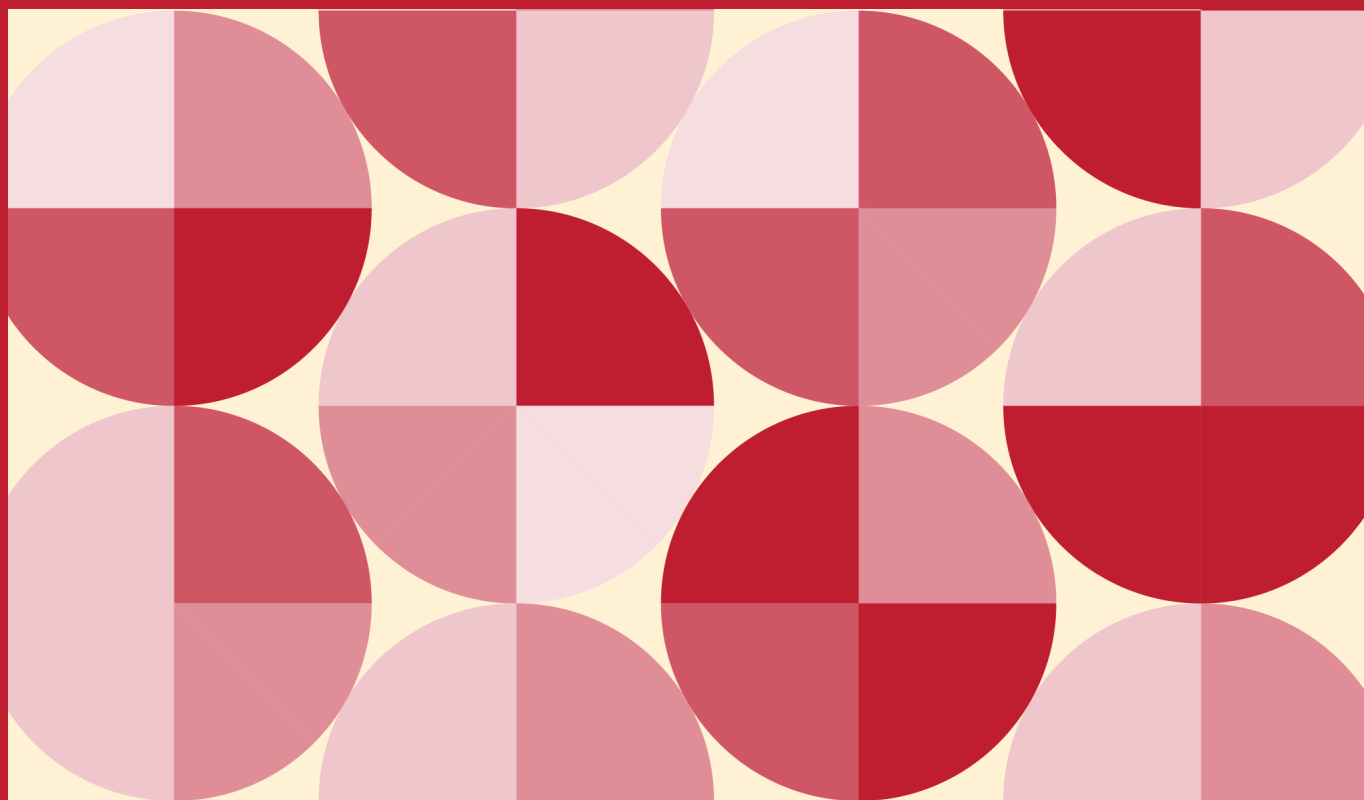


Udfordret på helbred og økonomi

Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i
beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser



Udfordret på helbred og økonomi

– Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-480-9

Projekt: 301945

Finansiering: Velliv Foreningen og VIVE

VIVE

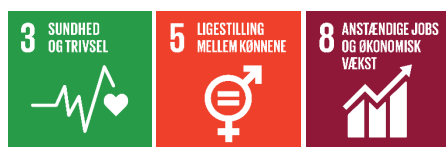
Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Fastholdelse af ældre medarbejdere er i disse år en central problemstilling. Befolkningens stigende levealder har betydet en parallel diskussion om stigende pensionsalder. I den forbindelse er et centralt spørgsmål, hvilke udfordringer der kan opstå, hvis vi skal arbejde, til vi kan modtage vores folkepension.

Denne rapport præsenterer en primært kvalitativ del af et større forskningsprojekt: *'Usikkerhed knyttet til overgangen til pensionisttilværelsen og konsekvenser for mental sundhed'*. Projektet har fokus på privatansatte, kortuddannede ældre, der kan have behov for at trække sig fra arbejdsmarkedet af helbredsmæssige årsager, men som økonomisk ikke har mulighed for dette.

Der er udført 18 individuelle interviews med seniorer. Derudover er der interviewet ledere og tillidsrepræsentanter på fem arbejdspladser. De takkes alle for deres tid og velvilje i forhold til at medvirke i projektet. Derudover har der været tilknyttet en følgegruppe til projektet, som også takkes for deres gode sparring. Endelig er manuskriptet blevet læst af en reviewer, der takkes for gode kommentarer.

Projektet er finansieret af Velliv Foreningen og VIVE.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	10
1 Indledning	11
1.1 Data og metode	12
1.2 Arbejde, helbred og økonomi	13
1.3 Fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen	16
1.4 Læsevejledning	20
2 Helbred og økonomi – en dobbelt udfordring	22
2.1 Udfordret på både helbred og økonomi	22
2.2 Tre chaufførers fortællinger	24
2.3 Opsamling	27
2.4 Et arbejdsliv præget af kontinuitet eller opbrud	27
2.5 Enlige kvinder særligt udsatte	29
2.6 Opsamling	35
3 Arbejdsdomænet som buffer	38
3.1 Interviewpersonernes arbejdsfunktioner	39
3.2 Meningsfuldt arbejde og arbejdsidentitet	40
3.3 Betydningen af sociale relationer	42
3.4 Brug af kompetencer	44
3.5 Forestillingen om livet efter arbejdet	46
3.6 Opsamling	48
4 Arbejdspladsernes rolle	50
4.1 Seniorpolitik	51
4.2 Seniorordninger	53
4.3 Forskellige former for fleksibilitet	60
4.4 Den økonomiske udfordring	65

4.5	Opsamling	69
5	Opsamling og opmærksomhedspunkter	71
5.1	Opmærksomhedspunkter	76
5.2	Konklusion	78
Dokumentation		80
6	Data og metode	81
6.1	Valg af interviewpersoner og arbejdspladser	81
6.2	Præsentation af de fem virksomheder	82
6.3	Interviewguides	84
6.4	Metode	86
6.5	Refleksioner over data og metode	86
Litteratur		88

Hovedresultater

Folkepensionsalderen stiger, og færre har adgang til efterløn. Kortuddannede, der tidligere typisk har trukket sig tilbage som 60-årige, skal i dag for manges vedkommende blive i arbejde indtil 67-årsalderen. Dette kan skabe udfordringer – især for dem med helbredsproblemer, der ikke har råd til fx at gå ned i tid. I dette projekt har vi netop fokus på privatansatte, ældre, kortuddannede lønmodtagere, som kan være helbredsmæssigt udfordrede på grund af et langt arbejdsliv med fysisk aktivt arbejde. Det er samtidig en gruppe, som kan være økonomisk udfordret. Hovedspørgsmålene er således:

- Oplever kortuddannede, ældre, privatansatte lønmodtagere en usikkerhed i forhold til, om deres helbred kan holde til, at de arbejder, indtil de forventer at forlade arbejdsmarkedet?
- Hvilke muligheder giver arbejdspladsen for at mindske usikkerheden for deres kortuddannede, ældre medarbejdere med helbredsudfordringer? Hvilke udfordringer oplever arbejdspladsen i den forbindelse?

Der er tale om en kvalitativ undersøgelse, der indeholder 18 individuelle interviews og interviews på 5 arbejdspladser. Dette betyder, at undersøgelsens konklusioner er udtryk for tendenser og mønstre i det kvalitative materiale understøttet af anden forskning om denne særlige gruppe af lønmodtagere.

Projektet er finansieret af Velliv Foreningen og VIVE.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på:

- Interviews med 18 ældre (58-66 år) kortuddannede, privatansatte lønmodtagere (9 kvinder og 9 mænd), som har og har haft et fysisk aktivt arbejde
- Interview med leder og medarbejderrepræsentant på fem mellemstore private virksomheder, der beskæftiger kortuddannede.

Udfordret på både helbred og økonomi

Ud af 18 interviewpersoner oplever 8 personer både at være udfordret på helbred og på økonomi. Helbredet er udfordret på grund af et langt arbejdsliv med fysisk belastende arbejde, og økonomien er udfordret på grund af et ustabil og ikke kontinuerligt arbejdsliv. Der er således tegn på, at der for kortuddannede er en sammenhæng mellem fysisk

nedslidende arbejde, et omskifteligt arbejdsliv og udfordringer, hvad angår helbred og økonomi i den sidste del af arbejdslivet. Særligt enlige kvinder ser ud til at være ramt af en dobbelt udfordring, da de står alene med leveomkostningerne.

En stærk arbejdsidentitet

Trods udbredte helbredsudfordringer er der kun en enkelt af de 18 interviewpersoner, der gerne vil stoppe med at arbejde. De resterende ønsker ikke at holde op med at arbejde før folkepensionen – også selvom de havde haft økonomien til det. Interviewpersonerne giver udtryk for en stærk arbejdsidentitet. Arbejdet opleves som meningsfuldt. Det giver struktur på hverdagen, og interviewpersonerne oplever anerkendelse fra ledere og kolleger bl.a. på baggrund af deres kompetencer og erfaringer. Sociale relationer på arbejdspladsen samt oplevelsen af at tilhøre et arbejdsfællesskab bidrager til deres generelle trivsel. Arbejdet optræder som en buffer over for andre typer af udfordringer, men især de, der er helbredsudfordrede, kunne ønske sig muligheden for at arbejde færre timer, men har – hvis de samtidig er økonomisk udfordrede – ikke råd til det.

Seniorpolitik og seniorordninger

Om interviewpersonerne:

- 8 oplever at være udfordret både på helbred og økonomi
- 5 er alene udfordret på helbred
- 1 er alene udfordret på økonomi
- 4 er hverken helbredsmæssigt eller økonomisk udfordret.

Arbejdspladser kan med seniorpolitik og egentlige seniorordninger bidrage til at skabe nogle rammer, der gør det muligt for helbredsudfordrede medarbejdere at bevare en beskæftigelse – en beskæftigelse, som kan være økonomisk nødvendig, men som også kan bidrage til en generel trivsel.

En seniorpolitik opfattes af mange af interviewpersonerne udelukkende som hensigtserklæringer med opfordringer til at tage hensyn til ældre kolleger.

Seniorsamtaler er i de færreste tilfælde

en formaliseret ret, men tilbydes som en mulighed. Egentlige seniorordninger betragtes af interviewpersonerne som nogle individuelt forhandlede ordninger om primært flere fridage, som ikke alle nødvendigvis kan få adgang til. Individuelle aftaler opleves af interviewpersonerne hverken som legitime eller gennemsigtige.

Finansieringen af ordninger

Om arbejdspladserne:

- 2 produktionsvirksomheder. Skifteholdsarbejde og fuldtidsnorm.
- 1 lager. Udelukkende natarbejde. Fastansatte og timelønsansatte.
- 1 transportvirksomhed. Dagarbejde og mere end fuldtidsnorm.
- 1 privat bosted. Døgnavarbejde. Fastansatte og timelønsansatte.

I materialet optræder der flere forskellige typer af ordninger, hvor den mest almindelige ordning er adgang til flere fridage, som den enkelte selv finansierer enten ved at gå ned i indkomst eller ved at bruge fx fritvalgspulje, efterlønsopsparing eller lokalaftale. Finansieringsformer, der er en del af overenskomsterne, kommer ifølge interviewpersonerne denne gruppe af lønmodtagere til gode. Den kollektive finansieringsform giver muligheder for de interviewpersoner, der netop ikke har økonomi til individuelt at finansiere fx flere fridage.

Arbejdspladsers rammevilkår som barriere

En daglig nedsættelse af arbejdstiden, som rent helbredsmæssigt kunne virke forebyggende, kan stort set ikke lade sig gøre på de repræsenterede arbejdspladser. På tre af arbejdspladserne er der tale om en arbejdstidsnorm, som primært gør det muligt fx at have færre skift, men ikke færre arbejdstimer på et skift. De to andre arbejdspladser har en organisering med timelønsansættelser, hvilket giver mere fleksibilitet også for de fastansatte. Endvidere fortæller flere interviewpersoner om, at det kan være svært at få lov til fx at bruge seniorfridage, fordi produktionen skal passes, så ved sygdom og kollegers fri- og feriedage begrænses mulighederne. Endelig er der på de repræsenterede arbejdspladser meget få muligheder for at få andre mere skånsomme arbejdsopgaver. Arbejdsopgaverne er stort set alle fysisk belastende. Det private bosted har hertil også psykisk belastende arbejdsopgaver.

Opmærksomhedspunkter

Undersøgelsen peger på nogle opmærksomhedspunkter, som potentielt vil kunne bidrage til, at kortuddannede, privatansatte, ældre lønmodtagere, der har haft fysisk aktivt arbejde hele deres liv, vil kunne få nogle mindre belastende sidste arbejdsår.

Flere af interviewpersonerne er helbredsmæssigt udfordrede, og en del er også økonomisk udfordret. Dette har betydning for de løsninger, der kan bidrage til at gøre det muligt for dem at bevare en beskæftigelse frem til fx folkepensionsalderen – et forløb, som de foretrækker frem for tidligere tilbagetrækning.

Følgende opmærksomhedspunkter skal fremhæves:

- **Et meningsfuldt arbejde** er afgørende også for denne gruppe af lønmodtagere. Derfor er anerkendelse, brugen af erfaringer og kompetencer samt gode sociale relationer og fællesskaber vigtige elementer i en fastholdelsesstrategi.
- **Forebyggelse af behovet for skånsomme arbejdsopgaver** vil alt andet lige reducere helbredsudfordringer. En løbende kompetenceudvikling vil kunne øge mulighederne for mere varierede arbejdsopgaver og dermed mindske nedslidningen.
- **Obligatoriske og formaliserede seniorsamtaler** giver seniormedarbejderne anledning til at få aftabuiseret en samtale om helbred og økonomi og samtidig give en anledning til at fremkomme med ønsker til de sidste arbejdsår.
- **Seniorordninger som tilbud til alle** over en vis alder vil ifølge interviewpersonerne i højere grad fremstå som legitime og gennemsigtige og dermed også som et reelt tilbud til alle og ikke de få.
- **Realisering af fx seniorfridage** har vist sig at være en udfordring, fordi kollegers fravær kan komme på tværs. Ledere skal i den forbindelse være opmærksomme på at organisere arbejdet og allokere medarbejdere på en måde, så seniorordninger kan omsættes til praksis.
- **Behov for kollektive ordninger**, fordi en del af gruppen er økonomisk udfordret og ikke individuelt kan finansiere en seniorordning. En finansiering via overenskomster og kollektive aftaler kan derfor give denne gruppe en reel mulighed for at benytte eventuelle seniorordninger.
- **Behov for et fleksibelt blik på organiseringen af arbejdet**, så ældre medarbejdere får mulighed for at arbejde færre timer på en måde, der aflaster deres helbred og gør det muligt for dem at arbejde, til de selv ønsker at holde op. Dette kræver, at ledere og kolleger er indstillede på at se fleksibelt på bemanding, arbejdstidens organisering og opgaveorganisering.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Dette projekt har fokus på en særlig gruppe ældre lønmodtagere, nemlig de ældre, kortuddannede lønmodtagere, som på den ene side er helbredsmæssigt udfordrede på grund af et langt arbejdsliv med fysisk aktivt arbejde og på den anden side er i en situation, hvor det at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før fx folkepensionsalderen ikke opleves som økonomisk muligt. I dette projekts første udgivelse kaldes denne gruppe for de 'fastlåste' (Larsen et al., 2023).

Tilbagetrækningsreformer er i Danmark såvel som i andre lande typisk blevet udformet uden at tage hensyn til, at ældre arbejdstagere er en meget heterogen gruppe (Henkens & van Solinge, 2021). Dette har bidraget til, at forskellige grupper af beskæftigede er bekymret for udsigten til at skulle blive flere år på arbejdsmarkedet, se fx (Liversage & Larsen, 2017; van Solinge & Henkens, 2017).

Tilbagetrækningsalderen er steget siden årtusindeskiftet i Danmark såvel som i mange andre lande. Traditionelt har kortuddannede været blandt dem, der har trukket sig tidligst tilbage fra arbejdsmarkedet, se fx Robroek et al. (2015); Turek et al. (2022). Tilbagetrækningsreformer må derfor forventes især at påvirke denne gruppe. I tråd hermed er tilbagetrækningsalderen ifølge Amilon & Larsen (2023) steget mere blandt kortuddannede end blandt personer med længerevarende uddannelse.

Projektets antagelse er således, at stigende efterløns- og folkepensionsalder, som bl.a. tilskrives tilbagetrækningsreformer, særligt er en udfordring for kortuddannede, ældre lønmodtagere. De stigende afgangsalder kan give anledning til en oplevelse af usikkerhed, fordi den enkelte kan være bekymret for, om helbredet kan holde til at arbejde længe nok. I yderste konsekvens kan en oplevet usikkerhed påvirke livskvaliteten for denne gruppe i de sidste arbejdsår.

Spørgsmålet for denne analyse er således:

- Oplever kortuddannede, ældre, privatansatte lønmodtagere en usikkerhed i forhold til, om deres helbred kan holde til, at de arbejder, indtil de har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet?

Derudover inddrager vi enkelte arbejdspladser i undersøgelsen. Motivationen for dette er, at arbejdspladser eventuelt kan medvirke til at mindske usikkerheden for denne gruppe af ældre lønmodtagere ved at tilbyde fx forskellige former for seniorordninger. Spørgsmålet i forhold til arbejdspladserne er:

- Hvilke muligheder giver arbejdspladsen for at mindske usikkerheden for deres kortuddannede, ældre medarbejdere med helbredsudfordringer? Hvilke udfordringer oplever arbejdspladsen i den forbindelse?

1.1 Data og metode

Der er indsamlet to former for data til forskningsprojektet. Udgangspunktet har været en spørgeskemaundersøgelse¹ til ældre, kortuddannede, privatansatte² lønmodtagere, der har haft fysisk aktivt arbejde. Ved udtrækning af populationen var personer i alderen 57-62 år. Der indgår enkelte resultater fra spørgeskemaundersøgelsen i denne rapport.

Det er stort set den samme population, der indgår i den kvalitative del, hvor der er udført individuelle interviews med ældre, kortuddannede lønmodtagere. Interviewpersonerne er bl.a. fundet via spørgeskemaundersøgelsen, hvor de i besvarelsen af skemaet har givet lov til, at vi kontaktede dem for et uddybende interview. Enkelte interviewpersoner er dog fundet på anden vis.³ I alt er der telefoninterviewet 18 personer. De 18 personer var på interviewtidspunktet mellem 58 og 66 år gamle. De er ligeligt fordelt på køn. 14 af interviewpersonerne er i beskæftigelse på fuld tid. To personer bruger deres efterløn til 2 ugentlige fridage. En person er på seniorpension og arbejder ved siden af. En person er på sygedagpenge og ledig.

Derudover er der udført interviews med ledere og medarbejderrepræsentanter på fem private virksomheder. De fem arbejdspladser er udvalgt, fordi ledelsen forholder sig aktivt til fastholdelse af ældre medarbejdere. Derudover er arbejdspladserne kendetegnet ved, at medarbejderne primært varetager ufaglærte arbejdsopgaver.

På de fem arbejdspladser er der i alt interviewet 16 personer. Tre virksomheder blev besøgt, mens de resterende interviews blev udført over Zoom.

Alle interview er transskriberet ved hjælp af det AI-baserede redskab DICTUS, hvorefter der er udført en kodning og en analyse.

Alle interviewpersoner og virksomheder er anonyme i fremstillingen. Uddybning af data og metode findes i kapitel 6.

¹ I præsentationen af de kvalitative resultater vil der blive bragt enkelte resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor det har været muligt at underbygge de kvalitative resultater. En samlet præsentation af spørgeskemaresultaterne findes bl.a. i (Amilon et al., 2025; Larsen et al., 2023).

² Projektet er finansieret af Velliv Foreningen, der udelukkende støtter projekter med fokus på den private sektor.

³ 3F har bl.a. hjulpet med enkelte interviewpersoner.

1.2 Arbejde, helbred og økonomi

Motivationen til dette studie skal findes i de stigende aldre for adgang til efterløn og folkepension. Vi tager udgangspunkt i en gruppe af ældre, kortuddannede lønmodtagere, som vi antager er særligt udfordrede, fordi de har haft fysisk aktivt arbejde formentlig det meste af deres liv og stadig har det. For denne særlige gruppe af lønmodtagere arbejder vi med en antagelse om, at de kan opleve en usikkerhed i forhold til, om deres helbred kan holde til, at de kan arbejde indtil, at de kan overgå på en tilbagetrækningsordning. Samtidig kan deres økonomiske situation betyde, at de ikke har mulighed for at arbejde færre timer eller trække sig tidligt tilbage (Larsen et al., 2023). En usikkerhed, der opstår på baggrund af dårligt helbred og dårlig økonomi, kan have en betydning for den enkeltes oplevelse af livskvalitet.

Ældre, kortuddannede lønmodtagere er samtidig en heterogen gruppe, og det må forventes, at fx deres oplevelse af usikkerhed i forhold til arbejdsmarkedstilknytning, helbred og økonomi er meget forskellig. Studier har vist, at det langt fra er alle, der overhovedet oplever en usikkerhed (Amilon et al., 2025).

Der er ikke megen viden om netop denne specifikke gruppe af ældre lønmodtagere. Langt de fleste studier af ældre lønmodtagere har en mere generel karakter og ser ikke på denne specifikke gruppe. Vores antagelse er, at kortuddannede, ældre lønmodtagere med fysisk aktivt arbejde kan opleve udfordringer i forhold til både økonomi og helbred, når det gælder de sidste år af deres arbejdsliv.

1.2.1 Tre domæner

I et engelsk studie tager Lain et al. (2019), (2021) udgangspunkt i ældre lønmodtagers **oplevede** usikkerhed i levevilkårene. De beskriver, at der kan være nogle objektivt set usikre levevilkår, som ikke af den enkelte opleves som usikre. Det afgørende er den subjektive oplevelse af usikkerhed i forhold til levevilkårene. Moffatt og Heaven (2017) præciserer ligeledes, at det afgørende er den oplevede usikkerhed og ikke nødvendigvis objektive vilkår, der antages at kunne skabe usikkerhed (Moffatt & Heaven, 2017).

Lain et al. (2019), (2021) og Lain og Phillipson (2019) fremhæver, at der er tale om tre domæner, der har betydning for, om den enkelte oplever usikkerhed:

- Arbejdslivsdomænet, fx arbejdsvilkår og jobsikkerhed
- Familiedomænet, fx civilstand og omsorgsforpligtelser
- Velfærdsdomænet, fx tilbagetrækningsmuligheder.

Den subjektive oplevelse af usikkerhed kan opstå i ét eller flere af de tre domæner. Oplevelse af usikkerhed i et enkelt domæne vil ifølge forfatterne have begrænset betydning for oplevelsen af en generel usikkerhed, fordi de to andre domæner vil kunne optræde som en buffer for de usikre vilkår, mens en oplevet usikkerhed i to eller tre domæner kan afstedkomme oplevelse af stor usikkerhed (Lain et al., 2019; Lain & Phillipson, 2019). Dog må det antages, at den subjektive oplevelse er afhængig af de objektive vilkår.

Lain et al. (2019), (2021) giver i deres analyser af usikkerhed arbejdsdomænet en afgørende betydning, da en beskæftigelse, man kan holde til og bevare, i sig selv kan være helt central i forhold til oplevelsen af usikkerhed (Lain et al., 2019; Lain & Phillipson, 2019). Derudover betyder arbejdet mere end det at have en indkomst. Forskning har gennem årene vist, at arbejdet bidrager med deltagelse, anerkendelse og identitet (Amilon et al., 2024). Arbejdsdomænet kan derfor optræde som vægtig buffer for udfordringer i de andre domæner.

