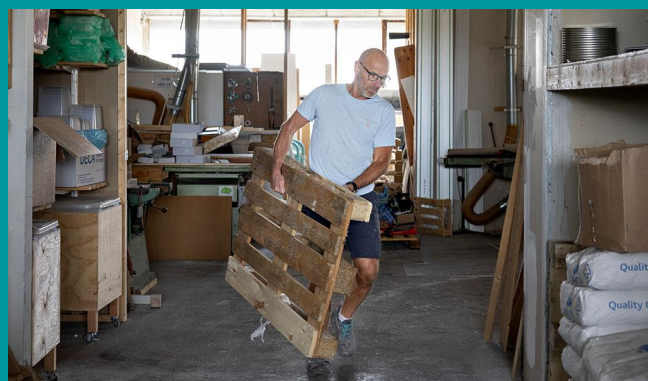


Tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension

Faser og mønstre i unretirement i Danmark



*Tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension
– Faser og mønstre i unretirement i Danmark*

© VIVE og forfatteren, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-506-6

Modelfotos: Mathilde Bech/VIVE

Projekt: 303119

Finansiering: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet

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

Beskæftigelsen er historisk høj, og der er mangel på arbejdskraft. Samtidig ønsker en del af de seniorer, der har forladt arbejdsmarkedet, at deltage aktivt på arbejdsmarkedet igen. Seniorers tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension kan bidrage til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft.

Formålet med denne rapport er at undersøge, hvordan de seniorer, der vender tilbage, oprindeligt er gået på pension, hvorfor de ønsker at vende tilbage, samt hvordan de vender tilbage. Fænomenet er ikke blevet undersøgt i en lang årække, og denne rapport kan således både bruges til at pege på videnshuller, samt til at beskrive, hvordan arbejdsmarkedsaktører og beslutningstagere kan understøtte tilbagevenden.

Undersøgelsen er gennemført af ph.d., lektor og konsulent Aske Juul Lassen, Den 3. akt. Der er udført 10 interviews med seniorer og en telefonrundspørge blandt aktører på feltet. De takkes alle for deres tid og velvilje i forhold til at medvirke. Også tak til to anonyme reviewere for gode kommentarer og konstruktive forslag i forbindelse med deres gennemlæsning af rapporten.

Undersøgelsen er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	8
1 Indledning	9
2 Metode og studiedesign	12
3 Litteraturgennemgang	15
4 Fase 1: Mønstre i pensionsårsager	21
4.1 Mønster 1a: Fortsat prekaritet	22
4.2 Mønster 1b: Ønsket om et friere (arbejds)liv	24
4.3 Mønster 1c: Krisen	25
5 Fase 2: Årsager til tilbagevenden	28
5.1 Mønster 2a: Et fortsat kludetæppe af jobs	29
5.2 Mønster 2b: En del af personlig og faglig udvikling	30
5.3 Mønster 2c: En oplevet mangel ved pensionisttilværelsen	32
6 Fase 3: Ansættelsestyper og tilknytningsmønstre	35
6.1 Mønster 3a: Økonomisk tilknytning	35
6.2 Mønster 3b: Fællesskabsbaseret tilknytning	37
6.3 Mønster 3c: Meningsbaseret tilknytning	37
6.4 Generelt tilknytningsmønster for de tilbagevendte	38
7 Afrunding	43
7.1 Konklusion	43
7.2 anbefalinger og potentialer	44
7.3 Begrænsninger og behov for yderligere studier	46
7.4 Indsigter fra telefonrundspørgen blandt arbejdspladser og andre aktører	47
Overblik over materiale	50

8	Interviewdeltagere	51
9	Telefonrundspørge	52
	Litteratur	54

Hovedresultater

I disse år er der historisk høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Seniorerne udgør et stort arbejdskraftpotentiale. Hidtil er der primært fokuseret på fastholdelse. Hvis man kan få seniorerne til at blive længere, er der meget at hente. Men da mange af pensionisterne ifølge flere undersøgelser også ønsker at vende tilbage på arbejdsmarkedet, udgør tilbagevenden muligvis et hidtil overset potentiale. Rapporten er baseret på 10 semi-strukturerede kvalitative interviews, en litteraturnemgang og en telefonrundspørge til aktører på feltet.

Tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension skyldes mange forskellige faktorer og dynamikker. Analysen peger på nogle overordnede mønstre, som i rapporten udfoldes gennem tre faser, som hhv. omhandler, 1) Før pensionen: Hvorfor de tilbagevendte oprindeligt gik på pension, 2) Under pensionen: Hvorfor og hvordan, de er vendt tilbage på arbejdsmarkedet, og 3) Efter pensionen: Hvilke tilknytningsmønstre, de tilbagevendte har til arbejdsmarkedet.

Den første fase skitserer tre pensioneringsmønstre, der senere fører til tilbagevenden. For en gruppe med en løs tilknytning til arbejdsmarkedet bliver pensionen et midlertidigt pusterum. For en anden gruppe med travle arbejdsliv repræsenterer pensionen et frirum, som ikke nødvendigvis ekskluderer arbejde. For en tredje gruppe skyldes den oprindelige pension en forbigående krise.

Den anden fase består ligeledes af tre tilbagevendingsmønstre. Den første gruppe fortsætter efter en periode på pension deres vane gennem livet med at skabe et levegrundlag ud af forskellige indtægtskilder. Den anden gruppe ser tilbagevenden til arbejdsmarkedet som et led i deres personlige og/eller faglige udvikling. Den tredje gruppe oplever en mangel ved pensionen, som de fjerner gennem tilbagevenden.

Den tredje fase påpeger nogle forskellige mønstre i, hvordan de tilbagevendte er tilknyttet arbejdsmarkedet. En gruppe arbejder primært af økonomisk nødvendighed, en anden på grund af fællesskabet på arbejdspladsen og en tredje, fordi de skaber mening gennem arbejdet. I denne fase er der mange overlap mellem mønstrene, og gennemgående for de tilbagevendte er det, at de ønsker fleksible arbejdsliv med åbne slutdatoer.

På tværs af de fleste deltagere ses pensionen ikke som en fast del af deres identitet. Pensionen er en periode med pensionsudbetaling, men ikke nødvendigvis en varig tilstand eller noget, man kan skabe mening igennem.

De tre faser og de tilknyttede mønstre peger på et stort potentiale for tilbagevenden på arbejdsmarkedet. Samtidig er der visse risici forbundet med denne tendens. Telefonrundspørgen peger på, at arbejdspladser og andre aktører på feltet ser et stort potentiale i tilbagevenden, og at de tilbagevendte bidrager med særlige erfaringer og kompetencer samt er vigtige i særlige situationer grundet deres fleksibilitet. Mange af de tilbagevendte er ansat på 0-timers kontrakter, er freelancere eller vikarer. Den form for fleksibilitet er vigtig for både de fleste af de tilbagevendte og deres arbejdspladser, men udgør også et problem for den gruppe af tilbagevendte, der gør det af økonomiske årsager.

Undersøgelsen peger således på en skjult og prekær del af det danske arbejdsmarked. Denne 'prekaritet' (tidsbegrænsede ansættelser, flere småjobs, freelancestillinger, vikariater og 0-timerskontrakter) kan være efterspurgt af mange tilbagevendte, mens andre ønsker mere sikre forhold. Tilbagevenden risikerer således at øge uligheden i samfundet, idet ressourcestærke grupper har bedre vilkår for at finde nye jobs som pensionister og efterspørger den fleksibilitet, som mindre ressourcestærke grupper anser for problematisk.

Overordnet peger rapporten på, at der er behov for mere viden om fænomenet tilbagevenden, og at der kan være behov for at skabe initiativer for grupper, der ønsker at vende tilbage, men som mangler netværk og erfaring for at gøre det, og som ikke ønsker de prekære arbejdsforhold, som kan være forbundet med tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

> **Afrapportering**

1 Indledning

I disse år er der historisk høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Seniorernes tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter pensionering vurderes af flere interessenter og studier at udgøre et stort arbejdskraftspotentiale (se fx Birkjær & Klinte, 2025). Ofte er denne vurdering baseret på et stort antal pensionister, der svarer, at de gerne ville vende tilbage i arbejde eller har fortrudt pensioneringen. Seniortænketanken (2019) anbefalede en lempelse af reglerne for denne gruppe. Ældre Sagen (2023) påpegede, at næsten en tredjedel af pensionisterne gerne ville være fortsat med at arbejde. Og en rapport fra SFI estimerede i 2012, at 41.000 tilbagetrukne personer potentielt ville vende tilbage i arbejde under de rette forhold (Larsen et al., 2012).

Det er imidlertid ikke kun potentialet, der er stort. Tal fra brancheorganisationen Forsikring og Pension viser, at omkring 10.000 personer årligt har en erhvervsindkomst, mens de året inden udelukkende har haft indkomst fra enten efterløn, folkepension eller tidlig pension (F&P, 2025). Det er således allerede en udbredt praksis at vende tilbage på arbejdsmarkedet efter pension.

De mange seniorer, der trækker sig tilbage grundet fx ændringer på arbejdspladsen, tjenestemandspension, arbejdspress eller sygdom, vender muligvis tilbage under de rette forhold. Da man fra 2023 har fjernet modregningen i folkepensionens grundbeløb og pensionstillæg, er det økonomiske incitament for at vende tilbage på arbejdsmarkedet blevet større blandt de pensionister, der kunne forestille sig at supplere deres folkepension med forskellige typer af indkomst. Som denne rapport viser, og som studier i lignende lande har peget på, spiller økonomien dog kun en mindre rolle for tilbagevenden for mange af de tilbagevendte. Der kan dog spekuleres i, om der er en særlig bølge af tilbagevenden i disse år, der skyldes fjernelsen af modregningen. Denne bølge vil muligvis på sigt blive erstattet af fastholdelse, idet dem, som nu vender tilbage, ikke i første omgang ville have forladt arbejdsmarkedet, hvis de ikke var blevet modregnet.

Fænomenet har hidtil været sparsomt undersøgt i Danmark og internationalt. De fleste studier har fokuseret på fastholdelse af seniorer, og den store stigning i personer, der arbejder efter folkepensionsalderen, der ses i disse år, skyldes sandsynligvis primært fastholdelse frem for tilbagevenden. Potentialet er givetvis større for fastholdelse end for tilbagevenden. Det er dog vigtigt at have for øje, at pension ikke nødvendigvis er en varig tilstand, og at pensionisttilværelsen kan være af midlertidig karakter. Det er derfor vigtigt at undersøge, hvilke faser de tilbagevendte har gennemgået, og hvilke mønstre der findes i deres tilbagevendingsfortællinger. Senere studier bør undersøge, hvor udbredt fænomenet er samt dets potentiale.

Der findes ikke fyldestgørende, danske, nyere, kvantitative eller kvalitative studier af tilbagevenden. Ligeledes findes der ikke en klar definition af det, og det er dermed hverken klart, hvilken slags tilbagevenden der er kendetegnende for danske seniorer, hvor udbredt fænomenet er, eller hvordan det kan fremmes. Der findes et dansk og nogle internationale studier om fænomenet, som bliver beskrevet i litteraturstudiet i denne rapport, og som danner grobund for rapportens analyse.

'Tilbagevenden til arbejdsmarkedet' er en bred betegnelse for et væld af praksisser og rationaler, som der er behov for at redegøre for, før fænomenet kan undersøges fyldestgørende, og før man kan lave målrettede indsatser på området. Tilbagevenden til arbejdsmarkedet – eller 'unretirement' på engelsk – defineres i bredeste forstand ved, at man efter en periode på pensio, vender tilbage på arbejdsmarkedet (Lassen & Vrangbæk, 2021). Men denne brede definition gemmer på en lang række forskelligheder. Et studie påpeger, at fænomenet kan opdeles i to typer: den tilbagevenden, der var planlagt, inden man forlod arbejdsmarkedet i første omgang (fx fordi man havde brug for en pause fra at arbejde), og den tilbagevenden, der skyldes en reaktion på pensionen (fx dårlig økonomi eller livskvalitet) (Smeaton et al., 2018). Men under denne simple opdeling kan gemme sig mange forskellige a) udgange fra arbejdsmarkedet (fx grundet sygdom, ledighed, frivillig pensionering, tvungen pensionering på grund af aldersgrænser i enkelte professioner etc.), b) årsager til tilbagevenden (fx tab af livspartner, økonomisk nødvendighed, manglende sociale relationer etc.), samt c) jobtyper (fx fuldtid, deltid, løs tilknytning, firmastart, brancheskift eller fortsættelse i tidligere karrierespor).

Boks 1.1 Anvendte definitioner i rapporten

- **Pension:** En periode, hvor man får udbetalt folkepension, efterløn eller tidlig pension, og hvor man ikke samtidig får udbetalt løn
- **Pensionisttilværelsen:** Tilstanden som pensionist
- **Pensionering/at gå på pension:** Overgangen mellem arbejde og pensionisttilværelsen.

Denne rapport's formål er at belyse de forskellige måder at vende tilbage på. Gennem en analyse af kvalitative, semi-strukturerede interviews opdeles de forskellige tilbagevendelsesmønstre i tre faser: før, under og efter pensionen. I hver fase er der udpeget tre overordnede mønstre. Mønstrene er ikke gensidigt udelukkende, men beskriver nogle dynamikker i deltagernes tilbagevenden. Hver deltager kan således

godt have kendetegn fra de forskellige mønstre, men et mønster vil som regel være mest udtalt for hver deltager. Faserne og mønstrene skal skabe grobund for at udpege, hvor potentialet for tilbagevenden er størst, samt hvordan fænomenet bør undersøges yderligere.

Undersøgelsesspørgsmålet er overordnet, hvilke mønstre i tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension der eksisterer i Danmark. For at belyse dette undersøgelsesspørgsmål deles det op i tre faser, der adresserer hhv. tilbagetrækning, tilbagevenden og tilknytning:

1. Hvilke pensionssårsager er kendetegnende for dem, der senere vender tilbage på arbejdsmarkedet?
2. Hvilke årsager til tilbagevenden er kendetegnende for dem, der vender tilbage til arbejdsmarkedet?
3. Hvilke jobs og arbejdsmarkedstilknytninger er kendetegnende for dem, der vender tilbage til arbejdsmarkedet?

Faserne og mønstrene er blevet udviklet på baggrund af dels et litteraturstudie, dels et mindre kvalitativt studie baseret på 10 semi-strukturerede interviews. I hver fase er der fundet tre overordnede mønstre (se Tabel 1.1). De tre mønstre a, b og c er logisk forskellige, men i mange tilfælde er der overlap i praksis, så en deltager godt kan indeholde træk fra mønster a og b i samme fase. Der er en tendens til, at mønstre a i fase 1 også er mønster a i fase 2 osv., men dette er ikke altid tilfældet.

Tabel 1.1 Oversigt over faserne og deres mønstre

	Mønster a	Mønster b	Mønster c
Fase 1: Tilbagetrækningsårsag	Fortsat prekaritet	Ønsket om et friere (arbejds)liv	Krisen
Fase 2: Tilbagevendelsesårsag	Fortsat kludetæppe af jobs	En del af personlig og faglig udvikling	En oplevet mangel ved pensionisttilværelsen
Fase 3: Tilknytningsårsag og -type	Økonomisk tilknytning	Fællesskabsbaseret tilknytning	Meningsbaseret tilknytning

Desuden er der udført en telefonrundspørge til arbejdspladser og andre aktører på feltet, som primært beskrives sidst i rapporten. Med dette udfoldes fænomenets mange facetter, og dette kan både bruges til at skærpe og målrette initiativer på området, samt til at udpege, hvor der fortsat mangler viden og flere undersøgelser.

