

2.5.2 Det endelige utvalget

Informantene i undersøkelsen er fire kvinner og fire menn i alderen 66 til 71 år, som oppfyller utvalgskriteriene. De har ulik yrkesbakgrunn og utdanningsnivå. På intervjudtidspunktet var fire av dem fortsatt i arbeid. Alle informantene jobbet i 100% stilling til de var 67 eller eldre. To av informantene gikk av ved fylte 67, da de fikk mulighet til å ta ut full alderspensjon. En informant jobbet i 100% stilling til fylte 68, og gikk deretter av med full pensjon. En annen jobbet 100% frem til hun/han var 71. Resten hadde jobbet, eller hadde planer om å jobbe, redusert etter fylte 67.

2.5.3 Valg av utvalgsstørrelse

I en kvalitativ undersøkelse skal størrelsen på utvalget være stort nok til å gi rik og variert informasjon (Malterud, 2011), men dersom det er for stort, kan en miste oversikten over datamaterialet, og analysen kan bli overflatisk (Kvale & Brinkmann, 2009; Malterud, 2011). I litteraturen brukes ulike kriterier adekvat utvalgsstørrelse. Begrepet *metning*, hentet fra grounded theory, er mye brukt i kvalitativ forskning generelt. Kriteriet for at utvalgsstørrelsen

er adekvat, er at nye intervjuer ikke lenger tilfører ny informasjon (Malterud, 2011). I henhold til modellen *informasjonsstyrke* blir behovet for antall informanter lavere dess mer informasjon, relevant for undersøkelsen, utvalget inneholder (Malterud, Siersma, & Guassora, 2016). Til syvende og sist er målet å intervju det antallet som er nødvendig for å finne ut det du behøver å vite (Kvale & Brinkmann, 2009). Her vil jeg beskrive min fremgangsmåte for å vurdere størrelsen på utvalget. I diskusjonsdelen (kap. 4.4.1) kommer vi nærmere inn på modellen *informasjonsstyrke*, da den vil brukes som grunnlag til å foreta en kvalifisert vurdering av hvorvidt størrelsen på utvalget er adekvat (Malterud et al., 2016).

For å bestemme antall informanter tok jeg utgangspunkt i anbefalingene til Polkinghorne (referert i Creswell, 2013, s. 81) om et utvalg på 5 til 25 informanter, samt veilederens råd. Det foreløpige anslaget ved prosjektstart var 10, og vurderinger underveis resulterte i det endelige antallet på 8. Jeg fikk først kontakt med én informant. Intervjuet ble gjennomført en stund før de andre. Den såkalte *informasjonsstyrken* øker når kvaliteten på dialogen mellom forsker og informant er god. Dette avhenger blant annet av informantens veltalenhet. Den aktuelle informanten hadde mye på hjertet knyttet til det aktuelle temaet. Dette ga et rikt datamateriale, som igjen dannet et godt utgangspunkt for de påfølgende intervjuene. Også de resterende intervjuene ga rike beskrivelser av fenomenet. Etter åtte intervjuer var det fremkommet mange aspekter. Jeg vurderte det dithen at datamaterialet var tilstrekkelig omfangsrikt til å belyse problemstillingen på en tilfredsstillende måte. Grunnlaget for denne avgjørelsen har likheter med ideen om metning, men prosessen var mindre systematisk enn i *grounded theory* (Malterud, 2011). Jeg vektla at datamaterialet skulle være håndterbart med tanke på å kunne gjennomføre en dyptgående analyse (Kvale & Brinkmann, 2009; Malterud, 2011), samt overkommelig innenfor rammene til et mastergradsprosjekt.

2.6 Prøveintervju og forberedelser

Forskeren bør trene på å gjennomføre intervjuer før datainnsamlingen begynner (Postholm, 2005). Som forberedelse til intervjuene gjennomførte jeg et prøveintervju med en bekjent, som jeg også transkriberte. Denne personen var ikke senior i arbeidslivet, men hadde relativt lang arbeidserfaring. Jeg fikk nyttige tilbakemeldinger som blant annet handlet om at enkelte spørsmål var vanskelige å forstå. Dette førte til justeringer i intervjuguiden. Ved å lese gjennom transkripsjonen ble jeg oppmerksom på hvordan jeg stilte spørsmål, og reflekterte over hva jeg kunne gjort bedre. Jeg brukte mye tid på å lese og øve på intervjuteknikk,

spesielt det å stille åpne spørsmål, både før første intervju og mellom intervjuene. Da brukte jeg også båndopptakeren.

2.7 Gjennomføring av intervjuene

Informantene valgte tid og sted for gjennomføring av intervjuene, men det ble stilt krav om at stedet var uforstyrret. Hvert intervju ble innledet med en brifing hvor informantene kunne stille spørsmål de måtte ha knyttet til undersøkelsen. Deretter skrev de under på samtykkeskjema (vedlegg 2). Det var satt av 1-2 timer til hvert intervju. Intervjuene varte i 1-1,5 timer. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd, noe som ga meg mulighet til å være fullt tilstede i samtalen. Intervjuguiden ble brukt som en huskeliste, og rekkefølgen på temaene ble endret underveis, slik informantenes egne utsagn kunne følges opp best mulig. Ved å la informanten påvirke intervjuets retning, kunne jeg få del i informasjon jeg ikke hadde tenkt på tidligere (Postholm, 2005). Jeg noterte også ned noen få stikkord. Noen snakket mye, mens andre kom med kortere svar, men alle informantene har gitt viktige bidrag til undersøkelsen. Før båndopptakeren ble slått av sammenfattet jeg temaene og hva som hadde kommet frem, og spurte om informantene hadde noe å tilføye. I noen intervjuer ga dette nye, rike beskrivelser som jeg tok med videre til de påfølgende intervjuene. Etter at lydbåndet ble slått av, ble det gjennomført en debrifing (Kvale & Brinkmann, 2009). Umiddelbart etter hvert intervju noterte jeg ned egne refleksjoner om samtalen.

2.8 Transkribering

Det er en fordel at den som gjennomfører intervjuet også transkriberer det, og helst så raskt som mulig, mens det er friskt i minne (Tanggaard & Brinkmann, 2012). Intervjueren kan til en viss grad huske de emosjonelle og sosiale aspektene ved intervjusituasjonen. Jeg transkriberte materialet selv innen få dager etter at de fant sted. Det er ingen enkel oppgave å skrive ut et intervju, og det krever en rekke avveielser (Kvale & Brinkmann, 2009).

Transkribering av datamateriale innebærer en oversettelse, da det dynamiske talespråket skal omgjøres til skriftspråk. På veien vil mye informasjon kunne gå tapt, fordi ting som kroppsspråk og talemåte ikke lar seg transkribere umiddelbart (Tanggaard & Brinkmann, 2012). Jeg transkriberte intervjuene ordrett, med alle gjentakelser, pauser, latter, ”eh”-lyder og så videre. Jeg laget et system med tegn for kort pause, lang pause, utydelig ord, ekstra trykk på ordet og at ordet ble avbrutt av forskeren eller informanten selv. Intervjuene ble transkribert på bokmål, med unntak av visse ord og fraser på dialekt som ved direkte oversettelse ville mistet noe av sin betydning. Dette gjorde jeg for min egen del med tanke på

senere analyse. I resultatkapittelet er alle sitatene imidlertid gjengitt på bokmål, for å bevare informantenes konfidensialitet.

2.9 Systematisk tekstkondensering

Analysestrategier i kvalitativ metode har som regel til felles at datamaterialet først forberedes og organiseres, hvorpå det reduseres til temaer ved bruk av koding og kondensering, og til slutt fremstilles på ulike måter, for eksempel i diskusjonskapitler, figurer eller tabeller. Ut over dette bruker de ulike kvalitative forskningstilnærmingene ulike strategier (Creswell, 2013). I denne oppgava har jeg brukt Malterud (2011) sin systematiske tekstkondensering. Strategien bygger på Giorgis fenomenologiske analyse (Malterud, 2011), og består i likhet med denne av en trinnvis prosess, hvor datamaterialet de- og rekontekstualiseres. I begge tilnærmingene resulterer prosessen i en presentasjon av informantenes egne beskrivelser av fenomenet. Systematisk tekstkondensering ble utviklet for å være mer overkommelig for nybegynnere, og er mer pragmatisk enn Giorgis strategi, samtidig som den kan gjennomføres på en vitenskapelig forsvarlig måte (Malterud, 2012). Det er fire analysetrinn i strategien: helhetsinntrykk, meningsbærende enheter, kondensering og sammenfatning (Malterud, 2011).

2.9.1 Trinn 1 – helhetsinntrykk

Det første trinnet i systematisk tekstkondensering er å danne et helhetsinntrykk. På dette trinnet skal forskeren aktivt forsøke å sette sin egen forforståelse i parentes (Malterud, 2011, 2012). Jeg reflekterte derfor over, og skrev en tekst om, min egen forforståelse. Deretter leste jeg gjennom intervjuene og tok noen notater underveis. Mens jeg leste, forsøkte jeg imidlertid å vente med systematiseringen, slik Malterud (2011) anbefaler. Først etter gjennomlesningen av intervjuene skal forskeren spørre seg selv hvilke foreløpige temaer som kan identifiseres (Malterud, 2012), og komme frem til omtrent fem til åtte foreløpige temaer. Jeg opplevde det som vanskelig å sortere innholdet i datamaterialet i såpass få temaer, men etter å ha tenkt nøye gjennom hvilke temaer som var beslektede og kunne inngå i mer overordnede kategorier, sto jeg til slutt igjen med åtte foreløpige temaer. Disse skulle danne utgangspunkt for koder i neste trinn (Malterud, 2011).

2.9.2 Trinn 2 – meningsbærende enheter

I trinn to sorteres meningsbærende enheter, som vil si tekstbiter fra datamaterialet, inn i ulike kodegrupper, basert på de foreløpige temaene. Dette kalles koding, og innebærer en systematisk dekontekstualisering av materialet (Malterud, 2011, 2012). I systematisk tekstkondensering inkluderes kun tekstbiter som kan tenkes å belyse problemstillingen, i

motsetning til i Giorgis strategi, hvor hele teksten skal kodes (Malterud, 2012). Prosessen innebærer å gjennomgå hele teksten, linje for linje. I dette trinnet brukte jeg margen til å skrive små stikkord, og streket under de meningsbærende enhetene med tusjer i ulike farger. Kodene ble endret underveis, noe som medførte at jeg flere ganger gikk tilbake i teksten for å sortere de meningsbærende enhetene på nytt i henhold til de nye kodegruppene som var dannet. Denne typen fleksibilitet er nødvendig for å kunne ta fatt i de nye elementene på en systematisk måte (Malterud, 2011). Endringene ble notert i margen. Jeg fulgte også anbefalingen om å dokumentere endringer underveis. Dette gjør det enklere å gå frem og tilbake i prosessen, og skaper grunnlag for gjennomsiktighet i fremstillingen (Malterud, 2012). Da jeg var ferdig med dette arbeidet, samlet jeg alle meningsbærende enheter i de ulike kodegruppene i forskjellige dokumenter.

2.9.3 Trinn 3 – kondensering

I dette trinnet ble innholdet i hver kodegruppe omformulert til kortere, sammenhengende tekster som kalles kondensater. Dette er kunstige sitater skrevet i jeg-form, med deltakerens stemme. Kondensatene lages ut fra subgrupper utledet fra hver kodegruppe, basert på ulike nyanser i kodegruppene. Innholdet skal representere meningsinnholdet i de meningsbærende enhetene i hver subgruppe. Forskeren begynner med en innholdsrik og sterk meningsbærende enhet, som teksten fra de andre meningsbærende enhetene i subgruppen bygges rundt (Malterud, 2012). Til slutt lages et gullsitat for hvert kondensat, det vil si et fiktivt sitat som gjenspeiler hovedinnholdet i kondensatet. Også i denne prosessen kan kodegruppene endres (Malterud, 2011). Jeg leste gjennom kodegruppene og gjorde noen endringer allerede før jeg begynte med kondenseringsarbeidet. Blant annet forsøkte jeg å bestemme meg for hvilken kodegruppe dobbeltkodete meningsbærende enheter best passet inn i. Jeg endret også selve kodegruppene underveis, og flyttet tekstbiter mellom de ulike dokumentene.

2.9.4 Trinn 4 – sammenfatning og validering

Det fjerde og siste trinnet i systematisk tekstkondensering er sammenfatning og rekontekstualisering av datamaterialet. Med kondensatene og gullsitatene som utgangspunkt utformet jeg den analytiske teksten som representerer resultatkapittelet i undersøkelsen. Teksten skal være en gjenfortelling av materialet, og skrives derfor i tredjeperson. I henhold til systematisk tekstkondensering skal det i denne prosessen dannes en overskrift for hver kodegruppe, og innholdet i de ulike kondensatene utgjør avsnittene under hver overskrift. Imidlertid er det ikke nødvendig å følge prosedyrene i detalj (Malterud, 2011). Jeg tok utgangspunkt i denne fremgangsmåten, men igjen ble det noen omrokeringer og endringer.

Validitet i intervjuanalyser handler om hvorvidt kategoriseringen representerer kategorier i den menneskelige erfaring (Vettenranta, 2005, s. 170). Validering av funnene opp mot sammenhengen de hentes fra inngår i dette siste analysetrinnet (Malterud, 2011). Etter å ha skrevet resultatkapittelet validerte jeg funnene ved å lese gjennom transkripsjonene på ny, og systematisk lete etter data som motsier det jeg hadde kommet frem til. Jeg fant ikke noe i datamaterialet som direkte motsier funnene, men det betyr ikke at alle informantene har uttalt alt som kommer frem i resultatkapittelet. Det er imidlertid ikke et mål i kvalitative intervjuundersøkelser at alle delene i resultatdelen skal kunne knyttes tilbake til hver enkelt informant. Kvalitativ metode har ikke som mål å kvantifisere, og et utsagn blir ikke mer gyldig jo flere som har ytret det, selv om det er forskjell på kunnskap med røtter i store deler av materialet og kunnskap som skriver seg fra enkeltindivider (Malterud, 2011).

2.10 Forskningsetikk

Kunnskapen fra det kvalitative forskningsintervjuet er et resultat av mellommenneskelig samspill, og den inneholder normative og verdimeslige elementer. Forskeren må ha et reflektert forhold til de etiske problemstillingene dette innebærer (Malterud, 2011). Det er nødvendig å gjøre etiske overveielser i alle trinnene av forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009). I de neste avsnittene vil jeg redegjøre for grepene som er tatt for å sikre informert samtykke og konfidensialitet.

Informert samtykke innebærer at informantene informeres om undersøkelsens formål, hovedtrekkene i forskningsdesignet, fordeler og ulemper med å delta i studien, samt at deltakelsen er frivillig (Kvale & Brinkmann, 2009). Kontaktpersonene fikk i oppgave å dele ut informasjonsskriv til informantene (vedlegg 1). Skrivet inneholdt opplysninger om prosjektets formål, hva deltakelse innebar for informantene, hva som skjedde med informasjonen om dem, hvem som fikk tilgang til deres personinformasjon, samt forskerens taushetsplikt og konfidensialitet. De ble videre informert om at det var frivillig å delta, og at de kunne trekke seg når som helst i løpet av prosjektet. I tillegg fikk de informasjon av meg før intervjuet, og mulighet til å stille spørsmål. Alle informantene valgte å underskrive samtykkeskjemaet, og ingen trakk seg underveis i studien.

Konfidensialitet i forskningen vil si at personopplysninger ikke avsløres (Kvale & Brinkmann, 2009). Denne ble sikret ved at navnelisten, lydopptakene og transkripsjonene ble

oppbevart atskilt. Transkripsjonene var koblet til navnelisten ved hjelp av koder. Personidentifiserende opplysninger som navn, bosted og arbeidsplass ble anonymisert i transkriberingsprosessen. Det er kun jeg som har kjennskap til informantenes personopplysninger. Min veileder har lest gjennom en av transkripsjonene. I den endelige rapporten brukes fiktive navn, og informantenes yrker er ikke oppgitt. Den største utfordringen har vært å sørge for at informantene ikke kan gjenkjennes av kontaktpersonene. Dette ble gjort ved å ha kontaktpersoner fra ulike kommuner, samt anonymisere informantenes yrke og arbeidsplass. I tilfeller hvor informanter fortalte om konkrete episoder som kunne være gjenkjennbare, eller hadde detaljerte beskrivelser av arbeidsoppgavene, tidligere arbeidsplasser og lignende, ble denne informasjonen utelatt fra resultatkapittelet, eller omtalt i mer generelle vendinger.

Prosjektet er innmeldt til, og godkjent av, Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD, vedlegg 4).

3 RESULTATER

I dette kapittelet vil jeg presentere informantenes betraktninger om hvilke faktorer som påvirker seniorers arbeidsrelaterte helse og pensjoneringsatferd. Funnene viser at arbeidsrelatert helse og pensjoneringsatferd påvirkes både av forhold på arbeidsplassen, og individuelle ressurser. Forholdene på arbeidsplassen kan inndeles i to hovedgrupper. I den ene inngår forhold som er direkte knyttet til å være senior i arbeidslivet, slik som tilrettelegging. Trivsel, motivasjon og overskudd påvirker pensjoneringsbeslutningen. Som Geir sa det: ”Det er jo omtrent som når man er på en hyggelig fest, det, at en ikke vil gå hjem for tidlig”. Av funnene fremgår det imidlertid at trivsel, motivasjon og overskudd ikke utelukkende påvirkes av forhold på arbeidsplassen direkte knyttet til å være senior i arbeidslivet. De påvirkes også av mer generelle forhold som angår arbeidstakere i alle aldre, for eksempel arbeidsmiljø. Generelle forhold på arbeidsplassen utgjør dermed den andre hovedgruppen. Kapittelet er inndelt i tre deler, hvor den første delen tar for seg generelle forhold på arbeidsplassen, mens den andre omhandler forhold på arbeidsplassen som er direkte knyttet til å være senior. Den siste delen tar for seg individuelle faktorer som personlige egenskaper og informantenes livssituasjon.

3.1 Generelt

Generelle forhold på arbeidsplassen påvirker som nevnt helse. De kan dessuten ha direkte innvirkning på pensjeringstidspunkt. Denne hoveddelen tar for seg ulike generelle forhold.

3.1.1 Arbeidsplassen og fysisk helse

Informantene fremhevet at arbeidsoppgavenes utforming kan påvirke det som gjerne kalles fysisk helse. De fysiske kravene jobben stiller folk overfor, spesielt når det gjelder fysisk anstrengende yrker, kan påvirke helsa negativt og gi belastningsskader. Eksempler på dette er å gå i lange korridorer med dårlige sko, repetitive bevegelser, samt løfte eller forflytte pasienter, brukere eller gjenstander. På den andre siden kan arbeidsoppgaver som medfører fysisk aktivitet også være helsefremmende, fordi det bedrer den fysiske formen. Som Jan sa det: ”På *min* jobb da, så er det nå det at det er ikke noe stillesittende, da, jeg går da hele tida, og går trapper opp og trapper ned, så formen blir nå veldig god, da”. Hans arbeid skiller seg imidlertid fra noen av de andre fysisk krevende yrkene fordi det ikke er repetitivt, men har en mer variert og dynamisk karakter. Selv om informantene fremstilte kontorjobber som mindre skadelige, mener de at stillesitting kan påvirke helsa negativt. Når det gjelder de skadelige effektene arbeidsoppgavene kan ha for den fysiske helsa, virker det som de har tro på at

hjelpemidler, riktig skotøy, tilrettelegging og opplæring i riktig arbeidsstilling eller -teknikk kan hjelpe. I tillegg til at fysiske kjennetegn ved oppgavene påvirker fysisk helse, påpekes det at arbeidsgiveren kan sette inn helsefremmende tiltak som trening i arbeidstiden og tilgang til svømmehall og treningsstudio. Informantene er positive til denne type tiltak. Fysiske forhold og krav har utvilsomt påvirket noen av informantenes somatiske helse, som vi kommer tilbake til i neste hoveddel. De to neste underkapitlene tar for seg hvordan ikke-fysiske karakteristikk ved arbeidsoppgavene og arbeidshverdagen påvirker helse, og helse forstås som trivsel, motivasjon og overskudd.

3.1.2 Interessante, varierte og utfordrende, men håndterbare oppgaver

Hvorvidt arbeidstakere finner sine arbeidsoppgaver interessante, har en nokså åpenbar sammenheng med trivsel. Det virker som de fleste informantene har trivdes med arbeidsoppgavene, og opplevd dem som interessante. Dette kan påvirke avgangstidspunkt direkte. For eksempel er Olas oppgaver ”sjeldent spennende”. At han er så heldig å kunne jobbe innen sitt interessefelt, som han virket svært engasjert i, har hatt en avgjørende betydning for at han har arbeidet så lenge. Tilsvarende var Bodils arbeidsoppgaver så motiverende at hun egentlig burde fortsatt lenger, men andre forhold gjorde at hun sluttet. Noe av det hun syntes var givende, var at hun i sin stilling kunne lære bort ting til andre. Når det gjelder hvilke typer arbeidsoppgaver informantene foretrekker, står noen mønstre frem. Rutinearbeid ble fremstilt som kjedelig, og en mulig årsak til tidlig pensjon. Også oppgaver som oppleves meningsløse, slik som økonomiske rapporteringer uten praktisk betydning, ble omtalt som negativt. Derimot er varierte arbeidsoppgaver og muligheten til å være allsidig tydelig verdsatt.

Det syns jeg har vært helt okei å hatt litt forskjellig jobb. Jeg tror kanskje det er litt viktig òg, at du får mulighet til å ha litt annet enn bare [X] for eksempel, for trivselen. Lei går du jo, uansett i hvilken jobb du har, så vil du jo ha dager der du blir lei, men når du har flere muligheter så er det lettere å kunne trives og, tror jeg. (Astrid)

Utfordrende oppgaver som gir mulighet til å utvikle seg, kan også gi motivasjon og trivsel. Ola har fortsatt å utvikle seg faglig i voksenalder, og må utøve skjønn, da det ikke alltid finnes kokebokoppskrifter i hans jobb. Dette har han satt stor pris på. Tilsvarende må Jan ofte tilegne seg nye ferdigheter, noe som gjør hverdagen mer artig og spennende. Imidlertid var også balansen mellom positive utfordringer og uhåndterbare krav et tema i intervjuene.

Det med motivasjon har jo litt med det jeg har nevnt, da, trivsel og så videre, og føle at man er verdt, og har gode arbeidsoppgaver, og arbeidsoppgaver som man kan... *håndtere*, og likevel en del utfordringer, så man er nødt til å *tilegne* seg kunnskaper, og så videre. (Arne)

Arbeidet skal ikke gå på helsa løs. Samtidig ser det ut til at et relativt høyt arbeidspress kan være å foretrekke. Dagene kan føles lange hvis det er for lite å gjøre, mens et høyere press kan gi bedre konsentrasjon og effektivitet. Kanskje kan også det å ha givende oppgaver veie opp for høyt arbeidspress, som dette sitatet antyder: ”Jeg har satt pris på jobben min og syns det har vært interessant og... var litt sliten, selvfølgelig, når jeg ble 67 (...)... men allikevel så har det vært *givende*, syns jeg” (Gudrun).