Lain og Phillipson (2019) konkluderer endvidere, at kvinder og særligt enlige kvinder er særligt udsatte for at opleve en usikkerhed. I en engelsk kontekst vil mange kvinder kun have haft lidt eller ingen beskæftigelse og er derfor afhængig af en ægtefælles forsørgelse. Hvis denne ægtefælle forsvinder som følge af fx skilsmisse eller dødsfald, sætter det kvinderne i en økonomisk sårbar position (Lain & Phillipson, 2019). Den danske kontekst er anderledes, idet danske kvinder i udpræget grad har været tilknyttet arbejdsmarkedet. Derfor antager vi som udgangspunkt, at danske kvinder er mindre sårbare, men kønsvinklen vil indgå i analysen.

Brown og Vickerstaff (2011) præciserer, at helbred og økonomi er objektive størrelser, men i høj grad også en subjektiv følelse, der afhænger af sociale og kulturelle kontekster. De konkluderer, at helbred og økonomi udspringer af alle tre domæner. Dårligt helbred kan fx stamme fra nedslidende arbejde, sygdom eller ulykke. Dårlig økonomi kan stamme fra fx manglende beskæftigelse, at man er eneforsørger og/eller har ringe muligheder for offentlig forsørgelse (Brown & Vickerstaff, 2011).

Nilsson (2012) undersøger betydningen af helbredsudfordringer for ønsker om tilbagetrækning. Hun ser på arbejdets mulighed for at bidrage til oplevelsen af social inklusion og anerkendelse, når den enkelte udfører meningsfulde aktiviteter. Hun påpeger, at det ikke er entydigt, hvordan helbredsudfordringer påvirker tilbagetrækningen. For eksempel kan et dårligt helbred betyde et ønske om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men det kan også fremme et ønske om at bevare beskæftigelsen for at holde sig i gang, bidrage til fællesskabet og føle sig inkluderet (Nilsson, 2012).

Moffatt og Heaven (2017) fremhæver, at i modsætning til tidligere, hvor tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet var bestemt af en fastsat folkepensionsalder, så

betragtes tilbagetrækning i dag i højere grad som en individuel beslutning, fordi private arbejdsmarkedspensioner er blevet mere udbredte. Men narrativet om den individuelle beslutning om tilbagetrækning udfordres af de oplevede faktiske muligheder for tilbagetrækning, som varierer afhængig af helbred og økonomi. Derudover fremhæver de bl.a. også køn og klasse som betydende for beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet (Moffatt & Heaven, 2017).

1.2.2 Arbejdsdomænets særlige betydning

Lain et al. (2019), (2021) fremhæver i deres analyse, at arbejdsdomænet har en central betydning for de ældres oplevede usikkerhed (Lain et al., 2019, 2021). Danmark er et samfund, hvor det at gå på arbejde og deltage aktivt på arbejdsmarkedet er en del af langt de flestes identitet. Flere studier har beskrevet, hvordan det at have et arbejde bidrager til den enkeltes oplevelse af at bidrage til samfundet og føle sig inkluderet. En del af det at føle sig inkluderet omfatter adgang til sociale relationer og adgang til et fællesskab på arbejdspladsen. Anerkendelse og at udføre meningsfulde aktiviteter i forbindelse med arbejdet indgår ligeledes som nogle af de positive faktorer, arbejdet kan bidrage med. Derfor giver det også mening, at arbejdsdomænet ud over at bidrage til økonomien har stor betydning for den enkeltes trivsel (Kamp, 2011; Ravn, 2008).

Arbejde, helbred og økonomi fremstår således som væsentlige faktorer i forhold til at opleve en usikkerhed for den udvalgte gruppe af lønmodtagere, når det gælder deres fremtid på arbejdsmarkedet.

1.2.3 Oplevelse af usikkerhed – en analyseplan

I analysen af individuelle interviews med ældre, kortuddannede, privatansatte lønmodtagere undersøger vi, om interviewpersonerne oplever en usikkerhed i forhold til deres fremtid på arbejdsmarkedet. Helbredsudfordringer og økonomiske udfordringer i forhold til tilbagetrækningsmulighederne vil være omdrejningspunktet for analysen. Derudover har vi fokus på arbejdets betydning for den enkelte. Som flere studier påpeger, har arbejdet ikke kun betydning for økonomi og helbred, men kan også bidrage til den enkeltes oplevelse af anerkendelse, inddragelse, sociale relationer og meningsfulde aktiviteter. Vi ser på følgende i det kvalitative materiale:

- Helbredsudfordringer med betydning for oplevelsen af usikkerhed i forhold til de sidste arbejdsår (kapitel 2)
- Økonomiske udfordringer med betydning for muligheden for at få færre arbejdstimer eller trække sig tidligt (kapitel 2)

- Positive elementer i forbindelse med arbejdslivet, som bidrager til oplevelsen af mindre usikkerhed (kapitel 3).

Derudover har vi valgt, at to betingelser skal være til stede, for at vi i analyserne antager, at en interviewperson oplever en vis grad af usikkerhed i forbindelse med deres sidste arbejdsår: Interviewpersonerne skal give udtryk for både at have et dårligt helbred og en dårlig økonomi, fordi netop denne dobbelte udfordring kan bidrage til en situation, hvor den enkelte fx har behov for færre timer eller helt at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på grund af helbredet, men ikke har mulighed for dette på grund af økonomien.

1.3 Fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen

De private arbejdspladser, der beskæftiger ældre, kortuddannede lønmodtagere, har mulighed for justering af arbejdsvilkår, eventuelt indlejret i en seniorpolitik eller seniorordninger, for at afhjælpe ældre medarbejderes eventuelle udfordringer. Arbejdspladserne kan bidrage til at forlænge arbejdslivet for denne udvalgte gruppe af lønmodtagere samt bidrage på en sådan måde, at den usikkerhed, de måtte opleve i forhold til deres sidste arbejdsår, formindskes.

De stigende levealdre og de deraf følgende tilbagetrækningsreformer betyder, at ældre lønmodtagere skal blive længere på arbejdsmarkedet. Dette har affødt en generel forskningsmæssig interesse for området. Interessen retter sig bl.a. mod, hvilke rammevilkår der har betydning for arbejdspladsernes muligheder for at tilbyde fx seniorordninger, samt hvilke seniorordninger, de tilbyder, ligesom der har været et særligt fokus på, hvordan forskellige fleksibilitetsformer kan bidrage til fastholdelsen af ældre medarbejdere.

1.3.1 Arbejdspladsernes rammevilkår

En række nyere danske studier har fokus på, hvordan og under hvilke betingelser, arbejdspladser kan bidrage til fastholdelse af seniorer. Forskellige fleksibilitetsformer har i særlig grad været i centrum.

I en afrapportering fra et større dansk forskningsprojekt *Projekt SeniorArbejdsliv* kortlægges de faktorer, der har betydning for arbejdspladsernes rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften. Uanset målet antages det, at arbejdspladsens kapacitet og præferencer i forhold til at anvende seniorpolitiske virkemidler er betinget af:

- Arbejdspladsens eksterne forhold, som fx konjunktursituationen og eksisterende tilbagetræknings- og pensionsordninger
- Strukturelle faktorer på arbejdspladsen, som fx antal ansatte, sektor og kerneopgaven
- Ledelsesbestemte faktorer på arbejdspladsen, som fx ledelsens syn på de ældre medarbejdere og organisatoriske forandringer
- Egenskaber ved seniorarbejdskraften, som fx produktivitet og kompetencer.

(Albertsen et al., 2022)

Disse 4 former for faktorer kan genfindes i en anden typisk opdeling af de rammevilkår, der har betydning for arbejdspladsernes muligheder:

- Makroniveauet, som er samfundsniveauet, altså de eksterne forhold, en arbejdsplads er underlagt
- Mesoniveauet, som svarer til arbejdspladsniveauet
- Mikroniveauet, som er individniveauet.

(Jensen et al., 2020)

I denne undersøgelse ser vi på, hvilke konsekvenser, de strukturelle faktorer og dermed makroniveauet har for meso- og mikroniveauet. Vi koncentrerer os således om de strukturelle faktorer på arbejdspladsen samt egenskaberne ved de ældre medarbejdere.

1.3.2 Seniorpolitik og forskellige redskaber

Seniorpolitik kan forstås som den del af en personalepolitik, der er rettet mod ældre medarbejdere. Seniorpolitik kan være holdt i generelle vendinger om fx at tage hensyn til ældre medarbejdere, men ikke indeholde konkrete anvisninger af, hvordan ledere og kolleger konkret kan tage hensyn. En seniorpolitik kan dog også indeholde egentlige seniorordninger, der tilbyder nogle konkrete muligheder for den enkelte seniormedarbejder.

I Norge har man haft en diskussion af, hvorvidt det har størst betydning for fastholdelsen af ældre medarbejdere at tilbyde universelle og standardiserede seniorordninger i modsætning til individuelt forhandlede og behovsbestemte ordninger ud fra en betragtning om, at det er det mest retfærdige, hvis alle fra en given alder tilbydes de samme muligheder. I Norge har de universelle og standardiserede

ordninger typisk været tilbud om ekstra feriedage, nedsat arbejdstid og bonus, som har været til rådighed ved 62 år. Evalueringer har dog vist, at de universelle og standardiserede ordninger ikke har den store effekt på, om seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet (Hilsen & Midtsundstad, 2014). Forklaringer på dette er bl.a., at gruppen er heterogen og har forskellige behov, og at behovene divergerer afhængig af arbejdsopgaver og individuelle forhold. Tiltagene bidrager heller ikke til at forebygge nedslidning og forebygger dermed heller ikke helbredsudfordringer (Hilsen & Midtsundstad, 2014).

Projekt SeniorArbejdsliv har bl.a. undersøgt, hvordan seniorpolitik kan implementeres, da det i sig selv kan være en udfordring. De konkluderer, at legitimitet, genemsigtighed og involvering af de relevante parter på en arbejdsplads er nødvendigt for, at det skal lykkes (Albertsen et al., 2024).

Projektet Seniorpraksis, som også er et dansk forskningsprojekt, har arbejdet med at udvikle redskaber til fastholdelse på baggrund af interview på et antal arbejdspladser. Arbejdspladserne har efterfølgende implementeret de udviklede redskaber og melder tilbage, at redskaberne har været nyttige. Redskaberne har haft fokus på samtaler – samtaler mellem kolleger og samtaler mellem ledere og ansatte om tanker om tilbagetrækning (Lassen et al., 2025).

1.3.3 Fleksibilitetsformer

Forskellige former for fleksibilitet præsenteres ofte som et centralt redskab i fastholdelsen af ældre lønmodtagere. Flere både nationale og internationale studier ser på, hvilke typer af arbejdspladser der har mulighed for at tilbyde forskellige former for fleksibilitet.

Projekt SeniorArbejdsliv ser på mulighederne for fleksibilitet i ansættelsesforholdene, og hvordan muligheder for fleksibilitet er afhængige af typen af arbejdsplads. De ser på fem former for fleksibilitet: fleksible arbejdstimer, nedsat tid, ferie/fridage, længere ferier og hybride arbejdsformer. De hybride arbejdsformer handler om muligheden for at kombinere arbejde på arbejdspladsen med muligheden for at arbejde et andet sted, fx hjemme.

I en kvalitativ undersøgelse på 8 arbejdspladser finder forfatterne, at der på tværs af arbejdspladserne tilbydes forskellige fleksibilitetsformer, men ikke nødvendigvis som seniorpolitik, men mere som en mulighed uafhængig af alder. Studiet konkluderer endvidere, at de forskellige fleksibilitetsformer ikke nødvendigvis tilbydes til alle medarbejdere, men kun til den gruppe af medarbejdere, ledelsen ønsker at fastholde. Det skaber en oplevelse af uretfærdighed, som kan give uro. Til gengæld oplever lederne, at tilbud om fleksibilitet øger produktiviteten (Pietraszek & Albertsen, 2024).

Et andet dansk studie, der tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, belyser sammenhængen mellem arbejdspladsers fastholdelsespraksisser og de ansattes tidlige tilbagetrækning. De ser bl.a. på forskellige muligheder for fleksibilitet, og hvordan disse muligheder er forskelligt fordelt på fx brancher. Studiet konkluderer, at fastholdelsesinitiativer på arbejdspladserne kan bidrage til at begrænse tidlig tilbagetrækning, men at det mest kommer højtuddannede til gode. På den måde kan sådanne politikker bidrage til øget ulighed (Qvist, 2023).

Qvist og Jensen (2022) beskriver ud fra samme spørgeskemaundersøgelse, at fastholdelsesstrategier kan deles op i fire: gradvis tilbagetrækning, overgå til nye opgaver på samme arbejdsplads, nye opgaver via kompetenceudvikling og sundhedsfremmende strategier, der kan forbygge behovet for tilbagetrækning. De konkluderer, at navnlig medarbejdere på produktionsarbejdspladser tilbydes nye arbejdsopgaver, mens især medarbejdere på vidensarbejdspladser får de sundhedsfremmende tilbud, selvom det formentlig især er medarbejdere på produktionsarbejdspladser, der har behov for de sundhedsfremmende tilbud og dermed de mere forebyggende elementer (Qvist & Jensen, 2022).

Et nyt norsk studie kortlægger forskellige fleksibilitetsformer på syv forskellige arbejdspladser. Deres hovedkonklusion er, at der ikke er én løsning, men at tilbud om fleksibilitet skal afspejle arbejdsprocesserne og rammevilkårene på den konkrete arbejdsplads. Studiet fremhæver endvidere, at når en virksomhed ønsker at fastholde sine ældre medarbejdere, er det vigtigt, at virksomheden italesætter gevinsten ved denne fastholdelse og synliggør de ældres bidrag til værdiskabelsen og kerneopgaverne (Håpnes et al., 2024).

Et hollandsk studie ser ligeledes på, hvordan fleksible arbejdstider og hjemmearbejde kan fremme ældre lønmodtagers forlængelse af arbejdslivet. De tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse til offentligt ansatte og konkluderer, at kvinder har mindre adgang til fleksibilitet end mænd, og at dette skyldes de forskellige arbejdsopgaver hhv. mænd og kvinder varetager. For eksempel har kvinder i højere grad end mænd arbejde i fx sundhedssektoren og undervisningssektoren, hvor fx arbejdstidsfleksibilitet ikke er mulig (Damman & Henkens, 2020).

1.3.4 Arbejdspladsen – en analyseplan

Der er mange studier⁴, der har fokus på arbejdspladsernes rolle i ældre lønmodtagers sidste arbejdsår. Ingen af de ovenfor gennemgåede studier har dog fokus på økonomi: arbejdspladsernes økonomi og senior lønmodtagernes økonomi. Dette er bemærkelsesværdigt, da det er tydeligt i studierne af de forskellige ordninger og

⁴ Se fx Rasmussen et al. (2025), der har udarbejdet et litteraturstudie om fastholdelsesstrategier rettet mod ældre lønmodtagere.

fleksibilitetsformer, at tilbuddene ofte skal finansieres af medarbejderen selv. Denne undersøgelse bidrager således til den eksisterende viden ved at fokusere på betydningen af økonomi. Fokus er på en gruppe af ældre lønmodtagere, som vi antager netop ikke nødvendigvis har økonomi til selv at finansiere nogle mere fleksible arbejdsvilkår. Økonomi vil således indgå som en vigtig faktor i interviewene med de ældre og med arbejdspladserne.

Derudover undersøger vi ældre lønmodtageres oplevelser af deres respektive arbejdspladser eventuelle seniorpolitik og seniorordninger og spørger, om disse ordninger bidrager til at mindske interviewpersonernes oplevede usikkerhed i forhold til deres sidste arbejdsår. Interviewene på de fem arbejdspladser bidrager endvidere med indsigt i de muligheder og de barrierer, der kan opleves fra arbejdspladsernes side i forhold til at tilbyde og implementere en seniorpolitik og egentlige seniorordninger. Analysen skal således afdække:

- Arbejdspladser bidrag til at mindske ældre medarbejderes oplevede udfordringer og usikkerhed (kapitel 4)
- De ældre lønmodtageres oplevelse af arbejdspladsernes tilbud og betydningen af økonomien i den forbindelse (kapitel 4).

Arbejdspladsernes mulighed for og tilbud om fleksible vilkår, som fx nedsat arbejdstid, flere fridage og andre arbejdsopgaver samt finansieringen af disse tilbud, bliver omdrejningspunktet i analysen af de individuelle interview og interview på fem arbejdspladser.

1.4 Læsevejledning



Kapitel 2 præsenterer analysen af de individuelle interviews med 18 personer. Kapitlet beskriver de personer, der oplever udfordringer med både helbred og økonomi. Denne dobbelte udfordring antages at kunne betyde en oplevelse af usikkerhed i de sidste arbejdsår. Personerne sammenlignes med de interviewpersoner, der ikke oplever en sådan dobbelt udfordring.

Kapitel 3 viser, hvorfor interviewpersonerne anser det at gå arbejde som en vigtig del af deres identitet. Arbejdet bidrager med meningsfuldhed, sociale relationer og anerkendelse, og derfor er der kun en enkelt af interviewpersonerne, der ønsker at holde helt op med at arbejde.

Kapitel 4 diskuterer seniorpolitik og seniorordninger. Både de individuelle interviews samt interview på fem arbejdspladser bliver benyttet i dette kapitel. I kapitlet

lægges der vægt på en diskussion af mulighederne for forskellige former for fleksibilitet samt en diskussion af hhv. individuelle ordninger og universelle ordninger.

Kapitel 5 samler op på de foregående kapitler og præsenterer de opmærksomhedspunkter, som analyserne har givet anledning til.

Kapitel 6 indeholder en beskrivelse af data og metode.

2 Helbred og økonomi – en dobbelt udfordring

Vi har valgt, at to betingelser skal være til stede, for at vi antager, at en interviewperson oplever en vis grad af usikkerhed i forbindelse med hans eller hendes sidste arbejdsår: Interviewpersonerne skal give udtryk for både at have et dårligt helbred og en dårlig økonomi, fordi netop denne dobbelte udfordring kan bidrage til en situation, hvor den enkelte fx har behov for færre timer eller helt at trække sig fra arbejdsmarkedet på grund af helbredet, men ikke har mulighed for dette på grund af økonomien.

I dette kapitel præsenteres for det første de interviewpersoner, som vi på baggrund af interviewene betragter som dobbeltudfordrede, og som giver udtryk for en vis grad af usikkerhed i forhold til deres sidste arbejdsår. Dernæst undersøges, om det er muligt at bidrage til forklaringer på interviewpersonernes oplevelse af denne dobbelte udfordring?

2.1 Udfordret på både helbred og økonomi

Vi har fundet de dobbeltudfordrede ved på tværs af de 18 interview at have fokus på interviewpersonernes oplevelse af:

- Helbredsudfordringer og udfordringernes betydning for oplevelsen af usikkerhed i forhold til de sidste arbejdsår
- Økonomiske udfordringer med betydning for muligheden for fx at få færre arbejdstimer eller trække sig tidligt fra arbejdsmarkedet.

Af de 18 interviewpersoner er der – med afsæt i dette fokus – 8 personer, der i interviewene giver udtryk for udfordringer med både deres helbred og deres økonomi. De har ikke umiddelbart økonomi til at arbejde færre timer eller holde op med at arbejde, før de kan modtage fx folkepension. Samtidig har de et helbred, der gør det udfordrende for dem at forestille sig at skulle arbejde på fuld tid resten af deres arbejdsliv. De 8 interviewpersoner har ikke adgang til efterløn. Seniorpension er en realitet for en enkelt af interviewpersonerne, og en anden søger om seniorpension, men selv med en seniorpension oplever de en usikkerhed i forhold til økonomi og helbred. Analysen viser også, at ingen af disse 8 personer har et ønske om at holde helt op med at arbejde. De anser arbejdet som noget meget meningsfuldt i

deres liv. Arbejdsdomænet virker dermed som en stærk buffer over for udfordringerne i forhold til helbred og økonomi.

I modsætning til disse 8 interviewpersoner oplever de resterende 11 interviewpersoner enten et godt helbred og/eller en god økonomi. De indgår derfor ikke i den gruppe, der oplever dobbeltudfordringer og antages derfor heller ikke at opleve en usikkerhed i forhold til deres fremtidige arbejdsliv. Det betyder ikke, at de ikke også oplever udfordringer, fx i forhold til deres helbred, men det betyder, at de i sådanne tilfælde har en økonomi, der giver dem en mulighed for at arbejde færre timer eller helt at forlade arbejdsmarkedet.

Tabel 2.1 giver et overblik over interviewpersonernes oplevelse af udfordringer. Som det allerede er beskrevet, er der 8 interviewpersoner, der giver udtryk for at være dobbeltudfordret. Der er 6 interviewpersoner, der oplever enten at være udfordret på deres helbred eller på deres økonomi, mens der er 4 interviewpersoner, der hverken er udfordret på helbred eller økonomi.

Tabel 2.1 Interviewpersonerne fordelt efter, hvilke udfordringer, de giver udtryk for, samt om de er enlige

Ikke udfordret på hverken økonomi eller helbred	Udfordret på økonomi	Udfordret på helbred	Udfordret på både helbred og økonomi
Frans (62 år)	Lise (enlig) (59 år)	Ghita (61 år)	Anne (enlig) (63 år)
Lotte (enlig) (62 år)		Jimmy (66 år)	Andy (61 år)
Mogens (66 år)		Jacob (enlig) (58 år)	Hanne (enlig) (60 år)
Mads (61 år)		Lene (60 år)	Hella (enlig) (63 år)
		Jens (60 år)	Klaus (59 år)
			Mette (enlig) (60 år)
			Poul (62 år)
			Ruth (enlig) (62 år)

Som det også fremgår af tabellen, oplever de enlige kvindelige interviewpersoner sig særligt udsat for den dobbelte udfordring, hvilket vil blive behandlet i afsnit 2.4. Derudover kan det iagttages, at 13 ud af de 18 interviewpersoner oplever helbredsudfordringer.

At en del af de ældre i den udvalgte gruppe er helbredsudfordret, viser sig også i resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Her fremgår det, at:

- 34 % har et mindre godt eller dårligt helbred

- 21 % tager smertestillende medicin mindst en gang om ugen for at klare arbejdsdagen
- 59 % anfører, at det ville være godt for deres helbred, hvis de kunne arbejde færre timer.

(Larsen et al., 2023)

De efterfølgende afsnit giver indblik i, hvordan det opleves at være en privatansat ældre lønmodtager med helbredsudfordringer og økonomiske udfordringer, og hvilken betydning denne dobbeltudfordring har for deres forventninger til deres sidste arbejdsår. Der vil blive trukket på alle interviewpersonernes fortællinger, uanset om de oplever en dobbeltudfordring, eller om de oplever en enkelt eller ingen udfordringer. Analysen bidrager dermed med en forståelse af, hvorfor nogle interviewpersoner oplever udfordringer i forhold til både helbred og økonomi, mens andre interviewpersoner ikke oplever disse udfordringer.

2.2 Tre chaufførers fortællinger

I det følgende giver tre chaufførers fortællinger et indblik i, hvordan et langt arbejdsliv som chauffør kan forme sig forskelligt og have forskellig betydning for oplevelsen af udfordringer og usikkerhed.

2.2.1 En dobbeltudfordret på fuld tid

En 61-årig mand har arbejdet som chauffør hele sit arbejdsliv og har et stort kørekort som eneste uddannelse. Han har kørt busser af forskellig størrelse og med forskellige typer af passagerer. I dag kører han lokalt med børn og med fjernbusser i hele landet.

I interviewet fortæller han, hvordan han bliver nødt til at tage smertestillende medicin for at holde til de lange vagter som chauffør. Han berører i samme citat, at han oplever, at han bliver nødt til at arbejde mange timer på grund af en relativt dårlig løn som chauffør.

Jeg tager Panodiler, når jeg skal på arbejde – ikke Iprener, endnu. Jeg er slidt i hele kroppen. Jeg har sukkersyge, som er den almindelige chaufførsygdom. Det er også psykisk belastende, fordi man jo kører ude i trafikken. Vi kører mange timer, fordi det er den eneste måde at tjene penge på, da lønnen aldrig har været særlig god. (Andy, chauffør)

Interviewpersonen oplever således både at have fysiske og psykiske helbredsudfordringer. Fysisk, fordi han er slidt af de mange år i forskellige former for persontransport og har sukkersyge samt psykisk, fordi han har ansvaret for mange mennesker, når han kører i trafikken. Han arbejder mange timer på skiftende tider, men sover i dag altid i sin egen seng. Om sommeren arbejder han op til 65 timer på 6 dage, og så afspadserer han om vinteren.