Rapporten er disponeret med de tre faser i fokus. Efter en beskrivelse af studiedesignet gennemgås litteraturen på feltet. Herefter udfoldes de tre faser i hvert sit kapitel, før rapporten afrundes med konklusion, anbefalinger og studiets begrænsninger.

2 Metode og studiedesign

Rapporten er baseret på dels et litteraturstudie, dels 10 semi-strukturerede interviews med personer, der er vendt tilbage på arbejdsmarkedet efter en periode på pension, dels en telefonrundspørge til 50 arbejdspladser og andre aktører på feltet.

Litteraturstudiet beskrives nærmere i det følgende kapitel. Formålet har været at undersøge, hvilke mønstre i tilbagevenden der eksisterer i både forskningslitteraturen internationalt såvel som nationalt samt i den danske og udenlandske grå litteratur.

De 10 interviews er foretaget blandt personer, der er vendt tilbage på arbejdsmarkedet efter en periode på pension. Hvert interview varede mellem 1 og 3 timer og er i de fleste tilfælde gennemført i personens hjem. To personer ønskede at foretage interviewet på deres arbejdsplads, mens et interview grundet sygdom og udskyldelse endte med at blive foretaget over telefonen. I starten af hvert interview blev formålet med interviewet gennemgået, og interviewpersonen blev informeret om anonymitet, muligheden for pauser, muligheden for at undlade at svare på nogle af spørgsmålene og muligheden for at trække sin deltagelse og samtykke tilbage. Efter dette underskrev deltagerne en samtykkeerklæring, der gav tilladelse til at optage interviewet og bruge det efterfølgende.

Interviewene var semi-strukturerede, således at de fulgte en overordnet spørgeguide, men også divergerede fra denne og fulgte de refleksioner og indfald, som kom til interviewpersonen under interviewet. Interviewet var efter en indledende baggrunds snak delt op efter temaerne: arbejdslivet, tilbagetrækningen, pensionen, tilbagevenden (årsager) og tilbagevenden (jobtype). I alle tilfælde blev der byttet rundt på rækkefølgen af temaerne under interviewene. Spørgeguiden indeholdt både spørgsmål, der angik arbejdslivet (fx 'hvordan er dine ansættelsesforhold?' eller 'hvordan var din jobsøgningsproces?'), og spørgsmål, der angik privatlivet (fx 'hvordan indrettede du din hverdag som pensionist?' eller 'hvordan spillede din partners arbejde/pension en rolle i din beslutning om at komme tilbage på arbejdsmarkedet?').

Denne metode er ideel til at undersøge de forskellige rationaler og praksisser, der ligger til grund for tilbagevenden. Når det gælder spørgsmål om tilbagetrækning og tilbagevenden er der aldrig tale om en enkelt årsag eller udløsende faktor, men om en kompleks og dynamisk proces. I kvantitative undersøgelser vil man være nødsaget til at reducere denne proces til adskilte og prædefinerede faktorer. I denne kvalitative undersøgelse er der også en lang række antagelser i de stillede spørgsmål, men i besvarelsenerne er der plads til at lytte og afsøge nye årsagssammenhænge. Dette betyder til gengæld, at man kan undersøge langt færre personer. De 10

interviewede personer i denne undersøgelse har dog været nok til, at der er opstået nogle tydelige mønstre i data.

Interviewpersonerne blev udvalgt ud fra en spredning i både a) deres oprindelige pensionsårsag (fx forpligtelser som pårørende, sygdom, ledighed, covid og/eller opnået pensionsalder), b) deres tilbagevendelsesårsag (fx ny livssituation, jobtilbud, fortrydelse og/eller kedsomhed), og c) deres tilknytning til arbejdsmarkedet (fx få timer/mange timer, løsansættelse/fastansættelse og fortsat karrierejob/sporskifte). Derudover skulle de have en vis spredning i køn, bopæl og uddannelsesmæssig baggrund. Dette er mange kriterier for en lille gruppe deltagere, men det lykkedes at finde 10 deltagere, der spredte sig over ovenstående. Der deltog fem kvinder og fem mænd. De var i gennemsnit 70 år gamle. Fem boede i København, mens resten var fordelt i Jylland (2) og på Fyn (2) og Sjælland (1). En detaljeret oversigt over informanterne med deres alder, bopæl, karriere etc. findes sidst i rapporten.

Informanterne blev fundet via en purposive sampling strategi (Bernard, 2017), som betegner en sampling strategi, hvor man på forhånd har opstillet snævre kriterier for deltagelse. Målet med denne strategi er ikke at undersøge, hvor udbredt fænomenet tilbagevenden er, men derimod, hvilke rationaler der er på spil for de tilbagevendte. Hvad er dynamikkerne omkring tilbagevenden, fx når man er gået fra på grund af ledighed, og adskiller de sig fra dynamikkerne, hvis man fx er gået fra på grund af sygdom eller opnået pensionsalder? Grundet det begrænsede antal interviewpersoner kan rapporten ikke udsige noget om, hvorvidt disse dynamikker er generelle for alle tilbagevendte, der oprindeligt gik fra på grund af fx ledighed, men kan bruges til at anskueliggøre fænomenets rationaler og dynamikker.

Informanterne blev fundet via opslag på sociale medier, personligt og fagligt netværk samt sneboldsmetoden. Opslag på sociale medier ledte til henvendelser fra personer, der selv var tilbagevendt eller kendte nogle, der var det. På samme vis førte mails til personligt og fagligt netværk til kontakt til personer i næste gren i netværket. For eksempel mødte en person i det faglige netværk en person i toget, der var tilbagevendt, få dage efter min mail, hvor jeg spurgte efter interviewpersoner. Denne rekrutteringsstrategi førte mig langt ud i forskellige grene i mit netværk, men indeholder samtidig en risiko for bias i forhold til deltagernes ressourceniveau.

Deltagerne har alle en videregående uddannelse og er ikke gået på pension på grund af hårdt fysisk arbejde og nedslidning. Internationale undersøgelser peger på, at tilbagevenden er mest udbredt blandt personer med mange ressourcer, men om dette også er tilfældet i Danmark, eller om interviewpersonerne blot afspejler en ressourcestærk gruppe grundet rekrutteringsstrategien, kan jeg ikke sige med sikkerhed. Deltagernes ressourcer må dog formodes at spille en rolle i deres tro på, at det kan lade sig gøre at vende tilbage.

Som supplement til interviewene er der blevet foretaget en telefonrundspørge med 50 arbejdspladser og personer ansat hos andre aktører (fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, pensionskasser, rekruttere og HR-netværk) for også at medtage andre perspektiver end de tilbagevendtes. I nogle tilfælde er der foretaget flere samtaler med forskellige personer ansat i samme organisation (fx en rådgiver og en konsulent i en fagforening), hvorfor den endelige liste af aktører ikke er på 50. Fire deltagende aktører ønskede ikke at fremgå af listen af forskellige årsager. Telefonsamtalerne er ikke blevet optaget. I stedet har jeg taget noter under samtalerne og ved afslutningen af samtalen forhørt mig om, hvorvidt mine noter og indsigter fra samtalen var i overensstemmelse med deltagerens opfattelse. Hver samtale varede mellem 5 og 20 minutter.

Arbejdspladserne blev spurgt, hvorfor de ansætter eller ikke ansætter pensionister, hvordan de eventuelt ansættes, om det primært er tidligere medarbejdere, der ansættes på denne måde, om medarbejdere tilbydes senere tilbagevenden ved pensionering, og hvordan de ellers finder de pensionister, de ansætter. De andre aktører blev spurgt, hvad deres opfattelse er af fænomenet tilbagevenden, om de opfatter det som stigende, samt hvad de ser af potentialer og problemer vedrørende fænomenet.

Deltagerne til telefonrundspørgeren er dels fundet gennem en liste af arbejdspladser, som jeg har lavet over en årrække, når jeg har hørt om arbejdspladser, der har ansat pensionister. Desuden er en række arbejdspladser blevet ringet op, selvom jeg ikke på forhånd vidste, om de havde ansat personer, der tidligere var på pension. De deltagende andre aktører er blevet fundet gennem mit netværk inden for feltet vedrørende seniorer på arbejdsmarkedet. En detaljeret oversigt over deltagerne findes sidst i rapporten, og indsigterne fra telefonrundspørgeren er primært beskrevet i afsnit 7.4.

I de fleste tilfælde havde de andre aktører ikke meget viden om fænomenet, men syntes, at det lød interessant. Virksomhederne med erfaringer inden for feltet var overordnet tilfredse med de tilbagevendte, mens virksomhederne uden erfaringer med fænomenet udtrykte interesse, men var forbeholdne over for potentialet. Deltagernes besvarelser bekræfter, at mange af de tilbagevendte ønsker fleksible og åbne ansættelsesforhold, som beskrevet i afsnit 6.4. Da de primært beskrev tilbagevenden fra arbejdsgivernes synspunkt, var de derudover svære at integrere i udviklingen af mønstrene.

3 Litteraturgennemgang

Fænomenet tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode på pension er blevet sparsomt undersøgt både nationalt og internationalt. Fordi der er så få fagfællebedømte studier, har jeg i denne litteraturgennemgang også medtaget såkaldt 'grå litteratur' (studier, der ikke er udgivet på klassisk akademisk vis og ikke nødvendigvis er fagfællebedømt) samt journalistik om emnet. I de tilfælde, hvor litteraturen ikke er fagfællebedømt, nævner jeg det.

Som beskrevet i indledningen er fokus i denne rapport på de tre faser. Denne litteraturgennemgang er også disponeret derefter. Efterfølgende rundes litteraturgennemgangen af med et afsnit, der belyser, hvad der ellers er interessant at fremhæve fra litteraturen om fænomenet.

Søgeproces

I de internationale studier kaldes fænomenet oftest 'unretirement'. En del studier sammenblander dog begreberne, og unretirement bruges således også, når personer fortsætter med at arbejde efter pensionsalderen i det givne land. Dette er særligt tilfældet i de journalistiske artikler. Jeg har søgt på termer som 'unretirement', 'reverse retirement', og 'return to work after retirement' i databaserne Scopus (17 hits), PubMed (6 hits) og Web of Science (23 hits). Efter at have rensset ud i fejlhits, gengangere, korte avisartikler osv., er der identificeret 8 fagfællebedømte, engelsksprogede artikler fra de sidste 10 år.

Derudover har jeg fundet enkelte ældre relevante studier, som er medtaget, fordi de har været banebrydende for viden om fænomenet. I Danmark er fænomenet primært blevet undersøgt i rapporten *'Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale – fokus på genindtræden'* (Larsen et al., 2012), som også er blevet brugt som baggrund og til at definere relevante fokusområder i denne undersøgelse. I følgende litteraturgennemgang fylder rapporten meget, men der skal tages forbehold for, at meget er sket på arbejdsmarkedet siden 2012, hvor rapporten udkom. Journalistisk er fænomenet velbeskrevet i USA og England, men det er sparsomt, hvad dette materiale kan bruges til, da et af fundene fra forskningslitteraturen er, at tilbagevenden i høj grad afhænger af pensionssystemet.

Fase 1: Hvilke pensionssårsager er kendetegnende for dem, der senere vender tilbage på arbejdsmarkedet?

Dette er underbelyst i den internationale litteratur, og det er primært den danske rapport (Larsen et al., 2012), der belyser dette. Her beskrives det, at dem, der er gået fra på grund af ledighed, har øget sandsynlighed for tilbagevenden, men også, at de

genindtrådte har mange forskellige oprindelige pensionsårsager. Nogle har forladt jobbet på grund af mistrivsel, mens andre er gået fra et job, de trivedes i. Det er svært at se ud fra denne data, hvorfor mange af de genindtrådte valgte at gå fra. En del folkepensionister svarede sygdom (6 %) eller afskedigelse (5 %), men de fleste svarede anden årsag (60 %) eller ingen speciel grund (22 %). Som forfatterne nævner, dækker ingen speciel grund sandsynligvis over, at man nu havde adgang til pension. Ud fra det kvalitative materiale i 2012-rapporten var det tydeligt, at den store brug af anden grund skyldes, at der er mange forskellige faktorer for oprindelig tilbagetrækning, der kan være svære at rumme i et spørgeskema.

I modsætning til i de amerikanske studier (se fx Maestas, 2010) viste det danske studie, at de, der vendte tilbage på arbejdsmarkedet, ikke havde regnet med det, da de oprindeligt gik på pension eller efterløn. Således havde 75 % af folkepensionisterne, der var genindtrådt, ikke planlagt med det (Larsen et al., 2012, s. 100). Studiet fra 2012 undersøger dog fænomenet på lidt anden vis end fokus i denne rapport, da der i spørgeskemaet spørges ind til, om pausen var planlagt, og ikke, om genindtræden var planlagt. I spørgeskemaet antages det således, at det er pausen (eller den midlertidige pensionering), der ikke var planlagt, mens der ikke spørges direkte ind til, om tilbagevenden var planlagt.

I den angelsaksiske grå litteratur bliver der beskrevet en tendens til hyppig tilbagevenden blandt dem, der gik på pension under Covid-19-nedlukningen (se fx Taylor (2023) og Manktelow (2022)). Denne tendens er muligvis også udbredt i Danmark, men mangler fortsat at blive undersøgt kvantitativt. I fundene fra dette kvalitative studie er det tydeligt, at Covid-19 spillede en rolle i mange pensionsbeslutninger, der senere førte til tilbagevenden.

Fase 2: Hvilke årsager til tilbagevenden er kendetegnende for dem, der vender tilbage til arbejdsmarkedet?

Den danske rapport (Larsen et al., 2012) viser, at motiverne til tilbagevenden er mangeartede, men at det som regel mere er lyst end en økonomisk nødvendighed, der er hovedårsagen. Af dem, der er tilbagevendt, fremhæver mange, at arbejdet giver socialt indhold og tidsstruktur i hverdagen, men at økonomien kun spiller en mindre rolle. Dette går igen i andre europæiske studier.

For nogle levede pensionisttilværelsen ikke op til forventningerne, og de savnede tidsrytmen og fællesskabet ved at arbejde. Andre genindtræder på grund af ændret livssituation, fx at de ikke længere føler sig nedslidte eller er blevet alene. Hvis man ufrivilligt har forladt arbejdsmarkedet, men ellers har et godt helbred, har en dårlig økonomi, og hvis man er enlig, er sandsynligheden for at ønske tilbagevenden større. Dog sløres årsagerne til tilbagevenden af, at 41 % i studiet svarer 'anden grund', og 19 % svarer 'ingen speciel grund', mens 'bedre helbred' kun udgør 4 %,

'problemer med at få tiden til at gå' 7 %, 'økonomi' 4 % og 'død livspartner' 2 %. Den mest udbredte årsag ud over 'anden grund' er 'et godt jobtilbud', som 29 % har angivet som årsag (Larsen et al., 2012).