3.1.3 Påvirkningsmulighet, gjennomslagskraft og fleksibilitet i hverdagen

Å utforme egne arbeidsoppgaver, bidra i beslutningsprosesser og gjennomføre interessante tiltak oppleves inspirerende, motiverende og stimulerende. Dette illustreres av følgende sitat:

Det er kanskje noe av det viktigste det, da, at jeg føler at jeg får bestemme da, syns det! Hadde jeg skullet ha gått rundt og ventet på arbeidsoppgaver, at noen hadde fortalt meg: nå gjør du sånn og sånn, tror jeg hadde vært kjedelig. (Jan)

Et kjennetegn ved informantene er at de har bidratt med sin kreativitet, skapt noe, eller på andre måter hatt en viss innflytelse over arbeidet sitt, uavhengig av utdanningsnivå og hvilken type jobb de har hatt. Det spenner fra å gjennomføre store prosjekter, til å initiere tiltak av mindre skala på arbeidsplassen og oppleve at disse blir gjennomført og godt mottatt. For andre har det handlet om å få tildelt arbeidsoppgaver, men selv ha mulighet til å bestemme hvordan, og i hvilken rekkefølge, de skal løses. Utviklingsarbeid og planlegging av strategier beskrives som givende og interessant, og det kan få arbeidstakeren til å føle seg sentral. Stor frihet og påvirkningsmulighet kan imidlertid ha en bakside. Det er blant annet en fare for at ting ikke blir gjort grundig nok, eller at arbeidstakeren påtar seg for mye og kolliderer. Geir og Ola synes ledelsen kanskje kunne styrt dem mer, i Olas tilfelle ved eksempelvis å uttrykke en klar forventning til hva han skulle gjøre. Det hadde gitt ham mer å styre etter selv. Samtidig verdsetter han friheten, fordi han selv kan prioritere arbeidsoppgavene. Geir var sykmeldt en periode, og synes definitivt at arbeidsgiveren kunne tatt tak og påsett at arbeidsoppgavene ble gjort. Riktignok spurte lederen hvordan det gikk. Geir svarte at det gikk kjempe greit, for han trodde han mestret arbeidet, men oppdaget i ettertid at han kunne løst

oppgavene bedre. Siden han sa at det gikk greit, tenker han at han kanskje kan skylde seg selv for at han ikke fikk mer oppfølging, men føler samtidig at ledelsen kunne vært mer pågående.

Det at jeg har hatt en så selvstendig stilling, det har vel òg hatt noe negativt med seg, det at det ikke har vært noen som har tatt ordentlig tak (...) en som kan bistå og yte positiv... bistand, gi råd og så videre, det tror jeg at jeg egentlig hadde hatt behov for nå, hvis jeg ser det fra mitt ståsted i *dag*, da. Men det er jo ikke sikkert at jeg hadde (...) satt sånn pris på det når det kom, det hadde vel vært litt sånn... 'det her skjønner jeg selv best!', det tror jeg nok nå, når jeg ser tilbake. (Geir)

Da Geir ble frisk igjen, så han at det var ting han ikke hadde gjort, og dette skapte negative konsekvenser for ham fordi han fikk mye å ta igjen, og han tapte også penger på grunn av dette. I tilfeller hvor arbeidstakeren ikke mestrer oppgavene, kan altså arbeidsgiveren muligens gå ut over arbeidstakerens selvforståelse og gripe inn, til arbeidstakerens eget beste. En annen måte arbeidstakerne kan få mulighet til å påvirke sin arbeidshverdag er gjennom fleksibel arbeidstid. Dette ble trukket frem som et forhold som påvirker trivsel og helse. Dagny og hennes kolleger får fri stort sett når de ønsker det. Hun har hørt at kolleger på andre arbeidsplasser synes det er nytteløst å be om fri, for de vet at de uansett ikke får det. Hun synes det betyr mye å slippe å grue seg til å spørre om fri, slik enkelte andre gjør, og opplever at fleksibel arbeidstid påvirker helsa positivt:

Jo, det *og* mener jeg har stor betydning, fordi at... en dag hvis en er litt... ja, våkner med hodepine, så kan du legge deg ned på litt igjen, så går det kanskje over om en times tid, så kan du gå på jobb, for at likevel så har du ikke *tapt* noe, for da har du tatt det på fleksitida. Og likeens hvis at det plutselig er noe som oppstår på dagen, så vet du det at da kan jeg bruke fleksitida mi, også kan jeg dra hjem. Jo. Det har stor betydning det òg.

Også Arne var fornøyd med fleksitidordningen på sin arbeidsplass, hvor de ansatte styrte dette selv. Han synes fleksibilitet er viktig, og tror ikke noen i hans organisasjon har noe å utsette på det området. I det neste sitatet skryter han av stemplingsuret de har, noe også Dagny satte pris på.

Vi har jo stemplingsur her, kjempebra ordning, da slipper du å passe på timene. (...) det er ikke for at arbeidsgiveren skal kontrollere – det tror jeg arbeidsgiveren aldri har gjort, aldri vært laget noen rapporter på det som har vært lagt frem til politisk nivå (...)

men det er mer at du har et system, at du har oversikt selv. Så derfor er det kjempemessig med sånn stempling.

Legg merke til at sitatet over viser at Arnes ledelse har tillit til de ansatte. I den neste hoveddelen presenteres ulike helsefremmende egenskaper hos en leder, og betydningen av tillit er det første temaet.

3.1.4 Generelle helsefremmende egenskaper hos arbeidsgiver

Når det gjelder personlighetstrekk, kommer det frem at lederen gjerne kan være positiv, blid og utadvendt. Informantene ønsker også at lederen skal være tilstedeværende, synlig og tilgjengelig. Når det gjelder lederens opptreden for øvrig, kan helsefremmende lederskap deles inn i tre hovedbestanddeler, nemlig *tillit* til, *anerkjennelse* av og *oppmerksomhet* overfor de ansatte. De påfølgende underkapitlene tar for seg hvert av disse forholdene.

3.1.4.1 Tillit til arbeidstakeren

Etter informantenes syn bør en god leder stole på at de ansatte gjør jobben sin. Tillit henger sammen med påvirkningsmulighet, da tillit fra ledelsen gjerne gir de ansatte et større handlingsrom. Ut over dette påvirker følelsen av å ha tillit hos lederen motivasjon og trivsel i seg selv. Bodil har hatt en arbeidsgiver som stolte på at hun gjorde jobben sin og bidro til å utvikle den, noe hun verdsatte.

Å, det føltes *godt!* Det føltes *veldig* godt, det å ha tillit og det å kunne gå og spørre, også hvis man... var noe man var usikker på. [Det] var ikke alltid vi fikk svar, men da fikk vi hvert fall beskjed om at dette løste vi *selv*, og det er en del av det å kunne ta ansvar for jobben sin. (Bodil)

”De må *stole* på det at jeg gjør det jeg skal”, sa Dagny. Hun føler at ledelsen stoler på henne, noe som betyr mye for henne. Geirs fremstilling av motiverende og stimulerende forhold på hans tidligere arbeidsplass belyser også viktigheten av å oppleve tillit:

Først og fremst er det jo det å ha ansvar og armslag sånn at det ikke er noen som henger over skuldra på deg og peker at sånn og sånn må du gjøre, og det der er ikke bra, og det må du jobbe mer med, og så videre.

Ledere som kontrollerer for mye, eller i verste fall signaliserer direkte mistillit, har motsatt effekt på trivsel og motivasjon. Geir hadde en gang en leder som ”var ute etter å *ta* sine medarbeidere i enhver sammenheng”. Det gikk ut over både nattesøvnen, livskvaliteten, forholdet til familien og initiativet til å gjøre fritidsaktiviteter i den perioden. Bodil hadde på

et tidspunkt en ledelse som var kontrollerende og mistenksomme overfor de ansatte. Dette opplevdes demotiverende, og førte til at hun ytte mindre enn hun egentlig burde.

3.1.4.2 Anerkjennelse av den enkelte arbeidstaker, samt yrkesgrupper som helhet

Informantene har i sine yrkeskarrierer erfart at anerkjennelse fra ledelsen fører til at de yter mer, ”blomstrer”, føler seg oppløftet, får mer lyst til å gå på jobb, og således bedrer trivselen. Dette kan vi se av sitatene under.

Hvis du føler at du blir ivaretatt og får positive tilbakemeldinger, så har du mye mer lyst til å gå på arbeid, enn at du får negativt og ... så da orker du ikke å gå dit. Så det har jo veldig mye å si at du får en positiv tilbakemelding. (Astrid)

Anerkjennelse betyr mye for meg, det betyr for *alle* sammen, å få anerkjennelse, og derfor så er det viktig å ... de som har lederskap i kommunen i forskjellige nivåer, at man gir anerkjennelse, gir ros. Helt vesentlig, og egentlig så burde det vært kanskje gitt enda mer på enkelte områder. Men jeg tror jo ... i vår organisasjon her så har det vært mye skamros (...) det var ikke måte på vet du, hvor mye skamros jeg har fått. Og det er hyggelig, det! (Arne)

Samtidig trenger ikke anerkjennelse nødvendigvis å kommuniseres via direkte ros.

Informantenes uttalelser viser at det er mulig å føle anerkjennelse fra ledelsen på andre måter. Andre handlinger eller oppførsel fra ledelsens side kan ha som signaleffekt at arbeidstakeren føler seg anerkjent. Det kan være vanskelig for informantene å sette ord på nøyaktig hva, utenom ros og skryt, som gjør at de føler seg anerkjent. For eksempel har ikke Jan fått så mange tilbakemeldinger fra sin ledelse, men har likevel følt at de har vært fornøyd med hans innsats, uten at han kan utdype det nærmere. Et noenlunde konkret eksempel er imidlertid at Bodil synes ros er mindre påkrevet dersom de ansatte føler at lederen *ser* dem, enn dersom de ikke føler det. For Dagny virker det som at fravær av kritikk er anerkjennelse nok, og at direkte ros til og med kan være negativt: ”Hvis at en får mye ros, vet du, så blir en nesten skeptisk”.

I tillegg til betydningen av å bli anerkjent som enkeltperson, viser funnene at det er viktig for trivselen at ledelsen anerkjenner alle yrkesgruppene på en arbeidsplass på lik linje. Det er leit å oppleve at sitt yrke anses som mindre viktig enn andre yrker, og at ledelsen favoriserer ansatte på bakgrunn av yrke. Bodils tidligere arbeidsplass består blant annet av en

yrkesgruppe som produserer tjenestene, og en gruppe som arbeider med støttefunksjoner. Hun tilhørte sistnevnte gruppe, men opplevde at ledelsen favoriserte den førstnevnte. Siden hun syntes hun gjorde en like god jobb som de andre, var det ubehagelig å føle seg mindreverdige:

Det var ingen god følelse det her at man ikke *så* – med det der er sånn som *alltid* vært, at man ser ikke den bakgruppen som faktisk [utfører støttefunksjonene]. Og det er klart det at de føler akkurat likedan som [tjenesteprodusentene], sikkert, at de gjorde en veldig god jobb, men ... så følte man på en måte at den ikke var så viktig. Det er heller ingen god følelse.

Derimot viser uttalelsene fra informanter som har tilhørt yrkesgrupper som kanskje ikke har den høyeste statusen, men likevel har blitt anerkjent og sett av både omgivelsene og ledelsen, at det har gitt effekter som økt selvsikkerhet og følelsen av å bli løftet opp. Det har også medført at de har ytt mer enn de egentlig behøvde. Funnene viser ulike eksempler på handlinger fra arbeidsgiverens side som kan gi arbeidstakerne følelsen av at deres yrkesgruppe er verdsatt. Også her oppstår gjerne opplevelsen av anerkjennelse via signaleffekter. For eksempel kan ledelsen, gjennom å gi arbeiderne utstyret og hjelpemidlene de trenger, signalisere mer til den aktuelle yrkesgruppen enn at de ønsker å bevare deres fysiske helse. Ved å utvise en holdning om at de ansatte ikke skal klare seg med ”tungt og gammelt, utslitt utstyr”, sender ledelsen samtidig ut signaler om at de anerkjenner yrkesgruppen. Videre kan det å inkludere tjenesteutøvere som ikke er ansatt på den konkrete arbeidsplassen i det sosiale miljøet sammen med yrkesgruppene de utøver tjenester for, gjøre at de føler seg anerkjent og sett. Det er hyggelig å bli invitert på julebord!

3.1.4.3 Oppmerksom og årvåken overfor de ansatte

Å bli *sett* av ledelsen var et gjennomgående og stadig tilbakevendende tema i intervjuene, og ser ut til å ha betydd mye for trivsel og motivasjon. Det ble også trukket frem som et forhold som kan gi optimal utnyttelse av seniorers ressurser, og føre til at de vil jobbe lenger. En tilstedeværende og deltakende leder gir de ansatte opplevelsen av å bli sett. Bodil sa det slik da hun ble bedt om å utdype hvordan en leder hun var fornøyd med *så* de ansatte: ”For det første så spurte de mye om hvordan det *gikk*. I lunsjen så var de veldig *deltakende*, for vi hadde eget lunsjrom, og var alltid der, og spurte og lo”. Flere påpekte betydningen av å hilse på de ansatte. ”At du føler at du blir sett, at du ikke blir oversett”, nevnte Astrid som eksempel på hva arbeidsgiveren kan gjøre for å holde seniorer i arbeid. Videre bør en god

leder være årvåken og ha ”antenner”, og fange opp ting som mobbing på arbeidsplassen. En god leder bør også ha en viss kjennskap til hvordan de ansatte har det privat. Som Arne sa:

Jeg tror nok at den private sfæren, altså hvordan man har det privat, har jo stor betydning for hvordan vi fungerer på en jobb. Det er klart det. Men da er det viktig at dem man jobber sammen med, hvert fall ledelsen, er litt kjent med det ... det kan være de som går gjennom et samlivsbrudd, for eksempel, det kan jo være at det skjer noen ting med ens egne unger og sånt, som gjør at fokuset kan fort bli på andre områder, og at du da på en måte ... fungerer- kanskje til en viss grad mistrives, da, på arbeidsplassen, uten at man kan henge det på selve arbeidsplassen. Så er det viktig at man fanger opp sånne ting, og kan være med også gjøre et bidrag der, på en eller annen måte.

Gjennom å oppdage at ansatte har problemer på hjemmebane og ta kontakt med de det gjelder, tror han at ledelsen kan oppnå tillit hos de ansatte og få dem til å åpne seg.

3.1.5 Kontakt med kolleger og tjenestemottakere

Vi har fått et innblikk i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nå skal vi se nærmere på relasjonen til andre mennesker arbeidstakere gjerne møter på arbeidsplassen, nemlig kolleger og tjenestemottakere. Funnene viser at kontakten med begge disse gruppene har påvirket informantenes trivsel og motivasjon. Gjennomgående har de hatt god kontakt med sine kolleger. Dette har påvirket trivselen og lyst til å gå på jobb. Ola mener at det sosiale miljøet er viktig for alle. På hans arbeidsplass er det sosiale miljøet ”ekstremt bra”. Det er mye latter – den kan høres i trappa allerede før han kommer inn – noe som gjør at trivselen blir stor. Samholdet mellom kollegene på Dagnys arbeidsplass er kanskje uvanlig nært, og hun verdsetter det høyt:

Vi er jo nesten som en familie på dagtid, og så drar vi hjem til våre familier på kveldstid, skulle jeg til å si. Så [vi har en] veldig god tilhørighet og god tone oss imellom altså, og det tror jeg er viktig (...) Humør og godt samhold, det tror jeg, og så ta vare på hverandre, det må være *veldig* viktig. Det er sånn som jeg ikke tenker på i hverdagen, for det *er* jo bare sånn!

Hun setter det gode samholdet i direkte sammenheng med pensjoneringstidspunkt, idet hun antar at hun hadde sluttet ved 65 dersom det sosiale ikke var på plass. Både hun og Jan tror at de kommer til å savne det sosiale miljøet når de går av med pensjon. Gudrun er pensjonist, og det er først og fremst det sosiale miljøet hun savner. Det følgende sitatet viser dessuten at et

godt samhold med kollegene kan veie opp for negative forhold og bidra til at seniorer står i arbeid lenger:

Veldig gode kolleger er faktisk det som jeg vil trekke frem som gjorde at – for det var andre forhold som gjorde at jeg *ikke* hadde lyst til å være der, men samholdet med kolleger var det viktigste for meg. (Bodil)

Å møte kolleger på andre arenaer enn arbeidsplassen gir trivsel. Datamaterialet inneholder entusiastiske fortellinger om julebord, høstfester, vårfester, lutefiskkvelder, grillkvelder, fredagspils, strikkeaftener, sommeravslutninger og HMS-marsjer. Informantene synes det er fint å få muligheten til å treffe kollegene i andre omgivelser og snakke om andre ting enn arbeidet. Kanskje kan dette bygge relasjoner som gjør at det blir lettere å omgås på arbeidsplassen.

Det har vært lettere å komme i kontakt med kolleger kanskje, det har letta jobben din, for du føler liksom at du blir mottatt positivt, og at du kan snakke sammen, ikke bare i arbeids ... at du kan ha litt sosialt utenom òg. Og det betyr jo litt for jobben, det gjør det jo, at du får litt annen input. (Astrid)

Kontakt med mennesker i jobben omfatter som nevnt også tjenestemottakere, slik som pasienter, elever og brukere. Informantenes utsagn viser at også det å ha et godt forhold til tjenestemottakerne og trives i deres selskap er motiverende og stimulerende. Som Astrid uttrykte det: ”De kan gi deg mye, de òg!” For eksempel var samværet med tjenestemottakerne noe av det Gudrun trivdes med på sin jobb. Det å kunne bidra til at tjenestemottakerne fikk det bedre gjorde at hun følte seg nyttig. Ola brukte en teknikk for å huske hva tjenestemottakerne fortalte om sine privatliv, for eksempel at de skulle på hytta, og så kunne han neste gang han møtte dem spørre hvordan de hadde hatt det der. Han gjorde det for å glede dem, men også for sin egen del. Jan tillegger forholdet til sine tjenestemottakere spesielt stor vekt. De viser glede når han kommer på jobb, og takknemlighet for jobben han gjør. Anerkjennelsen han får for sitt arbeid kommer i hovedsak fra tjenestemottakerne, og han synes det er hyggelig. ”Blant annet så sier de det at de vet ikke hva de skal gjøre nå når jeg slutter, da. Det syns jeg nå er ganske positiv tilbakemelding,” fortalte han. Han vektla betydningen av å yte service til tjenestemottakerne, og i likhet med for Astrid bidro dette til at han følte seg nyttig.

3.2 Spesielt for seniorer

I dette underkapittelet presenteres betydningen av forhold på arbeidsplassen som spesifikt angår seniorer. Kapittelet innledes med et underkapittel som presenterer informantenes opplevelser av å være en senior i arbeidslivet. De aldersrelaterte endringene vi der kommer inn på kan medføre behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, noe det påfølgende underkapittelet tar for seg. De neste to underkapitlene besøker på ny tematikken rundt forholdet til henholdsvis arbeidsgiver og kolleger, denne gangen spesifikt knyttet til å være senior i arbeidslivet. Det siste underkapittelet presenterer betydningen arbeidet i seg selv har for seniorer.

3.2.1 Å være en senior

For å få en forståelse av grunnlaget for hva som kjennetegner helsefremmende arbeidsplasser for seniorer, ut fra de unike behovene denne gruppen eventuelt måtte ha, har jeg utforsket hvordan det oppleves å være en senior i arbeidslivet. Informantene har blandede oppfatninger om dette. På den ene siden presenterte de alder som et tall de ikke tenkte over, eller noe de ikke merket. På den andre siden merket de at alderen medførte visse forandringer. Det var ikke uvanlig at informantene uttrykte begge disse oppfatningene. Selv om de ulike måtene å presentere alder på kan virke motsetningsfylte, er de imidlertid ikke nødvendigvis uforenlige. Det overordnede inntrykket er at informantene ikke *føler* seg gamle, på tross av at de kanskje merker alderen på kroppen eller funksjonsnivået. Følgende sitat belyser denne dobbeltheten nærmere:

Jeg har egentlig aldri følt meg som noen senior, men det er klart, det er du jo, når du ser på fødselsåret, men nei, jeg har ikke liksom tenkt noe særlig over det, men det er klart, du tenker jo litt på at du begynner å bli oppi åra, at du ikke står i- også, det kjenner en jo på kroppen, selv om jeg har vært frisk da, og sprek, for så vidt, så går det jo litt saktere, du må tenke litt mer på hva du gjør, og ikke snu deg så fort i svingene, så det er jo naturlig aldringsprosess, for å si det sånn. (Astrid)

I den grad alderen merkes, skjer dette på ulike måter. Fysisk belastende arbeid oppleves mer utfordrende, og kan gi slitasjeskader som gjør det vanskelig å fortsette. For Gudrun var hovedforskjellen mellom å være en eldre og en yngre arbeidstaker at hun ble fortere sliten enn tidligere. Ola tenker at det er utfordringer med data som kanskje har fått ham til å føle seg som en senior. Arbeid som medfører stort ansvar og arbeid ut over ordinær arbeidstid, kan også bli mer krevende. Jan skal jobbe litt lenger, men slippe mye av ansvaret han har i sin

nåværende jobb, og tror det blir godt. Den aldersrelaterte forandringen informantene oftest hadde merket var følelsen av at det går saktere i hodet. Arne brukte følgende bilde for å beskrive forskjellen mellom å være over 60 og å være i 40-årene:

Vi har noen sånne baller i lufta, ikke sant, hele tida, til stadighet. De ballene må være færre når du blir eldre, for å konsentrere deg, ikke sant. Før, så kunne du ha ting på gang, massevis med sånne baller, og så tar du dem ned etter hvert, og så blir du ferdig med dem, men de må bli færre. (...) Sånn er det å bli en senior! Du kan ha disse ballene, ja, men færre til enhver tid. (...) Det har jo med å ha oversikten til enhver tid, for har du mange baller, så er det lett for at noen baller blir glemt for en periode, ikke sant.

Mens han tidligere hadde systemet i hodet, må han nå være mer omstendelig og notere gjøremålene. Han er sikker på at det er mer krevende å arbeide for de over 60 enn for folk i 40-årene. Samtidig ønsker han ikke å overdrive dette, for han synes fortsatt det går greit. Jan og Dagny synes heller ikke at aldersforandringene påvirket hverdagen. Det virket heller ikke som det plaget dem. Bodil oppga et alternativt syn på aldring. Hun opplever ikke at det går saktere i hodet, men tror heller at andre kan ha en forventning om at seniorer henger litt etter. Samtidig mener hun at det er individuelt, og at mange andre seniorer ikke mestrer for eksempel data.

Informantene mener at seniorer kan ha utfordringer med å omstille seg og lære nye ting. Angående årsaken til dette eksisterte en viss ambivalens. På den ene siden kan innlæringsevnen være nedsatt. Ola og Arne er usikre på om eldre i det hele tatt har den samme evnen som yngre til å lære nye ting. De har ikke prøvd, men antar at seniorer har nedsatt innlæringsevne. En annen forklaring kan være at seniorer endrer fokus, eller mister interesse for enkelte ting, som det neste sitatet illustrerer.