Jeg har nogen medbestemmelse. Jeg har fx valgt at have fast fri hver anden weekend. Jeg kører så typisk to lange ture i gennemsnit om ugen. Det slider på en med de lange ture – det er jo 15 timers vagter. (Andy, chauffør)

Selvom Andy er nedslidt og har smerter hver dag, så har han ikke råd til at holde op med at arbejde eller gå ned i tid. Han har hævet sin efterlønsindbetaling, da der blev åbnet for det, så efterløn er ikke en mulighed. Han har indbetalt til pension, lige siden han kunne, men som han siger, er det *”ikke prangende, hvad det er blevet til”*.



Jeg tager Panodiler, når jeg skal på arbejde – ikke Iprener, endnu

Andy, chauffør

Han bor i lejelejlighed med sin ægtefælle. Med en lejebolig har han vished for boligudgiften. Det opleves som en stor tryghed ikke at blive overrasket over rentestigninger og fx uforudsete udgifter til vedligeholdelse. Ægtefællen er på nedsat tid på grund af familieforpligtelser, så han er hovedforsørger, hvilket også er en af grundene til, at han stadig arbejder fuld tid, selvom han faktisk ikke kan holde til det. Omsorgsforpligtelserne i familien påvirker derfor Andys oplevelse af nødvendigheden af at arbejde fuld tid, ligesom ægtefællens deltidsarbejde betyder, at hun bidrager mindre til den samlede husstands økonomi.

Andy beskriver et belastende, men nødvendigt arbejdsliv. Han er udfordret på både helbred og økonomi. Der er til gengæld ikke tale om hverken job- eller beskæftigelsesusikkerhed. Tværtimod giver han udtryk for, at han altid vil kunne finde et nyt chaufførjob, da der er mangel på chauffører. Han forventer dog at blive i det firma, hvor han er ansat, til han holder op med at arbejde.

2.2.2 En dobbeltudfordret med seniorpension

Poul på 62 år arbejder som chauffør, kører med varer og har fået bevilliget en seniorpension. Han arbejder mellem 12 og 14 timer om ugen fordelt på 2 dage ved

siden af seniorpensionen. Poul arbejder, selvom han strengt taget ikke kan holde til det. Han er, som han selv siger, slidt helt ned.

Jeg er simpelthen slidt ned. Jeg har arbejdet, siden jeg var 14 år. Jeg har lavet alt muligt. Mine ben og min skulder er helt smadret og ryg. Jeg startede i landbruget som 14-årig, og der ødelagde jeg min ryg. Jeg har været al slags chauffør og kørt med alt. (Poul, chauffør)

Alligevel arbejder Poul ved siden af sin seniorpension, fordi han har brug for den ekstra indkomst, og så vil han ikke undvære sit arbejde trods det, at hans helbred ikke kan holde til det.

Vi har ikke råd til, at jeg ikke arbejder. Jeg holder også ved arbejdet, fordi om et par år har jeg betalt billånet og et par andre lån ud, så sidder vi lidt bedre i det, men kolleger og anerkendelse betyder mere end økonomien. Jeg er bange for at gå i stå, hvis jeg skal hjem og gå. (Poul, chauffør)



Vi har ikke råd til, at jeg ikke arbejder

Poul, chauffør

Poul oplever udfordringer med både helbred og økonomi. I modsætning til Andy, så har Poul taget skridtet og fået en seniorpension, og det er den seniorpension, der giver Poul nogen økonomisk sikkerhed, men han oplever samtidig, at det, han får som indkomst af at arbejde 2 dage om ugen, er nødvendig for familiens samlede økonomi.

2.2.3 En chauffør uden udfordringer med helbred og økonomi

I modsætning til Andy og Poul oplever den tredje chauffør stort set ikke udfordringer med hverken helbred eller økonomi. Jacob på 58 år kører med entreprenørmaskiner, men er ikke faglært maskinfører.⁵ Han er den eneste enlige af de ni mandlige interviewpersoner. Alligevel har han en god økonomi og gode pensionsopsparinger. Han ville kunne holde op med at arbejde eller gå ned i tid, hvis helbredet bliver en udfordring i forhold til arbejdet på et tidspunkt. Han bor i en lejelejlighed og har sparet op hele sit liv. Han overvejer indimellem at holde op som 60-årig, men tror

⁵ Man kan måske indvende, at Jacobs arbejde adskiller sig fra Andy og Pouls, men Jacob betragter sig selv som chauffør og beskriver belastningerne ved chaufførjobbet på samme måde som Andy og Poul.

det alligevel ikke af to grunde: For det første holder han meget af sit arbejde, og for det andet ved han ikke, hvad han skal sætte i stedet for arbejdet.

2.3 Opsamling

De tre chauffører, der indgår i det kvalitative materiale, har det tilfælles, at de betragter jobbet som chauffør som relativt dårligt lønnet, hvilket medfører, at der skal lægges mange timer for at oppebære en ordentlig løn. De er også enige om, at chaufførjobbet slider, og de er alle tre mærket af mange år i faget. Alligevel er det kun Andy, der virker til for alvor at være udfordret. Andy er både udfordret på sit helbred og på sin økonomi og forestiller sig, at han skal vedblive at arbejde, indtil han bliver folkepensionist, selvom han ikke ved, om han helbredsmæssigt kan klare det. Poul har som sikkerhedsnet seniorpensionen, men oplever alligevel, at arbejdet ved siden af pensionen er økonomisk nødvendigt. Jacob derimod er langt bedre stillet, hvad angår både helbred og økonomi.

Alle tre interviewpersoner har arbejdet som chauffører hele deres liv, og alle tre oplever forskellige grader af nedslidning. I og med at de alle tre også stadig arbejder som chauffører, er det sandsynligt, at deres helbred ikke bliver bedre. De har ikke flyttet sig fra branchen, selvom de er klar over, at det er nedslidende. Det forhold, at man vedbliver at have nedslidende arbejdsopgaver, kan genfindes i mange af de andre interview.

Forskellen på de tre chaufførers beskrivelse af deres liv er relativ stor. Graden af slitage er afgørende ligesom omfanget af indbetalinger til en pensionsopsparing. Her kunne det se ud som om, at de to, der oplever de største udfordringer, har haft et mere omskifteligt arbejdsliv end Jacob. De har haft mange forskellige arbejdsgivere og chaufførjobs, hvilket kan have haft negativ betydning for, hvor meget de har indbetalt til pension. Den relativt lave løn i branchen fremhæves som en årsag til, at der spares mindre op og arbejdes mange timer. I modsætning hertil har Jacob haft et mere kontinuerligt arbejdsliv med lang anciennitet på enkelte arbejdspladser med gode pensionsordninger. Der er også tegn på, at han har arbejdsopgaver på et højere færdighedsniveau end de to andre, hvilket både har givet en bedre løn og ifølge ham selv bedre arbejdsvilkår og dermed relativt mindre nedslidning. Alligevel arbejder også Jacob mange timer.

2.4 Et arbejdsliv præget af kontinuitet eller opbrud

I det følgende afsnit vil betydningen af at have haft et kontinuerligt og stabilt arbejdsliv i forhold til oplevelsen af udfordringer blive yderligere belyst.

Klaus på 59 år oplever både helbredsudfordringer og en økonomisk udfordring. Han har haft et noget omskifteligt arbejdsliv med forskellige ufaglærte jobfunktioner, der ifølge ham selv alle har været fysisk nedslidende. Han har også oplevet at være selvstændig håndværker og at gå konkurs med sit firma. Klaus har ifølge eget udsagn flere fuldførte uddannelser og kurser bag sig. Han har været sygemeldt med stress og har været ledig i en 2-årig periode – *”Den værste periode i mit liv”*. I dag er Klaus nattevagt.

Helbredsmæssigt har Klaus en ødelagt skulder og har som sagt oplevet stress, som han gør alt for ikke at skulle opleve igen. Arbejdet som vagt er ifølge ham selv det modsatte af at have et stressende arbejdsliv, og derfor trives han med arbejdet, selvom det er kedeligt og foregår om natten. Han er lykkedes med at flytte sig væk fra det fysisk nedslidende arbejde, hvilket han er den eneste af interviewpersonerne, der har gjort. Natarbejdet giver megen frihed. Han arbejder typisk 10-12 dage hver måned, resten af dagene har han fri.

I interviewet giver Klaus udtryk for, at han ikke har råd til hverken at gå ned i tid eller holde op med at arbejde:

Jeg begyndte først at indbetale til pension, da jeg var 45 år gammel, så jeg er afhængig af folkepensionen. (Klaus, nattevagt)

Klaus er også selv bevidst om, at arbejdet som nattevagt er ensomt og kedeligt – han går og sidder alene på én matrikel i 13 timer, men samtidig pointerer han, at han af økonomiske og helbredsmæssige grunde skal fastholde dette arbejde. Klaus har en ægtefælle, der også er i beskæftigelse. De bor sammen i en lejlighed, hvor de kender udgifterne. Forhold, der bidrager til, at han lige nu er tilfreds med sit liv, men han oplever alligevel en vis grad af usikkerhed i forhold til fremtiden på grund af dårligt helbred og lav pension.

I modsætning hertil er Frans, der arbejder alene på et lager. Frans på 62 år er ufaglært og er først for nylig blevet fastansat på dette lager, men har hele sit arbejdsliv arbejdet inden for den samme branche – en branche, der har været kendetegnet ved ordnede forhold, god løn og gode pensionsordninger. Han fortæller i interviewet, at han ikke føler sig udfordret. Som han siger:

Mit helbred er fint – jeg er ikke fysisk udfordret. Jeg tror nok, jeg skal holde et par år eller 3 mere. Jeg tænker, at jeg måske vil gå på efterløn som 65-årig eller måske bruge efterlønnen på at arbejde lidt mindre. Jeg har betalt ind til pension hele mit arbejdsliv, og jeg har en forholdsvis god pensionsordning, så jeg vil mene, at jeg har råd til at holde op. (Frans, lagerarbejder)

Frans' arbejdsliv har i modsætning til Klaus' arbejdsliv været præget af kontinuitet og dermed lang anciennitet især på en enkelt arbejdsplads indtil for ganske nyligt. Hans mange års ansættelse på den samme arbejdsplads betyder, at han i dag føler sig sikker både i forhold til helbred og økonomi. Frans' arbejdsliv har ikke på samme måde som Klaus' været fysisk belastende. Klaus' arbejdsliv har i modsætning til Frans' arbejdsliv været præget af mange skift og ingen kontinuitet, hvilket bl.a. i dag betyder, at han ikke har en pensionsopsparing, som han vil kunne leve af. Han har også haft jobs igennem sit arbejdsliv, der har nedslidt ham både fysisk og psykisk.



Jeg har en forholdsvis god pensionsordning, så jeg vil mene, at jeg har råd til at holde op

Frans, lagerarbejde

Igen ser vi, hvordan interviewpersoner med jobfunktioner, der minder om hinanden, oplever helt forskellige udfordringer. Klaus, der oplever sig som dobbeltudfordret, har haft et ustabilt arbejdsliv og føler sig i nogen grad usikker på sit arbejdsliv, mens Frans ikke oplever udfordringer, hverken med helbred eller økonomi og heller ikke på sigt. Han har efter et stabilt arbejdsliv en god pensionsopsparing, der giver ham en tryghed i forhold til de sidste arbejdsår.

Vi genfinder sammenhængen mellem et ustabilt arbejdsliv og især forekomsten af økonomiske udfordringer i resultaterne fra vores spørgeskemaundersøgelse. Når vi sammenligner personer med mindre end 2 års anciennitet med personer med mindst 25 års anciennitet, viser egne beregninger, at flere af dem med kort anciennitet ikke har en god økonomi (56 % vs. 33 %), og flere af dem (39 % vs. 11 %) angiver ikke at kunne betale en uforudset udgift på 10.000 kr. uden at skulle låne.

2.5 Enlige kvinder særligt udsatte

Ud af de i alt 9 kvindelige interviewpersoner er de 7 enlige. Dette står i kontrast til de mandlige interviewpersoner, hvoraf der kun er en enkelt enlig, nemlig chaufføren Jacob. Analysen af interviewene viser, at det i højere grad er kvinderne end mændene, der oplever udfordringer. Ud af de 9 kvinder oplever de 5 i varierende omfang en dobbeltudfordring i forhold til helbred og økonomi. Alle 5 kvinder er enlige. Til sammenligning er der 3 ud af i alt 9 interviewede mænd, der oplever en sådan dobbeltudfordring, jf. Tabel 2.1.

I det følgende præsenteres tre af de enlige kvinders fortællinger. Afslutningsvist bliver disse fortællinger sammenlignet med de to samlevende kvinders fortællinger.

2.5.1 Dobbeltudfordrede enlige kvinder

Mette er en 60-årig enlig kvinde, der gør rent på et hotel. Sammen med en kollega deler hun rengøringen af fællesområderne. Hun har tidligere arbejdet som SOSU-medhjælper, men kunne ikke holde til arbejdet. Hun fik dårlige knæ. Hun har nu fået ordnet det ene knæ og skal også have ordnet det andet knæ.

Der er arbejdsopgaver, hun i dag ikke kan klare, fx at gå på stiger, men så får hun hjælp af de andre kolleger. Hun er dog bekymret for fremtiden – ikke for at miste sit arbejde, men for at hun ikke kan klare arbejdet:

Jeg er alene, så jeg skal selv klare mine udgifter, så jeg regner med, at jeg skal arbejde til, jeg er 67 år [Mette er 60 år]. Det er planen. Jeg håber så, at mine knæ kan holde til det. Det er helbredet, der gør, at jeg er bekymret for, om jeg kan klare at arbejde, til jeg er 67. Jeg har ikke økonomi til at gå tidligere. (Mette, rengøring)



Jeg har ikke overblik over mine tilbagetrækningsmuligheder. ... Det er økonomien, der er den største barriere i forhold til at trække sig tidligere

Mette, rengøring

Mønsteret gentager sig: Det er udfordringer med både helbred og økonomi, der fører til en oplevelse af en vis grad af usikkerhed i forhold til fremtiden. Mette har derudover ikke overblik over, hvilke muligheder hun har, kun de muligheder, hun ikke har.

Jeg har ikke overblik over mine tilbagetrækningsmuligheder. Jeg har undersøgt Arnepensionen, men den tanke har jeg droppet. Det har jeg ikke råd til. Jeg har ikke efterløn. Det er økonomien, der er den største barriere i forhold til at trække sig tidligere. (Mette, rengøring)

Mette er således usikker på sit helbred og sin økonomi, og hun er også usikker på sin boligsituation. Det er en lejelejlighed, men den ligger på 2. sal, så hun er bekymret for trapperne og vil prøve at komme ned i en stuelejlighed.

Anne på 63 år står i butik. Anne har haft mange forskellige job i detailhandlen og har også haft ledighedsperioder. Hun er enlig, sidder i en ejerbolig og har fået at vide af sin bank, at hvis hun arbejder, til hun kan modtage folkepension, så kan hun klare sig økonomisk. Annes største udfordring er hendes helbred, som hun er bekymret for om kan holde, til hun kan få folkepension.

Mit helbred skal holde, til jeg bliver folkepensionist. Jeg kan mærke det i mine knæ og i mine fodled. Jeg har noget gigt. Jeg har stået meget, og jeg er for tyk. Jeg er på lprenner, når jeg går på arbejde. (Anne, butik)

Til gengæld er hun ikke bekymret for, om hun ville kunne få et nyt arbejde, hvis det skulle blive nødvendigt. Hun er dog ganske tryk ved, at hun kan beholde sit nuværende job – hun føler sig uundværlig i sit job.

Hvis der skulle ske et eller andet, så er jeg ret sikker på, at jeg ville kunne få et andet job. Og jeg ville gå efter et andet arbejde, fordi jeg kan lide arbejdet, men også, fordi jeg skal arbejde af økonomiske årsager. (Anne, butik)

Annes liv og fremtidsudsigter minder således meget om Mettes. De oplever at have et dårligt helbred og en dårlig økonomi, men føler sig dog samtidig ganske sikre på, at de kan bevare deres beskæftigelse eller finde en ny, hvis blot deres helbred kan holde.

Endelig oplever Ruth, en ufaglært 62-årig, sig voldsomt udfordret. Hun har pludselig oplevet, at alt er gået galt. Hun har oplevet et vendepunkt i sit liv, som hun har været uforberedt på, og som nu stiller hende i en prekær situation. Hun oplever både at være fysisk og psykisk udfordret. Hun har i et langt liv arbejdet som gårdmand i boligselskaber og på det grønne område i kommuner, men kan ikke fysisk klare arbejdet mere efter en operation. Derudover har hun oplevet at blive mobbet ud af en arbejdsplads, hvilket slog hende psykisk ud. Hun har nu, som hun selv siger, mange skavanker og har derfor søgt seniorpension. Hun har fået afslag på ansøgningen, men har klaget over afgørelsen. Det er hendes fagforening, der har hjulpet hende med både ansøgning og klage. Hun har ikke en plan b, hvis hun får afslag på klagen. Hun ved bare, at hun i givet fald ikke har råd til at blive boende i sin lejlighed, hvis ikke der sker noget.

Hvis jeg ikke får en seniorpension, så skal jeg ud af min bolig. Jeg har ikke undersøgt mine pensionsforhold. Jeg er meget i tvivl om min nære fremtid – hvad der skal ske, er uklart. (Ruth, sygedagpenge og ledig)

Ruth er enlig og skal selv stå for alle udgifter. Ruth giver også udtryk for, at vel-færdsstatens tilbud om tilbagetrækningsordninger ikke er tilstrækkelige for hende.

For eksempel regner de fleste af interviewpersonerne i denne undersøgelse med, at de er berettiget til en såkaldt Arnepension, men som Ruth siger – og det er de andre enige i:

Jeg har ret til Arnepension, men den kan jeg slet ikke leve af. (Ruth, sygedagpenge og ledig)



Hvis jeg ikke får en seniorpension, så skal jeg ud af min bolig

Ruth, sygedagpenge og ledig

De interviewpersoner, som oplever udfordringer med helbred og økonomi, har typisk haft et arbejdsliv, hvor der ikke er blevet indbetalt store summer til arbejdsmarkedspension, fx fordi de først er begyndt at indbetale til pensionen sent i deres arbejdsliv. De kan også have hævet deres efterløn, da det blev muligt, så de regner med, at de i hvert tilfælde skal holde til at arbejde, til de er berettiget til folkepension.

Interviewene viser, at familiedomænet har stor betydning for økonomien. Det har betydning, om man er alene eller har en ægtefælle, der bidrager til husholdningens fælles økonomi. Det har endvidere betydning, hvor høje ens faste udgifter er, og her er boligudgiften afgørende.

De tre kvinder, som er repræsenteret i afsnittet, er enlige og skal klare alle udgifter selv – også, når de bliver pensionister. De tre kvinders historier adskiller sig ikke væsentligt fra de to andre dobbeltudfordrede enlige kvinder.

I de engelske studier fremhæves enlige kvinder som en særlig udsat gruppe, når det kommer til oplevelsen af usikkerhed (Lain & Phillipson, 2019; Lain et al., 2019, 2021). Dette billede bekræftes i interviewene med de enlige kvinder. Dette er lidt overraskende, idet forestillingen var, at danske kvinder var bedre økonomisk stillet end engelske kvinder, hvilket de formentlig også vil være i de fleste tilfælde. Men interviewene viser, at det også for danske kvinder betyder meget økonomisk, om man er enlig eller samlevende. Her er så tilmed tale om kvinder, der er helbredsmæssigt udfordret, hvilket øger deres sandsynlighed for at opleve en vis grad af usikkerhed i forhold til fremtiden.

Kvinderne står altså i udgangspunktet i en ringere økonomisk situation end mændene. Denne pointe kan genfindes i spørgeskemabesvarelserne, der indgår i det samlede projekt. Egne beregninger på disse viser fx, at 73 % af de enlige kvinder ikke har en økonomisk situation, der helt sikkert giver dem mulighed for at arbejde

færre timer. Den tilsvarende andel for kvinder, der bor med en partner, er 50 %. For mænd, der hhv. ikke bor og bor sammen med partner, er andelen 55 % og 42 %.

2.5.2 Enlige kvinder med god økonomi

Men enlige kvinder kan også opleve at have en god økonomi. 2 ud af de 7 enlige kvinder ser deres økonomi som okay. Det springende punkt er selvfølgelig, at oplevelsen af at have en god økonomi er subjektiv, idet den afhænger af, hvilken levestandard, den enkelte forventer at skulle have i sit pensionistliv.

Lotte på 62 år har et godt job og ser sin økonomi som fornuftig, men kan ind imellem alligevel godt blive usikker på, om det bliver muligt for hende at have det pensionistliv, som hun forestiller sig:

Jeg kan i dag godt tænke – gud, har jeg nok ressourcer – det tænker jeg især, når jeg ser på mine venner, der har dobbelt op, men jeg slår det hurtigt ud af hovedet og tænker, at det skal nok gå. Jeg vil have råd til at holde op med at arbejde – det er kun spørgsmålet om, hvorvidt jeg kan blive ved med at leve, som jeg gør nu. (Lotte, lederjob)

Lotte er et eksempel på en kvinde, der stiller store krav til sin økonomi i sin pensionisttilværelse, fordi hun gerne vil deltage i de aktiviteter, som vennerne har mulighed for, fx golfrejser.



Jeg vil have råd til at holde op med at arbejde – det er kun spørgsmålet om, hvorvidt jeg kan blive ved med at leve, som jeg gør nu

Lotte, lederjob

Lise på 59 år er ligeledes enig og forberedt sig på pensionistlivet ved bl.a. at have solgt sit hus:

Jeg bor alene i et leje-hus. Jeg solgte et hus og flyttede her til. Jeg skal ikke eje min bolig. Jeg skal kende mine udgifter. (Lise, uaglærte lærer/pædagog)

Hun er meget bevidst om, at hun nok ikke kan holde til at arbejde, til hun bliver folkepensionist, og derfor ser hun anderledes på, hvad en okay økonomi er:

Jeg er endt i et job, hvor jeg som ufaglært får en rigtig, rigtig god løn. Og det er fantastisk. Jeg har altid kunnet leve på en sten og har gjort det, men har haft et skønt liv. Så er det skønt nu i min alder, at jeg får en god løn. Jeg er begyndt at indbetale til pension nu, men har ellers ikke gjort det, fordi jeg har haft et meget omskifteligt arbejdsliv. (Lise, pædagogisk arbejde)

Hendes arbejde er psykisk belastende, og derfor forestiller hun sig ikke, at hun kan blive ved, til hun bliver folkepensionist, men at hun nok bliver nødt til at gå ned i tid, men det vil hun prioritere:

Planen er at blive ved, til jeg bliver folkepensionist, men måske gå lidt ned i tid for ikke at blive så belastet. Det er meget belastende mentalt – mit arbejde. (Lise, pædagogisk arbejde)



Jeg har altid kunnet leve på en sten og har gjort det, men har haft et skønt liv. Så er det skønt nu i min alder, at jeg får en god løn

Lise, pædagogisk arbejde

Hvor det for Lotte er vigtigt at kunne være med på venneparrenes aktiviteter, er det for Lise vigtigt at prioritere at kunne gå lidt ned i tid, selvom det vil gå ud over økonomien. En god økonomi er således for disse to kvinder noget forskelligt.

Lotte og Lise adskiller sig også fra de andre enlige kvinder ved i mindre grad at have fysisk belastende arbejde, hvilket stiller dem i en bedre helbredsmæssig situation. Dog oplever begge, at de har et mentalt udfordrende arbejde.

2.5.3 Samlevende oplever færre økonomiske udfordringer

De to kvinder, der bor med en ægtefælle, oplever ikke overraskende deres økonomi som god, og de fremhæver, at det afgørende for denne oplevelse er, at de er to personer, der bidrager til den fælles økonomi. Ghita på 61 år beskriver det således:

Vi har haft et stort hus, da vores tre børn boede hjemme, men det har vi solgt og er flyttet til et meget mindre og billigere hus. Økonomisk har vi rustet os til vores pensionistliv, så det ikke økonomisk bliver et problem. (Ghita, kantinemedarbejder)

Den anden gifte kvinde – Lene på 60 år – oplever også at have en rigtig god økonomi, men hun er som den eneste interviewperson udfordret af sit arbejde. Hun keder sig på sit arbejde og føler faktisk ikke, at arbejdet giver mening.

Det er lige så stressende at skulle få tiden til at gå i så mange timer dagligt, som hvis man havde alt for mange opgaver. Det er vigtigt for mig, at jeg har et arbejde, hvor jeg skal bruge hjernen. Ikke at bruge hjernen kommer der ikke noget godt ud af. Jeg kan ikke forklare ledelsen, at det er kedeligt at sidde at glo ind i væggen eller i pc'en. (Lene, administrativ medarbejder)



Jeg kan ikke forklare ledelsen, at det er kedeligt at sidde at glo ind i væggen eller i pc'en

Lene, administrativ medarbejder

Lene oplever sig psykisk belastet af ikke at have nok arbejdsopgaver til at udfylde en arbejdsdag, og samtidig er hun fysisk udfordret helbreds-mæssigt af voldsomme smerter, der særligt opstår om natten. Lene oplever derfor en kombination af dårligt helbred og meningsløst arbejde, men oplever til gengæld at have en god økonomi. Hun har således efter eget udsagn råd til at gå på selvbetalt pension.