I den internationale litteratur er det ligeledes beskrevet, at det ofte er et livsstilsvalg forbundet med, at pensionisttilværelsen ikke levede op til forventningerne, snarere end at det handler om økonomi (Pettersen, 2014; Platts & Glaser, 2017). Det kan fx være, at man har problemer med sin nye identitet som pensionist, eller at man har fået en ny livssituation (man er ikke syg eller pårørende længere). Et portugisisk studie blandt folk med lang uddannelse finder, at tilbagevenden kan skyldes faktorer såsom manglende anerkendelse, fordomme om pensionister og manglende fællesskaber (Falckenthal et al., 2024). Et canadisk studie påpeger, at hvis man er tilfreds med pensionisttilværelsen, er sandsynligheden for tilbagevenden lille (Armstrong-Stassen et al., 2012). I Sverige falder sandsynligheden for tilbagevenden, des højere pensionsindkomsten er (Pettersen, 2014), og hvis man stadig har realkreditlån ved pensionstidspunktet, er sandsynligheden for tilbagevenden større i Storbritannien (Platts et al., 2019). Økonomien spiller således en rolle, om end det tilsyneladende ikke er den mest afgørende faktor i de europæiske velfærdsstater.

Storbritanniens velfærdsmodel gør, at de er svært sammenlignelige med andre europæiske lande (jf. Esping-Andersen, 1990). Kanabar (2015) finder, at lønindkomsten efter pensionsalderen udgør en meget stor del af indkomsten i Storbritannien og peger således også på økonomien som en stor del af årsagen til tilbagevenden der. I USA påvirker fluktuationer i huspriser og beskatning frekvensen af tilbagevenden på den vis, at større boligformuer i samfundet mindsker sandsynligheden for tilbagetrækning (Zhao & Burge, 2021). Dette taler i tråd med et amerikansk studie, der påpeger en udbredt tilbagevendingskultur foranlediget af økonomisk usikkerhed (Maestas, 2010). Et studie på tværs af USA, Storbritannien og Italien har ligeledes vist, at økonomien er en vigtig årsag til tilbagevenden i de angelsaksiske lande, hvilket gør tilbagevenden meget udbredt, mens det er mindre udbredt, og økonomi spiller en mindre rolle herfor i Italien, hvor familien udgør et større sikkerhedsnet (Smeaton et al., 2018), hvilket bekræfter ovenstående pointe om, at de forskellige velfærdsmodeller spiller en rolle for pensionsårsager og tilbagevendelsesårsager.

Den angelsaksiske minimale velfærdsmodel synes således at understøtte tilbagevenden til arbejdsmarkedet grundet økonomisk usikkerhed. I modsætning hertil synes der i andre velfærdsmodeller – såsom den skandinaviske med universel velfærd eller den sydeuropæiske med familiebaseret velfærd – at være andre årsager til tilbagevenden, som mere skyldes livsstil, hverdagspraksis og identitet, hvilket dog også betyder, at sandsynligheden for tilbagevenden overordnet er mindre.

Fase 3: Hvilke jobs og arbejdsmarkedstilknytninger er kendetegnende for dem, der vender tilbage til arbejdsmarkedet?

Den danske rapport (Larsen et al., 2012) sammenligner dem, der er vendt tilbage, med dem i samme aldersgruppe, der er blevet på arbejdsmarkedet. De tilbagevendte har løsere tilknytning (vikariater, sæsonarbejde etc.), end dem i samme aldersgruppe, der er fortsat med at arbejde. Der er stor spredning i, hvor meget de tilbagevendte arbejder, men det er i gennemsnit 17 timer ugentligt, hvilket er 2 timer mindre end dem, der er fortsat. De genindtrådte er lønmodtagere og er i større omfang end andre privat ansatte (64 % er ansat i det private). Der er stor spredning i, hvor meget de tilbagevendte tjener, men i gennemsnit 20.505 kr. månedligt, hvilket er 2.500 mere end dem, der er fortsat – men medianen er meget mindre (5.833) for de tilbagevendte end for de fastholdte (12.000). Dette tyder altså på, at en stor del af de tilbagevendte har småjobs til en lav løn, mens nogle få tjener en meget høj løn. Dem, der gør det af økonomisk nødvendighed (fx på grund af uventede rentefald på pensionsopsparinger og fald i aktier), er ofte utilfredse med den løn, de nu kan få.

I det danske studie bliver 40 % ansat på en ny arbejdsplads, mens resten finder tilbage til deres gamle. Af de 40 % finder 20 % jobbet gennem opslag, mens resten finder det gennem netværk. Kun 8 % af de tilbagevendte finder således arbejdet gennem opslag. Netværket spiller dermed en stor rolle i jobsøgningen for de tilbagevendte. Af de 60 %, der vender tilbage til samme arbejdsplads, havde de i 3 ud af 4 tilfælde en aftale eller forståelse med arbejdspladsen om, at de kunne vende tilbage ved behov, men de havde ikke på forhånd en plan om faktisk at vende tilbage. 56 % af de tilbagevendte bliver kontaktet direkte af virksomheden med tilbud. I studiets kvalitative del er der ligeledes mange historier om jobskabelse gennem netværk, hvor det nogle gange også virker som netværkets omsorg for pensionisten, som gerne vil have lidt at lave (Larsen et al., 2012).

Hvor de fleste beskæftigede i aldersgruppen følger deres karrierespor, ser det anderledes ud med de tilbagevendte. Her har der ofte været et sporskifte, og de tilbagevendte får gerne mindre fysisk krævende jobs og/eller med mindre ansvar, mindre ledelse, færre timer og færre krav til kompetenceudvikling. De tilbagevendte er relativt oftere beskæftiget inden for transport, undervisning, teknikerarbejde, rådgivning og bestyrelsesarbejde end andre grupper. De tilbagevendte efterspørger ofte fleksibilitet og vil passe arbejdet ind i deres andre aktiviteter. Arbejdet har således ofte en anden karakter for de tilbagevendte og fylder ikke lige så meget som tidligere i livet (Larsen et al., 2012).

I den internationale litteratur er det beskrevet, at de tilbagevendte i Storbritannien primært arbejder deltid (Kanabar, 2015). I Sverige er det særligt mænd med lang uddannelse, der genoptager arbejde inden for egen branche, mens en betydelig del af de tilbagevendte desuden laver et sporskifte i forbindelse med tilbagevenden

(Pettersson, 2014). De tilbagevendte bliver i gennemsnit 3 år på arbejdsmarkedet (Pettersson, 2014). I USA og Storbritannien arbejder de tilbagevendte ofte lokalt, har få timer, fleksible arbejdstider og i jobs, der ikke kræver megen uddannelse (Smeaton et al., 2018). Et andet amerikansk studie undersøger, hvad automatiseringen af mange jobs i disse år betyder for tilbagevenden. Studiet finder, at des mindre automatiserbart et job er, des større er tilbøjeligheden til tilbagevenden. Studiet konkluderer, at hvis man gerne vil understøtte tilbagevenden, er det således vigtigt at udvikle seniorernes såkaldte 'soft skills', såsom relationsarbejde, emotionel intelligens etc., der ikke automatiseres i samme grad som 'hard skills' (Lee, 2022).

Hvad der ellers bør fremhæves fra litteraturen

Hvilke grupper, der har størst tilbøjelighed til tilbagevenden, er et centralt spørgsmål i en del af litteraturen på feltet. I både internationale og i den danske litteratur er der en tendens til, at det primært er mænd, der tilbagevender, og at det ofte er velhavende mennesker, der tilbagevender.

I Danmark er det dem med de mest attraktive jobmuligheder og bedste pensionsordninger, der har størst tilbøjelighed til tilbagevenden (Larsen et al., 2012). Flere mænd end kvinder gør det, men mænd, der er blevet enlige efter pensionen, har mindre sandsynlighed for tilbagevenden, mens det modsatte er tilfældet for kvinderne. I Sverige stiger chancen for tilbagevenden, hvis ens partner fortsat er på arbejdsmarkedet (Pettersson, 2014). I Storbritannien er tilbøjeligheden størst blandt mænd ved godt helbred, som har realkreditlån, lang uddannelse og partner på arbejdsmarkedet (Platts et al., 2019). I et studie, der sammenligner Tyskland, Rusland og Storbritannien, ses på tværs af landene en tendens til, at tilbøjeligheden stiger, jo yngre man er, jo bedre helbred man har, og jo bedre indkomst man har (Platts & Glaser, 2025). Et studie af tilbagevenden i USA og Storbritannien finder, at hvis man har flere børn og/eller har børn under 30 år, stiger sandsynligheden.

Ud over disse fund vedrørende, hvilke grupper der har størst tilbøjelighed til tilbagevenden, kan det fra litteraturgennemgangen fremhæves, at

- De færreste tilbagevendte i Danmark fortryder, at de oprindeligt gik fra (87 %). Det var altså rigtigt på det tidspunkt for dem at gå fra (Larsen et al., 2012).
- Høje tilbagevendingsrater ser ud til at hænge sammen med dårlige pensionssystemer. Des dårligere socialt sikkerhedsnet, des større sandsynlighed for tilbagevenden. Et studie spekulerer i, om tilbagevenden er med til at øge uligheden, da det primært er de velstillede, der har muligheden for det. Et indsatsområde kunne derfor være at skabe programmer, der understøtter tilbagevenden for andre grupper, og fx fokuserer på tilbagevenden

efter pårørendeforpligtelser, efter sygdom eller i lokaliteter med mange socialt udsatte (Platts et al., 2019; Platts & Glaser, 2025).

- De socialdemokratiske velfærdssystemer fokuserer i højere grad på fastholdelse end på tilbagevenden, mens det forholder sig omvendt i konservative velfærdssystemer, hvor der kan være økonomiske årsager til at lade folk gå på pension, for så at genansætte dem (Principi et al., 2020). Dette studie viser desuden en sammenhæng mellem udbredelsen af fagforeninger i de seks undersøgte lande og tilbøjeligheden til tilbagevenden. Jo stærkere fagforeninger, jo mindre tilbagevenden (Principi et al., 2020).

4 Fase 1: Mønstre i pensionsårsager

Der er mange veje på pension (Lassen & Vranbæk, 2021) og mange forskellige og sammensatte grunde til, at man går på pension (Aabo et al., 2023). Det må formodes, at tilbagetrækningsårsagerne også er forskelligartede, når det drejer sig om folk, der senere hen vender tilbage på arbejdsmarkedet, men det har hidtil kun været sparsomt undersøgt.

Den danske rapport (Larsen et al., 2012) fastslår, at for folk, der senere hen vender tilbage, kan den oprindelige pensionering have både negative og positive årsager. Nogle har forladt jobbet på grund af mistrivsel, mens andre er gået fra et job, de trivedes i. Hvis man er gået ufrivilligt fra på grund af ledighed, er sandsynligheden for at ville genindtræde større. Det er dog svært at se i de kvantitative data fra det gamle studie, hvorfor de tilbagevendte er gået fra. De fleste svarede anden årsag (60 %) eller ingen speciel grund (22 %). Ingen speciel grund kan fx dække over, at man nu havde adgang til pension. Ud fra det kvalitative materiale i 2012-rapporten bliver det tydeligt, at den store brug af anden grund skyldes, at der er mange forskellige faktorer for oprindelig tilbagetrækning.

I samplingen af interviewpersonerne til denne undersøgelse forsøgte jeg at dække de forskellige tilbagetrækningsårsager, som der tidligere er blevet peget på i litteraturen, men også at udforske, om der kunne være andre årsager. Jeg forsøgte således at finde deltagere, der var gået fra på grund af sygdom, plejebehov hos nære relationer, ledighed, Covid-19 og opnået pensionsalder. Opnået pensionsalder betyder i denne forbindelse, at man har opnået muligheden for pension på grund af sin alder, mens de andre pensionsårsager kan ske både før og efter opnået folkepensions- eller efterlønsalder. Derudover forholdt jeg mig åben og nysgerrig over for henvendelser og kontakter til deltagere, som havde haft andre pensionsårsager.

På baggrund af interviewene og den eksisterende litteratur har jeg fundet tre overordnede mønstre i pensionsårsager for tilbagevendte:

- Fortsat prekaritet
- Ønsket om et friere (arbejds)liv
- Krisen.

Det er vigtigt at pointere, at mønstrene kan overlappe og sameksistere, og at hvert mønster rummer mange nuancer. Samtidig gælder det for alle mønstrene, at der

både er nogle strukturelle og nogle individuelle faktorer, der i samspil fører til pensionering. I faglitteraturen bliver pensionsårsager ofte opdelt i push- og pull-faktorer (Jensen, 2005). Det refererer til årsager, der hhv. skubber en ud af arbejdsmarkedet, og årsager knyttet til pensionisttilværelsen, der trækker i en. Ovenstående mønstre er ikke et forsøg på at skabe en anden terminologi for det samme, men et forsøg på at skitsere de specifikke pensionsårsager og -dynamikker, der hænger sammen med efterfølgende tilbagevenden.

4.1 Mønster 1a: Fortsat prekaritet

Jarl bor i et lejet hus ude på landet på Vestsjælland. Vi har måttet flytte interviewet et par gange på grund af kalenderproblemer og vandskade i køkkenet. Han har købt morgenbrød og lavet kage, og vi småsnakker om livet på landet. Jarl fylder snart 70 år og arbejder endnu.

Jarl havde i mange år en stor karriere i IT-branchen. Han var partner i diverse firmaer og var en del af jet-settet. Men en række fejlinvesteringer og et uflexibelt pensionssystem har gjort, at økonomien ikke er, som han havde håbet. Han har boet i Spanien i 4 år og i Sverige i over 20 år. I 2011 gik hans bank konkurs, og hans opsparing røg. I 2014 flyttede han hjem til Danmark, hvor han efterhånden havde flest arbejdsopgaver i sit enmandsfirma som konsulent, og hvor hans voksne søn og de fleste venner boede. Han havde ikke tænkt meget over at gå på pension og havde ikke længere nogen opsparing, men da han blev 66,5 år i 2021, kunne han få folkepension. Han havde næsten ikke nogen opgaver tilbage og tænkte, det var en måde at opnå lidt økonomisk stabilitet.

Det startede nok egentlig med ATP. Lige pludselig begyndte der at komme penge fra ATP. Jeg kan ikke huske helt præcist hvordan. Men i hvert fald, jeg tog en overvejelse ind i mig selv om, skal jeg skyde min pension i 3 år eller sådan noget der? Og det valgte jeg ikke at gøre, for det var ikke sikkert, at jeg stadig var her om 3 år. Jeg havde også regnet lidt på det, og det var egentlig forsvindende lidt, der kom ind ekstra ved at vente de 3 år. Så jeg tænkte, at jeg kunne lige så godt få de penge, og så startede hele pensionen. (Jarl, 70 år)

Jarl er et godt eksempel på et menneske, hvor pensioneringen bliver en fortsættelse af den prekaritet, der har stået på i mange år. Pludselig kom pensionsudbetalingerne som en løsning på en svær økonomisk situation.