Jeg tror kanskje når du har jobba lenge også ... det er klart, du holder deg jo oppdatert, men du føler liksom at du har nok, ikke sant? Du skjønner hva jeg mener? At du har lært nok, for å si det sånn! (Astrid)

Geirs fokus har endret seg med alderen. Han synes det er vanskelig å opprettholde interessen, og dermed ferdighetene, for oppgaver som innebærer rask håndtering av ting som kommer inn og skal sorteres. Evnen til planlegging og idéskaping, derimot, svekkes etter hans mening ikke med årene. Informantene tror at seniorer kan ha mindre interesse for teknologi enn yngre kolleger. Etter lange yrkeskarrierer er de ikke like "på" lenger. Generelt er det lett å stivne i et

mønster, og mange har begrenset evne til å fornye seg. Ola mener at seniorer generelt blir mer konservative, og i større grad ønsker å bevare status quo. Det kan også være at enkelte distanserer seg noe fra arbeidet, fordi de vet at de uansett snart skal slutte, noe dette sitatet antyder:

Sånn som det er nå, vet du, at jeg går imot – jeg vet at det ikke skal bli mitt ansvar, så det derre der trenger jeg ikke bry meg om, for at det er ikke jeg som skal ha det i neste omgang – det blir så en tenker sånn! (Jan)

Mens aldersrelaterte forandringer, uansett årsak, kan medføre visse utfordringer, har alderen gitt informantene en klar fordel, nemlig erfaring. Ola synes at noe av det gode med å bli senior er at han kan ”trekke opp av hatten erfaringer fra alt mulig”. Erfaringen gir seniorer en form for kompetanse som de yngre mangler, og denne lærdommen setter de stor pris på. Det kan føre til at de blir trygge på seg selv.

3.2.2 Seniortiltak

Faktorene som ble belyst i det forrige underkapittelet kan sies å være grunnlaget for seniorers behov for tilrettelegging, som er temaet i dette underkapittelet. Som vi skal se, handler de aktuelle tilpasningene både om å gi lettelser som følge av seniorers utfordringer, og utnytte deres styrker.

3.2.2.1 Fysisk tilrettelegging og datastøtte

For de informantene som har arbeidet på kontor, har behovet for kroppslig tilrettelegging vært begrenset. For de med fysisk belastende og repetitivt arbeid kan omplassering til en annen stilling eller å slippe det tyngste arbeidet hjelpe. Dette kan føre til at seniorer i disse yrkene orker å jobbe lenger. Ikke alle informantene med denne typen arbeid svarte spontant at de har hatt behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. Imidlertid har samtlige fått, eller selv sørget for å få, en form for lettelse av arbeidsoppgavene som har gjort det enklere for dem å stå lenger i arbeid. En problemstilling som dukket opp når det var snakk om tilrettelegging, var at tilrettelegging for seniorenene kan påvirke helsa til de øvrige kollegene negativt, siden det gjerne fører til at disse må ta mer av det tyngste arbeidet.

Det er vanskelig, syns jeg, for at du har jo en jobb der, vi vet hva jobben består i, så det vil jo være belastning for *andre* hvis *du* skal ha lettere arbeidsoppgaver. Så akkurat *det* syns jeg er litt vanskelig. (Astrid)

For seniorer i arbeidslivet kan det som nevnt være utfordrende å henge med på data. Ola må ha brukerstøtte oftere enn sine kolleger. Han er opptatt av at det bør være en allmenn aksept for at seniorer oftere har behov for dette:

Det er noe med å legge til rette ... for at man kan få brukerstøtte på data uten at man skal føle det som et *nederlag*, ikke sant? Det er så *kjempeviktig!* At man innser at *sånn er det!* Vi *har* faktisk ikke hatt det på ungdomsskolen, vi!

Når det gjelder tilrettelegging for data virker det imidlertid som informantene stort sett er fornøyd med ordningene de hatt. De ordningene informantene rapporterte at de har hatt, har i hovedsak vært hjelp fra kolleger, og mulighet til å kontakte en IT-avdeling.

3.2.2.2 Tilrettelegging i form av bonuser og redusert arbeidstid

Informantene var gjennomgående positive til seniortiltak i form av bonuser og redusert eller fleksibel arbeidstid, men det var de to sistnevnte som i størst grad ble vektlagt. En fordel med å ha fleksibel arbeidstid for seniorer er at de har en annen døgnrytme. Bodil syntes det var fint å komme litt tidligere på jobb, og kunne dra litt tidligere. Dagny ga nokså klart uttrykk for at redusert arbeidstid var viktigere for henne enn bonusutbetalinger. Også Ola mente at seniorer kan ha behov for å jobbe kortere dager eller ha flere feriedager. De informantene som selv ikke har hatt behov for redusert arbeidstid, mener likevel at andre kan behøve det. En årsak til at det er godt med ekstra fri, er at seniorer kan bli fortere slitne enn da de var yngre, og at det går saktere i hodet. Kortere arbeidsdager eller flere fridager gjør det mulig å hente seg inn, og kan gjøre det lettere å jobbe lenger. Dagny har ekstra fridager, noe som gir henne mer energi på jobb, bedre trivsel, hun har blitt ”kvikkere” og kanskje blidere, og får unna mer.

Da får du puste litt, og ... hvert fall *jeg*, da, har ikke *så* ... per i dag har jeg ikke *sånn driv* som jeg hadde når jeg var 40, for eksempel. Jeg har faktisk blitt slakkere etter 60, *da* kjente jeg det at åh ... (Dagny)

Fordi hun blir fortere sliten enn før, satte også Gudrun pris på halve dager, noe hun hadde en periode før hun gikk av med pensjon. Det ga henne overskudd, også etter arbeidsdagen. Ola mener at seniorpolitikk i form av bonuser og ekstra fri dessuten kan signalisere til seniorenene at ledelsen setter pris på arbeidet deres, og dermed ha som signaleffekt at seniorenene føler seg verdsett. Han antydte at å fjerne slike tiltak kan medføre at flere førtidspensjonerer seg, fordi de føler at arbeidsplassen ikke verdsetter at de jobber frem til pensjonsalder. Han påpekte at førtidspensjonerer er mer kostbart for kommunen enn seniortiltak.

3.2.2.3 Tilrettelegging i form av tilpassede arbeidsoppgaver

Et utbredt syn blant informantene er at arbeidsgiveren bør utnytte seniorers erfaring og kompetanse. Som Bodil sa det:

Jeg tror (...) at det er *kjempeviktig* å benytte den arbeidsressursen som ligger i eldre arbeidstakere, den erfaringen og, som regel så er vi jo ganske friske òg, da. Ikke har vi syke barn og ... kan ha syke barnebarn, men.

En måte seniorenes erfaring og kompetanse kan utnyttes på, er å endre eller tilpasse arbeidsoppgavene, om nødvendig. Dette kan føre til en mer hensiktsmessig bruk av deres kompetanse og ressurser, med tanke på at evnen eller viljen til å utføre enkelte oppgaver kan svekkes, mens andre ferdigheter bevares eller bedres med alderen. Det å få oppgaver som passer den enkelte, kan gi økt arbeidsevne og overskudd. Jan tror at seniorer med arbeid som innebærer stort ansvar, kan ha behov for endrede arbeidsoppgaver, fordi det kan være tyngre å sitte med mye ansvar som senior. Det er imidlertid fint å bruke erfaringen. Geir syntes som nevnt at rutineoppgaver ble et ork på slutten, og skulle gjerne hatt mer kreative oppgaver i stedet. Han mener at seniorer bør fritas fra oppgaver de ikke mestrer, samt oppgaver som ikke føles meningsfulle eller givende. Da han fikk spørsmål om hva han tenker at ledelsen bør gjøre for å stimulere seniorer til å jobbe lenge, svarte han:

Det er jo det å kunne være oppmerksom på den verdien som de representerer, og at den verdien må tas ut, og at den delen som de ikke er så flink til lenger, at de kan bli fritatt mer for det. (...) Altså at jobben blir mer skreddersydd.

Seniorers erfaring og kompetanse kan også utnyttes ved at de får videreføre kunnskapen til yngre kolleger. Ola brukte følgende som eksempel på hvordan seniorers kompetanse kan benyttes på best mulig måte:

Matche, for eksempel... eldre arbeidstakere med yngre, og gi uttrykk for at den yngre arbeidstakeren *trenger* den matchinga (...) Jeg har oppdaget *så* mange ganger i løpet av de siste 10-20 årene på jobben min at i diskusjoner på en arbeidsplass hvor det stort sett er yngre arbeidstakere, og hvor du sitter med en historikk, at man sitter og diskuterer problemer som *vi...* - som er gjennomdiskutert for 30 år siden, og som man fant løsninger på, altså, løsninger som da etter hvert er *forkastet*, av ulike grunner (...) det kan være litt lurt å snakke med folk som har vært gjennom det – de har jo faktisk prøvd!

Det rapporteres om positive opplevelser med dette, både når det gjelder formelle og uformelle ordninger for kunnskapsutveksling. For eksempel har Geir opparbeidet en god oversikt over kommunens historie, slik som hvilke vedtak som har ført frem til ulike tiltak tidligere, hvor det har stått hus, og så videre, og blir ofte spurt om slike ting.

Jeg føler det som at jeg har vært verdsatt som en sånn *kunnskapskilde*, i og med at jeg har vært så lenge i jobben da, at jeg kan, at de kommer til meg og spør om sånn og sånn, hva var det egentlig som skjedde den gangen, og at jeg husker... at jeg kan ha en verdi *sånn*, det har vel vært en motivasjonskilde, kanskje, da. (Geir)

Jan har en lærling, og trives med å lære bort det han kan. ”Jeg synes det er ganske positivt, for at jeg får beskjed om det at [vedkommende] lærer veldig mye da, og det er veldig god følelse, det”, sa han. Arne har også viderefremmet sin kunnskap til yngre kolleger. Siden han har opparbeidet mye erfaring gjennom årene, har han kunnet bidra med sitt, og han har valgt å være tilgjengelig. Han mener at det er viktig at seniorer ikke holder ting for seg selv, men får frem sin kunnskap til yngre kolleger, og at det er en åpenhet rundt dette. Ettersom han har ledererfaring fra tidligere, har han blant annet kunnet videreføre noe av denne erfaringen til lederen han senere fikk selv. Dette opplevde han som positivt, og det var nyttig for begge to. Videreføring av kunnskap og erfaring fra seniorer til yngre kolleger kan med andre ord gagne alle parter. For senioren kan det føre til at de føler seg nyttige og verdsatt.

3.2.3 Arbeidsgiverens opptreden overfor seniorer i arbeidslivet

Måten seniorer blir møtt på av ledelsen etter at de blir seniorer, har betydning for deres arbeidsrelaterte helse. I dette underkapittelet presenteres informantenes tanker om hvordan arbeidsgiveren bør opptre for å fremme deres helse og øke deres motivasjon til å fortsette i arbeidet så lenge som mulig.

3.2.3.1 Snakke med senioren

Informantene påpekte at seniorer har ulike behov for tilrettelegging. Som følge av dette kan det være fornuftig at arbeidsgiveren snakker med den enkelte. Det kan gi en mer skreddersydd tilrettelegging, og bedre utnyttelse av ressursene. Samtalene kan være uformelle, eller strukturerte medarbeidersamtaler.

I samtaler så får man frem en del sånne ting i forhold til belastning. Det er jo noen som kanskje vil ha reduserte arbeidsoppgaver i en periode, mens andre ikke vil ha det, og det får man aldri frem hvis man ikke snakker med hverandre. (Bodil)

De strukturerte samtalene kan dreie seg om hvordan det er å være en senior i arbeidslivet. Seniorene kan fortelle hvordan de har det, hva som eventuelt plager dem, hva som kan gjøres annerledes, og hvordan de kan motiveres til å arbeide lenger. Lederen kan gjerne oppfordre dem til å stå lenger i arbeid. I tillegg til at samtaler mellom leder og arbeidstaker muliggjør skreddersydd tilrettelegging, kan de også få arbeidstakeren til å føle seg ivaretatt og *sett*. Som tidligere nevnt er informantene opptatt av å bli sett, og det har i seg selv en betydning for trivsel. Informantene la vekt på at kontakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal være personlig og ekte, ”ikke bare med ferdigskrevne ark som skal fylles ut”, som Gudrun sa. Det rapporteres om varierende grad av personlig kontakt med arbeidsgiver. Dagny har ikke hatt strukturerte samtaler med ledelsen etter at hun ble senior, men har heller ikke tenkt så mye over det. Hun tror imidlertid at hun hadde opplevd det som litt positivt hvis sjefen hadde kalt henne inn da hun var mellom 60 og 62, for ved 62 hadde hun anledning til å ta avtalefestet pensjon. Da kunne lederen fått høre hva hun tenkte, og spurt hva de eventuelt kunne gjøre for å få henne til å gå til 65. Samtidig tenker hun at det kanskje burde gått litt pent for seg, for det kan føles negativt, og noen er veldig hårsåre når det gjelder alderen. Jan er fornøyd med kontakten han har hatt med sin leder, som var av det mer uformelle slaget:

Han lederen min, han kan jeg gå og snakke til når jeg vil, og da gjør jeg det; jeg går inn på kontoret til han (...) der går jeg inn og snakker når jeg vil, og da setter han seg til. Så jeg tar opp det meste. Veldig åpent forhold til han, da.

De som virket mest engasjert i betydningen av samtaler mellom ledelsen og seniorene, hadde selv savnet slike samtaler. De fortalte også mest om sine erfaringer på området. ”Nei, det hadde vi *ikke*, så det kunne jeg *virkelig* ha tenkt meg”, svarte Gudrun da hun ble spurt om hvorvidt hun hadde hatt medarbeidersamtale med arbeidsgiveren. Også Bodil savnet medarbeidersamtaler med ledelsen:

Også var det noen ting med at når det var et halvt år igjen, så forventer jeg at ... at leder skal begynne å spørre meg om hva *jeg* har lyst til og, og det ble aldri gjort! Så det er også en sånn følelse man får da, at man vil ikke ha deg her! Det kan godt være at det er *jeg* som følte det sånn, men ... men så lenge jeg *følte* det, så er det en genuin ... opplevelse av situasjonen, tenker jeg, da.

Mangelen på initiativ fra ledelsens side til å ha medarbeidersamtaler var en av tingene som ga henne følelsen av at hun ikke var ønsket, og dette påvirket pensjoneringsbeslutningen, både for henne og Gudrun.

3.2.3.2 Signalisere at seniorer er ønsket

Funnene viser tydelig at opplevelsen av å bli sett på som en ressurs av ledelsen kan føre til at seniorer yter mer, at deres ressurser utnyttes optimalt, og at de kan ønske å stå i arbeid lenger. ”Jeg tror ledelsen må vise at de er interessert i at de eventuelt skal fortsette, så tror jeg kanskje mange ville gjøre det”, sa Gudrun. Arbeidstakeren bør få vite arbeidet de gjør er viktig, og ledelsen må unngå å gi seniorenne inntrykk av at det egentlig ikke er bruk for dem lenger. Et eksempel på hva som kan gi seniorer det sistnevnte inntrykket, er at ledelsen fratir dem arbeidsoppgaver, som vi kommer tilbake til i neste avsnitt. Ola synes generelt det er kjempeviktig ”å få en arbeider til å skjønne at han er en helt uunnværlig del av maskineriet”. På spørsmål om hvilket råd han ville gi til en arbeidsgiver som ønsker å ha seniorer i arbeid så lenge som mulig, svarte han:

Ja, først og fremst å signalisere at den kompetansen vedkommende har – selv om de kanskje jobber senere, selv om de kanskje er tregere på å tilegne seg nye ting, selv om de kanskje skulle trenge tilrettelegging på forskjellige måter, så er den kompetansen dem sitter på nyttig for bedriften. Det er nok det viktigste ... Og at man *ønsker* at vedkommende skal jobbe der.

Ola tror mange seniorer vil fortsette i arbeid dersom lederen viser interesse for det, men tror at mange har følelsen av at omgivelsene mener at de burde slutte. Han synes det er synd at flere arbeidsgivere ikke ansetter folk over 45. Han tror at bakgrunnen for dette er at ledelsen ikke synes at seniorer har god nok omstillingsevne, men mener at erfaringen seniorer har kan kompensere for dette.

Ifølge Ola har seniorenne med seg en ballast som arbeidsgivere burde sette mer pris på, selv om innlæringsevnen kanskje er dårligere. Selv har han opplevd at ledelsen har satt stor pris på hans erfaring og kompetanse, og det har ofte blitt trukket frem at han har den bakgrunnen han har. Stort sett hadde informantene positive opplevelser på dette området. For eksempel sier Astrids ledere at de har bruk for henne og kompetansen hun har. Hun synes det er positivt at arbeidsplassen fortsatt har bruk for henne, og det har inspirert henne til å jobbe lenger. Jan har den samme følelsen, og dette fører til at han fortsetter med god samvittighet de siste månedene. Bodil har derimot hatt en annen opplevelse. Hun følte at hennes erfaring og kompetanse ikke ble verdsatt.

Altså, jeg har hatt så interessante arbeidsoppgaver, så det er derfor jeg sier at ... egentlig så burde jeg ha fortsatt, men at ... motivasjonsfaktoren var ikke der, da, fordi

når en ikke fikk den støtten eller at man ble sett på den måten som *jeg* forlangte at jeg skulle bli. (Bodil)

Hun opplevde å bli fratatt arbeidsoppgaver, på tross av at hun selv syntes hun hadde mye å bidra med. På slutten følte hun at ledelsen var glad for å bli kvitt henne, for da slapp de lønnsutgiften. Dette ga en vond følelse som hun synes var helt unødvendig, og det hadde betydning for når hun gikk av med pensjon.

3.2.3.3 Behandle seniorer på lik linje med yngre kolleger?

En nærliggende problemstilling knyttet til det å føle seg ønsket av arbeidsgiveren er hvorvidt arbeidsgiveren skal behandle seniorer på samme måte som yngre kolleger, eller om en viss grad av forskjellsbehandling kan være legitimt. Informantene snakket om at de ikke ønsket å bli satt på sidelinjen eller forskjellsbehandlet. Dagny var usikker på hva hun syntes om å eventuelt bli innkalt til samtaler på bakgrunn av alderen, og påpekte at mange seniorer kanskje ikke ønsker å bli påminnet om at de blir eldre. Samtidig ble det som tidligere nevnt tatt til orde for at arbeidsgiveren bør anerkjenne forskjellene mellom yngre og eldre arbeidstakere. Dette medfører nødvendigvis en form for forskjellsbehandling. For eksempel mente Gudrun at ledelsen burde tatt mer hensyn til hennes alder, for eksempel ved å innkalle til samtaler. Tilsvarende mente Geir at han burde ha blitt behandlet annerledes på grunn av alderen:

Det har jeg merket på meg sjøl, at det er ting som *bedres* med alderen, og det er ting som svekkes med alderen, og det at en og får litt annet fokus da. Det bør være noe som arbeidsgiveren er obs på.

Det ser også ut til at informantene har et noe konfliktfylt syn på hvorvidt seniorer bør inkluderes i omstillingsprosesser og delta på kurs. Flere ga uttrykk for at det er positivt å slippe til yngre krefter. Årsaken er at yngre har mer driv, pågangsmot og nye ideer. Astrid fortalte at på hennes arbeidsplass fikk ikke de over 62 de samme mulighetene til å delta på kurs. På en måte syntes hun det var riktig å slippe til de yngre, men hun syntes samtidig at det var greit å holde senioren oppdatert også. Bodil ble den siste tiden utestengt fra omorganiseringsprosjekter. Også hun var usikker på hva hun syntes om det. Hun vet ikke om det var riktig at det var de yngre som fikk delta, eller om det hadde vært rimelig at hun også fikk være med. Men hun hadde lyst til å delta, og følte at hun kunne bidratt med sin kompetanse, så hun syntes det var leit.

3.2.4 Mottatt av kolleger som senior

Forholdet til kollegene og måten kollegene har behandlet dem på etter at de ble seniorer har hatt betydning for trivselen på arbeidsplassen. Det dominerende inntrykket er at deres kolleger har vært inkluderende og behandlet dem som likeverdige. Følelsen av å være verdsatt av og likeverdig med kollegene har hatt stor betydning for trivselen. Å bli inkludert i det sosiale miljøet som før ble satt i direkte sammenheng med pensjoneringstidspunkt. Som Bodil sa det: ”Å, det er viktig! Og den dagen du ikke føler deg likeverdig, så er det like før du går enten inn i en krok og blir sittende der, eller går av med pensjon, tenker jeg. Kjempeviktig!”. Gudrun følte seg verdsatt av kollegene blant annet fordi de spurte henne om råd, og hun følte seg aldri tilsidesatt. Ola synes at seniorer bør inkluderes i det sosiale miljøet utenfor arbeidsplassen:

Det å være eldre på en arbeidsplass og likevel bli spurt om du har lyst til å være med ut og ta en sånn *lønningspils*, hvis man har lov til å si det lenger da, eller, ja, eller *ut sånn*, *det* er jo hyggelig, og det har hvert fall *jeg* alltid vært med på.

Han påpekte imidlertid at det det er viktig at seniorer ikke blir spurt bare fordi kollegene føler at de *må* spørre, men at seniorer er en *selvsagt* del av fellesskapet. Ellers kan de gjerne føle seg litt gamle, tror han.

Kolleger kan hjelpe senioren med oppgaver som kan være utfordrende for dem. Flere av informantene hadde kolleger som villig hjalp til med slike ting. Når det gjelder data ser det ut til at kollegene kan fungere som en ressurs: informantene i undersøkelsen kan bare spørre kollegene når de står fast, og da får de ofte tilstrekkelig hjelp. For eksempel var ikke Arne like flink som de yngre på data. Han fortalte lattermildt at han ropte om hjelp, og at ”hjelpa kommer straks! Gjerne fra en yngre kollega. Ikke måte på hvordan de stiller opp!”. Gudrun hadde vanskeligheter med enkelte arbeidsoppgaver på slutten av sin karriere. Kollegene hennes tok hensyn til dette. Det oppsto en slags stilltiende, uformell ordning, hvor kollegene lot henne slippe disse oppgavene. Ledelsen var ikke involvert i ordningen.

Følelsen av å bli utstøtt, satt på sidelinjen eller litt uglesett påvirker trivsel og motivasjon negativt. Selv om informantene stort sett er fornøyd med måten kollegene har behandlet dem på, inneholder datamaterialet enkelte eksempler på forskjellsbehandling og forsøk på utpressing av seniorer fra kollegenes side. Ola og Geir har opplevd situasjoner hvor de følte at yngre kolleger ønsket at de skulle slutte. Dette skjedde i form av hint som ikke nødvendigvis var myntet på dem, men som traff dem. I Olas tilfelle sa en kollega åpent at ledelsen burde vurdere å kvitte seg med folk som ikke mestret data. Dette opplevdes nedverdiggende. Geir ble

utsatt for en lignende episode. Han fikk hint om at jobben han gjorde ikke var verdifull, og hørte en kollega si at det var ”daukjøtt i organisasjonen”. Jan har ikke opplevd noe slikt personlig, men vært vitne til at lignende ting har skjedd med andre. Han tror at det ikke alltid er ledelsen som presser ut seniorer. Det kan vel så gjerne være kollegene, for eksempel fordi de opplever seniorer som en belastning. Han synes at lederen i slike tilfeller kan ha et ansvar for å snakke med kollegene.

Også Dagny og Astrid har opplevd å få kommentarer fra kolleger angående alderen sin. Disse kommentarene har imidlertid sannsynligvis hatt mer humoristiske hensikter, og de har blitt oppfattet som relativt harmløse. Dagnys kolleger kunne spørre: ”husker du på det nå?”, og seniorer omtales som ”gamlinger” på hennes arbeidsplass. Samtidig uttrykker kollegene at de ønsker at hun skal fortsette. Noen av Astrids yngre kolleger spør om hun ikke snart skal slutte, fordi de vil ha hennes stilling. Det virker imidlertid som hun har en nokså humoristisk holdning til dette.