2.6 Opsamling

Den dobbelte udfordring, der opstår, når man både er udfordret på helbred og økonomi, antager vi giver en vis grad af usikkerhed i forhold til fremtiden, hvilket interviewpersoner også selv giver udtryk for. 8 interviewpersoner giver udtryk for, at de ikke oplever at have et reelt valg i forhold til at skulle arbejde eller ej. Beskæftigelsen opleves som nødvendig af økonomiske grunde, uanset deres helbredsudfordringer. Til gengæld gav de 7 dobbeltudfordrede personer i beskæftigelse udtryk for en stor tro på, at de kan bevare deres job eller finde et nyt.

Helbredsudfordringerne stammer for hovedparten af interviewpersonerne fra et langt liv med fysisk belastende ufaglærte arbejdsopgaver, og de arbejdsopgaver, de udfører på interviewtidspunktet, er også fysisk belastende. Det fortæller, at de oplevede helbredsudfordringer formentlig ikke vil blive mindre, og det fortæller om et arbejdsmarked, hvor det er svært at finde ufaglærte arbejdsopgaver, der ikke er fysisk belastende. Der er kun en enkelt af de helbredsudfordrede, der er lykkedes med at finde et ikke fysisk belastende arbejde.

Det ser umiddelbart ud til, at der er et bagvedliggende mønster i forhold til, hvilke personer der på interviewtidspunktet er dobbelt udfordrede, og hvilke der ikke er. De interviewpersoner med dårligt helbred og dårlig økonomi har i højere grad end de interviewpersoner, der ikke oplever en sådan dobbeltudfordring, haft et arbejdsliv med mange skift – både skift i arbejdsfunktioner og skift af arbejdspladser. De har endvidere været uden for arbejdsmarkedet i perioder på grund af ledighed eller sygdom. Dette har ifølge interviewene betydet forskellige former for belastninger i arbejdslivet, tidlig udbetaling af eventuel efterlønsindbetaling samt en sen start eller manglende kontinuitet i indbetaling til pensionsordninger. Det betyder for denne gruppe, at de oplever at være økonomisk afhængig af folkepensionen og dermed også – trods dårligt helbred – håber på at kunne arbejde, indtil de er berettiget til denne pension.

De interviewede kvinder er i højere grad end de interviewede mænd enlige, og det at være enlig kvinde ser ud til at have betydning for oplevelsen af at være dobbeltudfordret. 7 ud af 9 interviewede kvinder er enlige, og for disse kvinder betyder det noget for især økonomien at være enlig, fordi de har det økonomiske ansvar alene. Kun en enkelt af de interviewede mænd er enlig, og han vurderer både sit helbred og sin økonomi som god. Materialet er således for småt til at trække en konklusion om, at kvinder er mere udsatte end mænd. Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter dog tendensen.

Interviewene med de enlige kvinder viste endvidere, at der er forskel på, hvordan den enkelte vurderer sin økonomi. Det subjektive aspekt træder tydeligt frem i vurderinger og prioriteringer i forhold til økonomien. En person vil have råd til at leve livet med muligheden for rejser og golf, mens en anden person kan leve på en sten, hvis det bliver nødvendigt. Begge kvinder oplever deres økonomi som god, selvom de ud fra deres fortællinger objektivt set har en forskellig økonomi.

Udgangspunktet for denne undersøgelse har været at undersøge en særlig gruppes muligheder for at håndtere forventningen om at blive længere på arbejdsmarkedet. Antagelsen var, at kortuddannede, ældre, privatansatte lønmodtagere med et fysisk aktivt arbejdsliv i større grad end andre grupper af ældre på arbejdsmarkedet vil være udfordrede af denne forventning. Udfordringen skyldes, at denne gruppe i højere grad end andre må forventes at opleve både helbredsmæssige og økonomiske udfordringer, der fører til en oplevelse af usikkerhed i forhold til de sidste arbejdsår.

Analysen har vist, at der er tale om en heterogen gruppe. De adskiller sig fra hinanden på mange parametre, men er især fælles om at være fysisk og helbredsmæssigt udfordret. Nogle enkelte har kunnet flytte sig fra et fysisk belastende arbejde og kan derfor bedre klare deres nuværende arbejde, mens andre stadig har et fysisk belastende arbejde. Enkelte har psykisk belastende arbejde. Oplevelsen af økonomien divergerer ligeledes, men hovedparten ser deres økonomi som udfordrende.

Antagelsen om dobbeltudfordringen kan kun delvist bekræftes. Flertallet af interviewpersoner oplever ikke en dobbeltudfordring og oplever derfor heller ikke en usikkerhed i forhold til fremtiden. Spørgeskemaundersøgelsen viser tilsvarende, at 52 % af de kortuddannede, privatansatte ældre ikke oplever udfordringer (Amilon et al., 2025).

Analysen har vist fire ting:

- De 18 interviewpersoner er forskellige. De oplever at have forskellige muligheder i forhold til selv at kunne vælge, hvornår de ønsker at holde op med at arbejde, hvor helbred og økonomi spiller en afgørende rolle.
- Der er en positiv sammenhæng mellem på den ene side stabilitet og kontinuitet i arbejdslivet og på den anden side økonomi og helbred.
- Enlige kvinder er i dette materiale særligt udsatte i forhold til en oplevelse af dobbeltudfordring og dermed usikkerhed.
- Stort set alle interviewpersoner giver udtryk for, at de ønsker at vedblive at arbejde. Arbejdet fremstår således for stort set alle⁶ som en meningsgivende aktivitet, som de om muligt ikke vil opgive.

Arbejdets betydning for gruppen bliver udfoldet i det næste kapitel.

⁶ Undtagelsen er Lene, der p.t. har et utilfredsstillende arbejde, og Ruth, der gerne vil have en seniorpension.

3 Arbejdsdomænet som buffer

I foregående kapitel fremgik det, at selvom man er udfordret helbredsmæssigt på en måde, så det påvirker ens arbejdsdag negativt, så ønsker hovedparten af de interviewede ikke at ophøre med at arbejde. Økonomien spiller en rolle – for 6 interviewpersoner vil et ophør af arbejde ikke være muligt økonomisk – men på tværs af alle 17 beskæftigede interviewpersoner⁷ beskrives arbejdet som en vigtig del af deres identitet.

De 6 interviewpersoner i beskæftigelse, som vi antager oplever en vis grad af usikkerhed, ser ikke sig selv som usikre i forhold til arbejdsdomænet. Tværtimod beskriver de, at de oplever både job- og beskæftigelsessikkerhed.⁸ Udfordringerne består i, om de helbredsmæssigt kan holde til at blive ved med at arbejde (Lain et al., 2019, 2021).

I dette kapitel beskriver vi, hvordan interviewpersonerne oplever deres arbejdsliv, og hvilke eventuelle positive elementer, de fremhæver.⁹ En beskrivelse af, hvad der gør arbejdet meningsfuldt for denne særlige gruppe af lønmodtagere, giver et indblik i, hvad der skal til – hvad der skal fylde mere – for at fastholde denne gruppe af lønmodtagere i beskæftigelse på en måde, der gør deres sidste arbejdsår til en positiv oplevelse og ikke kun en nødvendighed af økonomiske årsager.

Interviewpersonerne fremhæver følgende som motiverende for at arbejde:

- Det meningsfulde arbejde og arbejdsidentiteten
- Betydningen af sociale relationer
- Brug af kompetencer og anerkendelse
- Seniorpolitik og seniorordninger
- Mulighed for fleksibilitet.

Disse temaer vil blive udfoldet i det følgende.

⁷ Ruth på sygedagpenge er selvsagt udfordret på arbejdsdomænet.

⁸ Tidspunktet for interviewene var karakteriseret ved en meget høj beskæftigelse, hvilket formentlig smittede af på oplevelsen af både jobsikkerhed og beskæftigelsessikkerhed.

⁹ I dette kapitel indgår ikke interview fra de fem arbejdspladser. Her er kun anvendt 17 individuelle interviews og deres respektive beskrivelser af deres oplevelse af arbejdet på 17 forskellige arbejdspladser, jf. Tabel 3.1.

3.1 Interviewpersonernes arbejdsfunktioner

Indledningsvist præsenteres de 17¹⁰ interviewpersoners arbejdsfunktioner, idet arbejdsfunktionen har betydning for de rammer, hvorunder arbejdet udfolder sig.

De 17 interviewpersoner i beskæftigelse har typisk et fysisk aktivt arbejde.¹¹ Nedenfor findes en oversigt over interviewpersonernes arbejdsfunktioner:

Tabel 3.1 **Oversigt over interviewpersonernes jobfunktioner fordelt efter deres oplevede udfordringer**

Ikke udfordret på hverken helbred eller økonomi	Kun udfordret på økonomien	Kun udfordret på helbredet	Udfordret på både økonomi og helbred
Lagerarbejde (Frans)	Pædagogisk arbejde (Lise)	Kantinearbejde (Ghita)	Butiksarbejde (Anne)
Leder (Lotte)		Produktionsarbejde (Jimmy)	Chauffør (Andy)
Produktionsarbejde (Mogens)		Administrativt arbejde (Lene)	Pædagogiske arbejde (Hanne)
Bygge og anlægsarbejde (Mads)		Bygge og anlægsarbejde (Jens)	Produktionsarbejde (Hella)
			Vagt (Klaus)
		Chauffør (Jacob)	Rengøringsarbejde (Mette)
			Chauffør (Poul)

Et blik på interviewpersonernes arbejdsfunktioner giver ikke umiddelbart anledning til en konklusion om, at arbejdsopgaverne har en særlig betydning for, om man oplever at være dobbeltudfordret. Konklusionen fra afsnit 2.1 om, at det måske i højere grad er arbejdshistorikken, der har betydning, ser umiddelbart ud til at have større forklaringskraft. I tråd hermed viser Amilon et al. (2025) på baggrund af spørgeskemabesvarelserne, at personer med lang anciennitet har lavere risiko for at opleve helbreds-, økonomiske og arbejdsmarkedsrelaterede udfordringer (Amilon et al., 2025).

¹⁰ Ruth indgår ikke i tabellen, da hun ikke er i beskæftigelse.

¹¹ Administrativt arbejde er et eksempel på arbejde, der indgår, selvom det ikke kræver fysisk aktivitet.

3.2 Meningsfuldt arbejde og arbejdsidentitet

Arbejdslivsforskningen har i mange år interesseret sig for, hvorfor og hvordan arbejdslivet betyder så meget og er så vigtigt for den enkelte. Danmark er et land, hvor det at arbejde for langt de fleste er en selvfølge. Arbejdet giver en indkomst, men lige så vigtigt giver arbejdet identitet. Brinkmann (2008) beskriver arbejdet som en kilde til selvrealisering og selvudvikling (Brinkmann, 2008). Arbejdet har også værdi i den forstand, at den enkelte bidrager til fællesskabet og skaber værdi for arbejdspladsens produkter og livskvalitet for kunder og brugere af produkter eller serviceydelser (Ravn, 2008).

Det meningsfulde arbejde kan ifølge Pratt og Ashforth (2003) anskues på to forskellige måder: Mening i arbejdet – om arbejdsopgaverne i sig selv giver mening – og mening med arbejdslivet, der vedrører, at det at have et arbejde i sig selv giver mening, uanset om arbejdsopgaverne opleves som meningsfulde.

De meningsfulde arbejdsopgaver kan defineres som opgaver, hvor den enkelte bruger sine kompetencer og sin erfaring og har mulighed for at udvikle dem (Ravn, 2008). Det meningsgivende i at deltage på arbejdsmarkedet handler om fx at deltage i et fællesskab og dermed føle sig som en aktiv og værdsat borger (Pratt & Ashforth, 2003).

Endelig fremhæver Kamp (2011), at de sociale fællesskaber, som er på en arbejdsplads, også i sig selv kan bidrage til det meningsskabende (Kamp, 2011).

Når interviewpersonerne beskriver, hvorfor det er vigtigt for dem stadig at arbejde, er der stort set ikke forskel på interviewpersonerne. Ordvalget er det samme. De beskriver alle, hvordan de har en stærk arbejdsidentitet, og hvor vigtigt det er for dem at bidrage til fællesskabet via en beskæftigelse. På denne måde bekræfter interviewpersonerne, hvor vigtigt det er at arbejde i Danmark.

Andy på 61 år, som er udfordret i forhold til helbred og økonomi, beskriver, at han ville fortsætte med at arbejde, selvom han havde råd til at lade være:

Hvis jeg havde råd eller vandt de mange millioner, ville jeg ikke holde helt op med at arbejde. Jeg ville gå ned i tid og kunne sige nej, hvis jeg følte for det. Helt undvære det kan jeg ikke. Mit arbejde er hårdt, men det er meget meningsfuldt. (Andy, chauffør)

Det samme giver Hella på 63 år udtryk for. Hun oplever også sig selv som udfordret både på helbred og økonomi og ser alligevel arbejdet som en vigtig del af sit liv:

Det er fællesskabet – det, at man kan bruges til noget, der er brug for en. Arbejdet er en stor del af mit liv. Jeg har en meget stor grad af arbejdsidentitet og egentlig ikke så meget at putte i stedet. (Hella, produktionsmedarbejder)



Det er fællesskabet – det, at man kan bruges til noget, der er brug for en

Hella, produktionsmedarbejder

Hanne på 60 år ser heller ikke sig selv holde op med at arbejde, om end arbejdet især er udfordrende for hende rent mentalt:

Jeg er motiveret af at gøre en forskel. Uforudsigeligheden motiverer mig. Jeg har en meget stærk arbejdsidentitet. Jeg er slet ikke færdig med at arbejde, slet, slet ikke. (Hanne, pædagogisk arbejde)

Citaterne fra de interviewpersoner, der er helbredsmæssigt udfordret og har en dårlig økonomi, viser, at de alle har haft et langt liv på arbejdsmarkedet og ikke kan se sig selv uden arbejde. De ser en værdi i det at gå på arbejde, og som Hella fremhæver, er der ikke så meget at putte i stedet for arbejdet.

De interviewpersoner, der hverken er udfordret økonomisk eller helbredsmæssigt, sætter samme ord på det at arbejde. Frans, der arbejder alene på et lager, lægger også vægt på arbejdet som en identitetsmarkør:

Der er en identitet i at være på arbejde. (Frans, lagerarbejder)

Mogens på 66 år fremhæver, hvor vigtigt det er for ham at være en del af noget.

Det er ikke pengene, der driver mig. Tilfredsheden med stadig at være en del af noget. (Mogens, produktionsmedarbejder)

Interviewpersonerne fremhæver, at det vigtige er at have et arbejde, at være en del af et arbejdende fællesskab. Enkelte fremhæver dog også vigtigheden af at have meningsfulde arbejdsopgaver. Mads på 61 år, og som er inden for bygge og anlæg, fremhæver det meningsfulde i at udføre et stykke arbejde, man kan være stolt af.

Jeg kan godt lide at arbejde. Der er noget identitet i det for mig. Jeg oplever en stolthed i forhold til det, jeg laver. (Mads, bygningsmedarbejder)

Den faglige stolthed kan genfindes hos Jens, der arbejder inden for bygge- og anlæg, og Jacob, der kører med entreprenørmaskiner. De fortæller, hvordan de nyder, når de får lov at lave et godt fagligt stykke arbejde.



Jeg kan godt lide at arbejde. Der er noget identitet i det for mig

Mads, bygningsmedarbejder

Hovedindtrykket er på tværs af interviewene, at de fleste fremhæver det at have et arbejde og dermed bidrage med en værdi til samfundet som afgørende (Kamp, 2011; Ravn, 2008). Selv de interviewpersoner, der tager smertestillende piller for at gå på arbejde, og som ikke har en valgmulighed af økonomiske grunde, fremhæver, at det er vigtigt for dem at bidrage. Det er således ikke et valg mellem at arbejde eller ikke at arbejde, men hvor meget man skal arbejde. Flere af interviewpersonerne ville fx gerne have haft økonomien til at kunne arbejde færre timer.

Det ser derudover ud til, at de interviewpersoner, der oplever at være dobbeltudfordret, i højere grad fremhæver det at have et arbejde i sig selv er meningsfuldt, mens andre interviewpersoner også fortæller om meningsfulde arbejdsopgaver. Når denne iagttagelse kobles med konklusionen fra forrige afsnit, kan iagttagelsen måske forklares med, at de interviewpersoner, der har haft et kontinuerligt arbejdsliv med mulighed for at bruge og udvikle kompetencer, også har meningsfulde arbejdsopgaver. Ansættelser på flere forskellige arbejdspladser med forskellige arbejdsopgaver giver måske i mindre grad mulighed for at udvikle kompetencer og dermed mestre flere forskellige arbejdsopgaver. I disse tilfælde bliver vægten måske i højere grad lagt på det meningsfulde i at have et arbejde. Sndringen mellem meningen i det at gå på arbejde og så det at have meningsfulde arbejdsopgaver kan således genfindes i interviewmaterialet (Pratt & Ashforth, 2003).

Umiddelbart ser der ikke ud til at være en systematisk kønsforskel. Det meningsskabende i at arbejde gælder i overvejende grad både for kvinder og mænd i materialet dog med undtagelse af to kvinder: Ruth, der er ledig og sygemeldt, og Lene, der ikke oplever at have meningsfulde arbejdsopgaver.

3.3 Betydningen af sociale relationer

De sociale relationer på en arbejdsplads fremhæves i flere studier som værende et vigtigt element i, hvorfor det at arbejde opleves som meningsfuldt. De sociale

relationer i forbindelse med arbejdet indgår således i arbejdsdomænet og kan bidrage til oplevelsen af meningsfuldhed (Lain et al., 2021; Nilsson, 2012; Ravn, 2008).

De sociale relationer med kolleger fremhæves da også af interviewpersonerne som et vigtigt element af det meningsfulde i at gå på arbejde, selvom man helbreds- mæssigt faktisk har svært ved at gennemføre en arbejdsdag. Andy og Poul, der begge er chauffører, og som begge oplever at være dobbeltudfordret, fremhæver det sociale samvær med kolleger, som afgørende for deres fortsatte glæde ved at gå på arbejde:

Vi kolleger mødes om morgenen til en kop kaffe, og så mødes vi også i løbet af dagen ved fx vores pauser rundt omkring. (Andy, chauffør)

Jeg ser mine kolleger om morgenen. Jeg møder en halv time før, og det er der også andre, der gør. Så sidder vi oppe i kantinen og får kaffe. (Poul, chauffør)

Mette, der gør rent, ser det at have et arbejde som meningsfuldt på grund af kollegerne.

Det, der betyder noget for mig i arbejdet, er mine kolleger. (Mette, rengøringsassistent)

Lise, der arbejder på en specialskole, finder også kollegerne afgørende for sin glæde ved arbejdet.

Motivationen for arbejdet er helt sikkert kolleger. Et tilhørssted, et sted, hvor jeg har det godt. Jeg kan lide at give noget af mig selv og få noget igen. (Lise, pædagogisk arbejde)

Ghita, der arbejder i en kantine, fremhæver det sociale som en vigtig grund til, at hun vedbliver med at arbejde, selvom hendes helbred er voldsomt udfordret.

Jeg bliver ved med at arbejde, fordi jeg er glad for at komme herud og være sammen med kollegerne. Det sociale betyder meget. (Ghita, kantine- medarbejder)



Motivationen for arbejdet er helt sikkert kolleger

Lise, pædagogisk arbejde

Prioritering af sociale relationer på arbejdspladsen fremhæves af de fleste interviewpersoner. Der er flere af de mandlige interviewpersoner, der er i en arbejdssituation, hvor de hovedsageligt arbejder alene, og hvor det sociale derfor kommer til at betyde mindre. De mandlige chauffører prioriterer at komme tidligt på arbejde for at mødes med kollegerne, mens lagerarbejderen og vagten arbejder alene. Arbejdspladskonteksten for de interviewede kvinder er anderledes. De indgår alle i sociale sammenhænge, som de fremhæver, og i det omfang, at de arbejder alene, så fremhæver de samværet med kunder eller brugere som afgørende for det meningsfulde i at gå på arbejde.

I udgangspunktet var der ikke en kønsforskel i prioriteringen af de sociale relationer i arbejdslivet, men hvis arbejdspladskonteksten og arbejdsopgaverne medinddrages, viser der sig alligevel en kønsforskel, idet der ikke er nogen af kvinderne, der udfører arbejdsopgaver alene. Enten har de kolleger, eller også er de tæt på kunder eller brugere, hvorimod der er mandlige interviewpersoner, der arbejder alene uden kolleger og uden tætte relationer til kunder eller brugere. Dette er i overensstemmelse med det generelle billede af et kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinder i højere grad end mænd har arbejdsopgaver, der består af omsorg og relationer, dog primært i den offentlige sektor. Det er dog ikke til at sige, om kønsforskellen i dette materiale er en tilfældighed eller en reel kønsforskel. Det, der dog skal fremhæves, er, at de sociale relationer har betydning for oplevelsen af et meningsfuldt arbejde, og dermed indgår sociale relationer også som en buffer mod oplevelsen af usikkerhed.

3.4 Brug af kompetencer

Ikke alle interviewpersoner har mulighed for at anvende deres kompetencer og erfaringer fra et langt liv i deres nuværende arbejde. Her er der en forskel mellem de personer, der oplever udfordringer, og de, der ikke gør.

De interviewpersoner, der ikke oplever at være dobbeltudfordret, er som allerede påpeget kendetegnet ved at have haft et relativt stabilt arbejdsliv ofte på den samme arbejdsplads eller inden for den samme branche. Et stabilt arbejdsliv giver ud over en stabil økonomi ifølge interviewpersonerne også mulighed for at udvikle sig i relation til arbejdsopgaverne og dermed også udvikle sine kompetencer. På den måde opleves arbejdsopgaverne også som meningsfulde, jf. afsnit 3.2.

Denne pointe illustrerer citatet med Jimmy, der netop påpeger, at fordi han har været på arbejdspladsen i hele sit arbejdsliv – han er 66 år gammel – så kan han bruge sine kompetencer og sin erfaring fra et langt arbejdsliv. På den måde bliver han både attraktiv for arbejdspladsen, og han har selv et meningsfuldt arbejdsliv.

Jeg er vigtig, fordi jeg har kompetencerne fra et langt arbejdsliv. Jeg vil næsten altid have et svar og vil altid kunne få en maskine til at køre. Det ville da være tosset ikke at holde på mig. (Jimmy, produktionsmedarbejder)

Hella, der også er produktionsmedarbejder, fremhæver det samme. Hun har været på samme virksomhed i en menneskealder og ser sig selv som fleksibel i forhold til, hvilke arbejdsopgaver, hun kan varetage, hvis hendes afdeling af en eller anden grund skal slankes eller nedlægges:

Jeg vil også kunne bruges i flere afdelinger end bare denne afdeling.
(Hella, produktionsmedarbejder)

Hella er en af de interviewpersoner, der er udfordret på grund af sit helbred og sin økonomi, men som ser arbejdslivet som en stærk buffer, og hun håber derfor at kunne bevare sit arbejde.



Det ville da være tosset ikke at holde på mig

Jimmy, produktionsmedarbejder

Når ens kompetencer værdsættes, bidrager det til yderligere trivsel. Det fremhæver Poul, der er chauffør, og som nyder at kunne fortælle de unge om, hvilke ture der er gode, og hvilke der er hårde, og hvordan man skal tilrettelægge en rute.