Begrebet prekaritet dækker over den konstante usikkerhed, som mange lever med igennem tidsbegrænsede ansættelser, flere småjobs, freelancestillinger og

midlertidig ledighed. Prekariatet har ofte svært ved at sparre op til pension eller sparer op i usikre ordninger, som fx er afhængige af, at banken ikke går konkurs. For denne gruppe kan folkepensionen være et supplement til deres indkomst, eller de kan have sat sig selv i omstændigheder, der gør, at de ikke har brug for anden indkomst end en folkepension. Men de kan have en tilbøjelighed til at vende tilbage på arbejdsmarkedet, hvis pensionen ikke rækker. Nogle gange har de også en tillært evne til at begå sig i forskellige småjobs, som gør deres tilbagevenden ligetil.

Et andet eksempel på fortsat prekaritet er deltageren Annelise, som var 69 år under interviewet. Hun har været åremålsansat i 22 år på en videregående uddannelse i København. Det startede med 10-årige ansættelser af to omgange, men den nye leder syntes pludselig, at kontrakterne skulle være 1-årige. Annelise gjorde opmærksom på, at man maksimalt kan have fire tidsbegrænsede ansættelser på samme arbejdsplads, men der blev ikke taget hensyn til dette. Så efter 22 års ansættelse og halvanden måned, før hun kunne have fået folkepension, måtte hun gå på dagpenge. Det var en stor ydmygelse, syntes hun. Hun havde ikke tænkt sig at trække sig tilbage og holdt en stor afskedsreception, hvor pensionering ikke blev nævnt, og hvor hun i invitationen gjorde meget ud af, at hun var klar på kaffeaftaler. Hun havde ingen gæld, men heller ingen stor pensionsopsparing. Der kom ikke nogle jobs med det samme, og hun havde brug for nogle penge.

Efter halvanden måned på dagpenge kunne Annelise få pension. Hun tog en snak med sit pensionsselskab. Selvom hun sagde, at det blot var en midlertidig pensionering, satte de hendes ratepension i gang. Da hun efter et par måneder havde held med jobsøgningen og blev tilbudt en stor stilling, kunne hun ikke sætte pensionsudbetalingerne på pause. Hun havde stillingen i 5 måneder, men det kunne ikke betale sig for hende, da hun hele tiden blev modregnet i folkepensionen.

Der er flere fortællinger i materialet om prekære arbejdsliv og folk, der er gået fra sikre til usikre ansættelsesforhold eller ledighed, og som i visse tilfælde bliver fanget i pensionsregler, der i deres øjne er lavet til stabile arbejdsliv. Deltagerne Elmer og Elise, som beskrives senere i rapporten, bærer også tydelige træk fra denne pensionsårsag. Som bl.a. antropologen Tsing i en international kontekst har beskrevet (Tsing, 2015), kan prekære arbejdsforhold godt være attraktivt for bestemte grupper af lønarbejdere. Blandt de yngre generationer er der mange, der søger mere løse tilknytninger til arbejdsmarkedet. Hvis denne tendens fortsætter, kan gruppen af freelancere, småentreprenører og deltidsansatte seniorer muligvis vokse, og denne pensionsårsag kan således blive stigende i fremtiden. Perioden med pensionsudbetaling bliver en midlertidig pause, inden man søger videre i næste job.

4.2 Mønster 1b: Ønsket om et friere (arbejds)liv

En anden hyppig pensionsårsag i materialet synes udbredt blandt en anden arbejdstagergruppe. De deltagere med de mest stabile karrierejobs er gået på pension, fordi de ønskede mere frihed og ofte havde oplevet at bruge for meget tid og energi på deres jobs. For dem bliver pensionen en måde at få et pusterum og til at reorientere sig. De er ikke altid på forhånd klar over, om de skal vende tilbage på arbejdsmarkedet, men de forholder sig åbent til det.

Thomas er 70 år og har igennem de sidste mange år af sit arbejdsliv haft lederstillinger i en større offentlig institution. Han havde mange folk under sig, arbejdede meget og havde meget ansvar. Der var 200 daglige mails, lange dage og en ledelse, der pressede på. Under Covid-19 tog det til, og han havde arbejdsdage fra 7-21. Han bestemte sig for at gå fra, når han nåede folkepensionsalderen. Han blev 66,5 i 2021 og kunne så gå på folkepension. Han adviserede ledelsen i god tid, og de snakkede om, at han skulle have noget konsulentarbejde på nogle af hans projekter. Det ville han i udgangspunktet gerne, men som det nærmede sig, kunne han godt mærke, at det ikke var ideelt. Han var bange for, at hans tidligere medarbejdere stadig ville se ham som deres leder, og han var også lidt træt af nogle ting i organisationen. Der gik også lidt rygter om nogle kommende omstruktureringer, der ville skabe meget kaos.

Så han endte i stedet med at stoppe helt. Han ville have mere tid til børnebørnene og friheden til at vælge, hvad han ville lave. Han ville bygge et anneks i sommerhuset og måske på sigt arbejde lidt frivilligt. Den indledende eufori var skøn og fri, men også lidt ambivalent.

Først var det den der eufori, at man er fri fra at stå op, og man kan tage på ferie, og man kan lave alt muligt. Det er jo nogle gode måneder der, hvor man lever på det der, alt er lyst og godt, og man har god tid til alt, og kan nå det, man har lyst til. Men den der tanke om en hverdag, jeg har hele tiden vidst, at det skulle jeg have, at der skulle være en struktur i det. Det der med bare at have fri, det bliver man hurtigt træt af. (Thomas, 70 år)

Thomas begyndte at spørge sig selv, hvem man er, når man ikke arbejder. Han havde altid identificeret sig meget med sit arbejde og sin arbejdsplads. Han havde brug for fællesskab og struktur. Det skulle ikke være ved.

En lignende pensionshistorie findes hos Svend. Han er uddannet matematiker, 77 år og arbejder fuld tid (som den eneste blandt deltagerne). Han gik oprindeligt på pension som 67,5-årig efter 37 år i samme IT-firma med fire forskellige stillinger. At han har haft fire vidt forskellige stillinger, mener han selv er en central faktor for, at han har kunne genopfinde sig selv igen efter folkepensionsalderen. Det og så at han

sørger for at holde sig i form og lever sundt. Han lod sig ikke pensionere, fordi han ville stoppe med at arbejde, men fordi han ville prøve noget nyt. Pensioneringen blev en mulighed for det.

For deltageren Helene virkede pensioneringen som det, der bedst kunne betale sig. Som 63-årig havde hun været 41 år ved politiet og havde opnået højeste tjenestemandspension. I de sidste 16 år var hun på 24 timer, da hun besad en politisk post ved siden af jobbet. Hun ville tjene nogenlunde det samme som pensionist. Så hun tabte faktisk penge på at skulle køre på arbejde hver dag, og trafikken stressede hende. Ligeledes gjorde parkeringssituationen inde i byen, hvor politigården havde for få pladser, og det var alles kamp mod alle. Hun havde aldrig troet, at hun skulle blive 41 år det samme sted, og ville gerne prøve noget nyt. Og fordi de har så gode pensionsforhold i politiet, er det ifølge Helene kutyme at stoppe i starten af 60'erne og så søge nye udfordringer.

Hun har identificeret sig med sit job og troede, at det ville blive svært at stoppe, men det har været en lettelse. Hun orkede ikke rigtig endnu en ny leder, som skulle til at starte, og som hun af erfaring vidste, ville medføre en masse forandringer. Det gad hun ikke igen. Barnebarnet bor tæt på og skal ofte passes på grund af forældrenes skiftende arbejdstider, og det trak også i hende. Og så trængte hun til en ny udfordring.

I nogle tilfælde handler denne pensionsårsag også om mistrivsel på arbejdspladsen grundet kolleger eller ledelse. 70-årige Hanne er uddannet farmaceut og har haft flere direktørposter i medicinalbranchen. Som 62-årig blev hun fyret, da firmaet, hun var ansat i, blev solgt. Hun fik et job i modeindustrien og nød at bruge sine evner i nye sammenhænge. Men da tonen i firmaet var hård, og hun ikke havde økonomiske problemer, valgte hun at trække sig som 65-årig. Hun var blevet for gammel til at ville acceptere en ubehagelig tone og gik uden at have en plan for, hvad hun skulle lave. Nu skulle hun være fri i en periode.

Blandt deltagerne er der således en del, der ser pensioneringen som en mulighed for et frirum. Det er ikke givet, at det bliver permanent, men det er en mulighed for at stoppe op og reorientere sig. For dem har arbejdet typisk været en stor del af deres identitet, og de har lagt mange timer på arbejdspladsen og taget meget ansvar. Det vil de ikke mere, men de vil heller ikke nødvendigvis stoppe med at arbejde helt.

4.3 Mønster 1c: Krisen

For nogle af deltagerne var pensioneringen en del af en personlig og/eller samfundsmæssig krise. Pensioneringen var ikke noget, de havde planlagt, men

omstændigheder gjorde, at de endte med at trække sig tilbage. Når krisen er overstået, kan pensionsårsagen være forsvundet, og det kan derfor være en mulighed at vende tilbage på arbejdsmarkedet.

Elise er 71 år. Hun har gennem årene taget flere uddannelser, men overvejende arbejdet som journalist. Hun har haft et arbejdsliv som freelancer med projektansættelser og løse opgaver for skiftende arbejdsgivere samt periodevis arbejdsløshed. Efter en stresssygemelding, da hun var i sine 50'ere, blev hendes tilknytning til arbejdsmarkedet yderligere begrænset, idet hun som freelancer ikke havde en arbejdsplads at vende tilbage til som raskmeldt. I stedet videreuddannede hun sig med en mastergrad inden for sit felt. Hun opnåede tidsbegrænsede ansættelser på baggrund af sine ny erhvervede kompetencer, men ikke i et omfang, så hun kunne bevare dagpengereetten.

For at bevare sin ret til efterløn søgte hun derfor inden for seniorjob-ordningen ansættelse i sin hjemkommune, men hvor hun havde håbet, at hendes kommunikationsfaglige viden ville være efterspurgt og værdsat i det kommunale regi, oplevede hun i stedet, at den kommunale arbejdsplads kun i ringe grad kunne finde anvendelse for den og hendes øvrige kompetencer. Det fandt hun frustrerende, eftersom kommunens brugerundersøgelser viste, at der var behov for forbedring på det kommunikative område. De svære år på arbejdsmarkedet blev forværret af en række personlige kriser med flere dødsfald i den nærmeste familie og skilsmisse, samtidig med at hun gik på efterløn. Hun brugte de følgende år på at komme sig, finde et nyt sted at bo og etablere en ny hverdag. Så gik hun på folkepension, og et halvt år efter kom Covid-19. Nu var hun klar til noget nyt. 10 års kriser skulle renses væk.

For Mona er historien en anden. Her udgør Covid-19 selve krisen. Hun er 70 år og var oprindelig uddannet sygehjælper, men har arbejdet hele sit arbejdsliv inden for marketing- og kommunikationsbranchen. Da hun var 65 år, blev hun opfordret til at lave sit eget firma, hvor hun skulle arrangere en branchemesse. Hun oprettede CVR-nummer i januar 2020, og 2 måneder efter blev landet lukket ned på grund af Covid-19. Der var et halvt år til konferencen, men som den nærmede sig, gav hun op og lukkede firmaet.

Hun havde tænkt firmaet som et slags overgangsjob inden pensioneringen, hvor hun kunne få frihed og fleksibilitet, arbejde fra sit sommerhus og få tid til børnebørnene, som hun kunne ane var på vej. Men hun var ikke klar til at gå på pension og søgte job som poder. Hun fik det med det samme og var lidt overrasket over det. I 3 år arbejdede hun som poder 30 timer om ugen. Hun var timeansat, ligesom alle de andre, så de kunne hurtigt opsiges, når der ikke var brug for podning mere. I februar 2023 skulle ingen længere podes, og hun stod som 68-årig uden et job og gik på pension. Hun havde ikke rigtig gjort sig tanker om, hvad der nu skulle ske. Hun

ser sig selv som en aktiv og bidragende person og kunne ikke rigtig identificere sig som pensionist.

Der var der nogen, der sagde, at nu er du blevet folkepensionist. Men i princippet vil jeg gerne arbejde, kan jeg huske, at jeg sagde (...) Så jeg har ikke tænkt, at nu er jeg pensionist. Som nogen måske gør. (Mona, 70 år)

Som Elises og Monas historier illustrerer, er det både personlige og samfundsmæssige kriser, der kan føre til pensionering. Men kriser varer ikke nødvendigvis ved. De kan føre til forandring og udvikling, som i nogle tilfælde leder til tilbagevenden på arbejdsmarkedet. Det kan fx også være i tilfælde, hvor man har været syg, men er blevet rask, eller hvor man har taget sig af en forælder eller en livspartner under sygdom, men vedkommende er blevet rask eller er gået bort. En livspartners pludselige død kan også føre til tilbagevenden, hvis tid og indhold med livspartneren har været en central årsag til pensionering.

5 Fase 2: Årsager til tilbagevenden

Lige som der er mange årsager til pensionering, er der mange forskellige årsager og veje til at vende tilbage på arbejdsmarkedet. Som beskrevet i den indledende litteraturgennemgang, er tilbagevendingsårsager sparsomt undersøgt, men en del tyder på, at i de europæiske – og herunder måske i særlig grad i de skandinaviske – velfærdsstater, er det ofte et livsstilsvalg snarere end et rent økonomisk valg. Hvis man gerne vil fremme tilbagevenden, er det vigtigt at forstå de dynamikker, der ligger til grund herfor. De mest udbredte årsager i den danske undersøgelse (Larsen et al., 2012) var 'anden grund' (41 %), 'et godt jobtilbud' (29 %) og 'ingen speciel grund' (19 %). Hvad 'anden grund' og 'ingen speciel grund' kan dække over, er det en af ambitionerne at belyse med denne analyse.

I samplingen til denne undersøgelse forsøgte jeg at dække de forskellige kendte tilbagevendelsesårsager, såsom en ny livssituation (fx at man er blevet enlig eller rask eller har fået økonomiske problemer), et jobtilbud eller en oplevet mangel ved pensionisttilværelsen. Rekrutteringen og den efterfølgende analyse har bekræftet 2012-rapporten i, at årsagerne sjældent lader sig reducere til en faktor alene, såsom fx bedre helbred, problemer med at få tiden til at gå eller økonomi. Når så mange i 2012-rapporten svarer 'anden grund' eller 'ingen speciel grund', hænger det sandsynligvis sammen med, at årsagerne er komplekse.

På baggrund af interviewene og den eksisterende litteratur har jeg fundet tre overordnede tilbagevendelsesmønstre:

- Et fortsat kludetæppe af jobs
- En del af personlig og faglig udvikling
- En oplevet mangel ved pensionisttilværelsen.

Som i mønstrene vedrørende tilbagetrækningsårsager er det vigtigt at pointere, at de tre mønstre godt kan være overlappende og sammenhængende. En del af deltagerne har således træk af flere af mønstrene. Ligeledes rummer de tre mønstre mange forskellige nuancer, som jeg vil uddybe nedenfor. Som beskrevet under fase 1, bliver tilbagetrækningsårsager ofte kategoriseret som enten push eller pull – altså om man bliver skubbet eller trukket på pension. Man kan argumentere for, at der også i tilbagevendelsesmønstrene er tale om en form for omvendte push-faktorer, der skubber en væk fra pensionen (en oplevet mangel ved pensionisttilværelsen), og

en form for omvendte pull-faktorer, hvor man trækkes tilbage på arbejdsmarkedet (en del af personlig og faglig udvikling).