3.2.5 Betydningen av arbeid i seg selv

Til nå har vi sett på forhold ved selve arbeidsplassen. Informantenes uttalelser viser imidlertid at også det å være i arbeid i seg selv har betydning. Selv om denne betydningen antakelig henger sammen med de andre forholdene, spesielt det sosiale miljøet, er den mer enn summen av betydningen til de andre forholdene. Med andre ord kan det å være i arbeidslivet i seg selv ha betydning for helse, velvære og avgangstid, noe dette underkapittelet tar for seg. Dette illustreres av følgende sitat:

Du følger jo *med* i det som foregår på en annen måte, da, når du er ute blant folk. Og fysisk så er vi jo aktiv [på min jobb], da. Så sånn sett, både fysisk og psykisk har det jo vært en *stor* fordel, synes jeg [å jobbe lenge] – likeens sosialt òg. (Gudrun)

Gudrun nevnte her både et fysisk og et sosialt aspekt. Av disse er det er imidlertid det sosiale aspektet som er mest sentralt i undersøkelsen generelt. Det vil si hvordan arbeidsplassen kan bidra til å dekke behovet for sosial kontakt, noe vi også kan se i dette sitatet fra Bodil: ”Det er utrolig motiverende å være ute i jobb, det å være på en arbeidsplass, det å få snakket med mennesker i løpet av dagen”. I tillegg ble pensjonstilværelsen, som jo er alternativet til å være i arbeid, gjerne forbundet med tap, kjedsomhet og tomhet, hvert fall hvis den ikke fylles med aktiviteter. ”Hvis han skal slutte, så må han hvert fall ha noe positivt å gjøre på fritida i

etterkant,” sa Jan. ”Jeg tror de taper så mye – ikke penger, hvis du tenker sånn, men taper så mye i seg selv hvis de slutter for tidlig”, sa Astrid. Bodil tror ikke seniorer blir noe lykkeligere om de går av på 62, og tror det er mange som ikke ser ”at det er mye fritid å fylle”.

Gudrun og Bodil har gått av med pensjon, og syntes det var kjedelig, i tråd med det de har uttalt over. Geir har en litt annen opplevelse. Han hadde tilsvarende tanker før han gikk av med pensjon. Han trodde at arbeidet var viktig for å beholde identiteten, men han har endret syn etter at han ble pensjonist.

Det er vel en av mine egenskaper at det som jeg holder på med vil jeg ikke gi slipp på egentlig, altså det ... var jo ganske spent på, og kanskje litt nervøs for, hva som møtte meg på andre sida av den ... når jeg gikk ut døra her, hva slags tilværelse blir det nå? Og den er jo veldig bra, da. (Geir)

Det skal nevnes at han er en aktiv pensjonist, og slik sett har nok å fylle tiden sin med, så han har unngått det informantene ser på som det negative med å være pensjonist, som er lediggang. Det han fremstiller som positivt er at han som pensjonist slipper de oppgavene han ikke lenger mestrer så godt eller er interessert i, og heller kan bruke tiden sin på mer lystbetonte aktiviteter. Alt i alt er hovedinntrykket at arbeidet har en betydning i seg selv, fordi det fyller et behov for sosial kontakt, og gir mulighet til å følge med på det som skjer. I tillegg er det et alternativ til den kjedelige pensjonisttilværelsen, og det kan opprettholde den fysiske formen.

3.3 Individuelle faktorer

I dette underkapittelet, som består av tre deler, presenteres individuelle forhold med betydning for pensjoneringsatferd. Den første delen presenterer informantenes holdninger om egeninnsats og pensjon. I den andre delen presenteres informantenes egen kompetanse, bidrag og personlighet. Avslutningsvis følger en del om betydningen av seniorers livssituasjon.

3.3.1 Holdninger om egeninnsats og pensjon

Tidligere har vi sett på hvordan arbeidsplassen kan motta og behandle seniorer på best mulig måte. Imidlertid finnes det også en klar oppfatning om at individet har et medansvar for å holde seg frisk, oppegående og i arbeid. For eksempel mener flere av informantene at seniorer bør forsøke å styre sin tenkemåte i retning av å bli mer positiv og proaktiv. Svarene på hvilke råd de vil gi andre seniorer som ønsker å jobbe lenge, reflekterer denne holdningen. Blant

annet ble andre seniorer rådet til å ”sørge for å trives”, ”stå på og ta utfordringer”, ”være motivert og ha en positiv holdning”, og som Arne sa litt lattermildt: passe på at de ”ikke blir en sur grinebiter”. Geir synes det er viktig å være en interessert i arbeidet sitt, og generelt være en interessert samfunnsborger. For ham har det vært viktig å ikke begrense fokuset på verden og samfunnet

... sånn at en bare blir smalere og smalere i fokuset, som jeg ser det er noen som gjør, og det er jo bortimot livsfarlig, syns jeg. Da begrenser du og begrenser du og til slutt så er det nesten ingenting, da er det senga og fjernkontrollen igjen.

I tillegg til å påvirke sine holdninger kan seniorer ta ansvar for egen karriere, ved å legge inn en mer konkret egeninnsats. Det ble for eksempel gitt uttrykk for at seniorer har et ansvar for å holde seg faglig oppdatert, og at det er litt opp til en selv å henge med på data. Dagny rettet kritikk mot seg selv på det sistnevnte området:

Alt skal jo gå på nett nå, og det syns jeg er litt tungvint (...) ... men det har med tilvenning og *vilje!* Jeg mangler kanskje litt vilje òg. Jeg syns at det er litt kjedelig, da. Da blir jeg litt sånn Mm. Men hvis jeg hadde sett mer positivt på det, så hadde det sikkert gått mye lettere òg! (...) Det tror jeg ikke har noe med arbeidsplassen å gjøre, det har noe med *meg!* Jeg klarer ikke å interessere meg for ... noe data.

Hun tror at det at det går litt sent i hodet kan være en treningssak, og bemerket at hun selv kunne trent mer ved å lære et vers om dagen, men hun beskrev seg selv som litt lat. Hun synes ikke at arbeidsgiveren skulle behøve å tilrettelegge noe særlig på dette området – det er *hun selv* som kunne gjort mer. Et annet utbredt synspunkt når det gjelder tilrettelegging, som også viser en holdning om at seniorer bør ta ansvar for seg selv, er at arbeidstakere selv må ta initiativ til å få tilrettelegging dersom de har behov. De forventer ikke nødvendigvis at ledelsen ser behovet og tar initiativ – de trenger ingen barnepike. Dagny synes som nevnt at hun burde trent hjernen mer. Seniorer kan også investere i sin egen helse og funksjon ved å holde kroppen i form og innta riktige kroppsstillinger når de er på jobb.

Der har jeg sagt bestandig at du må tenke – hvert fall *jeg* har tenkt sånn, at hvis jeg skal løfte, så tenker jeg hele tida hvordan jeg skal løfte, så det tror jeg er viktig, at du tar vare på din egen helse, altså. (Astrid)

Ola gjorde en innsats for å holde seg i arbeid ved å ta videreutdanning i god voksen alder. En av grunnene var at han hadde observert at tidligere kolleger faglig sett var på nedtur etter at de ble seniorer, noe han ikke ønsket å oppleve. Hans tidligere yrke stilte store krav til blant annet dataferdigheter, noe han tror er ekstra utfordrende for seniorer. Ved å ta

videreutdanningen, som var innen et felt han har stor interesse for, har han i stedet opplevd en opptur og fått mulighet til å utvikle seg. Han tror at dette er en viktig grunn til at han har jobbet så lenge som han har gjort.

I informantenes utsagn kan vi også se antydninger til holdninger om når seniorer ”bør” å gå av med pensjon, dersom de er friske, vel å merke. ”Det er ganske *naturlig* i dag å stå i jobb til man er 67, hvis man har en jobb som ikke gjør an man er *totalt* utslitt”, sa Bodil. Hun synes at seniorer skal motivere seg til det. Tilsvarende rådet Astrid andre seniorer til å prøve å stå i jobben hvis de klarer. Dagny oppsummerte det slik:

Jeg syns jo det at vi har *plikt* til å, hvis vi er frisk og alt sånn, så *bør* vi jo gå til 67, uansett, jeg da. Heller da, hvis du begynner å skranke litt, at du kan få tilrettelagt, for det er jo ... har jo nesten en sånn *samfunnsplikt* til det, syns jeg. Bør ikke gå av ved 62 hvis at du er frisk! Det er greit at en skal ha det litt godt i alderdommen òg, men ... ja, kanskje få litt seniorpolitikk og sånn.

Basert på slike uttalelser ser det ut til å eksistere en holdning om at seniorer bør jobbe til pensjonsalder, dersom de ikke har noen spesiell grunn til å gå av tidligere.

3.3.2 Informantenes egen kompetanse, bidrag og personlighet

Et gjennomgående trekk ved informantene er at de virker trygge på egen kompetanse og bidrag, og opplever at de har kunnskap eller ferdigheter som arbeidsplassen har behov for. Dette kommer frem i sitater som: ”jeg *vet* at jeg kan bidra med ting” (Ola), ”jeg har masse å gi” (Bodil), og ”sånn som det er per i dag da, så mener jeg jo sjøl da at det her kan jeg” (Dagny). De som sa noe om sin egen personlighet, beskrev seg selv som sosiale og omgjengelige, og syntes det var fordel i arbeidslivet. Her er noen av Astrids betraktninger om hvorfor hun har jobbet så lenge og hvor lenge hun skal fortsette:

Hvor lenge skal jeg si ja [til å jobbe]? Det ... tenker litt på det! Det har jo med trivsel å gjøre da, så lenge en trives [med] å gå litt på jobb da, så er det jo positivt (...), men jeg er en utadvendt person da, så jeg har ikke noe problem med å ta kontakt med folk, for det er klart, man er jo forskjellige der òg, mange er jo veldig beskjeden og forsiktig og tør ikke å snakke med folk eller, så, klart, hvis du ikke har noe ... det er jo lettere for de som er litt utadvendt ja ... og har lettere for å komme i kontakt med folk”

I tillegg fremhevet de ofte evnen til å si fra hvis noe er galt. Etter å ha svart på et spørsmål om tilrettelegging, sa Gudrun: ”også har jeg kanskje vært flink og sagt fra hvis at det har vært noe

som har vært vondt, har ikke vært sånn bortkommen”. Astrid har heller aldri vært redd for å si fra, og tror dette er en avgjørende egenskap for å kunne ha den jobben hun har. Da hun innledningsvis ble spurt om helse på arbeidsplassen, snakket hun om ulike forhold på arbeidsplassen som kan påvirke helse. Samtidig ga hun uttrykk for at det går begge veier: hun tror at det å være sterk – fysisk og psykisk – også er en forutsetning for å klare seg i jobben hun har. Det kan også virke som at mange av informantene benytter seg av helsefremmende tilbud mer enn andre kolleger. For eksempel har Geir jevnlig benyttet seg av noen treningsfasiliteter arbeidstakerne på hans arbeidsplass har fått tilgang til på fritiden. Han synes at flere burde benyttet seg av tilbudet. Tilsvarende har Astrid hatt en positiv holdning til tiltak rettet mot å bedre arbeidsstillinger, i motsetning til en del kolleger. Videre tror hun at enkelte bare *har* en negativ holdning til arbeidet generelt, og at det i enkelte tilfeller ikke kan endres.

3.3.3 Livssituasjon

Funnene indikerer at forhold som økonomi, familie og hva informantene ønsker av pensjonisttilværelsen også kan påvirke pensjoneringsbeslutningen. For noen har økonomi vært en avgjørende årsak til at de jobbet til pensjonsalder, mens det for andre har vært uten betydning. Økonomi var hovedårsaken til at Gudrun jobbet så lenge som hun gjorde. Også Dagny måtte jobbe til pensjonsalder for å få full opptjening. Samtidig ville hun sluttet tidligere hvis ikke det sosiale var på plass. Ola og Geir ser ut til å ligge et sted i mellom. De oppga ikke økonomi som den viktigste årsaken til at de fortsatte, men nevnte det som en faktor. For Bodil var det uviktig – hun jobbet fordi hun hadde lyst. Også hensynet til ektefeller har hatt varierende grad av betydning. Geir hadde ikke tenkt på problemstillingen i det hele tatt. For Arne har det hatt en viss betydning, men han og kona har ikke diskutert det. I motsatt ende av skalaen finnes en holdning om at ektefeller har separate liv og interesser, og dermed ikke trenger å samkjøre seg når det gjelder pensjon. Dette kan vi se av sitatene under:

Nei, det har ikke hatt noen betydning [tidspunktet som mannen gikk av med pensjon], (...) han har vært pensjonist i [noen] år, men han har sitt eget liv og skapt seg sitt eget liv, så sånn sett, så synes han det var greit å være alene hjemme, har [sin omgangskrets], så det var ikke noe press fra han på at jeg skulle gå av. Helt og holdent mitt eget valg. (...) Nei, det har ikke vært noe tema i det hele tatt. (Bodil)

Jeg vet jo om dem som har gått av for ... [det var en] dame [som jeg vet om], nettopp, skulle jeg til å si, for at mannen, han skulle gå av, og da skulle hun òg gå av. Men det

syns jeg er litt rart jeg, da. (...) Det bryr jeg meg ikke noe om, nei, for (...) jeg er jo *meg*, og mannen er *seg*. (Dagny)

Å være uten livsledsager kan i seg selv være en grunn til å jobbe lenge. Det kan være tungt å slutte for enslige som blir alene hjemme. Da blir trivselen på jobb ekstra viktig. De enslige informantene ga uttrykk for at det er annerledes for dem enn for de som er gift.

Arne var opptatt av hensynet til pensjonisttilværelsen og at seniorer ikke har noen garanti for hvor lenge de vil være friske, noe det følgende sitatet viser:

Jeg vet ikke hva du gjorde i år 2000, men det er ikke mer enn 15 år siden! Så hvis du tar en pendel og svitsjer den tilbake til 2000 – det er ikke lenge siden, det! Men *fremover*, hvor gammel er du da? Og du vet aldri, som sagt, hvilken livssituasjon man egentlig har. Man kan være frisk og gå turer ... Ja. Har vi hytte [...], og så mange sånne ting man kan håpe at man er, sånn at man kan utnytte det tidsrommet til fritidsaktiviteter – man har ingen garanti! Og jeg *vet* jo, og det er også folk som jeg har jobba sammen med (...) som har gått av med pensjon, og innen et år etterpå, så ligger de på kirkegården. Eller to år! Nå skal ikke det være noe overskyggende, det er ikke noe *jeg* har fokus på i det hele tatt, men det er nå *nevnt!* Så livet går i ulike faser. Og nå går jeg inn i den *siste* fasen, der man skal utnytte pensjonisttilværelsen på en fornuftig og *god* måte, og hjelpe både familie og venner, og delta på forskjellige ting, om det er kulturaktiviteter eller friluftaktiviteter og sånne ting – som en ikke har så mye *tid* til når man er i en jobbsituasjon. Så det er jo ikke bare arbeidsplassen som er bestemmende for når du går av med pensjon, men det er hva du ønsker å bruke *resten av livet* til!

Han ønsket å utnytte pensjonisttilværelsen mens han fortsatt var frisk og sprek. Selv om jobben hans var veldig interessant, ønsket han å fokusere på andre ting i den siste fasen av livet.

3.4 Essens

Generelt kan gode fysiske forhold, interessante arbeidsoppgaver og muligheten til å påvirke arbeidsoppgavene og –hverdagen fremme seniorers arbeidsrelaterte helse og sannsynligheten for at de vil arbeide lenger. Alderen er noe informantene ikke ser ut til å identifisere seg med. Likevel merkes den, noe som kan gi behov for tilrettelegging. De har hatt glede av gode arbeidsmiljøer og kolleger som har inkludert dem som seniorer. Forholdet til tjenestemottakere har også hatt betydning for trivselen. Arbeidsgiveren har en betydelig

påvirkning på arbeidsrelatert helse, generelt og spesifikt for seniorer. Ledelsen kan initiere helsefremmende tiltak som tilrettelegging, fleksibel arbeidstid, seniorsamtaler og seniorgoder. I tillegg har lederens atferd avgjørende betydning – lederen bør være tilstede, se de ansatte, samt gi anerkjennelse og vise tillit, men også ha evnen til å ta tak og gripe inn ved behov. Dessuten kan tiltak fra arbeidsgiverens side påvirke de ansatte både direkte og indirekte. For eksempel kan hjelpemidler gi de ansatte mindre slitasjeskader, men også følelsen av anerkjennelse. Tilsvarende kan seniortiltak som ekstra fri gi mer overskudd på jobb, og i tillegg signalisere til seniorene at ledelsen verdsetter arbeidet deres. Også individuelle faktorer spiller inn på pensjoneringsatferden. Seniorer kan gjøre en innsats for å stå lenger i arbeid, gjennom å ha en positiv holdning, holde seg i form fysisk og mentalt, og ta ansvar for å holde seg oppdatert. I tillegg har personlig økonomi, familiesituasjon og fremtidsutsikter betydning for når seniorer går av med pensjon.

4 DISKUSJON

I dette kapitlet vil funnene og metoden i oppgava diskuteres. Funnene diskuteres i de første tre underkapitlene, i lys av det overordnede, helsefremmende rammeverket. De to første underkapitlene tar for seg helsefremmende ressurser på virksomhetsnivå; henholdsvis generelle ressurser som har hatt betydning for informantenes helse og motivasjon til å arbeide lenge, og ressurser som angår seniorer spesifikt. Det neste underkapitlet diskuterer betydningen av ressurser på individnivå. Det fjerde underkapitlet består av metodediskusjon. Deretter presenteres oppgavas viktigste bidrag til forskningsfeltet. Oppgava avsluttes med en konklusjon.

4.1 Hvilke generelle ressurser på virksomhetsnivå fremmer seniorers helse?

En del av forholdene som har hatt innvirkning på informantenes arbeidsrelaterte trivsel og motivasjon til å fortsette, angår som nevnt arbeidstakere i alle aldre. Dersom en sammenligner forskning om generelle helsefremmende forhold på arbeidsplassen og forskning på hva som har betydning for seniorer spesielt, vil en finne betydelige sammenfall. Eksempler på sammenfallende forhold i forskningen er mulighet til faglig utvikling (Bakker et al., 2004; Fisher et al., 2016; Thorsen et al., 2016), utfordringer (Fisher et al., 2016; Torp, 2013), innflytelse (Bakker & Demerouti, 2007; Schalk et al., 2010; Solem, 2012), autonomi (Bakker & Demerouti, 2007; Schalk et al., 2010; Solem, 2012; Vaandrager & Koelen, 2013), varierte oppgaver (Bakker & Demerouti, 2007; Taneva et al., 2016), betydningsfulle oppgaver (Bakker & Demerouti, 2007; Taneva et al., 2016; Vaandrager & Koelen, 2013), sosial støtte (Bringsén et al., 2012; Taneva et al., 2016; Torp, 2013; Vaandrager & Koelen, 2013), fleksible løsninger (Loeppke et al., 2013; Peterson & Spiker, 2005; Taneva et al., 2016), og anerkjennelse (Schaufeli & Taris, 2014; Taneva et al., 2016). I dette underkapitlet diskuteres forhold som retter seg mot alle aldersgrupper, som har hatt betydning for informantenes helse og motivasjon til å arbeide lenge. Den første underdelen tar for seg betydningen av kjennetegn ved arbeidsoppgavene, mens den andre diskuterer autonomi og fleksibilitet. Deretter diskuteres informantenes oppfatninger av hva som kjennetegner en helsefremmende leder, i lys av teoriene om helsefremmende lederskap som ble gjennomgått i innledningen.

4.1.1 Spennende oppgaver som gir arbeidsglede og utvikling

Innen et generelt helsefremmende perspektiv skal arbeidet blant annet være stimulerende, tilfredsstillende og fornøyetlig (World Health Organization, 2017 c). Disse kriteriene ser ut til å være oppfylt for informantene, som stort sett har hatt interessante oppgaver de har trivdes

med. Det har hatt direkte betydning for pensjoneringstidspunkt. Her kan det også trekkes paralleller til det tidligere nevnte begrepet *salutogene nærværskvaliteter*, som blant annet omfatter arbeidsglede. Arbeidsglede kan tenkes å henge sammen med trivsel, noe informantene har opplevd knyttet til arbeidsoppgavene sine (Vinje & Ausland, 2013). Siden interessante oppgaver har gitt trivsel, motivasjon og engasjement, samt hatt betydning for å holde seg i arbeid, kan det forstås som en ressurs innen jobbkrav-ressursmodellen. Informantene har varierte interessefelter, men et felles kjennetegn for hva som oppleves som spennende oppgaver er at de bør være varierte fremfor rutinepregede. Dette samsvarer med jobbkrav-ressursmodellen, hvor varierte oppgaver er betraktet som en jobbressurs (Schaufeli & Taris, 2014). Videre har informantene verdsatt oppgaver som gir mulighet til å utvikle seg. Utviklingsmuligheter (Vogt et al., 2016) og læring i forbindelse med arbeidet (Bringsén et al., 2012) regnes som helsefremmende ressurser.

4.1.2 Autonomi og fleksibilitet

Autonomi var viktig for informantene, både når det gjaldt fleksibel arbeidstid og det å kunne påvirke arbeidsoppgavene og delta i beslutningsprosesser. Dette har vært stimulerende, inspirerende og motiverende, og således skapt en helsefremmende prosess. Både jobbkrav-ressursmodellen og salutogenese betrakter jobbkontroll, autonomi og myndiggjøring som noen av de viktigste jobbressursene, og myndiggjøring er et sentralt element i helsefremming generelt. Jobbkontroll har også blitt knyttet til sterk OAS (Vogt et al., 2016), og kan som nevnt knyttes til håndterbarhets-elementet. Å være med på å utforme arbeidet og ha ansvar for resultatene kan også oppleves meningsfullt (Vaandrager & Koelen, 2013). Som nevnt har informantene til felles at de har bidratt til å skape noe, fra store prosjekter til små tiltak på arbeidsplassen. Dette kan tenkes å knyttes til meningskomponenten i OAS, fordi det beskrives som givende, og det gir informantene ansvar for resultatene; kan hende også et eierskap til prosjektene. Videre ser det ut til at det å kunne påvirke arbeidsoppgavene er motiverende, uavhengig av om påvirkningen fører til store endringer i kommunen, eller mindre endringer lokalt på arbeidsplassen. Innenfor en fenomenologisk tilnærming kan påvirkning dermed tolkes som et fenomen som oppleves på noenlunde samme måte, uavhengig av kontekst, og dermed kunne kalles en essens eller invariant struktur. Myndiggjøring i helsefremming generelt har som mål å gi mennesker mulighet til å styre sine helsedeterminanter (World Health Organization, 2017 c). Ut fra funnene ser det ut til at tilgang til fleksibel arbeidstid kan gi arbeidstakere mulighet til å styre faktorene som skaper helse eller uhelse på en nokså konkret måte. For en av informantene var det godt å sove litt lenger når hun hadde hodepine,

og komme på jobb når hun følte seg bedre. Dette førte til at hun kunne yte bedre på jobb. Fleksibilitet anses hovedsakelig som positivt av våre informanter. Arbeidstakere kan imidlertid også foretrekke en fastsatt timeplan og mer struktur (Bringsén et al., 2012).