*Det er også ved kaffen, at vi kan hjælpe de nye og fortælle om turene. Man bliver på den måde den erfarne og får både anerkendelse og påskyn-
delse ad den vej.* (Poul, chauffør)

Det med at motivere og bruge sin erfaring over for de yngre kolleger fremhæver Jacob også:

Og så er det rart, at jeg i dag kan motivere de yngre. Jeg bliver anerkendt for min erfaring. (Jacob, chauffør)

Til gengæld er der andre interviewpersoner, der fremhæver, at de synes, deres kompetencer og erfaring anvendes for lidt over for nye og yngre kolleger. De ville gerne bruges noget mere i denne sammenhæng og mangler den anerkendelse, der ville følge med en sådan brug af deres kompetencer. Det er fx en af Hannes pointer i nedenstående citat:

Jeg synes godt, at man kunne bruge vores viden noget mere. Vi ved jo meget. Det bliver bare ikke brugt til en skid. Brug os dog til noget kompetenceudvikling over for de unge. (Hanne, pædagogisk arbejde)

Mogens på 66 år synes, der er for lidt kompetenceudvikling på hans arbejdsplads, fordi kompetenceudvikling for alle, også de ældre kolleger, gør alle mere attraktive for virksomheden, ligesom det vil gøre én mere attraktiv for andre virksomheder:

Jeg synes godt, der kunne være lidt mere systematik i kompetenceudviklingen i dag. Jo mere kompetenceudvikling, jo vigtigere bliver du for firmaet, ligesom du også bliver attraktiv for andre firmaer. (Mogens, produktionsmedarbejder)

Udvikling og brug af kompetencer ser ud til at være skævt fordelt blandt interviewpersonerne. Igen er det de personer med lang anciennitet og et langt arbejdsliv inden for samme branche, der har en oplevelse af at kunne få lov at bruge deres erfaring. Det er samtidig den gruppe, der i mindre grad oplever sig selv som usikre i forhold til deres helbred og deres økonomi. Det stabile arbejdsliv over mange år har således tilsyneladende en positiv afsmitning på flere områder, om end vi ikke ved, hvad vej sammenhængen går.

3.5 Forestillingen om livet efter arbejdet

Som beskrevet i de foregående afsnit, så giver arbejdet mening i sig selv for interviewpersonerne. Enkelte af interviewpersonerne fremhæver dog også en bekymring for livet efter arbejdet. En bekymring, der også bidrager til at fremstille arbejdslivet meningsfuldt. Andre af interviewpersonerne har dog planer for livet efter arbejdet, som de glæder sig til. Fælles for interviewpersonerne er, at de alle har været på arbejdsmarkedet i rigtigt mange år, så forestillingen om ikke at arbejde og finde andre meningsfulde aktiviteter fylder for dem alle.

Anne ser ikke nødvendigvis pensionisttilværelsen som attraktiv. Hun kikker på sine venner, der er gået på pension, og kan ikke lide, hvad hun ser.

Der er flere i min omgangskreds, der er holdt op med at arbejde. Når jeg kikker på dem, så vil jeg ikke bytte. Jeg synes ikke, de har så meget indhold i deres liv. Jeg tænker meget over, hvad jeg skal putte i mit liv, når jeg går på pension, og det er ikke bankospil! (Anne, butiksassistent)

Samme oplevelse har Jacob, der er en af de få interviewpersoner i materialet, der ville have økonomi til at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, men det kan

han ikke se for sig, fordi han ikke umiddelbart ved, hvad han skal putte i stedet for arbejdet. Han medgiver, at han som pensionist kan tage på småture rundt i landet, men at det næppe kan udfylde hans tilværelse.

Jeg kan simpelthen ikke se mig selv være hjemme og så rende rundt nede i forsamlingshuset som frivillig. Det går ikke. Friheden er attraktiv, men man rejser jo ikke en tur til Lemvig og overnatter på hotel 365 dage om året. (Jacob, chauffør)



Jeg kan simpelthen ikke se mig selv være hjemme

Jacob, chauffør

Lene, som ville have råd til at holde op med at arbejde, kan heller ikke forestille sig at holde op, selvom hun ikke trives i sit nuværende arbejde. Hvor Jacob er alene, så er Lene gift, hvilket hun beskriver som en udfordring ved pensionisttilværelsen.

Jeg har råd til at gå på pension, men jeg kan se på venner, der er gået på pension tidligt, at de ikke rigtig har nok at udfylde deres liv med. Hvis først ens liv bliver, at man går og gentager, hvad manden har sagt, så er jeg i hvert tilfælde ikke klar til pension. Jeg synes, de går rundt og bliver gnavne og går op i alle mulige ligegyldige ting. (Lene, administrativ medarbejder)

Endelig er der Lotte, der på tilsvarende vis er bekymret. Hun beskriver et skræmmebillede for livet som pensionist:

Jeg kan blive virkelig skræmt af 'pensionistblikket'. Det bliver for snævert, når det vigtigste bliver prisen på rugbrødet i golfklubben. Man kan virkelig brokke sig over meget, hvis der ikke er andet i tilværelsen. (Lotte, lederjob)

Men der er også interviewpersoner, der glæder sig til pensionisttilværelsen, hvis deres helbred kan holde.

Jeg håber på nogle gode år uden for mange smerter og et socialt liv, hvor jeg kan hjælpe andre og være sammen med familie og venner. (Mette, rengøring)

Og Lise ser det ikke som et problem med mere fritid.

Jeg er grundlæggende en projektfinder og meget omstillingsparat, så jeg er ikke bekymret for min pensionisttilværelse. (Lise, pædagogisk arbejde)

Langt hovedparten af interviewpersonerne ser pensionisttilværelsen som den tid, hvor de skal dyrke deres hobbyer, ordne have og hus, håndarbejde, dyrke sport og tage ud at rejse. Deres bekymring går primært på, om deres helbred kan holde til, at de kan udføre disse aktiviteter, men de glæder sig.

Den anden gruppe af interviewpersoner er mere forbeholdne i forhold til en pensionisttilværelse og fremhæver, at de også holder sig i beskæftigelse for at undgå pensionisttilværelsen.

3.6 Opsamling

Interviewpersonerne i dette materiale oplever arbejdsdomænet som meningsfuldt og som noget, de ikke vil undvære, selvom de er helbredsmæssigt udfordret. De giver udtryk for en stærk arbejdsidentitet, der er vanskelig at erstatte. Når de skal fremhæve, hvad det er ved arbejdet, de ser som meningsfuldt, fremhæver de sociale relationer, brugen af kompetencer og arbejdserfaring samt anerkendelse fra ledere og kolleger, som bl.a. kompetencer og erfaring kan afføde. Alle interviewpersoner undtagen Ruth ønsker således ikke at holde op med at arbejde, men flere kunne godt tænke sig færre arbejdstimer og flere fridage.

Når der i disse år diskuteres, hvad der skal til for at forlænge lønmodtageres arbejdsliv, er netop gruppen af kortuddannede, privatansatte lønmodtagere med et fysisk, aktivt arbejde interessant. Det, denne gruppe oplever, har betydning for, at de går på arbejde trods helbredsudfordringer, og det må man antage også vil have betydning for de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke på samme måde er udfordret på helbred og økonomi. Det betyder, at der i arbejdspladsers fastholdelsesstrategier skal være fokus på:

- Anerkendelse af erfaring og kompetencer fra ledere og kolleger – særligt anerkendelse fra unge kolleger opleves som meningsgivende
- Stærke sociale relationer på arbejdspladsen.

I næste kapitel ser vi på, hvilke mere konkrete seniorordninger, arbejdspladserne kan tilbyde for at kompensere for de udfordringer, som denne gruppe af lønmodtagere måtte have.

I tråd med beskrivelserne af arbejdet som meningsfuldt bliver pensionisttilværelsen for nogle beskrevet som et modbillede. Arbejdslivet er det meningsgivende, mens

tiden efter arbejdet beskrives som nærmest lidt fordummende og kedeligt. Det gælder dog ikke for alle. Nogle glæder sig til pensionisttilværelsen og er mere bekymrede for, om helbredet kan holde til, at man også kan få et aktivt liv efter arbejdet.

Det bemærkelsesværdige i denne sammenhæng er, at selv de interviewpersoner, der er udfordret på helbredet, kan være bekymret for livet uden arbejde. Man kunne ellers tro, at netop denne gruppe ville se frem til ikke at skulle arbejde, men det er ikke tilfældet for dem alle. Arbejdet betragtes som afgørende for at føle, at man bidrager og er en aktiv samfundsborger, hvorimod pensionisttilværelsen af enkelte bliver beskrevet som en tid, hvor man fx går op i ligegyldige ting.

4 Arbejdspladsernes rolle

En seniorpolitik kan typisk indgå som en del af den generelle personalepolitik, der også kan indeholde fx en familierpolitik, lønpolitik osv. I en seniorpolitik behøver der ikke indgå konkrete seniorordninger, men en seniorpolitik kan fx henstille til, at der udvises fleksibilitet over for ældre kolleger/medarbejdere eller tilbydes en samtale mellem leder og ældre om ønsker til de sidste arbejdsår.

Konkrete seniorordninger er egentlige tilbud om fx ændret arbejdstid, nedsat arbejdstid, adgang til flere feriedage eller mulighed for at varetage mindre belastende arbejde. Tilbud om forskellige former for fleksibilitet er ligeledes en måde, hvorpå en arbejdsplads kan bidrage til, at ældre medarbejdere kan bevare et arbejde, de kan holde til helbredsmæssigt.

Vi har stillet spørgsmålene:

- Hvordan kan arbejdspladsen bidrage til at mindske de oplevede udfordringer?
- Hvad er økonomien bag de tilbud, som er mulige på de respektive arbejdspladser?

I kapitlet indgår de 17 individuelle interviews, hvor interviewpersonerne fortæller om de respektive muligheder på deres respektive arbejdspladser. Derudover indgår der interview på fem private arbejdspladser med ledere og medarbejderrepræsentanter. I den forbindelse skal det præciseres, at de fem arbejdspladser er udvalgt, fordi de beskæftiger kortuddannede, og fordi de interesserer sig for, hvordan man tager hånd om sine ældre medarbejdere. De fem arbejdspladser¹² består af:

- To produktionsvirksomheder. Skifteholdsarbejde og fuldtidsnorm
- Et lager. Udelukkende natarbejde. Fastansatte og timelønsansatte
- En transportvirksomhed. Dagarbejde og mere end en fuldtidsnorm
- Et privat bosted. Døgnarbejde. Fastansatte og timelønsansatte.

¹² En yderligere beskrivelse af de fem arbejdspladser findes i afsnit 6.1.1.

4.1 Seniorpolitik

En formel seniorpolitik kan på linje med andre personalepolitikker bestå af henstillinger om at tage hensyn til ældre medarbejdere og fx give adgang eller ret til en seniorsamtale med den nærmeste leder.

Et norsk studie opererer med fire hovedformer for seniortiltag. Seniortiltag kan være enten universelle eller behovsbestemte, skræddersyede eller standardiserede. Studiet påviser, at der er en tendens til især at tilbyde universelle standardiserede tiltag, ud fra en betragtning om, at alle skal have adgang og ret til de samme tiltag, men studiet viser, at denne form for tiltag dels typisk gives ved 62 år, dels har begrænset betydning for, om ældre fortsætter deres arbejdsliv efter denne alder (Hilsen & Midtsundstad, 2014).

I de individuelle interviews med ældre lønmodtagere angiver langt hovedparten, at de ikke er bekendt med, om der findes en seniorpolitik på deres arbejdsplads. Dette er dog ikke det samme som, at der ikke kan tages hensyn til ældre medarbejdere. Det er bare udtryk for, at de ikke har kendskab til en egentlig nedskrevet seniorpolitik.

På fire af de fem besøgte arbejdspladser er der en formel seniorpolitik. På en transportvirksomhed fortæller HR-chefen:

Vi har en seniorpolitik, der giver anledning til en dialog om, hvordan man som gammel kan få arbejdsliv og fritidsliv til at hænge sammen. Alle ved, man kan komme og få en snak, men samtalerne er ikke formaliserede.
(HR-chef, transportvirksomhed)

Ovenstående citat er meget symptomatisk og kan genfindes på tværs af interviewene på de fire arbejdspladser med en politik. En seniorpolitik er ofte holdt i generelle vendinger med nogle tilbud, men medarbejderne skal selv opsøge tilbuddet, fx bede om en seniorsamtale.



Alle ved, man kan komme og få en snak

HR-chef, transportvirksomhed

En tillidsrepræsentant på en produktionsvirksomhed beskriver det på denne måde:

Vi har en seniorpolitik om muligheden for en samtale, men der er ikke mange, der faktisk bruger den. (TR, produktionsvirksomhed)

På en anden produktionsvirksomhed (en kemisk fabrik) har de ikke en seniorpolitik, men en fleksibilitetspolitik, der gælder for alle uanset alder, hvilket tillidsrepræsentanten er utilfreds med, da han mener, at det er de ældre, der primært har behov for fleksibilitet.

En seniorpolitik kan som sagt gøre det legitimt at tage hensyn til ældre medarbejdere. En seniorpolitik kan også være en anledning til individuelle forhandlinger med ledelsen om ændrede arbejdsvilkår. Der er flere af de interviewede ældre lønmodtagere, der mener, at individuelle forhandlinger er en mulighed, uanset om arbejdspladsen har en seniorpolitik eller ej.



*Hvis man har behov for at gå ned i tid, så kan man gøre det.
Vi skal selv betale for det*

Jens, bygningsarbejder

Jens, hvis firma har en seniorpolitik, men ingen konkrete ordninger, påpeger, at meget kan lade sig gøre, bare man selv betaler:

Firmaet har en seniorpolitik. Hvis man har behov for at gå ned i tid, så kan man gøre det. Vi skal selv betale for det. (Jens, bygningsarbejder)

Muligheden for selv at forhandle om ændrede arbejdsvilkår fremhæves af flere. Interviewpersonerne mener, det er en mulighed, men benytter sig ikke af muligheden selv.

Jeg tror faktisk, at man kan få de timer og de ture, som man vil, fordi det er et større firma. (Andy, chauffør)

Der er ikke en egentlig seniorpolitik, men det meste kan lade sig gøre, bare man selv betaler. (Hella, produktionsmedarbejder)

Der er ingen seniorpolitiske ordninger, men det vil nok være muligt at få færre timer, men så skal man selv forhandle det. (Mette, rengøring)

Muligheden for selv at forhandle sig til ændrede arbejdsvilkår kan være afhængigt af den enkeltes forhold til fx sin leder. Netop dette finder flere af interviewpersonerne uhensigtsmæssigt. Lotte tror fx, at hun sagtens kan få en individuel ordning, fordi hun er en værdsat medarbejder.

Vi har ingen ordninger eller tilbud, men man kan forhandle sig til ordninger individuelt, men det vil jo så være afhængigt af, hvem du er. Jeg tror fx godt, jeg kunne få en løsning, hvis jeg havde behov for det. (Lotte, leder)

En seniorpolitik kan skabe legitimitet i forhold til at tage hensyn til ældre medarbejdere. En politik kan også give adgang til samtaler og dermed til individuelle forhandlinger om ændrede arbejdsvilkår. Individuelle forhandlinger er hverken universelle eller standardiserede og kan derfor være udfordrende for sammenhængskraften på en arbejdsplads. Dertil kommer, at alle interview med de ældre lønmodtagere præciserer, at uanset om man forhandler sig til fx færre timer eller ændrede arbejdsopgaver, så skal man selv betale, hvilket opleves som en udfordring.

Både interviewene på arbejdspladserne og de individuelle interviews forholder sig til, om den eventuelle seniorpolitik opleves som legitim, gennemsigtig og inddragende (Albertsen et al., 2024). De fleste hælder til, at det mest retfærdige vil være nogle universelle ordninger, men realiteterne er nok, at de præsenterede seniorordninger i højere grad er behovsbestemte.

4.2 Seniorordninger

Seniorordninger er egentlige tilbud til seniorerne på en arbejdsplads. Seniorordninger vil ofte have et element af et standardiseret tilbud, men flere af de beskrevne seniorordninger skal ifølge interviewpersonerne forhandles. Seniorordninger opfattes således ikke altid som noget, alle kan få, dvs. at de ikke opleves som universelle.

I de individuelle interviews og i arbejdspladsinterviewene er der eksempler på følgende seniorordninger:

- Ekstra fridage finansieret af arbejdsgiveren
- Nedsat arbejdstid eller ekstra fridage finansieret af medarbejderen selv
- Ekstra fridage som del af en lokalaftale
- Nedsat arbejdstid eller ekstra fridage finansieret af efterløns- eller pensionsopsparing¹³
- Nedsat arbejdstid eller ekstra fridage finansieret af fritvalgsordningen.

¹³ Måske er der ikke her tale om en egentlig ordning, da det er medarbejderens egen opsparing, der kommer i anvendelse, men det er dog stadig sådan, at ledelsen skal give lov til, at man arbejder mindre.

Som det fremgår af ovenstående liste, så er fire ud af fem ordninger finansieret af medarbejderne selv enten individuelt eller via kollektive aftaler. Selvom medarbejderne selv finansierer ordningerne, kræver det alligevel ledelsens accept af fx at arbejde færre dage eller have flere fridage.

Fridage finansieret af arbejdsgiveren

Det private bosted har som den eneste af alle de repræsenterede arbejdspladser indført 5 ekstra feriedage betalt af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren gør det af trivsels- og belastningshensyn.

De er ikke interesseret i den uge, men vi har i ledelsen besluttet, at "I har brug for de 5 dage. I skal være langtidsholdbare", men vi udfylder et behov, som de ikke synes, de har. (Leder, privat bosted)

Arbejdsgiveren på dette bosted gør det dog også, fordi et privat bosted konkurrerer om arbejdskraften med offentlige bosteder. Kommuner og regioner har typisk via overenskomsterne op til 12 seniorfridage.

De resterende nævnte ordninger finansierer medarbejderne selv via kollektive aftaler og overenskomster eller via egne pensionsopsparinger.

Fridage finansieret af medarbejderen selv

Den besøgte transportvirksomhed har en seniorpolitik, der kan give adgang til en samtale, men derudover er der også en mulighed for at gå ned i tid. Som HR-chefen fortæller:

Man har en mulighed for at gå ned i tid, og det tager udgangspunkt i den enkeltes behov, men det er en individuel vurdering. Man betaler selv. (HR-chef, transportvirksomhed)

De individuelle forhandlinger om at gå ned i tid fremhæves som sagt af flere af både de interviewede ældre lønmodtagere og af interviewene på de fem arbejdspladser som en mulighed, men det opfattes ikke som en egentlig seniorordning, fordi man selv skal betale.

Fridage finansieret via en lokalaftale

På en kemisk fabrik er der aftalt ekstra betalte fridage via overenskomsten. Der er tale om en lokalaftale, hvor man har prioriteret seniordage. Derudover er der mulighed for at forhandle sig til flere fridage, hvis man er villig til selv at betale.

Vi har lavet en politik for vores +60-årige ufaglærte. Når man er fyldt 60, så har man ret til 37 timer ekstra fri. Der er tale om en lokalaftale, hvor vi har prioriteret dette frem for lønstigninger, så vi har selv betalt for det. Det er alment accepteret, men det er ikke sådan, at vi har pindet det ud. Vi har præsenteret helheden for medlemmerne. (TR, kemisk fabrik)



Når man er fyldt 60, så har man ret til 37 timer ekstra fri. Der er tale om en lokalaftale, hvor vi har prioriteret dette frem for lønstigninger

TR, kemisk fabrik

Ghita, som indgår i interviewmaterialet, har ligeledes adgang til en lokalt indgået senioraftale, og så betaler hun selv for yderligere fridage.

Jeg er på en særlig senioraftale, hvor jeg får lov til at tage nogle ekstra seniordage, som jeg selv betaler. Derudover har jeg 5 seniordage via fagforeningen. Det er dog sådan, at i tilfælde af sygdom og ferie, så bliver begge muligheder suspenderet, for ellers kan vi ikke få det til at hænge sammen. Lige nu kan jeg fx ikke bruge mine ekstra fridage, fordi det er feriesæson – det gælder faktisk også for de 5 seniordage, som 3F har forhandlet hjem. Vi kan kun tage dem, hvis arbejdet tillader det. Jeg er glad for mine fridage, selvom det er ret svært at få dem brugt. Det handler nok mere om, at jeg er glad for at have muligheden. (Ghita, kantinemedarbejder)

Ghita er stærkt helbredsudfordret, men har en god økonomi. Derfor har hun haft mulighed for at betale sig til yderligere fridage. Hendes udfordring er at få lov at bruge sine fridage – både de dage, der er aftalt i overenskomsten, og dem, hun selv finansierer. Den aftale, hun har om ekstra fridage, som hun selv finansierer, skal genforhandles løbende og kan ikke betragtes som en ret. Hun tror ikke, at alle kan få lov til at indgå en sådan aftale. Muligheden for at indgå en senioraftale er således ikke universel, men en ordning, man skal gøre sig fortjent til, og dette selvom man selv betaler fridagene. Den gennemsigtighed, som Albertsen et al. (2024) efterlyser, er ikke til stede her. Derimod er de 5 aftalte fridage universelle og aftalt mellem parterne på arbejdspladsen. Her er udfordringen, at det kan være svært at få lov at tage disse fridage.

Fridage finansieret via en fritvalgskonto

En anden mulighed, som fremhæves på to af de besøgte virksomheder, er, at medarbejderne anvender deres fritvalgskonto, som er en individuel opsparing.

Arbejdsgiveren betaler en andel af medarbejderens løn ind på denne særlige konto. Andelen afgøres ved overenskomstforhandlingerne.¹⁴ Det er en af de muligheder, tillidsrepræsentanterne på de to produktionsvirksomheder kan foreslå deres kolleger som en måde at finansiere nogle ekstra fridage på. På den kemiske fabrik fortæller tillidsrepræsentanten:

Der er ingen ordninger med, at man kan gå ned i tid og samtidig få fuld pensionsindbetaling. Der er fritvalgsordninger, og man kan trække på egen pensionsindbetaling til en ugentlig fridag, men det er jo også egne penge. Det kan være et nødvendigt onde, hvis man er nedslidt, at gøre det på den måde. (TR, kemisk fabrik)

Det samme gør sig gældende på den anden produktionsvirksomhed:

Fritvalgspuljen er ret stor – 9 % om måneden spares der op, og den kan bruges til at arbejde mindre. Vi tillidsfolk gør virkelig meget for at forklare, hvordan man kan skrue tingene sammen for den enkelte. (TR, produktionsvirksomhed)



Der er fritvalgsordninger, og man kan trække på egen pensionsindbetaling til en ugentlig fridag, men det er jo også egne penge

TR, kemisk fabrik

Fritvalgspuljer er også medarbejdernes egne penge – de kan fx vælge at få dem udbetalt – men de kan altså også bruges til ekstra fridage. Fritvalgspuljer opleves som noget ekstra, og bruges opsparingen til ekstra fridage, ses det ifølge de interviewede tillidsrepræsentanter ikke på samme måde som en nedgang i indkomst.

Fridage finansieret via efterlønsindbetalinger

På den ene af de deltagende produktionsvirksomheder er det muligt at finansiere flere fridage via medarbejderens efterlønsopsparing. Dette kræver dog, at medarbejderen er nået efterlønsalderen, og at vedkommende har en sådan opsparing. På denne virksomhed er det muligt at komme på en ordning med færre arbejdsdage og dermed færre timer, men kun hvis det kan tilrettelægges på en måde, så det ikke går ud over produktionen, og hvis man selv betaler. Jimmy betaler sine færre arbejdsdage med sin efterløn og føler sig heldig.

¹⁴ Indbetalingen har været på 9 % af lønnen, men er ved de netop indgåede aftaler hævet til 12 %.

I min afdeling er vi tre på seniorordning nu. Der er jo en grænse, for produktionen skal jo passes, så jeg er ikke garanteret, at jeg kan blive i den afdeling. Vi betaler selv for de færre timer, men jeg er så heldig, at jeg har betalt ind til efterløn, og efterlønnen betaler for de 2 dage. Jeg tror, virksomheden gør det for at belønne de medarbejdere, der har været her i mange år. Jeg tror ikke, en nyansat får tilbuddet. Der bliver nok gjort forskel. Det er ikke en ordning for alle. Alle os med en ordning har lang anciennitet. (Jimmy, produktionsmedarbejder)

Jimmy har ligesom Ghita en fornemmelse af, at det ikke er alle, der får tilbudt en seniorordning. Det er en ordning, man skal gøre sig fortjent til. Jævnfør Hilsen og Midtsundstad, så opleves ordningerne således ikke som universelle (Hilsen & Midtsundstad, 2014)

4.2.1 Rammevilkår som barrierer for brugen af ordninger

De forskellige ordninger til færre timer er dog ikke altid lette at få anvendt, selvom det for den enkelte vil være en økonomisk mulighed. Hensynet til produktionen og organiseringen af arbejdstiden på virksomhederne kan være en barriere i forhold til at omsætte mulighederne. En større norsk undersøgelse af seniorordninger og tilbud om arbejdstidsfleksibilitet påpeger, at det afgørende for at lykkes med at omsætte ordningerne til praksis kræver, at ordningerne tilpasses arbejdspladsernes rammevilkår, men også, at arbejdspladserne er villige til at ændre på fx arbejdstidsorganiseringen (Håpnes et al., 2024). Dette ser ikke ud til at være tilfældet på alle de deltagende arbejdspladser.

Fuldtidsnormen

Hovedparten af interviewpersonerne er på fuld tid. Fuldtidsarbejdet begrundes primært med økonomi, men fuld tid er også normen på deres respektive arbejdspladser. Dette betyder bl.a., at det ikke er muligt at få en daglig nedsættelse af arbejdstiden, fordi arbejdet og normeringerne er tilrettelagt ud fra en fuldtidsnorm. Derfor er det også øgede fri- eller feriedage, der indgår i seniorordningerne, og ikke en daglig nedsættelse af arbejdstiden. Mette beskriver dette i nedenstående citat:

Enten er man der, eller også er man der ikke – man kan ikke få skånevilkår i forhold til arbejdstiden eller arbejdsopgaverne. Der er jeg afhængig af, at vi hjælpes ad. (Mette, rengøring)

Mette er en af de interviewpersoner, der oplever at være dobbeltudfordret, og hun er på en arbejdsplads, hvor der ikke er en seniorpolitik, og hvor det heller ikke muligt,

selvom man havde økonomi til det, at gå ned i tid. Mette er derfor afhængig af, at der er nogle kolleger, der går ind og hjælper hende bl.a. med at kravle på stiger.



Enten er man der, eller også er man der ikke – man kan ikke få skånevilkår i forhold til arbejdstiden eller arbejdsopgaverne

Mette, rengøring

Klaus, der ligeledes ser sig selv som udfordret, mener ikke, at han har mulighed for at gå ned i tid, hvis han havde haft økonomi til det. Hans jobfunktion og måden arbejdet er organiseret på, vil gøre det vanskeligt.

Det er svært at gå ned i tid, fordi vi er et team, der dækker dette bestemte site. Jeg skal være enig med mit team om det. Jeg vil godt kunne gøre det, men det er svært at få til at gå op i vores team. (Klaus, nattevagt)

De fem besøgte arbejdspladser har forskellige rammer, der har betydning for, hvilken form for nedsat arbejdstid der kan tilbydes. De fire af arbejdspladserne har døgnbemanding, mens transportvirksomheden primært har dagarbejde. De to produktionsvirksomheder og transportvirksomheden har bygget deres arbejde op omkring, at alle arbejder fuld tid. Det betyder, det primært er muligt at tilbyde ekstra fridage, men ikke en kortere daglig arbejdstid. Arbejdets organisering gør det vanskeligt at tilbyde kortere arbejdstid.

Det er til gengæld meget svært at gå ned i tid, fordi vi er de her små teams, og det er svært at undvære en kollega. Vi har en gang haft to seniorer, der delte et job og dækkede et skift. Skifteholdet gør det simpelthen svært. (Leder, kemisk fabrik)

Idéen om, at to personer kan dele et job, er en mulighed, som måske kan anvendes på andre arbejdspladser, men denne mulighed er ikke blevet nævnt i andre interviews.

En kombination af fastansatte og timelønsansættelser

Timelønsansættelser og brug af forskellige vikarordninger er ikke uproblematisk i forhold til sikkerhed i ansættelsen, sygedagpenge, pensionsindbetalinger mv., men i denne kontekst, hvor vi ser på muligheder for ældre medarbejdere, giver denne form for organisering af arbejdstiden nogle muligheder for fleksibilitet, som en fuld-tidsnorm ikke gør.

To af de besøgte arbejdspladser adskiller sig netop fra fuldtidsnormen. Det besøgte lager er kendetegnet ved udelukkende at tilbyde natarbejde, men alt kan lade sig gøre inden for denne ramme.

Der er ikke så mange, der er på fuld tid. Man er mere nede et sted mellem 22 og 30 timer. Det er kun mellem 25 og 30 %, der er på fuld tid. Hvis folk har lyst til bare at arbejde 2 nætter om ugen, så er det okay for mig. (Leder, lager)

Lageret beskæftiger en stor andel af løstansatte, fx studerende og folk, der bijobber. De benytter sig også af egentlige eksterne vikarer. Det betyder, at der altid kan findes afløsere, og der ikke er en egentlig arbejdstidsnorm, kun at der altid arbejdes om natten i tidsrummet fra 23 til 07. Både leder og tillidsrepræsentant arbejder efter, at alt kan lade sig gøre. Tillidsrepræsentanten fortæller, at han i udgangspunktet siger ja til alt:

Når der kommer én ind til mig og beder om at gå ned på 4 dage, så tænker jeg, at der er grund til det ønske, og at jeg ikke skal gøre mig til dommer over det. Så jeg prøver altid at opfylde folks ønsker. Jeg siger aldrig nej bare for at sige nej, hvis jeg overhovedet kan få det til at lykkes. (TR, lager)

Det private bosted minder på mange måder om lageret i forhold til ansættelsesforholdene. Bostedet har døgnbemanding og har samtidig forskellige ansættelsesformer, der gør det muligt at få det antal timer, som man vil. Der er fastansatte på forskellige antal timer, der er timelønsansatte, og der er vikarer. Bostedet vil altid være nødt til at fylde bemanningen op med vikarer ved fx sygdom eller andet fravær. Dette betyder, at organiseringen af arbejdstiden skal kunne rumme variationer i arbejdstidens placering, længde og antal timer. Lederen beskriver det på denne måde:

Frihed betyder helt vildt meget. Så muligheden for at klumpe sin arbejdstid sammen er meget attraktiv. Muligheden for noget sammenhængende fritid – det er de rigtig glade for. Der er mange, der bor langt væk med en lang transporttid, og der er det selvfølgelig mere attraktivt at blive og sove på stedet end at skulle køre en time hjem og så køre tilbage om morgenen. Fleksibilitet er simpelthen et nøgleord for at kunne tiltrække de kvalificerede mennesker. (Leder, privat bosted)



Frihed betyder helt vildt meget. Så muligheden for at klumpe sin arbejdstid sammen er meget attraktiv

Leder, privat bosted

Når arbejdstiden og bemanningen er organiseret som på lageret og på bostedet giver det også muligheder for seniorerne på de to arbejdspladser. De kan få den arbejdstid, de ønsker. Udfordringen er, at eventuelle ændringer er selvbetalte, og samtidig er arbejdet belastende både på grund af nat- og døgnarbejdet, men også på grund af arbejdsopgaverne. Formentlig derfor er det begrænset, hvor mange seniorer der er på de to arbejdspladser. De muligheder, der foreligger til selv at bestemme antallet af timer, gælder alle.

4.3 Forskellige former for fleksibilitet

Fleksibilitet som begreb fremhæves ofte som et gode for lønmodtagerne. Fleksibilitet udfoldet kan indeholde mange forskellige elementer, hvoraf nedsat arbejdstid og flere fridage er enkelte eksempler. Fleksibilitet kan være: daglig fleksibilitet i form af fx flekstid, nedsat arbejdstid med eller uden lønkompensation, ekstra fridage, indflydelse på ubekvemme arbejdstider, mulighed for at arbejde hjemme, sæsonarbejde forstået som at arbejde flere timer, fx om sommeren, for så at arbejde færre timer om vinteren og funktionel fleksibilitet forstået som muligheden for at få andre mere skånsomme arbejdsopgaver (Andersen et al., 2024; Qvist et al., 2024).

Fleksibilitet kan både være en formel mulighed, hvor arbejdsgiveren er involveret, eller der kan være tale om mere uformelle muligheder, hvor kolleger fx bytter arbejdstider. Arbejdets organisering og arbejdsfunktionen sætter rammen for, hvilken form for fleksibilitet der kan opnås, da det er et grundvilkår, at fleksibiliteten skal kunne forenes med arbejdsfunktionen.

Det såkaldte hybridarbejde, hvor arbejdet kan foregå andre steder end på arbejdspladsen, er kun en mulighed for Lene, der har administrativt arbejde. Ingen andre har den mulighed hverken på de fem arbejdspladser eller blandt de 17 resterende interviewpersoner.

4.3.1 Arbejdstidsfleksibilitet

Der er mindst 7 personer blandt de interviewede ældre lønmodtagere, der arbejder på skæve tider, og 4 ud af 5 af de deltagende arbejdspladser er døgnbemannede. Det vil sige, at de har skiftende arbejdstider fordelt på hele ugen inkl. weekend, aften- og natarbejde. Skæve tider kan være belastende, fordi fx natarbejde på lang sigt i sig selv kan være helbredsudfordrende, og så har de skæve tider konsekvenser for livet ved siden af arbejdet. Skæve og skiftende arbejdstider kan således være en udfordring for alle medarbejdere, men måske særligt for ældre. I den forbindelse kan fleksibilitet være en måde at håndtere arbejdstiderne på.

En af de personer, der har skiftende arbejdstider, mener, at det godt kan lade sig gøre at få færre aften- og nattevagter, fordi de endnu ikke er så mange ældre på arbejdspladsen. Hun fremhæver også, at man på hendes type af arbejdsplads har stor indflydelse på vagtplanlægningen samt en stor grad af uformel fleksibilitet, idet man kan bytte vagter. Hun fortæller, hvordan hun beskytter sig selv:

Jeg har en aftale med min planlægger om, at jeg går hjem efter en døgnvagt. Jeg skal ikke videre i en 15 timers vagt. Det kan jeg ikke, og det vil jeg ikke. Jeg har selv lagt det skema, jeg har, men kan også altid bytte, hvis jeg har det behov. (Hanne, pædagogisk arbejde)

På lageret er der også – som allerede beskrevet – en stor grad af fleksibilitet, men her er tale om en formel fleksibilitet og ikke fleksibilitet, kollegerne klarer indbyrdes. Ændrede arbejdstider skal godkendes af ledelse og tillidsrepræsentant, men som de samstemmende siger, så siger de sjældent nej til et arbejdstidsønske.

De to produktionsvirksomheder har forskellige muligheder for at tilbyde arbejdstidsfleksibilitet. På den kemiske fabrik er det muligt via senioraftaler at have færre skift, men det skal være forudbestemt og aftalt, og antallet af timer på det enkelte skift er ikke fleksibelt. Det er ikke muligt som på lageret eller på bostedet at have en løbende daglig fleksibilitet i antallet af timer. Alle aftaler om ændret vagtbyrde eller færre arbejdsdage er lagt ud til den enkelte afdeling, men fleksibiliteten er meget begrænset. Tillidsrepræsentanten forklarer:

Vi har døgnarbejde og dermed skiftehold. Vi kører fortrinsvist fast rul med individuelle hensyn. For eksempel, hvis der er ældre kolleger, der har svært ved nat, så tages der hensyn, hvis det er muligt. Men det er lagt ud, hvordan de vil tilrettelægge arbejdstiden, bare alle vagter bliver bemandede 24 timer i døgnet. Man skal selv betale, og det skal kunne lade sig gøre. Der er ikke rigtig nogen retræteposter mere. (TR, kemisk fabrik)



... hvis der er ældre kolleger, der har svært ved nat, så tages der hensyn, hvis det er muligt

TR, kemisk fabrik

På den anden produktionsvirksomhed er der en større grad af fleksibilitet, selvom der også er tale om skiftehold og døgnbemanning. På denne virksomhed er det lykkedes at give medarbejderne en større grad af indflydelse og fleksibilitet. De har endda indført flekstid på dagholdet, som er skrevet ind i lokalaftalen. Man har også

her overladt organiseringen af arbejdstiden til afdelingerne. Tillidsrepræsentanten beskriver forholdene på denne måde:

Selvom vi er ansat til tre skift, så finder folk sig til rette ude på de enkelte afdelinger. Aftenholdet er det mest upopulære, så der arbejder man fx kun 4 dages uge. Ledelsen blander sig ikke rigtig i det, så længe det fungerer. Vi har stor indflydelse på arbejdstiderne, hvis det i øvrigt kan gå op. (TR, produktionsvirksomhed)

Adgangen til fleksibilitet på de to produktionsvirksomheder er således lagt ud til den enkelte afdeling, men både ledelse og tillidsrepræsentanter præciserer, at antallet af timer på det enkelte skift ikke kan forkortes. Når de taler om fleksibilitet, taler de om antallet af fx aften- eller nattevagter. En kortere daglig arbejdstid kan således ikke umiddelbart lade sig gøre. Tværtimod er 4-dages-ugen populær, hvilket betyder flere arbejdstimer på det enkelte skift.

Den relativt begrænsede adgang til fx en kortere arbejdsdag ligger i forlængelse af tidligere studier, der viser, at arbejdstidsfleksibilitet ikke tilbydes til alle medarbejdere og sjældent til de medarbejdergrupper, der har mest behov for en sådan fleksibilitet. Tværtimod kommer fleksibilitet oftere de højtuddannede til gode (Albertsen et al., 2024; Pietraszek & Albertsen, 2024; Qvist, 2023).

I dette materiale har kvinder og mænd lige dårlig adgang til en daglig arbejdstidsfleksibilitet. Dette skyldes formentlig, at alle interviewpersoner er privatansatte, ligesom de fem arbejdspladser er private. Damman og Henkens (2020) viser, at kvinders manglende adgang til fleksibilitet bl.a. er knyttet til deres typiske arbejdsopgaver i den offentlige sektor, hvor de også antalsmæssigt dominerer (Damman & Henkens, 2020).

Sæsonarbejde

I materialet fortæller de ældre lønmodtagere om en form for sæsonarbejde, hvor man arbejder mere i en sæson for så at arbejde mindre på et andet tidspunkt. Det kan give en oplevelse af frihed. Det er en type fleksibilitet, som arbejdsgiveren formentlig forlanger, idet der fx i fødevareproduktion og i bygge og anlæg er forskel på sæsonerne. Hella står ved en produktion, som er en vinterproduktion, så derfor skal der lægges flere timer om efteråret og færre om foråret.

Vi sparer op til at holde fredagsfri om foråret ved at arbejde 40 timer om ugen om efteråret. (Hella, produktionsmedarbejder)

Mads arbejder inden for bygge og anlæg, hvor vinteren typisk er lavsæson. Derfor arbejder Mads mest om sommeren og mindre om vinteren.

Jeg har fri i januar og måske februar på grund af vejret. Jeg samler timer op i løbet af året, som jeg kan afspadser. (Mads, bygningsarbejder)

Sæsonarbejde er således en måde at få mere frihed på, men sæsonarbejdet er udelukkende styret af arbejdsgivernes behov. Dertil skal lægges, at forudsætningen for at få fri i en periode er, at man har arbejdet i mange timer på et andet tidspunkt, hvilket næppe kan betragtes som aflastende, givet at man har helbredsudfordringer.

4.3.2 Adgang til andre mindre belastende arbejdsopgaver

Andre arbejdsopgaver kan være en løsning for ældre lønmodtagere, der er udfordret på helbredet. I denne sammenhæng skal funktionel fleksibilitet forstås som muligheden for at varetage andre mindre belastende arbejdsopgaver (Qvist, 2023).

Andre arbejdsopgaver ser ud til at være vanskeligt for arbejdspladserne at tilbyde. Ifølge interviewene på de fem arbejdspladser er der ikke mange alternative muligheder, hvis en ældre ikke kan klare at varetage kerneopgaven mere, da det er begrænset, hvilke alternative arbejdsopgaver der findes.

Tillidsrepræsentanten fra produktionsvirksomheden forklarer, at han arbejder for generelt at mindske belastningerne i arbejdet for alle, netop fordi der kun er de samme arbejdsopgaver:

Vi arbejder virkelig aktivt for at aflaste alt det, vi kan. Vi har ensidigt gentaget arbejde her på produktionen, hvilket jo helt givet er nedslidende, men det er ikke voldsomt fysisk belastende. Hvis man reelt er nedslidt og ikke kan holde til at arbejde mere, så taler vi måske en § 56 eller et fleksjob. Normen er, at man fortsætter med at arbejde til folkepensionsalderen. (TR, produktionsvirksomhed)

Han fortæller, at hvis man er nedslidt, så må man gå andre veje, som fx fleksjob eller seniorpension.

Tillidsrepræsentanten på transportvirksomheden peger på, at der på deres arbejdsplads kun er meget få reelle skåneopgaver. Chaufførjobbet er generelt belastende, men det er kørsel, der er kerneopgaven. Han fortæller, at skåneopgaver er meget begrænsede, og derfor er der også meget få, der kan få dem:

Vi har arbejdsopgaver, der kræver meget kravlearbejde, og hvis man kommer i en situation, hvor man ikke kan det mere, så kan man blive flyttet til andre områder, hvor kravlearbejdet er mindre. Vi har mulighed for at flytte folk. Men det er formentlig kun de skattede medarbejdere, der får

tilbudt skåneopgaverne, fordi de er begrænsede. Alle kan ikke få tilbudt skåneopgaver. (TR, transportvirksomhed)

Til gengæld fortæller han, at der er forskellige former for kørsel, hvor belastningen er forskellig, og det i den forbindelse er muligt at skifte typen af lastbil og dermed typen af opgaver ud. Udfordringen i den forbindelse er, at jo større belastning, desto bedre aflønning, så hvis man skifter til en lastbil med mindre belastning, får man også mindre i løn.



Alle kan ikke få tilbudt skåneopgaver

TR, transportvirksomhed

På den kemiske fabrik fortæller lederen, at han ville ønske, at han kunne finde opgaver til folk, der var mere skånsomme, men det kan han ikke.

Der er meget få muligheder for at få andre arbejdsopgaver, der ligger uden for produktionen og dermed uden for skifteholdet. (Leder, kemisk fabrik)

På bostedet og på lageret tales der ikke om mere skånsomme arbejdsopgaver, men udelukkende om arbejdstidsfleksibilitet, som til gengæld også er en generel mulighed på de to arbejdspladser.

De individuelle interviews ligger i forlængelse af ovenstående, idet flere af interviewpersonerne påpeger, at de ikke har mulighed for at blive aflastet i form af mere skånsomme arbejdsopgaver. Enten varetager man sine arbejdsopgaver, eller også gør man ikke, og dette selvom stort set alle har fysisk belastende arbejde og samtidig er helbredsmæssigt udfordret.

Jens, der er bygningsarbejder, repræsenterer den generelle holdning til muligheden for at få mere skånsomme arbejdsvilkår:

Der er ikke så mange skånsomme arbejdsopgaver. Man kan komme ind på kontoret og sidde, men det er jo begrænset, så det er nok det med at gå ned i tid. (Jens, bygningsarbejder)

Andre og mere skånsomme arbejdsopgaver ser således ud til at være vanskeligt at opnå på de repræsenterede arbejdspladser. Arbejdspladsernes rammevilkår gør vilkårene for at kunne tilbyde andre mindre belastende arbejdsopgaver få. Enkelte af arbejdspladserne arbejder med forebyggelse af den fysiske nedslidning, men der er

ikke mange tilbud om andre arbejdsopgaver. Dette er ikke helt i overensstemmelse med Qvist og Jensen (2022), der finder, at produktionsvirksomheder i højere grad prøver at finde nye arbejdsopgaver til nedslidte medarbejdere i stedet for at forebygge nedslidningen (Qvist & Jensen, 2022).

4.4 Den økonomiske udfordring

I dette afsluttende afsnit fremhæves de udfordringer, der findes for denne særlige gruppe af kortuddannede, ældre lønmodtagere i forhold til at anvende de forskellige former for seniorordninger og arbejdstidsfleksibilitet. Interviewpersonerne er kendetegnet ved for manges vedkommende at være udfordret helbredsmæssigt, og for 8 af interviewpersonerne gælder det samtidig, at de er udfordret økonomisk. Det betyder, at vi kigger på en gruppe af ældre lønmodtagere, der kan have behov for færre arbejdstimer eller flere fridage, men samtidig ikke har økonomien til det, hvis de selv skal finansiere de ekstra fridage. I kapitel 2 blev de økonomiske udfordringer beskrevet ud fra de individuelle interviews med gruppen af ældre, kortuddannede lønmodtagere, men problemstillingen genkendes også på de besøgte arbejdspladser.

Skånevilkår koster

På transportvirksomheden er medarbejdernes økonomi en meget genkendelig problemstilling. Både HR-chefen og tillidsrepræsentanten fortæller om den økonomiske udfordring i forhold til at opsøge fx færre timer eller mindre belastende arbejdsopgaver. HR-chefen mener, at udfordringerne skyldes, at chaufførlønninger generelt er lave, og at chauffører derfor arbejder mere end fuld tid for at opretholde en vis indtjening:

Der er rigtig mange chauffører, der har en dårlig økonomi. Måske er der en dårlig rundgang her: De tjener egentlig okay, men det kræver, at man arbejder mange timer, og det slider jo. (HR-chef, transportvirksomhed)

Dette synspunkt deler tillidsrepræsentanten. Han mener, at miseren starter ved den dårlige løn, der betyder, at alle chauffører arbejder mere end fuld tid for at sikre sig en rimelig indkomst:

En chauffør har overarbejde hver dag. En chauffør har ikke en særlig høj løn, medmindre han har overarbejde. Hvis man kun arbejder 37 timer, så er det en ringe løn, derfor har man altid overarbejde. Netop økonomien kan være en barriere både for, at den enkelte siger noget om sine udfordringer eller reelt ønsker at gøre noget ved det, fordi det vil betyde en nedgang i indkomst. (TR, transportvirksomhed)

Den samme problematik gør sig gældende med hensyn til at skifte lastbil. Det er muligt at få mindre belastende arbejdsopgaver ved at skifte lastbil, men det koster også:

Arbejdsopgaverne er også aflønnet forskelligt. Ham, der slæber meget, får mere i løn, end ham, der slæber mindre, så skånevilkår vil alt andet lige betyde mindre i løn. Hvis du går fra blokvogn til jordarbejde, så går man et løntrin ned. Så skånevilkår koster penge – mange penge. (TR, transportvirksomhed)



Skånevilkår vil alt andet lige betyde mindre i løn

TR, transportvirksomhed

I denne transportvirksomhed arbejder både HR-chef og tillidsrepræsentant for at forbedre forholdene for de ældre chauffører, men det holder hårdt, fordi de ældre chauffører ikke har råd til at gå ned på fuld tid og/eller skifte arbejdsområde. Så længe de muligheder, der findes, skal finansieres af chaufførerne selv, er det svært.

Færre arbejdstimer koster

Samme betragtninger gør de sig på de to produktionsvirksomheder. Når kollegerne selv skal finansiere færre arbejdsdage eller færre vagter, så er det ikke en mulighed for alle, fordi det koster økonomisk.

Hvis du sidder hårdt i det økonomisk, kan du have svært ved at tage imod en seniorordning – det vil altid koste. Vi TR'er prøver virkelig at hjælpe dem, der måtte have et behov. (TR, produktionsvirksomhed)

Hvis du er på nathold og fx ønsker at gå ned i tid og kun arbejde på daghold, vil det betyde en væsentlig nedgang i lønnen, fordi du får temmelig meget i genetillæg for at arbejde om natten, og det er ikke sikkert, at du har råd til det. (TR, kemisk fabrik)

På begge disse arbejdspladser er der adgang til ordninger, der er finansieret med lokalaftaler eller fritvalgsordninger, og det giver de økonomisk udfordrede muligheder for at arbejde mindre, hvilket er godt for helbredet, uden det går ud over privatøkonomien. Som den ene tillidsrepræsentant slutter af med at sige:

Så normen her på stedet er, at her arbejder vi, til vi kan gå på folkepension, hvilket ikke ville have kunnet lade sig gøre, hvis vi ikke havde haft vores kollektive aftaler. (TR, kemisk fabrik)

Jagten på indkomst

På bostedet er problemstillingen en lidt anden, idet lederen ser det som sin opgave at forhindre medarbejderne i at arbejde for meget. Udfordringen er, at der er stor efterspørgsel efter pædagogisk arbejdskraft til det specialiserede område, og det derfor altid er muligt for medarbejderne at tage ekstra vagter enten på egen arbejdsplads eller som ekstern vikar på andre bosteder. Lederen ser dette som en barriere i forhold til at tilbyde medarbejderne seniorordninger, fordi hun frygter, at øget fritid blot vil få dem til at bijobbe:

Vores medarbejdere behøver ikke at afspadsere deres merarbejde. Hvis de ikke tager vagterne hos os, så tager de dem et andet sted. Det er et meget arbejdsomt folkefærd, der også er styret af timer og økonomi. De stiler ret højt i forhold til indkomst og går meget op i at få løn for timerne. Sådan er det tilsyneladende med timelønnede. Det er en helt bestemt kultur, der præger et sådant område. Kulturen i sig selv kan være en barriere for seniorpolitiske tiltag. (Leder, bosted)

Lageret kan tilbyde forskellige arbejdstidsbuketter, men altid natarbejde, fordi arbejdet skal udføres om natten. Lederen og tillidsrepræsentanten vil strække sig langt for den enkelte i forhold til arbejdstidsfleksibilitet, men går man ned i timer, går man ned i løn. Natarbejdet slider i længden, så derfor har mange fundet andet arbejde, inden de fylder 60 år. Til gengæld har de begge en oplevelse af, at den rummelighed, de signalerer, er med til, at de få ældre, der bliver, også trives.