5.1 Mønster 2a: Et fortsat kludetæppe af jobs

Jarl, som jeg beskrev under mønster 1a, har haft en fortid inden for IT-branchen og boet i mange år i Sverige. Da han både havde arbejdet i Sverige og Danmark, fik han delt pension fra begge lande, som endte i lidt over 100 % pension. Han kunne klare sig fint i sit lejede landhus, men efter halvandet år blev lovgivningen ændret i Sverige, så man nu skulle være bosat der for at få pension derfra. Halvdelen af hans indtægt røg med et pennestrøg. Han måtte op på hesten igen.

Han havde hele tiden haft en lille biindtægt på 2.000 kr. månedligt for noget IT-hjælp, men kunne ellers ikke finde jobs inden for sin branche. Han har fået job som handicapledsager, og med sit IT-job og sin halve danske pension derudover får han enderne til at mødes. Hans tilbagevenden er således både foranlediget af et økonomisk behov og er en fortsættelse af det kludetæppe af småjobs, han har haft igennem den anden del af hans arbejdsliv, efter at han stoppede i de store firmaer og i stedet blev selvstændig med mindre opgaver. På den måde er pensionen blevet et supplement til hans kludetæppe. Det er dog ikke alle deltagerne, der falder inden for dette mønster, som har levet prekære arbejdsliv.

73-årige Morten har ligesom Jarl en stor karriere bag sig. Da jeg starter interviewet med at spørge, hvem han er, fortæller han længe om sit arbejdsliv begyndende med hans tid som kontorelev. Han har arbejdet sig op i mange år inden for samme firma og blev hurtigt afdelingschef og i løbet af årene i større og større afdelinger. Han har voksne børn, men de fylder ikke meget i hans historie, ligesom at andre interesser end arbejde virker fraværende.

Da han havde 20-års jubilæum i koncernen, skulle han videre, og han har i de sidste 20 år af sit arbejdsliv haft jobs som udviklingskonsulent, konfliktmægler og skoleleder. Som 62-årig gik han på efterløn for at restaurere hus. Derefter blev han frivillig i en mindre erhvervsforening, som han blev formand for, og endte med at være meget engageret. Så blev han altnuligmand i den lokale sportsklub, men det tog om sig og blev til sidst for mange timer. I stedet sidder han nu i fire bestyrelser, er blevet interviewer for en analysevirksomhed i vinterhalvåret og er guide på et lokalt turiststed i sommerhalvåret.

Den røde tråd i Mortens arbejdsliv er det sociale, og det er fortsat ind i hans seneste småjobs. Han nyder det sociale og er ikke vendt tilbage til arbejdsmarkedet på grund af økonomien. Han har svært ved at sidde stille, og også derfor var

pensioneringen ikke noget for ham. Han snuste lidt til stilheden, da han gik og restaurerede hus, men synes, der var masser af ting, der fortsat skulle prøves. Han forestiller sig at fortsætte med at arbejde mange år endnu, så længe det er fleksibelt og frit, hvor meget han skal arbejde. Selvom han ikke identificerer sig som hverken bestyrelsesmedlem eller interviewer, er selve det at arbejde en del af identiteten, og den er han ikke klar til at give fra sig.

Som Jarls og Mortens historier illustrerer, kan tilbagevenden til arbejdslivet godt bestå af et kludetæppe af jobs, som ofte er en fortsættelse af deres måde at være i arbejdslivet på eller en fortsættelse af deres måde at være i den sidste del af arbejdslivet på, efter at have lagt karrierejobbet bag sig. For Jarl er kludetæppet delvist økonomisk motiveret, mens det for Morten nærmere handler om en arbejdsidentitet, han ikke vil lægge fra sig. Denne tilbagevendelsesårsag bærer kendetegn af et prekært arbejdsliv, men det er ikke i alle tilfælde, at prekariteten er et påtvunget vilkår. I Mortens tilfælde virker det snarere som et tilvalg, der skyldes, at han ikke vil forpligte sig og har foretrukket løse ansættelsesforhold i den sidste del af sit arbejdsliv.

Kludetæppet minder om, hvad man i Sverige kalder 'mångsyssleri', hvor man gennem mange forskellige småjobs skaber sig en indkomst. I Sverige er dette fænomen mest udbredt på landet, hvor man fx erhverver sig lidt i turisthvervet, tjener lidt penge på rengøring, sælger lidt keramik og derudover har nogle timer som handicappedhjælper. Fænomenet er ikke begrænset til seniorer og pensionister, og der findes ikke danske studier, der undersøger, i hvor stort omfang fænomenet er udbredt blandt pensionister.

5.2 Mønster 2b: En del af personlig og faglig udvikling

Da Thomas (se 1b) trak sig tilbage fra sit lederjob i en større offentlig institution, skulle han først og fremmest bygge et anneks i sommerhuset. Men han var åben over for, om der skulle ske noget andet på sigt. Den indledende eufori var skøn og fri, men også lidt ambivalent. For hvem er man, når man ikke arbejder, når man altid har arbejdet så meget som ham? Han havde altid identificeret sig meget med sit arbejde og sin arbejdsplads og udviklet sig derigennem. Han savnede fortsat udvikling og det fællesskab. Så da en gammel ven, der havde et mindre forlag, spurgte, om ikke han ville have et job, var han interesseret. Vennen syntes, det var en skam, at al Thomas' erfaring og kompetence skulle gå til spilde med hans pensionering, og Thomas lod sig velvilligt overtale. Forlagsbranchen var en ny udfordring og en mulighed for at udvikle sig, men samtidig bruge hans eksisterende kompetencer.

Deltageren Svend (se 1b) havde egentlig ikke tænkt sig helt at gå på pension. Han ville prøve noget nyt, så nogle måneder efter pensioneringen blev han freelancer for nogle tidligere kolleger, der havde startet deres eget firma. Han havde i perioder meget at lave, og det kørte sådan i ca. 5 år. Men da Covid-19 kom, gik det i stå. Som freelancer var han let at skille sig af med. Han brugte et par år hjemme og nød det i starten. Men efter et halvt år var det kedeligt, selvom han også nød at have mere tid med konen og børnebørnene. Han manglede også den daglige stimulering og sociale kontakt og var bange for at gå i stå, som han kan se hos mange af sine jævnaldrende, der er holdt op med at arbejde.

Det er enormt hyggeligt det første halve år ikke at skulle op til noget, men så synes man, at det bliver mindre sjovt (...). Jeg har også observeret mine tidligere kolleger, venner osv. Jeg kan se, at hvis de ikke har noget, der trykker dem lidt, så går den altså [pruttelyd, mens han peger nedad med tommelfingeren]. Hvis du gør det i 3 år, så kan du se det på folk og mærke det på folk. Og så er det sku svært at komme tilbage, hvis du ligesom går helt i stå. Og du står op klokken halv ni, og så sidder du og kigger på TV2 News. Man kan mærke det på folk, og det havde jeg ikke lyst til. Hvis jeg holder i 25 år mere, er det jo ikke sådan, det skal være. (Svend, 77 år)

For ham er arbejdet fortsat udvikling, og pensioneringen virker som afvikling. Så da Covid-19 var overstået, gik han i gang med at søge jobs i starten af sine 70'ere.

Han fik ikke svar på stillingerne og syntes, det virkede aldersdiskriminerende, men gik i stedet gang med at bruge sit netværk. Gennem tidligere kolleger fik han et job i et andet IT-firma på 80 % tid. Efter et års tid spurgte de ham, om han ville gå op på fuld tid, og det takkede han ja til. Han har meget kundekontakt, og så længe kunderne er glade, fortsætter han.

Deltageren Elise (se 1c) brugte årene på efterløn til at komme sig oven på en række personlige tab som skilsmisse og dødsfald. Først da hun blev folkepensionist, gik hun i gang med at færdigskrive en bog, hun var begyndt på adskillige år tidligere. Ikke mindst tiden med Corona og nedlukninger i samfundet gav en god arbejdsro til det kreative.

Efter 3 års arbejde blev bogen antaget af et forlag og året efter udgivet. Hele den proces har for Elise betydet en ny situation med stor arbejdsglæde og tilfredshed. Også mødet med læsere rundt omkring ved arrangementer og de tilbagemeldinger, hun har fået og stadig får på mails, har haft stor betydning. Det samme har det, at hun har kunnet vise sig selv og sine voksne børn, at hun igen kunne "lykkes". At de kommer til hendes bogarrangementer og får et nyt syn på deres mor, er en del af hendes drivkraft. Forfatterskabet giver en retning og en mening, og hun er godt i gang med forberedelserne til bog nummer to.

Thomas, Svend og Elise udlever meget forskellige arbejdsliv, men de er alle tre motiverede af personlig og faglig udvikling. Pensioneringen gav dem associationer til afvikling, og de vil hellere udvikle sig.

De giver således alle tre udtryk for, at der er ting ved pensionen, de ikke bryder sig om, og som de ikke vil identificere sig med. Men mere end fravalget af pensionen, er der en udviklingstrang, der trækker i dem. Det drejer sig mere om pull end push.

5.3 Mønster 2c: En oplevet mangel ved pensionisttilværelsen

Hvor de to andre tilbagevendelsesmønstre er karakteriseret ved en kontinuitet i arbejdsmodus (kludetæppe og udvikling) og et aktivt tilvalg af arbejdet, er dette mønster primært karakteriseret ved et fravalg af pensionisttilværelsen. Der er dog også visse overlap mellem 2b og 2c, idet en del af de beskrevne deltagere under 2b også fravalgte pensionisttilværelsen for ikke at føle sig i gang med en afviklingsproces.

Deltageren Hanne (se 1b) havde solgt sin afdøde mands firma og havde selv en god pensionsopsparing og havde derfor ingen økonomiske vanskeligheder. Hun begyndte at engagere sig i en forening, der investerede i start ups. Men hun brugte kun et par dage på det om måneden, og hun begyndte at kede sig. Hun syntes, at hun var ved at gå i stå, og oplevede, at hendes sprog blev dårligere. Hun brugte meget tid alene og begyndte at tale til sig selv. Der var for meget stilstand. Og hun savnede at bidrage med et eller andet. Hun er oprindeligt uddannet som farmaceut, men havde ikke arbejdet på et apotek siden uddannelsen. Da hun så et job som opfylder på et apotek, var der noget, der trak i hende, men fristen var overskredet. Hun søgte alligevel. Jobbet var besat, men chefen ringede og ville tale med hende om at bruge sine evner som farmaceut i stedet for bare at være opfylder. Så nu arbejder hun som farmaceut to gange om ugen. Det nyder hun og kunne godt forestille sig at fortsætte lang tid, men planlægger ikke fremadrettet. Det har hun aldrig gjort.

Deltageren Mona (1c) stod som 68-årig efter Covid-19 og var arbejdsløs, da der ikke længere var brug for podere. Hun gik på pension, da hun tænkte, at det er vel det, man gør, når man er arbejdsløs som 68-årig. Hun havde ikke rigtig gjort sig tanker om, hvad der nu skulle ske. Hun ser sig selv som en aktiv og bidragende person og kunne ikke rigtig identificere sig som pensionist. Hun trænede dagligt, men var færdig med sit daglige program omkring middagstid. Hun begyndte at kede sig, og selvom det var dejligt at have mere tid til børnebørnene, føltes hverdagen tom. Der manglede fællesskab. Hun savnede at holde sig i gang og havde talt med sin tidligere leder om, at hun godt måtte sige til, hvis der var noget til hende i kommunens sundhedsafdeling. Efter ca. 10 måneder på pension blev hun kontaktet. Hendes

tidligere leder ringede og spurgte, om hun ville være med til at lave vikarskema blandt plejepersonalet. Det var hun meget klar på og taknemmelig for.

Deltageren Elmer havde erhvervet sig som fotograf gennem den anden halvdel af sit arbejdsliv, men teknologien gjorde, at der var brug for færre fotografer. Han gik fra at være fastansat til at være freelance på en af landets store TV-stationer. Selvom han i de sidste 10 år af sit arbejdsliv havde mange freelance-opgaver, blev der længere og længere imellem dem. Til sidst blev han ledig. Han gik til jobsamtaler, men fik ikke jobs, ud over enkelte freelance-opgaver. Efter 4 år på dagpenge suppleret med efterløn trak han sig tilbage.

Han havde tanker om, at han gerne ville gøre noget. Han sad derhjemme og tænkte, at han ikke var færdig på arbejdsmarkedet. Han havde et par fotoopgaver i ny og næ, men det føltes lidt meningsløst bare at gå rundt, og han savnede også et arbejdsfællesskab. Da han havde været jobsøgende, var det primært som fotograf, men nu blev han mere åben, selvom han ikke længere søgte aktivt.

Han var en passioneret Mercedes-ejer og var kommet igennem mange år hos en af byens bilværksteder, som var kendt for sine Mercedes'er. Han var en god kunde og havde lange snakke med medarbejderne om biler. Han havde ikke tænkt det som en mulighed, men en dag spurgte de, om det var noget for ham at blive chauffør. Når en kunde havde købt en ny bil, skulle den køres ud til dem, og de havde behov for en ekstra chauffør i den lille gruppe på i alt seks chauffører. Han mener selv, at han fik jobbet, fordi han var fornuftig at snakke med og tillidsvækkende. De havde god kemi og kunne mærke, at han kunne blive en del af deres arbejdsfællesskab. Og så kunne han træde til med kort varsel, når kunderne skulle have deres nye biler. Det er et klassisk pensionistjob med rimelige arbejdsforhold, siger han, og han nyder arbejdsfællesskabet.

For andre deltagere er manglen ved pensionisttilværelsen mere økonomisk. Annelise havde masser af jern i ilden gennem sit frivillige engagement, men hun havde ikke råd til at opretholde sin ønskede levestandard, og supplerer derfor sin pension med lidt arbejde 10-20 timer om måneden, som hun får gennem et seniorvikarbureau.

Deltagerne med denne tilbagevendelsesårsag beskriver forskellige slags mangler ved pensionisttilværelsen. De savner ofte et arbejdsfællesskab, og mange beskriver også, hvordan de oplever en manglende mening, og at det er svært at holde sig godt i gang som pensionist. De frygter at sygne hen og kan have svært ved at få tiden til at gå. For denne gruppe virker det til, at et jobtilbud kan være afgørende for, om man vender tilbage på arbejdsmarkedet. Hverken Mona, Hanne eller Elmer har aktivt søgt deres job, men lagt en føler ud (Mona), fået tilbudt et andet job end det, man søgte (Hanne), eller har fået et tilbud ud af det blå (Elmer). Som det også er beskrevet i litteraturen, er et jobtilbud i sig selv en udbredt tilbagevendelsesårsag.

Dette bekræftes også af telefonrundspørgen, hvor flere arbejdsgivere peger på fortsat kontakt til pensionerede medarbejdere og/eller opsøgning af specifikke pensionister som en rekrutteringsstrategi. Ifølge deltagerne i dette studie tyder det på, at det er særligt udbredt blandt folk, der oplever en mangel ved pensionisttilværelsen, mens personerne med andre tilbagevendelsesårsager selv er mere aktivt opsøgende.

6 Fase 3: Ansættelsestyper og tilknytningsmønstre

Hvor kapitel 2 omhandlede, hvorfor man vender tilbage til arbejde efter pension, fokuserer dette kapitel på, hvorfor man bliver ved med at arbejde, når man er vendt tilbage.