Noen av funnene i denne studien antyder også et behov for struktur. For stor grad av autonomi ser ut til å kunne ha negative konsekvenser, som at arbeidstakeren tar på seg for mye arbeid og kollapser. Putnam, Myers, og Gailliard (2014) omtaler fenomenet ”autonomy control-paradox”¹, som går ut på at dess mer frihet og autonomi arbeidere har, dess mer intensivt arbeider de, og dess mer vil de føle seg kontrollert og begrenset av arbeidet. Noen informanter uttrykte et ønske om å bli styrt mer av ledelsen, for eksempel gjennom at lederen uttrykker hva som forventes av arbeidstakeren, og således gir den ansatte mer å styre etter selv. Det kan imidlertid virke som behovet for at lederen tar kontroll og skaper struktur er størst i tilfeller hvor arbeidstakeren ikke mestrer oppgavene. I slike tilfeller er ikke arbeidstakeren nødvendigvis klar over at han eller hun ikke mestrer. Dette kan tenkes å skape dilemmaer for lederen, men for arbeidstakeren kan det være helsefremmende på lang sikt. Dette kan synes å være i strid med det teoretiske rammeverket hvor autonomi står sentralt, men det er ikke nødvendigvis uforenlig med et generelt helsefremmende rammeverk. Per definisjon innebærer ikke myndiggjøring utelukkende å tilby selvstyre, men også å utruste individet med ressurser som styrker evnen til å klare seg selv (Lindström & Eriksson, 2010). Når arbeidstakere mangler selvvinnsikt, kan det tenkes at de i realiteten ikke er i stand til å styre selv. Ut fra funnene kan det se ut til at autonomi har begrenset verdi når arbeidstakeren ikke mestrer oppgavene. En mulig egenskap hos en helsefremmende leder er som nevnt at vedkommende skaper struktur når det trengs. Dette gjelder spesielt i stressende situasjoner (Nyberg et al., 2005). I neste underdel diskuteres helsefremmende lederskap videre.

4.1.3 Helsefremmende lederskap

Informantenes beskrivelser av helsefremmende ledere ligger nært teoriene transformasjonsledelse og tjenende lederskap. For eksempel ønsker de oppmerksomme, årvåkne og deltakende ledere. Å bli sett av lederen er svært viktig. Både transformasjonsledere og tjenende ledere kjennetegnes av at de er menneskeorienterte. Imidlertid har lederstilene ulikt fokus. Mens transformasjonsledere har organisatoriske mål for øye, legger en tjenende leder til rette for tilfredsstillelse av arbeidstakernes behov (Stone et al., 2004). Siden denne undersøkelsen utforsker helsefremmende lederskap fra arbeidstakeres ståsted, er det ikke overraskende at det er de ansattes behov som står i sentrum,

og at lederen som skisseres har flest fellestrekk med en tjenende leder. Denne ledertypen har som nevnt tillit til de ansatte, noe som ut fra funnene fremstår som en sentral helsefremmende egenskap hos en leder. Som diskutert over støtter flere av funnene tidligere forskning som tilsier at jobbkontroll, autonomi og deltakelse er viktige helsefremmende faktorer på jobb. På bakgrunn av dette gir det mening at det å tilrettelegge for at ansatte får kontroll over arbeidsforholdene, samt muliggjøre deltakelse, anses som generelle helsefremmende egenskaper hos en leder (Nyberg et al., 2005). Å gi de ansatte kontroll over arbeidsforholdene, samt tilfredsstille deres behov, kan tenkes å gi dem muligheten til å kontrollere egne helsedeterminanter. Dermed kan det betraktes som myndiggjøring. Jamfør forrige underkapittel er det mulig at det å frata arbeidstakeren noe styring er hensiktsmessig i tilfeller hvor vedkommende ikke mestrer. Dette er ikke nødvendigvis i strid med teorien om tjenende lederskap, dersom struktur i slike tilfeller kan betegnes som et behov.

Noe annet som har betydning for informantene er å bli rettferdig behandlet av ledelsen som yrkesgruppe. Dette kan det være nyttig for ledere å være klar over, både fordi det motsatte kan gi svært negative effekter, og fordi det å gjøre relativt små handlinger, slik som å gi arbeiderne nytt utstyr eller invitere på sosiale sammenkomster, kan ha store positive effekter i form av følelsen av anerkjennelse og større ytelse. Også denne typen atferd kan karakterisere en tjenende leder, siden denne typen leder fokuserer på de ansattes velvære. Når det gjelder personlighet, virket det som at informantene ønsket en karismatisk leder, ut fra beskrivelser av en helsefremmende leder som positiv, blid og utadvendt. På dette punktet samsvarer funnene bedre med transformasjonslederskap (Stone et al., 2004).

4.1.4 Forholdet til kolleger og tjenestemottakere

Som nevnt regnes mellommenneskelige faktorer som sosial støtte, sosiale relasjoner og sosialt miljø (engelsk: social climate) som viktige jobbressurser. Av disse ser *sosial støtte fra kolleger* ut til å være den mest brukte variabelen for forholdet til kolleger på arbeidsplassen i jobbkrav-ressursmodellen, selv om sosialt miljø i teorien også regnes som en jobbressurs (Schaufeli & Taris, 2014). Sosial støtte fra kolleger innen jobbkrav-ressursmodellen operasjonaliseres ofte som muligheten for å få hjelp fra kollegene (Anthun & Innstrand, 2016; Näswall, Baraldi, Richter, Hellgren, & Sverke, 2006). I den forstand er det en direkte ressurs, siden instrumentell støtte hjelper individet med det konkrete arbeidet, noe som kan bidra til å oppnå arbeidsrelaterte mål (Bakker & Demerouti, 2007). Som nevnt i innledningen er dette vist å gi engasjement. Fra et salutogent ståsted definerer Vaandrager og Koelen (2013) sosial

støtte som muligheten til å få hjelp fra leder og kolleger, samt at leder og kolleger lytter og reflekterer. Dette kan som nevnt øke håndterbarhetsaspektet i OAS (Bringsén et al., 2012; Vaandrager & Koelen, 2013). Det ser ut til at dette har hatt betydning etter at informantene har blitt seniorer, siden kollegene har hjulpet til med utfordrende oppgaver.

Ellers vektlegger informantene forhold som tilknytning og samhørighet. Den gode kontakten med kollegene har skapt trivsel og motivasjon. Som i Nilsson, Andersson, Ejlertsson, og Troein (2012) sin undersøkelse, ble kolleger omtalt som ”familie”, og informantene la vekt på humor og bekræftelse. Også her er begrepet salutogene nærværskvaliteter relevant, hvor en av kvalitetene er relasjonell kvalitet, som vil si at kollegene vil hverandre vel (Vinje & Ausland, 2013). Vaandrager og Koelen (2013) trekker frem sosiale relasjoner som en av de viktigste generelle motstandsressursene på arbeidsplassen. Følelsen av tilhørighet har en sterk påvirkning på motivasjon og emosjoner, og sosialt klima kan knyttes til meningsfullhetskomponenten i SOC (Nilsson et al., 2012; Vaandrager & Koelen, 2013). Det å være en del av en større gruppe kan være meningsfullt i seg selv (Bringsén et al., 2012). Videre er det vist at endringer i opplevd jobbklima kan føre til endringer i OAS og medfølgende endringer i velvære (Feldt et al., 2000).

Ut fra funnene ser det ut til at det å arbeide med eller for tjenestemottakerne kan gi en opplevelse av at arbeidet er betydningsfullt, og at jobben en gjør har en positiv innvirkning på andre mennesker. Å utgjøre en forskjell for andre mennesker gir engasjement (Vinje & Ausland, 2013). Betydningsfulle oppgaver regnes som en jobbressurs både i salutogenese og jobbkrav-ressursmodellen (Vaandrager & Koelen, 2013). Det å videreføre sin kunnskap og erfaring til yngre kolleger hatt betydning for informantene etter at de ble seniorer. Slike handlinger ga en følelse av å være nyttig. Opplevelsen av å være nyttig er en jobbressurs som kan knyttes til belønning og meningskomponenten i OAS (Nilsson et al., 2012), og en av de viktigste salutogene nærværskvalitetene (Vinje & Ausland, 2013). I tillegg til at arbeidet med eller for tjenestemottakere har gitt følelsen av at arbeidet har betydning for andre, har selve relasjonen til tjenestemottakerne vært motiverende. Tjenestemottakerne har også gitt anerkjennelse. Siden samværet med tjenestemottakerne har vært givende og motiverende, kan den motiverende prosessen være sammenlignbar med den sosiale relasjonen til kollegene.

4.2 Hvilke ressurser på virksomhetsnivå har spesifikk betydning for seniorer?

Av de generelle helsefremmende forholdene som ble nevnt i forrige del, antyder litteraturen at enkelte kan være ekstra viktige for seniorer i arbeidslivet. Dette gjelder fleksibilitet (Schalk et al., 2010) og autonomi (Anthun & Innstrand, 2016). Det kan også være nødvendig med spesielle tiltak for å opprettholde arbeidsprestasjoner og motivasjon. Dette underkapittelet tar for seg betydningen av ressurser på virksomhetsnivå som spesifikt angår seniorer som gruppe, eller har ekstra stor betydning for seniorer i arbeidslivet. For å skape en forståelse av grunnlaget for behovet for disse ressursene og tiltakene, innledes underkapittelet med en del om hvordan informantene har opplevd det å bli seniorer i arbeidslivet.

4.2.1 Å bli senior

Forskning tyder som nevnt på at forskjellene mellom seniorer og yngre arbeidstakere er mindre enn tidligere antatt. Informantene ser ut til å mene det samme. De føler seg ikke som seniorer, og har hatt lite behov for tilrettelegging. Imidlertid eksisterte det en dobbelthet hos informantene i beskrivelsene av å være senior i arbeidslivet. Selv om de ikke følte seg som seniorer, hadde de fleste opplevd aldersrelaterte forandringer. De endringene som ble rapportert, var typiske aldersrelaterte endringer som svekkelser i kognitiv og fysisk kapasitet, samt bedringer i form av økt erfaring (Loeppke et al., 2013; Schalk et al., 2010). Funnene tilsier at noen seniorer har behov for ekstra tilrettelegging på arbeidsplassen. Før vi ser på konkrete tilretteleggingstiltak, diskuteres et viktig suksesskriterium for vellykket seniorpolitikk, nemlig at seniorenne føler seg ønsket på arbeidsplassen.

4.2.2 Verdsettelse av seniorarbeidskraft

Verdsettelse av seniorarbeidskraft er et suksesskriterium for god seniorpolitikk, og lederen har en viktig rolle, blant annet som signalgiver (Steinum, 2008). Anerkjennelse er vist å ha økende grad av betydning for følelsen av forpliktelse og tilknytning til arbeidsplassen ettersom arbeidstakere blir eldre (Anthun & Innstrand, 2016). Ønsket informantene har om å bli sett av lederen og få høre at lederen ønsker at en skal fortsette, er også beskrevet andre steder (Hilsen & Steinum, 2006; Taneva et al., 2016). Verdsettelse fra nærmeste leder og signaler fra lederen om at seniorer er en nyttig ressurs er viktige kriterier for lange yrkeskarrierer (Hilsen & Steinum, 2006). I lys av det overordnede helsefremmende rammeverket kan anerkjennelse og verdsettelse fra ledelsen tolkes som viktige ressurser som motiverer informantene til å arbeide lenge.

Årsaken til at betydningen av verdsettelse diskuteres før betydningen av konkrete seniortiltak, er at følelsen av verdsettelse i enkelte tilfeller kan være en medvirkende årsak til seniortiltakenes positive virkning (Hermansen, 2014; Solem, 2012). Signaleffektene seniortiltak kan gi i form av en følelse av verdsettelse, utgjør noe av årsaken til at det er vanskelig å måle effekt av seniortiltak (Solem, 2012). I funnene finnes flere eksempler på atferd eller tiltak fra arbeidsgiversiden som har gitt en opplevelse av verdsettelse og anerkjennelse, og således gitt signaleffekter. Det ble nevnt eksplisitt at nettopp seniorpolitikk kan føre til at seniorene føler seg verdsatt. En informant antydte at fjerning av seniortiltak kan medføre flere tidligpensjonerings som følge av at seniorene ikke føler seg verdsatt, og påpekte at førtidspensjonerings er mer kostbart for kommunen enn seniortiltak. Dette kan også betraktes fra en annen synsvinkel. Hermansen (2014) påpeker at dersom tiltak som mer fritid primært virker gjennom signaleffekter, kan andre mindre kostbare tiltak ha samme effekt. Alt i alt tilsier funnene at verdsettelse og anerkjennelse har stor betydning for informantene, og at dette er noe arbeidsgiveren kan spille på for å fremme lange yrkeskarrierer. Imidlertid fremkommer det også at aldersendringer som det at seniorer kan bli fortere slitne, har gitt behov for tilpasninger. Dette diskuteres i neste underdel.

4.2.3 Arbeidsplassens tilpasning til seniorers aldersrelaterte endringer

Som nevnt kan aldringsprosessen medføre svekkelser på enkelte områder, men også bedringer på andre. Arbeidsprestasjoner påvirkes blant annet av ergonomi og organisering av arbeidet. Relativt små tilpasninger kan bedre prestasjonene slik at de ikke blir nedsatt selv om arbeidsevnen isolert sett kan være det. Nedsliting kan motvirkes ved at kravene tilpasses til endrede forutsetninger hos arbeideren (Solem, 2012). Dette underkapittelet tar for seg betydningen av fleksibel eller redusert arbeidstid, økonomiske insentiver, fysisk tilrettelegging, datahjelp og individuell tilpasning av arbeidet, og diskuterer det i lys av eksisterende empiri.

Det virker som fleksibel eller redusert arbeidstid har vært betydningsfullt for informantene. Betydningen av fleksible løsninger for seniorer i arbeidslivet, slik som fleksibel arbeidstid og redusert arbeidstid, vektlegges også av flere forfattere (Cahill, James, & Pitt-Catsoupes, 2015; Charles & DeCicca, 2007; Loeppke et al., 2013; Peterson & Spiker, 2005; Schalk et al., 2010; Taneva et al., 2016). Når det gjelder redusert arbeidstid, fant Hermansen (2014) i sin undersøkelse av norske forhold at tilbud om ekstra fri kan påvirke seniorer til å jobbe lenger. Forfatteren mener en mulig forklaring er at det gir mulighet til å forene arbeid og fritid på en

bedre måte, men påpeker at kvalitative metoder er bedre egnet til å utforske meningsinnholdet i denne typen funn (Hermansen, 2014). Funnene i denne oppgava kan sies å støtte teorien om at ekstra fri gir større mulighet til å forene arbeid og fritid. Ekstra fri kan gi mer overskudd og energi både på jobb og på fritiden. For informantene kom behovet for ekstra fri av at de fortere ble slitne som følge av alderen. Videre viser funnene at seniorers endrede døgnrytme er en årsak til at fleksibel arbeidstid er nyttig. Studier viser at seniorer ofte oppgir ønske om mer fritid som årsak til tidlig pensjon, og slik sett kan ekstra fri antas å utsette pensjonering (Hermansen, 2014). I tråd med dette uttalte en informant at hun kunne jobbet lenger hvis hun kunne jobbet redusert. Det er imidlertid ikke sikkert at det å tilby redusert arbeidstid vil gi ønsket resultat for arbeidsgiveren og samfunnet. Muligheten til redusert arbeidstid kan også resultere i at de som ellers ville jobbet fulltid, går ned i stilling, i stedet for at de som ville gått tidlig av med pensjon fortsetter å jobbe (Midtsundstad, Hermansen, & Nielsen, 2012).

Informantene nevnte også bonusordninger. Peterson og Spiker (2005) hypotetiserer at økonomiske insentiver som bonuser for å arbeide lenge kan bidra til lengre yrkeskarrierer. Dette fremsto ikke som viktig for våre informanter, noe som samsvarer med tidligere forskning som tilsier at indre belønning, som meningsfullhet og anerkjennelse, er viktigere for seniorer enn ytre belønninger, som lønn (van Dam, van Vuuren, & Kemps, 2016). En informant foretrakk redusert arbeidstid fremfor bonusordninger. En mulig forklaring på dette er at økonomiske insentiver ikke er en respons på slitenhet, med mindre det kombineres med kortere arbeidstid eller andre tilpasninger (Solem, 2012). Tilretteleggingstiltak som bonuser og lønnsøkninger er lettere definerbare og ”spredbare” enn løsninger som berører jobbinnholdet (Steinum, 2008). Løsningene medfører ikke behov for individuell kartlegging, og kan fort bidra til at virksomheten unnlater å vurdere årsakene til tidligavgang på en grundig måte (Bogen & Midtsundstad, referert i Steinum, 2008, s. 15). Steinum (2008) påpeker også signaleffekten, og at jobbinnholdet kan være viktigere. Videre viser forskning at de økonomiske insentivene i selve pensjonssystemene kan veie opp for andre økonomiske insentiver, og at forhold som livslang læring antakelig er viktigere (Engelhardt, 2012).

Loeppke et al. (2013) anbefaler tilrettelegging av de fysiske omgivelsene som helsefremmende tiltak for seniorer i arbeidslivet, tilpasset seniorers fysiske behov. Informantene i studien oppgir i hovedsak at de ikke har hatt behov for fysisk tilrettelegging. For noen av de med fysisk krevende yrker, kan det tenkes at det at de ikke oppga behov for fysisk tilrettelegging, skyldtes at de noen år tidligere hadde endret stilling eller

arbeidsoppgaver. Dette ble beskrevet som avgjørende for å fortsette å arbeide, og disse tilpasningene kan ha bidratt til å bedre deres arbeidsprestasjoner. Funnene kan dermed sies å støtte teorien om at fysisk tilrettelegging er viktig for seniorer i fysisk belastende yrker (Solem, 2012).

Funnene viser gjennomgående positive holdninger til seniortiltak og tilrettelegging. Dette er i tråd med tidligere forskning som tilsier at tilgang til HR-tiltak kan øke seniorers motivasjon til å arbeide lenger (Furunes et al., 2015; Peterson & Spiker, 2005). I en studie av norske forhold fant imidlertid Midtsundstad et al. (2012) ingen sammenheng mellom innføring av HR-tiltak på arbeidsplasser og pensjoneringstidspunkt. Dette står i kontrast til informantenes uttalelser og anbefalinger i internasjonal forskning (Peterson & Spiker, 2005). Fraværet av effekt betyr imidlertid ikke nødvendigvis at HR-tiltak ikke virker. Norske seniorer får stort sett de samme tilbudene etter de samme fordelingskriteriene, på tross av at ansatte i ulike industrier og foretak har vidt forskjellige behov (Midtsundstad et al., 2012). Arbeidere med fysisk belastende arbeid har behov for lettelser, tilpasninger og kortere arbeidstid, mens seniorer som ikke er fysisk slitne, best kan stimuleres av verdsettelse, å bli regnet med og få nye utfordringer (Solem, 2012). Informantene påpeker også at ulike yrkesgrupper kan ha ulike behov. Særlig de som jobber på kontor uttaler gjerne at de selv ikke trenger fysisk tilrettelegging, men at andre yrkesgrupper kan behøve det. Steinum (2008) har undersøkt et utvalg norske virksomheter for å finne eksempler på god seniorpolitikk. Lokale løsninger var ett av suksesskriteriene, noe som kan støtte informantenes syn, samt antydningene (Solem, 2012) om at HR-tiltak bør tilpasses ulike virksomheters behov. Undersøkelsen fant også at det ikke er det enkelte tiltaket som er avgjørende, men at arbeidsgiveren bør utforme en virkemiddelpakke bestående av ulike tiltak. Det er summen av tiltak som har effekt. Dessuten ble det pekt på at seniorpolitikk omfatter mer enn kun ordninger og tiltak. Det handler om et langsiktig arbeid med aktivt lederengasjement (Steinum, 2008).

Hver enkelt senior kan ha behov for å få tilpasset arbeidet til egne evner, ønsker og behov. (Furunes et al., 2015; Loeppke et al., 2013). Informantene påpeker at seniorer er individer med ulike behov for tilrettelegging, og tar til orde for individuell, skreddersydd tilpasning. De er som nevnt positive til HR-tiltak, men ønsker også ikke-standardiserte løsninger, som at arbeidsgiveren tar kontakt og spør hva arbeidsplassen kan gjøre for å motivere dem som individer til å arbeide lenge. Dette kan føre til at den enkelte får den tilpasningen han eller hun trenger, får brukt sine styrker, samt slipper oppgaver han eller hun ikke mestrer eller

verdsetter. Slike individuelt forhandlede avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kalles som nevnt I-deals. Også I-deals gir signaleffekter fordi de signaliserer at arbeidsgiveren bryr seg om den enkelte ansatte (Bal et al., 2012). Dette gir informantene uttrykk for når de sier at samtalene med arbeidsgiveren gir følelsen av å bli sett. Tilsvarende viser funnene at mangelen på initiativ fra ledelsen til å gjennomføre medarbeidersamtaler kan gi en følelse av å være uønsket, og medvirke til at seniorer pensjonerer seg tidligere enn de ellers ville gjort. Funnene indikerer at det å ta initiativ til individuelle samtaler hvor arbeidsgiver og arbeidstaker kommer frem til individuelle løsninger, er noe av det viktigste en arbeidsgiver kan gjøre for å motivere seniorer til å arbeide lenger, både på grunn av muligheten for skreddersydd tilrettelegging og signaleffekten det gir. Basert på det som er gjennomgått i dette underkapittelet om lederens atferd overfor seniorer i arbeidslivet, ser det ut til at tjenende lederskap er helsefremmende også spesifikt for denne gruppen.

4.2.4 Kollegers møte med seniorer på arbeidsplassen

Som nevnt i innledningen, viser forskningen ulike resultater når det gjelder sammenhengen mellom forholdet til kolleger og pensjeringstidspunkt. Enkelte studier indikerer imidlertid at sosialt miljø er en betydningsfull fastholdelsesfaktor (Hilsen & Steinum, 2006), samt at sosial tilhørighet kan gi en følelse av støtte fra organisasjonen (Taneva et al., 2016). Dette samsvarer med funnene i denne undersøkelsen. Noe av det informantene har satt pris på, er å bli inkludert i miljøet og behandlet som likeverdige, og funnene indikerer at forholdet til kollegene kan påvirke pensjeringstidspunkt. For informantene kan det sies at de sosiale relasjonene har fungert som ressurser. At det sosiale miljøet bidro til at en informant jobbet lenger, på tross av negative forhold, kan ut fra jobbkrav-ressursmodellen tolkes som at det sosiale miljøet var en ressurs som reduserte negative krav. Tilsvarende kan vi, fra et salutogent perspektiv, si at det å ha denne ressursen kan ha dempet de negative effektene av stressorer på jobben. Som nevnt knyttes sosialt klima til opplevelse av mening (Vaandrager & Koelen, 2013). Vi var tidligere inne på den sosiale støtten informantene fikk fra kollegene i form av hjelp til å utføre oppgaver. Stort sett har informantene blitt behandlet som likeverdige og inkludert i miljøet. Samtidig finnes noen eksempler på diskriminering og forsøk på utstøting. Presset om å gå av kan komme fra arbeidsgiver, men også fra kolleger som ønsker opprykk (Solem, 2012). I funnene finnes et eksempel på det sistnevnte. Videre ser enkelte ut til å ha blitt negativt behandlet fordi de ikke mestrer enkelte arbeidsoppgaver. De mer humoristiske kommentarene som beskrives kan også tolkes som aldersdiskriminering. Små

detaljer som kommentarer rundt ”seniluka” og ”alzheimer light” kan bidra til passivitet og bekrefte negative selvbilder hos eldre (Solem, 2008).