Manglende viden om medarbejdernes økonomi

Seniorordninger, ændrede arbejdstider og ændrede arbejdsopgaver koster som regel den enkelte på indtjeningen. Det betyder, at hvis man i forvejen er økonomisk udfordret, som nogle af interviewpersonerne er, har man ikke råd til at benytte sig af de forskellige muligheder.

De fem arbejdspladser er ikke udvalgt, fordi de ved, de har medarbejdere, der er udfordret på både helbred og økonomi. De er udvalgt, fordi de interesserer sig for fastholdelse af deres ældre medarbejdere og gerne vil gøre det så godt som muligt for denne gruppe. I den forbindelse fremhæver især tillidsrepræsentanterne, at det opleves som begrænsende i deres forskellige indsatser for kollegerne, at de ikke ved, om der er nogle af dem, der er økonomisk udfordret. Primært, fordi det ikke er noget, man snakker om. Som tillidsrepræsentanten fra transportvirksomheden siger:

Det er sværere at tale om økonomi end om arbejdsmiljø, fordi det hurtigt kan komme til at lyde lidt skinhelligt, når man prøver at snakke økonomisk snusfornuft. Jeg plejer at sige, at hvis du ikke kan leve af et job på 37 timer, så har du et problem. (TR, transportvirksomhed)

Han oplever, at kollegerne ikke vil snakke om økonomi, fordi kollegerne hurtigt kan opfatte det som om, han opdrager på dem. Men han opfatter det som et problem, at privatøkonomi er et tabubelagt tema. Han synes, at økonomi er et tema, man burde snakke med de unge om, så de ikke ender i samme situation som de ældre.



Det er sværere at tale om økonomi end om arbejdsmiljø

TR, transportvirksomhed

Tillidsrepræsentanten fra produktionsvirksomheden ved heller ikke, hvem af kollegerne der er økonomisk udfordret og derfor ikke har mulighed for at anvende fx seniorordninger eller påtage sig færre vagter:

Jeg kan ikke spotte de af mine kolleger, der har dårlig økonomi. Jeg ved det simpelthen ikke. En sundhedsforsikring kan hjælpe med meget, men ikke dårlig økonomi. Det er nok det, der er sværest at tale om. Jeg kan jo ikke hjælpe folk med en dårlig økonomi, så måske derfor er det aldrig en del af snakken. (TR, produktionsvirksomhed)

Han mener, det er fordi, han ikke kan hjælpe med deres privatøkonomi, at snakken aldrig kommer.

Det manglende kendskab til kollegernes økonomi kan betyde, at man ikke medtænker denne udfordring, når seniorordninger eller andre muligheder til ældre lønmodtagere skal tilrettelægges og forhandles. Konsekvensen kan blive, at ordningerne måske ikke hjælper den gruppe af ældre, ordningerne var tiltænkt.

Formaliserede seniorsamtaler kan være en måde, hvorpå ledelsen får indblik i de behov, der måtte være blandt deres ældre medarbejdere. Dette er bl.a. en af projekt Seniorpraksis' pointer. Man kan aftabuisere økonomi og helbred ved at indføre formaliserede årlige seniorsamtaler så tidligt, at det er muligt både at forebygge, men også at vænne sig til at snakke om helbred og økonomi (Lassen et al., 2025). Formaliserede obligatoriske seniorsamtaler findes hverken på de fem arbejdspladser eller blandt de 17 interviewpersoners respektive arbejdspladser. Seniorsamtaler er nogle steder en mulighed, men hverken en ret eller en obligatorisk samtale.

4.5 Opsamling

På interviewpersonernes arbejdspladser er det ikke normalt med seniorpolitik og egentlige seniorordninger. En seniorpolitik beskrives af interviewpersonerne som en mulighed til en individuel forhandling, men ikke en ret. Flere af interviewpersonerne fremhæver, at de ville foretrække, at det ikke var individuelt forhandlede aftaler, der afgør fx, om en aftale om færre timer er mulig. Muligheden for at forhandle sig til færre timer vil ofte være uden lønkomensation. Enkelte af interviewpersonerne har adgang til nogle ordninger, der er kollektivt forhandlet og kollektivt finansieret. Blandt andet af denne grund er hovedparten af interviewpersonerne stadig på fuld tid og forventer ikke at have økonomi til at gå ned i tid, selvom muligheden ville være til stede.

På de fem arbejdspladser er der etableret forskellige seniorordninger, hvor ekstra fridage er det primære tilbud. Derudover er det muligt at finansiere de ekstra fridage via lokalaftaler, fritvalgsordning eller egne pensionsopsparinger. På en enkelt arbejdsplads har arbejdsgiveren finansieret 5 ekstra feriedage. Finansieringen virker til at være afgørende for brugen af disse tilbud.

Fra kapitlet skal fremhæves fire pointer, der kan stå i vejen for bedre muligheder for de helbreds og måske økonomisk udfordrede.

For det første er det en udfordring, hvis de tilbudte seniorordninger skal selvfinansieres. Det kan have den konsekvens, at en dårlig økonomi kan betyde, at man ikke har mulighed for at bruge ordningerne, selvom man af hensyn til ens helbred kunne have behov for færre arbejdstimer eller flere fridage.

For det andet viser interviewene, at det ikke altid er muligt at benytte sig af en seniorordning, fordi ens arbejdsfunktion ikke giver mulighed for det, ligesom der først skal tages hensyn til produktionen. Muligheden er således ikke nok. Skal mulighederne kunne anvendes, skal der være en vilje til at se på organiseringen af arbejdet.

For det tredje viser interviewene, at det er vanskeligt at opnå andre og måske mere skånsomme arbejdsopgaver, fordi de ikke altid findes på de respektive arbejdspladser. Kerneopgaverne på arbejdspladserne er ofte fysisk belastende. Dertil kommer, at både arbejdstid og arbejdsopgaverne på nogle af arbejdspladserne er tilrettelagt ud fra en fuldtidsnorm.

Endelig opfattes seniorordningerne sjældent som universelle. Der er adgang til at forhandle en aftale med sin leder, men det er ikke en forventning, at alle gør det eller, at alle kan få en aftale. De beskrevne seniorordninger er individuelt indgåede aftaler, hvor anciennitet på arbejdspladsen efter interviewpersonernes mening indgår

som et vigtigt parameter. Anciennitet og stabilitet i arbejdslivet ser således også ud til at have betydning for adgang til seniorordninger. De individuelle ordninger har ifølge en norsk undersøgelse større betydning for seniorers fastholdelse end de universelle ordninger (Hilsen & Midtsundstad, 2014). Til gengæld oplever interviewpersonerne i mindre grad, at de individuelle ordninger er legitime og gennemsigtige, hvilket Albertsen et al. (2024) fremhæver som afgørende for, at seniorordninger bliver brugt. Adgangen til en individuel ordning kræver ifølge interviewpersonerne, at *"man skal stå sig godt med ledelsen"* for at få en aftale (Albertsen et al., 2024).

5 Opsamling og opmærksomhedspunkter

Konklusionerne i denne rapport er baseret på 18 individuelle kvalitative interviews med seniorer, der selv har tilbudt sig som interviewpersoner i forbindelse med projektets spørgeskemaundersøgelse samt interview på fem arbejdspladser, der er udvalgt, fordi de beskæftiger kortuddannede, og fordi de interesserer sig for fastholdelse af seniormedarbejdere. Disse i alt 34 interviews er suppleret med enkelte resultater fra spørgeskemaundersøgelsen samt andre studier med blikket rettet mod denne særlige gruppe af ældre lønmodtagere, der bidrager til at understøtte konklusionerne.

Interviewene med 18 seniorer har vist, at 8 af disse seniorer oplever udfordringer med hensyn til både deres helbred og til deres økonomi. Denne gruppe forestiller sig, at det er nødvendigt for dem at arbejde, til de kan få folkepension, men er ikke sikre på, at det kan lade sig gøre på grund af deres helbred. De oplever således en vis grad af usikkerhed over for de sidste arbejdsår. Derudover viser interviewene, at uanset helbred og økonomi, så fremstiller stort set alle interviewpersonerne det at arbejde, som afgørende for deres generelle trivsel. Stort set ingen interviewpersoner ønsker at holde op med at arbejde, selvom de rent økonomisk ville kunne, og dette til trods for, at 13 af interviewpersonerne har helbredsudfordringer.

I den forbindelse skal en anden pointe fremhæves, nemlig at selvom nogle af interviewpersonerne fortæller om objektivt set belastende arbejdsvilkår, så formår de alligevel at fremhæve de positive elementer ved deres arbejdsliv. Deres subjektive oplevelse af arbejdslivet er afgørende for, at de oplever deres arbejde som en buffer (Lain et al., 2019; Lain & Phillipson, 2019; Moffatt & Heaven, 2017). Hertil kan tilføjes, at nogle af interviewpersonerne, netop fordi de er nødt til vedvarende at arbejde, måske sætter arbejdet i et mere positivt lys, end det reelt er.

Det er langt fra alle interviewpersoner, der oplever dobbeltudfordringer. Antagelsen om, at ældre kortuddannede lønmodtagere oplever en vis grad af usikkerhed på baggrund af en oplevelse af en dobbeltudfordring, må således modereres. Dette bekræftes også af spørgeskemaundersøgelsen, hvor 52 % angiver ikke at opleve udfordringer (Amilon et al., 2025).

Analyserne af de individuelle interview viser, at der er tre faktorer, der ser ud til at forøge risikoen for, at man oplever at være dobbeltudfordret: Den ene faktor er, hvis man stadig har fysisk belastende arbejde. Den anden faktor er, hvis man har

haft et ustabilt og ikke kontinuerligt arbejdsliv. Den tredje faktor er, hvis man er enlig kvinde.

Fysiske belastende arbejde

Når man ser på tværs af de 18 interviews, er der ingen tvivl hos interviewpersonerne om, at for de fleste er de helbredsudfordringer, de oplever på interviewtidspunktet, opstået på baggrund af et langt arbejdsliv med fysisk belastende, ufaglærte arbejdsopgaver. En stor del af interviewpersonerne arbejder stadig med fysisk belastende arbejdsopgaver, mens det er lykkedes for en enkelt at flytte sig til mindre belastende arbejde. Det gælder for Klaus, der i dag er nattevagt. Mogens og Jimmy, der begge har produktionsarbejde, har det samme arbejde, som de altid har haft, men arbejdet er blevet mere automatiseret og derfor mindre belastende. Det fysisk belastende arbejde gør det mere udfordrende at gå på arbejde og mere problematisk, når der ikke er økonomi til at arbejde færre timer, eller at arbejdspladserne ikke kan tilbyde mere skånsomme arbejdsopgaver.

Manglende stabilitet og kontinuitet i arbejdslivet

Interviewene tyder på, at der er et bagvedliggende mønster i sammenligningen mellem de personer, der oplever en dobbeltudfordring, og så det flertal, der ikke gør. Gruppen med oplevet dobbeltudfordring har haft mindre stabilitet og kontinuitet i deres arbejdsliv end de øvrige. Dette betyder for det første, at de har haft mange forskellige typer af ufaglærte arbejdsopgaver, hvilket kan have bidraget til en generel nedslidning. For det andet betyder den ofte manglende stabilitet i indkomst og i pensionsindbetaling, hvilket bl.a. giver dårligere økonomi og begrænsninger i mulighederne for tidlig tilbagetrækning. I modsætning hertil er der interviewpersoner, der har været på den samme arbejdsplads i det meste af deres arbejdsliv, har udviklet sig på deres arbejdsplads og har haft en stabil indkomst og pensionsindbetaling. Forhold, der alt andet lige giver mindre usikkerhed i forhold til den sidste del af arbejdslivet.

Også dette resultat bekræftes af projektets spørgeskemaresultater. Besvarelserne viser, at der er en positiv sammenhæng mellem på den ene side stabilitet og kontinuitet i arbejdslivet og på den anden side økonomi og helbred (Amilon et al., 2025).

Enlige kvinder

En gruppe af interviewpersonerne skiller sig ud i gruppen af dobbeltudfordrede, nemlig enlige kvinder. Enlige kvinder oplever i dette materiale i højere grad end mænd og samlevende udfordringer med både helbred og økonomi. Dette er en bekræftelse af Lain et al.'s (2019) fund i deres studie, hvilket er overraskende, da forventningen var, at danske kvinder er bedre økonomisk stillet end engelske kvinder

bl.a. på grund af danske kvinders høje arbejdsmarkedsdeltagelse (Lain & Phillipson, 2019). Dette kan stadig være tilfældet, men interviewene viser, at også danske, enlige kvinder oplever en presset økonomi. Interviewene illustrerer, hvordan de enlige kvinder har haft et nedslidende arbejdsliv, er blevet alene på grund af skilsmisse eller dødsfald og står alene med leveomkostninger, som betyder, at arbejde er en nødvendighed. Dette resultat bekræftes af spørgeskemabesvarelsene, der viser, at kvinder generelt har en højere sandsynlighed for at opleve udfordringer (Amilon et al., 2025). Dette resultat underbygges af spørgeskemaundersøgelsen. Egne beregninger på data fra denne undersøgelse viser således, at 73 % af de enlige kvinder ikke har en økonomisk situation, der giver dem mulighed for at arbejde færre timer. Den tilsvarende andel for kvinder, der bor med en partner, er 50 %. For mænd, der hhv. ikke bor og bor sammen med partner, er andelene 55 % og 42 %.

Et meningsfuldt arbejdsliv

Ud af de 18 interviewpersoner er der kun en enkelt, der ønsker at forlade arbejdsmarkedet, hvilket hun dog ikke har økonomi til. De resterende ønsker alle at bevare arbejdsmarkedstilknytningen, selvom de er udfordret helbredsmæssigt, og enkelte må tage smertestillende piller for at klare en arbejdsdag. Den begrundelse interviewpersonerne giver er, at de oplever at have en stærk arbejdsidentitet, som gør, at det at gå på arbejde opleves som meningsfuldt og selvfølgeligt.

Nilsson (2012) konkluderer i sit kvalitative studie, at meningsfulde arbejdsopgaver kan bidrage til at fastholde seniorer på arbejdspladsen. Dette bekræftes i vores materiale. Interviewpersonerne beskriver både, at det er meningsfuldt at gå på arbejde samt meningsfuldt at bidrage til fællesskabet og være en del af dette fællesskab (Nilsson, 2012; Ravn, 2008). Det er her vigtigt at skelne mellem at have et arbejde med den struktur og det fællesskab, det giver, og så at udføre meningsfulde arbejdsopgaver (Pratt & Ashforth, 2003). Pointen er, at det godt kan opleves meningsfuldt at gå på arbejde, selvom arbejdsopgaverne objektivt kan fremstå mindre meningsfulde. Det er især interviewpersonerne med en lang anciennitet på samme arbejdsplads, der oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde.

Sociale relationer

Nilsson (2012) fremhæver endvidere sociale relationer på arbejdspladsen som en vigtig positiv faktor for den enkelte i forhold til det at gå på arbejde (Nilsson, 2012). Vores materiale viser imidlertid, at der skal differentieres. Det er særligt de interviewede kvinder, der fremhæver det at have gode sociale relationer på arbejdspladsen som vigtigt i forhold til deres arbejdsliv, mens det ikke er særligt fremtrædende hos de interviewede mænd. Dette kan skyldes en egentlig kønsforskel, hvor kvinder fremstår som havende et større behov for at indgå relationer end mænd. Det kan dog også skyldes, at der er forskel på kvinders og mænds arbejdsvilkår. Flere af de

mandlige interviewpersoner arbejder fx alene, hvilket gør, at de nedtoner betydningen af sociale relationer, men det er ikke det samme som, at de ikke gerne ville have dem i deres arbejdsliv. Herover for står de kvindelige interviewpersoner. Samtlige beskæftigede kvinder i materialet arbejder enten tæt sammen med andre eller har et arbejde, som indebærer relationer med kunder eller brugere. Altså nogle vilkår, hvor relationer er et arbejdsvilkår.

Anerkendelse

I arbejdslivsforskningen fremhæves anerkendelse som en vigtig faktor for trivsel og psykisk arbejdsmiljø (Amilon et al., 2024; Thorsen et al., 2021). Anerkendelse fremhæves også af interviewpersonerne i dette studie. Anerkendelse beskrives som en vigtig del af det at opleve arbejdet som meningsfuldt uafhængigt af arbejdsopgaverne. Der er et måske ikke så overraskende sammenfald mellem de interviewpersoner, der værdsætter de sociale relationer på arbejdspladsen, og dem, der oplever anerkendelse i forbindelse med arbejdet. Anerkendelse kan komme fra både ledere og fra kolleger. Flere af interviewpersonerne fremhæver den glæde, det er at opleve, at deres erfaringer og kompetencer bliver efterspurgt og påskønnet fx af yngre kolleger.

Tilbud om seniorpolitik og seniorordninger

I anden del af undersøgelsen har vi undersøgt om og i givet fald, hvordan interviewpersonernes arbejdspladser bidrager til interviewpersonernes ønske om at fortsætte med at arbejde. Flere af de interviewede mener, at deres arbejdsplads har en seniorpolitik, men kender ikke til konkrete ordninger. Der er 5 interviewpersoner, der benytter sig af deres respektive arbejdspladsers seniorordninger. Seniorordningerne er kendetegnet ved, at de er selvbetalte, at det skal kunne lade sig gøre fx at holde flere fridage i forhold til arbejdsopgaverne, og det skal individuelt forhandles. Ordningerne indeholder primært adgang til flere fridage. Ordningerne indebærer nogle udfordringer. For at benytte sig af ordningerne skal man have råd til det, hvilket langt fra er tilfældet for interviewpersonerne. Kolleger og ledere skal være villige til at yde den fleksibilitet, som flere fridage fordrer, og så skal man være i en position på arbejdspladsen, hvor man kan få en individuel forhandling, og hvor den individuelle forhandling giver det ønskede resultat.

Interviewpersonernes beskrivelse af deres arbejdspladsers seniorordninger illustrerer flere problemstillinger i forhold til seniorpolitik. Som Albertsen et al. (2024) påpeger, så er gennemsigtighed og legitimitet afgørende for, at en seniorpolitik bliver brugt. Interviewpersonerne fremhæver netop manglen på legitimitet og gennemsigtighed som en udfordring. Mofatt og Heaven (2017) påpeger i deres studie, at kravet om individuelle forhandlinger udfordrer den enkelte, fordi også helbred og økonomi er subjektive størrelser, og begge dele indgår i forhandlingerne (Moffatt & Heaven, 2017).

Interviewpersonerne med både helbreds- og økonomiske udfordringer, men også flere af de andre interviewpersoner ønsker som sagt ikke at ophøre med at arbejde, men de ville gerne arbejde færre timer, hvis de færre timer var med lønkompensation. Dette ville betyde, at den dobbelte udfordring ville mindskes og dermed, at den oplevede usikkerhed formentlig ville blive reduceret.

Seniorordninger og fleksibilitet

Interview på fem arbejdspladser viser for det første, at mulighederne for at tilbyde seniorordninger afhænger af organiseringen af arbejdet. Organiseringen af arbejdet kommer til at sætte begrænsninger for de tilbudte muligheder. De respektive arbejdspladser har ikke ændret på rammerne, når de har udformet ordningerne. Dette er ifølge et større norsk studie ellers en forudsætning for at tilbyde ordninger og fleksibilitet, der bruges (Håpnæs et al., 2024).

For det andet har alle på de fem arbejdspladser et stedbundet arbejde, det vil sige, at det såkaldte hybridarbejde ikke er en mulighed på de udvalgte arbejdspladser. Hybridarbejde vil typisk være en mulighed for andre jobgrupper end de kortuddannede med manuelt arbejde (Pietraszek & Albertsen, 2024).

For det tredje er det på tre af de fem arbejdspladser ikke muligt at få en kortere daglig arbejdstid. Fuld tid er her normen, og arbejdet er tilrettelagt efter dette. Det betyder, at den oplevede fleksibilitet primært går på at forhandle sig til en ugentlig fridag, længere ferie eller færre aften- eller nattevagter på disse arbejdspladser.

For det fjerde varierer finansieringen af fridagene. På tre af de udvalgte arbejdspladser er der etableret forskellige kollektive finansieringsformer, der gør anvendelsen af fridagene mulig også for de økonomisk udfordrede. På de to resterende arbejdspladser er ansættelsesformen en anden. Her er arbejdet og arbejdstiden organiseret via en kombination af fastansættelser og timelønsansættelser.¹⁵ I timelønsansættelserne er det muligt at variere antallet af timer fra person til person, hvilket giver den enkelte stor indflydelse på antallet af timer.

Endelig er det vanskeligt på de fem arbejdspladser at give de ældre kortuddannede medarbejdere mindre belastende arbejdsopgaver, fordi sådanne arbejdsopgaver findes i mindre grad. Andre eller mere skånsomme arbejdsopgaver er med andre ord svære at imødekomme for denne gruppe af lønmodtagere.

¹⁵ Timelønsansættelser indeholder dog andre udfordringer, men giver også muligheder, når det gælder timetal og fleksibilitet.

5.1 Opmærksomhedspunkter

Analyserne har vist, at der er udfordringer, der har betydning for målgruppen bestående af kortuddannede, privatansatte, ældre lønmodtagere, som deres nuværende arbejdspladser ikke nødvendigvis har mulighed for at afhjælpe: Nogle er dobbeltudfordrede (især enlige kvinder), og den enkeltes arbejdshistorik har betydning for både økonomi og helbred.

Analyserne har også vist, at de interviewede kortuddannede lønmodtagere med helbredsudfordringer, og for nogle også økonomiske udfordringer, ikke nødvendigvis skal lokkes til at blive i beskæftigelse. Interviewpersonerne giver udtryk for, at de gerne vil vedblive med at arbejde. Ønsket om at arbejde begrundes ikke kun med økonomi, men i lige så høj grad med en stærk arbejdsidentitet. Arbejdspladserne kan på den baggrund bidrage til dette ønske ved at skabe nogle rammer, så de kan blive ved med at arbejde trods helbredsudfordringer.

Resultaterne fra de individuelle interviews samt interview med ledere og medarbejderrepræsentanter på fem arbejdspladser giver anledning til følgende opmærksomhedspunkter:

Det betydningsfulde i et meningsfuldt arbejde

Interviewpersonerne har meget klart givet udtryk for, at det, der gør arbejdet meningsfuldt for dem, selvom deres helbred måske ville have bedre af ikke at arbejde, er at blive mødt med anerkendelse, at få lov at bruge deres erfaringer og kompetencer og at bidrage til fællesskabet ved at indgå i sociale relationer. Man kan betragte denne gruppe af ældre lønmodtagere som en slags kritisk case forstået på den måde, at det, denne gruppe opfatter som meningsfuldt ved arbejdet, givet vil kunne genfindes for andre grupper af ældre lønmodtagere, fx lønmodtagere, der i højere grad har økonomi til at forlade arbejdsmarkedet og derfor måske skal lokkes til at blive på arbejdspladsen. Derfor er et mere generelt opmærksomhedspunkt, at arbejdspladserne skal skabe nogle rammer, hvor anerkendelse, brugen af erfaringer og kompetencer samt gode sociale relationer og fællesskaber skal fylde som led i en fastholdelsesstrategi.

Forebygge behovet for skånsomme arbejdsopgaver

Andre typer af arbejdsopgaver eller egentlige skånevilkår er svære at etablere på de repræsenterede arbejdspladser. Kerneopgaven er ofte fysisk og/eller psykisk belastende, og der findes i følge interviewpersonerne kun i begrænset omfang adgang til andre mere skånsomme opgaver. En kontinuerlig indsats for at forebygge det nedslidende arbejde vil alt andet lige reducere helbredsudfordringer. En løbende kompetenceudvikling vil sandsynligvis øge mulighederne for mere varierede

arbejdsopgaver og dermed mindske nedslidningen samt muliggøre egentlige sporskifter – en pointe, som også Qvist og Jensen fremhæver (Qvist & Jensen, 2022).

Obligatoriske og formaliserede seniorsamtaler

En seniorpolitik med tilbud om en seniorsamtale og hensigtserklæringer om at tage hensyn til ældre medarbejdere/kolleger er ikke nok. Samtalerne skal være obligatoriske og formaliserede, hvis samtalerne skal have en betydning, hvilket Lassen et al. (2025) også konkluderer. Obligatoriske samtaler giver seniormedarbejderne anledning til at få aftabuiseret en samtale om helbred og økonomi og samtidig give en anledning til at fremkomme med ønsker til de sidste arbejdsår.