Deltagerne dækker over et bredt spektrum af ansættelsesformer. Der er både vikarer, freelancere, selvstændige, løstansatte og fastansatte på deltid og fuldtid i materialet. Kun en enkelt har direkte fortsat sit karrierespor (Svend), andre har fundet tilbage til at bruge kompetencer fra deres oprindelige uddannelser (Mona og Hanne), mens de fleste har foretaget sporskifter i forbindelse med deres tilbagevenden. I de tilfælde har de dog i større eller mindre grad benyttet sig af kompetencer og erfaringer fra deres karrierejobs. For eksempel bruger Jarl sine menneskekundskaber fra sit tidligere job som leder og partner i sit job som handicapmedhjælper, Morten bruger sin ledelsesbaggrund til sine bestyrelsesposter, og Thomas bruger sin erfaring med projektansøgninger til at hjælpe med at skrive fondsansøgninger for forlagets forfattere.

I modsætning til de andre faser er der nogle meget tydelige og generelle fællesmønstre i forhold til de tilbagevendtes jobpræferencer. Dette kapitel vil derfor ikke udelukkende fokusere på de forskellige mønstre, men i lige så høj grad beskrive fællestrækkene. Dog er der nogle forskellige tilknytningsmønstre, som beskrives i det følgende.

6.1 Mønster 3a: Økonomisk tilknytning

For de fleste deltagere spiller økonomien en underordnet rolle for at fortsætte med at arbejde. Dette er i tråd med fund fra de få andre studier om tilbagevenden i europæiske velfærdsstater. Det er ofte ressourcestærke ældre, der tilbagevender, hvilket kan betyde, at tilbagevenden er med til at øge uligheden i samfundet (Platts & Glaser, 2025).

For Jarl (se 1a og 2a) spiller økonomien en vigtig rolle for hans fortsættelse af arbejdslivet, fordi han ikke får fuld folkepension grundet hans mange år i Sverige. Som løsansat handicapmedhjælper har han hver klient 15 timer om måneden. Han har haft fem klienter i noget tid, men den ene er lige død, så nu håber han på snart at få en ny. Selvom det primært er en økonomisk nødvendighed, nyder han jobbet, hvor han kommer rundt med klienterne til en masse kulturelle arrangementer, tager

på ture og får gået en masse. Han holder sig i gang igennem det og nyder at have med mennesker at gøre. Med det, den halve folkepension og hans IT-job ved siden af, kan han klare sig fint. Men det er ikke, som han havde forestillet sig det, da han var på toppen af reklamebranchen. Han har desuden lidt helbredsproblemer og regner ikke med at kunne klare jobbet mere end 5 år endnu. Hans søn tjener heldigvis gode penge, og de har snakket om et omvendt forældrekøb, så Jarl kan få en lejlighed i byen, når han ikke kan klare sig selv længere.

Også Annelise (se 1a) fortsætter med at arbejde af økonomiske årsager. Hun er meget engageret i at lave podcasts og i en lokal aktivistgruppe, men hun arbejder også 10-20 timer om måneden i lufthavnen igennem et seniorvikarbureau. Hvis togbroen over Øresund fx lukkes, skal hun ud og hjælpe folk med at komme over sundet i busser. Eller hun skal stå nede på togperronerne i lufthavnen og hjælpe folk. Det kan også være planlagte vagter ved planlagte lukninger. Det er hårdt arbejde, men hun trives med det og vil gerne fortsætte længe. Hun oplever, hun kan bruge sine menneskekundskaber fra et langt liv som underviser, når hun står med folk, der paniker over at misse deres fly. Men hun kunne godt tænke sig nogle bedre arbejdsforhold og en bedre lovning på, hvor mange timer hun kan få. Hun var ved at blive en fattig pensionist, men vandt så et større beløb i klasselotteriet, hvilket har lukket hulerne og gjort, at hun kan klare sig fint 10 år endnu, så længe hun supplerer med deltidsjobbet.

For de andre deltagere spiller økonomien en mindre rolle i deres fortsatte tilknytning. De er alle gået markant ned i timeløn i forhold til deres karrierejobs, og det har de fleste af dem det helt fint med. De har til gengæld fået mindre ansvar og mere fleksibilitet. Men lønnen spiller fortsat en rolle. Den er en vigtig anerkendelse for deres arbejde, og det adskiller det fra de mange frivillige timer, som mange af dem også lægger. Samtidig gør lønnen, at de kan strække deres opsparinger længere eller ikke har igangsat udbetaling af deres arbejdsmarkedspension, og at de fx kan tage på rejser, give større gaver eller købe dyrt udstyr til deres hobbyer. Men det er ikke økonomien, der er den primære tilbagevendelses- og tilknytningsårsag for dem.

Dette er i tråd med internationale undersøgelser, men det bør samtidig nævnes, at der også i Danmark er folkepensionister i en prekær situation, som ønsker tilbagevenden og fortsat tilknytning grundet økonomien. At de ikke er udbredte i denne undersøgelse, kan skyldes rekrutteringsstrategi og de få deltagere.

6.2 Mønster 3b: Fællesskabsbaseret tilknytning

Mange af deltagerne fremhæver arbejdsfællesskabet som en central del af deres fortsatte tilknytning. De var ikke nødvendigvis ensomme som pensionister, men de savnede at være en del af et aktivt arbejdsfællesskab, som kunne give anerkendelse, socialt samvær og en rytme i hverdagen.

For eksempel hjælper Thomas (se 1b og 2b) forlaget og deres forfattere med at søge fonde. Han er ikke ansat, men oprettede et CVR-nummer, og er der som freelancekonsulent 14-15 timer om ugen. Fleksibiliteten er meget vigtig for ham. Han kan selv lægge sine dage, som han vil, og ingen kommenterer på det. Han er vant til at besvare mails løbende og har intet imod det. Kollegaskabet er meget vigtigt, så han kommer ind, selvom meget af hans arbejde kunne gøres hjemmefra. Og så er anerkendelsen vigtig. At han oplever, at han har succes med det, og at hans succes er meget målbar og synlig. Og så er det sjovt med bogreceptioner og kendte forfattere, der kender ham og snakker med ham. Han ved ikke, hvor længe han fortsætter, men gør det, så længe det er sjovt. Helbredet har det fint, og han gør det ikke for økonomien. Han synes, det er ret let i forhold til hans tidligere job. Forfatterne er meget glade for hans hjælp og har forøget forlagets fondsmidler markant.

Svend (se 1b og 2b) nyder arbejdet. Det er vigtigt for ham med gode kolleger og en god arbejdsplads. Og så nyder han, at han altid kan stoppe, hvis han synes, der er problemer, eller han bliver dårligt behandlet. Han gør det ikke for økonomien, men for at holde sig i gang og for det kollegiale fællesskab. Det er vigtigt for ham med fleksibilitet, så han fx kan tage hjemmearbejdsdage 1-2 dage om ugen, fx når hele dagen skal gå med online-møder. Men han sørger for at komme meget på kontoret, selvom det ikke er et krav. Han ved ikke, hvor længe han fortsætter. Han gør det, så længe det er sjovt, og så længe at kunderne er glade for ham. Han vil behandles på lige fod med alle andre, og hvis han får fornemmelsen af at blive særbehandlet, forlader han jobbet.

6.3 Mønster 3c: Meningsbaseret tilknytning

Mange af deltagerne oplevede, at de havde svært ved at holde sig i gang i perioden på pension. De havde som regel en masse fritidsaktiviteter, men syntes alligevel ikke, at det var det samme. Nogle af dem oplevede også, at meningen var svær at finde, efter at de hele livet havde identificeret sig med arbejde og/eller forældreskab.

Hanne (se 1b) nyder at have noget at stå op til de to gange om ugen, hun er på apoteket. Og hun nyder den ugerytme, hun får ud af det. Selvom lønnen ikke er

den, hun har været vant til, er hun tilfreds, da det er en præmis for jobbet. Hun er heldig, at hun egentlig ikke rigtig brug for den. Men det giver mere mening for hende, end frivilligt arbejde gør. Hun tror dog, at hun ville arbejde frivilligt, hvis hun en dag stopper på apoteket. Hun kunne ikke forestille sig at søge nyt job, men nok mest, fordi hun tror, at hun ikke ville have en chance.

Hun nyder også, at hun føler, hun bidrager med noget. De yngre kolleger er ofte bedre til det rent farmaceutiske og kan huske alt omkring produkterne. Der spørger hun gerne dem til råds og har det helt fint med det. Hun er til gengæld god til at bevare roen, når der er mange kunder i butikken, eller når kunderne hidser sig op, hvilket de tit gør, hvis de ikke kan få den medicin, de vil have. Hun kan også mærke, at kunderne ikke overfuser hende på samme måde, som de gør med hendes yngre kolleger. Hun er god til at bevare overblikket og skabe trivsel og optræder gerne som en slags uformel mentor for de unge kolleger, der overvejer fremtiden og deres veje på arbejdsmarkedet. Hun kan godt synes, det er lidt irriterende, at hun er så bundet på grund af jobbet. Nogle gange vil hun bare gerne i sommerhuset i stedet. Men det betyder mere for hende at holde sig i gang, og det er meningsfuldt at overdrage sin viden og ro og at hjælpe mennesker med deres medicin.

Elises nye status som forfatter har givet hende en tro på sig selv. Hun havde noget at bevise over for sig selv og sine børn efter et omskifteligt arbejdsliv. Forfatterskabet giver en retning og en mening, og hun er allerede i gang med at lave de indledende undersøgelser til en ny bog. Sideløbende har der været meget arbejde med foredrag og promovering på sociale medier af hendes første bog. Men det vigtige for hende er, at hun finder mening og identitet gennem sit forfatterskab.

6.4 Generelt tilknytningsmønster for de tilbagevendte

På tværs af de tre tilknytningsmønstre er der nogle fællestræk, som i de fleste tilfælde vejer tungere end ovenstående. I disse år tales meget om fastholdelse og tilknytning af seniorer, men fokus har hidtil ikke været på, hvordan de tilbagevendte fastholdes. Med hensyn til fastholdelse inden pensionering peges der ofte på, at faktorer såsom fleksibilitet, indflydelse på arbejdsforhold, godt helbred, mening i arbejdslivet, udviklingsmuligheder og anerkendelse er centrale (Andersen et al., 2024).

Materialet fra denne undersøgelse tyder på, at nogle af de samme faktorer gør sig gældende for fortsat tilknytning af de tilbagevendte, men at deres præferencer især centrerer sig om åbenhed, fleksibilitet og holden sig i gang. De ønsker ikke, at deres tilbagevendende skal stå i vejen for deres frihed som pensionister. Dette gør også, at

arbejdet i høj grad er lystbetonet, og de kontrasterer ofte dette til deres tidligere arbejdsliv, som føltes mere pligtbetonet.

6.4.1 Åbenhed

Kun få af deltagerne har en idé om en slutdato for deres arbejdsmarkedstilknytning. Nogle taler om et stop om 1, 2 eller 5 år, mens andre ikke har en idé om, hvornår de vil stoppe.

For Jarl og Annelise, som primært arbejder af økonomiske årsager, er deres fortsatte tilknytning afhængig af, hvornår de kan klare sig uden lønnen, og hvor længe de kan holde til at fortsætte. Jarl mener, det er 5 år, før han kan klare sig via sønnens omvendte forældrekøb, mens Annelise har 10 år endnu med en OK økonomi, så længe hun også arbejder.

Thomas overvejer at stoppe, når hans chef, som i forvejen var hans ven, har overdraget forlaget til sin efterfølger. Men hvis overdragelsen sker snart, er han nok ikke klar endnu. Han ved, det er hans sidste job, og helbredet har det fint, så måske han bliver ved en del år endnu. Men han ved også, at hans ansættelsesform som freelancer er meget fri fra begge sider, så hvis der pludselig opstår ting, han ikke bryder sig om, føler han sig fri til at gå.

Elmer gør sig ikke tanker om, hvor længe han kan blive ved. Han erstattede en på 80 år, som havde lavet en skade, og der syntes firmaet, at det ikke gik længere. Hvor længe Elmer bliver, kommer an på behov i firmaet, og hvor længe han kan klare det fysisk. Elmer har haft en arbejdsskade med ryggen, som en gang imellem gør, at han ikke kan komme på arbejde. Men han går lidt stille med det. Ikke fordi at firmaet presser ham til at tage vagter, men fordi han kan mærke, at de vil skåne ham fra for mange vagter, hvis han sygemelder sig. Han ringede en gang til sin teamleder, hvor de sad midt i møde og snakkede personale, og sagde, at han ikke kunne køre næste dag på grund af ryggen. Den øverste chef blev så bekymret, og så kunne han mærke, at der var en periode, hvor han ikke længere var en af de første chauffører, der blev ringet til. Nu er han heldigvis en af de første igen. Han vil gerne have mange vagter, men nyder også, at han hurtigt kan gå, hvis det bliver for hårdt, eller der er noget, han ikke bryder sig om.

Den åbne slutdato er vigtig for mange af deltagerne. Efter et langt liv med mange krav og forpligtelser er det vigtigt for dem, at arbejdet nu er tilpasset resten af deres liv. De vil ikke forpligte sig på, om de vil blive en måned, et år eller 10 år. Det handler både om helbredet, men for mange af dem fylder det lige så meget, at de kan få lyst til noget andet, eller at der kan opstå en situation på arbejdspladsen, som gør, at de ikke gider at blive mere. Mange af dem ønsker derfor ikke mere faste

ansættelsesforhold, men vil kunne komme hurtigt ud af døren, hvis behovet opstår. Fordi de ikke arbejder af økonomiske årsager, udgør det løse ansættelsesforhold ikke en stor økonomisk risiko for dem. Hvis de mister arbejdet, skal de nok klare sig.

6.4.2 Fleksibilitet

De åbne ansættelsesforhold gælder for mange af deltagerne også i forhold til, hvor mange timer de arbejder. For Jarl og Annelise er dette en byrde, da de primært arbejder af økonomiske årsager. Annelise kunne godt tænke sig et mere fast antal timer, og Jarl arbejder på at få en femte klient, han kan hjælpe, efter at en af hans klienter døde, og han nu er nede på fire. For resten af deltagerne er fleksibiliteten efterspurgt.

Morten forestiller sig at fortsætte med at arbejde mange år endnu, så længe det er fleksibelt og frit, hvor meget han skal arbejde. Som telefoninterviewer om vinteren og turistguide om sommeren er det et meget fleksibelt arbejdsliv, og hans bestyrelsesarbejde er for det meste også fleksibelt. Han og konen rejser en del, men i stigende grad i nærområdet for ikke at flyve så meget. Det vil han blive ved med, og det skal arbejdet ikke komme i vejen for.

Deltageren Helene har fortsat sit politiske arbejde, efter at hun blev pensioneret fra politiet. Hun regnede med hurtigt at skulle ud og finde sig et job som sikkerhedsvagt et sted, men hendes mand blev kræftsyg, og derfor er de første 6 måneder som pensionist gået med livet som pårørende og de mange køreture frem og tilbage til hospitalet. Hun sætter en ære i at tage sig af sin mand, men glæder sig også til at komme i gang med næste kapitel sammen med ham. Hans kræftforløb har tydeliggjort, at hendes næste job skal være meget fleksibelt. For ved siden af arbejdet skal der være plads til at nyde pensionisttilværelsen og rejse rundt i verden sammen med ham. Arbejdet skal være fleksibelt og må ikke stå i vejen for pensionisttilværelsens frihed. Men uden arbejdet bliver det også for tomt, synes hun.