4.2.5 Refleksjoner rundt aldersdiskriminering i arbeidslivet

I resultatkapittelet stilte jeg spørsmål rundt hvorvidt forskjellsbehandling av seniorer og yngre arbeidstakere kan være legitimt. Det er en ambivalens i funnene når det gjelder spørsmål om aldring, og hvordan informantene ønsker å bli behandlet sammenlignet med sine yngre kolleger. Enigheten om nødvendigheten av seniortiltak medfører imidlertid nødvendigvis en viss grad av forskjellsbehandling, som kan sies å være helsefremmende. Spørsmål rundt aldersdiskriminering er relevant for problemstillingen, da fremtidige veivalg på dette området vil kunne påvirke seniorers arbeidsrelaterte helse og velvære på ulike måter. Det er stort sett enighet i litteraturen om at spesielle seniorordninger er hensiktsmessige. Imidlertid kan HR-praksiser rettet mot seniorer også bidra til å øke fordommer mot denne gruppen (Gaillard & Desmette, referert i Furunes et al., 2015, s. 286). Som nevnt mener mange forskere at det bør fokuseres på seniorers styrker fremfor begrensninger, og at forskjellene mellom seniorer og yngre er mindre enn tidligere antatt. Med *vellykket aldring* og tilsvarende konsepter innenfor det som kalles den positive aldringsdiskursen, som står sterkt i dagens samfunn (Rudman, 2006, 2015), har det oppstått en økende erkjennelse av at seniorer har mange ressurser og er i stand til å bidra i arbeidslivet. Funnene i denne oppgava bekrefter at seniorer kan være ressurssterke. Norske myndigheter ønsker å bedre holdningene til seniorer og forebygge stereotypier og diskriminering i arbeidslivet (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015).

Imidlertid kan antialdersdiskriminering i arbeidslivet potensielt bli et tveegget sverd. Ifølge Duncan (2008) går dette til tider i retning av såkalt aldersnøytralitet, som vil si at alder skal være irrelevant på arbeidsplassen. Det er en mulighet for at det aldersløse samfunn blir en realitet i fremtidens Norge (Hippe et al., 2012). Dette kan svekke og degradere spesiell beskyttelse for eldre, og frata seniorer goder de trenger på grunn av faktiske aldersrelaterte endringer. Videre kan kriteriene for å kunne arbeide etter den type lovgivning være produktivitet og evne (Duncan, 2008). Hippe et al. (2012) postulerer at det i Norge kan bli snakk om et legegoddkjent ”grønt kort” som bestemmer hvem som får arbeide etter fylte 65. Det kan tenkes at det i et slikt scenario er individet som skal tilpasse seg til arbeidet, og ikke omvendt. Dette vil kunne skape klare tapere, spesielt hos lavt utdannede individer med helsebelastede yrker (Hippe et al., 2012). Dermed kan det stå i strid med det helsefremmende perspektivet, som fokuserer på helse for alle og bekjempelse av sosiale ulikheter i helse. I et

samfunn hvor alder er irrelevant, kan det også tenkes å bli vanskelig å få gjennomslag for implementering av seniortiltakene som funnene støtter. Selv om fjerning av negative aldersstereotyper i utgangspunktet er helsefremmende for seniorer, som nevnt i innledningen, kan det oppstå en potensiell konflikt mellom dette og seniorers behov for spesielle tiltak på arbeidsplassen, og det vil kunne være vesentlig å klargjøre hva en legger i begrepet aldersdiskriminering, og i selve aldringskonseptet.

Teamet er komplisert. En årsak kan være at det å være senior og eldre assosieres med noe negativt i vårt samfunn. Det gir seg blant annet uttrykk i en stadig endring i begrepsbruk – fra ”eldre” til ”senior”, og i den senere tid ”godt voksen” eller ”voksen ungdom” (Solem, 2012). Det kan tenkes at ambivalensen informantene utviser når de snakker om alderen sin, gjenspeiler noe av dette. Men ønsker de at skillet mellom yngre og eldre skal viskes ut? Mitt overordnede inntrykk av informantene er at de ønsker å bli anerkjent og inkludert, men at det samtidig skal tas hensyn til deres endrede behov og prioriteringer. De ønsker ikke å bli satt på sidelinjen eller bli fratatt arbeidsoppgaver. Samtidig legger de vekt på at de vil ha seniorgoder. Dette betyr ikke nødvendigvis at seniorer har mindre å bidra med enn yngre kolleger. Informantene fremhever også styrkene de har som seniorer, slik som erfaring, og ønsker at slike verdier skal utnyttes, mens de kan slippe det de mestrer dårligere. Det uttales at seniorer bør få brukerstøtte uten at det skal oppleves som et nederlag, og bli verdsatt på tross av behov for tilrettelegging. Av kollegene ønsker de å bli inkludert, men de setter samtidig pris på å få hjelp til det de ikke mestrer. Slik sett taler funnene for likeverd mellom aldersgrupper, men ikke nødvendigvis lik behandling, som vil kunne være tilfelle i et aldersløst samfunn. Lederen og kolleger kan behandle seniorer på en respektfull og inkluderende måte, samtidig som aldersforskjeller anerkjennes. Seniorer kan få tilrettelegging der det er behov, men det trenger ikke å være et enveisforhold der kun senioren mottar bistand. Som nevnt medfører aldringsprosessen svekkelser, men også forbedringer av andre funksjoner. Informantene i undersøkelsen har følt seg nyttige når de har videreført kunnskapen de har tilegnet seg gjennom et langt arbeidsliv. Opplevelsen av nytte og følelsen av mestring er som nevnt regnet som salutogene nærværskvaliteter som trekker eldre arbeidstakere til arbeidet (Vinje & Ausland, 2013).

4.2.6 Arbeidsplassen helsefremmende i seg selv

Det å være i arbeid kan i seg selv ha en positiv innvirkning på helse, både fysisk, sosialt og psykologisk. Betydningen av arbeid for fysisk helse har vært forsket på siden 1950-tallet

(Kulmala & von Bonsdorff, 2014), da en studie av Morris, Heady, Raffle, Roberts, og Parks (1953) viste at busskonduktørene i London hadde lavere rate av hjerte-karsykdommer enn bussjåførene. Siden har hypotesen om at fysisk aktivitet på jobb kan forebygge livsstilssykdommer blitt styrket (Kulmala & von Bonsdorff, 2014). I funnene blir fysisk aktivitet på jobb beskrevet som både positivt og negativt. Variert arbeid har vært positivt, mens mer repetitivt og tungt fysisk arbeid er nedslitende. Ifølge Solem (2012) ser det ut til at å være i arbeid, sammenlignet med å være pensjonist, kan motvirke kognitiv svekkelse. Imidlertid kan arbeid preget av mye rutine, samt lite variasjon, autonomi og mental stimulering, bidra til svekkede kognitive funksjoner med alderen (Solem, 2012). Det sosiale og psykologiske aspektet ved å være i arbeid har vært viktig for informantene. Arbeidet bidrar til å fylle et sosialt behov, mens pensjonisttilværelsen hovedsakelig innebærer tomhet, kjedsomhet og tap. Tendensen til at pensjonisttilværelsen forbindes med isolasjon, og arbeid med aktivitet, er påvist empirisk tidligere (Kulmala & von Bonsdorff, 2014). Det er også påvist at muligheten til å være sosial kan være en sentral årsak til å fortsette å arbeide. Arbeidet oppleves gjerne som en måte å holde seg i form på – fysisk og mentalt – samt en mulighet til å opprettholde sin identitet (Reynolds et al., 2012). Arbeidets betydning for opprettholdelse av identitet poengteres også i våre funn. At seniorer vektlegger dette kan tenkes å ha sammenheng med arbeidets status som en viktig voksenrolle (Fisher et al., 2016), hvor det å være i arbeid tjener som en indikator på kompetanse, prestasjon og bidrag til samfunnet (Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007). Når det gjelder pensjon, ser aktivitet ut til å ha mye å si – det er greit å være pensjonist så lenge en kan fortsette å være aktiv. Pensjonisttilværelsen kan fylles med meningsfulle aktiviteter, og være en tid hvor seniorer får mulighet til å gjøre ting de ikke har tid til når de er i arbeid, som å hjelpe familie og gjøre andre oppgaver. Vi ser også en form for helsepessimisme – en informant vil ”skynde seg” å gå av med pensjon før han blir syk.

4.3 Hvilke ressurser på individnivå kan fremme helse og lange yrkeskarrierer?

Personlige ressurser modererer effekten helsefremmende tiltak på virksomhetsnivå har på individers helse (Shain & Kramer, 2004). I denne delen skal diskuteres ressurser på individnivået. Underkapittelet er inndelt i fire deler. Den første tar for seg livssituasjon. Deretter diskuteres betydningen av holdninger til arbeid og pensjon, etterfulgt av en diskusjon om deres personlige ressurser og proaktiv atferd. Til slutt diskuteres betydningen av personlige ressurser i lys av det overordnede, helsefremmende perspektivet, og implikasjoner for praksis.

4.3.1 Livssituasjon

Som vi så i innledningen er livssituasjon, utdanning, familiesituasjon, økonomi og helse viktige prediktorer for pensjoneringsatferd. Av disse temaene har økonomi og familiesituasjon blitt belyst i oppgava. Som nevnt viser forskningen en tendens til at seniorer ikke pensjonerer seg før de har råd (Fisher et al., 2016), og at de med høyere formue pensjonerer seg tidligere (Fisher et al., 2016; Wang & Shi, 2014). Samtidig pensjonerer høyt utdannede seg senere enn lavere utdannede (Fisher et al., 2016). Det er ikke innhentet data om informantenes personlige økonomi, men to av informantene oppga økonomi som en viktig årsak til å fortsette. Hovedinntrykket ellers er at andre forhold hadde mer å si. Informantene hadde ulik grad av utdanning, men alle jobbet frem til pensjonsalder. Dette henger imidlertid sammen med utvalgsstrategien, og er ikke generaliserbart. De lavere utdannede informantene vil sannsynligvis ha hatt flere kolleger som har pensjonert seg tidlig enn de med høyere utdanning (Bråthen & Bakken, 2013). Dette gjør det interessant å utforske deres personlige ressurser nærmere, for eksempel undersøke om de har en høy OAS. Årsaken til at informantene med lav utdanning har jobbet lenge, kan også ha vært at de ikke hadde råd til å pensjonere seg tidlig. Samtidig kan det antas at deres kolleger som pensjonerte seg tidligere sannsynligvis ikke hadde bedre økonomi enn våre informanter. Når det gjelder betydningen av ektefelle oppgir ingen av informantene at de har tatt direkte hensyn til det, men én har hatt det i tankene. Det eksisterer også et syn om at ektefeller lever sine egne liv og ikke bør være avhengige av hverandre på den måten. De som bodde alene, oppga det som en grunn til at de hadde jobbet lenge. Tidligere forskning viser ulike resultater når det gjelder sammenhengen mellom sivilstatus og pensjoneringstidspunkt (Wang & Shi, 2014).

4.3.2 Holdninger

Generelt eksisterer det i samfunnsvitenskapene en økende erkjennelse av at identiteter, forestillinger, normer og vitensformer som inngår i diskursive meningssystemer skapt gjennom politiske kamper og stabilisert gjennom diverse institusjonaliseringer, bidrar til å forme individuelle og kollektive handlinger (Torfing, 2013, s. 197). Dette gjelder også valgene hver enkelt senior tar i forbindelse med sin vei ut av arbeidslivet.

Pensjoneringsprosessen formes av faktorer på mikronivå og mesonivå, som er de nivåene som er direkte studert i denne oppgava, men påvirkes også av holdningene og verdiene som eksisterer på makronivået. Nivåene er i realiteten vanskelige å skille fra hverandre, da seniorpolitikken på virksomhetsnivået er manifesteringer av holdningene og verdiene på makronivået (Wang & Shi, 2014). Som et mulig eksempel på at holdninger på makronivået

påvirker individuell atferd, kan vi gå tilbake til Midtsundstad et al. (2012) sin undersøkelse, som ikke viste effekt av HR-tiltak på norske arbeidsplasser. I kap. 4.2.3 ble muligheten diskutert for at dette kunne skyldes at alle seniorer får samme tilbud om tilrettelegging uavhengig av ulike behov blant forskjellige yrkesgrupper. Imidlertid diskuterte forfatterne også en annen mulig årsakssammenheng. Undersøkelsen ble gjennomført i årene etter IA-avtalen trådte i kraft, i perioden 2002 til 2007. I samme periode var samfunnsdiskursen preget av det politiske behovet for at seniorer arbeidet lenger. Funnene viste blant annet en reduksjon i uførepensjon både hos arbeidere som hadde tilgang på HR-tilbud og kontrollgruppen. Midtsundstad et al. (2012) diskuterer muligheten for det de kaller en slags ”nasjonal Hawthorne-effekt”, som innebærer at det intensiverte politiske fokuset har påvirket alle norske foretak og arbeidstakere, uavhengig av om de hadde HR-tiltak eller ikke. Holdningene informantene i denne undersøkelsen utviser om at seniorer *bør* jobbe til pensjonsalder, at det er en *samfunnsplikt* som de bør motivere seg til, gjenspeiler den samfunnsdiskursen Midtsundstad et al. (2012) beskriver. Det kan derfor tenkes at disse normene er en medvirkende årsak til at informantene har arbeidet lenge.

4.3.3 Personlige ressurser og proaktiv atferd

Informantene i denne oppgava utviser holdninger om at det ikke bare er arbeidsgiverens ansvar å tilrettelegge, men at senioren også må tilpasse seg aldersrelaterte endringer. De har også selv gjort noe aktivt. Innen pensjonsforskning legger tilhengere av vellykket aldring relativt stor vekt på individets handleevne og proaktive atferd. Som nevnt ser det ut til at proaktive seniorer har større sannsynlighet for å aldres vellykket (Kooij, 2015). Ifølge Kooij (2015) dreier proaktiv atferd seg som nevnt om å vedlikeholde og fornye sine ressurser for å ivareta helse, motivasjon og arbeidsevne. Behovet for at individet forvalter ressursene sine på en helsefremmende måte, er en del et generelt helsefremmende rammeverk. Videre utgjør disse egenskapene elementer i de personlige ressursene i jobbkrav-ressursmodellen, samt i salutogenese gjennom konseptene OAS, salutogen kapasitet og self-tuning. Funnene viser at informantene enten selv har brukt, eller anbefaler til andre, ulike proaktive strategier for å holde seg arbeidsfør og opprettholde sin såkalte *person-job-fit*. Som nevnt i innledningen, vil dette si samsvaret mellom arbeidstakerens ytelse og kravene arbeidet stiller (Kooij, 2015). Disse kan plasseres innenfor rammeverket *selektiv optimalisering med kompensering*. Et eksempel fra funnene på bruk av selektiv strategi er å skifte arbeidsoppgaver. Eksempler på optimalisering er å holde seg i form, holde seg oppdatert, utvikle seg på et nytt fagområde,

samt jobbe med sin egen innstilling. Det å selv ta initiativ til tilrettelegging kan klassifiseres som kompensering.

Informantene ser ut til å manifestere en del av karakteristikkene som kjennetegner vellykket aldring. Mitt generelle inntrykk er at de er positive, selvsikre, handlingskraftige og sosiale. Flere har sagt at de ikke er redd for å si fra når noe er galt, noe som kan tenkes å reflektere en evne til å gjøre noe med vanskelige situasjoner. En informant antyder endog at hun har en ressurs som enkelte mangler, nemlig utadvendthet, og at dette kan ha hatt betydning for at hun har jobbet så lenge som hun har. Informantene har som nevnt til felles at de har bidratt til å skape noe, fra store prosjekter til små tiltak på arbeidsplassen. De virker også trygge på sin egen kompetanse og bidrag på arbeidsplassen. Arbeidstakeres egne kvalifikasjoner kan regnes som en helsefremmende ressurs som bidrar til følelsen av håndterbarhet (Bringsén et al., 2012). Som nevnt i innledningen, kan mennesker med høy OAS akkumulere ressurser over tid (Vogt et al., 2016). Det at enkelte er opptatt av korrekte arbeidsstillinger og trim, antyder et reguleringsfokus, som vil si et fokus på helsefremming og forebygging. Dette regnes som en personlig ressurs innen jobbkrav-ressursmodellen (Schaufeli & Taris, 2014).

Hittil har dette underkapittelet tatt for seg individuelle ressurser som kan fremme seniorers helse og lange yrkeskarrierer. Noen av disse forholdene kan anses som en manifestasjon av strukturelle forhold, mens andre i større grad kan være resultat av individets aktive påvirkning. Hvor fritt individet står til å velge sine handlinger er et sentralt ontologisk spørsmål (Schieffloe, 2011), med relevans for et helsefremmende perspektiv, da helseutvikling innen dette perspektivet anses som et resultat både individuell og ytre påvirkning, med hovedvekt på det sistnevnte. Videre ligger et bestemt verdisyn til grunn: å gjøre helse tilgjengelig for alle. I den neste delen diskuteres de individuelle ressursene som er gjennomgått, i lys av et helsefremmende perspektiv, hvor problematikken rundt ytre strukturer og individuelle aktører vil danne et bakteppe. Disse refleksjonene vil være relevante som utgangspunkt for helsefremmende praksis.

4.3.4 Implikasjoner for helsefremmende praksis

Å benytte et helsefremmende perspektiv i praksis innebærer å adoptere et verdisett, da konseptet ikke er verdinøytralt, men kjemper for at alle skal ha de nødvendige ressursene for å oppnå sitt optimale helsepotensiale (World Health Organization, 2017 c). Som nevnt ligger det to ulike filosofier bak konseptet, henholdsvis struktur- og aktørperspektivet.

Settingsperspektivet som er valgt i denne oppgava, fokuserer først og fremst på omgivelsenes påvirkning på individets helse. Samtidig gis individet et ansvar. Som nevnt i innledningen, definerer Luxembourg-deklarasjonen, som omfatter Norge som EØS-medlemsland, helsefremmende arbeidsplasser som noe også arbeidstakeren skal bidra til å skape. Med andre ord forventes det at individet opptrer helsefremmende. Vi har sett at seniorer kan påvirke sin arbeidsrelaterte helse ved helsefremmende atferd, som selektiv optimalisering og kompensering. *Myndiggjøring*, som vil si at individet utrustes med de nødvendige ressursene for å kunne opptre helsefremmende, vil være en forutsetning for helsefremmende atferd, sett fra et helsefremmende perspektiv. For å omsette det som er gjennomgått om betydningen av individuelle ressurser i dette kapittelet til bruk i en helsefremmende praksis med dertil hørende verdisyn, er det derfor aktuelt å stille spørsmål som: hvilke ressurser kan arbeidsplassen bidra med for å fasilitere helsefremmende atferd, og har ulike individer ulike forutsetninger for å utøve slik atferd? I denne delen diskuteres betydningen individuelle ressurser har for vellykket aldring, i lys av det eksplisitte premisset innen helsefremming om at helse skal være oppnåelig for alle.

Som nevnt, kan informantenes tanker om og erfaringer med betydningen av egeninnsats plasseres innenfor perspektivet *vellykket aldring*, som er mye brukt innen forskning på aldring og arbeid. Målet for vellykket aldring i arbeidslivet er blant annet motivasjon og arbeidsrelatert velvære (Zacher, 2015). Slik sett er modellen i tråd med oppgavas helsedefinisjon, og manifestasjonen av vellykket aldring kan sies å representere det ønskede resultatet av helsefremmende arbeid rettet mot seniorer i arbeidslivet slik det er fremstilt i oppgava. Imidlertid ser det ut til at vellykket aldring i stor grad baserer seg på filosofien om at individet har ansvaret for å oppnå helse. Konteksten anses som en faktor som kan virke fremmende eller hemmende (Zacher, 2015), men modellen har hovedsakelig et individorientert perspektiv med løsninger rettet mot individets atferd (Freund, 2008; Katz & Calasanti, 2015; Kooij, 2015). I utgangspunktet kan det individorienterte perspektivet se ut til å være lite forenlig med et settingsperspektiv på helsefremming. Imidlertid anses, som nevnt, individet også innen et helsefremmende perspektiv som et aktivt, deltakende subjekt (Lindström & Eriksson, 2010), og i konseptets helsedefinisjon finnes et underliggende fokus på egeninnsats. For i siste instans, når individet har fått muligheten til å kontrollere sine helsedeterminanter, forventes det implisitt at denne muligheten skal brukes til helsefremmende atferd. Dette aktørperspektivet eksisterer gjennomgående i det teoretiske rammeverket, gjennom begreper som OAS, salutogen kapasitet, self-tuning, samt de

individuelle ressursene innenfor jobbkrav-ressursmodellen. På grunn av den underliggende forventningen om proaktivitet og optimalisering av helsetilstanden som ligger i helsefremming som konsept, kan *vellykket aldring* i teorien plasseres innenfor det overordnede rammeverket. Konseptet kritiseres imidlertid for å tillegge individet for stor grad av ansvar for sin egen helse i alderdommen (Holstein & Minkler, 2003; Stephens, 2016), og ta lite hensyn til sosiale ulikheter (Katz & Calasanti, 2015).

Gitt fokuset det helsefremmende perspektivet har på omgivelsenes påvirkning, utjevning av sosiale ulikheter i helse og helse for alle, vil en forutsetning for at *vellykket aldring* kan plasseres innen et helsefremmende perspektiv kunne være at arbeidsplassen legger til rette for proaktiv, helsefremmende atferd hos individet. Dette kan igjen tenkes å avhenge av at det er mulig å legge til rette for denne atferden hos alle. Ifølge Kooij (2015), en talsmann for *vellykket aldring*, kan arbeidsplassen fremme proaktiv atferd hos de ansatte på ulike måter. For det første ved hjelp av HR-praksiser som stimulerer fleksibilitet og proaktivitet, slik som fleksible arbeidsbeskrivelser, deltakelse i beslutningstaking, karriereutvikling og omfattende opplæring. For det andre gjennom deltakende lederskap, slik som transformasjonslederskap, hvor lederen deler spennende fremtidsvisjoner, inspirerer arbeidstakere og lar arbeidstakerne få makt (Kooij, 2015). Dette samsvarer med mange av ressursene vi har vært inne på tidligere i oppgava. Videre viser Armstrong-Stassen og Schlosser (2008) sin studie at et arbeidsklima som støtter seniorers utvikling, henger sammen med økt tilbøyelighet blant seniorer til å delta i utviklingsaktiviteter, og hvor lenge seniorene planlegger å fortsette i jobben. Som nevnt ser informantene ut til å manifestere en del av de kjennetegnende karakteristikkene for *vellykket aldring*. På bakgrunn av teorien som er fremstilt i dette avsnittet, kan det tenkes at positive faktorer på deres arbeidsplasser, som mulighet til fleksibilitet og beslutningstaking, har bidratt til å frembringe disse personlige ressursene (Kooij, 2015).

Samtidig har informantene kolleger som har arbeidet under de samme forholdene, men som likevel ikke vil forbedre arbeidsstillingene sine, og som ikke benytter seg av de helsefremmende tilbudene. Dette antyder at stimulerende faktorer på arbeidsplassen ikke nødvendigvis fremmer proaktiv atferd hos alle. Det er en fare for at en verdsettelse av individuelle handlinger som alle antas å kunne utføre for å bedre sine utsikter for en god pensjoneringsprosess, i realiteten kan være en favorisering av visse varige anlegg, slik som planmessighet, medmenneskelighet, ekstroversjon og åpenhet for erfaring (Ekerdt, 2010). Noe som kjennetegner mange studier på dette området, slik som Armstrong-Stassen og

Schlosser (2008) sin, som ble nevnt i forrige avsnitt, er bruk av tverrsnittdesign med selvrapporing (Claes og Van Loo, 2011). Studier med tverrsnittdesign kan ikke utelukke at proaktive og ressurssterke individer har et positivt syn på livet, eller sterk OAS, og derfor opplever omgivelsene som mer positive enn andre. Det er vist at mennesker med høy OAS tenderer til å oppleve omgivelsene mer positivt enn andre (Vogt et al., 2016). Bolino, Valcea og Harvey (2010) støtter teorien om at ressurser som støttende lederskap og autonomi fremmer proaktiv atferd, men trekker i tillegg frem karaktertrekk som en betydningsfull ressurs. Alle arbeidstakere kan handle proaktivt under de rette omstendighetene. Imidlertid kan proaktiv atferd føre til stress hos individer som mangler karaktertrekkene som fremmer proaktiv atferd. Dette kan også gi negative konsekvenser i fremtiden fordi proaktiv atferd ofte blir belønnet for eksempel finansielt, slik at en kan fratas ressurser i fremtiden som følge av manglende ressurser i nåtid (Bolino et al., 2010). Det er mulig at varige karaktertrekk modererer effekten av tiltak rettet mot å stimulere helsefremmende atferd. Forskning antyder at personlighetstrekk kan ha betydning for pensjoneringsatferd (Fisher et al., 2016). Funnene på dette området er som nevnt blandede, men det finnes indikasjoner på at ekstroversjon og medmenneskelighet forebygger uførepensjon (Blekesaune & Skirbekk, 2012).

Siden denne oppgava utforsker positive ressurser og seniorer som har oppnådd vellykket aldring, er det vanskelig å si noe om de som ikke har oppnådd dette. Det kunne imidlertid være interessant å utforske hvordan disse opplevde arbeidsforholdene, samt deres OAS og karaktertrekk. Videre gir ikke funnene i denne oppgava grunnlag for å fastslå at informantene har høy OAS eller fordelaktige personlighetstrekk, noe det kunne være interessant å gjøre en grundig undersøkelse av. Mye tyder på at det er en klar fordel å ha høy OAS (Lindström & Eriksson, 2010) og være proaktiv (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008; Claes & Van Loo, 2011; Kooij, 2015), mens det virker mer uklart hvorvidt evnen til å påvirke seg selv og omgivelsene avhenger av iboende og varige karaktertrekk, eller om arbeidsplassen kan påvirke disse forholdene (Ekerdt, 2010). Som nevnt i innledningen kan imidlertid det å arbeide i et ressursrikt miljø avle personlige ressurser, i henhold til jobbkrav-ressursmodellen. (Schaufeli & Taris, 2014). Videre viser Vogt et al. (2016) sin longitudinelle studie lovende resultater, idet deres funn antyder at jobbressurser kan bedre OAS. Claes og Van Loo (2011) savner imidlertid flere longitudinelle studier på sammenhengen mellom proaktiv atferd, arbeidsrelatert velvære og pensjoneringstidspunkt.

Dersom måten vi lever på formes av faktorer utenfor individuelle valg, er vellykket aldring vanskeligere å oppnå for noen enn for andre (Holstein & Minkler, 2003). Mens det ser ut til å være behov for mer forskning som undersøker sammenhengen mellom iboende karaktertrekk, OAS og lignende konsepter og pensjoneringsatferd, eksisterer et mer solid evidensgrunnlag for betydningen strukturelle faktorer gjennom livsløpet har for helse sent i livet. Som nevnt, er helse en sentral prediktor for pensjoneringstidspunkt, og skapes gjennom hele livsløpet. Sosiale ulikheter i helse akkumulerer med årene, og påvirkes blant annet av oppvekstvilkår (Settersten, 2009; Slagsvold et al., 2012), familieforhold og kjennetegn ved arbeidsoppgavene (Slagsvold et al., 2012). Barndommen er dessuten en kritisk periode for personlighetsutvikling (Ferraro, 2011, s. 466), og det antas at personligheten er vanskelig å endre i voksenalder (Espnes & Smedslund, 2009). Vellykket aldring kritiseres for å maskere sosiale ulikheter, som nevnt, samt overse ulik tilgjengelighet til ressursene som trengs for å kunne ta informerte, helsefremmende valg (Holstein & Minkler, 2003). Et potensielt problematisk etisk aspekt ved dette, som kan være verdt å reflektere over i helsefremmende praksis, er at vellykket aldring implisitt skaper motstykket mislykket aldring. Seniorer som ikke oppfyller kravene for vellykket aldring, kan komme til å legge skylden på seg selv (Stephens, 2016). Funnene viser antydninger til dette. Blant annet omtaler en informant seg selv som lat, fordi hun har utfordringer med å lære datasystemet, og fremholder at det er hennes ansvar alene. Helsearbeidere og andre som skal implementere helsefremmende tiltak for seniorer på arbeidsplassen, kan ha nytte av å reflektere over hvordan vi forholder oss til de som eventuelt ikke responderer på tiltak, og hva vi tenker er årsaken.

Som nevnt i innledningen, har livsløpsperspektivet – konseptualiseringen av aldring som en livslang prosess – fått en plass innen ulike disipliner. Denne oppgava har brukt kronologisk aldring som konseptualisering, og kun studert seniorer som gruppe. Betydningen livsløpet har for helseutvikling antyder imidlertid at det kan være hensiktsmessig å igangsette helsefremmende tiltak for seniorer tidlig i livet, og bruke en livsløpskonseptualisering fremfor den kronologiske. På tross av at folkehelsearbeidet i Norge er rettet mot alle aldersgrupper, eksisterer det fortsatt store sosiale ulikheter i helse (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015). Carr (2008) mener at sosialpolitikken bør rette seg mot å øke tilgjengelige ressurser for produktivitet sent i yrkeslivet ved å gi økt mulighet til å kultivere slike ressurser gjennom livsløpet. Dette er i tråd med det overordnede ressursperspektivet. Dette betyr ikke at det ikke skal implementeres tiltak rettet spesifikt mot gruppen. Funnene, med støtte i tidligere forskning, viser at helsefremmende tiltak rettet mot seniorer har positiv innvirkning på helse.

Lærdommen livsløpsperspektivet kan gi, er en ydmykhet rundt hva som er mulig å oppnå gjennom tiltak som utelukkende rettes mot seniorer. Selv om oppgava ikke har utforsket livsløpsperspektivet direkte, fremkommer det av funnene at ulike kjennetegn ved arbeidsoppgavene har gitt ulike helseutfall, og det er de med fysisk krevende yrker som oppgir flest negative helseeffekter av arbeidet. Noen har måttet skifte jobb for å kunne fortsette. Dette antyder at det kan være utilstrekkelig for denne gruppen å utelukkende få lettelse og tilrettelegging sent i yrkeslivet. Her kan det også være nødvendig å vurdere hvordan arbeidsgiveren kan nå ut til kollegene som ikke benytter seg av helsefremmende tiltak som treningstilbud, korrekte arbeidsstillinger et cetera. Er det mulig å modifisere omgivelsene i større grad?

I denne delen har funndiskusjonen blitt avrundet med en drøfting rundt hvordan funnene knyttet til individnivået kan plasseres innenfor det overordnede settingsperspektivet. Konseptet vellykket aldring har fått størst oppmerksomhet, fordi det samsvarer med det overordnede rammeverket på flere områder, samtidig som det domineres av en individorientering som kan være problematisk, sett fra et helsefremmingsståsted. Derfor har muligheten for å påvirke proaktiv atferd, og ulike individuelle forutsetninger for vellykket aldring, blitt drøftet. Den underliggende spenningen mellom struktur- og individperspektivet i helsefremming er en gjennomgående problemstilling. I det neste underkapittelet diskuteres styrker og svakheter ved metode og design. Deretter presenteres oppgavas bidrag til forskningsfeltet, etterfulgt av en konklusjon.

4.4 Metodediskusjon

Formålet med undersøkelsen var å utforske seniorers erfaringer, noe som gjør en kvalitativ, fenomenologisk tilnærming hensiktsmessig. En tilfredsstillende validitet, eller *troverdighet*, som det ofte kalles i fenomenologiske studier, avhenger av at leseren kan følge med gjennom forskningsprosessen og se hvilke spilleregler forskeren har brukt i de ulike fasene. På denne måten danner metodekapittelet et grunnlag for bedømmelser av oppgavas validitet, som vil si hvorvidt metoden undersøker det som er intensjonen å undersøke (Vettenranta, 2005, s. 170). I det følgende diskuteres styrker og svakheter ved designet nærmere.

4.4.1 Informasjonsstyrke

Som nevnt har utvalgsstørrelsen betydning for undersøkelsens evne til å belyse problemstillingen på en tilfredsstillende måte. I metodekapittelet presenterte jeg kriteriene

som ble brukt for å bestemme størrelsen på utvalget. Jeg vil i det følgende komme nærmere inn på modellen informasjonsstyrke, og deretter drøfte informasjonsstyrken i oppgava. Malterud et al. (2016), som har utviklet modellen, kritiserer metningsbegrepet fordi det ofte brukes inkonsekvent og uten egentlige avklaringer av egnetheten utenfor grounded theory. Informasjonsstyrke er en pragmatisk modell for vurdering av utvalgsstørrelse. I henhold til modellen gir større informasjonsrikdom i utvalget, relevant for problemstillingen, behov for færre informanter. Fem dimensjoner kan sammen, eller hver for seg, øke den såkalte informasjonsstyrken, noe som medfører at antall informanter kan begrenses. Det vil være behov for færrest informanter når undersøkelsen har (1:) smal problemstilling, (2:) deltakere med høyst spesifikke karakteristikk for problemstillingen, (3:) støtte i etablert teori, (4:) sterk dialog, og (5:) en longitudinell, dyptgående, eksplorerende analyse av narrativer. Den dynamiske interaksjonen mellom de ulike dimensjonene i modellen informasjonsstyrke innebærer avveininger mellom forhold som krever flere versus færre informanter. Lavere informasjonsstyrke på enkelte dimensjoner kan i teorien oppveies av høyere på andre.

Av de fem dimensjonene kan det sies at kvaliteten i dialogen, kombinert med spesifisiteten i utvalget, skapte et rikt og fokusert datamateriale, relevant for problemstillingen. På den andre siden er problemstillingen i undersøkelsen relativt bred, siden mange forhold på en arbeidsplass og på individnivå kan tenkes å fremme seniorers helse. Dette kan medføre behov for flere informanter. Problemstillingen kunne blitt avgrenset. Samtidig var den smalere i utgangspunktet, men som vi skal komme tilbake til, ble den mer omfattende som følge av ny informasjon. Da den nye informasjonen kom frem, kunne det vært hensiktsmessig å inkludere flere informanter for å utforske forholdene mer i dybden. Her var det imidlertid nødvendig å ta pragmatiske hensyn ut fra prosjektets rammer. Analysestrategien i oppgava er tverrgående, samt datastyrt, som vil si at kategoriseringen tar utgangspunkt i datamaterialet fremfor foreliggende teori (Malterud, 2011). Disse forholdene indikerer behov for flere informanter. Oppsummert har oppgava både styrker og svakheter når det gjelder informasjonsstyrke. Jeg har vektlagt å oppnå en størrelse på utvalget som har muliggjort en dyptgående analyse. Slik jeg ser det, gir datamaterialet den rikeste og mest varierte informasjonen på områder som gjelder aldringsprosessen og psykososiale forhold på arbeidsplassen, mens det kunne være spennende å belyse fysiske og enkelte individuelle forhold nærmere.

4.4.2 Overførbarhet

Kvantitative og kvalitative undersøkelser gir ulike typer kunnskap, og har forskjellige kvalitetskriterier. I kvantitative studier er generaliserbarhet et viktig prinsipp. Dette kan ikke oppnås i kvalitative undersøkelser, men det stilles krav til overførbarhet (Malterud, 2011). Noe som kan true overførbarheten i denne oppgava, er utvalget. Informasjonsstyrke er et aspekt ved intern validitet (Malterud et al., 2016), mens overførbarhet påvirker ekstern validitet (Malterud, 2011). Som nevnt, øker spesifisiteten i utvalget informasjonsstyrken og dermed den interne validiteten, men den eksterne validiteten begrenses av kriteriet om at informantene skulle ha jobbet frem til pensjonsalder. Som tidligere antydnet, kan det virke som informantene har personlige ressurser som ikke nødvendigvis er representative for seniorer som gruppe. Også i kvantitative undersøkelser på dette området er den såkalte "healthy worker effect" en trussel for generaliserbarheten (Kulmala & von Bonsdorff, 2014). De som har jobbet lenge, kan antas å være friskere og mer motiverte enn seniorer for øvrig, siden mange går av med uførepensjon før de blir 60 (Hermansen, 2014). Det å inkludere informanter som har blitt pensjonert tidligere, ville imidlertid innebære en utvidelse av formål og problemstilling, noe som jamfør modellen informasjonsstyrke ville gi behov for flere informanter. I et større forskningsprosjekt hadde det vært på sin plass å utforske dette nærmere. Mer tid til rådighet ville også gi mulighet til å undersøke om kontaktpersonene kan ha valgt ut utadvendte og ressurssterke informanter *innenfor* den gruppen som har arbeidet lenge. Fordi informantene har hatt ulike arbeidsplasser og yrker, kan imidlertid funnene være overførbare til ulike settinger i arbeidslivet.

4.4.3 Forskerens rolle

I intervjustudier er intervjueren forskningsinstrumentet. En rekke ferdigheter, teknikker og egenskaper hos forskeren setter preg på kvaliteten. Kunnskapen som skapes i kvalitative intervjuundersøkelser, er i skjæringspunktet mellom intervjuerens og informantens synspunkter (Kvale & Brinkmann, 2009). I denne delen vil jeg vende tilbake til forforståelse, og reflektere over hvordan mine verdier og holdninger kan ha påvirket resultatet. Forskeren må være seg den bevisst sin subjektivitet, og la den komme frem i rapporten, så leseren kan se fortolkningene i lys av forskerperspektivet (Postholm, 2005). Som nevnt i innledningen, ser jeg på helseutvikling som hovedsakelig skapt av omgivelsene. Her er jeg påvirket av min utdanning innen helsefremming og helse- og sykdomssosiologi. Opprinnelig var problemstillingen knyttet utelukkende til helsefremmende faktorer på arbeidsplassen og hvordan arbeidsplassen påvirker seniorers helse. I kvalitativ metode er det imidlertid viktig å

ta lærdom av ny kunnskap som datamaterialet gir innsikt i underveis i analyseprosessen, og det anses ikke som en svakhet å endre den opprinnelige problemformuleringen (Malterud, 2011). Fordi enkelte informanter i stor grad fremhevet betydningen individuelle egenskaper og handlinger har for å oppnå lange yrkeskarrierer, ble individperspektivet inkludert i problemstillingen. Det var ikke det fokuset jeg opprinnelig hadde tenkt at oppgava skulle ha, noe som skapte utfordringer for meg, både i intervjusituasjonen og i analyseprosessen. Jeg har forsøkt å ha et åpent blikk på materialet og fremstille og fortolke det på en lojal måte. Fremstillingen og fortolkningen er likevel preget av det overordnede settingsbaserte, helsefremmende perspektivet, som i sin natur er verdiladet og fremhever omgivelsenes påvirkning på helse.

4.5 Undersøkelsens bidrag

Det er bruk for kvalitative studier på dette forskningsfeltet, da de fleste eksisterende studiene er kvantitative (Taneva et al., 2016). Funnene i oppgava samsvarer i stor grad med tidligere forskning. I tillegg har den tilført innsikt i en kompleksitet som vanskelig lar seg utforske ved hjelp av kvantitative metoder, blant annet når det kommer til signaleffekter. Helsefremmende ressurser på virksomhetsnivå ser ut til å skape helse og motivasjon hos arbeidstakerne gjennom komplekse prosesser og mekanismer. Som nevnt eksisterer det ingen konsensus når det gjelder helsefremmende lederskap. Denne oppgava støtter teorier om menneskeorientert lederskap, særlig *tjenende lederskap*. Kunnskapen om oppbyggende forhold både på virksomhetsnivå – generelt og spesifikt for seniorer – og individnivå har blitt plassert innen et overordnet helsefremmende rammeverk. Dette gir oversikt, og med støtte i tidligere empiri kan et overordnet ressursperspektiv tenkes å være anvendbart i praksis. I tillegg kan refleksjonene rundt forhold som diskriminering og de underliggende filosofiene i helsefremming forhåpentligvis være nyttige i forbindelse med planlegging og implementering av helsefremmende tiltak for seniorer i arbeidslivet.

4.6 Konklusjon

Oppgava tar utgangspunkt i en idé om at helsefremmende arbeidsplasser skapes ved å tilby arbeiderne ressurser. I henhold til funnene er autonomi og fleksibilitet sentrale generelle ressurser. Således støtter funnene et hovedprinsipp innen helsefremming, som er at *myndiggjøring* fremmer helse. Samtidig var vi inne på at stor frihet kan ha en bakside. Som nevnt er det mulig at dette har sammenheng med at tilgang til oppbyggende ressurser er en forutsetning for å ha kontroll over sine helsedeterminanter, som i enkelte tilfeller ser ut til å

være struktur, rammer og innskrenket makt. Dette virker noe paradoksalt, men uten struktur og rammer kan det tenkes å være vanskelig å oppnå reell kontroll, da arbeidstakeren blant annet kan bli usikker på hva han eller hun forventes å gjøre. Struktur ser imidlertid ut til å ha størst betydning dersom arbeidstakeren ikke mestrer oppgavene, og ikke er klar over dette selv.

Videre ser det ut til at en arbeidsplass som tilbyr generelle ressurser som spennende og varierte oppgaver, anerkjennelse og gode ergonomiske forhold, fremmer seniorers helse og motivasjon til å arbeide lenge. I tillegg har sosiale relasjoner, både til kolleger og tjenestemottakere, mye å si. Seniorer kan ha spesiell nytte av fleksibel eller redusert arbeidstid, tilpassede oppgaver, individuelle samtaler, samt inkluderende og støttende kolleger. Lederen har en avgjørende rolle generelt, og bør være menneskeorientert, utvise tillit, samt legge til rette for at seniorene får de nevnte ressursene. Dette ligger nært teorien *tjenende lederskap*. Virkningsmekanismene av tiltak og andre forhold på arbeidsplassen ser ut til å være komplekse, og signaleffekter av tiltak kan ha stor betydning for effekten av tiltaket. I denne sammenhengen er lederen en viktig signalgiver.

På individnivået har oppgava tatt for seg livssituasjon, holdninger og egeninnsats. Informantene viste positive holdninger til arbeid, og mer negative holdninger til pensjon. Videre fremkom holdninger om at individet selv har et ansvar, og informantene virker handlingsdyktige. Proaktiv atferd ser ut til å ha betydning for helse og motivasjon, og forskning indikerer at virksomhetsnivået kan tilby ressurser som fremmer proaktiv atferd, for eksempel fleksibilitet, autonomi, karriereutvikling og deltakende lederskap (Kooij, 2015). Samtidig er det usikkerhet rundt i hvilken grad omgivelsene kan fremme slik atferd, noe som har implikasjoner for det settingsbaserte, helsefremmende perspektivet i oppgava. Samlet sett skaper funnene et helhetlig og komplekst bilde av helsefremmende ressurser på virksomhetsnivå og individnivå.

ⁱ Jeg har forsøkt det jeg kan for å finne norske oversettelser på begrepene, men har ikke lyktes med disse.

LITTERATURLISTE

- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2015). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 00, 1-21. doi: 10.1111/ijmr.12082
- Anthun, K. S., & Innstrand, S. T. (2016). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53-67. doi: 10.1080/1360080X.2015.1126890
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen* (1. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2017, 25. januar). Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014-31. desember 2018 (IA-avtalen). Hentet 20. februar 2017 fra https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/IA-avtalen-2014-2018/id752432/
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 419-437. doi: 10.1108/02683940810869033.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003 a). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003 b). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. doi: 10.1002/hrm.
- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49(2), 306-331. doi: 10.1111/j.1467-6486.2011.01026.x

- Blekesaune, M., & Skirbekk, V. (2012). Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway. *European Journal of Ageing*, 9(3), 199-206. doi: 10.1007/s10433-011-0212-6
- Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345. doi:10.1348/096317910X493134
- Boumans, N. P. G., de Jong, A. H. J., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-350. doi: 10.2190/AG.73.4.d
- Brauchli, R., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2015). Towards a job demands-resources health model: empirical testing with generalizable indicators of job demands, job resources, and comprehensive health outcomes. *BioMed research international*, 2015. doi:10.1155/2015/959621
- Bringsén, Å., Andersson, H. I., Ejlertsson, G., & Troein, M. (2012). Exploring workplace related health resources from a salutogenic perspective: Results from a focus group study among healthcare workers in Sweden. *Work*, 42(3), 403-414. doi: 10.3233/WOR-2012-1356
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2013). Arbeid eller pensjon? En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb. (NAV-rapport 2013:1). Hentet fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser/NAV+rapportserie/NAV+rapporter/Arbeid+eller+pensjon%3F.355493.cms>
- Bugental, D. B., & Hehman, J. A. (2007). Ageism: A review of research and policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 1(1), 173-216. doi: 10.1111/j.1751-2409.2007.00007.x
- Cahill, K. E., James, J. B., & Pitt-Catsouphes, M. (2015). The impact of a randomly assigned time and place management initiative on work and retirement expectations. *Work, Aging and Retirement* 1(4), 350-368. doi:10.1093/workar/wav012
- Carr, D. (2008). Redefining the role of older adults in society: Does the “third age promote a successful alternative to the tripartitioned life course?”. *Journal of Societal and Social Policy*, 7(1-2), 37-51. Hentet fra

- https://scholar.google.no/scholar?q=Carr.+Redefining+the+role+of+older+adults+in+society&btnG=&hl=no&as_sdt=0%2C5
- Charles, K. K., & DeCicca, P. (2007). Hours flexibility and retirement. *Economic Inquiry*, 45(2), 251-267. doi: 10.1111/j.1465-7295.2006.00009.x
- Claes, R., & Van Loo, K. (2011). Relationships of proactive behaviour with job-related affective well-being and anticipated retirement age: An exploration among older employees in Belgium. *European Journal of Ageing*, 8(4), 233-241. doi: 10.1007/s10433-011-0203-7
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3. utg.). Los Angeles: Sage.
- Dukes, S. (1984). Phenomenological methodology in the human sciences. *Journal of Religion and Health*, 23(3), 197-203. doi:10.1007/BF00990785
- Duncan, C. (2008). The dangers and limitations of equality agendas as means for tackling old-age prejudice. *Ageing and Society*, 28(08), 1133-1158. doi: 10.1017/S0144686X08007496
- Ekerdt, D. J. (2010). Frontiers of Research on Work and Retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65(1), 69-80. doi: 10.1093/geronb/gbp109
- Engelhardt, H. (2012). Late careers in Europe: Effects of individual and institutional factors. *European sociological review*, 28(4), 550-563. doi:10.1093/esr/jcr024
- Eriksson, A., Axelsson, R., & Axelsson, S. B. (2011). Health promoting leadership—Different views of the concept. *Work*, 40(1), 75-84. doi: 10.3233/WOR-2011-1208
- Espnes, G. A., & Smedslund, G. (2009). *Helsepsykologi* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). (2007). Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. Hentet 21. februar 2017 fra <http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html>
- Falnes-Dalheim, A., & Slaastad, T.I. (2007). Færre unge – flere eldre. *Samfunnsspeilet*, 21(5-6), 9-23. Hentet 1302.. fra <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/ssp/2007-5-6>
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/3100327>

- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement*, 00(00), 1-32. doi:10.1093/workar/waw001
- Ferraro, K. F. (2011). Health and Aging: Early Origins, Persistent Inequalities?. I R. A. Settersten, & J. L. Angel (Red.), *Handbook of Sociology of Aging*. New York: Springer.
- Freund, A. M. (2008). Successful Aging as Management of Resources: The Role of Selection, Optimization, and Compensation. *Research in Human Development*, 5(2), 94-106. doi: 10.1080/15427600802034827
- Furunes, T., Mykletun, R. J., Solem, P. E., de Lange, A. H., Syse, A., Schaufeli, W. B., & Ilmarinen, J. (2015). Late Career Decision-Making: A Qualitative Panel Study. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 284-295. doi:10.1093/workar/wav011
- Gjerstad, P., & Lysberg, F. (2012). Leadership and health promotion workplaces. I S.T. Innstrand (Red.), *Health Promotion*. (Vol. 2012:2; s. 49-58). Trondheim: Senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU.
- Grimen, H. (2004). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Helsefremmende arbeidsplasser. (udatert). Lillestrømerklæringen om helsefremmende arbeidsplasser. Hentet 21. februar 2017 fra http://www.stamiweber.no/hefa/lillestrom_erklar.html
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015). *Folkehelsemeldingen: Mestring og muligheter*. (St.meld. nr. 19 2014-2015). Hentet 20. februar 2017 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016/id2479078/>
- Hermansen, Å. (2014). Additional Leave as the Determinant of Retirement Timing-Retaining Older Workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 89-108. Hentet fra <https://search.proquest.com/docview/1701283757?accountid=12870>
- Hilsen, A. I., & Steinum, T. (2006). *Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. (AFI-rapport 2/06). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Fortell-meg-at-jeg-er-oensket>
- Holstein, M. B., & Minkler, M. (2003). Self, Society, and the "New Gerontology". *The Gerontologist*, 43(6), 787-796. doi: 10.1093/geront/43.6.787

- Huber, M., Knottnerus, J. A., Green, L., van der Horst, H., Jadad, A. R., Kromhout, D., . . . Smid, H. (2011). How should we define health? *BMJ : British Medical Journal (Online)*, 343 doi: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.d4163>
- Innstrand, S.T. (2012). Positive Occupational health. I Innstrand, S.T. (Red.). *Health Promotion*. (Vol. 2012:2; s.7). Trondheim: Senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU.
- Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Vogt, K., & Torp, S. (2017). The Application of Salutogenesis to Work. I M.B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G.F. Bauer, J.M. Pelikan, B. Lindström, & G.A. Espnes (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (1. utg, s. 197-210). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-04600-6_20
- Katz, S., & Calasanti, T. (2015). Critical Perspectives on Successful Aging: Does It "Appeal More Than It Illuminates"? *The Gerontologist*, 55(1), 26-33. doi:10.1093/geront/gnu027
- Kooij, D. T. A. M. (2015). Successful Aging at Work: The Active Role of Employees. *Work, Aging and Retirement*, 1(4), 309-319. doi: doi:10.1093/workar/wav018
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255. doi: 10.1080/17439760902879976
- Kulmala, J., & von Bonsdorff, M. B. (2014). Occupational Gerontology: Work-Related Determinants of Old Age Health and Functioning. I A. K. Leist, J. Kulmala, & F. Nyqvist (Red.), *Health and Cognition in Old Age: From Biomedical and Life Course Factors to Policy and Practice*. (s. 89-104): Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-06650-9
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic Phenomenology and Phenomenology: A Comparison of Historical and Methodological Considerations. *International journal of qualitative methods*, 2(3), 21-35. Hentet fra <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/160940690300200303>
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2010). *The Hitchhiker's Guide to Salutogenesis*. Helsinki: Folkhälsan Research Centre.
- Locke, L. F., Silverman, S. J., & Spirduso, W. W. (2009). *Reading and Understanding Research* (3. utg.). Sage Publications.

- Loeppke, R. R., Schill, A. L., Chosewood, L. C., Grosch, J. W., Allweiss, P., Burton, W. N., . . . Larson, P. W. (2013). Advancing Workplace Health Protection and Promotion for an Aging Workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(5), 500-506. doi: 10.1097/JOM.0b013e31829613a4
- Løbben, L. & Rue, T. (2012). *Forebyggingsarbeid rettet mot eldre etter innføringen av samhandlingsreformen: En kvalitativ studie basert på tre fysioterapeuters synspunkter* (Bacheloroppgave). Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Löckenhoff, C. E., Terracciano, A., & Costa Jr., P. T. (2009). Five-factor Model Personality Traits and the Retirement Transition: Longitudinal and Cross-sectional Associations. *Psychology and aging*, 24(3), 722-728. doi:10.1037/a0015121.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(8), 795-805. doi: 10.1177/1403494812465030.
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. *Qualitative health research*, 26(13), 1753-1760. doi: 10.1177/1049732315617444
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å., & Nielsen, R. A. (2012). Effects of Companies' Initiatives to Reduce Early Retirement Among Older Workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1-20. Hentet fra <https://search.proquest.com/docview/1709563330?accountid=12870>
- Morris, J. N., Heady, J. A., Raffle, P. A. B., Roberts, C. G., & Parks, J. W. (1953). Coronary Heart-disease and Physical Activity of Work. *The Lancet*, 262(6796), 1111-1120. Hentet fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673653914950>
- Ng, E. S. W., & Law, A. (2014). Keeping Up! Older Workers' Adaptation in the Workplace after Age 55. *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1-14. doi:10.1017/S0714980813000639
- Nilsson, P., Andersson, I. H., Ejlertsson, G., & Troein, M. (2012). Workplace health resources based on sense of coherence theory. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(3), 156-167. doi: 10.1108/17538351211268809.
- Nyberg, A., Bernin, P., & Theorell, T. (2005). *The impact of leadership on the health of subordinates* (National Institute for Working Life [Arbetslivsinstitutet] Rapport 1/05). Hentet fra

- https://scholar.google.no/scholar?q=the+impact+of+leadership+on+the+health+of+subordinates&btnG=&hl=no&as_sdt=0%2C5
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2006). *The Salaried Employee in the Modern Working Life: Threats and Challenges* (National Institute for Working Life [Arbetslivsinstitutet] Rapport 3/06). Hentet fra <https://scholar.google.no/scholar?hl=no&q=The+Salaried+Employee+in+the+Modern+Working+Life%3A+Threats+and+challenges&btnG=&oq=The+Salaried+Employee+in+the+Modern+Working+Life%3A+Threats+and+Challenge>
- Paton, K., Sengupta, S., & Hassan, L. (2005). Settings, systems and organization development: the Healthy Living and Working Model. *Health Promotion International*, 20(1), 81-89. doi:10.1093/heapro/dah510
- Peeters, M. C. W., & van Emmerik, H. (2008). An introduction to the work and well-being of older workers: From managing threats to creating opportunities. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 353-363. doi: 10.1108/02683940810869006
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167. doi:10.1016/j.orgdyn.2005.03.002
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of management*, 35(1), 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), 413-440. doi: 10.1177/0018726713495704
- Reynolds, F., Farrow, A., & Blank, A. (2012). 'Otherwise it would be nothing but cruises': Exploring the subjective benefits of working beyond 65. *International Journal of Ageing and Later Life*, 7(1), 79-106. Hentet fra <http://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/7684>
- Richard, L., Gauvin, L., & Raine, K. (2011). Ecological Models Revisited: Their Uses and Evolution in Health Promotion over Two Decades. *Annual Review of Public Health*, 32, 307-326. doi: 10.1146/annurev-publhealth-031210-101141

- Robson, S. M., Hansson, R. O., Abalos, A., & Booth, M. (2006). Successful Aging: Criteria for Aging Well in the Workplace. *Journal of Career Development, 33*(2), 156-177. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845306292533>
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships. *Academy of Management Review, 31*(4), 977-994. doi: 10.5465/AMR.2006.22527470
- Rudman, D. L. (2006). Positive Aging and Its Implications for Occupational Possibilities in Later Life. *Canadian Journal of Occupational Therapy, 73*(3), 188-192. doi: <https://doi.org/10.1177/000841740607300305>
- Rudman, D. L. (2015). Embodying positive aging and neoliberal rationality: Talking about the aging body within narratives of retirement. *Journal of Aging Studies, 34*, 10-20. Hentet fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S089040651500033X>
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A. H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C., . . . Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(1), 76-101. doi: 10.1080/13594320802674629
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. I G. F. Bauer, & O. Hämming (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s. 43-68). Nederland: Springer. doi: 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Settersten, R. A. (2009). It takes two to tango: The (un) easy dance between life-course sociology and life-span psychology. *Advances in Life Course Research, 14*(1), 74-81. doi:10.1016/j.alcr.2009.05.002
- Shain, M., & Kramer, D. M. (2004). Health Promotion in the Workplace: Framing the Concept; Reviewing the Evidence. *Occupational & Environmental Medicine, 61*(7), 643-648. doi: 10.1136/oem.2004.013193
- Shareck, M., Frohlich, K. L., & Poland, B. (2013). Reducing social inequities in health through settings-related interventions—a conceptual framework. *Global health promotion, 20*(2), 39-52. doi: 10.1177/1757975913486686
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement. *American Psychologist, 66*(3), 170. doi: 10.1037/a0022411

- Slagsvold, B., Veenstra, M., Daatland, S. O., Hagestad, G., Hansen, T., Herlofson, K., . . . Solem, P. E. (2012). Life-course, ageing and generations in Norway: the NorLAG study. *Norsk epidemiologi*, 22(2), 95-102. Hentet fra <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=e76e6583-96ff-4e4f-a449-c1ee6e348bc2%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4202&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=85183183&db=a9h>
- Smith, A. D. (2003). *Routledge Philosophy guideBook to Husserl and the Cartesian Meditations*. London: Routledge.
- Smyer, M., & Pitt-Catsoupes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30. Hentet fra <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=1a14da7b-c371-4cc8-9218-8620049af111%40sessionmgr103&vid=0&hid=112&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=106191428&db=ccm>
- Solem, P. E.. (2008). *Eldres situasjon i samfunnet og diskriminering av eldre: En litteraturstudie på oppdrag av Diskrimineringslovutvalget, Barne- og likestillingsdepartementet*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Hentet fra <http://seniorporten.no/litteratur/>
- Solem, P.E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. (NOVA-rapport 6/12). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/20122/Ny-kunnskap-om-aldring-og-arbeid>
- Steinum, T. (2008). *Hva kan vi lære av gode eksempler på seniorpolitikk?*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stephens, C. (2016). From success to capability for healthy ageing: shifting the lens to include all older people. *Critical Public Health*, 1-9. Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09581596.2016.1192583>
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361. doi: 10.1108/01437730410538671.
- Taneva, S. K., Arnold, J., & Nicolson, R. (2016). The Experience of Being an Older Worker in an Organization: A Qualitative Analysis. *Work, Aging and Retirement*, 00(00), 1-19. doi:10.1093/workar/waw011

- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2012). Intervjuet: samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: Empiri og teoriutvikling*. (1. utg., s.17-44). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thorsen, S. V., Jensen, P. H., & Bjørner, J. B. (2016). Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(6), 891-900. doi:10.1007/s00420-016-1125-7
- Torfig, J. (2013). Diskursteori. I H. Andersen, & L.B. Kaspersen (Red.), *Klassisk og moderne samfundsteori* (5. utg., s. 197-216). Finland: Hans Reitzels Forlag
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser – og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 90(6), 768-779. Hentet fra <http://www.socialmedicinsktidsskrift.se/smt/index.php/smt/article/view/1051/866>
- Tønnesen, M., Syse, A., & Aase, K.N. (2014, 4. september). Befolkningsframskrivninger 2014-2100: Hovedresultater. Hentet fra <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/befolkningsframskrivninger-2014-2100-hovedresultater>
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T., Seip, Å. A., Bogen, H., & Hernes, G. (2012). «When I'm Sixty-Four» – seniorpolitiske framtidbilder (Fafo-rapport 2/12). Hentet fra <https://www.fafo.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/when-i-m-sixty-four-seniorpolitiske-framtidsbilder>
- van Dam, K., van Vuuren, T., & Kemps, S. (2016). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24. doi: 10.1080/09585192.2015.1137607
- Vettenranta, S. (2005). En fenomenologisk reise inn i de unges livsverden. I M. B. Postholm (Red.), *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. (2. utg., s. 159-175). Oslo: Universitetsforlaget.
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2013). Salutogent nærvær bygger helsefremmende arbeidsliv. *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 90(6), 810-820. Hentet fra <http://www.socialmedicinsktidsskrift.se/smt/index.php/smt/article/view/1052>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). Sense of Coherence and the Motivational Process of the Job-Demands–Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194-207. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0039899>
- Vaandrager, L., & Koelen, M. (2013). Salutogenesis in the Workplace: Building General Resistance Resources and Sense of Coherence. I G. F. Bauer, & G. J. Jenny (Red.), *Salutogenic Organizations and Change* (s. 77-89): Nederland: Springer.

- Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, *21*, 117-130. doi:10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, *65*, 209-233. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, *35*(1), 172-206. doi: 10.1177/0149206309347957
- World Health Organization. (2017 a). Constitution of WHO: principles. Hentet 21. februar 2017 fra <http://www.who.int/about/mission/en/>
- World Health Organization. (2017 b). History of WHO. Hentet 20. februar 2017 fra <http://www.who.int/about/history/en/>
- World Health Organization. (2017 c). The Ottawa Charter for Health Promotion. Hentet 20. februar 2017 fra pdf-link ”English” på <http://www.euro.who.int/en/publications/policy-documents/ottawa-charter-for-health-promotion,-1986>
- World Health Organization. (2017 d). Workplace health promotion. Benefits. Hentet 21. februar 2017 fra http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html
- World Health Organization. (2017 e). Workplace health promotion. The workplace: a priority setting for health promotion. Hentet 20. februar fra http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 235-244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Zacher, H. (2015). Successful Aging at Work. *Work, Aging and Retirement*, *1*(1), 4-25. doi:10.1093/workar/wau006

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: NSD - Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet ”Seniorers oppfatninger om hvordan helsefremmede og stimulerende forhold på arbeidsplasser kan bidra til at seniorer arbeider frem til pensjonsalder.”

Den såkalte eldrebølgen kan i fremtiden føre til at det blir færre yrkesaktive til å ta seg av hver pensjonist. Det er derfor ønskelig fra myndighetenes side at flere eldre skal arbeide så lenge som mulig. Målet med dette prosjektet er å undersøke hvordan arbeidsplassene kan bidra til at seniorer kan og vil arbeide frem til pensjonsalder, gjennom å fremme deres helse, trivsel, motstandskraft og motivasjon. Prosjektet gjennomføres som et masterprosjekt ved Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Prosjektet vil basere seg på intervjuer med om lag ti seniorer som har til felles at de har arbeidet frem til de er 67 år, eller frem til en særaldersgrense, for de yrkesgruppene som omfattes av dette. Denne gruppen har erfaringer, tanker og refleksjoner som er verdifulle for studien. For å komme i kontakt med aktuelle informanter har masterstudenten delt ut informasjonsskriv til en kontaktperson i din kommune. Kontaktpersonen har gitt dette skrevet til deg, fordi du har arbeidet frem til pensjonsalder. Masterstudenten kjenner derfor ikke din identitet før du eventuelt velger å svare.

Hva innebærer deltakelse for deg?

Data samles inn gjennom intervju. Du vil få spørsmål knyttet til det å være senior i arbeidslivet, og hvilken betydning du tenker at positive forhold på arbeidsplassen kan ha for å holde seniorer i arbeid lenger. Hensikten er å høre om dine tanker rundt dette, og det vil ikke stilles spørsmål rundt din helse eller andre sensitive temaer. Intervjuet utføres av masterstudenten, og vil vare i 1-2 timer. Tidspunkt og sted avtales på forhånd. Det er opp til deg om du vil gjennomføre intervjuet på dagtid eller kveldstid; hverdag eller helg. Du kan også velge hvor du vil intervjues, så lenge det er på et stille og uforstyrret sted. For å sikre best mulig gjengivelse av det som blir sagt, blir det gjort lydopptak av intervjuet. Lydopptakene fra intervjuene vil bli skrevet ut i fulltekst.

Hva skjer med informasjonen du forteller?

Intervjuutskriftene vil bli brukt til analyser som vil rapporteres i form av en masteroppgave i helsevitenskap. Det vil bli opprettet en navneliste over deltakerne, hvor hver deltaker får en bokstavkode. Denne bokstavkoden vil skrives ut på intervjuutskriftene, slik at vi under prosjektets gang har en kobling mellom navnelisten og utskriftene. Dette er nødvendig for at vi skal kunne slette dine data dersom du på et senere tidspunkt skulle velge å trekke deg fra studien. Det er kun vi som undertegner dette brevet som har adgang til navnelisten. Som forskere har vi taushetsplikt i henhold til Forvaltningsloven § 13, og vi er kjent med at vi er strafferettslig ansvarlig dersom denne taushetsplikten brytes.

Informasjonen som registreres om deg skal kun brukes som beskrevet i hensikten med studien. I tråd med godkjenningen fra Personvernombudet for forskning blir navnelisten, lydopptaket og utskriften oppbevart nedlåst i separate skap under gjennomføringen av prosjektet ved NTNU. Lydopptaket og navnelisten vil bli slettet ved prosjektslutt den 31.05.2016. Utskriftene, som etter denne slettingen er blitt anonymisert, vil deretter kunne oppbevares ved NTNU etter prosjektslutt. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og resultatene vil publiseres på en måte som hindrer at opplysninger kan knyttes direkte eller indirekte tilbake til enkeltpersoner.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien. Du kan når som helst frem til deltakerlisten og lydopptakene slettes trekke deg fra studien uten å oppgi noen grunn, og dette vil ikke få noen konsekvenser for deg. Når de personopplysningene er slettet, vil det ikke lenger være mulig å trekke seg, da vi ikke lenger kan skille opplysningene du har gitt fra opplysningene de andre deltakerne har gitt.

Spørsmål

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med masterstudent Live Løbben på telefonnummer 90777361, eller e-postadresse live.lobben@gmail.com. Du kan også kontakte professor John-Arne Skolbekken ved Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap på telefonnummer 73550643, eller e-postadresse john-arne.skolbekken@svt.ntnu.no.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta på intervju

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

| | |
|--|---|
| Forskningsspørsmål/temaer: | Intervjuspørsmål: Fortell om båndopptakeren Ute etter personens erfaringer Ingen riktige eller gale svar |
| Informasjon | Hva jobbet/jobber du som? Hva gikk/går arbeidet ut på? Når gikk du av med pensjon/hvor lenge er det siden du kunne gått av med full alderspensjon? Hvor lenge jobbet du på din siste arbeidsplass/hvor lenge har du jobbet på din nåværende arbeidsplass, og i hvor stor stilling? |
| Informantenes spontane tanker om stimulerende og helsefremmende faktorer for seniorer i arbeidslivet, som har påvirket beslutningen om sen avgang. | I denne studien ønsker jeg å finne ut hvordan ulike forhold på arbeidsplassen kan få seniorer til å trives og bruke ressursene sine på en god måte. Kan du fortelle om forhold på din (tidligere) arbeidsplass som har vært motiverende og stimulerende for deg? Hva er de viktigste grunnene til at du jobbet frem til pensjonsalder? (ektefelle, økonomi) Hvordan trives/trivdes du med arbeidsoppgavene dine? Hvilken sammenheng tenker du at forhold på arbeidsplassen har med helse? Hvordan kan arbeidsplassen bidra til å få frem seniorers ressurser på best mulig måte? Hvordan tenker du at forhold på arbeidsplassen kan påvirke seniorers trivsel og motivasjon? Hvordan tenker du at forhold på arbeidsplassen kan påvirke seniorers (arbeidsevne) og overskudd? Hva tenker du om sammenhengen mellom de tingene vi har snakket om nå |

| | |
|---|---|
| | (overskudd, arbeidsevne, trivsel, motivasjon) og seniorers beslutning om når de vil gå av med pensjon? |
| Betydningen av tilknytning til arbeidsplassen, sosial støtte | <p>Kan du beskrive hvilken tilknytning du hadde til din arbeidsplass?</p> <p>Hvilken betydning hadde det sosiale miljøet på arbeidsplassen for deg?</p> |
| Om å bli eldre i arbeidslivet generelt, mulighet til å bruke kompetanse, lære nye oppgaver osv. | <p>Kan du fortelle hvordan <i>du</i> opplevde overgangen til å bli en senior i arbeidslivet?</p> <p>Hva opplever du er spesielt med å være en senior i arbeidslivet, hvis det er noe som er spesielt?</p> <p>Hvilke forventninger følte du at arbeidsgiver og kolleger hadde til din arbeidsevne da du begynte å nærme deg pensjonsalder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fikk du samme mulighet til å delta på kurs og videreutdanning som yngre kollegaer? • Hvordan har holdningene du har blitt møtt med på arbeidsplassen – positive eller negative – påvirket din motivasjon til å fortsette å jobbe? • Har du fått nye ansvarsområder eller oppgaver som følge av din erfaring? For eksempel lære bort til andre. <p>Har du hatt behov for tilrettelegging av arbeidsplassen etter at du ble en senior?</p> <p>Hvilken tilrettelegging har du fått?</p> <p>Hva tenker du generelt om behov for tilrettelegging for seniorer?</p> |
| Kontroll over arbeidssituasjonen, grad av belastning og belønning | <p>Hvilke muligheter hadde/har du til å påvirke din arbeidshverdag?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilken betydning hadde/har dette for deg? <p>Opplevde/opplever du at din innsats ble satt pris på?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utdyp. |
| Helsefremmend | Hva tenker du at ledelsen bør gjøre for å stimulere seniorene til å jobbe |

| | |
|-----------------------|---|
| <p>e lederskap</p> | <p>lenge?</p> <p>Har du noen eksempler på positive opplevelser med ledelsen der du jobbet etter at du ble en senior?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har leder vist omtanke og forståelse? • Skapt struktur når det trengs? • Gitt tilbakemelding? • Lagt til rette for at du har kunnet ha kontroll over arbeidssituasjonen? • Gitt anerkjennelse? <p>Hvilken sammenheng kan sånne positive faktorer knyttet til ledelsen ha med hvor lenge seniorer ønsker å arbeide?</p> |
| <p>Avslutningsvis</p> | <p>Hvilke råd vil du gi en arbeider på 50 år som ønsker å jobbe frem til pensjonsalder, basert på dine erfaringer?</p> <p>Hvilke råd vil du gi til en arbeidsgiver som ønsker å beholde seniorer i arbeid?</p> <p>Har du noen andre tanker om dette emnet?</p> |



John-Arne Skolbekken
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 08.10.2015

Vår ref: 44564 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 08.09.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

| | |
|-----------------------------|---|
| 44564 | <i>Seniorers oppfatninger om hvordan helsefremmede og stimulerende forhold på arbeidsplasser kan bidra til at seniorer arbeider frem til pensjonsalder.</i> |
| <i>Behandlingsansvarlig</i> | <i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i> |
| <i>Daglig ansvarlig</i> | <i>John-Arne Skolbekken</i> |
| <i>Student</i> | <i>Live Løbben</i> |

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Live Løbben live.lobben@gmail.com



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 44564

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Vi bemerker at selv om det ikke legges opp til å registrere/etterspørre opplysninger om helseforhold, kan dette komme til å fremgå av beskrivelser informantene gir. Vi tar derfor høyde for at denne typen opplysninger vil registreres.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 31.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)