Seniorordninger som tilbud til alle

Hensigtserklæringer om at tage hensyn til seniorer skal omsættes til egentlige seniorordninger. Interviewpersonerne ser i den forbindelse helst, at seniorordninger skal være et tilbud til alle over en vis alder. Ordningerne skal være universelle. De individuelle aftaler kommer ifølge interviewene primært de ældre til gode, som har en lang anciennitet på arbejdspladsen, samt de medarbejdere, der har råd til at tage imod en ordning. Albertsen et al. (2024) har påvist i deres studie, at ordninger skal være legitime, gennemsigtige og forhandlet af parterne på arbejdspladsen. Dette er ikke altid tilfældet, når der er tale om individuelt forhandlede ordninger.

Seniorfridage skal kunne afholdes

Den typiske seniorordning består af adgang til flere fridage enten ugentligt eller som længere ferier. I den forbindelse er det tilsyneladende en udfordring at få lov til at afholde disse fridage, fordi arbejdet kommer i vejen. Fridage, der ikke kan afholdes, afhjælper ikke helbredsudfordringer, selvom medarbejderne er glade for muligheden. Ledelsen må sikre og muliggøre, at fridagene faktisk kan afholdes. Ledelsen har ansvaret for at organisere arbejdet og allokere medarbejdere på en måde, så seniorordninger kan omsættes til praksis.

Muliggøre mindre end fuld tid

Arbejdet er på nogle af arbejdspladserne repræsenteret i dette studie organiseret efter, at alle arbejder fuld tid. Fuldtidsnormen gør det vanskeligt at opnå kortere daglig arbejdstid, hvilket ud fra et helbredsperspektiv kunne være at foretrække. Når virksomheder lykkes med fx at etablere 4-dagsuge, hvor medarbejderne arbejder fx 10 timer ad gangen, må det også være muligt at gå den anden vej – at lade de ældre arbejde færre timer. To seniorer, der deler en fuldtidsstilling, er også blevet nævnt. Opbruddet med fuldtidsnormen er lykkedes på bostedet og på lageret dog hjulpet på vej af timelønsansættelser. Måske kan der alligevel hentes

inspiration fra sådanne arbejdspladser, således at fuldtidsnormen ikke bliver en barriere i forhold til at give ældre kortuddannede en mulighed for at fortsætte deres arbejdsliv på trods af helbredsudfordringer.

Behov for kollektive ordninger

Uanset hvilke ordninger og muligheder, der eksisterer på de repræsenterede arbejdspladser, er det gennemgående, at det er medarbejderne, der selv skal finansiere en eventuel seniorordning, hvilket betyder, at der er nogle af interviewpersonerne, der ikke vil have mulighed for at bruge en ordning. Individuelt forhandlede og selvfinansierede ordninger ses ikke som en brugbar løsning for denne gruppe af lønmodtagere. Til gengæld fungerer de kollektivt forhandlede og kollektivt finansierede ordninger for denne gruppe. Det vil sige en finansiering, der udspringer af lokalaftaler og/eller af den kollektive overenskomst. Derfor er det også positivt for denne gruppe, at der ved de seneste overenskomstforhandlinger i den private sektor blev sat mere af til fx fritvalsordninger.

Behov for fleksibelt blik på organiseringen af arbejdet

Selvom finansieringen sikres gennem kollektive aftaler, så er det stadig en forudsætning, at ledere og kolleger er indstillet på at se fleksibelt på bemanning, arbejdstidens organisering og opgaveorganisering, så de ældre medarbejdere får mulighed for at arbejde færre timer på en måde, der aflaster deres helbred og gør det muligt for dem at arbejde, til de selv ønsker at holde op. Det vil også give denne gruppe en oplevelse af mere sikkerhed i forhold til forløbet af deres sidste arbejdsår.

5.2 Konklusion

Fokus har været på en særlig gruppe af ældre kortuddannede privatansatte lønmodtagere, der har haft et arbejde, der har krævet fysisk aktivitet. En stor andel af interviewpersonerne fra denne gruppe er helbredsudfordret, og en del er ligeledes økonomisk udfordret. Dette har betydning for de løsninger, der kan bidrage til at gøre det muligt for denne gruppe at bevare en beskæftigelse frem til fx folkepensionsalderen – en beskæftigelse, som de ønsker at bevare. I løsningerne skal inddrages både de ældres muligheder i form af helbred og økonomi og arbejdspladsernes rammevilkår. Løsningerne kræver vilje og evne til at tænke kreativt fra både ledere og medarbejdere. Finansieringen af seniorordninger kan ifølge interviewpersonerne være en udfordring. Derfor er det en fordel for gruppen, når finansieringen bliver en del af de kollektive aftaler. Ordningerne vil så blive en mulighed for alle og ikke kun for de få, der har en god økonomi. Selvom der er tale om en speciel gruppe af ældre lønmodtagere, så kan de præsenterede opmærksomhedspunkter formentlig

være inspirerende for andre medarbejdergrupper, for andre typer af arbejdspladser samt for arbejdsmarkedets parter.

Fokus på privatansatte og mellemstore private virksomheder

I dette studie indgår kun interview med privatansatte lønmodtagere, ligesom de fem cases er private virksomheder. Der er relativt stor forskel på, hvilke arbejdsopgaver kortuddannede lønmodtagere varetager i hhv. den private og den offentlige sektor. Arbejdsopgaverne har betydning for organisering af arbejdet og arbejdstiden og har derfor også betydning for, hvilke muligheder arbejdspladserne kan tilbyde i forhold til seniorordninger og fleksibilitet. Konklusionen vedrørende vigtigheden af kollektive aftaler samt det nødvendige i at tænke kreativt i forhold til organiseringen af arbejdet og arbejdstiden antages dog at gælde mere generelt.

De fem casevirksomheder er alle mellemstore, idet de beskæftiger mellem 100 og 250 kortuddannede medarbejdere. Dette kan have betydning for de muligheder for seniorordninger og fleksibilitet, de præsenterer. Ledere og tillidsrepræsentanter fremhæver endda antallet af ansatte som afgørende for, at meget kan lade sig gøre. En lille virksomhed med fx 5 medarbejdere oplever formentlig langt færre muligheder i forhold til at kunne tilbyde seniorordninger og fleksibilitet. På små arbejdspladser er der få muligheder for færre timer eller flere fridage, fordi alle er nødvendige i forhold til at få arbejdsopgaverne løst. Alligevel kan små virksomheder og deres medarbejdere måske hente inspiration i mulighederne for at anvende fx fritvalgspuljer og lokalaftaler. Kollektiv finansiering af mere frihed til ældre vil kunne frigive ressourcer til nyansættelser, så et ønske om fx færre timer potentielt bedre vil kunne imødekommes.

> Dokumentation

6 Data og metode

Dette projekt indeholder to kvalitative dataindsamlinger: individuelle interviews med seniorer i beskæftigelse samt interview på private arbejdspladser. I det følgende vil valg af interviewpersoner og arbejdspladser, indholdet i interviewguides samt metoderne blive præsenteret. Afslutningsvist vil enkelte refleksioner over datamaterialet blive gjort.

6.1 Valg af interviewpersoner og arbejdspladser

Interviewpersonerne besvarede et spørgeskema i perioden november 2022 til januar 2023. Spørgeskemaet blev sendt til personer født mellem 1960-1965, som har grundskole eller uoplyst uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Derudover skulle interviewpersonerne være beskæftiget som lønmodtager i et fysisk aktivt arbejde i private virksomheder ca. et halvt år før interviewtidspunktet.

Til slut i skemaet blev interviewpersonen spurgt, om VIVE måtte kontakte dem telefonisk efterfølgende. Dette svarede en stor del ja til. I udgangspunkt blev 50 af disse personer udvalgt, hvoraf det er lykkedes at gennemføre interview med 16 personer. Interviewpersonernes besvarelse af spørgeskemaet indgår **ikke** i interviewet, da vi ikke som forskere har adgang til oplysninger, der gør det muligt at koble de udvalgte interviewpersoner med deres spørgeskemabesvarelser.

Målgruppen for skemaet og de kvalitative interviews er lønmodtagere på private virksomheder.

Derudover indgår to interviewpersoner, som er fundet gennem 3F's lokalafdelinger.

De 18 interviewpersoner spænder aldersmæssigt fra 58 år til 66 år. Alle undtagen en enkelt er i beskæftigelse på interviewtidspunktet. En anden har fået en seniorpension, men arbejder stadig. 9 kvinder og 9 mænd har deltaget i interviewene.

Gruppen af interviewpersoner er ansat i:

- Bygge og anlæg (3)
- Transport (2)
- Produktionsvirksomhed (2)
- Fødevarer virksomhed (3)

- Administration (1)
- Service og handel (4)
- Omsorgsarbejde (2).

En af interviewpersonerne er ledig på interviewtidspunktet og indgår derfor ikke i ovenstående oversigt.

De udvalgte fem virksomheder er fundet på baggrund af anbefalinger fra især Dansk Erhverv og 3F, der har kunnet pege på virksomheder, der har gjort sig overvejelser om, hvordan man kan fastholde ældre medarbejdere på arbejdspladserne, også selvom de er helbredsmæssigt udfordret. Derudover er arbejdspladserne kendetegnet ved, at medarbejderne primært varetager ufaglærte arbejdsopgaver, der også typisk kan være fysisk belastende.

De fem arbejdspladser, der har indvilliget i at deltage i projektet, fordeler sig på:

- To produktionsvirksomheder
- En transportvirksomhed
- Et lager
- Et privat botilbud.

På de fem arbejdspladser er der interviewet ledere, HR-medarbejdere og medarbejderrepræsentanter. I alt er der interviewet 16 personer.

6.2 Præsentation af de fem virksomheder

I det følgende følger en kort præsentation af de fem udvalgte virksomheder. Præsentationerne skal bidrage til en bedre forståelse af de muligheder, som de fem virksomheder tilbyder deres ældre medarbejdere.

En transportvirksomhed

Virksomheden beskæftiger 115 chauffører. Chaufførerne kører arbejdskørsel i forbindelse med store entreprenøropgaver. Der er forskel på typen af kørsler. Nogle kørsler er mere fysisk belastende end andre, hvilket afspejler sig i lønnen. Alle chauffører er på mere end fuld tid, og de har dagarbejde. Virksomheden har en seniorpolitik, der giver mulighed for en seniorsamtale, men den er ikke obligatorisk.

Der findes ikke egentlige skåneopgaver, men man kan skifte lastbil eller arbejde færre timer, hvis man selv finansierer det.

En kemisk fabrik

Virksomheden producerer ingredienser til fødevareindustrien. Virksomheden beskæftiger 260 ufaglærte og derudover et antal faglærte medarbejdere. Produktionen arbejder i døgndrift. Skifteholdsarbejdet er organiseret i faste rul. Fuld tid er normen, og arbejdstiden er fastlagt efter dette. Det betyder bl.a., at man ikke kan få kortere daglig arbejdstid, men man kan forhandle sig til færre vagter eller flere fridage. Der er forhandlet en lokalaftale mellem 3F og arbejdsgiveren, der giver folk over 60 år adgang til 37 timer betalt ekstra fri. Derudover er det muligt at anvende fritvalgsordningen og egen efterløns- og pensionsopsparing til flere fridage. Der findes ikke mindre belastende arbejdsopgaver, som kan tilbydes ældre nedslidte.

Et lager

Lageret beskæftiger 100 ufaglærte medarbejdere, der udelukkende arbejder om natten fra 23-07. Grunden til natarbejdet er, at lagerarbejderne skal fylde lastbiler, der kører ud til dagligvarebutikker, inden disse åbner. Der er tale om en kombination af fastansatte og timelønsansatte, hvor kun en tredjedel er fastansatte og arbejder fuld tid. Arbejdet er tilrettelagt på en sådan måde, at man kan få de timer og de nætter, man ønsker, men altså kun natarbejde. De beskæftiger studerende og personer, der bruger lagerarbejdet som bijob. En mindre del har lagerarbejdet som hovedbeskæftigelse. Virksomheden er indstillet på at imødekomme de ønsker til arbejdstid, som medarbejderne måtte have. Det meste kan lade sig gøre. Der er ikke mange skåneopgaver, og dem, de har, anvender de til folk, der har været langtids-syge og skal tilbage i arbejde.

Et privat bosted på det specialiserede område

Et stort privat bosted for folk med psykiatriske diagnoser og et blandingsmisbrug. I alt er der omkring 170 medarbejdere, hvor de kortuddannede udgør hovedparten. De har døgnbemanding, men de har ikke fast rul. Der sidder en planlægger i alle afdelinger, der får bemanningen til at gå op. Planlæggeren kan tage hensyn til de ansattes ønsker og har muligheden for at fylde op med eksterne vikarer, når der mangler medarbejdere til en vagt. Fleksibiliteten er således stor, men ifølge ledelsen er den største udfordring, at medarbejderne arbejder for meget, og ved overskydende tid tager de vagter på andre institutioner. Derfor har ledelsen indført 5 betalte seniordage for alle, der er fyldt 58 år, som ikke kan udbetales. Aldersgennemsnittet er relativt lavt sammenlignet med de andre virksomheder.

En produktionsvirksomhed

Virksomheden producerer pumper og ventiler til håndtering af væsker. Virksomheden beskæftiger 225 ufaglærte produktionsarbejdere. Der er i overvejende grad treholdsskift, enkelte afdelinger har dog ikke et nathold. Arbejdstidsplanlægningen er lagt ud til de enkelte afdelinger, hvor meget kan lade sig gøre. Fuld tid er dog normen, hvilket betyder, at det er vanskeligt at få kortere skift, men man kan forhandle sig til færre skift eller flere fridage. Der er indført flekstid på dagholdet. Virksomheden har indført en fleksibilitetspolitik, som gælder for alle, men har ikke en egentlig seniorpolitik. Fritvalgsordningen og egen opsparing som fx efterløn er også en mulighed at bruge til mere frihed på denne virksomhed. Egentlige skåneopgaver findes ikke, så færre vagter eller flere fridage er de skånemuligheder, der findes.

6.3 Interviewguides

Temaerne i interviewguiden til enkeltpersonerne er udvalgt på baggrund af nøgleinterview med 3F og ledernes hovedorganisation, der har bidraget med, hvad de i deres organisationer ser som centrale problemstillinger. Litteraturen på området har ligeledes bidraget til guiden. Her skal særligt fremhæves studier af Lain et al. (2019, 2021) på området. De tager udgangspunkt i tre domæner med betydning for oplevelsen af usikkerhed:

- Arbejdsdomænet
- Familiedomænet
- Velfærdsdomænet.

Disse tre domæner indgår som strukturerende elementer i interviewguiden til de ældre lønmodtagere. Hvert domæne er blevet udfoldet i temaer:

Arbejdsdomænet har indeholdt temaer som:

- Arbejdshistorik
- Nuværende beskæftigelse – arbejdsvilkår, arbejdstid og fleksibilitet
- Fysiske og psykiske belastninger
- Indflydelse på opgaver og arbejdstid
- Jobsikkerhed og/eller beskæftigelsessikkerhed
- Mulighed for udvikling i jobbet

- Seniorpolitiske ordninger – formelle eller uformelle
- Betydning af det at have et arbejde
- Økonomi og helbred.

Familiedomænet har indeholdt temaer som:

- Civilstand
- Pleje og omsorgsforpligtelser
- Boligforhold
- Fritidsaktiviteter.

Velfærdsdomænet har indeholdt temaer som:

- Tilbagetrækningsmuligheder
- Pensionsordninger.

Afslutningsvist er alle blevet spurgt om deres ønsker og drømme i forhold til arbejde, helbred og økonomi.

Interviewguiden i forhold til arbejdspladserne har indeholdt temaer som:

- Om virksomheden – konteksten
- Medarbejdersammensætningen
- Fastholdelse og rekruttering
- Mulighed for fleksibilitet og økonomien bag
- Seniorpolitik
- Udfordringer ved implementering af seniorpolitik.

Afslutningsvist er alle blevet bedt om at komme med anbefalinger til andre tilsvarende arbejdspladser.

I forbindelse med interviewene på arbejdspladserne er der udarbejdet to forskellige guides: en guide til medarbejderrepræsentanter og en guide til ledere.

6.4 Metode

Personinterviewene er alle foretaget telefonisk og har haft en varighed på mellem tre kvarter og 1 time. Interviewene er efterfølgende blevet transskriberet ved hjælp af det AI-baserede redskab Dictus. Herefter er der sket en kodning af interviewene, hvor centrale temaer under de tre domæner er blevet trukket frem. Interviewpersonerne er lovet fuld anonymitet og fremstår med aliaser i fremstillingen.

Interviewene på de fem virksomheder er i tre af tilfældene sket ved fysisk besøg, mens de to resterende virksomheder blev interviewet over ZOOM. Enkelte af interviewene blev taget som gruppeinterview.

Interviewene fra de fem virksomheder blev behandlet på samme måde som personinterviewene. Alle interviewene er blevet transskriberet af det AI-baserede redskab Dictus, hvorefter interviewene er blevet kodet på baggrund af de centrale temaer, især seniorpolitik og fleksibilitet. Virksomhederne er lovet fuld anonymitet.

6.5 Refleksioner over data og metode

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført omkring årsskiftet 2022/23. Interviewene er udført i løbet af efterår/vinter 2023 og forår 2024. På begge tidspunkter var beskæftigelsessituationen i Danmark rigtig god, hvilket formentlig har betydet en del i forhold til, hvordan interviewpersonerne har oplevet deres beskæftigelsessituation. Ingen af interviewpersonerne er bekymrede for ikke at kunne få et job, hvilket er bemærkelsesværdigt, men kan altså skyldes den generelle højkonjunktur.

Der er umiddelbart en diskrepans mellem den udtrukne population fra spørgeskemabesvarelsene og interviewpersonernes egne fortællinger. For eksempel er det kun 6 ud af de 18 interviewpersoner, der oplever sig selv som uden uddannelse ud over grundskole. De resterende 12 interviewpersoner har typisk ifølge eget udsagn en erhvervsfaglig uddannelse, (som der ikke er registeroplysninger på) eller er til lærte inden for et område. For eksempel indgår der en maskinfører, som er selvlært eller tillært. I dag ville en maskinfører skulle have en erhvervsfaglig uddannelse. Interviewpersonerne fremstår endvidere relativt ressourcestærke. Langt hovedparten af interviewpersonerne har ikke et ønske om at trække sig tilbage selv, hvis de havde haft muligheden, også selvom om flere af dem har helbredsudfordringer.

At interviewpersonerne forekommer at være relativt ressourcestærke, kan skyldes, at der er sket en selektion, idet det er bestemte personer, der aktivt har valgt at deltage i et interview. Det er ikke usandsynligt, at de personer, der måske er udfordret i alle tre domæner, ikke har haft overskud til at deltage i et interview, når det kom til

stykket. Antagelsen vil således være, at interviewpersonerne hører til en gruppe med lidt flere ressourcer end den samlede population, der har besvaret skemaet. Dette betyder omvendt, at de udfordringer, som denne gruppe giver udtryk for, formentlig og måske endda i højere grad vil kunne genfindes i den del af gruppen, som har færre ressourcer.

Litteratur

- Albertsen, K., Jensen, P.H., Gensby, U. & Pedersen, F. (2024). Workplace social capital in the development and implementation of a senior policy. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 14(1), 67-87.
- Albertsen, K., Jensen, P.H., Nielsen, P., Pedersen, F. & Qvist, J.Y. (2022). Sammenfatning og anbefalinger. In P.H. Jensen (Ed.), *Arbejdspladsen og seniorpersonalet: Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften* (pp. 11-17). CARMA, Aalborg Universitet.
- Amilon, A. & Larsen, M. (2023). Increasing retirement ages in Denmark: Do changes in gender, education, employment status and health matter? *European Journal of Ageing*, 20(1), 1-10.
- Amilon, A., Larsen, M. & Siren, A. (2025). Work adversities, job lock, and well-being: A study of low-skilled older workers in the era of delayed retirement. Under review.
- Amilon, A., Siren, A., Larsen, M. & Holt, H. (2024). Mental wellbeing among workers approaching retirement: a scoping review. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2024, 1-25.
- Andersen, L.L., Seeberg, K.G.V., Sørensen, O.H., Meng, A. & Sundstrup, E. (2024). *Fleksibilitet i seniorarbejdslivet*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Brinkmann, S. (2008). *Identitet: Udfordringer i forbrugersamfundet*. Klim.
- Brown, P. & Vickerstaff, S. (2011). Health subjectivities and labor market participation: Pessimism and older workers' attitudes and narratives around retirement in the United Kingdom. *Research on Aging*, 33(5), 529-550.
- Damman, M. & Henkens, K. (2020). Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the Netherlands: A brief report. *Journal Of Applied Gerontology*, 39(8), 915-921.
- Henkens, K. & van Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. In K. Ferraro & D. Carr (Eds.), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (pp. 269-285). Academic Press.

- Hilsen, A.I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitik – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys På Arbeidslivet*, 31(1-2), 157-182.
- Håpnæs, T., Øyum, L. & Lebesby, K. (2024). *Vi kan være en lokal Google: Flexibilitetsformer for senkarrierer*. Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv.
- Jensen, P.H., Mogensen, M. & Pihl-Thingvad, S. (2020). Seniorers arbeidsliv på kanten – mellem at blive eller gå. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(1), 5-11.
- Kamp, A. (2011). Mening i arbejdet – for lidt, for meget, til forhandling? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(2), 8-27.
- Lain, D., Airey, L., Loretto, W. & Vickerstaff, S. (2019). Understanding older worker precarity: the intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing & Society*, 39(10), 2219-2241.
- Lain, D., Airey, L., Loretto, W. & Vickerstaff, S. (2021). Older Workers and Ontological Precarity: Between Precarious Employment, Precarious Welfare and Precarious Households. In A. Grenier, C. Phillipson & R.A. Settersten Jr. (Eds.), *Precarity and Ageing* (pp. 91-114). Bristol University Press.
- Lain, D. & Phillipson, C. (2019). Extended work lives and the rediscovery of the 'disadvantaged' older worker. *Generations Journal*, 43(3), 71-77.
- Larsen, M., Amilon, A., Holt, H. & Siren, A. (2023). *Ønske om tidligere tilbagetrækning? Kortuddannede, privatansatte ældre*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Lassen, A.J., Wulff, A.L., Egilstrød, B. & Bønnelycke, J. (2025). *55+ politik og 55+ samtaler*. Center for humanistisk sundhedsforskning, Københavns Universitet. <https://55plus.ku.dk/>
- Liversage, A. & Larsen, M. (2017). *Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Moffatt, S. & Heaven, B. (2017). 'Planning for uncertainty': narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37(5), 879-898.
- Nilsson, K. (2012). Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1-22.
- Pietraszek, C. & Albertsen, K. (2024). *Seniorer og fleksibilitet i tid og rum: Praksisundersøgelse III*. TeamArbejdsliv.

- Pratt, M.G. & Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). Berret-Koehler.
- Qvist, J.Y. & Jensen, P.H. (2022). The retention of older employees and core work activities: Evidence from Denmark. *The Gerontological*, 62(7), 1071-1081.
- Qvist, J.Y., Nielsen, P. & Larsen, C.A. (2024). *Arbejdspladsernes fleksibilitet i seniorarbejdslivet*. Aarhus Universitet.
- Qvist, J.Y. (2023). Managing an ageing workforce: workplace retention practices and early labour market exit. *Socio-Economic Review*, 22(3), 1477-1500.
- Rasmussen, A.L., le Fèvre, S.I.B. & Ibsen, J.T. (2025). *Arbejdspladser fastholdelse af seniorer: En vidensopsamling*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet: definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 59-75.
- Robroek, S.J.W., Rongen, A., Arts, C.H., Otten, F.W.H., Burdorf, A. & Schuring, M. (2015). Educational inequalities in exit from paid employment among Dutch workers: the influence of health, lifestyle and work. *PloS One*, 10(8), 1-12.
- Thorsen, S.V., Larsen, M., Sundstrup, E. & Andersen, L.L. (2021). *Arbejdsmiljø og fastholdelse på arbejdsmarkedet til efter pensionsalder*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø & VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Turek, K., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2022). Gender and educational inequalities in extending working lives: late-life employment trajectories across three decades in seven countries. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 100-122.
- van Solinge, H. & Henkens, K. (2017). Older workers' emotional reactions to rising retirement age: The case of the Netherlands. *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 273-283.