For den fuldtidsansatte Svend kommer fleksibiliteten i en anden form. For ham er fleksibilitet, at han kan tage en masse hjemmearbejde. Han udnytter det ikke så meget, som han kunne, fordi kollegaskabet er vigtigt for ham. Men på dage, hvor han alligevel går fra online-møde til online-møde, bliver han hjemme, så han kan få ro til møderne, spare transporten og have lidt mere tid til træning, børnebørn eller koncerter.

At arbejdslivet efter tilbagevenden er præget af løs tilknytning og usikre ansættelsesforhold, er i de fleste tilfælde en form for fleksibilitet, som seniorerne foretrækker. Ønsket om en åben slutdato og fleksible ansættelsesforhold fremhæves også af flere af arbejdsgiverne i telefonrundspørgen som en fordel ved de tilbagevendte.

Dette fremhæves omvendt af fagforeningerne som et muligt problem for de seniorer, der ønsker mere sikre ansættelsesforhold.

6.4.3 Holde sig i gang

På tværs af alle deltagerne bliver arbejdet set som noget, der er med til at holde dem i gang. Hanne syntes, hun mistede sproget ved at gå rundt på pension, Svend ser på sine pensionerede jævnaldrende, at de går i stå. Og Elmer kan både se på sine venner og sin hustru, at der går lidt tomgang i den med alt det havearbejde. Han synes også selv, at han hurtigt kom til at sidde og folde hænder som pensionist.

Deltageren Mona rummer alle de generelle kendetegn, der er ved de tilbagevendtes tilknytning. Hun er timeansat til at koordinere vikarskemaet i kommunens plejeteam, og en arbejdsdag går med at ringe vikarer op, give dem vagter og tale med dem. Hun arbejder 5 timer om dagen 2-3 dage om ugen. Hun sætter ting i system, har gode snakke med folk om deres behov og problemer, og nyder kollegaskabet. Da hun var på pension, savnede hun kolleger, at have noget at stå op til og at bidrage med noget. For hende er arbejdet i sig selv en glæde og en frihed. Sådan var det ikke for 10 år siden, hvor arbejdet føltes mere som en pligt.

Hun har ikke helbredsproblemer, men døjler lidt med knæene. Hun gør meget ud af sig selv og af at træne og ser arbejdet som en del af det at holde sig i gang; at være sådan en, der bidrager og er aktiv. Hun snakker om, at man kan se på folk, hvis de er ved at blive gamle. De begynder at gå anderledes, og sådan vil hun ikke være.

Hun er timeansat og kan således hurtigt stoppe eller blive stoppet, hvis det ikke fungerer længere. Hun tager et år ad gangen, men tænker, det varer ved et par år endnu, uden at det dog nødvendigvis skal stoppe der. Det er en stor glæde at være der, men hun kan godt være træt, når hun får fri, og vil gerne have overskud til sine børnebørn, og dem bliver der flere af i de næste år. Så om hun fortsætter, afhænger af, hvor meget energi arbejdet tager fra hendes overskud til børnebørnene.

Fleksibilitet og frihed er vigtigt for hende, og hun får altid lov til at få fri, hvis hun skal ud at rejse eller lignende. Det betyder meget for hende og er med til at bidrage til hendes glæde ved fortsat at arbejde. Hun nyder økonomien i det, men det er ikke det, der driver værket. Hun kunne godt forestille sig at blive meget gammel og kan derfor godt lide ikke at tage hul på sin pension. Så hun får folkepension og løn, men har ikke sat gang i sin arbejdsmarkedspension. Hun klarer sig fint og kan godt lide at kunne give, når børnene fx skal med ud at spise. Det giver lønnen hende mulighed for. Og børnene forventer, at hun giver, selvom de tjener langt mere end hende, siger hun med et smil.

Således er der nogle tilknytningsmønstre, der går på tværs af mange af deltagerne. De tilbagevendte, der primært arbejder af økonomiske årsager, skiller sig ud ved at ønske en fastere tilknytning og at være sikret flere timer. Og den fuldtidsansatte Svend skiller sig ud ved, at hans ønske til fleksibilitet omhandler muligheden for hjemmearbejde, snarere end at det handler om muligheden for at tage spontant ud at rejse eller omlægge arbejdstider. Men generelt for de tilbagevendte i denne undersøgelse er åbne ansættelsesforhold, fleksibilitet og ønsket om at holde sig i gang en central del af at fortsætte med at arbejde.

7 Afrunding

7.1 Konklusion

Denne rapport har vist, at der er mange veje tilbage på arbejdsmarkedet efter en periode på pension. Det er overordnet et meget heterogent billede af folk i mange forskellige livssituationer, der er blevet tegnet. Ud fra analysen af den kvalitative data og inspireret af tidligere studier, er det dog også tydeligt, at vejene til tilbagevenden ikke bare er individuelle eller tilfældige. Der er nogle tydelige mønstre i data. Samtidig er det vigtigt at pointere, at datagrundlaget med 10 deltagere nødvendiggør yderligere både kvalitative og kvantitative studier, der kan undersøge fænomenet yderligere.

For det første er det tydeligt, at dem, der senere hen vender tilbage, oprindeligt er gået på pension grundet enten a) en kontinuerlig løs og prekær tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor pensionen bliver et midlertidigt pusterum, b) ønsket om et friere liv, hvor arbejde på sigt kan blive en del af den frihed, eller c) en krise i form af enten en samfundskrise som fx Covid-19 eller en personlig krise. I alle tilfældene gælder det, at pensionen ikke ses som en meningsgivende og identitetsbærende konstruktion, men snarere er en periode med pensionsudbetaling, man kan bruge til at forme sin næste livsfase. Om den næste livsfase så indebærer en grad af arbejde, det ligger ikke altid fast, når man begynder pensionsudbetalingen.

For det andet har jeg udfoldet, hvordan tilbagevenden til arbejdsmarkedet også følger nogle overordnede mønstre. A) Dem, der ser pensionen som et midlertidigt pusterum, har også en tilbøjelighed til at vende tilbage i et kludetæppe af mindre jobs, der kan supplere deres indkomst. De fortsætter med at have en arbejdsidentitet og har en indgroet vane med at finde jobs, der passer til deres livssituation. B) Dem, der har haft et travlt arbejdsliv med høje krav til arbejdstimer og præstation, og med en stor grad af identificering med deres profession, vil i en del tilfælde fortsætte deres faglige og personlige udvikling, hvilket vil lede dem ud i nye typer af jobs. C) Samtidig er der en gruppe, der oplever en mangel ved pensionisttilværelsen. De savner arbejdslivets fællesskab og rutiner og finder derfor vej tilbage til arbejdsmarkedet. De kan også savne mening og frygter at sygne hen. Særligt for denne gruppe er et jobtilbud en udløsende faktor for tilbagevenden. Der er et vist overlap mellem mønster B og C.

For det tredje er der nogle forskelle i, hvordan de tilbagevendte er tilknyttet arbejdsmarkedet, om end der også er fundet mange ligheder. A) Nogle af dem med løse arbejdsmarkedstilknytninger igennem arbejdslivet har brug for at supplere

folkepensionen med en indkomst, og deres primære tilknytning er således økonomisk. B) Andre er primært tilknyttet arbejdspladsen, fordi de nyder det fællesskab, det giver dem. C) Endelig er der en gruppe, der fortsat er tilknyttet arbejdsmarkedet, fordi det giver dem mening i hverdagen. Igen er der et vist overlap mellem gruppe B og C.

Der er desuden et mønster på tværs af de tre faser. Deltagerne med kendetegn fra tilbagetrækningsmønster A har også en tendens til at falde ind under tilbagevendelsesmønster A og tilknytningsmønster A. Dette mønster gælder dog ikke på tværs af alle deltagerne, men særligt de prekære arbejdsliv forbundet med mønster A synes at skabe en gennemgående dynamik med hensyn til både tilbagetrækningsmønster, tilbagevendelsesmønster og tilknytningsmønster.

Ud over de forskellige tilknytningsmønstre, er der også nogle grundtræk, som går på tværs. Overordnet er de tilbagevendte løst tilknyttede deres arbejdsplads(er). Kun få har ifølge deres kontrakt krav på et vist antal timer. I stedet er de løst tilknyttede freelancere, vikarer, selvstændige eller løsansatte på 0-timers kontrakter. For de fleste af deltagerne er dette en fordel, da arbejdet skal passes ind i deres øvrige tilværelse, og fleksibiliteten går begge veje. Hvis de vil tage spontant på ferie, passe børnebørn eller får en ny fritidsaktivitet, skal arbejdet ikke stå i vejen for det. For dem er tilbagevenden en del af en livsstil, hvor de fortsat kan se sig selv som arbejdende, men hvor arbejdet ikke må være begrænsende. Af samme grund står det åbent, hvor længe de vil fortsætte med at arbejde. De usikre ansættelsesforhold er ikke negative i deres øjne. Alle deltagerne ser også arbejdet som noget, der er med til at holde dem friske og i gang.

Analysen peger på et stort potentiale for tilbagevenden på arbejdsmarkedet, som sandsynligvis vil vokse i de kommende år grundet de store årgange på pension, den ressourcestærke generation af yngre ældre, og den kulturændring, som denne rapport antyder, hvor mange pensionister fortsat ønsker at arbejde i større eller mindre grad. Samtidig er der visse risici forbundet med denne tendens.

7.2 anbefalinger og potentialer

For de af deltagerne, der har brug for at vende tilbage af økonomiske årsager, er den udbredte løse og prekære tilknytning et problem. Men for de fleste af deltagerne er det en efterstræbt løs tilknytning, og det prekære arbejdsmarked, de er en del af, opleves som spændende og frit. Deltagerne bidrager med vigtige erfaringer og kompetencer på deres arbejde, men der er også visse risici forbundet med denne arbejdsform. Deres efterstræbte løse tilknytning risikerer at skabe grobund for et mere prekært arbejdsmarked, som forstærker uligheden. Dem, der har brug

for en mere fast tilknytning, har svært ved at opnå det, fordi mange tilbagevendte tilsyneladende efterspørger den løse tilknytning.

Som internationale studie påpeger, er der i skandinaviske lande med solide pensionssystemer og stærke fagforeninger en tendens til at fokusere mere på fastholdelse end på tilbagevenden (Platts et al., 2019; Principi et al., 2020). Ovenstående fund vedrørende et prekært arbejdsmarked anskueliggør, hvorfor dette er tilfældet. Samtidig er tilbagevenden en tendens, som ikke bør overses af arbejdsmarkedets parter. Analysens mønstre kan bruges til at målrette arbejdspladsernes, fagforeningernes og arbejdsgiverforeningernes indsatser for at fremme tilbagevenden på arbejdsmarkedet under gode forhold. I mange tilfælde betyder de gode forhold åbne og løse forhold, men for nogle tilbagevendte er der andre behov.

Hvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet ikke skal blive for usikkert for de pensionister, der har brug for at supplere deres pension, men kun kan få løse ansættelsesforhold, kunne man således undersøge mulighederne for at skabe støtteordninger for socialt udsatte grupper, der har brug for tilbagevenden. Det kunne fx være igennem pårørendegrupper, kronikergrupper eller igennem boligforeninger med mange socialt udsatte ældre. Samtidig bør man være opmærksom på, at pensionen som økonomisk og socialt sikkerhedsnet ikke udhules løbende, hvis store grupper af pensionister vender tilbage, mens andre ikke kan. Tilbagevenden til arbejdsmarkedet viser som tendens, at pensionisttilværelsen ikke behøver at ekskludere arbejde, men der er samtidig mange, der ikke kan eller vil vende tilbage.

Analysen peger på, at der er et stort potentiale for tilbagevenden blandt dem, der har levet omskiftelige arbejdsliv, blandt dem, der fortsat ønsker personlig og faglig udvikling efter pensionen, og blandt dem, der savner noget ved pensionisttilværelsen. Hvis arbejdsmarkedets parter ønsker at udnytte dette potentiale, kan det anbefales at skabe opbyggende indsatser for denne gruppe af pensionister. Seniorjobbanke og seniorvikarbureauer ser ud til at understøtte tilbagevenden, og usikkerheden forbundet med sådanne indsatser er for mange af de tilbagevendte ikke afskrækkende.

Strukturelt har man i de senere år forsøgt at bane vejen for tilbagevenden ved fx at fjerne modregningen. Tilbagevenden synes dog stadig at bryde logikken med pensionssystemet som en ensrettet vej, som man ikke vender tilbage fra. Hvis man gerne vil understøtte tilbagevenden, bør man fx muliggøre at sætte udbetalingerne af ens ratepension på pause, efter at den er igangsat. Som undersøgelsen har vist, betragtes pensionen som en midlertidig tilstand for en del af deltagerne.

Cirka en tredjedel af dem, der arbejder efter folkepensionsalderen, er selvstændige (Seniortænk tanken, 2019). Dog er der baseret på denne undersøgelse ikke meget, der tyder på, at de tilbagevendte i høj grad starter firmaer. Et indsatsområde kunne

derfor være at understøtte entreprenørskab blandt pensionister og fjerne barrierer for dette. I langt de fleste tilfælde ville pensionisternes firmaer være af lille karakter, men det ville fortsat både være et bidrag til samfundet og give mening for den enkelte.

Som tendens tyder tilbagevenden på, at en del seniorer opfatter pensionen som en midlertidig tilstand. Et dansk studie har peget på, at mange har svært ved at identificere sig som pensionister (Tybjerg-Jeppesen et al., 2024). Tilbagevenden kan være en del af en forandring af kulturen omkring pension, hvor arbejde bliver en del af ens engagement, deltagelse og fortsatte faglig og personlig udvikling, efter at pensionsudbetalingen er begyndt. Tilbagevenden kan ligeledes være en måde at arbejde sig igennem kriser og sorg på samt en måde at lægge en periode med sygdom eller mange forpligtelser som pårørende bag sig. Potentialet ved tilbagevenden er således ikke kun samfundsøkonomisk, men kan også være et tilvalg, der er med til at skabe mening og retning for de personer, hvis livsomstændigheder har ændret sig, for dem, der ser pensionen som et åbent mulighedsrum, og for dem, der i større eller mindre grad fortryder at være gået på pension.

7.3 Begrænsninger og behov for yderligere studier

Dette studie er dels en vidensopsamling af den eksisterende litteratur, dels en dataindsamling, der åbner op for at studere fænomenet tilbagevenden yderligere. Med 10 semi-strukturerede interviews med tilbagevendte og en telefonrundsørge til andre aktører på området, er der behov for yderligere studier.

Samtidig kan 10 semi-strukturerede, kvalitative interviews godt sige noget om fænomenet, så længe der er et vist mønster i materialet. Og som jeg håber at have vist, er der nogle tydelige mønstre i, hvorfor og hvordan de tilbagevendte er blevet pensioneret, hvordan de er vendt tilbage, og hvilken tilknytning de har. Men analysen bør udfordres og videreudvikles gennem yderligere studier, der både gør brug af registre, kvantitative metoder og yderligere kvalitative studier. Hvis man gerne vil udnytte potentialet i tilbagevenden på arbejdsmarkedet og gøre det på socialt ansvarlige og retfærdige måder, bør det undersøges yderligere, om og hvorvidt tilbagevenden er med til at øge den sociale ulighed, hvilke kønsrollemønstre der er, og hvordan sygdom og social udsathed spiller en rolle i tilbagevenden. Ligeledes er det vigtigt at undersøge, hvor meget de tilbagevendte arbejder, og hvilken effekt det har for deres livskvalitet og sundhed. Derudover har Covid-19 sandsynligvis skabt nogle særlige pensionsforløb, som har skabt særlige vilkår for tilbagevenden, hvilket også kan undersøges yderligere, hvis man ønsker, at dem, der gik pludseligt og ikke-planlagt på pension under pandemien, vender tilbage.

Studiet peger desuden på nogle aspekter af pension og arbejdsmarked, som det ville være gavnligt at få uddybet. For det første er nogle former for tilbagevenden en del af det prekære arbejdsmarked. Deltagernes ønskede fleksibilitet og ønske om tilsyneladende usikre ansættelsesformer ville være centralt at få undersøgt yderligere for at belyse, hvordan nogle arbejdstagere ønsker andre typer ansættelser end de overenskomstregulerede. For det andet understreger studiet, at kulturen omkring pension er under forandring. Pensioneringen er ikke nødvendigvis en varig tilstand, der varer ved indtil døden, men kan også være en midlertidig pause fra arbejdslivet, hvor man reorienterer sig og overvejer, hvad det næste kapitel i arbejdslivet skal byde på. I den forbindelse ville det være interessant at undersøge nærmere, hvordan de mange småjobs og biindtægter, som mange pensionister har, er med til at holde dem i gang, og hvad det er for et usynligt og heterogent arbejdsmarked, som seniorerne i nogle tilfælde bliver en del af, når de skifter job eller kontrakt, eller går på pension og senere vender tilbage på arbejdsmarkedet.

Ud over større forskningsstudier kan ovenstående videnshuller også undersøges af organisationer som fagforeninger, pensionsselskaber og ældreorganisationer via medlemsundersøgelser.

7.4 Indsigter fra telefonrundspørgen blandt arbejdspladser og andre aktører

Overordnet ser de adspurgte aktører et stort potentiale i tilbagevenden til arbejdsmarkedet. I det følgende gives en kort opsummering af telefonrundspørgen. Enkelte af de adspurgte vil være uenige i nedenstående pointer, og ingen af de adspurgte vil være enige i alle pointerne i denne opsummering, eller kan drages til ansvar for disse.

Blandt arbejdspladser er der interesse for fænomenet, og de ser et stort potentiale i at inddrage pensionister i arbejdsstyrken. Blandt de arbejdspladser, der har erfaringer med tilbagevenden, peges der på de tilbagevendtes stabilitet, emotionelle kontrol og faglige kompetencer. For eksempel har de positive erfaringer med, at de tilbagevendte er gode til at håndtere komplekse opgaver, besvare udfordrende kunder og bevare ro i pressede situationer. Disse egenskaber gør de tilbagevendte velegnede til jobfunktioner, hvor erfaring og stabilitet prioriteres højt.

En del arbejdspladser omtaler tilbagevenden som en win-win situation. De tilbagevendte vil gerne have fleksible ansættelsesvilkår, hvilket også er en fordel for mange arbejdspladser, hvor de særligt bruges i spidsbelastningsperioder eller på skæve tidspunkter og i weekender. Det periodevise arbejde eller det begrænsede timetal

er ofte attraktivt for seniorer, der ønsker at forblive aktive uden at gå på fuld tid, hvilket interviewundersøgelsen bekræfter.

Nogle arbejdspladser oplever en tendens til, at flere pensionister selv rækker ud efter arbejde, men i mange tilfælde er det arbejdspladsen selv, der rækker ud med et jobtilbud til enten en tidligere medarbejder eller en pensionist i enten det faglige eller personlige netværk. Nogle arbejdspladser sørger for ved selve pensioneringen at få sagt til senioren, at vedkommende er velkommen til at vende tilbage, hvilket de har god succes med.

Nogle arbejdspladser peger på, at det er vigtigt at have en åben dialog ved opstart med de tilbagevendte for at sikre, at arbejdsforholdene passer til både deres ønsker og arbejdspladsens behov. De løse ansættelser bør stadig være med gennemsigtige forhold, som begge parter er tilfredse med. Hvis rammen er tilpasset, kan pensionister bidrage med stor værdi og skabe tryghed og trivsel på arbejdspladsen. Arbejdspladserne med erfaringer med tilbagevenden peger overordnet på, at en mere fleksibel tilgang til pension har et stort potentiale, både i form af de timer, seniorerne lægger, men også de erfaringer og kompetencer, de bidrager med. De adspurgte arbejdspladser, der ikke havde erfaring med tilbagevenden, kunne i mange tilfælde godt se potentialet i fænomenet, men pegede på, at de ikke vidste, hvilke kanaler de skulle bruge til at finde pensionisterne. Andre havde svært ved at se, hvordan det skulle passe ind i deres arbejdsgang, når der fx kræves mange sikkerhedskurser og kontinuerlig og tidstung kompetenceudvikling for at holde sig opdateret til særlige branchekrav. Lignende udfordringer kan findes ved fastholdelse af seniorer.

De andre adspurgte aktører er fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, pensionskasser, ældreorganisationer, analyseinstitutter og rekrutteringsbureauer. Overordnet oplever disse aktører også, at tendensen er stigende, og at der er et stort potentiale for tilbagevenden, om end potentialet ved fastholdelse generelt ses som større.

Der er en stigende erkendelse blandt arbejdsmarkedets aktører af mulighederne og potentialet ved at fastholde, genansætte eller tiltrække pensionister i arbejdsstyrken. Flere organisationer peger på, at der er store strukturelle og organisatoriske barrierer, men også tydelige muligheder for at skabe mere fleksible og inkluderende løsninger.

Fagforeningerne peger på, at der er mange alternative tilknytningsformer, som i nogle tilfælde kan være problematiske. Der er udfordringer forbundet med regler omkring løn og pensionsindbetaling, men der er også mange, der peger på, at der findes løsninger på de enkelte arbejdspladser, og at potentialet for tilbagevenden er stort.

Pensionskasserne peger på, at mange pensionister vender tilbage til arbejdsmarkedet, ofte i mindre og fleksible roller, og ofte efter kort tids pensionering. De understreger udfordringerne omkring ratepensioner, hvilket vanskeliggør fleksibiliteten. Der er dog tydelig interesse i at finde løsninger, som kan støtte de ældres fortsatte deltagelse, herunder mere fleksible pensionsregler, og flere peger på, at der virker til at være nye tiltag på vej med hensyn til ratepensionerne.

Arbejdsgiverorganisationerne understreger, at der er et potentiale i tilbagevenden, men at det ofte ikke er på fuld tid eller med traditionelle tilknytningsformer. Flere organisationer fremhæver, at en kulturændring er undervejs, og at det bliver mere almindeligt og accepteret at ansætte pensionister. De fremhæver desuden, at der er brug for mere fokus på gode interim- og freelance-ordninger, der kan understøtte tilbagevenden.

Overordnet er der blandt aktørerne enighed om, at tilbagevenden kan være en del af løsningen på arbejdskraftudfordringen, men også, at mange tilbagevendte arbejder så lidt, at fokus på fastholdelse er vigtigere, og at man skal sørge for at få belyst de udfordringer, der kan være ved tilbagevenden, så det ikke forbliver usynligt og ureguleret, samtidig med at det bliver en stadig større del af arbejdsmarkedet.



Overblik over materiale

8 Interviewdeltagere

Tabel 8.1 Oversigt over interviewdeltagerne

Navn	Alder og køn	Bopæl	Karriere	Primær tilbagetrækningsårsag	Primær tilba-gevendelsesårsag	Jobtype	Oprindelig pensions-type
Annelise	69 (k)	København	Lærer	Ledighed og ratepension	Økonomi	Deltid	Folkepen-sion
Thomas	70 (m)	København	Leder	Travlhed og ansvar	Identitet og fællesskab	Free-lancer	Folkepen-sion
Elise	71 (k)	Aalborg	Omskif-telig	Personlig krise	Identitet og kald	Selv-stændig	Efterløn
Elmer	68 (m)	Odense	Fotograf	Ledighed	Kedsomhed og jobtilbud	Løsansat	Efterløn
Helene	64 (k)	Midtjylland	Politi	Tjeneste-mandspen-sion	Planlagt	Jobs-øgende	Tjeneste-mandspen-sion
Hanne	70 (k)	København	Direktør	Dårlig tone på arbejds-pladsen	Kedsomhed og jobtilbud	Deltids-ansat	Efterløn
Jarl	69 (m)	Vestsjæl-land	Selv-stændig	Muligheden opstod	Økonomi	Løsansat	Folkepen-sion
Mona	70 (k)	København	Kommu-nikation	Covid-19	Kedsomhed	Deltids-ansat	Folkepen-sion
Morten	73 (m)	Fyn	Leder	Behov for pause	Planlagt	Løsansat	Efterløn
Svend	77 (m)	København	IT	Behov for skift	Planlagt	Fastan-sat	Folkepen-sion

9 Telefonrundspørge

Arbejdspladser

- Abakion
- AP Plus
- Bobach Stålentreprise
- Danica
- Danske Bank
- Golfklub Lillebælt
- Klostergårdens Plejehjem
- KLS pure print
- MacArtney
- Middelfart Sparekasse
- Musikhuset Århus
- Reflektor
- Ringkøbing Gymnasium
- Ruby Rejser
- Skolebus Møn/Vordingborg
- Seniorstyrken
- Super Brugsen Fanø
- Svalen Apotek
- Vestas
- Århus Kommune.

Andre aktører

- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
- Business Esbjerg
- CABI
- Djøf
- Dansk Arbejdsgiverforening
- Dansk Industri

- Faglige seniorer
- Finansforbundet
- FOA
- Forsikring og pension
- Forsikringsforbundet
- IDA
- Kommunernes Landsforening
- Lederne
- Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
- PFA
- Senior Erhverv
- Tekniq
- Ældre sagen
- 3F
- 50+.

Litteratur

- Andersen, L.L., Calatayud, J., Núñez-Cortés, R., Polo-López, A. & López-Bueno, R. (2024). Facilitators and barriers for working beyond statutory pension age: A prospective cohort study across 26 European countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(8), 622-630.
- Armstrong-Stassen, M., Schlosser, F. & Zinni, D. (2012). Seeking resources: Predicting retirees' return to their workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 615-635.
- Bernard, H.R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Birkjær, M. & Klinte, K. (2025). *Analyserapport 3: Arbejdsliv og arbejdstid: En analyse af hvor mange pensionerede seniorer, der er interesserede i at vende tilbage til arbejdet*. Seniorklar.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press.
- F&P (2025). 10.000 pensionister vender årligt tilbage på arbejdsmarkedet – men tallet kunne være langt større. Tilgået 02/10/2025: <https://fogp.dk/nyheder/10000-pensionister-vender-aarligt-tilbage-til-arbejdsmarkedet-men-tallet-kunne-vaere-langt-stoerre/>
- Falckenthal, B., Figueiredo, C., Palma-Moreira, A. & Au-Yong-Oliveira, M. (2024). Un-retirement: Motivational factors among financially independent seniors and their potential to contribute to organizational productivity, knowledge transfer and corporate resilience. *Administrative Sciences*, 14(10), 1-17.
- Jensen, P.H. (2005). Reversing the trend from "early" to "late" exit: push, pull and jump revisited in a Danish context. *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, 30(4), 656-673.
- Kanabar, R. (2015). Post-retirement labour supply in England. *Journal of the Economics of Ageing*, 6, 123-132.
- Larsen, M., Amilon, A. & Casier, F. (2019). *I beskæftigelse efter folkepensionsalderen: Opgørelser baseret på Ældredatabasen*. VIVE – Det Nationale Forsknings-og Analysecenter for Velfærd.

- Larsen, M., Bach, H.B. & Liversage, A. (2012). *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale: Fokus på genindtræden*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Lassen, A.J. & Vrangbæk, K. (2021). Retirement transitions in the 21st century: a scoping review of the changing nature of retirement in Europe. *International Journal of Ageing and Later Life*, 15(1), 39-72.
- Lee, Z. (2022). Returning to work: The role of soft skills and automatability on unretirement decisions. *The Journal of the Economics of Ageing*, 22, 2-13.
- Maestas, N. (2010). Back to work: Expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748.
- Manktelow, A. (2022). *Great Unretirement: how to plan for people working longer*. World Economic Forum. Tilgået 02/10/2025: <https://www.weforum.org/stories/2022/10/great-unretirement-older-people-working-longer/>
- Pettersson, J. (2014). Instead of bowling alone? Unretirement of pensioners in Sweden. *International Journal of Manpower*, 35(7), 1016-1037.
- Platts, L.G., Corna, L.M., Worts, D., McDonough, P., Price, D. & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: A prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing and Society*, 39(3), 439-464.
- Platts, L.G. & Glaser, K. (2017). Predictors of returns to work following retirement in Germany, Russia and the United Kingdom. *Innovation in Aging*, 1(Suppl 1), 1200.
- Platts, L.G. & Glaser, K. (2025). Returns to work following retirement in Germany, Russia, and the United Kingdom. *Work, Aging and Retirement*, 11(2), 197-211.
- Principi, A., Bauknecht, J., Di Rosa, M. & Socci, M. (2020). Employees' longer working lives in Europe: Drivers and barriers in companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1-18.
- Seniortænk tanken (2019). *Fremtidens seniorarbejdsliv – anbefalinger fra Seniortænk tanken*. Seniortænk tanken.
- Smeaton, D., Di Rosa, M., Principi, A. & Butler, Z. (2018). Reverse retirement – A mixed methods study of returning to work in England, Italy and the United States: Propensities, predictors and preferences. *International Journal of Ageing and Later Life*, 12(1), 5-40.

- Taylor, C. (2023). *Unretirement: The lure to return to work*. Reuters. Tilgået 02/10/2025: <https://www.reuters.com/business/unretirement-lure-return-work-2023-09-27/>
- Tsing, A.L. (2015). *The Mushroom at the End of the World: On the Possibility of Life in Capitalist Ruins*. Princeton University Press.
- Tybjerg-Jeppesen, A., Ladegaard, Y. & Lassen, A.J. (2024). "Kald mig hvad du vil, bare ikke pensionist": Stereotyper om pensionister og disses indflydelse på pensionsbeslutningen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(1), 47-64.
- Zhao, L. & Burge, G. (2021). Retirement, unretirement, and housing wealth during the Great Recession. *The Journal of Real Estate Finance and Economics*, 62(3), 342-369.
- Ældre Sagen (2023). *Alderens mangfoldighed – Fremtidsstudiet 2021: Et studie af livet, forventninger og ønsker til fremtiden blandt danskere mellem 50 og 89 år*, Ældre Sagen.
- Aabo, M.G., Mølgaard, K. & Lassen, A.J. (2023). The worn-out syndrome: Uncertainties in late working life triggering retirement decisions. *PloS One*, 18(3), 1-16.



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE