

AVTALEFESTET PENSJON - OGSÅ ET SPØRSMÅL OM IDENTITET?

En kvalitativ studie av 11 kommunale avtalepensjonister



Marit Lindtvedt

Hovedoppgave til cand. Polit.

28-04-2007

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Sammendrag

Tema for denne oppgaven er tidlig yrkesavgang med avtalefestet pensjon (AFP). Avtalefestet pensjon kom som et resultat av forhandlinger mellom LO og NHO i 1988. AFP gir arbeidstakere rett til å pensjonere seg fra 62 år. I utgangspunktet var ordningen myntet på arbeidere med lang fartstid i arbeidstyrken. De skulle få mulighet til en hederlig avgang fra arbeidet, å slippe veien om uføretrygd. Pr. 31.12.2006 var 41 300 arbeidstakere pensjonert helt eller delvis med AFP (www.nav.no//statistikk). Det er bred politisk oppslutning om å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Landet trenger de eldres kompetanse og arbeidskraft, det er viktig for finansiering av folketrygden (NOU 2004:1).

Studien ble gjennomført med kvalitative intervjuer av 11 AFP pensjonister. Alle hadde vært kommunalt ansatt i omsorgssektoren eller i teknisk sektor i samme kommune, 6 kvinner og 5 menn. De har vært underordnet de samme personalpolitiske retningslinjer og arbeidsmiljøpolitikk. Feltet for undersøkelsen ble valgt ut fra kjennskap og ikke tilfeldighet. Denne kommunen arbeider systematisk med arbeidsmiljøet.

Problemstillingene som skulle belyses var:

Hvorfor velger kommunalt ansatte å gå av tidlig med avtalefestet pensjon, sett i lys av tiltreknings- og utstøtingsperspektiv? Er det forskjell på kvinner og menns begrunnelser?

Kan et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner bidra til å forklare og forstå avtalefestet pensjonering? I hvilken grad erfarer avtalepensjonistene at deres identitet /selvbilde påvirkes av yrkesavgangen?

Hensikten med oppgaven var å prøve å forstå og forklare, hva som bidrar til beslutningen om uttak av avtalefestet pensjon, og generere kunnskap om pensjonsbeslutningen og eventuelle faktorer som kunne ha bidratt til å utsette den. Informantenes opplevelser og erfaringer var fokus for studien. Datamaterialet ble sett i lys av mainstream pensjonsteori, perspektivene på tiltrekning og utstøting ble benyttet, for å analysere pensjonerings-beslutningen. Et alternativt perspektiv på identiteter i

arbeidsorganisasjoner ble introdusert, for å se om denne innfallsvinkelen kunne være fruktbar. Dette perspektivet er nytt i forhold til å analysere tidlig pensjonering.

Denne studien viser at tidlig yrkesavgang med AFP er en sammensatt beslutning av tiltrekning mot økonomien i pensjonsordningen og tiltrekning mot fritid. Noen pensjonister har elementer av utstøting som bidrar til pensjonsbeslutningen. AFP oppfattes som en god og hederlig utgang fra arbeidslivet, til forskjell fra uførepensjon. Aldersdiskriminering eller negative holdninger til eldre medarbeidere innrømmer disse pensjonistene ikke å ha opplevd. Temaet er vanskelig å snakke om, muligens er det tabubelagt. AFP-pensjonistene verdsetter kontrollen over pensjoneringstidspunktet. De oppgraderer fritiden til arena for mening og nytte sammen med dem de har nære relasjoner. De benytter sin økonomiske-, sosiale- og kulturelle kapital for å få meningsfull pensjonstilværelse. Overgangen fra arbeid til pensjon har gått greit. Mennene valgte AFP ved første anledning. Kvinnene i omsorg utsatte AFP fra 4-20 måneder. De hadde ikke full pensjonsopptjening, pga deltid og yrkesavbrekk. spennende og utfordrende arbeidsoppgaver, å bli sett av leder og satt pris på bidro til å utsette pensjonering for noen. Ledelse er et nøkkelord for å lykkes med å utsette uttak av tidlig yrkesavgang med avtalefestet pensjon, for pensjonsordningen er en ”gylden fallskjerm” som frister, særlig om arbeidssituasjonen oppleves belastende.

Stabekk 15.04.07

Marit Lindtvedt

Forord

Så er hovedoppgaven ferdig. Det er litt uvirkelig, motbakken har vært lang. Sykdom satte en bråstopp for livet mitt høsten 2002. Det var et sjokk, plutselig hadde jeg ingen kontroll over tilværelsen lenger. Konsentrasjonen forsvant og mye annet også. Livet kom på vent...

Jeg har mange å takke for at dette prosjektet kom i mål til slutt. Først en takk til kvinnene og mennene, som lot seg intervju om sin pensjonering og delte erfaringene sine med meg. Uten deres imøtekommenhet, ville oppgaven blitt en annen. Veilederne, professor Arnlaug Leira, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi og forsker Per Erik Solem, NOVA, skal ha stor takk for konstruktive tilbakemeldinger og støtte. Valgene, som er gjort og innholdet i oppgaven, er mitt ansvar alene.

Barna mine, Henrik, Marthine og Ida Cathrine, har vært uvurderlige støttespillere underveis. Moren min, Gunvor Lindtvedt har vært en pådriver, lest tekst, vist interesse og minnet meg på min ufullendte oppgave. Uten mine nærmeste hadde hovedoppgaven ikke blitt et avsluttet kapittel. Takk skal dere ha.

Stabekk, 20.4.2007,

Marit Lindtvedt

SAMMENDRAG	III
FORORD	V
1) INNLEDNING	1
1.1 Problemstillinger og bakgrunn for valg av tema.....	1
1.1.1 Hva er avtalefestet pensjon (AFP)?	1
1.1.2 Ulike yrker, ulikt kjønn, samme kontekst.	4
1.2 Oppgavestruktur.	6
2) TEORETISKE PERSPEKTIVER PÅ AVTALEFESTET PENSJONERING ..	8
2.1 Tiltrekningsperspektivet.	8
2.2 Utstøtingsperspektivet.....	9
2.3 Identitetsperspektiv i arbeidsorganisasjoner - en alternativ modell for å belyse yrkesavgang med avtalefestet pensjon.	12
2.4 Kjønn	17
3) METODISK TILNÆRMING	20
3.1 Metodisk teoretisk rammeverk basert på Charles Ragins modell.	20
3.2 Den praktisk-metodiske tilnærmingen.	24
3.2.1 Feltet er kommunen, utvalget er de kommunalt ansatte med AFP. ...	24
3.2.2 Intervjuguiden	28
3.2.3 Det kvalitative forskningsintervju.	29
3.2.4 Analytisk strategi.....	32
3.2.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.....	35
3.3 Ethiske vurderinger.	36
3.3.1 Det informerte samtykke	36
3.3.2 Prinsippet om konfidensialitet.....	37
3.3.3 Konsekvenser for informanten.	37
3.4 Oppsummering	38
4) PENSJONERINGSBESLUTNINGEN	39
4.1 Pensjoneringsbeslutning til kvinnene i omsorgsektoren.	39
4.1.1 "Jeg har alltid trivdes og engasjert meg i jobben."	43
4.1.2 Arbeidsmiljø og trivsel.....	44
4.1.3 "Jeg synes det(AFP) var en utrolig gave til meg.."	50
4.1.4 Helse "AFP er mer ærefull".	53
4.1.5 "Når man er alene, må man ordne opp for seg selv".	54
4.2 Pensjoneringsbeslutningen til mennene i teknisk sektor.	56

4.2.1	"Jeg har bestandig vært arbeidsglad og likt å gjøre en god jobb"	59
4.2.2	Arbeidsmiljø, trivsel og forhold til leder	61
4.2.3	Pensjonsordningen: "Det var himmelrike det"	65
4.2.4	"Nå er jeg en kvikk, ungdommelig pensjonist"	69
4.2.5	"Jeg så jo på kona, hvor glad hun var."	70
4.3	En drøfting av kvinnenes og mennenes beslutning om pensjonering.	72
4.3.3	Sivilstand og nettverk	80
4.3.5	Er det forskjell på begrunnelsene i forhold til kjønn?	82
4.3.6	Oppsummering.....	84
5)	OPPLEVELSE AV OVERGANGEN FRA ARBEID TIL PENSJONERING.	85
5.1	Kvinnelige avtalepensjonister om identitet, yrkesløp, planer og selvbilde.....	86
5.1.1	Pensjoneringsprosessen og press på sosial identitet	86
5.1.2	Mestringstrategier ved pensjonering.....	89
5.1.3	Planer: Jeg ville ha litt mer tid for meg selv, kunne reise og gjøre som jeg synes er hyggelig".	93
5.1.4	"Samhold og teamfølelse er ikke like lett å få til som pensjonist."	95
5.2	Mannlige avtalepensjonister om identitet, yrkesløp, planer, familiesituasjon og fritid	98
5.2.1	Pensjoneringsprosessen og press på sosial identitet	98
5.2.2	Mestringstrategier ved tidlig pensjonering med AFP.....	99
5.2.3	Planer: "Da tenkte jeg på hytta, og sånn."	102
5.2.4	Selvbilde "Du som er en sånn maur, kommer ikke til å trives".	104
5.3	I hvilken grad erfarer avtalepensjonistene at deres identitet/ selvbilde påvirkes av yrkesavgangen?	107
5.4	Hvorfor et identitetsperspektiv på AFP ?	113
6)	OPPSUMMERING AV FUNN.....	116
6.1	Hvorfor velger kommunalt ansatte å gå av tidlig med avtalefestet pensjon, sett i lys av tiltreknings- og utstøtingsperspektiv? Er det forskjell på kvinners og menns begrunnelser?.....	116
6.2	Hvordan kan et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner bidra til å forklare og forstå avtalefestet pensjonering?.....	120
6.3	Perspektiv triangulering.....	122
	APPENDIX 1: FORESPØRSEL TIL INFORMANTER	124
	APPENDIX 2: INTERVJUGUIDE	126
	LITTERATURLISTE	136

1) Innledning

1.1 Problemstillinger og bakgrunn for valg av tema.

Tema for hovedoppgaven er yrkesavgang med avtalefestet pensjon (AFP). Hvilke vurderinger og erfaringer ligger bak valget om å gå av? Oppgavens tema er en følge av et prosjekt NOVA¹ utlyste våren 2000. NOVA skulle gå i gang med longitudinell studie av "Livsløp, aldring og generasjon", heretter LAG, med fokus på mennesker i alderen 40-80+. Et av hovedområdene i denne undersøkelsen er arbeid og pensjonering. På dette området viste det seg å være ønskelig med nærmere studier av overgangen fra arbeid til tidlig pensjonering i et sosiologisk perspektiv. Resultatet av NOVA's første datainnsamling ville ikke foreligge før høsten 2002, og kunne derfor ikke nyttes som grunnlag for denne hovedfagsoppgaven. En mindre, kvalitativ undersøkelse av personer, som nylig hadde valgt å gå av med avtalefestet pensjon, ble igangsatt for å få utført en hovedfagsoppgave innenfor feltet. Noen spørsmål, som ble vurdert å bruke i LAG' store undersøkelse, ble tatt med i min intervjuguide og prøvd på et mindre utvalg. Det var motiverende og meningsfullt hvis oppgaven kunne være del av en større helhet, og kanskje være med på å belyse en problematikk som er lite undersøkt sosiologisk. Hensikten med oppgaven er å prøve å forstå og forklare hva som bidrar til beslutningen om å gå av med avtalefestet pensjon, for på den måten å få kunnskap om pensjonsbeslutningen og faktorer som kunne ha bidratt til å utsette den.

1.1.1 Hva er avtalefestet pensjon (AFP)?

Ordningen med avtalefestet pensjon ble først inngått i 1988 mellom partene i arbeidslivet, NHO/(NAF) og LO. Samtidig innførte også offentlig sektor Avtalefestet pensjon. Ordningen trådte i kraft 1.1.89 for arbeidstakere fra fylte 66år. 1.1.90 ble ordningen utvidet til å gjelde for 65 åringene. 1.1.93 kom 64 åringene med, og fra 1.3.98 ble ordningen utvidet til å gjelde fra fylte 62 år. Formålet med avtalefestet pensjon var å etablere en tidlig pensjonsordning som ikke var knyttet til uførepensjon. Den var myntet på

¹ Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

arbeidstakere som hadde vært yrkesaktive siden ungdommen, og som var utslitt etter tungt fysisk arbeid gjennom mange år. De skulle få en verdig avgang fra arbeidslivet, uten å måtte gå veien om uførepensjon. Ordningen ble til i en tid, hvor vi hadde en arbeidsledighet på ca. 5-5,5% og landet et behov for omstrukturering av arbeidslivet. Yrkesavgang med avtalefestet pensjon ble raskt populær. Fra 1998-2006 økte antallet AFP-pensjonister i offentlig sektor fra 11496 til 21746. I 2006 var 18,9 % av befolkningen mellom 62-66år gått av med AFP. Pr. 31.12.2006 var 41300 AFP-pensjonister i Norge (<http://www.nav.no/page?id=1073743249> av 15.04.07). I årene fremover er det ventet en sterk økning, fordi det er flere i de aldersgruppene som kan ta ut AFP.

Avtalefestet pensjon er en frivillig tidligpensjon, som innebærer at arbeidstakere kan gå av med pensjon, helt eller delvis, mellom 62 og 66 år på bestemte vilkår. Ordningen omfatter ca 60 % av arbeidstyrken i privat og offentlig sektor i Norge. For å få tilgang til denne pensjonsordningen må visse krav oppfylles. Arbeidstakerne, som er omfattet av ordningen, må arbeide innenfor sektorer som har tariffavtaler, hvor AFP inngår. AFP kan ikke gis i kombinasjon med uførepensjon, etterlattepensjon, rehabiliteringspenger eller attføringspenger fra folketrygden. Staten finansierer ordningen delvis ved å dekke 40 % av utbetalingene mellom 64-67 år i privat sektor. I stat og kommune ble det innført en generell rett til uttak av tjenstepensjon i 1989 og 1990. Det innebar i praksis en alminnelig nedsettelse av pensjonsalderen for de ansatte her. I 1993, da 64åringene fikk rett til uttak av AFP, fikk man i stat og kommune ikke rett til uttak av full tjenstepensjon som tidligere. Men i offentlig sektor ble det enighet om at de skulle få en ytelse som tilsvarte AFP pensjon fra folketrygden + et AFP-tillegg på kroner 20400 pr. år, eller kroner 1700 pr. måned. AFP blir fullt ut finansiert av arbeidsgiversiden i stat og kommune (Midtsundstad og Visher 1993).

Avtalefestet pensjonering beregnes stort sett som folketrygdens uførepensjon; det medregnes pensjonspoeng frem til ordinær pensjonsalder på 67 år. Pensjonen tilsvare det man ville fått, dersom man var i arbeid frem til 67 års alder. Frem til 1.8.2000 kunne

arbeidstakere som hadde valgt å gå av på Avtalefestet pensjon, tjene inntil 1G² uten å få kutt i pensjonen. Siden utgiftene til ordningen ble så store, valgte myndighetene å stramme inn inntektsbeløpet. Det ble innført et ”toleransebeløp”³ på kr 15000, slik at mindre avvik fra forventet inntekt ikke får følger for pensjonsutbetalingen. Pensjonister på avtalefestet pensjon må melde fra om endringer i arbeidsinntekt til trygdekontoret, og selv anslå hvor stor fremtidig arbeidsinntekt de vil få etter uttak av AFP. Trygdekontoret foretar etteroppgjør, når likningen foreligger(www.nav.no).

Regjeringen Jagland varslet partene i arbeidslivet våren 1997 om at opptjeningsrettighetene i folketrygden for AFP-pensjonistene ville bli vurdert utfaset fra 2007. Alle former for tidlig pensjon hadde eksplodert i popularitet. Problemet var at nærmere 80 % av arbeidstakerne valgte å gå av før Folketrygdens pensjonsalder på 67 år (Solem 2001). I 2003 var statens utgifter til AFP 6 milliarder kroner. (www.pensjonsreform.no/kortversjonpensjon.asp) Det bidro til å øke folketrygdens utgifter, slik at velferdsordningen står i fare. Den store veksten i folketrygdens utgifter generelt, ledet til at regjeringen Jagland nedsatte en pensjonskommissjon. Kommisjonen har kommet med forslag til endringer av pensjonssystemet.

Regjeringen Stoltenberg la frem Stortingsmelding 5 av 20.10.2006 om opptjening og uttak av alderspensjon i Folketrygden. Deres forslag innebærer en ny modell for pensjonssystemet. Her videreføres et tilpasset AFP fra 62 år, man skal kunne jobbe så mye man vil uten å miste pensjonen, all inntekt skal gi opptjening, alle år teller og alle skal få mer igjen, for å arbeide. Regjeringen vil invitere partene til en bred prosess, om utformingen av et tilpasset AFP. Staten vil videreføre sitt økonomiske bidrag til AFP, dessuten videreføring som årlig påslag til alderspensjon. Forslag til ny AFP skal være på plass til hovedoppgjøret i 2008 (<http://www.nav.no/805325498.cms> av 24.10.06).

² 1G=grunnbeløpet i folketrygdens og en sentral størrelse i pensjonssystemet. Stortinget regulerer G 1.5. hvert år i samsvar med inntektsutviklingen. Pr. 1.5.2006 var 1G=62892 kroner. 1.5.2000 var 1G=49200 kroner. G benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden

1.1.2 Ulike yrker, ulikt kjønn, samme kontekst.

Det er forsket mye på tidlig pensjonering, både i Norge og internasjonalt. Denne oppgaven omhandler avtalefestet pensjon som er en norsk, tidlig pensjonsordning, derfor vil norsk forskning være mest relevant. Mye av den norske forskningen omhandler tidlig pensjonering og særlig uførepensjonering, mindre er gjort på avtalefestet pensjon. Studier av tidligpensjonering berører flere forskningsfelt, med en rekke ulike teoretiske tilnærminger og forklaringsmodeller (West Pedersen 1997:13). Mange studier forklarer tidlig pensjon i lys av perspektiver på utstøting og tiltrekning (Midtsundstad 2002:16; Solem 2001:53; Blekesaune og Øverbye 2001:19). Utstøtingsperspektivet, forklarer tidligpensjonering med strukturelle og administrative forhold på arbeidsmarkedet eller arbeidsplassen, som presser eldre arbeidstakere ut. Mens tiltrekningsperspektivet ser yrkesavgangen som et rasjonelt valg, ut i fra en økonomisk kalkyle, over hva som er mest formålstjenlig og lønnsomt for den enkelte. Det er antatt at tiltrekningsperspektivet er viktigere for individer som velger yrkesavgang med avtalefestet pensjon, enn utstøtingsperspektivet, men tiltrekningsperspektivet forklarer ikke all bruk av AFP. Det er en kjensgjerning at avtalefestet pensjon også er et virkemiddel arbeidsgivere bruker ved innskrenkninger og lignende. Utstøtingsperspektivet er imidlertid oftere brukt for å forklare uførepensjonering (Solem 2001:8). Perspektiver på tiltrekning og utstøting vil bli brukt i analysen av materialet i denne oppgaven, nettopp fordi dette er vanlige tilnærminger til denne problematikken. Denne tilnærmingen har blitt kritisert for å innebære en unødig forenkling (Dahl og Midtsundstad 1994:314).

Det er reist innvendinger mot flere av de norske studiene fordi de overfokuserer tiltrekning og utstøting. Dessuten mangler ofte et langsiktig perspektiv, og det bidrar til en mangelfull forståelse av for eksempel forholdet mellom yrke og avgang. Ulike tilpasninger i yrkes-og utdanningskarriere kan derfor lett overses(Midtsundstad 2002:18). Et livsløpsperspektiv på tidlig pensjonering vil kunne bøte på dette. Det er en beslutning som må forstås på bakgrunn av valg, tilpasninger og erfaringer underveis i livet.

³ Etter 1.8.2000, ble reglene basert på et pro rata prinsipp. Det innebærer at pensjonen reduseres med samme prosentatsats som ny arbeidsinntekt utgjør av tidligere arbeidsinntekt. Av administrative grunner er det innført et ”toleransebeløp”, slik at mindre avvik fra forventet inntekt ikke får betydning for pensjonsutbetalingen. Dette toleransebeløpet er nå på kroner 15000,-. På intervjuditidspunktet høsten 2001 var beløpet kr. 4000,-

En alternativ måte å forstå tidlig pensjonering med avtalefestet pensjon på, kan være å bruke et identitetsperspektiv. Med avtalefestet pensjon har arbeidstakerne fått en rett til å bestemme tidspunktet for sin pensjonering selv. De har, hvis de fyller vilkårene for AFP, en situasjonell makt over pensjoneringstidspunktet. I arbeidslivet og i privatsfæren settes sosiale identiteter under press, og identiteter forhandles på nytt. Tidligpensjonering med AFP kan forstås som et resultat av en fremforhandlet situasjon, i arbeidslivet eller i privatsfæren. Det kan bidra til en bredere forståelse og forklaring på beslutning om avtalefestet pensjon. Innføring av ny teknologi, nedbemanning omorganiseringer og lignende bidrar til press på arbeidstakere. Det kan for noen bidra til at avtalefestet pensjon kan være en fristende vei ut av et stadig mer krevende arbeidsliv. Samtidig kan tilbud om nye, interessante oppgaver på jobben, bidra til at de velger å bli en stund til.

Et identitetsperspektiv kan bidra til å vise at ikke-økonomiske faktorer kan spille inn som forklaring på tidlig pensjonering. Slike faktorer har forskjellig betydning for kvinner og menn, i følge empiriske studier (Stefansen 2000:kapittel 7). Kvinner er mer vare for endringer i privatsfæren enn menn. Omsorgsrasjonalitet, her forstått som omsorgsansvar, er ett element, som kan komme inn, når valget står om å fortsette i arbeid eller ta ut pensjon, helt eller delvis. Fritid og mer tid til egne sysler kan være en annen faktor, som oppskattes ulikt, avhengig av yrke og tilknytning til arbeidslivet.

Det meste av den norske forskningen om AFP har vært gjort på store befolkningsgrupper og vært kvantitativt orientert. Hovedfokus har vært å beskrive og forklare hva folk faktisk gjør, og gjennom store spørreundersøkelser kartlegge motiver og holdninger, samtidig som pensjoneringsadferd kartlegges på mer objektive bakgrunnsfaktorer (Midtsundstad og Visher 1993). Hovedformålet har vært å kunne generalisere fra utvalget til hele befolkningen.

Med en kvalitativ tilnærming vil forskeren prøve å la informantene komme med sine egne erfaringer og opplevelser. Det innebærer at utvalget ikke kan bli stort nok til å kunne generalisere til hele gruppen av pensjonister med AFP. Når hensikten er å få en forståelse av eldres begrunnelser for å velge avtalefestet pensjonering, hvilke vurderinger og tanker som ligger bak beslutningen, da er en kvalitativ undersøkelse et naturlig redskap. En slik undersøkelse kan fange opp tendenser, som de store kvantitative undersøkelsene ikke fanger opp. En kvalitativ undersøkelse kan være et godt supplement, eller et utgangspunkt

for en større kvantitativ undersøkelse. Metode bør velges ut fra hva som er formålet med studien, og hvilke resurser (tid og penger) som står til rådighet.

På denne bakgrunn har jeg formulert de sentrale problemstillinger i denne oppgaven slik:

1. Hvorfor velger kommunalt ansatte å gå av tidlig med avtalefestet pensjon, sett i lys av tiltreknings- og utstøtingsperspektiv?

Er det forskjell på kvinners og menns begrunnelser?

2. Hvordan kan et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner bidra til å forklare og forstå avtalefestet pensjonering?

3. I hvilken grad erfarer avtalepensjonistene at deres identitet/selvbilde påvirkes av yrkesavgangen?

1.2 Oppgavestruktur.

I dette første kapitlet av oppgaven har jeg presentert problemstilling, temaområde og oppgavens struktur.

Kap. 2 Teoretiske perspektiver på avtalefestet pensjonering.

I kapittel 2 gjør jeg rede for det teoretiske rammeverket, som ligger til grunn for analysen av det empiriske materialet. Utgangspunktet for undersøkelsen var ”mainstream” perspektiv på tidlig pensjonering ved perspektivene på utstøtning og tiltrekning. Disse tilnærmingene har ulike mekanismer handlingsvalgene. Tiltrekningsperspektivet har sitt teoretiske utgangspunkt markedstenkning, hvor sees som aktøren er rasjonell og nyttemaksimerende. Mens utstøtingsperspektiv har opphav i det strukturelt administrative nivå og ser utstøting fra arbeidslivet som en strukturell vold. Tilslutt argumenterer jeg for at kjønn må trekkes inn i analysen, siden kvinners og menns yrkesliv og livsvalg er forskjellige. Et alternativt perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner blir presentert, for å se om det kan en nyttig innfallsvinkel, til å forstå og forklare uttak av AFP. Denne innfallsvinkelen er ny i forhold til å analysere AFP. De ulike teoretiske innfallsvinklene representerer ulike retninger innen sosiologisk teoritradisjon. De vektlegger ulik grad av struktur og aktørens betydning for relasjonen. Hvorvidt de enkelte bidragene er fruktbare, i forhold til å belyse min problemstilling vil bli drøftet i avslutningskapittelet.

Kap. 3 Metodisk tilnærming.

I dette kapitlet vil det metodologiske utgangspunktet for oppgaven bli gjort rede for og drøftet. Det er benyttet en kvalitativ tilnærming, i tråd med Charles Ragins modell for konstruksjon av sosial forskning. Datamaterialet består av intervjuer som er transkribert og sett i lys av sosial teori, jfr.kap.2. Utvalgets sammensetning og bakgrunnen for denne sammensetningen vil bli gjort rede for, og jeg drøfter troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet ved mine data. Etske vurderinger er viet en bred plass.

Kap. 4 Pensjoneringsbeslutningen.

Dette første analysekapitlet er tre delt. Først presenterer jeg empirien om kvinnene og mennenes pensjoneringsbeslutning. Her gjengis det bilde kvinnene og mennene selv tegner av faktorer som leder til uttak av AFP. I siste del av kapitlet analyserer og drøfter jeg empirien ut i fra ”mainstream”-perspektiv på tiltrekning til pensjonering og utstøting fra arbeidslivet, i tillegg til individuelle faktorer og kjønn.

Kap. 5 Opplevelse av overgangen fra arbeid til pensjon.

I dette analysekapitlet er tema kvinners og menns opplevelse av overgangen fra arbeid til pensjon. Jeg analyserer og drøfter empirien i lys av et vokabular knyttet til identiteter i arbeidsorganisasjoner, for å se hvordan avtalepensjonistene erfarer at deres selvbylde/ identitet påvirkes av yrkesavgang med AFP. Denne innfallsvinkelen er ny i forhold til å prøve å forklare og forstå avtalefestet pensjonering. Først presenterer jeg empiri knyttet til kvinnene og mennenes opplevelse av overgangen til AFP.

Kap. 6 Oppsummering av funn

I oppgavens siste kapittel summerer jeg opp mine funn fra analysene. Kapitlet søker å konkludere i forhold til problemstillingene som er presentert i innledningen. Jeg argumenterer for at flere innfallsvinkler gir flere fasetter til forståelsen av et komplisert fenomen som beslutning om tidlig pensjonering med AFP.

2) TEORETISKE PERSPEKTIVER PÅ AVTALEFESTET PENSJONERING

Dette kapitlet vil presentere tre ulike teoretiske tilnærminger til studiet av avtalefestet pensjon. Valg av teori eller perspektiv bør skje ut fra hva som er formålet med studien. Her er fokus på å forstå og forklare yrkesavgang med avtalefestet pensjon og å se på mestring av overgangen fra arbeid til pensjonering. Utstøtings- og tiltrekningsperspektivene som var utgangspunktet i denne studien, fremstår som ”mainstream”. De benyttes ofte i pensjonsforskningen, for å belyse tidlig yrkesavgang. I følge utstøtingsperspektivet kan eldre arbeidstakere bli ”PUSH”et ut av arbeidstyrken. Tiltrekningsperspektivet går ut på at eldre arbeidstakere trekkes med ”PULL” mot gunstige pensjoner. De foretar ”JUMP” til pensjonering og fritid, for å realisere andre sider ved tilværelsen enn arbeid. Det tredje perspektivet er en alternativ tilnærming, hvor et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner benyttes, for å analysere AFP. Dette siste innfallsvinkelen er et konstruksjonsperspektiv, som er nytt i forhold til å analysere tidlig pensjonering, derfor vil dette bli grundigere omtalt, enn ”mainstream”.

2.1 Tiltrekningsperspektivet.

Dette er en tilnærming som sammen med utstøting (se pkt.3.2.) har stått sentralt i litteraturen om årsaker til tidlig pensjonering (Dahl og Midtsundstad 1994:310). Tiltrekningsperspektivet er knyttet til mikroøkonomisk valgmodell, hvor individet forutsettes å opptre nyttemaksimerende, og hvor den enkeltes arbeidskrafttilbud forutsettes bestemt av aktørens vurdering av nytten av arbeid og fritid (Kohli og Rein 1991:10). Tiltrekningsperspektivet ser yrkesavgangen til pensjonering som en frivillig, rasjonell beslutning basert på egne preferanser. Den forutsetter at individet kan rangere sine preferanser. Nyttens defineres vanligvis som en funksjon av inntekt og antall timer fritid. Prisen på fritid er implisitt gitt i lønnen. Når nytten av fritid oppleves større enn forventet nytte av arbeid og fritid, vil den enkelte velge å gå av. Tilbøyeligheten til å pensjonere seg vil være høyere, dess lavere lønn man kan forvente å få i arbeidsmarkedet. Når stønadsnivået i pensjonen er høyt, vil preferansene for pensjonering bli sterkere.

Tidlig yrkesavgang sees som et resultat av sosialpolitikken, som har skapt gunstige muligheter ved å redusere aldersgrensen, og åpnet opp for institusjonelle pensjonsmuligheter (Kohli og Rein 1991:27). Arbeidstakere velger tidlig pensjonering fordi de økonomiske fordelene er store. Mens de økonomiske belønningene for fortsatt arbeid, er ubetydelige. De økonomiske insentivene blir benevnt PULL, derav tiltrekningsperspektivet.

Det har vært reist ulike typer av kritikk mot tiltrekningsperspektivet, blant annet at det tar for lite hensyn til sosiologiske faktorer (Halvorsen 1994:37). En ensidig fokusering på økonomisk nytte kan være for snever, og utelukke andre kriterier for handlingsorientering, slik som verdirasjonalitet, omsorgsrasjonalitet, eller felles moral(normer). Slike faktorer kan påvirke individets preferanser og setter rammer for de individuelle valgene.

Immaterielle insentiver kan være til stede og bidra til tiltrekning mot pensjoneing. (Midsundstad 2002:20). Denne mekanismen betegnes som JUMP. Begrepet ble først introdusert av sosiologen Diego Gambetta (1987) i studier av ungdom som hoppet av utdanning til fordel for arbeid ut i fra en vurdering av egne ønsker for fremtiden, evner og ambisjoner. De sammenlikner alternative handlingsmåter og evaluere disse ut fra antatt sannsynlighet for suksess i henhold til egne preferanser og ytre begrensninger (Gambetta 1987:61). I pensjonsforskningen har begrepet JUMP vært knyttet til eldre arbeidstakere som gjør et aktivt valg av pensjonstilværelsens positive sider ved første mulighet. De ønsker å få mer tid til egne saker, enten det er reiser, samvær med venner og familie, hobbyer eller annet (Beier Sørensen 1999:72; Solem 2001:54). Mer fritid til egne planer kan være en målsetting i seg selv, for eldre arbeidstakere. Ofte blandes JUMP forklaringer feilaktig sammen med PULL forklaringer.

2.2 Utstøtingsperspektivet.

Utsøtingsperspektivet har sitt opphav i det strukturellt-administrative nivået, hvor utstøting fra arbeidslivet blir resultatet og innebærer en strukturell vold. Dette perspektivet baserer seg på en helt annen mekanisme enn tiltrekningsperspektivet. Arbeidstakeren støtes ut i ledighet pga omstilling, overtallighet eller lave konjunkturer. Dette er forhold utenfor arbeidstakerens kontroll. Perspektivet er i utgangspunktet ikke anvendbart på aktørnivå.

Det underliggende synet på arbeid er preget av den gamle arbeidsetikken og at arbeid er et nødvendig gode (Solem 2001:53). Yrkesavgang forstås som noe uønsket og ufrivillig for den enkelte arbeidstaker. Utstøting etter denne mekanismen benevnes som et PUSH i pensjonsforskningen (Beier Sørensen 1999:72).

Utsøting skjer på ulike nivåer i arbeidslivet. For det første kan et stramt arbeidsmarked bidra til *økonomisk utstøting*. Arbeidsledighet kan gjøre det vanskelig for marginale grupper av arbeidstakere å få jobb, eller beholde jobben. Hvis arbeidsstedet skal omstille og nedbemanne, har eldre arbeidstakere lettere for å bli presset til å pensjonere seg tidlig. Dette er økonomisk utstøting. Gavepensjon og avtalefestet pensjon har blitt brukt overfor eldre arbeidstakere, for å motivere for slik yrkesavgang (Solem 2001). Samtidig kan eldre arbeidstakere, som opplever nedbemanning, synes det er riktig å vike plass for yngre arbeidstakere. Yrkesavgangen kan oppleves mer legitim ved slike ytre, vanskelige strukturelle forhold (Midtsundstad 2002:115).

På arbeidsplassen kan det skje *sosial utstøting*. Arbeidsgivere kan unnlate å satse på eldre arbeidstakere, eller det kan være fordommer blant yngre kolleger på eldre medarbeidere (Beier Sørensen 1999:72). Eldre arbeidstakere kan få mindre muligheter til kurs og avansement, og ha lavere lønnsvekst enn yngre medarbeidere. Deres kunnskaper og kompetanse blir kanskje ikke fullt utnyttet, eller blir sett som utdatert. Årsakene kan ligge i aldersdiskriminering, forhold ved arbeidsmiljøet, ledelse og lignende. En tredje form for utstøting av eldre arbeidstakere, kan ligge i helsesvikt, problem med arbeidstempo og lignende. *Helsemessig utstøting* er antatt å være et mindre problem ved AFP, enn ved uførepensjon som forutsetter helsesvikt (Solem 2001:61; Blekesaune og Øverbye 2001:21).

Debatten om tidligpensjonering går på om arbeidstakere tiltrekkes til pensjonering, eller utstøtes. Det er ikke spørsmål om enten eller, men både og, viser analyser (Dahl og Midtsundstad 1994: 315). Årsakene til tidligpensjonering varierer. Betydningen av negative forhold som sviktende helse, utbrenthet, stress, arbeidsledighet og press, vektlegges forskjellig mellom sektorer, sosiale grupper og individer. En nærliggende hypotese er at tidligpensjonering er resultat av flere samtidige mønstre (Solem 2001:69). Politikken som søker å endre trenden mot tidlig pensjonering må være må være differensiert og rettet mot et mangfold av motiver. Det teoretiske utgangspunktet i denne studien om yrkesavgang med avtalefestet pensjon, var i ovennevnte perspektiv. Etter hvert

ble det klart at avtalefestet pensjonering også kunne forstås i et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner.

2.3 Identitetsperspektiv i arbeidsorganisasjoner - en alternativ modell for å belyse yrkesavgang med avtalefestet pensjon.

Et identitetsperspektiv på avtalefestet pensjonering innebærer at slik pensjonering ikke trenger å være et resultat av enten nyttemaksimering eller strukturelle forhold. Det kan også være et resultat av et individs vurdering av sin livssituasjon med de muligheter som erkjennes å være tilstede, for å leve ut sine drømmer eller vyer om det gode liv, på andre arenaer enn i arbeidslivet. Identitet kan analyseres på ulike abstraksjonsnivåer og er ikke et entydig begrep. Hver person har mange (del)identiteter. I noen situasjoner og for noen analytiske formål utgjør disse (del)-identitetene til sammen av og til en hovedidentitet. Sosial identitet er møtepunktet mellom kulturen og selvet. Kulturen gir seg uttrykk i holdninger, vaner og handlingsmønstre. Uttrykksformer, som beskriver en persons erfaringer, gjør dem i stand til å formulere sitt refleksive "selv". Det er et gjensidig påvirkningsforhold mellom selvet og de sosiokulturelle arenaene mennesket deltar på. På denne måten formes identiteten og den reformuleres over tid.

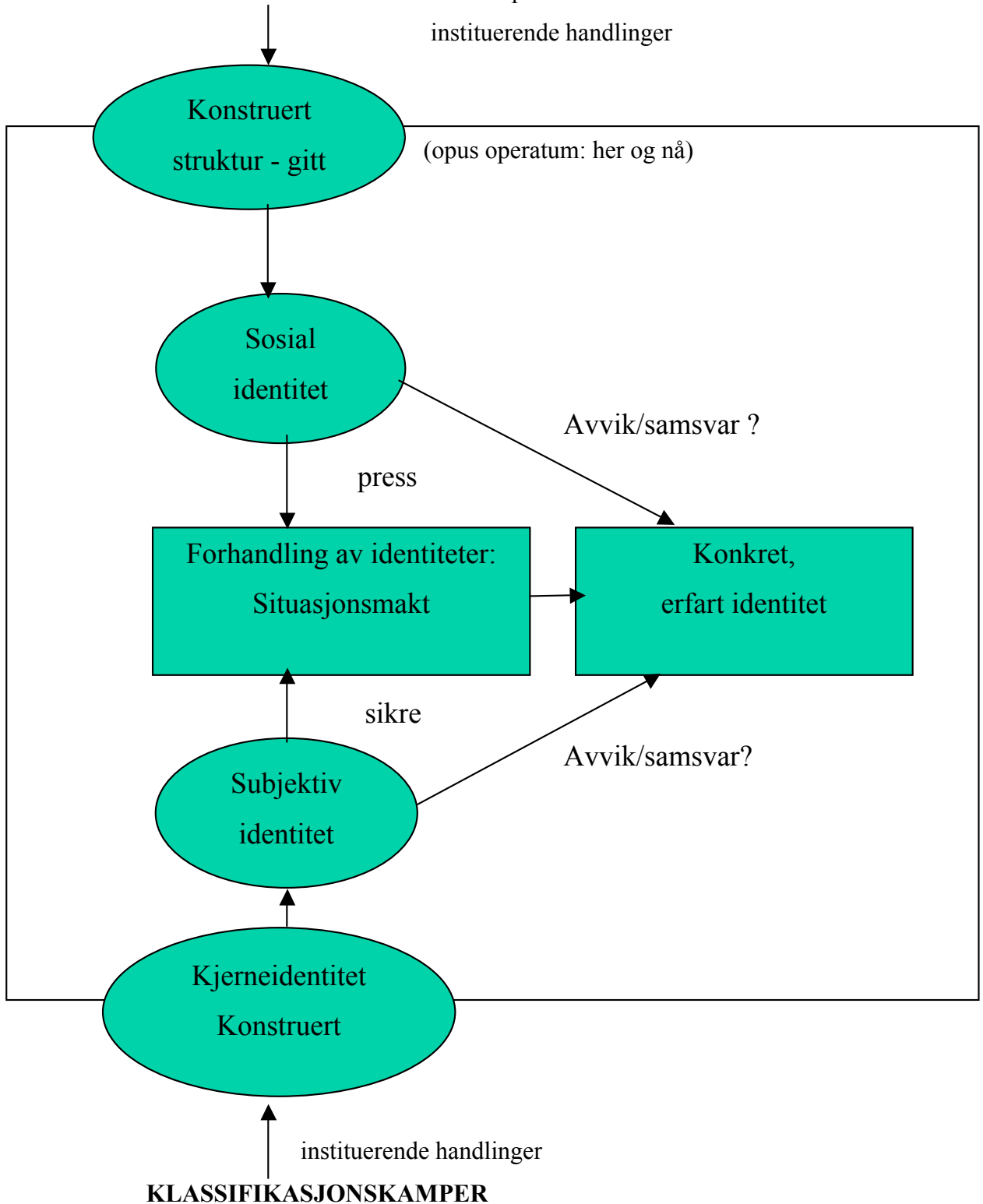
Paul Thompson og David McHugh (1995) analyserer identiteter i arbeidsorganisasjoner. De mener at individer utvikler identiteter gjennom læring, persepsjon og sosialisering i forskjellige sosiale kontekster, og gjennom press. Identiteter konstrueres gjennom stadig forhandling i relasjonene man inngår i. Identitet defineres som:

"Identity in this light is a tool which we use to present ourselves in – and possibly transform ourselves into – images appropriate to our social, cultural and work context" (Thompson & McHugh 1995:327).

Figuren på neste side tar utgangspunkt i Paul Thompson og David McHugh, og deres begreper om identiteter i arbeidsorganisasjoner kombinerer med Bourdieus handlingsteori (Arvid Fennefoss 1999:3). Fennefoss konstruerer gjennom denne figuren et perspektiv på identiteter. Rammen er strukturen eller arbeidsorganisasjonen, her er det kommunen. Se plansje neste side.

Figur 1. (Utviklet av Arvid Fennefoss)

KLASSIFIKASJONSKAMPER: modus operandum



Thompson og McHugh opererer med følgende begreper:

Kjerneidentitet er visse basistrekk (biologiske) som vi er født med slik som rase, kjønn og slekt. Slike trekk er vedvarende og unike for hvert individ og ligger til grunn for den subjektive identitet (Thompson & McHugh 1995:329).

Subjektiv identitet utvikles gjennom sosialisering, utdanning, yrke, tro og livserfaring. Subjektiv identitet er det man verdsetter hos seg selv, sin egenart. Individene vil hele tiden søke å beskytte og sikre sin subjektive identitet mot press utenfra.

Sosial identitet består av den forhandlede posisjonen mellom vår subjektive identitet, og de forventinger og krav som kreves av oss i vår nåværende sosiale kontekst på arbeidsplassen (Thomson & McHugh 1995:333). Den sosiale identiteten springer ikke bare ut fra krav og normer, men den krever anstrengelse og trening, i tillegg til tilbakemelding fra andre. Den sosiale identiteten forhandles kontinuerlig i relasjonene man inngår i. På arbeidsplassen skjer det som arbeidstaker, som kollega, fagperson, leder eller underordnet. Det samme skjer på andre arenaer, i familien, i forhold til venner, fritid og organisasjons liv.

Den konkrete, erfarte identiteten er den fremforhandlede identiteten, som bør være mest mulig i overensstemmelse med den subjektive identitet, for at arbeidstakeren skal være i harmoni med seg selv. Individet prøver å samordne alle (del)identitetene slik at de utgjør en helhet, som minst mulig utfordrer den subjektive identiteten.

Identitet i arbeidsgrupper dannes, i følge Thompson og McHugh, på bakgrunn av interpersonlige relasjoner, som vi forhandler frem i arbeidsorganisasjoner. Begrepet identitet forstås i lys av en pågående kontinuerlig konstruksjonsprosess som skjer i arbeidsorganisasjoner. Slike organisasjoner er arenaer for makt og kontroll mellom grupper og individer. Dessuten må arbeidsorganisasjoner forstås og analyseres i sin strukturelle og historiske kontekst (Thompson & McHugh 1995:18).

Omgivelsenes strukturelle trekk påvirker organisasjoners funksjon og individers væremåte (Thompson & McHugh 1995:336). Individer er ikke bare passive bærere av objektive strukturer ved sine roller, men de skaper og gjenskaper sin identitet. Det er i sosiale grupper, herunder arbeidsmessige grupper, vår identitet blir konstruert og

rekonstruert kontinuerlig. Vi tolker og oppfatter verden gjennom vår identitet, som filtrerer inntrykkene og de kategoriseringene vi gjør. Dette påvirker vårt perspektiv på virkeligheten som så virker på vår adferd.

Figur 2. (ukjent opphav).



I tradisjonell rolleteori er rollene generelle og skapt av normer og forventninger som er universelle. I et perspektiv som vektlegger sosial konstruksjon, er det som synes som objektivt og gitt også sosialt konstruert og varierer, i tid og rom, med hensyn til ulike konstruksjoners innhold (Fennefoss 1999:4). Konsekvensene av et perspektiv basert på identitet, vil være at kategoriene som brukes og deres innhold vil variere i tid og rom. For eksempel kan kjønn ikke forstås som kvinne- eller mansrolle generelt. Det finnes flere kjønnsroller og deres betydning varierer, både historisk og geografisk, og kan også ses som sosialt konstruert.

Individer har kjerneidentiteter som basis for deres subjektive identitet. Strukturene definerer sosiale identiteter som er forskjellige fra den subjektive identitet. På grunnlag av dette foregår en forhandling av identiteter i en konkret situasjon. De sosiale identitetene utgjør et press, mens individer forsøker å sikre sin subjektive identitet. Presset kan være fra både organisasjoner og fra grupper innad. Som et resultat av denne prosessen, skapes de konkrete, erfarte identiteter. Disse identitetene kan være mer eller mindre i samsvar med de opprinnelige subjektive og sosiale identitetene, avhengig av den situasjonelle makt som har fått gjennomslag under forhandlingen av identitet (Thompson & McHugh 1995:334).

Styrken ved dette perspektivet er at det blir mulig å operere med en forståelse, som er mer omfattende enn bare et begrep (Fennefoss 1999:5). Individer kan oppleve strukturer som gitte, men det er de i realiteten ikke. Når Thompson og McHughs modell kobles mot Bourdieu og hans begreper om modus operandum og opus operatum, vil man se at det som anses som "gitt" i opus operatum og begrenser handlingsvalgene her, ikke er det over tid.

Bourdieu mener det foregår klassifikasjonskamper om kultur og hvilke verdier som har hegemoni. Dette er instituerende handlinger. Disse må sees som redskaper for en symbolsk verden. (Bourdieu 1999:183).

Motivasjon for pensjonering har en kulturell forankring og forteller om kulturelle og sosiale mønstre (Frønes 2001:155). Bourdieu har vist hvordan forståelse av helheten er nødvendig, for å avsløre underliggende interesser og dynamikken i strategiske spill i det sosiale rommet, og den sosiale handlingen som pensjoneringsbeslutningen er her. Strukturene nedfelles i individene gjennom habitus, som i følge Bourdieu er ”kroppsliggjorte” forpliktelser. Strukturene nedfelles i kroppen, som et resultat av sosial plassering, ut fra hvilken kapital man har til rådighet. Kapital forstås her i utvidet betydning, i form av sosial-, kulturell-, økonomisk- og symbolsk kapital. Den gir seg uttrykk i klassebevissthet og et syn på verden ut fra den posisjonen man har (Bourdieu 1999:154). Bourdieu mener at alle individer kan plasseres i samfunnet, etter hvor mye kapital de har og hvilke typer kapital de rår over. Den symbolske kapital er relasjonelt definert mellom aktørene. All kapital er akkumulert arbeid, og all kapital er tilegnet. Kapital er et sosialt begrep som går på investering i tid og krefter. Kapitalen er ressurser som bestemmer ens plassering i det sosiale rommet.

Arbeidsorganisasjoner er blant annet midler for makt og kontroll av adferd (Thompson & McHugh 1995:35). I næringslivet er et formål ofte å maksimere profit. Dette er ikke kommunens formål som arbeidsorganisasjon, men kommunen ønsker å tilby mest mulig kostnadseffektive tjenester til befolkningen, være et forvaltningsorgan og være arbeidsgiver. Kontroll av adferd i arbeidsorganisasjoner kan være en strukturell, ytre tvang, men en indre, selvpålagt kontroll er mer effektiv for arbeidsgiver. Arbeidstakernes identitet knyttes til kommunen eller etaten, slik at arbeidstakernes og etatens/kommunens mål samsvarer. Kampen om de ansattes bevissthet er sentral. Kampen om identiteter er knyttet til makt. Det trenger ikke bare være formell makt knyttet til posisjoner eller grupper, men også i kraft av sin kompetanse i vid forstand. Identiteter kan ses på som strategi, med utgangspunkt i at en velger strategisk, ut fra et mål om å oppnå noe. Arbeidstakere som opplever omstrukturering, eller innføring av ny teknologi, erfarer endringer i sosial identitet (Thompson & McHugh 1995:347). De kan oppleve at deres subjektive identitet settes under press. Noen kan da velge å pensjonere seg, for å prioritere andre deler av tilværelsen, eller de kan ta utfordringen og endringene opp i seg, ved å akseptere det nye.

Arbeidstakere kan bedre sin situasjonelle makt i forhandlinger med ledelsen, for eksempel ved å være fagorganisert, oppdatert på kunnskap og kvalifisert. Dette er måter å sikre sin subjektive identitet på, slik at man får en ny, erfart identitet som man kan leve godt med.

Med dette perspektivet som utgangspunkt setter denne oppgaven fokus på kommunen som arbeidsorganisasjon og arbeidsgiver. Arbeidsplassen i kommunen/arbeidsgiver er en viktig aktør i forhold til pensjoneringsprosessen (Waldrop 1992; West Pedersen 1997). Eldre arbeidstakere kan ses på som dyr arbeidskraft pga lønnsystemet og tjenstepensjonsordningen, eller de kan oppfattes som en ressurs som må ivaretas. Hvilke personalpolitiske virkemidler som står til rådighet og brukes, kan virke inn på yrkesavgang med tidlig pensjon. Forhold knyttet til tilrettelegging av arbeidssituasjonen, informasjon gjennom kurs i forberedelse til pensjonsalderen, dessuten en personalpolitikk, hvor eldre arbeidstakere får samme muligheter til kurs og forfremmelser, kan virke inn på opplevelse av verdsetting i jobben. Lederne og kollegenes holdninger til eldre arbeidstakere vil påvirke arbeidsmiljøet positivt eller negativt, og bidra til at pensjon tas ut så tidlig som mulig, eller utsettes. Jobbkonteksten, og hvordan denne påvirker beslutningen om yrkesavgang med avtalefestet pensjon, er lite forsket på. Siden AFP er en frivillig ordning, hvor arbeidstakeren har stor situasjonell makt over pensjoningstidspunktet, kan man anta at opplevelsen av arbeidet og relasjonene på arbeidsplassen spiller inn.

2.4 *Kjønn*

Forskjeller basert på kjønn, er lite vektlagt i forskningen rundt pensjonering (Kohli og Rein 1991:10). Forskningen er hovedsakelig basert på menns yrkesløp og pensjonering og ikke trukket inn kjønn. Mannsmodellen har blitt brukt som utgangspunkt, det innebærer kontinuerlig lønnsarbeid på heltid, for å oppnå full pensjonsopptjening. Kvinner har et ofte annet yrkesløp, avbrutt av fødsler, barnepass og deltid i perioder. Dette påvirker pensjoneringsadferden (Blekesaune og Solem 2005). Kvinneforskningen på 1970- og 1980tallet har vist at det ikke er nok å forstå kjønn som uavhengig variabel. Når kjønn behandles som variabel, kan det føre til at kjønn nøytraliseres, og man ikke ser noen forskjeller (Taksdal og Widerberg 1992:289). Kjønn må forstås også som sosialt skapt og ikke bare biologisk.

Sosialt kjønn utgjør et system av relasjoner med betydning på de fleste områder i samfunnet. Det innebærer et fokus på at kvinner og menn utgjør hverandres livsbetingelser, og at kjønn skapes i samspillet mellom dem. Relasjonen kan ses som komplementær, ved at man utfyller hverandre, eller i et makt- og underordningsperspektiv. Ser man tidlig pensjonering i lys av kjønn som sosialt skapt, vil menn og kvinner kunne ha ulike begrunnelser for pensjonering. Sivil status, familietilknytning til barn og barnebarn, nettverk, arbeidsdeling og oppgaver i hjemmet vil kunne påvirke tidlig pensjonering, både for kvinner og menn. Tilpasningen til pensjonering vil derfor være forskjellig, mellom kvinner og menn, avhengig av livssituasjon og yrkeshistorie. Kjønn som sosialt konstruert må trekkes inn, når man skal forsøke å forstå og forklare yrkesavgang med avtalefestet pensjon.

Som tidligere nevnt er perspektivet om tiltrekning og utstøting kritisert for å ha en begrenset forklaringskraft. I tillegg spiller individuelle faktorer inn, som familiesituasjon, sykdom/helse, venner, jobbtilfredshet og privat økonomi, og påvirker avgangstidspunktet. Slike individuelle faktorer kan hemme, eller fremme uttak av pensjon (WestPedersen1997:16). Dette fanges ikke entydig opp av perspektivene på utstøting og tiltrekning. Pensjonsforskningen har ikke klart å gi svar på spørsmålet om perspektivenes relative betydning (Solem og Mykletun 1996).

Det har vært argumentert for å behandle pensjonering i et mer helhetlig perspektiv (Halvorsen 1994). Helhetsperspektiv innebærer å se pensjonering i lys av den hovedaktiviteten som gikk forut for avtalefestet pensjon. I denne avhandlingen er det lønnsarbeidet i kommunen. Et individs totale livssituasjon blir påvirket av et utall ytre faktorer både gjennom oppvekst og nåtid. Det samme gjelder mestringsevne overfor negative livshendelser. Pensjonering må analyseres og forstås ut ifra den totale livsløpet, som et individ befinner seg i. Helhetsperspektiv innebærer at man ser pensjoneringen i lys av livserfaringer i fortid, erfaringer fra arbeidslivet og ut i fra nåværende livssituasjon. Slike bakgrunnsfaktorer er oppvekstforhold, skolegang, familieforhold, erfaringer fra arbeid og yrkesliv, og om man har en yrkesidentitet. Dette er de samme faktorer som utgjør subjektive identitet som er redegjort for tidligere. Et identitetsperspektiv, som Arvid Fennefoss har bevirket, ved å koble Thompson og McHugh's vokabular på identiteter i arbeidsorganisasjoner i kombinasjon med Bourdieu, innebærer at avtalefestet pensjonering kan forstås i et helhetsperspektiv.

3) METODISK TILNÆRMING

Kapittelet vil beskrive den metodiske fremgangsmåte som er benyttet for denne hovedoppgaven. Først vil jeg beskrive Charles C. Ragins modell for konstruksjon av sosial forskning. Inn i hans modell, har jeg ført teorier og de verktøy som denne oppgaven benytter seg av. Hensikten er å skape en oversiktlig ramme rundt den metodiske tilnærmingen som er benyttet for å forstå yrkesavgang med avtalefestet pensjon. Deretter beskrives de faglige valg som er foretatt i denne undersøkelsen. Til slutt drøftes de etiske vurderinger ved den kvalitative tilnærmingen i denne studien.

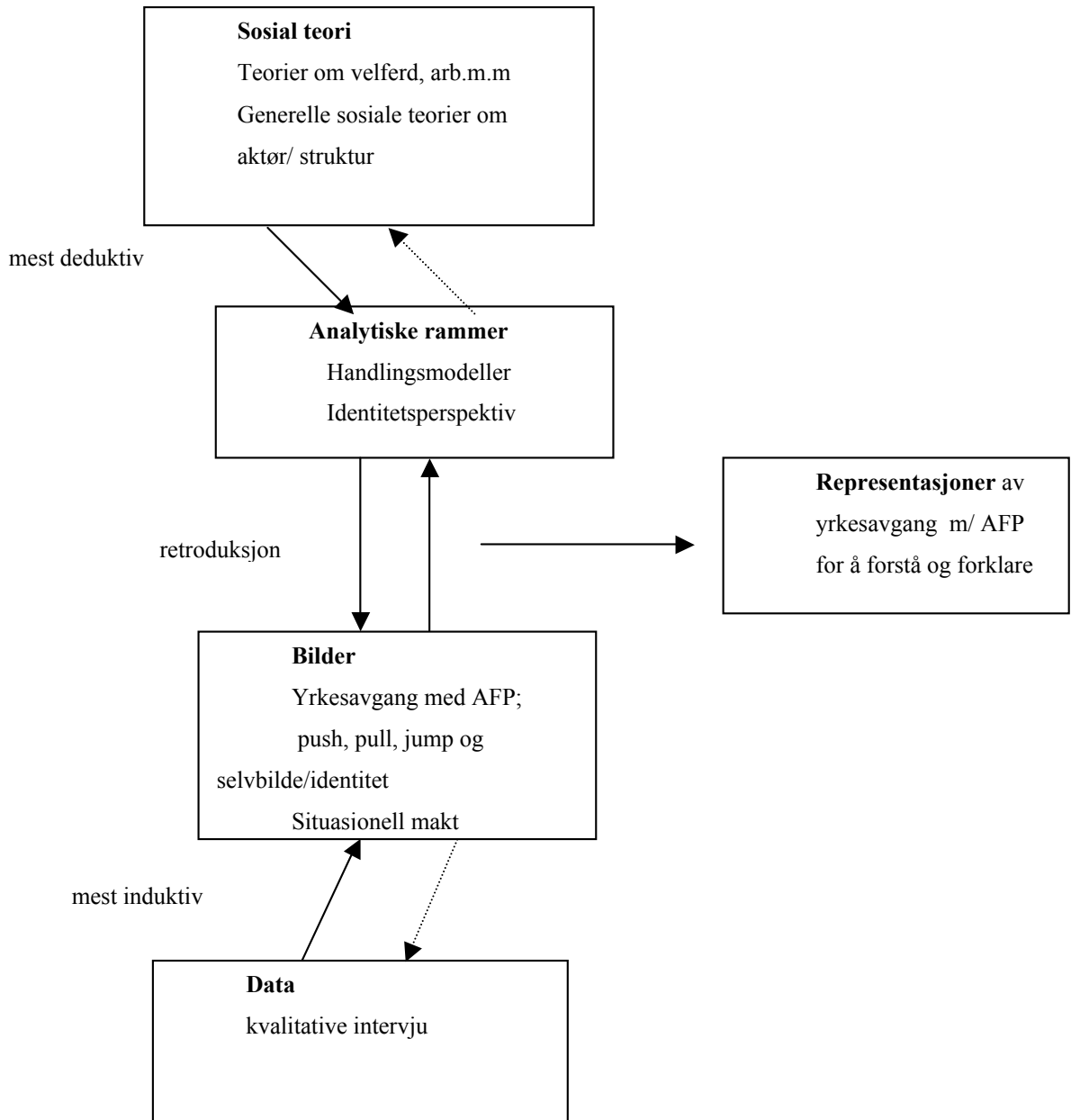
3.1 Metodisk teoretisk rammeverk basert på Charles Ragins modell.

Charles Ragin har utviklet en modell for konstruksjon av sosial forskning. Han mener forskningsprosessen kan forstås som en kontinuerlig dialog mellom sosial teori og empiri (data). Dette skjer ved hjelp av bilder og analytiske rammer ved induksjon, deduksjon og retroduksjon (Ragin 1994:57). Det er umulig med rene empiriske beskrivelser, fordi vi bruker generell teoretisk kunnskap om sosiale forhold til å kategorisere våre observasjoner. Til slutt utvikles representasjoner av det sosiale fenomen.

Modellen er felles for alle typer samfunnsvitenskaplige forskningsdesign, men dialogen mellom bilder og analytiske rammer foregår ulikt i kvantitative og kvalitative studier. I kvantitative forskningsopplegg er rammene nokså faste, mens de i kvalitative opplegg er mer flytende og fleksible (Ragin 1994:79). Jeg har prøvd å se min studie i lys av Charles Ragins modell, fordi den er betegnende for fremgangsmåten i denne undersøkelsesprosessen. De enkelte elementene av studien er satt inn i hans modell.

Charles Ragin (1994) anvendt på oppgave om yrkesavgang med avtalefestet pensjon.

Charles Ragin (1994) anvendt på oppgave om yrkesavgang med avtalefestet pensjon.



Det meste av pensjonsforskningen er kvantitativt orientert, og utført innenfor en sosialøkonomisk tradisjon (Solem 2001:51). Den vil bli trukket inn der det er naturlig for å underbygge argumentasjonen. Formålet med denne undersøkelsen, var imidlertid å få kunnskap om informantenes vurderinger og deres empiriske erfaring i forbindelse med overgang fra arbeid til avtalefestet pensjon, for å forstå slik yrkesavgang bedre. I kvalitative studier kan rammene være fleksible. Det er nyttig, når man ønsker å undersøke mangfold og fremme teori. Andre ganger ønsker en å teste ut ulike perspektiv, for å se

hvilke som åpner datamaterialet mest. En kvalitativ tilnærming ble derfor vurdert som mest tjenlig for formålet.

De sosiale teoriene, som ligger bak problemstillingen, er basert på tidligere forskning av pensjonering, kvantitativt og kvalitativt, men også sosiale teorier knyttet til velferd, kjønn, og generell sosial teori og handlingsteori. Dette er en basis for å forstå og analysere materialet. De tidligere studiene innen pensjonsforskningen var en rettesnor, for å finne frem til hva som var de mest interessante forskningsspørsmålene for denne undersøkelsen.

De analytiske rammene forstås som en detaljert idé om et fenomen. Rammene brukes derfor både til å klassifisere og til å karakterisere fenomenet som beskrives (Ragin 1994:63). Rammene gir en detaljert skisse av avtalefestet pensjon og kan sees som et begrepsmessig verktøy for å forstå fenomenet. Det har hjulpet til å artikulere ideer på en tolket og fortolket måte, ut i fra bildene som er konstruert fra de kvalitative intervju og observasjoner som er gjort underveis. Ved å bruke forskjellige bilder og rammer vil materialet bli rikere belyst, noe som er ønskelig for å favne flere forståelser av fenomenet. Bildene som her er valgt, er preget av teori knyttet til yrkesavgang som fokuserer på; utstøtning fra arbeidslivet ved PUSH, tiltrekning til gunstig pensjon; PULL eller higen etter fritid/egen tid; JUMP. Materialet ble også sett i lys av virkning på selvbildet som avhengig variabel ved yrkesavgang med avtalefestet pensjon.

Data (evidence) er måten vi samler informasjon om den empiriske verden. I denne undersøkelsen er dataene samlet inn med kvalitative intervju.

Bilder blir konstruert ut i fra det innsamlede materialet (data) for å få forståelse og oppsummere det (Ragin 1994:70). Bildene som konstrueres er idealisering av case og en overdrivelse, fordi de er abstraksjoner av spesielle data. De knyttes opp mot sosial teori ved hjelp av analytiske rammer. Bilder impliserer forklaringer med hensyn til årsak/motiv. Bilder kan være ledetråder til videre forskning. De hjelper forskeren å se ting som ellers kunne blitt utelatt, og dermed føre til at et sosialt fenomen blir mer systematisk undersøkt. Bilder er formet i samspill med analytiske rammer og sosial teori, gjennom deduksjon og induksjon, i en stadig prosess. Interaksjonen mellom bilder og analytiske rammer forstår Ragin som retroduksjon, et mellomspill mellom induksjon og deduksjon. I utgangspunktet

hadde jeg en tilnærming til problemstillingen, hvor avtalefestet pensjonering kunne ses som strukturell tvang ved utstøting, eller som et rasjonelt valg ved tiltrekning. Underveis i intervjuingen, og mens jeg transkriberte disse, kom tanken frem at avtalefestet pensjon også kan sees i lys av et identitetsperspektiv. Det ville gi en helt annen ramme og bilde enn opprinnelig tenkt.

Ut ifra de transkriberte kvalitative intervjuene, som danner materialet for undersøkelsen, konstruerte jeg bilder. Bildene er konstruksjoner som lages ved å sette sammen biter av data. Målet er å beskrive hvordan fenomenet virker, og gi gode beskrivelser om hvorfor fenomenet fremstår som det gjør. Bildene som konstrueres viser prosessen mot yrkesavgang med avtalefestet pensjon for ansatte i samme kommunale kontekst og innenfor en ramme.

Sosialteori og data samhandler interaktivt gjennom analytiske rammer og bilder ved induksjon, deduksjon og retroduksjon. Til slutt kulminerer dialogen ved *representasjoner* av yrkesavgang med avtalefestet pensjon. Representasjonene er, i følge Ragin, teoretisk konstruerte og systematiske beskrivelser av empiriske fenomen. Hoveddelen av representasjonen utgjøres av bildene som er bygget opp fra data. De analytiske rammene sørger for sammenhengen bildene skapes og forstås i. Bildet og rammen danner en helhet i hver representasjon. De endelige representasjonene vil sammenfatte de ulike bildene som er konstruert, og si noe om hvordan yrkesavgang med avtalefestet pensjon kan forstås og hva som kan forklare dette.

Innsamlingen av data ble gjort ut i fra enkelte veiledende ideer fra tidligere forskning om hvordan yrkesavgang med avtalefestet pensjon kan forstås. Et problem med slike veiledende ideer er at man bevisst eller ubevisst ser bort fra den informasjon som ikke passer med den forståelsen man har av temaet, og dermed unnlater man å samle inn viktig informasjon. Kontrollen vi kan ha med dette problemet, er at andre med kunnskap om feltet vil lese og kritisere teksten (Ragin 1994:67-68; Thagaard 1998:20).

3.2 Den praktisk-metodiske tilnærmingen.

3.2.1 Feltet er kommunen, utvalget er de kommunalt ansatte med AFP.

Kommunen, som er valgt som felt for denne studien av kommunalt tilsatte avtalepensjonister, ligger i Østlandsregionen og er en stor arbeidsgiver. 77 % av de ansatte er kvinner. Gjennomsnittsalderen på de tilsatte er 44 år. Dette er som i landets kommuner for øvrig (Midtsundstad 1999). Kommunens virksomhet er, ved siden av å være et offentlig forvaltningsorgan, rettet mot å yte tjenester til sin befolkning. Informantene i denne studien er alle ansatt i tjenesteytende virksomhet i forhold til publikum. Mennene i undersøkelsen har vært ansatt i tradisjonelle mannsyrker i teknisk etat. Dog med et unntak, en av mennene har valgt utradisjonelt og er sykepleier i helsesektoren. Kvinnene i studien er ansatt i tradisjonelle kvinneyrker i helse- og sosialetaten. Kommunen som arbeidsplass er kjennetegnet ved et utpreget kjønnsdelt arbeidsmarked (Midtsundstad 1999:4).

Feltet, som ble valgt som kontekst for undersøkelsen, er ikke tilfeldig valgt, men basert på mitt kjennskap til denne kommunen. Den skal være en foregangskommune på Helse- Miljø- og Sikkerhetsarbeid. Dette slås fast i rådmannens plan for 2001-2005. Her fremgår det at de ser kommunens ansatte som en ressurs. Forvaltningen av humankapitalen skjer gjennom ulike personalpolitiske tiltak. Disse tiltakene kan inndeles i kortsiktige og langsiktige tiltak (Waldrop 1992:34).

Det var viktig for denne studien at kommunen, som arbeidsgiver tok arbeidsmiljøet på alvor. Det var 5 år siden siste store omorganisering. Det er relativt langt tilbake i tid, noe som var gunstig, siden slike prosesser ofte bidrar til at arbeidstakere kan bli utstøtt fra arbeidslivet. Dette viste seg ikke å holde stikk. Flere av informantene fortalte om omstilling som følge av ny teknologi og organisasjonsendringer. Det hadde påvirket arbeidsvilkårene. Kommunen er en stor arbeidsgiver innen offentlig tjenesteyting med mange og ulike arbeidsplasser. Det var viktig at alle arbeidstakerne var underlagt de samme overordnede, personalpolitiske retningslinjer og arbeidsmiljøpolitikk, selv om de var ansatt i ulike etater. Faktorene rundt arbeidet er av stor betydning for om eldre arbeidstakere velger å fortsette i arbeidslivet, eller om de velger å pensjonere seg ved første anledning (Wégens 2000:76).

Kommunen har en personalavdeling med egen personalkonsulent, som er spesialisert på pensjonering. Den generelle personalpolitikken er nedfelt i en Personalhåndbok. Kommunen har en bedriftshelsetjeneste som er aktiv i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Den kartlegger helseproblemer gjennom helseundersøkelser, og driver forebyggende arbeid, ved å være rådgiver for ledere og ansatte. Et eget Attføring- og AKANutvalg⁴ med en attføringskonsulent har ansvaret for koordineringen av attføringsarbeidet i kommunen. Attføringskonsulenten bistår i arbeidet med omplasseringer og arbeidstrening for arbeidstakere som har helseproblem i relasjon til arbeid.

Kommunen har velferdsgoder, tjenstepensjonsordning og en frivillig førtidspensjonsordning (AFP). Kommunen har et differensiert lønnsystem. Personalpolitikken innebærer at de kan sette i verk ulike tiltak for å beholde og utvikle sine ansatte. Det skjer ved ulike kurstilbud, gjennom bedriftsintern opplæring og eksterne kurs. Trim og trening er et forebyggende tiltak som skjer i arbeidstiden flere steder. Dette tiltaket skal bidra til å bedre ansattes helse og trivsel, og virke forebyggende i forhold til belastningskader og utbrenthet. Det avholdes blant annet kurs i forberedelse til pensjonsalderen, åpent for alle ansatte som nærmer seg pensjonsalderen, men ikke alle ansatte har deltatt. Det er foretatt en kartlegging av arbeidsmiljøet ut fra sykefravær og rapporterte skader i arbeidstiden. Tiltak er satt inn på utsatte arbeidsplasser. Forebyggende og helsefremmende tiltak, innen ergonomi og mellommenneskelige forhold, er iverksatt, mot yrkesgrupper som er spesielt utsatt for helserisiko.

For å få tilgang til feltet, tok jeg kontakt med personalsjefen i kommunen. Hun kunne ikke hjelpe meg med adresselister over ansatte med avtalefestet pensjon, på grunn av den nye strenge Personregisterloven. Imidlertid ble jeg tipset om at kommunens interne avis for ansatte regelmessig publiserte stoff om jublanter, pensjonister og eventuelle dødsfall i hver utgave. Ved nærmere forespørsel, viste det seg at alle pensjonistene som ble omtalt, hadde gitt tillatelse til offentliggjøring av navnet sitt. De kunne ha gått av med alderspensjon 67 år, med avtalefestet pensjon eller med tjenstepensjon. Pensjonister med uføretrygd ble ikke publisert i internavisen.

⁴ Arbeidslivets komité mot alkohol og narkomani

Jeg fikk alle utgavene av avisen fra de siste 2 år(4.kvartal 1999,2000 og 2001), laget en liste over alle som var gått av med pensjon og sjekket disse mot Folkeregisteret. De som hadde gått av etter Folketrygdens aldersgrense på 67 år, ble utelatt. Jeg konsentrerte meg om pensjonister i aldersgruppen 62-66 år, som er målgruppen for avtalefestet pensjon. I denne gruppen ville det også befinne seg pensjonister som hadde gått av med tjenestepensjon. Jeg kunne ikke skille ut disse, og sendte forespørsel⁵ til samtlige innenfor aldersgruppen. 33 brev ble sendt ut. Det kom 11 svar, 4 negative og 7 positive til intervju. 3 av de negative hadde gått av med tjenestepensjon og var ikke i målgruppen. En person hadde beklageligvis avgått med døden nylig og urettmessig fått brev. Svarprosenten var 33 %. En årsak til den lave svarprosenten kan være at jeg sendte brev til personer som hadde gått av med tjenestepensjon eller pensjon etter regelen om alder + tjenestetid>85år, og derfor ikke var i målgruppen for undersøkelsen. Hvor mange personer dette kan dreie seg om, er uklart.

En annen årsak til den lave svarprosenten, kan være at jeg skrev i forespørselen at jeg skulle ringe, hvis jeg ikke hørte noe. Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste i Bergen ble kontaktet i forbindelse med oppstart av undersøkelsen. De skulle kvalitetssikre undersøkelsesopplegget, slik at alle formaliteter skulle være i orden. De frarådet meg fra å ringe opp pensjonister, som ikke svarte på 1. henvendelse, fordi en ny oppringing kunne oppleves som utilbørlig press. Et purrebrev var imidlertid i orden. Jeg valgte å starte intervjuing av de 7, som hadde sagt seg positive til intervju. Noen av disse informantene hjalp meg til kontakt med ytterligere 4 informanter, ved hjelp av snøballmetoden. Disse pensjonistene hadde også nylig (<2år) valgt yrkesavgang med avtalefestet pensjon fra den samme kommunale arbeidsgiver. På den måten ble utvalget på 11 informanter; 6 kvinner og 5 menn, fordelt på yrker innen omsorg eller teknisk sektor.

3.2.1.1 Den kvinnelige, kommunale avtalepensjonist.

De kvinnelige informantene i denne undersøkelsen hadde alle vært ansatt i helse- og omsorgssektoren. Mine informanter var sysselsatt innen merkantile funksjoner, som medisinsk personell i hjemmetjenesten og i eldreomsorg, før de tok ut AFP. De var i

⁵ Se appendiks vedlegg 1

alderen 62-66 år på intervju tidspunktet. Fire av kvinnene hadde høyskoleutdanning, mens to kvinner hadde 2—3 års utdanning utover grunnskole. De hadde arbeidet i denne kommunen fra 7-20 år, med en gjennomsnittlig kommunal ansiennitet på 13 år. I arbeidslivet hadde de totalt vært fra 27,5 år til 38 år, medianen er 32 år. Bare to av kvinnene hadde full stilling før de valgte AFP. Fire hadde deltidsjobb, som varierte fra 50 % - 92 % stilling. De hadde hatt en tradisjonell fordeling av arbeidsoppgavene i hjemmet, hvor kvinnene hadde hatt hovedansvaret for barn og hjem. Tre av kvinnene hadde vært skilt og derfor vært hovedforsørger i mange år for barna og seg selv. En kvinne har giftet seg på nytt etter barna flyttet ut. Kvinnene ventet 6 måneder til 2 år før de tok ut AFP, bare en tok ut pensjon fra 62 års dagen.

3.2.1.2 De mannlige kommunale avtalepensjonistene

Mine mannlige informanter hadde vært ansatt i teknisk sektor, med unntak av en som arbeidet i helsesektoren. Mennene hadde arbeidet i ulike yrker som vaktmestere, renovasjonsarbeider, ingeniør og sykepleier. Alle hadde tatt ut pensjon fra 62 år. Disse mennene var mellom 62-66 år på intervju tidspunktet. To hadde 12-15 års utdanning, to hadde fagarbeiderutdanning, en hadde grunnskole og ”livets skole”, som han uttrykte det. Mennene hadde arbeidet full tid i hele sine yrkeskarrierer, som har vart fra 42 - 50 år, i snitt 45 år. I kommunen har de vært tilsatt fra 10 - 33 år med en medianverdi på 19 år. De har hatt tradisjonelle mannlige yrkesløp, hvor de i alle år har jobbet fulltid og vært hovedforsørger. En mann er enslig uten barn. De øvrige er gifte og har voksne barn.

Utvalget her er et ”strategisk utvalg”. Det innebærer at informantene velges ut på en måte som er hensiktsmessig i forhold til problemstillingen”(Thagaard 1998:51). I denne undersøkelsen har jeg ønsket kvinner og menn fra samme kommunale kontekst, men med ulike yrker i to forskjellige sektorer som informanter. Samme kontekst fordi informantene da er utsatt for de samme overordnede personalpolitiske retningslinjer og den samme arbeidsmiljøpolitikk. I en datainnsamling basert på kvalitativ metodisk tilnærming kan utvalgene være små, fordi man her tilstreber en helhetsforståelse av virkeligheten. Enkelttilfeller tolkes som uttrykk for en større helhet og studeres i en større sammenheng. En kvalitativ undersøkelse prøver å fremskaffe dybde i informasjonstilfanget. Størrelsen på utvalget må vurderes i forhold til metningspunkt (Ragin 1994:86-87; Thagaard 1998).

Metningspunktet er der hvor flere enheter ikke synes å gi ytterligere forståelse for fenomenet (Ragin 1994:86). Det er vanskelig å fastslå om metningspunktet er nådd, eller om like svar er et resultat av selvseleksjon. Mine informanter har selv meldt sin interesse for å delta i undersøkelsen. Det kan innebære at like svar også kan være et resultat av at informantene likner hverandre. Det ble forsøkt motvirket ved at informantene var av begge kjønn og arbeidet i ulike etater. De ble rekruttert fra to ulike sektorer, noe som skulle innebære litt ulike nettverk. Det er muligens de som har mestret overgangen til pensjon best, eller har en historie de ønsker å fortelle, som har tatt kontakt og kommet med i denne undersøkelsen. Mens de som ikke deltar, kan representere mer konfliktfylte og problematiske sider ved avtalefestet pensjon. Dette er momenter som må vurderes når resultatene skal tolkes.

3.2.2 Intervjuguiden

Intervjuguiden⁶ var identisk for alle informantene. Den var strukturert med både åpne og lukkede spørsmål. Intervjuguiden var delt opp i 4 bolker:

- a.)bakgrunnsopplysninger
- b.)familie og kombinasjon familie/jobb
- c.)arbeid
- d.)pensjonering

Rekkefølgen på temaene kunne variere litt fra informant til informant. Alle informanter var innom alle spørsmål i løpet av intervjuet som varte ca 1 time. Et par ganger nesten 2 timer, når informanter hadde mye på hjertet. Først ble guiden prøvet ut på en pensjonist i et pilotintervju, for å se hvordan den fungerte. Svarene fra pilotintervjuet, er ikke med i datamaterialet til denne hovedoppgaven, men var nyttig som en øvelse i å bruke guiden, og for å få et innblikk i hvordan guiden fungerte.

Intervjuguiden ble konstruert ut fra hva som skulle belyses i problemstillingen. Siden undersøkelsen var kommet i stand som et ”off-spring” fra prosjektet ”Livsløp, aldring og generasjon” hos NOVA, ble også noen spørsmål som kunne være relevante for deres undersøkelse utprøvd i denne guiden, som en test på spørsmål som kunne være aktuelle i deres store spørreundersøkelse senere. Holdningsspørsmål, til f.eks.

⁶ Se vedlegg 2

aldersdiskriminering på arbeidsplassen, reagerte flere på. Ingen innrømmet å ha opplevd aldersdiskriminering på sin arbeidsplass. En informant ble irritert over holdningene som kom frem i undersøkelsen, og sa at ”*negative ord ikke måtte legges i munnen på en*”. De lukkede spørsmålene kunne virke litt ”fremmed” i intervjusituasjonen, der den åpne samtalen ble vektlagt.

I etterkant av undersøkelsen, når data skulle tolkes, oppleves det som en styrke ved intervjuguiden at det var både åpne og lukkede spørsmål. De strukturerte, lukkede spørsmålene fra LAG fungerte som et supplement, og var konkrete i forhold til tema. De åpne spørsmålene utdypet temaene, og informanten fikk komme frem med sine refleksjoner og erfaringer. Sett under ett fungerte de åpne spørsmålene og de lukkede spørsmålene godt sammen, og gjorde det mulig å sammenlikne informanter. Det lettet analysen.

3.2.3 Det kvalitative forskningsintervju.

Målsettingen med det kvalitative forskningsintervjuet er ”*å innhente beskrivelser av intervjupersonenes livsverden, særlig med hensyn til tolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet*”(Kvale 1997:39). Her var hensikten å innhente informasjon om menn og kvinners opplevelse av avtalefestet pensjonering, hvilke vurderinger og årsaker som leder til en slik yrkesavgang. Formålet var å forstå og forklare AFP, og å se på virkningene av avtalefestet pensjonering på selvbildet/identitet. Dessuten kanskje finne ut, hva som kunne ha bidratt til å utsette slik tidlig pensjonering. For å nå dette målet, ble det kvalitative forskningsintervju valgt som metodisk tilnæringsmåte.

Et kvalitativt intervju er nettopp egnet til å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden (Kvale 1998:61). Pensjonister som nettopp har valgt å foreta yrkesavgang med avtalefestet pensjon, er de som best kan fortelle hvilke vurderinger de gjorde, og hvilke forhold som spilte inn for dem, da de valgte å benytte avtalefestet pensjon. Et problem ved slike retrospektive forskningsintervju er at hendelsen ofte har skjedd lang tid tilbake, og svarene blir farget av det på grunn av glemsel, hukommelsesforskyvning og av tilvending til situasjonen. Det var derfor et krav at informantene hadde valgt å gå av med avtalefestet pensjon nylig (max.2 år siden). I denne undersøkelsen var det ønskelig med et fokus på overgangen fra arbeid til pensjon. Det var et poeng at de nylig hadde vært i den prosessen.

Intervjuene ble foretatt i perioden november 01 – januar 02. De ble utført med diktafon. Diktafonen sikret informasjonen som ble gitt. Den bidro til at intervjueren kunne konsentrere seg om samtalen. Informantene hadde ingen innvendinger mot bruken, og den ble ”glemt” etter hvert. Jeg tror derfor ikke at de lot seg hemme i særlig grad av det tekniske utstyret. Notater ble tatt i stikkords form underveis. Det var nyttig som ”back-up”, da det tekniske utstyret sviktet to ganger, og intervjuet måtte rekonstrueres ut ifra notatene og hukommelsen. Notatene var også nyttige for refleksjon over svarene som ble gitt, og et grunnlag for oppfølgingsspørsmål for å klargjøre meningsinnhold.

Transkriberingen foregikk parallelt, i den samme perioden som intervjuene ble foretatt. De transkriberte tekstene ble skrevet inn i intervjuguiden til hver informant. Totalt ble det 115 sider med tekst. Samtalen ble ordrett skrevet ned på bokmål. Pauser og nøling ble utelatt. Navn, steder og etater ble endret. Hver informant ble tildelt et informantnummer til opptakskassetten og til identifikasjon. Navn og adresselisten over informantene ble oppbevart helt atskilt og er blitt makulert. Dette er gjort for å sikre intervjupersonenes anonymitet.

Hvert intervju ble innledet med en kort orientering om prosjektet, litt om bakgrunnen for tema, om søknaden til Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste, om oppbevaring av data og anonymisering. Informantene ble gjort oppmerksom på at de hadde full rett til å nekte å svare på spørsmål eller avslutte intervjuet når som helst, uten begrunnelse. Heldigvis ville alle informantene svare på spørsmålene. Det ble mange hyggelige samtaler med relativt nyslåtte pensjonister.

Alle samtalene ble utført hjemme hos pensjonistene, med ett unntak. Det var mest hensiktsmessig for informantene å la intervjuingen skje i deres hjem. Pensjonisten var på trygg hjemmearena. For meg lå en del tilleggsinformasjon i et slik hjemmebesøk, i tillegg til selve samtalen (Gullestad 1989: 105). En informant ønsket et møte utenfor hjemmet. Da møttes vi på en kafé, nær hennes hjemsted. Spørsmålene ble greit besvart og intervjuet gikk fint. Likevel er det denne informanten jeg kjenner dårligst. Hun fremstår som mindre nyansert og mer vag. Det utgjorde en forskjell for meg, i forhold til opplevelse av mindre kjennskap til denne intervjupersonen, enn til de andre jeg var hjemme hos.

Kvaliteten på intervjuet er avgjørende for datainnsamlingen og hva som kommer frem i tolkning og analyse senere. Her valgte jeg å gjennomføre relativt strukturerte intervju med både åpne og lukkede spørsmål om forskjellige temaer, knyttet til bakgrunn, arbeid, pensjonering og overgangen arbeid og pensjon. Informantene sto fritt til å fortelle hvordan de opplevde sin situasjon og hva de ville dele av sine erfaringer.

Det kvalitative forskningsintervju er ikke en samtale mellom to likeverdige parter, men en asymmetrisk relasjon (Kvale 1997:74). Som forsker bestemmer man tema, spørsmål og styrer intervjuet, mens informanten bestemmer hvordan han ønsker å fremstå. Informanten kan bruke intervjusituasjonen til å utvikle forståelse for egne handlinger (Thagaard 1998:93). Flere av mine informanter hadde egne budskap de ville formidle. Det var noe av deres motivasjon for å være med på en slik undersøkelse. Noen ville fortelle om hvilken flott mulighet de syntes de hadde fått, ved å kunne få gå av fra yrkeslivet med AFP. Andre opplevde mer kaotiske situasjoner, som de ønsket å fortelle om.

En oppgave som intervjuer var å sørge for at det oppsto et godt klima i intervjusituasjonen, slik at informantene ønsket å dele av sine erfaringer. Det var viktig å oppnå informantenes tillit. Innledningen på intervjuet og oppbygningen av guiden skulle bidra til dette. Det bidro til en trygg atmosfære for informanten å være på egen hjemmebane, mens jeg var gjest på deres arena. Det var nok en fordel at jeg hadde arbeidet i samme kommune tidligere. Det gjorde det lettere å relatere seg til deres historier, om blant annet innføring av ny teknologi og til omstillinger. Det skapte en nærhet i bakgrunn, som gjorde det lettere å få tillit. Selv om jeg ikke kjente noen av informantene fra før, så kjente jeg arbeidsgiver. Det er viktig å påpeke at jeg ikke representerte arbeidsgiver i denne undersøkelsen. Den er et frittstående arbeid i forbindelse med hovedoppgaven i sosiologi. Mitt tidligere arbeidsforhold var ikke likt noen av informantenes, og lå langt tilbake i tid. Det bidro til en nødvendig distanse.

Min oppgave var å lytte aktivt til historiene deres, gi oppfølgingsspørsmål for å klargjøre mening, gi tilbakemelding på hva jeg hadde hørt og å oppsummere. Det var en utfordring. Alle informantene hadde en historie å fortelle, noen var mer ordknappe enn andre. Mitt tidligere arbeid besto mye av å foreta intervjusamtaler om vanskelige temaer, og å observere. Denne erfaringen var til hjelp. Intervjuguiden, notater og båndspiller var gode hjelpemidler for konsentrasjon om samtalen. Å lytte til opptaket etterpå var lærerikt.

Jeg fikk innsikt i hvilke oppfølgingsspørsmål jeg burde ha stilt. Det satte i gang en læreprosess og en bevisstgjøring om intervju som metode og verktøy.

Metodelitteraturen har forskjellige tilnærminger til hva intervjudata egentlig sier noe om. Et positivistisk perspektiv fremhever forskeren som en nøytral formidler av informantens erfaringer utenfor intervjusituasjonen. Dette er særlig vektlagt i kvantitativ forskning. Et annet perspektiv er det konstruktivistiske, som Ragin representerer. Her fremheves at erfaringer fra den ytre verden ikke direkte kan gjenfortelles i intervjusituasjonen. Informantenes beskrivelser skapes der og da, og er kontekstbundne til relasjonen mellom informant og forsker (Thagaard 1998:79; Kvale 1997:98). Samtalen sees som et felles produkt av intervjuer og informanten. Thagaard er talsmann for en mellomposisjon, hvor intervjudata oppfattes som beskrivelser av hendelser i informantens liv – den ytre verden. Samtidig forstås intervjuet som en gjenspeiling av hvordan informanten forstår egne erfaringer, og hvordan informanten oppfatter forskeren. Forskeren må være seg bevisst hva han/hun representerer for informanten. Det betyr mye for hvilken tillit som oppstår mellom informant og forsker. Forskeren balanserer mellom nærhet og distanse, og må ha denne balansegangen i bakhodet.

3.2.4 Analytisk strategi

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd, og ble kontinuerlig transkribert. Deretter gikk jeg igjennom intervjuene og laget en detaljert matrise over det innsamlede materialet. På den måten ble det lettere å se fellestrekk og ulikheter. Det ga en forforståelse av tendensene i materialet. Jeg laget også korte oppsummeringer på ca. en side for hver informant, for å få frem det viktigste hos hver især. Det bidro til en oversikt over materialet og en god kjennskap til informantenes vurderinger og utsagn. Jeg brukte i tillegg de transkriberte intervjuene som rådata underveis i skrivingen.

Gjennom hele prosessen har grensene mellom de ulike fasene i forskningsprosessen vært flytende. De ulike teoretiske perspektivene som drøftes igjennom oppgaven, ble valgt ut før, under og etter at datainnsamlingen var fullført. Hovedfokus gjennom hele oppgaven, har vært å forstå og/eller å fange opp informantenes subjektive virkelighetsoppfatning av beslutningen om AFP. Talking og analyse av data skal sees i lys av relevant teoretisk ramme.

3.2.4.1 Koding

Konstruksjonen av kategorier oppstår i en veksling mellom teoretisk forståelse og det innsamlede materialet, mellom analytiske rammer og bilder. Etter flere gangers gjennomlesning av transkripsjonene, hadde jeg kategorisert og ordnet materialet. Utsagnene ble kodet etter perspektivene for tiltrekning og utstøtning.

PULL og **JUMP** er to kvalitativt ulike mekanismer som utgjør tiltrekningsperspektivet. **PULL** relaterer seg til tiltrekningsperspektivet ved utsagn som går på den enkeltes tiltrekning til en gunstig, økonomisk pensjonsordning. Det skjer en vurdering av preferanser, basert på kost- og nyttebetraktninger. Det mest optimale alternativet velges. Pensjonsordningen gir eldre arbeidstakere en stor økonomisk motivasjon til tidlig yrkesavgang, fordi det er liten eller ingen lønnsgevinst i fortsatt arbeid.

JUMP er knyttet til tiltrekningsperspektivet, men til de mer immaterielle sider, ofte forveksles **PULL** og **JUMP**: **JUMP** innebærer et aktivt valg av de positive sider ved pensjonstilværelsen som et mål i seg selv. (Beier Sørensen 1999:72; Gambetta 1987:61). Eksempel på **JUMP** kan være ønske om fritid, mens kreftene er i behold til å nyte sitt otium. **PULL** og **JUMP** innebærer en tiltrekning til pensjonering som et gode i seg selv, og påvirker arbeidstakerens motivasjon for pensjon. Arbeidstakeren gjør en vurdering, i forhold til om og når, tidlig pensjonering med AFP skal skje. Utsagn som gikk på tiltrekningsperspektivet ble merket ut med **PULL** og eller **JUMP** i intervjuene.

PUSH referer til strukturelle utstøtningfaktorer i arbeidsmarked og arbeidsmiljø. En prosess som særlig rammer eldre arbeidstakere, siden de ofte har vanskelig for å få nytt arbeid. Årsaken ligger i en ofte manglende vilje fra arbeidsgivere til å ansette eldre arbeidstakere eller fortsette å beskjeftige eldre medarbeidere. Tre ulike typer utstøtning: 1) *helsemessig utstøtning* på grunn av arbeidsforhold som bryter ned helse og arbeidsevne 2) *økonomisk utstøtning* forårsaket av arbeidslivets organisering, og økende krav til effektivisering og konkurransedyktighet fører til utstøtning eller marginalisering av eldre arbeidstakere 3) *sosial utstøtning* grunnet i normer og sosialt press som bidrar til at arbeidstakere med mindre legitimitet hos leder og eller kolleger, velger AFP som utveg fra arbeidslivet (Solem 2001:53). Dette innebærer en strukturell tvang som individet i liten grad har kontroll over. Utstøtningperspektivet lar seg ikke uten videre identifisere på individplanet, men man kan undersøke om informantene opplever avgangen fra yrkeslivet

som et resultat av helsemessige forhold, økonomi eller at arbeidsgiver og kolleger oppfordret til avgang. Denne operasjonalisering er i tråd med (Beier Sørensen 1999:72). Utsagn som tydet på en type utstøting, ble derfor merket ut som PUSH.

Utsagn knyttet til påvirkning på **selvbildet/identitet** av arbeid og pensjonering, ble også merket ut. For å se om det var press på informantenes sosiale identitet på jobb eller på hjemmearenaen, eller om de selv aktivt valgte sitt pensjoneringstidspunkt.

Ut ifra denne kodingen, begynte jeg å arbeide med å konstruere beskrivelser. I beskrivelsene og analysen blir det brukt sitater, som viser informantenes egne beskrivelser og vurderinger av forhold knyttet til deres yrkesavgang med avtalefestet pensjon. Det ble etter hvert klart at de hadde vært utsatt for ulikt ”press”, også de som begrunnet valget sitt med dobbelt attraksjon PULL/JUMP. Det var nærliggende å prøve å se AFP-pensjonering i lys av et identitetsperspektiv i arbeidsorganisasjoner.

I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere både utstøtningsperspektivet ved PUSH, og tiltrekningsperspektivet - PULL og JUMP, i tillegg til kjønn og identitet. Derfor har jeg ønsket å anlegge et helhetsperspektiv, der spørsmål om hvordan enkeltindivider opplever og erfarer beslutningen om avtalefestet tidlig pensjonering er tema, og undersøker hvordan ulike former for press mot selvbilde/identitet, bidrar til å hemme eller fremme uttak av AFP.

En analyse av sammenhengen mellom temaene i intervjuene ga et grunnlag for å se mønstre i materialet. Temasentrerte analyser kritiseres ofte for at informasjonen om temaene løsrives fra sin sammenheng, dermed kan det være vanskelig å oppnå en helhetlig forståelse (Thagaard 1998). En forankring i sentrale, faglige teorier bidrar til en samlet forståelse.

Overgangen fra tolking til analyse bidrar til at informantenes uttalelser ikke lenger står for seg selv, men løftes opp på et nytt nivå, der de blir satt i en sammenheng. Til tross for den kvalitative tilnærmingen, med dybdeintervju og få informanter, har det vært viktig å lete etter generelle mønstre i datamaterialet. Generalisering er ikke noe mål i seg selv, men i den videre analysen er det god hjelp i å se det generelle i datamaterialet. Kravet om

overførbarhet kan bare fylles hvis koplingen mellom data og teori kan overføres til andre felt (Thagaard 1998:184).

3.2.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet er begreper som passer bedre i kvalitative studier. Reliabilitet, validitet og generalisering var opprinnelig knyttet til kvantitativ forskning (Thagaard 1998:20). Den kvalitative forskningen har en annen tilnærming til undersøkelsen, derfor er andre begreper mer hensiktsmessig.

Troverdighet

Begrepet troverdighet er knyttet til om forskningen er utført på en tillitsvekkende måte (Thagaard 1998:179). Forskeren må argumentere for troverdighet, ved å reflektere over hvordan datainnsamlingen har skjedd og til relasjonen mellom forsker og informant. Hvordan har prosessen gått? Hvilke situasjoner har vært vanskelige og hvorfor? Forskeren balanserer mellom nærhet og distanse til informanten. Begge deler vil kunne påvirke datainnsamlingen og den informasjonen som kommer frem. Argumentasjonen om troverdighet må knyttes til konteksten rundt datainnsamlingen (Thagaard 1998:180).

Bekreftbarhet

Bekreftbarhet knyttes til kvaliteten på tolkningen av resultatene, og om forståelsen det enkelte prosjekt fører til, støttes av annen forskning (Thagaard 1998:20). Det innebærer at man som forsker må forholde seg kritisk til egne tolkninger, og se om annen forskning har kommet frem til liknende resultater. Her blir det viktig å gå kritisk i gjennom analyseprosessen, gjøre rede for tolkningen og ha dokumentasjon for enhver tolkning og spesifisere kontekst.

Overførbarhet

Overførbarhet knytter seg til om tolkninger basert på en kvalitativ undersøkelse, også kan gjelde i andre sammenhenger (Thagaard 1998:185). Overførbarhet fra en enkeltstående studie er noe en forsker må argumentere for relevansen av. Det innebærer en rekontekstualisering. Et prosjekt settes i en videre sammenheng, og bidrar til en mer generell, teoretisk forståelse. Et annet kriterium på overføringsverdi er gjenkjennelse. Enten ved at andre, med kjennskap til det studerte fenomen, kjenner seg igjen, eller ved at det teoretiske perspektivet knytter an til prinsipper som gir dypere forståelse. I denne

oppgaven er målsettingen å se på yrkesavgang med avtalefestet tidlig pensjon i lys av ”mainstream” perspektiv, men også med en ny innfallsvinkel, ved et identitetsperspektiv i arbeidsorganisasjoner. Det kan kanskje generere ny kunnskap eller verifisere gammel kunnskap.

3.3 *Etiske vurderinger.*

All forskning på mennesker krever at etikk trekkes inn (Kvale 1997:66). Det er særlig 3 forhold som må vurderes for deltakerne i en kvalitativ studie: 1) det informerte samtykke, 2) konfidensialitet og 3) konsekvenser. Dessuten må etiske sider ved forskerens rolle trekkes inn: forskerens vitenskapelige ansvar, forholdet til intervjupersonene og forskeruavhengigheten.

3.3.1 Det informerte samtykke

Det informerte samtykke innebærer at informantene får informasjon om undersøkelsens formål, hovedtrekk ved prosjektet, mulige fordeler og ulemper ved deltakelse (Kvale 1997:67). På den annen side, forplikter det informerte samtykke forskeren til ikke å misbruke den tilliten informanten har vist forskeren (Thagaard 1998:103). I en kvalitativ studie som preges av fleksible rammer, kan ikke forskeren alltid vite hva analysen vil innebære og hvilke perspektiver som kan gi en relevant tolkning av dataene tidlig i studien (Thagaard 1998:191; Ragin 1994:75). I analysefasen er ikke informanten tilstede, og forskeren har størst innflytelse på denne fasen i forskningsprosessen. I denne forbindelse kan det oppstå etiske dilemmaer rundt forskerens tolkning av materialet, og informantens opplevelse av sin situasjon. I mitt materiale har som nevnt ingen av informantene innrømmet å ha vært utsatt for aldersdiskriminering eller negative holdninger, rettet mot eldre arbeidstakere. Likevel er det informanter i datamaterialet som jeg, i forskerrollen, vil kategorisere som utsatt for slik diskriminering. Faren er at min forståelse av situasjonen kan oppleves som et overgrep av informanten.

En løsning på dette kan være å legge vekt på å benytte teoretiske perspektiver som er nyanserte og vide (Thagaard 1998:189). På den måten kan jeg favne både informantens forståelse av sin situasjon og egen faglig forståelse. Anonymisering av biografiske data blir grunnleggende viktig, så ikke noen kan gjenkjennes. Informantene deltar på frivillig basis. Det er et etisk krav at informanten ikke utsettes for noe element av tvang eller press,

knyttet til undersøkelsen. Forskeren har et ansvar for at intervjupersonen ikke skades ved å bidra i et forskningsopplegg.

3.3.2 Prinsippet om konfidensialitet.

Prinsippet om konfidensialitet i forskningen innebærer at informantenes personlige identitet ikke avsløres (Kvale 1997:68). Dette kan gjøres ved å endre navn, biografi og andre karakteristika som kan føre til identifikasjon. Imidlertid er det et motsetningsforhold mellom forskningens grunnprinsipper, og det etiske prinsipp for konfidensialitet. Hvis dette håndheves svært strengt, vil andre forskeres mulighet til å kontrollere forskningsresultatene bli redusert. Forskeren har et vitenskapelig ansvar overfor sin profesjon på den ene siden, og for sine informanter på den andre. Målsettingen må være at den forskningen som produseres er etisk forsvarlig og av verdi, slik at den er så kontrollert og så verifisert som mulig. Forskeren må tenke på mulige konsekvenser for deltagerne i studien, og for den gruppen de representerer (Kvale 1997:69).

For å sikre disse informantene anonymitet, ble hver tildelt et informantnummer. Navnelisten over informantene ble oppbevart helt separat, og ble makulert ved avslutningen av datainnsamlingen. Det er et gjennomskiktig miljø som er undersøkt, siden alle har vært ansatt hos samme kommunale arbeidsgiver. Dette innebærer en fare for gjenkjenning. Kommune og etatsplassering er derfor utelatt eller endret. Navn er omarbeidet. Hensikten er å hindre at informantene får erfare uønskede konsekvenser for seg av denne undersøkelsen.

3.3.3 Konsekvenser for informanten.

I følge Steinar Kvale har forskeren et ansvar for å tenke igjennom konsekvensene av en intervjustudie. Det er da særlig 3 etiske sider som må tas i betraktning; forskerens vitenskapelige ansvar, forholdet til intervjupersonene og forsker- uavhengigheten. Som forsker bør man tilstrebe at det er en balanse mellom hva intervjupersonene gir, og hva de får igjen for å være med i en undersøkelse. Mine informanter har valgt frivillig å delta i undersøkelsen. Noen har tydelig hatt et ønske om å fortelle om hvilken god og verdig opplevelse det har vært, å bli pensjonert. Andre har ønsket å fortelle hvilken uryddig prosess de har vært igjennom. De fleste informantene har gitt uttrykk for at intervjuet har vært en positiv opplevelse. De har fått satt ord på tanker de har hatt om sin yrkesavgang med avtalefestet pensjon.

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg beskrevet valg av metodisk tilnærming og de praktiske, metodiske verktøy som er benyttet. Den teoretisk metodiske tilnærmingen er basert på Charles Ragin (1994), der forskningsprosessen forstås som en kontinuerlig dialog mellom teori og data. Jeg har valgt et kvalitativt undersøkelsesopplegg, det er best egnet til å studere opplevd erfaring med avtalefestet pensjon og vurderingene som ligger bak valget. Formålet med kvalitativ forskning er å generere nye tanker, nye begreper og ny innsikt. En ny forståelse ved at vi ser noe nytt i det gamle, eller vi ser noe vi ikke har sett før (Widerberg 2001:164).

4) PENSJONERINGSBESLUTNINGEN

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på faktorene som ligger bak beslutningen om å gå av tidlig med avtalefestet pensjon. Først vil ulike kvinnelige informanttyper bli presentert, for så å se på faktorene som bidro til at de valgte avtalefestet pensjon. Deretter presenteres de ulike mannlige informanttyper, og bakgrunnsfaktorer for deres valg av avtalefestet pensjon. Til slutt i kapitlet sammenliknes og drøftes faktorene bak pensjoneringsbeslutningen om avtalefestet pensjon for de kommunale tidlig pensjonistene.

Forskningen om årsaker til tidlig pensjonering har ofte sett fenomenet som tiltrekning mot en gunstig pensjonsordning, eller som utstøting fra arbeidslivet, redegjort for i kapittel 3. Utstøtingen kan være helsemessig-, økonomisk- eller sosialt fundert (Dahl og Midtsundstad 1994:311; Blekesaune og Øverbye 2001:29; Solem 2001:53). Tilnærmingene avspeiler et ulikt syn på arbeid (Solem 2001:56). Den første kan sies å se arbeid som et onde man helst vil bli kvitt. Mens utstøtingsperspektivet vektlegger arbeid som et gode, der noen stenges ute på grunn av forhold ved arbeidslivet. Synet på arbeid vil virke inn, og bidra til om man tar ut pensjonering så fort som råd, eller fortsetter i arbeid så lenge som mulig.

Flere norske forskningsbidrag har pekt på arbeidsgiver som en viktig aktør i pensjoneringsprosessen, gjennom sine seniorpolitiske tiltak. Dette fanges ikke helt opp av perspektivene på tiltrekning og utstøting (Waldrop 1992; West Pedersen 1997). I liten grad har den individuelle pensjonsbeslutningen vært sett i sammenheng med beslutninger på bedriftsnivå (Midtsundstad 2002:20). Perspektivet på identiteter i arbeidsorganisasjoner, som ble presentert i kapittel 3, vil bli trukket inn for å belyse problematikken, der det passer. Identitetsperspektiv vil særlig være nyttig i forhold til utstøtingsmekanismer på arbeidsplassen, siden utstøtingsperspektivet ikke er dekkende på et aktørnivå.

4.1 Pensjoneringsbeslutning til kvinnene i omsorgsektoren.

Som en tilnærming til analysen konstruerer jeg ulike kvinnelige informanttyper fra datamaterialet, som representerer ulike kombinasjoner av utstøtingsfaktorer og tiltrekningsfaktorer bak pensjonsbeslutningen.

- *Anne har jobbet i 37 år. Hun begynte å jobbe som 17 åring etter husmorskolen. Hun var eneforsørger for sønnen i mange år. Han er voksen og har flyttet ut. De siste 20årene arbeidet hun full stilling i kommunens hjemmetjeneste. Et arbeidsmiljø hun trivdes med. Kollegene og klientene var kjekke. Hun hadde ikke noen sykemelding de siste årene, men satte sin ære i å gå på jobb, selv om kroppen kronglet litt.*

Da hun var 60 år, ble hjemmetjenesten omorganisert og slått sammen med hjemmesykepleien. Endringene førte til at det ble flere klienter å yte tjenester til og sjeldnere faste klienter å besøke. Arbeidsoppgavene endret seg. Noen oppgaver falt bort, andre ble innført. Det ble flere kolleger å forholde seg til. Omorganiseringen innebar innføring av kvelds- og helgearbeid, noe Anne ikke likte. Hun opplevde at de nye endringene på jobben var uheldige, både for klienter og ansatte. Jobben føltes tyngre, både på grunn av skift og den nye arbeidsordningen. Hun følte mistriivsel over endringene, og kjente at kroppen ble stiv og vond. Tanken på pensjonering virket forlokkende. Uføretrygd var utelukket. Helsen var for god til det, og ikke ville hun ha det heller. Hun forhørte seg hos pensjonsrådgiveren på personalkontoret, for å få vite hvor mye pensjon hun kunne regne med. AFP var en mulighet da hun ble 62. Hun fortsatte til fylte 63 år. Da orienterte hun lederen sin, og gikk av med full pensjon. Lederen aksepterte dette, men Anne var vikar på jobben i en overgangsperiode. Hun gikk av før 1.8.2000, så hun kunne tjene 1G⁷ om hun ville.

Omorganisering og sammenslåing av tjenester fører til en orientering mot pensjon for Anne. Anne kan benevnes som en ”sliter” overskuddet og energien blir mindre. Arbeidsendringene oppleves belastende og bidrar til en forverring av arbeidsbetingelsene, i forhold til tidligere organisering. Dette virker utstøtende. Arbeidet oppleves som tyngre og mindre motiverende. Dette kan regnes som utstøtingsfaktorer PUSH. Pensjonsordningen gir et PULL mot pensjon og trekker henne ut av arbeidslivet. AFP gjør tidligpensjon økonomisk mulig, og legitimerer hennes rett til å gå av. Anne blir påvirket av begge perspektivene, både utstøting og tiltrekning.

⁷ 1G=grunnbeløp i folketrygden som pr.1.5.2000 var 49 200 kr.

Her trekker jeg inn perspektivet på identitet for å vise at utstøting kan vise seg som press på sosial og subjektiv identitet på jobb. Mekanismen er synlig på aktør nivå. I et identitetsperspektiv vil man kunne si at endret organisering førte til nye arbeidsbetingelser og nye krav til hennes sosiale identitet på jobb. Hun måtte tilpasse seg en ny, erfart sosial identitet som arbeidstaker i hjemmetjenesten. Hennes subjektive identitet som fagarbeider settes under press. Kommunen som arbeidsgiver, brukte sin styringsrett og gjennomførte endringene i hjemmetjenesten. Anne måtte først tilpasse seg de nye rammebetingelsene, men hun følte motstand. Hun opplevde kroppslige plager og nedsatt motivasjon.

Pensjonering virket som en forlokkende utvei, men hun var først ikke gammel nok, så hun måtte tilpasse seg de endrede vilkårene. Hun kunne sikre sin subjektive identitet ved å tilpasse seg nye jobbkra. En ny identitet som pensjonist ville gi henne frihet fra endrede jobbkra. Hun valgte yrkesavgang da hun ble 63 år.

- **Berit** er omsorgsarbeider og har jobbet hele livet i ulike pleierstillinger. Hun er skilt og har voksne barn. Jobben har alltid betydd mye for Berit. Hun har hatt et godt arbeidsmiljø, hvor hun har fått utfordringer. En kort periode var hun hjemme med barna, da de var små. Hun savnet arbeidet. Barna ble plassert i barnehage, mens hun jobbet fullt, ved siden av å ha hovedansvaret for hjemmet.

Berit har alltid vært bevisst på at hun ville jobbe for å få en god pensjon. Hun foretok planmessig pensjonssparing i flere år. Hun ville gå av med pensjon, så snart hun kvalifiserte for pensjon. Da ønsket hun å ha god nok økonomi til å leve godt. Det gjør Berit, men hun arbeider fremdeles litt på si av egen interesse. Pensjonsbevisstheten oppsto da hun som barn opplevde, hvordan moren hadde kjempet som ung enke, for å få økonomien til å gå rundt. Den gang hadde ikke Norge det velferdssystemet vi har i dag. Denne erfaringen ligger bak Berits tanker om økonomi og pensjonering.

Berit kan kategoriseres som den ”pensjonsbevisste”. Hun har jobbet målrettet for å oppnå en god pensjon og spart planmessig til pensjonering. Hun er en representant for PULL, siden hun ville gå av så snart hun hadde opptjent nok og tiden var inne, men også for JUMP, for hun ønsker fritid. Berit er en typisk representant for tiltrekningsperspektivet.

- **Cora** har arbeidet i 33 år, de siste 19 årene med merkantile funksjoner i kommunen. Hun opplever et godt arbeidsmiljø, hvor hun trives godt. Det kan være travle dager, med mye å gjøre og mange å betjene, både kolleger og publikum. Cora jobber i full stilling. Det har hun gjort siden barna begynte på barneskolen. Hun var hjemme noen år, mens de var små. Mannen hennes er blitt uføretrygdet. Hans sykdom har gitt henne et stort omsorgsansvar. Hun er alene om alle oppgaver i hus og hjem. Alt ansvaret hjemme sliter. Barna er flyttet ut. Cora har barnebarn. Da hun nærmet seg 62 år, begynte hun å kjenne på behovet for litt mer fritid. Tid til egne ting. Tid til å ordne alt som hun trengte å ordne, siden alt falt på henne etter at mannen var blitt syk. Hun forhørte seg hos pensjonsrådgiveren til arbeidsgiver, om sine rettigheter og størrelsen på pensjonen. Arbeidsgiver ville legge til rette for at hun kunne fortsette i full stilling, med mer frihet til å jobbe hjemmefra og lignende. Hun avsto. Hun ville ha fri, til egen agenda.

Cora kan kategoriseres som en ”fritidssøker”. Cora tiltrekkes av muligheten for å gå ned i stilling, uten å tape for mye lønn ved å velge AFP. Dette er PULL. Hun trives på jobb, og får arbeidsgiver tilbyr arbeid i kombinasjon med AFP. Hun gjør et hopp - JUMP til delvis pensjonering, for å få mer overskudd til omsorgsansvaret hun har for sin kronisk syke ektemann, og mer egen tid. AFP er en prima ordning hun fornøyd med. Cora har tiltrekningsfaktorer bak sin pensjoneringsbeslutning, både PULL og JUMP, her spiller omsorgsrasjonalitet inn som en bakenforliggende faktor.

Dina er gift med en eldre, yrkesaktiv ektefelle og har voksne barn. Hjemme har de tradisjonell fordeling av oppgavene, hun har ansvar for hus og hjem. Hun har jobbet i 38 år. De siste årene har hun valgt å arbeide deltid, for familieøkonomien har tillatt det. Tidligere i yrkeskarrieren jobbet hun lenge i full stilling. Dina hadde tenkt å ta ut AFP fra 62 år og hadde fått aksept fra leder. Hun angret og ba om å få fortsette, for hun trivdes i jobben og med arbeidsmiljøet. Kommunen innførte et nytt, felles dokumentasjonsverktøy for alle omsorgstjenestene på data. Alle måtte tilegne seg verktøyet. Det tok mye tid. Dina hadde bare 50 % stilling. Hun følte at dataverktøyet tok for mye av hennes tid, på bekostning av klientenes behov for hennes faglige kompetanse. Dina opplevde utilstrekkelighet både i forhold til arbeidsgivers behov for å få dokumentasjonen på

data, og klientenes behov for hennes faglige kompetanse. Hun ble mismodig og umotivert. Til slutt valgte hun å gå av 63 år gammel.

Dina kan være en representant for ”den oppgitte”. Hun ønsker og har overskudd til å arbeide, men opplever nye krav til arbeidet, som hun føler uvilje imot. Innføringen av ny teknologi virker utstøtende som PUSH for Dina. Motivasjonen for arbeidet synker. Hun velger å slutte. Pensjonsordningen var muligheten til å slippe unna data, som hun opplevde var krevende å sette seg inn i. Hun har PULL mot AFP.. Her er det både utstøting- og tiltrekningsperspektiv som er virksomme. Ved å velge vekk arbeidet, gjør hun et JUMP mot fritid og egen tid,. Da får hun selv bestemme, hva hun vil bruke tiden til.

Dinas sosiale identitet på jobben kom under press pga krav om å beherske ny teknologi. Klientenes behov for hennes faglige kunnskaper lider under mangel på tid. Hennes subjektive identitet som fagperson er kommer under press av det nye verktøyet. Hun løser presset ved å velge en ny identitet som pensjonist, fremfor en ny, erfart, sosial identitet på jobb. Økonomien er sikret ved AFP-ordningen. Hun får like mye pensjon som hun hadde hatt i inntekt. Pensjonering sikrer hennes subjektive identitet fra endring. Samordningen av sin subjektive identitet med sin nye erfarte identitet som pensjonist kontrollerer hun selv.

Her er fire ulike historier med basis i datamaterialet om årsaksforhold som leder til uttak av pensjonering. Alle kan sies å være tiltrukket av pensjonsordningen. Den gjør det økonomisk mulig å gå av, helt eller delvis. Det ligger ulike forhold bak beslutningen om uttak av pensjon. Beslutningen om AFP er sammensatt av ulike valg og preferanser hos hver pensjonist. Jeg går over til å se på ulike faktorer som kan påvirke uttak av AFP i lys av tiltreknings- og utstøtings perspektiver. Identitet blir trukket inn der det er naturlig.

4.1.1 ”Jeg har alltid trivdes og engasjert meg i jobben.”

Pensjonering påvirkes av holdningen til hva informantene forlater og forventningen til hva de går til (Solem 2001:56). Det er derfor av betydning å kartlegge holdningen til arbeid, og om de assosierer positivt eller negativt til arbeidet. Det vil kunne påvirke om man lar seg pensjonere ved første anledning, eller avventer en stund. Kvinnene i studien har arbeidet i 27–38 år, medianen er 32 år. De har alle hatt avbrudd i forbindelse med

barnefødsler og i småbarnstiden. Kvinnene har hatt tradisjonell fordeling av oppgavene i hjemmet og har hatt hovedansvaret her. Deltid har vært utbredt arbeidsordning. På pensjoneringstidspunktet var 4 av 6 kvinner ansatt på deltid, mens 2 hadde full jobb.

Jeg synes jobben var viktig. Selvfølgelig økonomisk, men også faglig og tilhørighetsmessig. Jeg har vært enslig forsørger i noen år, etter jeg ble skilt. Jeg har alltid trivdes og engasjert meg i jobben. (1003)

Her fremgår det at arbeidet har vært en betydningsfull arena for utfoldelse og mening, i tillegg til at det økonomiske aspektet. Dette er et typisk utsagn for flere av kvinnene i denne undersøkelsen. Tre av kvinnene har vært enslige forsørgere i lange perioder av sitt yrkesaktive liv. Arbeidet har vært helt nødvendig for kunne forsørge barna og seg selv.

For denne kvinnen var arbeidet en av flere arenaer for mening og utfoldelse. Arbeidet var ikke nødvendigvis den viktigste, men likestilt med andre meningsbærende faktorer i livet, viser utsagnet. Her er ingen uttalt vektlegging av det økonomiske aspekt ved arbeidet. Forklaringen er trolig at kvinnen lever i ekteskap med en yrkesaktiv mann, som er hovedforsørger. Familie, fritid og venner har vært like viktig som arbeid. Det er disse feltene som blir hovedarenaer for opplevelse av livsutfoldelse som pensjonist, og representerer en JUMP-faktor for henne.

Alle kvinnene uttrykker et positivt syn på arbeidet. Arbeidet har hatt ulik betydning fra økonomisk, faglig, meningsfullt, som et sted for tilhørighet og identitet. Kvinnene har flere arenaer de er aktive på. Familien, nettverk og venner påvirker og er viktige for kvinnene. Når de tar ut AFP, ønsker de seg fritid og anledning til å bestemme over egen tid.

4.1.2 Arbeidsmiljø og trivsel.

Arbeidsmiljøet er en viktig faktor når man skal forklare førtidspensjonering av eldre arbeidstakere (Solem 1996:61). Arbeidsmiljøloven stiller krav både til det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet, for å minimere risiki for de ansattes helse og sikkerhet (NOU 1999:57). Loven omhandler ikke bare de negative virkningene av et belastende arbeidsmiljø, men skal også sørge for ansattes velferd ved at arbeidet tilrettelegges, slik at ansatte får rimelig mulighet til faglig og personlig utvikling, jfr. § 7. Loven legger hovedansvaret for arbeidet med arbeidsmiljø på arbeidsgiver. Arbeidstakerne skal oppleve å ha et trygt og aksepterende miljø med varierte arbeidsoppgaver, jfr. §§12 og 14.

På spørsmål om hvordan de hadde opplevd arbeidsmiljøet sitt, svarte alle de kvinnelige informantene at de hadde vært fornøyd med arbeidsmiljøet, og at de hadde hatt god trivsel. Fem av de kvinnelige informantene rapporterte om at det ofte kunne være oppjaget og masete arbeidssituasjoner. Noen opplevde ubehagelige temperaturer og forurenset luft, på grunn av dårlig ventilasjon. Andre syntes arbeidet kunne være fysisk og psykisk tungt, pga tunge pleiepasienter og ugunstig arbeidstid. Til tross for dette sa alle de kvinnelige informantene at de hadde hatt et bra arbeidsmiljø. De hadde vært fornøyd med oppgavene og menneskene på jobb. De trivdes på arbeidsplassen sin.

Arbeidsmiljøet var bra, men travelt. I skranken hjelper vi publikum, og får takknemlighet tilbake. I perioder er det hektisk, med mye besøk i skranken og mange telefoner.

Det er et hyggelig miljø blant oss som jobber i avdelingen. Jeg trives godt. Det er hektisk, variert og hyggelige kolleger. Tiltak som fremmer trivselen er fredagslunsjen. Da spiser hele avdelingen sammen. Det kan være gjester til stede, eller noen holder et lite foredrag om noe de har deltatt på. Alle deltar på det, og pensjonister som har sluttet stikker innom på denne tiden. Det er både nyttig og hyggelig med disse fredagslunsjene.(1001)

Til tross for at det var travelt, opplevde hun en hyggelig og inkluderende arbeidsplass, hvor hun fikk positive tilbakemeldinger. Selv om arbeidet var hektisk og stressende, virket ikke stress utstøtende i dette utsagnet. Opplevelse av hektisk arbeid, kan være en positiv stressfaktor, et tegn på at man er en godt integrert og dyktig medarbeider (Solem og Mykletun 1996:63). Arbeidsgiver tar vare på tidligere medarbeidere som er blitt pensjonert, ved å invitere dem til faglige og sosiale lunsjer. Å være inkluderende i forhold til pensjonerte medarbeidere oppleves som verdsettelse av de ansattes innsats, og bidrar positivt til kontinuitet.

Andre opplevde å ha fysisk belastende jobb, med tunge løft og stress. Det var stadig nye, ukjente brukere som skulle ha hjelp. En kvinne sier:

Det var mye bæring og det kunne bli tungt. Etter hvert fikk vi forskjellige brukere hver uke, tidligere hadde vi de samme fra uke til uke. Det var bedre både for hjemmehjelperne og for brukerne. Brukerne ville gjerne ha de samme igjen, slik at vi ble kjent med hverandre. Nå er det ikke slik, nå må vi inn å skrive på data og rapportere hva vi hadde gjort osv. Det var nytt på slutten.. Det var godt arbeidsmiljø i gruppen min, en kjempekjekk gruppe. Jeg går på den gamle jobben og spiser lunsj med dem av og til. (1010)

Her fremkommer det at arbeidet kunne være tungt og krevende. Nye arbeidsmåter ble innført. Disse opplevde hun som krevende. Det ble flere klienter å forholde seg til, og nye databaserte rapportsystemer. Omstilling er en faktor som kan bidra til utstøting med PUSH. Hun roser arbeidsmiljøet og kollegene sine. Det er ikke nok til å holde henne i arbeid til 65 år. Hun velger yrkesavgang med avtalefestet pensjon. De nye arbeidsendringene kan ha bidratt til orientering mot AFP, og et ønske om fritid.

Når de fleste kommunalt ansatte kvinnene opplevde mas og jag på arbeidet, hadde det ikke en negativ effekt på deres syn på det totale arbeidsmiljøet. Studier av arbeidsmiljø og yrkesavgang viser at arbeidstakere som opplever slike situasjoner, ikke er marginalisert, men har mye sosial kontakt med kunder og klienter. Norske studier har vist at arbeidstakere som var lite utsatt for oppjaget og masete arbeid i størst grad sluttet tidlig. Slike arbeidstakere er trolig minst integrert i arbeidsmiljøet (Solem og Mykletun 1996:kapittel 5; Blekesaune og Solem 2005:25).

4.1.2.1 Arbeidssituasjonen og relasjonen til leder.

Andre arbeidsmessige faktorer kan påvirke uttak av tidlig pensjon, som opplevelse av alderdiskriminering og/eller en utilstrekkelig seniorpolitikk (Waldrop 1992). Det kan være en kombinasjon av fremtidsutsikter i den eksiterende jobben, vilkår knyttet til eventuell tidlig yrkesavgang og individuelle forhold som avgjør den enkeltes valg av pensjoneringstidspunkt.

Kvinnene fortalte at de hadde deltatt på medarbeidersamtaler. Milepælsamtaler har ingen hørt om. Trim i arbeidstiden har 3 deltatt på, mens andre ikke har hatt tilbudet. Omplussing til annet arbeid har de hørt om, men alle sier det har vært uaktuelt dem. En kvinne har fått annet arbeid enn hun i utgangspunktet hadde. Hun tenkte ikke på det som omplassering eller tilrettelegging for eldre arbeidstaker. Dette forestilte hun seg noe mer formelt, som attføring. Det hadde ikke hun hatt. Tilrettelegging blir ofte ikke gjenkjent, men det kan være resultat av god personalpolitikk. Tilbud om nytt jobbinnhold ble ikke tenkt på som omplassering, eller tilrettelegging for eldre arbeidstakere (Midtsundstad 2002:144).

ML: Hadde din arbeidsplass tilrettelegging av fysisk miljø for eldre arbeidstakere? Nei, det har vi ikke.

ML: Når du byttet stilling til dagsenteret, søkte du den jobben? Nei, jeg hadde tenkt til å slutte på skjermet avdeling, da jeg ble 62 år. For da var jeg helt sliten, og jeg orket ikke å tenke på å gå over på en annen avdeling, heller. Men så var det

styreren vår, som bare kalte meg inn en dag, og sa at nå måtte det vært deilig for deg, å ikke jobbe så tungt. Jeg skjønnte ikke hva hun var inne på der, men så kom det: Kunne du tenke deg å ta dagsenteret og bygge det opp igjen, for det lå helt nede, pga mange omstendigheter. Hun sa: det må være en oppgave for deg, tenk på det en uke. Da tenkte jeg: åh, nei det tror jeg ikke at jeg greier med en gang. Men når jeg fikk tenkt, så synes jeg det var spennende. Det skjedde helt internt og sikkert ikke etter normale retningslinjer, men hun hadde alltid loven på sin side, og var en mester til å gjøre tingene innenfor så små...

ML: Hun så kanskje ditt behov for å få en annen arbeidsoppgave? *Det er veldig bra ledelse, det er derfor jeg har hatt det så bra på jobben, for jeg har hatt en leder som har vært 100 % etter mitt hjerte, som har sett oss og løftet oss opp, og trøstet oss, når det var nødvendig og funnet løsninger. Hun har funnet mange gode, individuelle løsninger for arbeidstakerne. Det var en tilfældighet å ha hatt dagsenteret, hun visste nok at jeg hadde kommet til å slutte.*

ML: Hadde du sagt at du skulle slutte? *Jeg hadde ikke formelt sagt det, men jeg hadde sagt det til henne i samtaler, for hun spurte meg underveis. Vi hadde arbeidslunsj av og til og da spurte hun hvordan alle lå an. Siden AFP var kommet, så var det ikke så rart om hun var ute etter å vite om hvem som tenkte seg inn på den.*

ML: Var det mange som benyttet denne ordningen? *Det var ikke mange, faktisk. En god del ville stå, til de fikk opptjent mest mulig. (1007)*

Denne kvinnen fikk en forespørsel av sin leder, da hun nærmet seg 62 års alder om en ny utviklingsoppgave. Etter litt vurdering syntes hun det var en spennende oppgave, hun hadde fått tilbud om. Den virket faglig utfordrende og morsom. Hun tok imot tilbudet om nye arbeidsoppgaver fra lederen, og startet opp et tilbud til eldre som bodde hjemme. I den nye oppgaven fikk hun bruk for alle ferdigheter og kunnskaper hun hadde. Arbeidstakeren opplevde en utfordrende og morsom arbeidserfaring på slutten av sin karriere. Det førte til at hun utsatte AFP med 20 måneder.

Denne kvinnen hadde en leder som var oppmerksom på medarbeiderne. Leder var seg bevisst at gode fagfolk kan være vanskelige å få tak i, og ønsket å beholde fagfolkene lengst mulig. Leder forsøkte å finne frem til passende individuelle løsninger for sine medarbeidere. Hun hadde fokus på medarbeidernes behov og faglige sterke sider. Det er et faktum at nyrekruttering koster både tid og penger. Utsetting av behovet for rekruttering er god økonomi for virksomheten. Medarbeidere, som får nye og spennende utfordringer på jobb, opplever å bli ivaretatt og sett. Her bidrar dette til utsetting av pensjonerings-tidspunktet for denne medarbeideren. Eldre arbeidstakeres oppfatning av seg selv, er viktig i forhold til hvor lenge hun vil arbeide (Lunde 1998:316)

Denne lederen var bevisst og taktisk som ikke bare ventet på AFP-beslutningen, men var mer offensiv og i forkant av beslutningen. Strategien brakte suksess og gav en ”vinn-vinn”-situasjon, både for arbeidstaker og etat. En aktiv og våken leder kan bidra til at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid, til beste for arbeidsplassen og den ansatte.

En annen kvinne opplevde at leder hennes godtok beslutningen om pensjonering med en gang.

Jeg kom og sa i fra 3 måneder før jeg skulle slutte, at jeg hadde tenkt å pensjonere meg fra 1.8.01. Jeg tok kontakt med kommunen, og så hjalp de meg med alt. De sa jeg måtte slutte 1.7.01 for da får du både feriepenger og lønn. Ja vel, sa jeg da. Da begynte sjefen å søke etter en ny. De hadde ikke noe problem med å skjønne mitt ønske om pensjon. De visste jeg hadde god anledning til reising, og har mange barn og sånn.. Det var i orden. De hang ikke på meg, sånn som på mannen min, som de skulle ha. Nei, det gjorde de ikke. Jeg ble ikke nødet, slik som han.(1003)

Lederen godtok AFP-beslutningen uten videre. Hun ble ikke oppmuntret til å fortsette i arbeid av sin leder, slik hun opplevde at ektefellen ble av sin arbeidsgiver. Mannen hennes pensjonerte seg ikke, for han fikk et fristende tilbud av sin arbeidsgiver for å fortsette i arbeid. Hadde hennes leder bedt henne fortsette, hadde hun kanskje gjort det. Hun trivdes i jobben, hadde god helse og var ikke spesielt tiltrukket av pensjonering på forhånd.

En leder som passivt godtar beslutning om pensjonering, virker lite bevisst sine muligheter til å motivere ansatte til fortsatt arbeid. En lite, fleksibel leder som tvinger igjennom endringer, uten å motivere ansatte for nye arbeidsmåter, kan oppleve at eldre arbeidstakere, som har mulighet til AFP – pensjon, velger ”gå av tidligere enn de ellers hadde villet. Å bli sett og anerkjent av leder å få utfordringer, er tiltak som bidrar til at folk står lenger i arbeid (Henkens 1998).

4.1.2.2 ”..på min arbeidsplass ble man vurdert uavhengig av alder.”

Negative holdninger til eldre i arbeidslivet eller stereotypier er ofte vektlagt for å forstå tidlig pensjonering. (Solem 2001:34). Diskriminering på grunnlag av alder kan skje på ulike måter: ved nedbemanning, ved ansettelses, oppgavetildeling, tilbud om opplæring og videreutvikling og inntekt. På spørsmål knyttet til aldersdiskriminering, avfeide de kvinnelige informantene temaet som uaktuelt for seg. Ingen hadde opplevd forskjellsbehandling grunnet i alder på arbeidsplassen.

Her er noen uttalelser:

Det var ingen forskjell på gammel og ung. Føler ikke alder som en ulempe eller belastning i forhold til jobben.(1001)

Denne uttalelsen er dekkende for kvinnene i denne studien. De var blant de eldste på sin arbeidsplass. De mente at alder ikke var noe tema, i hvert fall ikke diskvalifiserende. Noen ble tydelig irritert. Jeg spurte dem om å ta stilling til en del påstander. De syntes spørsmålene om dette var lite dekkende for deres situasjon. En sier om spørsmålet:

ML: Har eldre arbeidstakere andre behov enn yngre, og blir i så fall dette tatt hensyn til? *Jeg føler dette ikke passer på min arbeidsplass. Misnøyen må ikke legges i munnen på en.(1003)*

Informantene mente det ikke var noen forskjell på gammel og ung med hensyn til muligheter for deltakelse på faglige kurs. Flere sa imidlertid at det var forskjell på hva unge og eldre arbeidstakere vektla, blant annet i forhold til kurs. Det var kurstilbud til alle, uavhengig av alder, men de eldre valgte det oftere vekk. En av informantene begrunner dette med at unge og eldre arbeidstakere kan ha ulike behov og preferanser.

Jeg synes ikke at de eldre ikke fikk kurs, men en annen ting var at de ikke valgte kurs og opplæring i arbeidstiden. De unge var mye ivrigere etter å gå på kurs, enn de eldre. De eldre synes det var bedre at de unge fikk gå. Det passet godt sammen, men det var ikke diskriminering av eldre. Det var valg, og det er annerledes.

ML: Hvordan var det mht. omstilling, endringer og nye arbeidsmåter, måtte eldre arbeidstakere må være med på det?

Det er valg igjen, synes jeg det så ut som, da. Mange eldre vegrer seg, når det nye kommer. De går heller og steller pasientene, enn å se på elektronikk. De får lov å velge det vekk. Jeg tror faktisk på min arbeidsplass at man ble vurdert uavhengig av alder. Det er jo noe som er litt praktisk at hvis du vet en skal slutte om 6 måneder, så er det jo ikke noe poeng å bruke mye tid på å lære opp den på nye ting, som man kanskje ikke får bruk for, med mindre man selv vil. Jeg synes det var mange fornuftige avgjørelser som ble tatt på sånne ting, og jeg hørte ingen eldre som sa et ord om at de ikke fikk slippe til, fordi de var eldre. Nei, det hørte jeg ikke.

Det er kanskje ung - gammel i mange andre sammenhenger, og at yngre har mye mer behov for å markere seg og fortelle det de får til. Det er ikke noe galt i det, det er forståelig at det er sånn.(1007)

Her fremkommer at mye av ulikheten mellom gammel og ung bunner i ulike behov, og derfor i ulike valg. Den eldre arbeidstakerens behov blir ivaretatt, når deres behov for ikke å delta, er blitt godtatt. Hun fremholder at dette er fornuftig, når det er kort tid igjen av yrkesdeltagelsen. Denne holdningen til var allment akseptert blant kollegene. Hun mener at aksept for ulike valg er resultat av god ledelse. Flere av informantene var inne på at unge

kolleger hadde et større markeringsbehov enn eldre, uten at det nødvendigvis oppleves negativt.

4.1.3 "Jeg synes det(AFP) var en utrolig gave til meg.."

Vurdering av pensjonering bringer opp spørsmål som trenger avklaring. Ingen av kvinnene hadde full opptjening i pensjonsordningen, så pensjonering får inntektsmessige konsekvenser. AFP er til dels et komplisert felt å orientere seg i. Arbeidsgivers pensjonsrådgiver ble konsultert av samtlige. Trygdekontoret ble oppsøkt. Serviceberegningen derfra gav en oversikt over hvor store ytelser de hadde i vente fra Folketrygden. På arbeidsgivers kurs i forberedelse til pensjonsalderen deltok 4 av kvinnene. Kurset ga en innføring i ulike temaer knyttet til pensjonering, helse spørsmål, rettigheter og økonomi. Deltakerne syntes kurset hadde vært nyttig og hadde ryddet mye usikkerhet og tvil av veien. To kvinner deltok ikke på kurs i overgang til pensjon. Den ene hadde ikke hørt om kurset og hadde ikke fått noe tilbud om deltakelse fra arbeidsgiver. Den andre hadde ikke vært interessert i temaet. De gifte kvinnene drøftet pensjonering med partnerne sine. De vurderte familieøkonomien samlet, før de valgte å gå av med AFP. De enslige kvinnene konfererte med venner og familie. Alle prøvde å få en oversikt over de økonomiske implikasjonene ved ordningen, og om de hadde råd til å gå av.

Jeg søkte ikke noe spesielle råd. Vi fikk tilbud om kurs en dag, da syntes jeg vi fikk masse informasjon. Så ringte jeg trygdekontoret og KLP⁸, og så fikk jeg de dataene jeg skulle ha. Det var en veldig fin dag vi hadde på kurs. Der fikk vi masse svar på spørsmål, og vi kunne bestille individuell time, hvis vi ville bruke masse penger på det. Det fant jeg ikke noen grunn til.

ML: Opplevd usikkerhet/tvil? *Nei, jeg synes jeg fant de svarene jeg behøvde å ha.*

ML: Økonomiske konsekvenser av pensjonering? *Ja, det var jo det.*

ML: Brukt lang tid på avgjørelsen? *Nei, jeg gjorde ikke det. Det tok bare 14 dager. (1007)*

Tiltrekningsperspektivet vektlegger at arbeidstakere trekkes til yrkesavgang på grunn av pensjonsordningens økonomiske gunstighet og/eller fritidsønske. Kvinnenes svar om pensjonsordningen spriker litt. Fra glede over å kunne benytte en så god måte å forlate yrkeslivet, til frustrasjon over ordningens økonomiske gunstighet. Flere kvinnene opplever å få mer i pensjon enn de hadde i inntekt før pensjonering. Motivasjonen for arbeidet blir

⁸ Kommunale Landspensjonskasse

borte da. De stiller spørsmålstegn ved den samfunnsmessige berettigelsen av slike utslag av ordningen. De opplever dette som krenkende, for de hadde fortsatt arbeidsmotivasjon.

To kvinner har kritiske merknader til ordningen;

ML: Hva synes du om pensjonsordningen? *Jeg er helt overgitt jeg da. Jeg var ikke klar over dette der egentlig. Jeg hadde ikke villet sette meg inn i det. jeg er veldig fornøyd, men jeg ser jo at det ikke er nok for en enslig. Men det er klart at vi trengs i samfunnet, vi har masse erfaring og når vi er friske, vi er overbærende på en annen måte enn unge mennesker. Vi trengs jo, men når de kommer med slike tilbud, som man får like mye utbytte som om man jobber, så er det jo ikke nødvendig. Det er jo det som er så dumt. Så da måtte jeg gå ut av det.* **ML: Er du fornøyd, fordi du har en ektefelle?** *Ja.* **ML: For hvis ikke du hadde hatt det, hadde du måttet jobbe mer da?** *Ja, da hadde jeg jobbet full tid og jobbet til jeg fikk pensjon - 67 år. Selvfølgelig. Så lenge jeg er frisk, så hadde jeg jo gjort det. Det er ikke noe problem. Men det å plutselig å få penger uten å jobbe, det er jeg helt i undring over. Det har ikke hendt før. Jeg får like mye betalt som da jeg var i arbeid. Jeg er fornøyd. Jeg har to venninner som gikk av to år før meg, men de fikk bedre betingelser. Det har jeg skjønt i ettertid.*

ML: Ville du også valgt AFP, hvis pensjonen hadde vært lavere?

Jeg viste ikke hva jeg gikk til, da jeg valgte AFP. Hun, den andre, fikk mye mindre, 6-8000. En av vennene mine fortalte det, så jeg trodde jeg fikk mye mindre, enn det jeg fikk.

ML: Så du hadde tålt det? *Ja, ja. Jeg hadde ikke tenkt så mye på det. Nu har jeg gjort en jobb jeg er fornøyd med selv.(1003)*

Denne kvinnen har ikke opptrådt økonomisk rasjonelt, og har ikke prøvd å maksimere sin pensjon. Hun har tvert i mot redusert stillingen siste par år, uten å gjøre det på AFP, for å få mer fritid. Hun har ikke vært klar over ordningen, eller ønsket å sette seg inn i den. Hun har vært opptatt av jobben sin og trivdes med den. Hun har ikke villet ha et selvbilde som pensjonert, selv om hun økonomisk hadde tjent på å ta ut AFP. Nå taper hun økonomisk på sin manglende pensjonsbevissthet. Hun er gift, det bidrar til at hun kan ta ut AFP. Hadde hun vært enslig, ville hun valgt å jobbe flere år, for å opptjene mer pensjon. Hun mister incitamentet til å jobbe pga pensjonsordningens utforming.

En annen kvinne, som jobbet deltid på tampen av sin yrkeskarriere, sier:

Jeg fikk nesten like mye. Merkelige greier, men jeg hadde så mange poeng fra før fra den gang jeg hadde jobbet så mye. Så utslaget ble at jeg fikk utbetalt mer når jeg gikk av, det virker litt latterlig akkurat det. Skatten blir jo mindre, det blir jo litt latterlig akkurat det, og kanskje ikke helt sånn rett akkurat. Jeg synes jo det er latterlig at jeg kan sette meg rett ned her og få mer betaling enn på jobben, for å sitte på rumpa her. Det er latterlig og spesielt. Jeg synes jeg fortjener det for så vidt, og jeg synes ikke pensjonen er for høy, for jeg har jobbet så mye for lav lønn i hele livet mitt(1009).

Her fremkommer det kritikk av sider ved de økonomiske utslagene ved AFP. Det er trolig en utilsiktet effekt av ordningen, da den ble vedtatt. Nå fungerer AFP slik at den støter en del arbeidstakere ut av arbeidslivet, på grunn av sin innretning. Kvinnene opplever å miste incitamentet til å arbeide, fordi pensjonen er like stor eller større enn inntekten på pensjoneringstidspunktet. Samtidig sier flere av kvinnene at pensjonen deres ikke hadde vært nok til å leve av, hvis de hadde vært enslige. Dette er et dilemma.

Jeg synes det var en utrolig gave til meg å kunne gå av på en så skikkelig måte. Jeg synes det var flott å kunne slutte 3 år før min pensjonsalder var der. Og da få så mye lønn utbetalt, og muligheten for å arbeide ekstra, det jeg måtte ha orket. Det hadde ikke vært noe problem å opprettholde den lønna jeg hadde, for jeg kom jo inn på ordningen slik at jeg kan tjene 1G. Det har jo ikke de som har kommet inn nå etterpå. Det synes jeg er en forferdelig dårlig ordning med så lavt inntektsbeløp. Sånn som jeg fikk det synes jeg var bra, for jeg kunne opprettholdt lønna mi ved å jobbe langt mindre. Det synes jeg var en utrolig mulighet.(1007)

Denne kvinnen er fornøyd med den økonomiske siden av pensjonsordningen, for hun kan opprettholde lønnen ved å arbeide litt ved siden av. Det gjør hun, ved behov for ekstrahjelp på gammel arbeidsplass. Hun føler seg velkommen og opprettholder et naturlig kontinuitet med sitt "gamle jeg" som arbeidstaker ved at hun får kontakt med kolleger og klienter på en naturlig måte. Arbeidsgiver får en vikar som kan jobben, hun får brukt sine faglige ferdigheter og tjent litt ekstra. En "vinn-vinn"- situasjon for alle parter, derfor virker innstrammingen av muligheten til å arbeide ved uttak av full pensjon så uforståelig for alle pensjonistene. Myndighetene har gitt et signal om at de ikke er ønsket lenger i arbeidslivet. Det sårer.

En av de skilte kvinnene som har tatt ut full AFP ved 63 års alder, sier om pensjonen:

Jeg synes det er litt lavt. Jeg får 9-10 000 kroner, men skattetrekket er blitt veldig høyt, jeg må ringe til pensjonskassen om det. Jeg har ikke full pensjon nå, det blir mer når jeg blir 67 år. Jeg kan tjene 49 200 kroner (1G), og det er bra. 4000 kroner er alt for lite inntektsbeløp. Det synes jeg er dårlig.(1010)

Hun er heldig og kan tjene helt opp til 49 200 kroner = 1 G. Hun synes innstrammingene i ordningen er dårlig. Hun tror hun vil få mer i pensjon, når hun blir 67 år. I realiteten skal AFP gi omtrent samme utbetaling, som om hun hadde gått av ved 67 år, så her har hun ikke rett informasjon om ordningen. Denne kvinnen påpeker at det er flott å kunne tjene tilsvarende 49 200 kroner. Det bidrar til at hun kan opprettholde lønnen sin.

Med et maksimalt inntektsbeløp på kr 4000 som ble innført fra 1.8.2000, hadde hun ikke hatt mulig het for ekstra inntekt. Hun hadde trolig ikke hatt råd til å benytte AFP. Denne kvinnen har valgt AFP, men har ikke hatt fullstendig oversikt over alle de økonomiske sidene av ordningen.

Kvinnene var overveiende positive til AFP. Flexibiliteten i ordningen setter de pris på. Både at de kunne gå av når som helst mellom 62 og 65 år, og at de kunne velge hel eller delvis pensjonering. Kvinnene er kritiske til økonomien i ordningen. To kvinner hadde gått av før 1.8.2000 med mulighet til å tjene 1G, de var fornøyd med inntektsmuligheten. Tre av kvinnene hadde et toleransebeløp for inntekt på kr. 4000. Samtlige syntes toleransebeløpet var satt for lavt. Alle var misfornøyd med det.

4.1.4 Helse "AFP er mer ærefull".

I utstøtingsperspektivet er helsesvikt en faktor som kan virke utstøtende fra arbeidslivet. Dårlig helse kan sette en ønsket pensjonisttilværelse i fare. Bekymring for egen helse kan være en bakenforliggende faktor, som bidrar til et ønske om å gå av i tide, slik at man får oppleve noen gode år (West Pedersen 1997:50; Blekesaune og Solem 2005:9).

For å kartlegge informantenes helse, ble de spurt om sitt sykefravær. Tre kvinner hadde ingen sykefraværsdager siste året de arbeidet. En fortalte at hun ikke hadde hatt en sykemelding på 20 år. De øvrige kvinnene hadde hatt fra 1-9 dagers sykefravær. Hvis deres hukommelse er rett, med hensyn til omfanget av eget sykefravær, så de hatt lite fravær. Utsagnene tyder på at de har god helse og stor pliktfølelse i forhold til arbeidet. Flere av informantene er opptatt av helse og slitenhet, som en bakenforliggende faktor, til å ta ut AFP.

ML: Hadde noe ved pensjonsordningen betydning for valg av tidlig pensjonering? *Det var stor forskjell på muligheten å gå av med AFP enn med uførepensjon. Denne forskjellen betyr mye for meg. Uførepensjon tror jeg gjør noe med mennesker, så AFP gjorde at jeg gikk med hodet høyt hevet fra arbeidslivet. Det var så mye mitt eget valg at jeg gikk, og jeg var ikke utslitt. Men det kunne jeg fort ha blitt, det vet jeg. 65 år trenger ikke å være for høy alder til pensjon, det kommer an på hva slags helse man har. Man hører jo om helsearbeidere som ikke orker å stå løpet ut, og da kan man kanskje si at 65år er for høyt for mange. Flexibilitet må være løsningen, at man får det som man trenger, rett og slett. (1007)*

Her fremgår det at AFP har en bedre klang enn uførepensjon for denne informanten. Helsesvik har vært i bakhodet før uttak av AFP, og er glad hun for måten hun har fått avslutte yrkeslivet på. Hun avviser en identitet som uførepensjon ville ha gitt. Hun har sett kolleger og andre slutte på grunn av helsesvikt. Uførepensjon opplever hun derfor som en uheldig situasjon å komme i. AFP gir arbeidstakeren beslutningsmyndighet i valg av pensjonering – situasjonell makt. Det bidrar til at arbeidstakeren selv har hånd om sin pensjoneringshistorie. Hun får selv å konstruere den, i tråd med hennes selvbilde. Det verdsettes.

En annen kvinne sier om pensjonering med AFP:

Det var vel ikke noen annen måte å slutte på, da. Jeg kunne jo sykmelde meg. Det er jo noen som blir sånn uføretrygdet. Men jeg er jo ikke noe ufør. Det er mange som gjør det altså. (1003)

Også for denne kvinnen har uførepensjonering noe negativt ved seg – et stigma – noe som ”kleber ved” den som får ytelsen. Det gjør uførepensjon lite ønskelig. AFP har ikke dette ved seg, siden det er en frivillig, tidlig pensjonering, i motsetning til uførepensjon. AFP sikrer deres subjektive identitet, mens uførepensjon ville ført til press mot den subjektive identiteten og påvirket hvem man ønsker å fremstå som. En identitet som uførepensjonist ville ha gitt et uønsket lyte, åpenbar for en selv og andre, siden den forutsetter helsesvikt. Det ville påvirket selvbildet negativt. AFP gir en helt annen kontroll over pensjonering siden den er frivillig, ikke noe hefter ved AFP, verken i egne eller andres øyne. AFP oppleves som hederlig pensjonering. Det betyr mye for alle disse kvinnene.

4.1.5 ”Når man er alene, må man ordne opp for seg selv”.

Ekteskaplig status påvirker kvinners pensjonering, i større grad enn for menn (Blekesaune og Solem 2005:21). Kvinnene i studien har alle hatt en tradisjonell fordeling av oppgaver i hjemmet, hvor de har hatt hovedansvar for barn og hjem. De har i perioder tilpasset sin sysselsetting etter familiens behov. Ingen av kvinnene har full opptjening i pensjonsordningen. To kvinner er skilt. De har vært eneforsørgere for seg og barna i mange år. Fire kvinner er gift. Ektemennene var yrkesaktive på intervjutidspunktet, mens en ektemann er uførepensjonert. Ektemennene er like gamle, eller eldre enn kvinnene i studien. Barna er voksne og har flyttet ut.

De gifte kvinnene tok ut tidlig pensjon før sine ektemenn. Den fjerde kvinnen med uføretrygdet mann, velger arbeid kombinert med AFP. Omsorgsansvaret for mannen, bidrar til at hun ønsker mer tid til seg selv, og gjøremålene i hjemmet. Omsorg er også en faktor for en av de andre kvinnene, som opplever at et voksent barn har blitt alvorlig syk.

Det er noe annet. Vi har en kreftsyk sønn, det var også et element for meg å ha tid for han. Det ser jeg nå har vært bra. Du har noen omsorgsforpliktelser der da. Ja, det har jeg så det var absolutt noe jeg hadde i bakhodet hele tiden det også, å kunne ha det overskuddet og tiden å gi av. Det er utrolig viktig å få bruke tid på han.(1007)

Omsorgsansvar er en årsak til å velge AFP. De gjør et jump til fritid og til omsorg. AFP gir mulighet til å prioritere omsorg. Kvinnene opplever det godt å kunne stille opp for familiemedlemmene. Kvinner i denne generasjonen har tradisjonelt tatt større ansvar for praktisk omsorg i familien enn mennene og omsorgsrasjonalitet er en faktor i mange kvinners pensjonering(Stephansen 2001).

En kvinne innrømmer å ha blitt ”presset” til pensjon av mann og venninner.

ML: Har andre relasjoner som familie, venner, kolleger påvirket valg av AFP?

Ja, disse venninnene mine som gikk av da de var 62 år. De siste to årene har jeg jobbet 80 %, fordi det var vanskelig å få reist så mye, hvis jeg ikke hadde fri en dag i uka, så jeg kunne samle opp. Så hadde jeg jobbet i 10 år og det pleide jeg å gjøre da. Så var det flere venninner som sa: skal du ikke slutte? Jeg sa: Behøver jeg det? Jeg er jo frisk. Jeg behøver jo ikke det. Nei. Så tok jeg nå en avgjørelse da. Mannen min ville også slutte, men han gjorde det ikke. Han er like gammel som meg.(1003)

Det fremgår her at hun for et par år siden har redusert arbeidstiden til 80 % uten AFP, for å få mer fritid. Dette tapte hun på økonomisk, siden hun ikke fikk de økonomiske fordelene ved AFP-pensjon. Hun opptrådte ikke økonomisk rasjonelt og nyttemaksimerende, men tapte økonomisk på sin manglende interesse for AFP og sin manglende pensjonsbevissthet. Hun manglet PULL mot pensjon, hun ønsket mer fritid. Hennes JUMP mot fritid, ble betalt av henne selv, til hun tilslutt gikk av med full AFP, nesten 64 år gammel, etter påtrykk fra mann og venner. Hun kan ikke sies å være tiltrukket av pensjonsordningen, siden hun ikke har villet sette seg inn i den. Hun er ikke pådriver i sin egen pensjoneringsprosess, men blir dyttet i gang av mann og venner.

En annen informant fortalte hvordan farens dødsfall hadde påvirket henne til å være opptatt av pensjonering;

Jeg hadde en far som døde da jeg var veldig liten. Han ble bare 38 år. Jeg så hvordan moren min slet med å forsørge oss. Hun hadde ikke pensjon i det hele tatt etter pappa, for han døde rett etter krigen. Mor jobbet som lærerinne. Jeg innså at jeg måtte være forutseende, for jeg ville ikke komme i samme situasjon som henne. Jeg betalte inn til pensjon, men jeg ville ikke binde meg til et fast beløp, for jeg kunne ikke vite om jeg var i arbeid og i stand til å sette av et beløp hvert år, slik en fast pensjonsplan krevde. Derfor synes jeg at engangspensjoner var fint, med utbetaling fra 67-77år. Jeg føler selv at dette har hjulpet på min sikkerhet. Jeg er privilegert. (1004)

Denne informanten har opptrådt veldig pensjonsbevisst. Hun har planmessig foretatt pensjonssparing og arbeidet i alle år, selv i småbarnsperioden. Indirekte har hun vært påvirket av foreldrenes pensjonserfaring. Denne erfaringen har bidratt til en bevissthet, om egen økonomi og pensjonering, for å unngå å havne i en liknende situasjon som moren gjorde, uten tilstrekkelig, økonomisk sikkerhet. Pengemangel var en hard tilværelse, hun har kjent på kroppen. Denne kvinnen føler seg privilegert og fornøyd, over sin økonomiske situasjon som pensjonert, enda hun er enslig. Hun har hatt en pensjoneringsbevissthet som er uvanlig høy. Tiltaket har lyktes, hun opplever finansiell trygghet som pensjonist.

De gifte kvinnene planlegger sin økonomi i fellesskap med ektefellen:

Ektefellens planer og økonomi påvirket avgjørelsen. Jeg tenkte oss to i fremtid på økonomi ikke minst. Som sykepleier på deltid så har du ikke opptjent den beste pensjon. Hadde jeg vært alene, hadde jeg ikke kunnet gjøre noe. Helt sikkert ikke. Jeg tenker ikke på hvordan det kunne ha vært, jeg må tenke ut fra meg, og da er valgene blitt, slik de er blitt. (1007).

Flere kvinner er inne på at pensjonen er lav. Kvinnene i omsorgssektoren har jobbet i snitt ca 12 år kortere, enn mennene i teknisk sektor. I varierende perioder har kvinnene hatt deltid, derfor de har ikke full opptjening i pensjonsordningen. Alle de gifte kvinnene sier at de ville hatt vansker med å klare seg økonomisk, uten ektefellens bidrag til økonomien. Hadde de vært enslige, ville de arbeidet så lenge de kunne, for å opptjene flere pensjonspoeng og høyere pensjon. Ektefeller koordinerer sin pensjonering, men kvinner påvirkes mer av ektefellens beslutninger, enn vice versa (Blekesaune og Solem 2005:21).

4.2 Pensjoneringsbeslutningen til mennene i teknisk sektor.

Her vil jeg på samme måte som for kvinnene, innlede med å presentere ulike informanttyper, basert på datamaterialet og perspektivene på tiltrekning og utstøtning.

- **Arne** har vært ansatt i kommunen i over 40 år på full tid. Han har vært hovedforsørger for kone og to barn. Ektefellene har hatt en tradisjonell arbeidsfordeling hjemme. Han har jobbet i teknisk etat i ulike stillinger. De siste årene før han tok ut tidligpensjon, følte han mistriivsel. Det var psykisk belastende å være på jobb. Kollegene var hyggelige, men årsaken til mistriivselen lå i en omorganisering, som lå noen år tilbake. Han fikk nytt arbeidssted og nye oppgaver, som han ikke trivdes med. Oppgavene var rutinepreget og lite utfordrende, dessuten hadde han for lite å gjøre. Han fikk en ny leder, de kommuniserte dårlig. Til slutt gav han opp å få andre oppgaver. Han begynte å orientere seg mot pensjonering. En avklaring på økonomien var viktig. Han leste litteratur om pensjonering, rådførte seg med en kollega som var oppdatert på pensjonering. Han bestemte seg for å ta ut AFP, så snart han kunne - på 62 års dagen. På dataen la han inn nedtelling til pensjoneringsdato. All overtid tok han ut i fritid. Opprinnelig hadde han tenkt å jobbe til ordinær pensjonsalder, for konen var yrkesaktiv og noen år yngre. Siden han opplevde at jobben var psykisk belastende, så valgte han å gå av tidlig. AFP ga han muligheten til fristilling fra arbeidet, det var han takknemlig for.

Arne situasjon før pensjonering kan beskrives som den ”frustrerte”. Her kom det frem at arbeidet opplevdes som psykisk belastende. Han var undersysselsatt og hadde dårlig kommunikasjon med leder. Dette kan være et tegn på sosial utstøting, muligens aldersdiskriminering. Dette er PUSH. Han gir opp å få andre oppgaver av leder. Han valgte å orientere seg mot tidligpensjonering ved 1.mulighet. Pensjonsordningen gjorde tidlig yrkesavgang mulig. Dette representerer PULL. Faktorene bak pensjoneringsbeslutning for Arne, er sammensatt av perspektivene, både på utstøting og tiltrekning.

I lys av et vokabular på identiteter, vil man kunne si at Arne opplevde at et negativt press mot hans sosiale identitet, etter omorganisering noen år tilbake i tid. Han opplevde undersysselsetting med for få og enkle oppgaver. Han hadde gitt opp å forhandle om andre oppgaver med leder. Hans situasjonelle makt i arbeidssituasjonen var liten. Denne arbeidssituasjonen utgjorde også et press mot hans subjektive identitet som fagperson. Han opplevde et psykisk belastende arbeidsmiljø. Arne resignerte. Han orienterte seg mot andre arenaer for mening og nytte, enn arbeidet. Fritiden ble oppgradert til hovedarena for

utfoldelse. Her ville han utforme en ny, erfart identitet som pensjonist. AFP sikret hans subjektive identitet fra negativt stress.

- **Bernt** er ugift og har jobbet i 46 år i full stilling. De siste 30 årene i kommunen. Han hadde bestemt seg for å slutte, når han fikk anledning til å gå av med pensjon. Da han ble klar over AFP-ordningen, tok han kontakt med pensjonsrådgiveren, for å få klarhet i hva han ville få i pensjon. Da han fikk den nødvendige økonomiske oversikt, vurderte han pensjonen som tilstrekkelig å leve av. Han valgte derfor å gå av med full pensjon fra 62 års alder. Arbeidsgiver ville han skulle fortsette, men han lot seg ikke overtale. Bernt har trivdes godt med jobben og arbeidsmiljøet. Jobben var alltid svært viktig for ham, men han ønsket å få noen gode år, hvor han kunne gjøre som han ville. AFP gav ham økonomisk mulighet til fritid, det ønsket han seg. Uføretrygd hadde han kunnet få noen år tilbake. Han hadde kjempet hardt for å slippe å få en slik ytelse. AFP var derimot helt akseptabelt. Bernt valgte å flytte, da han ble pensjonist. Slik frigjorde han kapital og kvittet seg med gjeld. På den måten ble det lettere å leve av pensjonen.

Bernt hadde bestemt seg for å slutte å jobbe, da han ble gammel nok til AFP. Bernt kan betegnes som en ”sliter”. AFP gir Bernt mulighet til å sette sin egen dagsorden. Dette er en immateriell side av pensjonsordningen og representerer en JUMP faktor. Han ordner økonomien i tråd med pensjonen han har i vente. Tiltrekningsperspektivet er mest fremtredende ved Bernts pensjoneringsbeslutning. Han tiltrekkes av økonomien i ordningen, så vel som av fritiden. Her er både PULL og JUMP til stede. Helsevikt har vært en underliggende faktor for Bernt, men han har ikke villet ha uførepensjonering. Trolig lå det en vurdering under at det ville gi et ”dårlig stempel” – et stigma han ikke ønsket seg. Han valgte AFP fra 1. mulighet og var fornøyd.

- **Conrad** jobbet i nesten 50 år på full tid. De siste 20 årene arbeidet han i kommunen. Han trivdes godt. Arbeidsmiljøet var utmerket. Konen ble AFP-pensjonist for en tid tilbake. Han så at hun trivdes med det. De har hatt en tradisjonell fordeling av oppgaver i hjemmet. Selv synes han det kunne være godt å trappe ned litt, så han ba om 2 dager med pensjon og 3 dager med arbeid. Arbeidsgiver nektet dette først. Conrad gikk til fagforeningen. De kontaktet etatsledelsen, så fikk han innvilget delvis pensjon på sitt gamle arbeidssted. En

flott ordning, både mer fri og mer penger utbetalt. Etter 18 måneder med pensjonering på deltid, ble hans tjeneste konkurranseutsatt. Conrad ble omplassert til en annen etat, hvor arbeidsoppgavene var nokså forskjellig, fra hans gamle jobb. De nye kollegene var hyggelige nok, men han trivdes ikke med endringen. Han valgte å gå av med full AFP-pensjon etter kort tid.

Conrad var tiltrukket av pensjonering, som ga mer fritid og bedre økonomi. Han var knyttet til sitt arbeidssted. Conrad kan kategoriseres som ”den spreke” som ønsker å arbeide. Arbeid kombinert med pensjon ble løsningen. Bedre kunne det ikke bli. Han hadde både PULL og JUMP bak pensjoneringsbeslutningen sin. Etter et par år ble stillingen hans endret. Han ble omplassert til annen tjeneste og trivdes ikke med alt det nye. Han valgte å slutte helt. Hadde ikke tjenesten hans blitt omorganisert, ville han fortsatt å kombinere arbeid og pensjon til kommunal pensjonsalder, 65 år. Konkurranseutsettingen virket utstøtende, og var et PUSH. Tiltrekningsperspektivet var først mest fremtredende i pensjoneringsprosessen, etter hvert kom også utstøtingsfaktorer virket inn.

Mennene er tiltrukket av tidlig pensjonering, når det kan skje med AFP. De velger pensjonering, fremfor en identitet som arbeidstaker i kommunen. De har vært i arbeidslivet 42-50 år, medianen er 44 år. Lange yrkesløp legitimerer ofte tidlig pensjonering (Midtsundstad 2001). Ønsker om fritid er en JUMP-faktor. Pensjonsordningen gjør det økonomisk mulig (PULL). Tiltrekningsperspektivet er til stede hos samtlige. Arne og Conrad har i tillegg utstøtingsfaktorer som bidrar til PUSH.

4.2.1 ”Jeg har bestandig vært arbeidsglad og likt å gjøre en god jobb”

Mennene ble spurt om hva arbeidet hadde betydd for dem. Synet på arbeidet kunne influere på deres vurdering av yrkesavgang med AFP. Utstøtingsperspektivet ser arbeidet som et gode man gjerne vil beholde. Tiltrekningsperspektivet har et syn på arbeid som noe det er godt å bli kvitt. Dette vil kunne påvirke opplevelsen av pensjonering. De hadde arbeidet fra 42-50 år på fulltid uten avbrudd i et typisk mannlig yrkesløp. Det er nær sammenheng mellom antall år i arbeidslivet, utdanningsnivå og yrkesavgang (Midtsundstad 2002). Eldre arbeidstakere med bare grunnskole har større andel som går av så snart det er mulig, enn de med mer enn 3 års utdanning etter folkeskolen. Det kan ha

sammenheng med arbeidets art. Arbeidet kan være mer ensformig eller fysisk slitsomt, for folk uten utdanning, siden arbeidet ofte er mer manuelt preget.

Det var viktig, veldig viktig. Det var det første. Jeg var den første på jobben i alle år. Kaffen var ferdig da de andre kom. Jeg var der kl. 05.30 og skulle begynne kl. 07. (...)Det verste jeg visste, var at folk kom 10 og 5 på sju, for da var de ikke ferdige til de skulle begynne. Det synes jeg var en uting. Jeg har bestandig vært arbeidsglad og likt å gjøre en god jobb. Så det har vært veldig viktig for meg. Jeg følte meg aldri utbrent og utslitt. Jeg syntes jeg hadde gjort nok. Jeg ville bruke muligheten til det jeg ville – fritiden. (1006)

Arbeidet har hatt en helt sentral plass i hans liv, den viktigste. Arbeidsetikken er her meget uttalt både i ord og handling. Arbeidet var et strukturerende element i tilværelsen, noe innarbeidet. Han uttrykker et positivt syn på arbeidet, men han har preferanser for fritiden. Han valgte å gå, da anledningen bød seg, han syntes han hadde gjort nok etter 45 år i arbeid. Avtalefestet pensjon gav han mulighet til å gjøre andre ting, enn å arbeide. Fritid er en JUMP-faktor. Pensjonsordningen blir en PULL-faktor som gjør det økonomisk mulig å slutte å arbeide.

Jeg synes det var veldig viktig å ha den jobben å gå til. Ungene har jo flyttet ut, så det er jo bare vi to som sitter igjen her. Jeg hadde ikke en sykedag. Følte jeg meg gruggen, så møtte jeg opp og gikk heller hjem litt tidligere(...). Jeg har tatt mange turer for å låse opp og hjelpe til på kveldstid. (1011)

Arbeidet har vært hovedbeskjeftigelsen og viktigste aktivitet i hverdagen. I den grad at han ikke har hatt en sykedag på 30 år. Jobben kom først. Arbeidsetikken er meget uttalt, og han stilte opp på fritiden, når det var nødvendig. Han trivdes åpenbart, hadde god helse, likevel valgte han å gå av med avtalefestet pensjon ved 62 år. Pensjonsordningen gjorde yrkesavgang mulig. Han har PULL mot pensjon. Myndighetenes innstramming av ordningen gjorde at han ville gå av på AFP, mens han kunne.

Arbeidet har vært meget viktig for meg. Hele min identitet har vært knyttet til arbeid. (1008)

Utsagnene viser at de mannlige informantene vektlegger arbeidets betydning på ulike måter, fra plikt og nødvendighet til å være det første og viktigste og en del av identiteten. Arbeidsetikken er tydelig til stede. Arbeidet har vært en viktig del av tilværelsen for alle. Spørsmålet er hvordan denne sterke arbeidsorienteringen påvirker opplevelsen av pensjoneringsprosessen. Tre av informantene har gått av med full pensjon

ved første anledning, to valgte nedtrapping. Alle de mannlige informantene har utsagn som viser at de ønsker å satse på fritid. Fritidsgjøremaal vil bli hovedaktiviteten for dem fremover. Overgangen til pensjon vil bli sett mer på i kapittel 5.

4.2.2 Arbeidsmiljø, trivsel og forhold til leder

Utstøtingsperspektivet baserer seg på at eldre arbeidstakere blir støtt ut fra arbeidslivet på 3 ulike måter: helsemessig-, sosialt- eller økonomisk-. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver et ansvar for å tilrettelegge arbeidsmiljøet, slik at de menneskelige ressursene på arbeidsplassen blir ivaretatt best mulig. Kommunen består av ulike etater, men etatene har de samme overordnede arbeidsmiljøpolitikk. Alle informantene var ansatt på forskjellige tjenestesteder. Opplevelsen av arbeidsmiljøet varierte. Mennene i undersøkelsen var splittet i synet på arbeidsmiljøet. Tre av menn var fornøyd og trivdes bra. De hadde passelig med oppgaver, hadde en viss kontroll på oppgavene og utføringen av dem. De opplevde å ha et godt forhold både til kolleger og sjefer. To menn opplevde arbeidsmiljøet som psykisk belastende. Den ene hadde for få og enkle oppgaver, den andre opplevde å ha for mye å gjøre. Begge hadde et anstrengt forhold til sine ledere.

En mann sa om arbeidsmiljøet sitt:

Det var stort sett bra, men det var mange konflikter mot slutten. Personalkonflikter. Mye personal som kom på jobben var totalt uegnet til jobben og de hadde personlige problemer. Jeg måtte megle hele tiden. Det er koblet til "executive monkey"-situasjon, hvis du har lest om det. Den monkey kan trykke på en knapp så en annen ape unngår støt, men den som trykker på knappen får magesår. Jeg fikk magesår faktisk. Jeg kom i den situasjon at jeg måtte megle. Det var ikke noe bra egentlig. Noen oppfattet at den var vanskelig hele tiden og sa opp på dagen fra den jobben.. Det var sikkert en vanskelig arbeidssituasjon for mange, sikkert også for meg, men jeg valgte å bli. (1008)

Denne arbeidsplassen var turbulent med mange ufaglærte og stor gjennomtrekk blant personalet. Likevel betegnet han arbeidsmiljøet som stort sett bra, men konfliktfylt. Mange som jobbet der var uegnet til arbeidet. Den eldre arbeidstakeren fikk en meglerrolle mellom ledelse og medarbeidere, blant annet fordi han hadde jobbet på arbeidsplassen i mange år og var en slags uformell leder. Han innrømte at arbeidsstedet var enormt psykisk belastende. Konfliktene gikk på faglige skiller og hvilke holdninger som skulle få gjennomslag. Han ble til slutt langtidssykmeldt. Situasjonen på arbeidet var preget av både sosiale og helsemessige PUSH.

En mann sier om sin arbeidssituasjon:

Sjefen kunne kontakte meg etter jobb, for å si ifra om ting, som hadde skjedd, eller om forsinkelser på de som skulle opptre, og som skulle laste inn utstyret sitt. En kjempeflink sjef som alltid orienterte meg om saker og ting. Det var flott. Jeg har tatt mange turer for å låse opp og hjelpe til på kveldstid. Bygget ble mye brukt, til nesten alle døgnets tider. Og slik skal det jo være. Det var mange ulike personer og aktiviteter der.(1011)

Min informant sto til tjeneste både tidlig og sent. Han syntes at jobben var viktig og trivelig, med hyggelige forhold mellom overordnet og underordnet. Det var en arbeidsplass med mye aktivitet og hvor ting stadig skjedde. Samhandlingen mellom leder og ansatt fremheves som en positiv faktor. Arbeidstakeren følte seg involvert og delaktig. Han opplevde å ha en god sjef, fordi kommunikasjonen mellom dem var åpen, sjefen kontaktet ham og informerte. Til syvende og sist var det andre planer, som bidro til at han tok ut AFP, ved siden av ønsket om å sikre seg AFP.

En annen mann opplevde et anstrengt forhold til sin leder og et psykisk belastende arbeidsmiljø:

Jeg trivdes ikke så godt, jeg kom ikke overens med sjefen. For noen år siden fikk jeg ny sjef, da ble alle arbeidsoppgavene mine endret. Jeg trivdes ikke med situasjonen, og sjefen og jeg kommuniserte dårlig. Det bidro til at jeg valgte å gå av med pensjon, så raskt jeg kunne. Hadde forholdene vært annerledes, kunne jeg arbeidet til 65.(1005)

Det er tydelige elementer av sosial utstøting i utsagnet hans, men ikke økonomisk utstøting, siden lønnen var god. Han opplevde å ha for lite å gjøre, og mente seg overkvalifisert til oppgavene sine. Kommunikasjonen med sin nærmeste overordnede hadde han gitt opp. Relasjonen hans til leder var preget av avmakt. Dette bidro til at han opplevde arbeidsmiljøet som psykisk belastende. Motivasjonen hans for arbeidet sank. Han resignerte. AFP var en mulighet til å få en bedre hverdag som pensjonist. Nedtrapping var ikke aktuelt, da måtte han ha forhandlet med sjefen. Leder hadde ingen innvendinger mot at han tok ut AFP. Med full pensjonering, kunne han konsentrere seg om aktiviteter han syntes var meningsfulle og nyttige, uten den store psykiske belastningen, som arbeidsmiljøet representerte. Fritiden ble oppgradert til viktigste arena for utfoldelse. Økonomien var sikret gjennom AFP, siden han hadde full opptjening. Han kan vendte arbeidet ryggen, fra den dagen han ble 62 år. Det opplevdes bra. Mangelfull ledelse bevirket PUSH, og utstøting fra arbeidet.

4.2.2.1 "Det var samme krav til eldre som til yngre".

Negative holdninger til eldre arbeidstakere er ansett som en viktig faktor for å forstå tidligpensjonering (Solem 2001:kap3). På arbeidsplassen kan forskjellsbehandling på grunnlag av alder skje på ulike vis, i forbindelse med omstilling, tildeling av oppgaver, avlønning og faglig utvikling og opplæring. Mennene ble spurt om de hadde opplevd aldersdiskriminering på arbeidet. Samtlige mannlige informanter mente de ikke hadde vært utsatt for diskriminering på grunn av alder. De fremholdt at det var mange godt voksne på arbeidsplassen, og det var bra. De fikk seg forelagt en del utsagn om aldersdiskriminering fra intervjuguiden, som de skulle ta stilling til i intervjuet. Alle synes holdningene passet dårlig på deres arbeids-plasser, også de informantene som meldte om psykisk, belastende arbeidsmiljø. Aldersdiskriminering ble fullstendig tilbakevist av samtlige på direkte spørsmål om temaet. Her er et typisk utsagn fra alle mennene i undersøkelsen:

Det var en positiv holdning til eldre.(1002)

Når jeg gikk nærmere inn på en del påstander om eldre versus yngre arbeidstakere, sa en mann at han trodde eldre ble forbigått ved forfremming og internrekruttering. I forhold til kurs, hadde flere informanter ikke ønsket å delta. De hadde hatt mulighet, hvis de hadde villet. De syntes ikke at kursene hadde så mye nytt å tilføre dem. Andre var stadig på faglige kurs, for å oppdateres. Her var kursene obligatoriske. I forhold til seniorpolitikk og tiltak rettet mot eldre arbeidstakere, så var kurs i pensjonsrettigheter noe alle hadde hørt om, bare en mann hadde deltatt. Trim i arbeidstiden hadde vært et tilbud, men ingen av mennene hadde deltatt. Veileder for yngre medarbeidere hadde alle vært. To av fem var enig i at eldre stoppet mer opp i lønnsøkning enn yngre medarbeidere. Alle mente at det ble stilt samme krav, til eldre som til yngre, på deres arbeidsplass. Flere av mennene i studien påpekte at yngre kolleger markerte seg på en annen måte, enn eldre.

Det var et veldig skille, da. Det var en del som var 22-23 år, og så oss gamle kara – "oldingene"- som vi sa, da. Det kunne nok bli litt gnisninger i blant. Vi hadde all verdens erfaring mot dem, men de var jo verdensmestere. Så det hendte det ble litt klabb og babb der, men det rettet seg ganske bra. Alle måtte jenke seg litt, og det gikk egentlig. Det var flere yngre enn eldre. Da jeg slutta, var det 3 stykker som var i 60 åra kan du si.

ML: Gikk uenigheten på arbeidsoppgavene og hvem som skulle gjøre hva? Nei, mest på arbeidsoppgaver og hvordan ting skulle gjøres. ML: I forhold til lederne da? Nei, lederne overlot mye sånt til oss å løse, spesielt vi eldre, for vi hadde mye erfaring. ML: Følte du tillit fra lederne deres? Ja, det gjorde vi nok, til og med i fra (daglig leder) også det. Han visste at vi var drivende, til å stole på og

selvstendige. Han mente vi skulle ikke gå til han å spørre om alt, og det gjorde vi heller ikke. Spurte vi, så spurte vi Per, han var formannen.

ML: Hvordan var det mht. omstilling og innføring av nye arbeidsmåter, fikk eldre arbeidstakere være med på det?

*De yngre har lettere for å ta data enn en 60 eller 50 åring, men det er forskjell på det og da. Jeg så han jeg kalte "tusenkunstneren", han var heller ikke interessert i data, men han ville vi skulle lære vekta alle sammen, men det ble jo nekta. Det var ingen vits i. **ML: Hvorfor det?** Nei, nei flere ville ikke greid å sitte med den jobben heller. De ville være ute og jobbe. De kunne ikke tvinge igjennom det. Det visste vi, når vi nekta. Jeg sa det er mye bedre å bruke folka der de vil være, for da trives de og. Det ble hørt på det.*

ML: Stopper eldre opp i lønnsøkning? *Ja, det vil jeg si, spesielt 2 av oss. Vi hadde vært der lengst, og vi hadde jaggju lavest lønn. Vi gjorde sikkert en like bra jobb, ja bedre mange ganger, for det var ingen som behøvde å be oss om å jobbe. Det måtte man gjøre med de unge mange ganger. (1006)*

Utsagnet forteller om konflikter mellom unge og gamle arbeidstakere om arbeidsoppgavene og hvordan ting skulle gjøres. Arbeidstakerne hadde ledelsens tillit til å finne løsninger selv, og de lykkes med det. Det fremkommer at det er forskjeller ved innføring av ny teknologi mellom unge og gamle. Arbeiderkollektivet trer i funksjon. Ny teknologi fører til motstand fra en del av de eldre arbeidstakerne. Ledelsen valgte å bruke frivillighet, fremfor tvang. Det førte til bedre trivsel, hevder vår informant. Han mener å se en forskjell på arbeidsmoralen i favør av eldre arbeidstakere kontra unge, men dette verdsettes ikke i lønnen. Her kan det virke som om eldre arbeidstakere får velger vekk det nye, i større grad en yngre kolleger.

En annen arbeidstaker sier om forholdet "ung – gammel" i jobbsammenheng et annet sted i intervjuet:

Jeg opplever det som en stor urettferdighet at de ikke vil ha min erfaring på jobben, at de ikke anerkjenner at jeg kan en god del mer enn en 19 åring som kommer. De er jo veldig søte og greie, og villige til å jobbe, men de kan ikke denne jobben, de må lære det. Jeg er den som kan formidle det. Det er systemet som ikke fungerer for eldre arbeidstakere. Jeg vet om andre som er blitt bitre for at de har jobbet og slitt og sett disse "forbedringer".(1008)

Denne arbeidstakeren jobber sammen med mye ufaglært personale, som er til dels ungt og uten erfaring. Han opplever mangel på respekt for hans faglige kunnskaper og erfaring. Dette bidrar til PUSH. Det fornemmes et motsetningsforhold mellom "ung – gammel" og sosial utstøting i utsagnet. Han føler seg ikke verdsatt av systemet, for sin kompetanse. Han opplever manglende legitimitet for sin kompetanse. Han fikk ny stilling som et ledd i tilrettelegging av den vanskelige arbeidssituasjonen. Det seniorpolitiske

tiltaket gjenkjenner han ikke som tilrettelegging. Han avviste tidligere i intervjuet på direkte spørsmål at aldersdiskriminering skjedde på hans arbeidsplass.

En mannen var undersysselsatt på arbeid, men han sier:

Det var mange godt voksne der, og det var bra. Jeg opplevde ingen aldersdiskriminering, så dette passer ikke så godt der jeg arbeidet. (1005)

Denne arbeidstakeren hadde for lite å gjøre med vanskelig samarbeidsforhold til sin leder i flere år og rutinemessige arbeidsoppgaver, men oppfattet å ha god lønn. Han hadde tidligere fortalt om undersysselsetting og et psykisk belastende arbeidsmiljø relatert til nærmeste leder. Dette kan være et utslag av sosial utstøting og diskriminering ved PUSH. Han blir konfrontert med en rekke utsagn som skal kartlegge blant annet aldersdiskriminering. I likhet med de andre, innrømmer ikke å ha opplevd aldersdiskriminering. Seniorpolitikk og aldersdiskriminering avvises som aktuelle på hans arbeidsplass. Underhånden fremkommer det forskjeller i uttalelsene om arbeidssituasjonen og ung - gammel problematikk. Aldersdiskriminering kan være tabubelagt, fordi arbeidstakerne opplever det vanskelig følelsesmessig, derfor avvises det direkte som et ikke-tema.

4.2.3 Pensjonsordningen: "Det var himmelrike det".

Pensjonsordningen er grunnsteinen i tiltrekningsperspektivet. Kompensasjonsnivået, fleksibiliteten og arbeidstakerens kontroll over pensjoneringen er faktorer, som bidrar til at mange arbeidstakere velger AFP. Pensjonsordningen er komplisert. Konsekvensene for økonomien etter pensjonering er noe de prøver å skaffe seg oversikt over, før de tar den endelige beslutningen om yrkesavgang. Pensjonering innebærer en stor overgang, når arbeidet har vært et strukturerende element i over 40 år. Arbeidet har betydd mye for alle mennene i denne studien. Noen har opplevd arbeidet som en viktig del av identiteten. Tap av arbeid og inntekt vil da kunne innebære endret økonomi og selvbylde. Alle de mannlige informantene oppsøker personalkonsulentene i kommunen, med pensjon som arbeidsfelt, og får hjelp til søknad og råd. De fleste oppsøker også trygdekontoret, for å få trygdekontorets serviceberegning. Serviceberegningen er et grunnlag å gå ut i fra, for å finne ut hvor mye man vil få i pensjon fra Folketrygden. Noen snakker med kolleger som er godt orientert, andre søker informasjon i litteratur. Ingen av mennene nevner kurs i overgang til pensjon

som informasjonskilde, så det er ikke sikkert de har fått tilbud om slikt kurs. De orienterer seg om økonomien. Når den er i orden, går de videre og tar ut pensjonering.

Jeg søkte råd hos personalrådgiveren i kommunen, og fikk god hjelp av henne i forhold til pensjon. Trygdekontoret hadde jeg ikke kontakt med, for det er pensjonskassen som har med meg å gjøre. Det hender jeg ringer dit, for å få rede på saker, og jeg har fått greie svar der. Det jeg holdt på å dette på rygg av, var skatten. Jeg vurderte om jeg skulle gå tilbake til arbeidet. Skatten økte fra september av til 42 %. I to dager holdt jeg på med likningskontoret, for det måtte være feil, men det var ikke det. Jeg forsto det ikke. Jeg hadde beregnet å få så og så mye i måneden, og så fikk jeg flere tusen kroner mindre, pga økt skattetrekk. Jeg vurderte alvorlig å begynne igjen, og spurte sjefen på jobben. De sa jeg var velkommen tilbake. Jeg opplevde tvil og usikkerhet pga skattetrekket som økte. Jeg har jo ikke akkurat så veldig god råd. Pensjonskassen har hjulpet meg til normal skatt nå, for pensjonen er blitt beskattet som ekstraarbeid. AFP er jo en fin ordning. Nå er jeg kommet ned på 25 % skatt og det er bedre. Jeg får mer utbetalt.(1011)

Økonomien er viktig for uttak av AFP. Full oversikt over alle sider av økonomien, selv er vanskelig å få selv om man har oppsøkt pensjonskasse og pensjoneringskonsulenten i kommunen. I dette utsagnet er det tydelig at alle sider av økonomien ikke har vært klarlagt før uttak av AFP. I den grad at han angret på sitt valg av pensjonering, og oppsøkte arbeidsgiver for å få tilbake sin sosiale identitet som arbeidstaker. Han hadde ikke full oversikt, da han valgte AFP, selv om han hadde PULL mot pensjonering.

Jeg forhørte meg mye da, med kommunen og personalkontoret. Hun var hjelpsom og grei. Jeg grudde meg veldig, for jeg hadde hørt så mye om personalkontoret at det var sånn litt "høgnasa", og kanskje litt over andre. Men der møtte jeg en dame, som var helt topp. Hun hjalp meg med søknad, og litt forskjellig, og jeg stilte en del spørsmål, da. Hun sa det var fint at jeg henvendte meg så tidlig som jeg gjorde. Jeg var der rett over jul, og jeg skulle ikke gå før i juni, det er da jeg fyller.

ML: Fikk du hjelp fra trygdekontoret? Du må dit for å få utskrift på trygdekontoret. Der kom det på dataen alt sammen, at jeg skulle få 12600,- kr. Det trådte i kraft 1.august, da.(1006)

Fire av de mannlige informantene hadde gått av med avtalefestet pensjon etter innstramningen av pensjonsordningen ble innført 1.8.2000. En mann hadde gått av etter gammel ordning med mulighet til å tjene 1G. Pensjonsordningen var et incitament for yrkesavgang for mennene i kommunen. Uten AFP hadde de måttet stå lenger i arbeid. En informant sier:

Jeg begynte å tenke på det, for jeg kunne gjerne ha jobbet til 65 eller 67 år, jeg. Men den AFP ordningen er god, og jeg tenkte at nå tar de den snart vekk, så jeg ville

benytte meg av den ordningen. Jeg trodde jeg skulle få lov til å tjene noen kroner utenom da. Det var jo en strek i regningen (1011).

Informanten innrømmer at det var viktig for ham å bli omfattet av ordningen, før den blir ytterligere svekket. Han var tiltrukket av ordningen, men fullstendig oversikt hadde han ikke. Innstrammingen av inntektsmulighetene i AFP kom som en overraskelse på ham. Myndighetenes innskrenkninger i AFP, har ført til et ekstra PULL mot pensjon for ham. Hvis dette er utbredt, har innstrammingen av AFP hatt en utilsiktet effekt, i favør av større uttak av slik tidlig pensjonering for å sikre seg ordningen. Her blir det tydelig at myndighetenes endringer i pensjonsordningen har ført til uro og usikkerhet om ordningen. En annen side av innstrammingen av toleransebeløpet for inntekt er at arbeidstakere, som trenger å gå av, ikke har råd. Årsaken kan være at de har lav inntekt eller ikke har full opptjening. Pensjonister med god økonomi har fortsatt frihet til å velge ordningen. Innstrammingen vil altså kunne ramme sosialt skjevt.

Tiltrekningsperspektivet postulerer at aktørene opptre nyttemaksimerende. De vurderer nytten av å ta ut pensjon, opp mot økonomien i ordningen. Pensjon er et komplisert felt å orientere seg i. Økonomien i ordningen spiller inn på motivasjonen for å ta ut pensjonering. Mennene prøver å orientere seg for å få best mulig grunnlag for sin beslutning om pensjonering, men opplever overraskelser. Alle mennene hadde full opptjening av pensjonspoeng, til forskjell fra sine kvinnelige kolleger i studien. En mann sier om AFP:

Jeg hadde 3 dager arbeid og 2 dager AFP, da tjente jeg 1000 kroner mer. Det var veldig artig. Det var himmelrike det. Jeg jobbet mandag, tirsdag onsdag og en annen kar jobbet torsdag og fredag, så jeg hadde det så fint. Så lenge det pågikk der borte. Det var veldig bra. Det kom til en veldig god ordning. Litt treg start, men det ble jo veldig fint for meg. Jeg har vært heldig med det. Jeg var fornøyd med pensjonsordningen. Absolutt.

ML: Og inntektsgrensen? *Jeg kunne tjene 1G i tillegg til pensjonen min. Det synes jeg var veldig bra.(1002)*

Denne informanten gikk av med AFP, før innstrammingen av inntektsmuligheten i AFP. Den økonomiske kompensasjonen var i seg selv et sterkt incitament til å velge AFP og innebærer PULL. Han sier at han ville ha godtatt en 1000-lapp mindre i inntekt, og likevel benyttet ordningen. Pensjonsordningens gunstighet var en utilsiktet virkning. Det førte til innstramminger i ordningen fra 1.8.00, ved at toleransebeløpet ble redusert. De øvrige mannlige informantene har kommet inn i ordningen etter 1.8.00 og kan ikke tjene

1G. Samtlige sier at de opplever at det er feil av myndighetene å redusere muligheten til inntekt, når man velger AFP.

Etter skatt, sitter jeg igjen med omtrent det jeg hadde, når jeg var i arbeid. Da tjente jeg rundt 160-170 000,-, det var bare de to siste årene jeg tjente sånn noenlunde, noe over 200 000. I mange år hadde jeg ikke igjen mer enn 10 000 i netto. Jeg er fornøyd med pensjonen jeg. Hadde jeg fått et par tusen mindre i netto, tror jeg ikke jeg hadde gått av - altså ca 8000. Sånt noe spiller også inn. Det er klart, for jeg var ikke sikker, jeg var jo sikker på at jeg ville gå av, men jeg sa det hele tiden: "jeg må få greie på hva jeg får igjen", og det fikk jeg 6 måneder før jeg gikk av. Da fikk jeg vite det på trygdekontoret, og da visste jeg at jeg ville greie meg.(1006)

Kompensasjonsnivået spiller inn ved uttak av pensjon. Først når han fikk vite hva han skulle leve av, fattet han beslutningen om å benytte AFP fra 62 år. Det er PULL. Her er en arbeidstaker som har vært vant til lav lønn. Siden han trenger et minimum av inntekt for å dekke levekostnadene, kunne han ikke godtatt særlig lavere. Han fikk utbetalt omtrent som da han var i arbeid, så er han fornøyd. Det lave toleransebeløpet for inntekt på kr. 4000, gjorde at han ikke kunne tjene penger for å spe på pensjonen.

I intervjuguiden hadde jeg spørsmål som gikk på opplevelse av pensjonstilværelsen, særlig i forhold til kontakt med venner og familie, samfunnsnytte og trivsel. Samtlige av mennene har fått det mindre travelt og kan gjøre mer som de vil. De føler seg mindre til nytte for samfunnet, med unntak av mannen som fortsatt er i delvis arbeid. De har ingen problem med å få tiden til å gå. En mann rapporterer om mer samvær med venner i forhold til da han var i arbeid. De øvrige synes kontakten med venner er uendret. De har ønsket mer fritid til egne prosjekter. Alle har tydelige JUMP bak sin AFP beslutning. Jeg har snakket med pensjonister, det er naturlig at de vil fremheve de positive sidene i det valget de har foretatt. Dette utsagnet kan oppsummere mennenes syn på pensjoneringen.

Den frihetsfølelsen som du har når du står opp om morgenen - den er fin- det vil jeg si - den setter jeg veldig pris på. Jeg kan sitte ved frokostbordet så lenge jeg vil, hver morgen så å si, hvis det ikke er noe spesielt vi har funnet på. Det er bra!. Det var det du så frem til på søndager og sånn, men nå kan det være søndag hver dag nå. Egentlig. Nei, jeg synes ikke tiden er lang, det har jeg ikke opplevd hittil. Det er bra alt sammen. Selvefølgelig kunne pensjonen vært større. Jeg holder hue over vannet og det går bra. (1002)

4.2.4 "Nå er jeg en kvikk, ungdommelig pensjonist".

Det er antatt at sviktende helse er mindre aktuell årsak til yrkesavgang med AFP, enn med uførepensjon (Blekesaune & Øverby 2001:). Når arbeidstakerne er blitt 62 år og eldre som er nødvendig for AFP, så kan flertallet av arbeidstakere med helsesvikt allerede ha blitt utselektert. Det er indikasjoner for at AFP tar av for uførepensjon, men usikkert i hvor stort omfang god helse kan bidra til JUMP, for å realisere planer og fritidsaktiviteter (Solem 2001:62).

Mine mannlige informanter ble spurt om sykefraværet siste år før pensjonering, for å kartlegge om helseproblemer var en bakenforliggende årsak til å ta ut pensjon. To menn hadde lite fravær: den ene under 9 dager siste år, den andre hadde ingen dager i fravær. De tre øvrige mennene hadde betydelig sykefravær siste året før AFP. En mann hadde over 6 måneders sykefravær, to menn hadde hatt 2-3 måneders sykefravær pga skader. Helsesvikt var for noen av mennene en reell faktor, som var mer og mindre åpent til stede. Samtlige informanter vurderer sin arbeidsevne fortsatt som god. De hadde vært pensjonert fra 3 måneder til 1,5 år på intervju tidspunktet.

Jeg tenkte fremover, hvor lenge skal helsa holde? Så jeg tenkte jo sånn. Du må jo prøve å nyte livet på en annen måte og. Du bør ikke gå etter klokka hele tiden.(1002)

Utsagnet viser at helsen var en faktor som lå i bakhodet, da han valgte AFP. Selv om helsen ikke voldte store besvær ennå, så var det en erkjennelse til stede, om at slike problem kan komme. Flere av informantene har erfart at kolleger og familie har blitt syke i eldre år, og ikke fått oppleve en god pensjonisttilværelse. De ønsker å ha noen gode år, før alderen krever sitt. Dette bidrar til JUMP.

Jeg så en mulighet til å gå litt ned i stilling uten å tape så mye i inntekt, kanskje jobbe litt lenger og kanskje slippe å bli ufør. Å bli ufør ønsket jeg ikke, for jeg synes det i utgangspunktet er en veldig dårlig stilling å komme i. Din holdning til livet må nødvendigvis bli påvirket av at "jeg er en syk person". Nå er jeg en kvikk, ungdommelig pensjonist. Det er en hederligere utgang. Det betyr mye for meg.(1008)

Denne mannen har økonomisk PULL mot avtalefestet pensjon. Utsagnet viser at AFP regnes som en akseptabel sorti, i forhold til å måtte gå av med uførepensjon, som er en tvungen førtidspensjon og gir et uønsket stigma. Frykten for stemping bidrar til JUMP mot litt mer fritid. Uførhet er en situasjon han ikke ønsker å komme i, fordi hans subjektive

identitet vil påvirkes negativt av et uførestempel. AFP gir mulighet til å bevare et positivt selvbilde som pensjonist, noe som er av stor betydning for ham.

En annen informant forteller at han hadde hatt en alvorlig skade og måtte være borte fra arbeidet i mange måneder, men han ville tilbake i jobb, i stedet for å bli uføretrygdet.

Etterpå gikk jeg tvekroket, men jeg ville jobbe igjen. Jeg er sta og egen, så jeg gikk og tenkte på det hele tiden, mens jeg var sykmeldt i over 1 år. Det eneste jeg tenkte var at jeg ville tilbake i arbeid igjen. AFP er helt topp. Den gjorde det mulig å gå av. Jeg ville ikke ha uførepensjon.(1006)

Dette viser sterk arbeidsorientering. Uførepensjon var ikke noe, han har vurderte som aktuell yrkesavgang for seg. AFP derimot er en ordning som er laget for slike som han. Arbeidstakere preget av mange år med strev i arbeidslivet fra svært ung alder. Det helsemessige aspektet var med i vurderingen som en bakenforliggende faktor, da han valgte å benytte AFP. AFP opplevdes som sosialt akseptabelt, i motsetning til uførepensjon. Han ønsket seg noen gode år og velger AFP fra 1.mulighet 62 år. Denne mannen har PULL og JUMP bak pensjoneringsen sin. Han sier videre:

AFP synes jeg er en fin ordning, og jeg håper inderlig at den ikke blir ødelagt. Så folk som er slitne og mer og mindre utbrent, kan få sjansen til å ha noen gode år. Hvis du må jobbe til du er 67-70 år, så er sjansen stor for at du ikke henger med, pga sykdom, dritt og stress. Det er mye stress i hverdagen, men det bestemmer du jo litt selv og.(1006)

AFP gir en helt annen opplevelse av yrkesavgangen, sammenliknet med uførepensjon. AFP er i utgangspunktet en frivillig tidligpensjonerings som arbeidstakerne selv har situasjonell makt over, i motsetning til uførepensjon som er grunnet i sykdom. De går av frivillig og uten lyte i egne og andres øyne. Det verdsettes høyt.

4.2.5 ”Jeg så jo på kona, hvor glad hun var.”

Flere studier i pensjonsforskningen viser at sivilstand påvirker tidlig pensjonerings (West Pedersen 1997; Blekesaune og Øverbye 2001; Midtsundstad 2002). Sjansene for pensjonerings øker, hvis man har en hjemmeværende eller pensjonert ektefelle/ samboer. Dette gjelder for begge kjønn (Midtsundstad 2002:109). Tidligere studier har vist at kvinner påvirkes mer av ektefellens pensjonerings og alder, til selv å pensjoneres, enn menn gjør (West Pedersen 1997). Det kan henge sammen med at kvinner ofte er gift med eldre eller jevnaldrende ektefeller. I denne studien har de mannlige informantene jevnaldrende eller yngre koner, som er yrkesaktive. En mann er enslig uten barn. Enslige menn har

større tilbøyelighet til å gå av med tidlig pensjon, enn menn med yrkesaktiv ektefelle (Midtsundstad 2002).

Alle de mannlige informantene valgte å benytte AFP helt eller delvis fra 62 år. Konenes yrkesaktivitet har ikke bidratt til at de har villet stå lenger i arbeid. Det ligger en forventning om at konene deres også skal velge AFP, når de får anledning til å benytte ordningen. Konene hadde fra 3-7 år igjen, før de kunne gå av med avtalefestet pensjon.

ML: Er kona di pensjonist? *Nei, det er litt synd. Hun jobber og skal det 3 år til, da er hun 62 år. (1011)*

Her ligger det en tydelig forventning, fra den eldre ektefellen, om at konen skal pensjonere seg med AFP, så snart hun kan. Han har valgt å gå av med full AFP, for å virkeliggjøre egne planer for pensjonstilværelsen. Denne mannen har JUMP og PULL bak sin pensjoneringsbeslutning.

Eldre arbeidstakere har innsett at livet har en begrenset varighet. Noen har opplevd at nær familie og venner har fått lite glede av pensjonstilværelsen. Dette har påvirket deres eget valg av AFP.

Jeg begynte når jeg passerte 60 år å tenke at når jeg er 65 år vil jeg ikke mer. Da vil jeg gå av, så sant jeg kan. Jeg slutter så tidlig jeg kan slutte. Den innstillingen hadde jeg. Det husker jeg. Der tok jeg lærdom av faren min altså. Å gå der å pine seg, det.. bare for å være i arbeid, når du har holdt på helt siden du var liten. Da tenker jeg på alle arbeidsløse og alle som ikke vil ha arbeid. Hvorfor skal jeg holde på, når det er så mange folk ute i samfunnet, som bare spekulerer i både det ene og det andre. Jeg gjør det, jeg tror det er tilfelle. Jeg kan ikke vise til noen konkrete tilfeller, men jeg har det i meg at det finnes. (1002)

Informanten viser til sin erfaring med farens pensjonering som en faktor som påvirket hans valg indirekte. Far ble pensjonert som 70 åring og var utslitt etter et langt arbeidsliv. Det ønsker han ikke for seg selv. Han ønsker å ha overskudd, til å nyte noen gode år. Derfor gjør han et JUMP til pensjonering. Han har erfart at helsesvikt og elde ødelegge en pensjonering. Han legitimerer pensjoneringen med å ha utført sin plikt etter 50 år i arbeid, derfor fortjener han noen gode år. Blant arbeidstakere med lange yrkeskarrierer, er det en del som ikke har fått helseplager eller føler seg utslitt, men som går av fordi de føler at de har fortjent det (Midtsundstad 2002:138).

4.3 En drøfting av kvinnenes og mennenes beslutning om pensjonering.

Empirien knyttet til mennene og kvinnenes svar i 4.1 og 4.2, ble innledet med noen konstruerte informanttyper fra datamaterialet. Hensikten var å gi en mer helhetlig tilnærming til empirien og faktorene som bidro til uttak av AFP. De konstruerte informanttypene viser at det er ulike faktorer som leder til uttak av tidligpensjonering. I drøftingen vil jeg se nærmere på faktorer knyttet til arbeidet, faktorer knyttet til pensjonsordningen og individuelle faktorer, for å se hva som har bidratt til beslutningen om pensjonering. Informantenes svar er muligens farget av at de allerede har gått av med pensjonering, og ser arbeidet retrospektivt. Det kan føre til at fritiden er oppvurdert i svarene, mens trekk ved arbeidet og arbeidssituasjonen kan bli tillagt for liten vekt (Midtsundstad 2002:130). Informanten vil tendere til å bekrefte sine egne valg, som pensjonert.

4.3.1 Faktorer ved arbeidet

Til grunn for perspektivene på tiltrekning og utstøting, ligger det to helt ulike syn på arbeid (Halvorsen 1994; Solem 2001:53). Tiltrekningsperspektivet ser arbeidet som et noe det kan være godt å bli kvitt. Tiltrekningsfaktorene kan motvirkes ved innstramming av økonomien i ordningen. Utstøtingsperspektivet vurderer arbeid som et gode. Utstøtingsfaktorene vil motvirkes gjennom arbeidsmiljøforbedringer, en positiv holdning til eldre arbeidstakere og ved stimulering av arbeidsmarkedet, slik at eldre arbeidstakere blir lenger yrkesaktive (Solem 2001:56). Synet på arbeid vil influere på om man tar ut pensjon ved første anledning, eller venter.

For å forstå hvilken plass arbeidet hadde hatt, og om holdningen til arbeidet hadde betydning for tidlig yrkesavgang, ble informantene bedt om å klargjøre synet på arbeidet. Et helhetsperspektiv på pensjonering innebærer at man må se på faktorene forut for pensjonering, her var det arbeidet i kommunen. Både kvinnene og mennene i undersøkelsen uttalte at arbeidet hadde vært meget viktig for dem, mens de var yrkesaktive. Arbeidet hadde betydd mening, struktur, inntekt, sosial kontakt, og en opplevelse av samfunnsnyttig innsats. Deres utsagn tyder på at de har hatt stor pliktfølelse i forhold til arbeidet. De har vært opptatt av å gjøre en god jobb og var knyttet til kollegene

og arbeidsplassen. Majoriteten har hatt god trivsel. Men noen av arbeidstakerne opplevde negative forhold på jobb. Det var knyttet til omorganisering, innføring av dataverktøy og psykisk stressende arbeidsmiljø. Dette var faktorer som bidro til beslutning om tidlig pensjonering.

Arbeidsmiljøet er en viktig faktor, når man skal forstå førtidspensjonering av eldre arbeidstakere (Solem 1996:61). Arbeidsforholdene er ikke dårligere for eldre arbeidstakere enn for yngre, viser undersøkelser (Solem 2001:30). Med økende alder skjer det ofte en overgang til mindre belastende administrative jobber. Dessuten vil arbeidstakere med dårlig helse, krevende arbeid eller belastende arbeidsmiljø, ha en større yrkesavgang med uførepensjon tidligere i arbeidslivet. De mest belastede er derfor allerede utselektert før 62 års alder (Blekesaune og Øverbye 2001:24).

Arbeidsmiljøtiltak og tilpassing av arbeidssituasjonen er faktorer som kan bidra til å motvirke tidlig yrkesavgang (Midtsundstad 2002; Solem 2001; Blekesaune og Øverbye 2001). Kvinnene i kommunen var fornøyde med arbeidsmiljøet og de hadde trivdes. Mennenes utsagn viste et større spenn, tre menn var fornøyd med arbeidsmiljø og hadde bra trivsel. To mennene beskrev negative forhold på arbeidsplassen. Dette relaterer til under- og oversysselsetting, manglende verdsetting og dårlig kommunikasjon med leder. Dette innebar et stort stressmoment, og bidro til PUSH. Arbeidsforholdene bidro direkte til at disse arbeidstakerne valgte å gå av ved første anledning. Flere studier viser at det er sammenheng mellom rutinemessige jobber med liten utfordring og tidlig pensjonering (Blekesaune og Solem 2005:10; Solem & Mykletun 1997; Midtsundstad 2002:115).

Kvinnene hadde opplevd perioder med jobbstress i arbeidsmiljøet på grunn av omstilling. Omstilling fører til uro. Lysten til å slutte i arbeidet, kan oppstå i situasjoner med endringer og utrygghet på arbeidsplassen (Beier Sørensen 1999:73). Innføring av ny teknologi kan føre til endrede arbeidsoppgaver. Omstilling krever ofte ny kompetanse, og arbeidstakere opplever endrede jobbkraav, og at nye ferdigheter må innarbeides. Mange eldre arbeidstakere er lite interessert i å investere i nye ferdigheter og kunnskaper på tampen av arbeidslivet (Blekesaune og Øverbye 2001:10).

Arbeidsforholdene er viktig for hvorvidt man velger å gå av tidlig. For å oppnå utsettelse av tidlig pensjonering, må arbeidsgiver sørge et godt arbeidsmiljø, fysisk,

psykisk og sosialt og god ledelse. Det skal være utfordringer i arbeidet og mulighet for personlig og faglig utfordring. Det bør være frihet innenfor visse rammer, ikke detaljstyring. Eldre arbeidstakere har mye erfaring. Det gjelder å få nyttet den erfaringen best mulig. De er oftest lojale medarbeidere. Hvis de blir vist tillit og får utfordringer, vil de bidra med sine kunnskaper og kompetanse. Dette er i tråd med andre studier (Huuhtanen,P. & Piispa,M. 1999).

Debatten om seniorpolitikk, og behovet for en livsfasetilpasset personalpolitikk, vektlegger tilrettelegging av arbeidsoppgavene, for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobben (Solem 2001:63). En mann som opplevde vanskelige arbeidsforhold, ble tilslutt sykemeldt i flere måneder, pga stress relatert til arbeidet. Lederen hans introduserte han for AFP, etter noen måneders sykemelding og gav arbeidstakeren mulighet for delvis pensjon, med nytt arbeid på et annet arbeidssted i kommunen. Min informant var støtt over at leder introduserte ham for pensjon. Legen hans støttet tiltaket, og mente miljøendring var bra. Arbeidstakeren mente lederen hadde feiltolket situasjonen. Fra lederens ståsted kan hun ha gitt ham et slikt tilbud, for å gi ham en tilpasset arbeidssituasjon, som skulle gjøre det mulig å beholde ham lenger i arbeid. Dette er i så fall et håndgrep for god ledelse. Tiltaket ble ikke gjenkjent som tilrettelegging av arbeidstakeren. Arbeidstakeren opplevde seg utsatt for utstøting, sosialt og til dels helsemessig. Manglende kommunikasjonen mellom leder og ansatt førte til misforståelser, før valg av AFP. Paradoks er at arbeidstakerne tillegger tilrettelegging liten vekt (Midtsundstad 2002:114).

I følge en dansk arbeidslivsforsker Jesper Wegens (2001) oppstår en skjevhet i bytteforholdet mellom eldre arbeidstakere og arbeidsorganisasjonen. I kommunen er formålet blant annet å produsere tjenester. De ansatte yter en arbeidsinnsats i form av tjenesteproduksjon, og får lønn, pensjon og personalgoder tilbake. Gjennom arbeidsinnsatsen får de ansatte utviklet sine kvalifikasjoner og får bedre jobbmuligheter. Virksomheten får løst nødvendige og vanskelige oppgaver. Dette bytte mellom arbeidsgiver og ansatt synes å fungere godt i begynnelsen av arbeidslivet. Med alderen er det en økende tendens til ubalanse i bytte mellom ansatt og organisasjon. For eldre ansatte kan det gi utslag i prestasjonssvikt, manglende kvalifikasjoner og utbrenthet, mens arbeidsgiversiden kan preges av unnfalighet, aldersfordommer og strukturelle problemer. Ubalansen i bytteforholdet mellom virksomhet og de eldre ansatte skyldes først og fremst samspillet mellom person og organisasjon (Wégens 2001:95). De ansatte setter mer og mer

pris på sitt arbeid og sin arbeidsplass, mens deres verdi ikke stiger tilsvarende i organisasjonen. Det som er livsinnhold for den ene part, er bare et lønnsforhold for virksomheten. I en skjerpert situasjon, med økede krav til produktivitet og kostnadskutt på drift, er det bare plass til ansatte som yter optimalt. Eldre arbeidstakere er sårbare ved omstilling. De anses som en del av virksomhetens historie, og er skeptiske til nye krav. Det er ikke lett for eldre arbeidstakere å finne en ny arbeidsgiver. De kan bli ofre for aldersdiskriminering og aldersstereotyper (Beier Sørensen 1999:75).

Pensjonsforskningen har vist at eldre arbeidstakere oftere rammes negativt av endringer i arbeid og i miljø (Wegens 2001:96; Solem og Mykletun:1996; Sørensen 1999). Årsakene kan være en stereotyp holdning til eldre arbeidstakere som utgått på dato. Utstøttingsfaktorene kan motvirkes gjennom forbedring av arbeidsmiljøet, endret holdning til eldre arbeidstakere, omstilling til nye og interessante arbeidsoppgaver o.l. Informantene i denne studien opplevde ikke alder som negativt fokusert på sin arbeidsplass. Når man ser på likheter og forskjeller mellom de kommunale AFP pensjonerte kvinnene og mennene, så er en likhet som er spesiell i denne studien. På direkte spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av alder, oppga ingen av informantene å ha opplevd dette på sine arbeidsplasser, uavhengig av arbeidssituasjon de hadde hatt før pensjonering. Aldersdiskriminering ble avvist som uaktuell, av begge kjønn. En mann fortalte indirekte om aldersstereotyper i intervjuet. En annen fortalte om undersysselsetting, med få og enkle oppgaver under sitt kompetansenivå. Begge benektet forskjellbehandling grunnet i alder. Forklaringen kan være at aldersdiskriminering er smertefull å ta innover seg for informantene, eller temaet kan være tabubelagt. Disse arbeidstakerne hadde alle tegn på sosial utstøting i sine arbeidssituasjoner. Psykisk belastende arbeidsmiljø bidro her til beslutning om yrkesavgang.

Både menn og kvinner innrømmer at det er forskjell på yngre og eldre arbeidstakere på arbeidsplassen. De yngre har mer markeringsbehov, og de deltar oftere på kurs. De eldre arbeidstakerne velger oftere vekk kurs, ny teknologi o.l. Dette er utsagn som flere informanter kommer med. Det oppleves ikke som noe galt at det er slik. Det er naturlige forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere. Informantene fremholder at dette ikke er forskjellsbehandling, men et resultat av ulike valg og prioriteringer, som bunner i arbeidstakernes ulike behov, og slike valg er noe annet enn aldersdiskriminering.

Undersøkelser viser at interesse for kompetanseheving med kurs og opplæring avtar med økende alder (Hagen og Skule 2001 i Midtsundstad 2002:145).

Noen personlighetstrekk utvikler seg positivt med alderen. Slike trekk kan være vurderingsevne, sosiale ferdigheter, modenhet og samarbeidsevne. For å få optimal utnyttelse av de menneskelige ressursene må arbeidsvilkår tilpasses den ansatte. Eldre arbeidstakere ønsker innflytelse på sin arbeidssituasjon, de ønsker tilbakemelding fra nærmeste leder. Å bli sett og anerkjent av leder var ønskelig og hadde en fastholdende virkning (Midtsundstad 2003).

I samtalene med informantene ble det klart at lederens håndtering av forespørsel om AFP var viktig, i forhold til om de valgte å gå av, eller om de kunne utsette tidligpensjoneringen. Lederne er ofte lite opptatt av å beholde eldre arbeidskraft (Midtsundstad 2002:131). En informant fortalte at hennes ektemann ble overtalt av sin arbeidsgiver til å fortsette i jobb, mens hennes leder bare godtok arbeidstakerens beslutning om uttak av AFP med en gang. Trolig hadde hun fortsatt en stund til, om hun var blitt oppmuntret til det av leder. En annen kvinne fikk tilbud om nye, faglige, arbeidsoppgaver av sin leder. Hun takket ja, og fikk en positiv arbeidserfaring på tampen av yrkeslivet. Det bidro til at hun utsatte AFP med 20 måneder. Dette viser at en offensiv holdning fra lederne, bidrar til utsetting av AFP.

Undersøkelser fra Nederland viser at ledes holdninger indirekte påvirker ansattes uttak av tidlig pensjonering (Henkens 1998:104). Det er tre måter lederens holdning kan påvirke beslutningsprosessen: 1. Lederens sosiale støtte kan bidra til å utsette pensjonering, hvis den eldre arbeidstakeren skjønner at leder setter pris på fortsatt arbeidsinnsats. 2. Leder påvirker arbeidsmiljøet, arbeidsbetingelsene, arbeidskravene og om arbeidssituasjonen er et tilrettelagt og aksepterende. 3. Holdningen til investering i kurs og kompetanse for eldre arbeidstakere, vil påvirke uttak av tidlig pensjon. Henkens fant at ledere ikke oppmuntret arbeidstakere til å fortsette å arbeide, etter oppnådd alder for tidlig pensjon. Lederne relaterte ulike problem knyttet til arbeidsutførelsen til eldre arbeidstakere, i forhold til arbeidsrelatert stress, innføring av ny teknologi eller utdaterte kunnskaper. Arbeidstakere med etterspurt spisskompetanse, var verdifulle for bedriften. De ble oppmuntret til å fortsette.

Det er et faktum at eldre arbeidstakere som kommer inn under AFP, har et attraktivt alternativ til arbeid. Pensjonisttilværelsen er et reelt valg, de kan velge å styre sin egen tid fullt ut. Arbeidet har vært viktig, men er det mye misnøye med arbeidsforholdene, vil de avveie fordeler og ulemper ved fortsatt arbeid. Svekket helse eller frykt for å få det, kan være et sterk motivasjon til å velge AFP, særlig for de som gikk av ved første anledning ved 62 år. (Blekesaune og Øverbye 2001:28).

4.3.2 Faktorer ved pensjonsordningen

Den gunstige pensjonsordningen er en faktor som vektlegges i perspektivet på tiltrekning. Den anses som en hovedårsak til at eldre arbeidstakere velger pensjonering, i stedet for arbeid. Den økonomiske kompensasjonen blir et insitament for mange arbeidstakere og bidrar til at de trekkes mot pensjonering. AFP er en økonomisk gunstig pensjonsordning. Arbeidstakerne gjør en del økonomiske vurderinger før beslutningen tas. Nyttan av fritid vurderes opp mot nyttan av arbeid. De velger å foreta et JUMP fra arbeid til fritid. Kompensasjonsnivået, fleksibiliteten og arbeidstakerens kontroll over sin pensjonering er faktorer, som bidrar til at mange arbeidstakere velger ordningen. Pensjonsordningen er komplisert. Arbeidstakerne er opptatt av hvor mye de taper ved å gå av, i forhold til å stå til ordinær pensjonsalder, som i kommunen er 65 år. Feltet er komplisert, flere får overraskelser mht rettigheter, krav som stilles og økonomiske konsekvenser (Solem 2001:67).

Tone Fløtten, Heidi Gautun og Jon M.Hippe(1996) undersøkt de offentlige tjenstepensjoner i offentlig sektor. Deres funn tyder blant annet på at økonomiske insentiv ikke på langt nær er eneste sak som influerer, når folk skal avgjøre om de vil bli i arbeidslivet eller ikke. Arbeidsmarked og mulighet for variert og tilpasset arbeid spiller inn for om en arbeidstaker velger å gå av med tidlig pensjon. Deres funn viser at folk vet lite om tjenstepensjonsordningene sine og kan sjelden anslå rett verdi av sin egen tjenstepensjonsordning. Mangelen på kunnskaper er et problem som angår alle involverte parter og gjør det vanskelig å tenke langsiktig og strategisk når de ikke kjenner sine sosiale rettigheter.

De økonomiske insentivene er viktigere ved en frivillig tidlig pensjonsordning som AFP, enn ved en mer tvungen ordning, som for eksempel uførepensjon eller arbeidsledighet. Myndighetene strammet inn mulighetene til å tjene penger for avtalepensjonistene, ved å fastsette et lavt toleransebeløp for inntekt. Hensikten var å gjøre ordningen mindre populær. 4 menn og 2 kvinner hadde gått av med avtalefestet pensjon etter innstrammingen av pensjonsordningen av 1.8.2000. 4 kvinner og 1 mann hadde gått av etter gammel ordning og hadde anledning til å tjene 1 G ca. 49 200 kroner. Alle informantene er misfornøyd med det reduserte toleransebeløpet for inntekt. Det fører til at de ikke kan bidra på arbeidstedet ved behov for ekstrahjelp. Flere kunne tenkt seg å ha en løsere tilknytning til sitt gamle arbeidsted som vikar. Det ville gitt arbeidstedet mulighet for kvalifisert ekstrahjelp, og pensjonistene kunne beholdt en naturlig kontakt med arbeidsplassen og det faglige miljøet der.

Mennene har opptjent fulle pensjonsrettigheter, mens ingen av kvinnene i studien har det. En mann betegner det som ”himmelsk” å få 1000 kroner mer i måneden på AFP kombinert med deltid, enn i full jobb. Noen av kvinnene opplever også å få mer med AFP, enn i lønnsarbeid. Kvinnene påpeker at det er underlig at de skal få like mye eller mer utbetalt, etter uttak av pensjon, enn i arbeid. Dette opplever de støtende, for insitamentet til å arbeide blir borte. I motsetning til de kvinnelige informantene, reflekterer ikke mennene over de samfunnsmessige aspektene ved AFP. Det må være en utilsiktet virkning på AFP. Flere av kvinnene er kritiske til disse utslagene av AFP. ”*Samfunnet trenger de eldre*”, som en av kvinnene ordla seg.

Samtidig synes kvinnene ikke pensjonen er for stor eller ufortjent, sett i forhold til det arbeidet de har utført, både lønnet og ulønnet. De har bidratt med en stor samfunnsinnsats. En norsk undersøkelse viser at en av vanligste årsakene til å fortsette i arbeid, var at de ikke hadde råd til å slutte, eller at pensjonen ville bli høyere ved å vente (West Pedersen 1997:65). Mange kvinner rammes av dette, siden de oftere ikke har full opptjening pga deltid og familieforpliktelser. Flere kvinner i studien sier at deres pensjon ikke er nok å leve av, men de klarer seg på grunn av familiens totaløkonomi. Uten ektefelle hadde de måttet jobbe fullt, og tjene opp flere pensjonspoeng.

En mann valgte ordningen ved første anledning, i frykt for at politikerne plutselig skulle ta den bort. Politikernes innstramminger har ført til usikkerhet. Dette har bidratt til

eldre arbeidstakere har tatt ut tidligpensjon på et tidligere tidspunkt enn planlagt. Hvis dette er utbredt, har myndighetenes innstramming hatt en utilsiktet effekt, som har bidratt til høyere uttak av AFP for å sikre seg ordningen. Samtidig har innstrammingen av økonomien i ordningen bevirket at grupper av arbeidstakere med lav lønn, eller uten full opptjening, ikke har råd til å gå av. De kan ikke tjene ekstra, så de kan opprettholde lønnen. Innstrammingen rammer slik sett usosialt. Arbeidstakere med fulle pensjonsrettigheter og arbeidstakere med god økonomi, kan velge AFP.

Fleksibilitet

Både kvinner og menn var fornøyd med pensjonsordningens fleksibilitet. Både at det gikk an å ta ut delvis eller full pensjon, dessuten at ordningen er fleksibel, mht uttak mellom 62-65 år. Pensjonsordningen bidro til at rettetten fra arbeidslivet fremsto som ”selvvalgt” og frivillig, selv for de som opplevde en uholdbar påkjenning i arbeidssituasjonen. Pensjonsordningen kom inn som et positivt element for arbeidstakerne, fordi de kunne gå av uten å tape så mye økonomisk, og det var ”frivillig”. Det var deres valg å vende arbeidslivet helt eller delvis ryggen. De kunne selv utforme historien om sin pensjonering, noe de satte pris på. Det gjorde yrkesavgangen til en hederlig sorti fra arbeidslivet.

En annen side av tiltrekningsperspektivet pensjonistene orienterer seg mot, er muligheten til mer fritid. Blekesaune og Øverbye(2001) fant at avtalepensjonister vektla attraksjonsfaktorene knyttet til pensjon og særlig å ha mer fri tid til disposisjon(JUMP-faktor). De vil bruke tiden til noe annet enn å jobbe og ser flere fordeler ved å være pensjonist. Når mennene forteller om årsaken til deres valg av AFP, sier 4 av 5 at de ønsket fritid. Fritiden å bruke sammen med sine nærmeste, på hytta, til hobbyaktiviteter og friluftsliv. Kvinnene ville også ha mer fritid, som de skulle bruke på seg selv – egen tid. Det er ikke så stor forskjell på kvinner og menns preferanser for fritid, men ingen menn snakket om et ønske om egen tid. Det gjorde 5 av 6 av kvinnene. Det kan virke som om kvinnene har flere forpliktelser og ser frem mer egen tid til sin disposisjon, når arbeidet forlates (Blekesaune og Øverbye 2001:36). Et par av kvinnene trengte tid til syke familiemedlemmer. Omsorgsrasjonalitet er en faktor for to kvinner til å ta ut AFP og er en

type rasjonell handling basert på empati. Kvinner påvirkes mer av hendelser i familien, enn menn (Stefansen 2000:76).

Både pensjonsordningens innretning med hensyn til kompensasjonsnivå, fleksibilitet bidrar til PULL mot pensjonering, men også de immaterielle sidene ved tiltrekningsperspektivet representert ved JUMP mot fritid, er viktig for yrkesavgang med AFP informanter.

4.3.3 Sivilstand og nettverk

Flere studier i pensjonsforskningen viser at sivilstand påvirker tidlig pensjonering (Blekesaune og Solem 2005:21; Midtsundstad 2002; West Pedersen 1997:24). Sjansene for pensjonering øker, hvis man har en hjemmeværende eller pensjonert ektefelle/samboer, dette gjelder for begge kjønn (Midtsundstad 2002:109). I denne studien er en kvinne er gift med uføretrygdet, mens en mann er gift med en avtalepensjonist. Disse informantene valgte begge å kombinere AFP og arbeid. Tidligere undersøkelser har vist at kvinner påvirkes mer av ektefellens pensjonering til selv å pensjoneres, enn menn gjør (West Pedersen 1997:8). I denne studien er de mannlige informantene er gift med jevnaldrende, eller de har yngre koner. Tre av de gifte kvinnene har jevnaldrende eller eldre menn, som er yrkesaktive. Alle de gifte i denne studien går av før ektefellene, det gjelder kvinner som menn. De koordinerer ikke pensjoneringstidspunktet, men de planlegger pensjoneringen sammen på sikt. Samtidig påpeker flere av kvinnene at pensjonen ikke er stor nok, hvis de skulle kunne forsørge seg på den. De gifte kvinnene mener de ikke kunnet gå av med AFP, uten ektefellens inntekt. Hadde de vært enslige, hadde de måttet arbeide fullt til ordinær pensjonsalder, for å få mest mulig opptjening, men de tar ikke ut fra 62 år slik mennene her gjør.). Nå kan de benytte AFP, for ektefellenes totaløkonomi tillater det.

Enslige menn har større tilbøyelighet til å gå av med tidlig pensjon, enn menn med yrkesaktiv ektefelle, mens for kvinner er det motsatt. (Midtsundstad 2002:109). En man er enslig han går av 62 år gammel og har fulle pensjonsrettigheter. Enslige kvinner i denne generasjonen velger å arbeide så lenge som mulig, for å få opptjent flest mulig pensjonspoeng. To av de kvinnelige informantene var skilt og levde alene. Ingen av dem hadde opptjent fulle pensjonsrettigheter. Den ene hadde hatt lønnet arbeid, mens barna var små, spart planmessig over flere tiår, med tanke på pensjon. Hun var fornøyd med

økonomien. Den andre hadde arbeidet heltid det meste av sitt yrkesaktive liv, i en lavt lønnet stilling. Hun hadde gått av 63 år gammel med AFP, men innrømmet å ha problemer med å klare sin økonomi. Hun trengte ekstrajobb for å lette på økonomien. Heldigvis for henne, hadde hun gått av før innstramningen av inntektsbeløpet, og kunne tjene 1G⁹, ca. 49 200 kroner. Hun utsatte pensjonering til sin 63 års dag. Enslige kvinner arbeider lenger, enn gifte kvinner (Blekesaune og Solem 2005:21).

Her er en forskjell på kvinner og menn pensjonsbeslutning, fordi deres bakgrunn og yrkesløp er forskjellige. Det lønnede arbeidet gir grunnlaget for pensjonsutbetalingen. Kvinnene her har hatt ansvaret for det ulønnede arbeidet i hjemmet, mens lønnsarbeidet deres har vært deltid for å kombinere alle forpliktelsene hjem og familie. Kvinners pensjonering påvirkes mer av livshendelser i familien enn menn gjør (Stefansen:2000).

4.3.4. Helse

Helsesvikt er en utstøtingsfaktor fra arbeidslivet som bidrar til PUSH. Det er uklart i hvor stor grad AFP tar av for uføretrygd, men det er antatt at helseproblemer er mindre aktuelle, siden AFP er en frivillig ordning (Solem 2001:61). En overlapping mellom uførepensjon og AFP på ca 20-30% i de yngste aldergruppene er anslått (Blekesaune og Øverbye 2001:21). Helse er en bakenforliggende faktor, når de velger å ta ut AFP. To menn har lange sykefravær før uttak av AFP, mens de øvrige pensjonistene rapporterer om god helse.

Flere informanter, uavhengig av kjønn, fremholdt at uføretrygd ble opplevd som en uheldig yrkesavgang. Den ville gitt en lite ønskelig livssituasjon, åpenbar for dem selv og andre. Uføretrygd ville ramme selvbilde deres negativt. AFP gir ikke noe stigma eller lyte. Både kvinner og menn oppskatter AFP og betoner at dette som en ”hederlig” utgang fra arbeidslivet. De setter stor pris på å ha kontroll over uttak av AFP og pensjonerings-tidspunktet. Flere har sett at kolleger og familie har fått helsesvikt og ikke fått særlig glede av pensjoneringen. De ønsker derfor å gå av i tide, for å få noen gode år. Dahl og Midtsundstad(1994) fant at arbeidstakere med rett til avtalefestet pensjon velger denne

⁹ Dette er grunnbeløpet som Folketrygden regnes ut fra i år 2000. Beløpet justeres årlig, i forbindelse

ordningen fremfor uførepensjon. Helse som forklaring på overgang til avtalefestet pensjon støttes ikke av tallene fra denne undersøkelsen. De fant at arbeidstakere med rett til avtalefestet pensjon gikk av med denne ordningen, selv om uføretrygd ville gitt høyere kompensasjon. Det kan bety at avtalefestet pensjon oppleves som mindre stigmatiserende enn uførepensjon og en dermed bedre yrkesavgang. Eldre arbeidstakere som ellers ikke ville gått av før tiden gjør det, fordi de har mulighet til avtalefestet pensjon. Jo eldre en er, dess større sannsynlighet for å gå av med Avtalefestet pensjon er det. Dette relateres til at det er mer sosialt akseptert å pensjonere seg, jo eldre en er, og til bedrifters og arbeidsgivers tilpasning av arbeidsstokk etc. De fant at det var ulike prosesser som førte til avtalepensjon kontra uførepensjon og at det var helsefaktoren som skapte det største skillet. Helse er uvesentlig for å forklare AFP pensjonering, i henhold til denne undersøkelsen.

Pensjonsordningen virker som en ”gylden fallskjerm”. Den er attraktiv og ligger der som et sikkerhetsnett. Det er et pluss at økonomien i ordningen oppleves som god. Sjansen for en god og vellykket pensjonering er til stede. Dette er PULL. Informantenes pensjonsbeslutning gikk på å virkeliggjøre drømmen om det gode liv. De ønsket å kunne sette sin egen dagsorden og nytte tiden til egne prosjekter og hobbyer. De får en mulighet til mer tid til egne aktiviteter. Fritiden og egne interesser blir viktigste arena for utfoldelse. Pensjonsordningen ga dem muligheten økonomisk, den benyttet de til å gjøre et JUMP mot mer fritid. Pensjonering er en sammensatt beslutning hovedsakelig av tiltrekning, noen har utstøting bak beslutningen med ulike PUSH-faktorer, men mindre enn PULL og JUMP.

4.3.5. Er det forskjell på begrunnelsene i forhold til kjønn?

Kommunesektoren har et meget kjønnsdelt arbeidsmarked(Midsundstad 1999:4). De kommunale pensjonistene til denne studien hadde vært sysselsatt i typiske kvinne og mannyrker. Ved tilfeldighet at de fordelte seg på to forskjellige manns- og kvinneedominerte sektorer. Mennene i teknisk sektor har hatt et typisk yrkesløp for sin generasjon. Mennene har lang yrkesaktivitet >40 år. De har vært hovedforsørgere i fulle stillinger, og har arbeidet uten avbrudd. Dette gir full opptjening i pensjonsordningen.

med statsbudsjettet blir vedtatt.

Her er det en uttalt forskjell på pensjoneringsbeslutning mellom kjønn, fordi bakgrunn og yrkesløp er forskjellige. Det er det lønnede arbeidet som gir grunnlaget for pensjonen. Kvinnene i omsorgsektoren har ca. 13 år kortere yrkesaktivitet, enn sine mannlige kolleger fra teknisk sektor. De har hatt ansvaret for det ulønnede arbeidet i hjemmet. Lønnsarbeidet deres har hovedsakelig vært preget av deltid, avbrudd og tilpasning til familiens behov.. Ingen av kvinnene har opptjent fulle pensjonsrettigheter. Informantene hadde gjort tradisjonelle valg for sin generasjon, og deres pensjoneringsbeslutning må forstås i lys av dette.

Avgangsmønsteret for kvinnene og mennene i kommunen var ulikt. Mennene valgte å gå av med AFP ved første anledning, 62 år gamle. Kvinnene utsatte uttak av AFP fra 4 måneder til 20 måneder etter 62 årsdagen. Denne forskjellen på pensjeringstidspunktet, kan skyldes at kvinnene hadde mer ugjort i arbeidslivet, siden de ikke har opptjent full pensjon, i motsetning til de mannlige kollegene i studien. Dette kan være en forklaring på ulikt avgangsmønster. Kari Stefansen (2000) fant i sin kvalitative studie om avtalefestet pensjon at kvinner ønsket å fortsette lenger for å tjene opp flere pensjonspoeng, og de var påvirket av sin samlivssituasjon. Hun fant at kvinner med sterkere arbeidstilknytning gjennom livet tok mer selvstendige beslutninger om pensjering.

I denne studien er de gifte kvinnene avhengige av ektefellenes totaløkonomi, for å kunne ta ut AFP. Bevisstheten om spørsmål knyttet til pensjering og økonomi har variert, fra totalt uinteressert til planmessig sparing med tanke på pensjering. Noen kvinner opplever å få mer i AFP-pensjon, enn i lønn, de støtes av dette faktum, samfunnsmessig er det uforståelig ordning for dem og bidrar til at de må slutte i arbeid.. Mennene som opplever det samme, synes alt er fortjent.

Forskjellene i oppfatning av AFP, kan ligge i at mennene og kvinnene har ulike typer arbeid og utdanning og bakgrunnsfaktorer. I denne studien har 4 av kvinnene høyskoleutdanning, mens bare 2 av mennene har det samme. Lengde på utdanning påvirker uttak av pensjon, slik at de med lengst utdanning, går av sist (Midsundstad 2002:103). Kvinner og menn har noe ulike begrunnelser for pensjering. To kvinner i studien her oppgav tid til syke familiemedlemmer som en årsak til beslutning om AFP for dem. Kvinnene er mer berørt av omsorgsforpliktelser og sykdom i familien som årsak til pensjoneringsbeslutning (Szinovacz & Washo 1992, ref. Solem 2001:79). En konklusjon:

Forskjellene som fremkommer mellom kvinner og menn i denne undersøkelsen, er et resultat av at det liv de har levd, og de valg de har gjort. Det sosiale kjønn bidrar til å forskjell i beslutningen om pensjonering hos de kommunale AFP-pensjonistene i denne studien.

4.3.6 Oppsummering

I denne studien hadde alle informantene valgt å gå av, helt eller delvis, med AFP. De hadde vurdert og funnet ordningen gunstig nok til å gå av. Det var ikke bare en økonomisk vurdering av ordningens gunstighet, som lå til grunn for beslutningen ved PULL. Ofte var det et valg for å få mer fritid. Og tid til egne ting. Dette representerer JUMP. Uttak av AFP er en sammensatt beslutning av tiltrekning mot pensjonering og ønske om fritid. Noen hadde opplevd utstøting/PUSH på arbeidsplassen, enten helsemessig, sosialt eller økonomisk. Det er ikke snakk om ren utstøting eller tiltrekning, men kombinasjoner av faktorene (Solem 2001; Dahl og Midtsundstad 1994).

Endringene i AFP har ført til usikkerhet og bidratt til at flere velger ordningen for å sikre seg mot dårligere vilkår. Innstrammingene av økonomien i AFP, kan ramme arbeidstakere som trenger å gå av, men ikke har råd, siden ekstrainntektsmulighetene er redusert. Arbeidstakere uten fulle rettigheter i pensjonsordningen, og de med lave inntekter rammes hardt. Arbeidstakere, med god økonomi, har fortsatt frihet til å velge ordningen. Innstrammingen vil derfor kunne ramme sosialt skjevt. Dette må være en utilsiktet virkning.

I denne studien har informantene valg å leve tradisjonelle kvinne- og mannliv for sin generasjon. Pensjonsbeslutningen deres preges av dette forhold. Mennene i teknisk sektor har vært hovedforsørgere og har hatt lange yrkesliv, noe som har gitt fulle pensjonsrettigheter. Kvinnene i omsorg har valgt et familietilpasset yrkesliv, med avbrudd og utstrakt deltid. Ingen av kvinnene har fulle pensjonsrettigheter. Kvinnene venter lenger med uttak av AFP, og de gifte kvinnene innrømmer at det ville være vanskelig å leve av pensjonen de får. De kan benytte AFP, fordi familiens total økonomi tillater det. Det sosiale kjønn skaper forskjeller ved uttak av AFP for de kommunale pensjonistene.

5) OPPLEVELSE AV OVERGANGEN FRA ARBEID TIL PENSJONERING

I dette kapittelet vil overgangen fra arbeid til pensjon sees i lys av et identitetsperspektiv i arbeidsorganisasjoner. Dette perspektivet er nytt i forhold til å analysere yrkesavgang med AFP. Deretter presenteres empirien knyttet til opplevelse av overgangen fra arbeid til pensjonering, først i 5.1. for kvinnene, i 5.2. for mennene. I siste del 5.3. drøftes i hvilken grad de kommunale pensjonistene erfarer endring av selvbylde /identitet ved tidlig yrkesavgang med AFP, og i 5.4 om et slikt perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner kan være en fruktbar innfallsvinkel til temaet.

Jeg vil benytte meg av et vokabular knyttet til identiteter i arbeidsorganisasjoner, som redegjort for i kapittel 2. Et slikt konstruksjonsperspektiv betoner at arbeidsorganisasjoner, som kommunen, må sees og analyseres ut fra sin kontekst. Kommunen, som arbeidsorganisasjon, påvirkes av eksterne og interne forhold. Her er alle informantene ansatt i tjenesteytende virksomhet. En kommunal oppgave er å sørge for mest mulig kostnadseffektive tjenester. Ofte krever det omstilling av de ansatte, som fører til krav om nye sosiale identiteter ved at arbeidsvilkår endres til nye krav. Arbeidsorganisasjoner former og rekonstruerer arbeidstakernes identiteter kontinuerlig, siden de er organer for makt og kontroll (Thompson & McHugh 1995:330).

Arbeidstakeren kommer til arbeidsplassen med sin unike *subjektive identitet*, basert på biologiske trekk og med alle erfaringer og ferdigheter, som er tilegnet gjennom livet. Den subjektive identiteten representerer det man verdsetter hos seg selv. På arbeidsplassen opplever arbeidstakeren å få en sosial identitet. Den *sosiale identiteten* er knyttet til arbeidsvilkår og arbeidsoppgaver. På arbeidsplassen skjer det hele tiden forhandlinger om identitet. Identitet konstrueres kontinuerlig gjennom relasjoner og forhandlinger. Her møtes individet og kulturen. Et press på identiteter kan oppstå. Arbeidstakerne vil prøve å sikre sin subjektive identitet ved å forhandle identiteter, slik at den sosiale- og subjektive identiteten ikke står i motsetning til hverandre, men balanserer i en hel, erfart identitet. Usikkerhet oppstår, når det er motstrid mellom kravene til arbeidstakerens sosiale identitet, i forhold til hans opplevde, subjektive identitet. Den subjektive identiteten vil romme selvfølelsen, siden den er resultat av alle ens erfaringer, og alt en verdsetter ved seg selv.

Opplevd ubalanse kan skyldes endrede krav fra arbeidsgiver, ved omstilling, eller at virksomheten har forsømt opplæring. Det kan også skyldes arbeidstakeren, som ikke har sørget for oppdatert kunnskap helsesvikt, eller annet. Misforholdet kan ha utviklet seg over tid og påvirker deres motivasjon for arbeid. For arbeidstakere, som opplever omstillingskrav eller dårlige forhold på arbeidsplassen, kan tidlig yrkesavgang fremstå som et tiltrekkende alternativ. Mange eldre arbeidstakere vil heller velge å bruke tid på andre formål enn å arbeide, fremfor å tilpasse seg endrede arbeidsforhold og ny sosial identitet på arbeid. Noen velger å oppgradere fritiden, til en arena for utfoldelse og mening.

Kvinnene i omsorgsektoren og mennene i teknisk sektor i kommunen opplevde endringer på sine arbeidsplasser. I omsorgsektoren kom det krav om innføring av datateknologi, i teknisk sektor opplevde to menn at vaktmestertjenesten ble konkurranseutsatt. Presset mot de ansattes sosiale identitet var den samme i for alle, men organisasjonsendringene påvirket de ansatte forskjellig. Det gav helt ulike opplevelser i overgangen fra arbeid til pensjonering.

5.1 Kvinnelige avtalepensjonister om identitet, yrkesløp, planer og selvbylde.

5.1.1 Pensjoneringsprosessen og press på sosial identitet

I diskusjonen om seniorpolitikk fremheves det gjerne et behov for en personalpolitikk som er tilpasset den livsfase arbeidstakerne er i (Stephansen 2000; Lunde 1998:317). Det kan være ønskelig med tilrettelegging av arbeidsoppgavene, for å få de eldre arbeidstakerne til å stå lenger i arbeid. Faktorene som fremmer uttak av avtalefestet pensjon, og faktorene som hemmer tidlig pensjonering varierer ikke bare med den enkeltes jobbsituasjon, utdanning, yrkeshistorie og kjønn, men integrasjon i arbeidsmiljøet og opplevelse av verdsetting spiller også inn (Midtsundstad 1999:48; Solem 2001:83).

To kvinner i omsorgssektoren opplevde innføring av dataverktøy i sine virksomheter. De var like med hensyn til bakgrunn, utdanning og organisasjonsmessig plassering. Begge var godt integrert og trivdes, men de fikk forskjellig frihet av sine ledere til å håndtere det nye verktøyet. Det påvirket selvbildet deres forskjellig og gav en ulik yrkesavgang. En kvinnelig informant forteller om krav om innføring av nytt dataverktøy:

Dataen tok mye tid, og så tok det krefter og. Det var så krevende å sette seg inn i, for jeg er vant til å skrive rapportene mine selv og få det unna. Men dette måtte vi gjøre slik kommunen krevde, slik at de fikk dokumentasjonssystemene slik de forutsatte og skulle ha det referert. Så da satt pasientene ute og jeg satt med masse kompetanse i å hjelpe dem, men det ble det lite av. Det hindret meg i å bruke en kompetanse, som kunne vært mye mer nyttig for pasientene enn datainnføringen på tampen av yrkesaktiviteten. Dette er en ting som kan være med å få en til å tenke at nei, søren, dette gidder jeg ikke. Hvis jeg må sette meg ned med dette nå, og jeg vet at jeg bare skal være der 2 år. Nå må det sies at jeg har ekstra stor motstand mot dette. Det trenger ikke å gjelde alle, andre kan klare det bedre, så det er ikke generelt dette.(1009)

Det kom krav om innføring av ny teknologi, og den var obligatorisk. Dataverktøyet opplevdes som en stor påkjenning. Kravet om datakunnskap og det nye dataverktøyet utgjorde et press på hennes sosiale identitet i organisasjonen. Hun prøvde å sikre sin subjektive identitet, gjennom motstand mot datateknologien. Min informant var ansatt i 50 % stilling. Det opplevdes som meningsløst for henne å måtte bruke så mye tid på å lære data, når pasientene ikke fikk nytte av hennes faglige kunnskaper. Hun opplevde de nye kravene som et press hennes sosiale identitet på arbeidet, som igjen la et press på hennes subjektive identitet, særlig knyttet til hennes faglige identitet. Usikkerhet oppstår hos henne. Arbeidsgiver krevde at hun inkorporerte dataverktøyet i sine arbeidsmetoder, og på den måten utviklet en ny, sosial identitet. Teknologiinnføringen virket utstøtende. Leder gav ikke rom for å velge vekk dataverktøyet. Hun valgte i stedet å sikre sin subjektive identitet, ved å gå av med AFP. Pensjonering ga henne mulighet til en ny erfart identitet, uten å måtte gå på akkord med sin samvittighet. Pensjonering sikret hennes subjektive identitet fra uønskede endringer.

Den andre kvinnen fortalte om innføring av den samme datateknologien på hennes arbeidsplass, i en annen etat, men hun ble stilt friere mht å tilegne seg verktøyet.

Jeg fikk anledning til opplæring, men var ikke så ivrig på det. Dataopplæring avsto jeg fra, for jeg ville ikke bruke den siste tiden min til å stå i kø å lære meg det. Jeg fritok meg selv fra det. Men jeg hadde anledning til å lære meg nytt, sånn sett. Man lærer jo av alle erfaringer man får, og de er forskjellige fra dag til dag. Ikke var jeg på kursing siste tiden, men det var helt bevisst også.(1007)

Denne kvinnen føler også motstand mot å tilegne seg dataverktøyet, men hun opplever ikke noe press på sin sosiale identitet ved datainnføringen. Hun fikk aksept og frihet til å vurdere kurs for seg av sin leder. Hun valgte vekk dataverktøyet, fordi hun snart skulle pensjoneres. Hun ville heller bruke sine faglige ressurser uten data. Frihet til selv å bestemme over arbeidssituasjonen gir henne situasjonell kontroll. Hun opplevde støtte for sine valg, og fikk ikke noe press fra leder, om å måtte bruke tid på dataverktøyet. Lederens håndtering styrket denne arbeidstakerens subjektive identitet. Hun opplevde verdsetting og fikk brukt sin kompetanse, ble råd spurt og fikk anledning til å lære nye ting. Hun jobbet 18 måneder lenger, enn hun først hadde planlagt.

Begge kvinnene hadde et godt arbeidsmiljø, ble sett og verdsatt, både av overordnede og kolleger. Begge følte motstand mot å tilegne seg dataverktøyet, siden de hadde kort tid igjen før pensjonering. Mange vegrer seg for å lære nye ferdigheter når de har kort tid igjen å høste av den nye kunnskapen (Blekesaune og Øverbye 2001:20). De to kvinnene hadde ulike grader av frihet i arbeidet. Ledelsens holdning til datainnføringen var forskjellig i de to etatene. Det bidro til to helt forskjellige opplevelser, før yrkesavgang med AFP. Den ene fortsatte, den andre sluttet som følge av ulikt opplevd press mot sosial identitet.

Tjenesteproduksjon er spesiell ved at tjenester er immaterielle, og blir til i samhandlingen mellom tjenesteyter og -mottaker. Omsorgsarbeid innebærer derfor et følelsesmessig arbeid som krever samarbeid med klienten/kunden og identifisering med arbeidet, for å imøtekomme klientens behov. Samtidig må tjenesteyter utvise en selvkontroll over personlige følelser i det profesjonelle arbeidet, være både empatisk og distansert. (Thompson & McHugh 1995:339). Tjenestene skal ytes etter faglige standarder, for å sørge for en viss kvalitet (Normann 1984:Kap.2). Faglige standarder er nedfelt i arbeidstakernes subjektive identitet og må fortrinnsvis samsvare mest mulig med den sosiale identiteten arbeidsgiver tilbyr. En kvinne sier om endringer i pleiesektoren:

ML: Medførte omorganiseringer endringer i din arbeidssituasjon?

Den medførte veldig mye uro på arbeidsplassen. Jeg syntes den berørte oss på mange måter som jeg ikke direkte kan peke på. Den skapte mye utrygghet på arbeidsplassen, og det påvirket oss alle. Jeg syntes vi stadig fikk nye pålegg om å gjøre ting. Så greier vi det, og så kommer det nye. Så blir det at dere greide det, så greier dere det også. Den der synes jeg var hele tiden, og den var ikke positiv. Det er så utrolig mye man greier, når man tror man må. Det var ikke godt for

arbeidsmiljøet. Det ble mye prat i arbeidsmiljøet, som vi hadde til regel at vi ikke skulle ha. Folk ble mismodige og utrygge. Jeg tror ikke jeg så noen som var inspirert og gledet seg til det som skulle komme. Det ble en sånn trussel, hva skjer nå? Får vi ikke ro med noe av det vi har strevd med i det siste, og nå kommer nye ting, og hvor lenge varer det? Jeg tror det var noe feil, med måten det ble gjennomført på. Det var for lite informasjon i forkant, så vi ble redde, når det ene etter det andre dukket opp – det var ikke noe positivt.(1007)

Utsagnet viser hvordan stadig nye krav til omstilling påvirker arbeidsbetingelsene negativt, og fører til usikkerhet. Arbeidstakerne opplever press på sin sosial identitet på arbeidet ved nye krav. Arbeidstakerne prøver å tilpasse seg og etterkomme kravene fra arbeidsgiver. Det skjer et press mot de ansattes subjektive identitet. Resultatet er en stadig, vedvarende prosess, hvor identiteter forhandles kontinuerlig. Presset mot sosial identitet kan innebære redusert mestring og frustrasjon i en periode og dessuten nedsatt motivasjon for arbeidet, når forståelsen for disse endringene ikke er tilstede blant personalet. Strukturendringer kan påvirke de ansattes selvbilde og identitet negativt. En bedre kommunikasjon om strukturendringene, ville kunne ha forebygget uro og utrygghet, og bidratt til forståelse for endringene.

AFP kan være et tiltrekkende alternativ, hvis omstillingskrav dukker opp, eller om forholdene på arbeidsplassen ikke er gode (Blekesaune og Øverby 2001). En bevisstgjøring rundt hele jobbsituasjonen til eldre arbeidstakere bør komme. De har mulighet til å gå av tidlig. Arbeidsgiver, ved nærmeste leder, må være i dialog med sine eldre arbeidstakere, Dette kan være tiltak som vil bidra til at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid.

5.1.2 Mestringstrategier ved pensjonering.

Yrkesavgang med AFP gir to mulige pensjoneringsmåter: 100 % AFP, eller delvis AFP i kombinasjon med arbeid. De gir ulike tilnærming til pensjonistidentiteten. Kvinnene i denne undersøkelsen tar ut AFP fra 4-20 måneder etter sin 62 års dag.

5.1.2.1 Full pensjon fra 1. dag.

Arbeidstaker trenger ikke arbeidsgivers godkjenning, for å ta full AFP. De har full situasjonell makt over pensjoneringstidspunktet. 4 av de 6 kvinnene i undersøkelsen hadde allerede deltid. De søkte full AFP. En kvinne med i hel stilling valgte også full tidlig pensjonering. Kvinnene som valgte dette alternativet hadde utsatt yrkesavgangen minst til

sin 63 års dag, to var nesten 64. En valgte å gå ved første anledning, fra 62 års alder, men fikk etter en måned omgjort AFP til tjenestepensjon¹⁰ med mulighet for å tjene 3G. Dette var økonomisk mye gunstigere for henne, siden hun fikk utbetalt betydelig mer, og hun kunne fortsette å arbeide uten kutt i pensjon. Hun er tatt med i studien, fordi hun først tok beslutning om yrkesavgang med AFP.

De ble spurt om håndtering av overgangen til pensjon.

ML: Er det noe i ettertid du skulle ønske hadde vært håndtert annerledes av deg selv eller andre? Nei, det har gått greit. Årsaken var jo at jeg ikke sluttet brått, jeg kom inn og var vikar og sånn. De ringte meg fra jobben og spurte om jeg kunne komme og jobbe litt. Det var viktig for meg at jeg ikke bare gikk ut den døra, men at jeg kunne komme tilbake innimellom. (1010)

Denne kvinnen har gått av før 1.8.2000. Hun hadde anledning til å tjene kr.49200 i året, i tillegg til AFP. Den rettigheten fikk hun beholde. Innstramningen av ordningen fikk ikke tilbakevirkende kraft. Hun kunne arbeide nok til å opprettholde lønnsnivået sitt. Hun valgte å være vikar på gammel arbeidsplass, i stedet for å ha nedtrapping. Kontakten med arbeidsplassen var viktig i en overgangsfase. Vikariater bidro til en kontinuitet og kontakt, og opprettholdelse av de sosiale båndene hun hadde på arbeidet. Hun kunne velge mellom en sosial identitet som arbeidstaker i perioder, og en erfart identitet som tidlig pensjonist. Det ble ikke et brudd med arbeidsstedet, selv om hun valgte full AFP. Hennes subjektive identitet ble styrket ved å få bruke sine faglige ferdigheter innimellom. Dette lettet overgangen fra arbeid til pensjon for henne.

En kvinne fortsatte å arbeide til 20 måneder etter 62 års dagen, før hun gikk av med AFP-pensjon. Hun fikk et tilbud fra sin leder om å bygge opp en avdeling da hun nærmet seg 62 år, og AFP kunne være en realitet. Den utfordringen tok hun imot.

Det var en utrolig god avslutning på arbeidslivet, fra å være leder på en skjermet avdeling til å være leder på et dagsenter for eldre. Det var faktisk det som gjorde at jeg fortsatte, ut over 62 år, at jeg fikk oppgaver som ikke tok helt knekken på meg, for å si det sånn. Oppgaven var å lede dagsenteret; arbeidet var utpreget av sosial karakter også. Det var veldig forebyggende arbeid, observasjonsarbeide, samarbeid med mange andre ledd innen kommunen, så brukerne fikk nødvendig oppfølging, som var riktig for hver og en. Det var å stimulere og holde dem oppegående. Det var en

¹⁰ Tjenestepensjon innebærer at sykepleiere kan gå av ved 62 år, hvis ansiennitet + alder >85 år. Denne pensjonen gir anledning til å tjene 3 G uten kutt i pensjon. Hun fikk i tillegg kr 50000 mer i året utbetalt, enn på AFP.

veldig fin jobb å avslutte med, fordi jeg synes jeg fikk bruke all kunnskapen jeg hadde, pga alle disse forskjellige menneskene, som kom på dagsenteret. Oppgaven innebar å bygge opp dagsenteret. Det var en så morsom oppgave jeg fikk til slutt, og det er jeg så glad for. (1007)

Hun fikk en utviklingsoppgave, hvor hun fikk bruk for hele alle sine faglige kunnskaper og menneskelige ferdigheter. Arbeidstakeren fikk nye, interessante oppgaver, noe som bidro til å utsette yrkesavgangen for henne. Tidligere hadde hun vært redd for helsen sin, når hun følte seg sliten i den gamle jobben. Hennes sosiale identitet som arbeidstaker ble anerkjent ved at hun fikk en ny, interessant oppgave. Hun valgte å ta imot og fikk brukt hele sin subjektive identitet som menneske og fagperson i jobben. Utviklingsoppgaven opplevde hun som en veldig positiv erfaring på tampen av arbeidslivet. Stimulerende arbeidsoppgaver og at arbeidstaker blir sett og anerkjent, bidro til å utsette AFP.

En periode etter uttak av AFP, var hun vikar på gammel arbeidsplass. Det ga henne kontakt med arbeidsmiljøet og kolleger. Hun opplevde at det ga henne en god overgang og gjorde at hun fikk holdt kontakten ved like. Det ble ikke et totalt brudd ved pensjonering.

Det syntes jeg var veldig fint, da jeg skulle begynne å vurdere å slutte, var at jeg hadde vissheten om at jeg kunne komme tilbake og jobbe litt, hvis jeg hadde veldig lyst til det.

ML: vurderte du å trappe ned?

Nei, da måtte jeg ha vært i full stilling, men det spilte ingen rolle, for jeg ville slutte og være fri. Så ville jeg heller kunne si i fra selv, hvis jeg har lyst til å jobbe, for da vet jeg at man er så velkommen.(1007)

Som vikar fikk hun beholde sin sosiale identitet som arbeidstaker i en overgangsfase, og sin subjektive identitet som fagmenneske. Det opplever hun som positivt. Kvinnene som gikk av med AFP og hadde mulighet til å tjene 1G, er vikar på gammel arbeidsplass. Det opplevdes som en god ordning økonomisk, men de verdsatte like mye det sosiale og kontakten med arbeidsplassen. De satte pris på fortsatt å kunne være til nytte og bidra på arbeidsstedet. Det opplevdes som en ”vinn-vinn”- situasjon. Arbeidsstedet fikk kjent og kvalifisert arbeidskraft til vikariater. AFP-pensjonisten fikk brukt sine kunnskaper, når overskuddet var der. De opplevde å ha en restarbeidsevne, som samfunnet kunne trenge, men yrkesavgang etter 1.8.2000 gav ikke mulighet for å arbeide uten avkorting i pensjonen. Dette opplever de som uforståelig og urimelig.

5.1.2.2 Kombinasjon lønn og AFP.

Overgangen fra arbeid til pensjonering kan komme gradvis, ved å velge AFP kombinert med arbeid. Her er frihetsgradene mindre, siden denne kombinasjonen er avhengig av forhandling med arbeidsgiver, som må legge til rette for en slik ordning. Ulike kombinasjoner er mulig; en dag pensjon og 4 dager arbeid, eller 2 dager pensjon og 3 dager arbeid i uken. To kvinner hadde full stilling da de søkte pensjonering, da var dette en mulig avgang. Begge svarer at arbeidsgiver ville legge til rette for å kombinere arbeid og pensjon. Den ene kvinnen valgte å kombinere 60 % arbeid og 40 % pensjon, den andre valgte full pensjon fra 63 år.

Ved å kombinere arbeid og pensjon til 3 dagers arbeidsuke, fikk hun bedre tid til sine gjøremål, knyttet til et stort omsorgsansvar for sin kronisk syke ektefelle. Hun ønsket å forsette å arbeide, men hun trengte mer fri. Hun sier:

Jobben er viktig for meg. Jeg gleder meg til arbeidsdagene, men også til hjemmedagene. Jeg valgte å benytte meg av ordningen med AFP, fordi hjemmesituasjonen er krevende. Jeg er sliten pga min manns sykdom. Det er veldig fint at man har en slik ordning som innebærer en nedtrapping mot full pensjon. Jeg hadde ikke kunnet tenkt meg å ha full pensjon enda. (1001).

Utsagnet viser at hun ennå ikke har en identitet som pensjonist. Identiteten som arbeidstaker er sterkest, selv om hun har 40 % AFP. Hun verdsetter fleksibiliteten i ordningen. Det gir henne tid til å omstille seg og prøve ut en pensjonsidentitet på fridagene. Pensjonsordningen bidrar til å styrke hennes subjektive identitet, ved at hun opplever en bedret livskvalitet, når får mer tid til egne prioriteringer. Samtidig får hun beholde sin sosiale identitet på jobben, som fortsatt er viktig for henne. AFP og arbeidsgivers tilrettelegging gjorde det mulig å få til en kombinert løsning mellom arbeid og pensjon. Det bidro til at hun ikke trengte å gå så mye ned i lønn, og likevel få mer fritid. Hennes subjektive identitet som kone er presset av omsorgsforpliktelsen hun føler for sin mann. Hun sikrer sin subjektive identitet ved å kombinere mer tid til hjemmeaktiviteter ved delvis pensjonering. En ordning hun er godt fornøyd med. Hun opplever å ha mer overskudd til jobb og familie, etter uttak av AFP. Det gir henne også en gradvis overgang til en ny, erfart identitet som pensjonist. Mannens sykdom aktualiserer delvis yrkesavgang med AFP. Litteraturen om kvinners pensjonering viser at kvinner er mer utsatt for å bli påvirket av hendelser i nære relasjoner enn menn. Årsaken ligger delvis i kvinners arbeidsvalg og i en generell orientering mot familien.

5.1.3 Planer: Jeg ville ha litt mer tid for meg selv, kunne reise og gjøre som jeg synes er hyggelig”.

Når arbeidet forlates, vil det bli mer ledig tid til andre formål. Kvinnene har ulike planer for sin pensjonstilværelse. De ønsker å få det mindre travelt og mer tid til hobbyer. De ønsker å få egen tid, slik at de kan drive med aktiviteter som er blitt nedprioritert, mens de var i arbeid. Tradisjonelt har man antatt at kvinner tilpasser seg pensjonisttilværelsen bedre enn menn, fordi kvinner oftest har hovedansvar for hus og hjem. Husmoraktivitetene gir kontinuitet i overgangen fra arbeidsliv til pensjon. Mine informanter oppgir å ha en tradisjonell fordeling av arbeidsoppgavene.

Forrige kapittel viste at alle opplevde arbeidet som viktig og meningsfull for seg. Når de likevel velger AFP, så oppgraderer de fritiden til arena for mening og nytte. Her skal de utforme en ny, erfart identitet som pensjonist. Her er noen utsagn om planene for sin nye identitet som pensjonist.

ML: Hva er planene for pensjonisttilværelsen?

Ja, da skal vi være masse i Frankrike, og så skal vi gjøre ting sammen. Reise. Vi bodde vi e halvt år i Frankrike, for mannen min jobbet der, da var jeg ute av arbeid. Så kjøpte vi en liten leilighet, men så fant vi ut at det ikke var særlig vennlig av oss, for det var så mange vi gjerne ville ha med; barn og greier. Det var ikke plass til mer enn 2-3 der. Så tenkte vi at vi kunne kjøpe litt større, så kjøpte vi et hus ved (sted). Der skal vi bli gamle og kose oss, og så kan mange barn, barnebarn og venner komme. Vi reiser i januar. Dette er sånne søte, små planer vi har.(1003).

Her kommer det frem at hun ønsker å tilbringe en stor del av tiden utenlands, sammen med familie og venner. Pensjonsidentitet skal blant annet knyttes til opplevelser med familie og venner i en ny fritidsbolig utenlands. Hun ønsker å bruke tiden til å lese, studere kunst eller språk. Interesser hun har hatt fra før og få nye kunnskaper på områder hun har hatt interesse for, men ikke hatt tid til som yrkesaktiv. Hun ønsker å bruke tid på å øke sin kulturelle kapital, ved å tilegne seg nye ferdigheter. Hun planlegger å bruke sin sosiale kapital i nære relasjoner og de har investert økonomisk kapital i hus i utlandet. Dette viser at hun har pågangsmot og søker nye utfordringer. Det er ikke en passiv og tilbaketrukket tilværelse, som skisseres her. Hun bruker alle sin kapital for å utforme sin nye identitet som pensjonist (Bourdieu 1995).

En annen kvinnelig informant forteller:

Jeg hadde planer om å bruke tiden min til noe helt annet. Jeg skulle ikke drive omsorg annet enn i min egen familie. Jeg skulle gå på kurser, engelsk kurs, låne bøker, sitte og lese bøker på dagtid, gå turer, absolutt når jeg hadde lyst og pleie meg selv. Gå på teater, gjøre ting, som gir meg noe, slike ting som jeg ikke har hatt overskudd til å planlegge så veldig, som å reise. Reise har vi snakket mye om, men ikke gjort så mye enda, men det ligger der som noe vi gjerne vil gjøre. Og så vet jeg at jeg kan jobbe litt, det er et pluss, vissheten om at jeg kan. (1007)

Her blir det tydelig at denne pensjonisten får en ny, erfart identitet gjennom å oppgradere fritiden. Fritiden skal brukes til å få nye kunnskaper, gjøre det hun har lyst til, pleie seg selv, reise og kanskje arbeide litt ved behov. Muligheten til å jobbe litt er et positivt element hun er glad for å ha og bidrar til en myk overgang fra arbeid til pensjonering.

Det er noe annet. Vi har en meget alvorlig syk sønn. Det var også et element for meg, å ha tid for han. Det ser jeg nå har vært bra.

ML: Du har noen omsorgsforpliktelser der da? *Ja, det har jeg så absolutt, det var noe jeg hadde i bakhodet hele tiden, det også, å kunne ha det overskuddet og tiden å gi av. Det er utrolig viktig å få bruke tid på han.(1007)*

Samtidig fremgår det at hun har en syk voksen sønn, som trenger ekstra tid og omsorg. Å bruke tid på ham er meningsfullt. Pensjoneringen gir overskudd til en slik omsorgsoppgave. Omsorg er et felt hun behersker godt. Det var viktig for henne som mor, å være til støtte for ham. Hun velger AFP, etter å ha stått i arbeid 20 måneder lenger enn hun hadde tenkt. Årsaken var at hun fikk gode utfordringer i jobben, men da sønnen ble syk, valgte hun å slutte. Sønnens sykdom og omsorgen for ham var utløsende faktor for pensjonering. Hennes selvbilde som mor og omsorgsyter prioriteres fremfor arbeidsidentiteten.

To av kvinnene hadde nære familiemedlemmer, som var alvorlig syke. Det bidro til at de ønsket å pensjonere seg tidlig. De trengte å ha mentalt overskudd til å gi omsorg. AFP bidro til det, ved mer ledig tid. Identitetsmessig fikk de fikk styrket sin subjektive identitet ved å få prioritere denne omsorgen, noe som var viktig både for det syke familiemedlemmet og demselv. Omsorgsrasjonalitet er et begrep knyttet til bevissthet om omsorgsarbeid og baserer seg både på empati og rasjonell handling ut fra kjennskap til den omsorgstrengendes behov(Wærness 1994:358). Kvinners pensjonering er ofte påvirket av hendelser utenfor jobbsituasjonen (Szinovacz & Washo,1992 ref. Solem 2001:79).

Når arbeidet forlates, oppgraderes fritiden til ny arena for identitet. Aktivitetene og alt de velger å fylle pensjonisttilværelsen med, vil bidra til deres nye, erfarte identitet som pensjonist. Kvinnene ønsker å bruke tid på å skolere seg, reise, kort sagt øke sin kulturelle kapital, ved å bruke tid på aktiviteter de ikke har hatt tid og overskudd til, mens de var yrkesaktive. De ønsker å tilbringe mer tid med ektefelle, familie og venner. De lager møteplasser ved å danne klubb med tidligere kolleger, eller lunsjavgtaler på tidligere arbeidsplass. Kort sagt, de prøver å styrke sine sosiale kapital. To kvinner oppgir å ha kjøpt fritidsbolig i Syden. Kvinnene bruker alle ressurser som basis for en ny, erfart identitet som pensjonist.

5.1.4 "Samhold og teamfølelse er ikke like lett å få til som pensjonist."

Når arbeidet forlates, og bånd til kolleger og arbeidsplass brytes, kan det medføre tap av identitet og selvfølelse. Kvinnene i denne undersøkelsen hadde vært pensjonert fra 4 - 18 måneder på intervju tidspunktet, så de var relativt nylig blitt pensjonister. I et identitetsperspektiv vi den subjektive identiteten romme selvfølelsen, siden den er resultat av alle ens erfaringer og det en verdsetter hos seg selv. Overgangen til pensjonering har gått fint for alle, men en kvinne tror at det kan bli en nedtur, etter hvert som tiden går. Kvinnene har gjennomgående fått det mindre travelt. De kan gjøre mer som de vil, siden de har fått mer fritid. To kvinner føler seg mer til nytte i samfunnet, to føler seg mindre til nytte og 2 synes deres samfunnsnytte er uendret etter pensjonering.

Kvinnene ble spurt om forventningene til pensjonering var blitt innfridd. Her er noen utsagn.

ML: Har forventningene dine til pensjonering blitt innfridd?

*Jeg har ikke vært pensjonist så lenge, så jeg har ikke merket noen store forandringer ennå. Det kan bli trist etter hvert, men det har ikke blitt det riktig ennå. Jeg har hatt noen store, alvorlige fester. Jeg har hatt alle våre studentvenner og gymnasvenner her. Det var mye arbeid å få det til. Så har jeg hatt 40 årsdagslag for våre to eldste barn med mange gjester. Det har tatt mye arbeid og tenking. Så vi har prøvd å gjøre litt også. Vi har vært ute og reist, og så synes jeg det er hyggelig å være hjemme. Veldig koselig. Nå er jo han(mannen) hjemme og. **ML: Har svart til forventningene da?** Ja. Over all forventning. Det høres tåpelig ut, men jeg har litt problem med at jeg ikke skaper noen ting.(...) Barna mine er så bekymret for at jeg skal bli dvask og slapp. Jeg skal melde meg inn i Frivillighetssentralen da. Frivillighet for å gjøre en innsats. Barna er veldig opptatt med det, de liker at jeg er i aktivitet, det er slik de har sett meg. **ML: Har du problemer med å få tiden til å gå?** Nei det har jeg ikke, men det er ikke det dette gjelder. Det er liksom at jeg*

*trengs i samfunnet på en måte, synes de da. Jeg trenger samfunnet å engasjere meg i. **ML: Hva med barnebarna?** Jo da, det er jo en selvfølge at de kan komme og overnatte og sånn. Det er en del tanker hos meg, de er bare redd for at jeg skal bli slapp og uengasjert. **ML: Tror du det selv?** Jeg håper nå ikke det. Men det er klart at vi trengs i samfunnet, vi har masse erfaring og når vi er frisk. Vi er overbærende på en annen måte enn unge mennesker. Vi trengs jo, men når de kommer med slike tilbud, som at man får like mye utbytte som om man jobber, så er det jo ikke nødvendig. Det er jo det som er så dumt. Så da måtte jeg gå ut av det(1003)*

Sitatet viser at denne kvinnen innser at hun er i en overgang. Hun hadde på intervju tidspunktet bare vært pensjonert 3,5 måned. Utsagnet viser at hun hadde reserverasjoner med hensyn til hva pensjonstilværelsen kunne bringe. Hun var redd for å få en ny, erfart pensjonistidentitet som uengasjert og frakoblet samfunnet slik at hennes subjektive identitet skulle endres negativt, fordi ”hun ikke skaper noen ting lenger”, etter pensjonering. Hun målbærer en frykt for tap av det å bety noe og å være nytte. Gjennom jobben var hun bidragsyter til fellesskapet, som pensjonist er hun mottaker. Hun planla å kontakte Frivillighetsentralen, for å bidra med innsats der til samfunnsfellesskapet. Her kan hun styrke og utvikle sin nye identitet som pensjonist, i en retning som samsvarer med hennes verdier. Frivillighetsarbeid, kan gi denne damen en ny sosial arena, hvor hun kan oppnå en erfart identitet som engasjert og til nytte. Hun har overskudd til å yte, og ønsker fortsatt en identitet, som innebærer aktivitet på flere felt.

En annen kvinne er svært fornøyd over AFP og har fått et løft av ordningen. Hun har fått gå av med pensjon på en verdig og god måte.

Selv om vi hadde gjort det regnestykket her i familien at vi greier oss helt greit med de behovene vi har, og det er bedre at jeg har bedre helse og litt mindre penger. Det har vært det store utslaget for oss, da. Jeg synes det var veldig fint og jeg synes ikke det hadde vært så all right å havne som uførepensjonist, heller. Mange gjør det, jeg tror at dette er mer ærefullt, om jeg kan bruke det ordet. Det er kanskje et litt flott ord, men å gå av med AFP pensjon er en grei, fin måte. Det hadde ikke vært så moro, og kanskje måtte gå sykmeldt, som mange må. Det var jeg redd for med meg selv en lang periode at jeg kanskje ikke orker mer, og glir inn i en sånn ”orke-ikke-mer tilstand”. Jeg synes jeg har fått sånt løft, ved å kunne slutte på den måten jeg sluttet på. Det er moro å få lov å fortelle noen, rett og slett. Min erfaring er veldig positiv fra mitt ståsted. (1007)

En positiv arbeidserfaring er godt å se tilbake på. Hun har gått ut av arbeidstyrken uten å være utslitt eller med dårlig helse. Uførhet ville gitt et stigma hun har sluppet å få. AFP gir henne en ny, erfart identitet som pensjonist uten heftelser av noen art. Hun kan fortelle den positive historien om sin yrkesavgang Den positive arbeidserfaringen og en

pensjonering uten lyte styrker hennes selvbylde og subjektive identitet. Dette påvirker hennes nye identitet som pensjonist.

ML: Er det noe i ettertid du skulle ønske hadde vært håndtert annerledes av deg selv eller andre?

Nei, jeg tror nesten ikke det. Det eneste jeg savner er å være del av et team som går inn for å gjøre ting og å få det til. Det synes jeg at jeg hadde så mye gode erfaringer med.

Samhold og teamfølelse er ikke like lett å få til som pensjonist. Det savner jeg. Jeg savner mange av de menneskene jeg jobbet sammen med. Så vi har laget en klubb, slik at vi ikke skal bli borte for hverandre, vi som har jobbet sammen i veldig mange år. Det er fint altså. Det var et veldig savn med de kollegene som hadde jobbet sammen, men det gjorde vi noe med, da. Også er jeg borte og hilser på pasientene av og til. Jeg sykler mye, så da hender det at jeg svinger innom og slår meg sammen med dem litt, når det passer – jeg holder litt kontakt med dem, og jeg tenker mye på dem, og hvordan de greide ting. Man lærer mye livsvisdom av eldre. Det savner jeg. Jeg vil ikke si at jeg savner arbeidsoppgavene. Jeg er ferdig med det. Menneskene savner jeg. (1007)

Kvinnene har selv valgt å gå fra arbeidslivet og hatt planer for sin nye pensjonisttilværelse. Flere opplever det som en stor overgang. De savner menneskene på jobben, mer enn arbeidsoppgavene. Noen løste det ved å være vikar, men det er ikke lenger mulig etter de nye reglene. Andre besøker jobben for å holde litt kontakt. Noen formaliserer det mer, ved å ha en fast møtedag i måneden, eller lager klubb med kolleger. På et arbeidssted er pensjonistene velkommen til lunsj siste fredagen i måneden. Dette bidrar til å ivareta deres faglige identitet lenger. Den nye, erfarte pensjonistidentitet kan sikres ved å være til nytte, bidra med frivillig innsats og meningsfull aktivitet.

Når man pensjonerer seg, skjer det et tap av den sosiale identiteten på jobb. Det blir færre krav, noe mange ønsker. Samtidig skjer også et tap av sosiale relasjoner, den daglige kontakten med menneskene på jobben bortfaller. Det kan være et savn både for pensjonister og kolleger på arbeidet. Arbeidsplassen kan bidra med å lette overgangen ved å lage formaliserte møteplasser, hvor pensjonistene er velkomne, for eksempel til å spise lunsj med gamle kolleger. Det bidrar til å styrke relasjonene, og virker positivt på den subjektive identiteten til alle involverte. En inkluderende praksis overfor pensjonistene viser at arbeidsplassen anerkjenner sine ansatte. Noe som vil virke positivt på de ansattes sosiale identitet, men også pensjonistens subjektive identitet styrkes ved at relasjonene kan opprettholdes.

5.2 Mannlige avtalepensjonister om identitet, yrkesløp, planer, familiesituasjon og fritid

5.2.1 Pensjoneringsprosessen og press på sosial identitet

To vaktmestere i teknisk sektor opplevde et press mot sosial identitet forårsaket av omstilling. De mestret dette på hver sin måte. Vaktmestertjenesten i kommunen ble konkurranseutsatt. Kommunen vant anbudet, men det førte til omstrukturering av vaktmestertjenesten. Kravene til jobben ble endret. Den ble organisert i team. Teamene besto av vaktmestere i fulle stillinger, som skulle samarbeide tettere. Omorganiseringen medførte et press mot den sosiale identiteten til vaktmestrene. De opplevde omstillingen ulikt.

Min siste jobb da var jeg vaktmester, altså. P.g.a trussel om konkurranseutsetting så ble mannskapstyrken her i distriktet redusert, fra 11,5 stillinger til 8. Da slo de sammen vaktmestrene, med den følge at jeg, som ikke hadde full stilling, ikke fikk være med på det. Det måtte være 8 fulle stillinger. Ja, jeg måtte jo bare finne meg i det. Da ble jeg sendt opp på sykehjemmet. Der var jeg i 3 måneder, helt til jeg ikke ville mer. Det var å arbeide med syke og gamle folk.(1002)

Denne vaktmesteren hadde fått AFP, kombinert med 60 % arbeid på sitt gamle arbeidssted, da han ble 62 år. Siden han ikke lenger hadde full stilling da konkurranseutsettingen kom, ble han omplassert til vaktmestertjeneste i en annen virksomhet. Det medførte usikkerhet og endring for ham. Han fikk en ny sosial identitet som følge av konkurranseutsettingen. Han prøvde å finne seg til rette på det nye stedet. Omplasseringen var noe han var blitt påført, og ikke hadde valgt selv. Han opplevde press mot sin subjektive identitet for arbeidsoppgavene og miljøet var forskjellig. Motivasjonen var liten, for å ta inn over seg det nye. Etter 3 måneder valgte han å gå av med full AFP - 64 år gammel. Yrkesavgangen kom ett år tidligere enn han hadde planlagt. Ved velge å pensjonere seg helt, sikret han sin subjektive identitet mot det negative presset som hans nye sosiale identitet på nytt arbeidssted påførte ham. En ny, erfart identitet som pensjonist ble vurdert som bedre, enn fortsatt arbeid.. Siden han hadde AFP på deltid i to år, var tanken på full pensjonering ikke fremmed, dessuten var konen allerede pensjonert og han så jo hvor godt hun trivdes. Det inspirerte ham til å gjøre det samme.

Den andre vaktmesteren var for ung til å benytte AFP, da konkurranseutsettingen kom. Han måtte være med på de endrede jobbkravene.

Jeg var vaktmester i kommunen og hadde ansvar for en av bygningene i skolesektoren. Arbeidet var variert og jeg hadde greie sjefer. De siste 4 årene ble vaktmestrene organisert i Bygningsdrift. Her kom jeg med i en gruppe av vaktmestere, og det var mange kurs og seminarer. Det ble et fagmiljø. Det satte jeg pris på. (1011)

Omstillingen ble en positiv opplevelse for ham. Det hadde vært lite samarbeid før. Vaktmestrene hadde stort sett holdt på alene, innenfor sitt ansvarsområde. Etter omstruktureringen i team opplevde han å få 6 kolleger. De jobbet mer sammen om flere bygg. Selv om de hadde ansvar for hvert sitt område, så kjente de til hverandres bygg. Det ble mer kurs. Han fikk innvilget videreutdanning i VVS. Det ble bedre faglig oppdatering og sterkere kvalitetskontroll. Dette opplevde han som veldig positivt. Han fikk en bedre arbeidssituasjon og en ny, sosial identitet som vaktmester etter omstruktureringen. Det virket positivt også på hans subjektive identitet. Det var en god erfaring han var glad for å ha opplevd på slutten av arbeidslivet. Omstillingen og presset mot den sosiale identiteten som vaktmester i kommunen, ga to helt ulike erfaringer for disse vaktmestrene, men begge var fornøyd med utfallet for seg.

5.2.2 Mestringstrategier ved tidlig pensjonering med AFP.

Alle mennene i studien valgte AFP fra 1.mulighet 62 år. Tre valgte full pensjonering og to menn valgte å kombinere arbeid med AFP 2 dager pr. uke etter overenskomst med arbeidsgiver.

5.2.2.1 Full pensjon fra 1. dag.

Tre menn valgte å gå ut med full AFP. De hadde jobbet fra 42-50 år på fulltid og hadde full opptjening i pensjonsordningen før uttak av tidlig pensjon. De opplever ingen gradvis overgang til pensjonsidentitet, for de gikk av etter at inntektsbeløpet ble senket fra 1G¹¹ – 49 100 kroner til 4000 kroner. I praksis kunne de ikke arbeide ekstra, uten avkorting i pensjonen. Arbeidsgiver kunne ikke lenger benytte AFP-pensjonister som reservearbeidskraft, i perioder med behov for ekstrahjelp. Alle informantene synes det var dårlig at muligheten til å tjene noe ekstra, var tatt fra dem. De håpet at politikerne ville vedta nye regler. Etter intervjuingen var ferdig, økte toleransebeløpet for inntekt til 15 000 kroner. Heller ikke dette beløpet er særlig stort, når man tenker inntektsgivende arbeid.

¹¹ 1G=grunnbeløp i Folketrygden, på intervjudtidspunktet var det kr. 49 200. Inntekten omregnes hvert år til antall G av trygdekantoret og fastsettes av Stortinget Dette er grunnlaget for pensjonen.

En arbeidstaker valgte 100 % AFP, fordi de økonomiske innstrammingene i ordningen, bidro til at han ønsket å sikre seg AFP før den ble borte, eller mer ugunstig. Likevel angret han seg, da han så hvor lite han fikk utbetalt etter pensjonering.

Ordningen er god, men grensen på 4000 i inntekt er håpløs. Jeg har fått mye høyere skattetrekk enn jeg hadde da jeg arbeidet, så utbetalingen er blitt redusert. Jeg har snakket med likningskontoret og pensjonskassen for å få redusert trekket. På siste pensjonsutbetaling ser det ut til å bli riktig. Da fikk jeg omtrent det samme utbetalt som før AFP. Det har vært en påkjønning at skattetrekket har vært så høyt. Jeg spurte jo til å med lederen min om jeg kunne få komme tilbake i jobb, hvis dette fortsatte, og han sa at det var jeg velkommen til, men nå blir nok ikke det aktuelt. Hadde ordningen med å tjene 1G fortsatt, ville jeg jobbet noe på min gamle arbeidsplass, for de har spurt meg og det hadde jeg villet.

ML: Hadde noe ved pensjonsordningen betydning for valg av tidlig pensjonering? *Uten AFP hadde jeg ikke kunnet gå av, men hadde måttet vente på ordinær pensjonsgrense. Jeg var redd de ville fjerne hele ordningen(1011)*

Her kommer det frem at han valgte ordningen først, uten å ha oversikt over alle de økonomiske sidene ved ordningen. Utbetalingen var mindre enn han hadde regnet med. Han ble i tvil om han hadde råd til å gå av. Han kontaktet lederen og forhørte seg om muligheten til å begynne i arbeid igjen. Han vurderte å få tilbake sin sosiale identitet som arbeidstaker. Dette viser at det er vanskelig å ha oversikt over til dels kompliserte ordninger, selv om man forsøker å skaffe seg oversikt (Fløtten, Gautun og Hippe 1996:kapittel 9). Når økonomien svikter oppstår usikkerhet om den nye, erfarte identiteten som pensjonist. Det oppstår et press mot den subjektive identiteten i den grad at han oppsøker arbeidsgiver for å få tilbake sin sosiale identitet som arbeidstaker. En trang økonomi vil sette en pensjonistidentitet i fare.

Noen av de mannlige pensjonistene gjør store forandringer i forhold til bolig og bosted. En mann sier:

Jeg opplevde ikke noe usikkerhet og tvil rundt dette. Jeg satt gjeldfri når jeg kom hit. Jeg solgte leiligheten min, en gammel nedslitt toroms uten balkong. Jeg kjøpte den for en god del år siden for 73000 og solgte for vel 900000. Jeg var jo helt overraska, jeg. Jeg får vel kanskje mellom 5-600000. Er du gæren du da, sa venninna mi, men så fikk jeg kr 900000. Da ringte jeg til henne etterpå, og hun holdt på å dette over, når hun hørte beløpet. Nei, da gjorde jeg fra meg gjelda og kjøpte dette. En liten leilighet: soverom og stue og kjøkkenkrok. Det var veldig fint bad, da. Jeg har plass nok. Jeg måtte opp i ganske mye, for den andre som bød, ga seg ikke den heller. Jeg måtte opp i 455 000 da. Det er billig mot(sted), da. Jeg trenger ikke så mye plass, jeg. Jeg kunne godt ha hatt eget kjøkken, for jeg lager jo en del mat sjøl, men det går fint allikevel. Man må bare innpasse seg.

ML: Måtte du selge, for å leve bra på pensjonen din? *Ja, det synes jeg, for jeg hadde ikke igjen mer enn 150 000 i gjeld, men jeg synes det var stritt da, at jeg skulle få rundt 10000,- igjen, og da tenkte jeg at jeg får jagggu flytte ut nå. Og da kjøpte jeg her, hvor det var billigere.*

ML: Kjente du noen her? *Nei, men jeg blir så fort kjent med folk, jeg så. (1006)*

Denne mannen gjorde flere brudd samtidig, ikke bare pensjonerte han seg for fullt, men bytter bolig og bostedskommune samtidig. Han får penger på bok, og han blir gjeldfri. Denne informanten ordnet økonomien, slik at den passet til hans nye tilværelse som pensjonist. Han viste stor vilje til å omstille seg, fra en identitet som kommunearbeider til en ny tilværelse i en annen by som pensjonist. Han søkte ikke kontinuitet i det gamle, men oppsøkte noe helt nytt. Det ga anledning til å starte med helt blanke ark.

5.2.2.2 Kombinasjon lønn og AFP.

Denne utgangen fra arbeidslivet innebærer at pensjonistidentiteten kommer gradvis, og den sosiale identiteten som arbeidstaker opprettholdes lenger. Denne avgangen krever forhandling med arbeidsgiver for å virkeliggjøres. Det innebærer derfor færre frihetsgrader mht innretningen på pensjoneringen, enn uttak av full AFP-pensjonering. To av de mannlige informantene valgte nedtrapping 60 % arbeid og 40 % pensjon. Den ene mannen ble introdusert for delvis AFP av sin leder, han ble støtt over tilbudet. Den andre mannen ønsket å kombinere arbeid med AFP, men møtte en vis motstand fra sine ledere. Det skapte usikkerhet og tvil hos ham. Han måtte kjempe for å få til ordningen. Han sier:

ML: Når bestemte du deg for AFP? *For lenge siden, da jeg var 62 og fikk den anledningen, da begynte jeg jo å trappe ned, for det syntes jeg jo er en fin ordning. Men det er jo ikke noe fin ordning for arbeidsgiveren, vet du. For det står jo at det egentlig skal være i samråd med arbeidsgiveren, den 60 % eller den nedtrappingen. Dem var ikke noe for det, men for arbeidstakeren er det veldig fint. Vil jeg si. Etter et langt arbeidsliv syntes jeg det var veldig positivt.*

ML: Kunne de nekte deg det?

De kunne ikke nekte det helt, for det var jo avtalesfestet. De prøvde. De var så negative først. Det gikk så langt at jeg tenkte: jeg trekker det hele tilbake, og går der til jeg er 65 år. Men så kom de med noen innspill igjen da. De hadde fått en som var 50 % ufør. De kunne omplassere han litt, for han likte seg ikke der han var. Og vi kom sammen.

ML: Da ordnet det seg til slutt?

Nettopp. Det ble litt fleksibilitet og det tror jeg er riktig. Da ordna det seg. (1002)

Utsagnet viser at arbeidstakeren møtte motstand fra arbeidsgiver. Lederne hans sa at han ikke kunne være i den virksomheten han hadde jobbet i de siste 19 år, hvis han ønsket AFP kombinert med arbeid. De var først ikke villig til å forhandle med ham om ordningen.

Min informant trivdes med arbeidsoppgavene sine og var knyttet til kollegene der. Hans sosiale- og subjektive identiteter som kommunal ansatt, var knyttet til dette arbeidsstedet. En nedtrapping på et annen arbeidsplass ville innebære tap av gamle kolleger, omstilling til nye oppgaver og en helt ny sosial identitet. Det var han ikke interessert i. Da ville han heller trekke søknaden om nedtrapping, og forsette til 65 år på sin arbeidsplass, uten AFP.

Han måtte ha hjelp av fagforeningen til å forhandle med lederne sine. Strategien lyktes. Arbeidsgiver kom etter hvert på banen, og gikk med på nedtrapping med AFP på hans gamle arbeidsplass. Samtidig fikk arbeidsgiver løst en omplassering, for en annen arbeidstaker med 50 % uførepensjon, ved at disse to delte en stilling. Det ble en god løsning for alle parter. Her virket personalpolitikken etter hensikten. Begge arbeidstakerne får en god løsning. Arbeidsgiver får fornøyde ansatte, som bidrar positivt i arbeidslivet lenger, enn om arbeidstakerne hadde blitt utsatt for press til å godta en lite ønskelig situasjon for dem. Arbeidsgiver prøvde først å bruke styringsretten sin, og ville presse en annen løsning i gjennom. Arbeidstakerens bruk av fagforeningen økte hans situasjonelle makt i forhandlingsposisjonen. Partene lyktes i å finne en optimal arbeidsmessig løsning for alle parter.

5.2.3 Planer: ”Da tenkte jeg på hytta, og sånn.”

Når arbeidet forlates, må den ledige tiden fylles med noe nytt. Kapittel 4 viste at mange AFP pensjonister tiltrekkes av fritid, og at denne velges som arena for mening og utfoldelse etter pensjonering. Flere av mennene nevnte planer knyttet til eiendom som en faktor ved pensjonering. Noen hadde gjort store endringer ved å selge hus og flytte i leilighet. Andre planla å selge og flytte nærmere familie, et annet sted i landet. Hytta var et sted, der de mannlige pensjonistene ville tilbringe mer tid. Her kunne de være sammen med familie og venner og gjøre ting de satte pris på. En informant sier dette om sine planer for pensjonisttilværelsen:

Da tenkte jeg på hytta og sånn. Den hytta har vi solgt, og nå har vi bygd ny hytte, så nå har vi vært ordentlig ”gærne”. Ja, den gamle hytta hadde jeg et ordentlig godt forhold til, jeg syntes vi skulle beholde den, men jeg gav etter. Barna ville ha noe annet, og kona og delvis. Nå har vi fått bare 12 mil å reise, så det er blitt kortere.(..) Når det blir mai, reiser vi. Jeg er lenge der nede og tar bare sånne småvisitter hjem. Så det er fint liv, ja. Bade, når det blir badevær, og tusle. Jeg synes det er godt å være på hytta. Det er mye natur og fugler, og. Vi har all komfort med vann og strøm, og det er bra. (1002)

Denne mannen har hytta som et sted, der han vil tilbringe en stor del av pensjonisttiden sin. Hytta blir et nytt sted å identifisere seg med, hvor familien kommer og tilbringer tid sammen. Dette blir et familieprosjekt, hvor de går tur og bader, driver vedlikehold og har det godt, et sted for felleskap og glede. Han vil nyte sitt otium i nær tilknytning til naturen. Det fremgår at han planlegger å bruke tiden på de nære relasjonene i familien. På denne arenaen han vil forme sin identitet som pensjonist. Denne pensjonisten og konen hadde solgt huset sitt og har kjøpt en lettvint leilighet, for å ha en godt tilpasset bolig for eldre år. De har ikke vært redde for å satse på nye prosjekter, etter at de gikk av med pensjon. Denne pensjonisten bruker alle sine ressurser, både sosial-, økonomisk- og kulturell kapital, for å fylle sin nye erfarte identitet som pensjonist med mening og glede.

En annen mann sier om sine planer:

Vi ønsker å flytte, dit jeg kommer fra. Ungene våre, som er vokst opp her, er allerede bosatt seg der med sine familier. Kona vil gjerne bo nær barnebarna, slik at hun kan se dem ofte - hver dag. Vi har hytte der, og nå har vi kjøpt tomt og planlegger å bygge der, et hus ferdig med nøkkel i døra. Vi kan ikke noe annet, da, for vi har det litt travelt nå. Vi får jo bra pris for dette huset, så vidt jeg forstår. Jeg har søsken der. Jeg nok å gjøre der, og her er det for lite. Hvis jeg skal være lenge her, har jeg planer om å kontakte Frivillighetssentralen, for å tilby meg å gjøre noen tjenester. Vi har et sted i nærheten, som vi vil beholde, selv om vi flytter. På den måten kan vi holde kontakt med vennene våre her.(1011)

Denne informanten ønsker å flytte tilbake til røttene sine. Der planlegger han å leve ut sin nye pensjonistidentitet. Den er tuftet på hans subjektive identitet knyttet til familien. Han ser for seg at han vil få nok å gjøre med å hjelpe barn og søsken. Det gir mening til tilværelsen. Han har for lite å gjøre i kommunen han bor i på intervjudtidspunktet. Med de nye reglene for inntekt kan han ikke jobbe. Han planlegger å oppsøke Frivillighetssentralen for å få noen meningsfylte oppgaver der. Ved å yte tjenester for andre som trenger det, vil han få mening til egen tilværelse. Dette styrker hans subjektive identitet. Det er viktig å føle seg til nytte. Nettverket han har i venner, vil han også prøve å ivareta, selv om han og konen flytter. Hun blir pensjonist om noen år. Dette blir basis for hans nye erfarte identitet som pensjonist.

Her er planene til en annen kommunearbeider:

Planen er egentlig, hvis det går i orden med pensjonen hennes, og det tror jeg nok at det gjør, for de får ikke ødelagt detta på 1/2 år. Dem vil vel gjerne få det(AFP)vekk,

men jeg tror ikke dem greier det. Det er en uting hvis dem gjør det altså, men de kommer til å få så mye motstand fra LO og all ting. Så det tror jeg ikke går igjennom, å ta vekk AFP. Hvis det går sånn som vi planlegger, så blir det flytting herifra til sommeren tenker jeg, til Vestlandet. Venninnen min er derifra, så jeg tror nok det blir det ja, for det er billigere der oppe, skjønner du, om du skal ha hus eller leilighet, særlig hus.

ML: Du synes ikke det er skummelt å flytte? *Nei, jeg tilpasser meg overalt, jeg. Jeg kan bo samme søren hvor det er, jeg blir fort kjent. Jeg har gjort det før, jeg. Hvis du ikke trives, får du gå ut av det. Det gjør jeg.*

ML: Hvilke forventninger hadde du til pensjonstilværelsen?

Jeg vil si at jeg hadde ganske store forventninger.

ML: Hva gikk de ut på? *Nei, de gikk ut på at jeg ville få mye mer fritid og bestemme dagen min sjøl, i stedet for at klokka og arbeidsgiveren skulle bestemme. (1006)*

Her kommer det frem at denne arbeidstakeren planlegger å bryte opp på nytt, når venninnen blir AFP pensjonert. Da vil han flytte nærmere hennes barndomstrakter og etablere seg der, sammen med henne. For han betyr det mye å få bestemme dagen og tempoet sitt selv. Han planlegger en pensjonistidentitet knyttet til fritidsaktiviteter, og knyttet opp mot venninnen og deres felles planer.

Informantene utfolder seg på arenaer som er kjente for dem, slik kontinuitetsteorien forfekter, men de er også klar for nye utfordringer. De går ikke av veien for å bryte opp fra steder der de har bodd, eller hatt hytte i en årrekke, for å kjøpe seg en ny hytte eller bygge seg en ny bolig på et nytt sted. De bruker sine ressurser aktivt, både kulturell-, sosial- og økonomisk kapital, for å få en best mulig pensjonisttilværelse. Det var overraskende i hvilken grad de satset på eiendom. De mannlige kommunale pensjonistene var aktive i forhold til å bruke sin eiendomskapital, som en basis i pensjonstilværelsen. Bolig og hytte er steder som er basis for identitet. Her erfarte de hygge, trygghet og samvær med familie og venner, som var et utgangspunkt for å styrke de nære bånd og sin sosiale kapital. Pågangsmot og omstillingsevne var til stede hos flere av de mannlige AFP'erne. Det viser at de har overskudd og ressurser til nyorientering, og ikke bare ønsker å trekke seg tilbake, for å nyte sitt otium som det heter.

5.2.4 Selvbilde "Du som er en sånn maur, kommer ikke til å trives".

Mennene i undersøkelsen hadde vært pensjonister forholdsvis kort tid, fra 3-18 måneder. De er fornøyd og bekrefter sitt valg, noen er åpne for at det kan bli mer stille

etter hvert. En mann forteller om påskjønnelsen han fikk fra arbeidsgiver etter pensjonering:

ML: Har pensjonisttilværelsen svart til forventningene dine?

Jeg har lyst til å fortelle deg om noe som skjedde etter jeg sluttet på jobben. Da ble jeg bedt om å komme dit, og jeg hadde vel en følelse av at de hadde lagt noen greier. Men da fikk jeg fakta, Norges Vels medalje og diplom. Den henger nok litt høyt. Trur jeg da, i hvert fall spurte jeg sjefen min om det. Det var stas å få den. Skikkelig moro. Nå har jeg den, og den er levert til innramming. Det var flott. Og jeg viste ikke at jeg skulle få den, så det syntes jeg var skikkelig moro. Det er noen om sitter i styre og stell, som undersøker alt om deg, slik at du er verdig å få den, sa seksjonssjefen. Jeg fikk jo så mye gaver den dagen, og. Det var taler og overrekkelse. Jeg kan jo tenke meg at det var sektorsjefen som sto bak, men i alle fall, så fikk jeg den. Det var flott å få.

ML: Hvordan synes du at overgangen fra arbeid til pensjon har gått for deg?

Det har gått veldig fint, for jeg har vært mye på hytta, og der har jeg mye og gjøre, samtidig som jeg har mange kontakter. Her kan dagene bli litt lange, selv om jeg har god kontakt med arbeidsplassen.(1011)

. Det kom helt uventet på ham, og han forteller om det med stolthet. Denne mannen hadde god helse og ikke en sykefraværsdag på 30 år. Han stilte opp for jobben både tidlig og sent. Arbeidsgiver viste mannen heder, ved å sørge for at han fikk Norges Vels medalje, som en påskjønnelse for sin innsats for kommunen. Han holder kontakt med arbeidsplassen ved å besøke dem i lunsjen av og til. Han savner ikke oppgavene, men kollegene. Anerkjennelsen fra jobben påvirker hans sosiale identitet som tidligere arbeidstaker, og den påvirker positivt hans subjektive identitet. Han har fått en synlig utmerkelse fra arbeidsgiver av at innsatsen hans har vært verdsatt. Han er stolt over anerkjennelsen. Det styrker hele hans selvbilde. Den positive relasjonen til arbeidsplassen gir seg utslag i at han utelukkende er rosende, i omtalen av sitt tidligere arbeidssted. Han beskjeftiget seg med oppgaver knyttet til fritidsbolig og relasjoner han har der. I disse omgivelsene vil hans nye identitet bli utformet..

En annen mann forteller om pensjonisttilværelsen:

ML: Har pensjonisttilværelsen svart til forventningene dine?

Jeg sluttet med AFP med glede, den 15.juni, og så var jeg på båttur siste dagen. Jeg var ikke innstilt på å jobbe noe mer, jeg var fornøyd. Jeg har gjort såpass innsats der jeg har vært at jeg har aldri, etter jeg gikk av, angret på det. Flere som kjente meg gjennom arbeidet og sånn sa, "Du som er en sånn maur, kommer ikke til å trives". Jo, mente jeg, det skal du få sjå. Jeg setter meg ikke til i sofaen. Jeg går på tur med bikkja i skauen, og her i byen treffer jeg en del pensjonister hver dag. Vi sitter sammen og prater. Vi møtes kl 10-11.30, og drikker kaffe og har det sosialt og fint. Du må oppsøke ting, du kan ikke bare sette deg til, for da blir det for trist. Her

har du fine stier ved elva og marka, og. Jeg har kjentfolk her og, så der passer jeg hus og klipper plen, når de er borte. I jula skal jeg passe på der.

ML: Har forventningene dine blitt innfridd? *Ja, det synes jeg. Jeg trives, og da må jeg nesten si det. Jeg gledet meg til å styre dagen min sjøl, og det har gått bra. Du savner jo enkelte av de du har jobbet med, men jeg har jo telefon, så det går an å prate med folk, men ellers så – nei, så synes jeg egentlig ikke det er noe savn.*

ML: Hvordan synes du at overgangen fra arbeid til pensjon har gått for deg? *Det merket jeg nesten ikke. Det var slik det skulle være, helt greit. Å komme på en plass da som jeg egentlig ikke likte meg godt på – jeg liker meg jo ganske godt her, jeg.*

ML: Er det noe i ettertid du skulle ønske hadde vært håndtert annerledes av deg selv eller andre?

Nei, jeg vet ikke hva det skulle være. I og med at jeg fikk AFP, så var jeg bestemt på å skulle slutte. Jeg ville ikke gjort annerledes noen ting, jeg.

ML: Du har ikke vært redd for å gjøre endringer? *Nei, jeg har vært litt modig, og tatt litt risiker. Hun venninnen er redd for alt, og jeg sier hun må være mer som meg, men hun sier nei, du er for impulsiv”. Jeg er veldig impulsiv, jeg er det, ikke så mye nå som jeg var før, men det er kanskje alderen? Jeg synes jeg har det veldig bra. Og så må jeg si at jeg trives i mitt eget selskap. Det har mye og si, og. For hvis du ikke gjør det, og er alene, har det lett for å gå galt. Jeg hadde ikke stor omgangskrets og ikke omgang med folk i komplekset, der jeg bodde før. Her er det bedre. Her går jeg mye med en hund, som en dame har i 4 etg., for hun jobber. Da går jeg mye med hunden hennes, jeg er betrodd, for jeg har fått nøkkelen til leiligheten hennes.(1006)*

Han legitimerer sin pensjonering med at han har gjort nok i arbeidslivet etter 45 år. Etter han sluttet, har han gjort store forandringer i livet. For å leve bedre av pensjonen, har han kvittet seg med gjeld. Han har solgt leilighet og flytte til en kommune med lavere boligpriser. Han er bevisst på å bygge sin nye pensjonsidentitet på interessene for natur, dyr og mennesker. Han vil holde seg i aktivitet. Denne mannen har tatt styringen over utgangen fra arbeidslivet og er fornøyd med det han har oppnådd som pensjonist. Det er viktig for ham å holde seg i aktivitet, være på tilbudssiden i forhold til naboer og venner. Han er fornøyd med sin nye pensjonistidentitet og savner ikke arbeidsoppgavene, men menneskene der savnes litt. Han bruker sin sosiale kapital aktivt i forhold til nettverk og har tilpasset sin økonomiske ressurser til situasjonen som pensjonist. Utsagnet vitner om optimisme og omstillingsvilje. Det er ikke noe tilbaketrukket og trist over dette.

Her er et sitat fra en mann som har vært pensjonert ca 2 år.

ML: Har pensjonisttilværelsen svart til forventningene dine?

Ja, det må jeg si. Jeg visste at det med fritid var topp, og det har jeg.

ML: Er det noe som har blitt annerledes enn du hadde tenkt?

Nå må jeg tenke meg om. Det er klart at når årene går nå, så kommer du inn i den rytmen. Da vet du ikke noe annet, da skal det være sånn. Det er rart, du omstiller

deg, men da sier jeg til meg selv hver gang. "Du har fri. Du er helt fri, og du er helt frisk". Det må du bare trekke frem hver gang, igjen og igjen, hvis du synes... Det går opp og ned hele tiden. Men når du ser rundt deg, så vet du at du har det veldig bra. Du har mat. Du har det veldig bra. Det minner jeg meg på, - for jeg har ingen grunn til å klage.

På arbeidsplassen møtes vi en gang i måneden. Pensjonistene der møtes siste torsdag i måneden på stedets kafé. Nå skal vi ha en julesammenkomst der. Det blir stilt gratis til disposisjon for pensjonistene. Det er veldig fint.(1002)

Pensjonering er omstilling til en ny, erfart identitet som pensjonist. Han regner opp for seg de positive sidene ved å være pensjonist, og kommer til at han har det godt. Selv om han åpner for at med tiden kan det bli trist og stille. Han er kommet i en roligere fase av livet, men fortsatt er de sosiale relasjonene til arbeidsgiver og kolleger viktige for ham. Relasjonene til menneskene på arbeidsplassen vektlegger nesten samtlige informanter som noe positivt og viktig også etter pensjonering. Pensjoneringsprosessen kan gå i faser. I begynnelsen kan pensjonering oppleves litt euforisk. Etter hvert som aldringen siger på, vil det skje en gradvis tilbaketrekking (Atchley 1976:23).

De mannlige informantene understreker at de føler seg heldige som har kunnet benytte AFP-ordningen, enten de har vært fornøyd med sin arbeidssituasjon, eller har opplevd den belastende. AFP gir dem en legitim og god måte å gå av med pensjon. De er aktive og engasjerer seg i de nære ting. De er i gang med å tilpasse livet til en ny tilværelse uten arbeid. Det innebærer flytting til enklere bolig for noen av pensjonistene. Hytta er sentral for sysselsetting og rekreasjon med familie og venner. De søker kontinuitet i aktiviteter de har drevet med før. AFP har gitt dem anledning til å gå av på en god måte fra arbeidslivet, og dermed også mulighet til å konstruere fortellingen om yrkesavgangen slik de selv ønsker å presentere den. Den kommunale AFP'er er fornøyd. Det er ikke noe ukjent fenomen at folk gjerne bekrefter de valgene de har tatt.

5.3 I hvilken grad erfarer avtalepensjonistene at deres identitet/ selvbilde påvirkes av yrkesavgangen?

I dette kapittelet, under pkt 5.1 og 5.2, har jeg presentert empirien knyttet til mestring av overgangen fra arbeid til AFP-pensjonering og benyttet et vokabular på identiteter i arbeidsorganisasjoner, for å vise hvordan opplevd press mot identitet bidrar til ulike opplevelser i overgangen fra arbeid til pensjonering,

Når mine informanter velger å bruke retten til full tidlig yrkesavgang med AFP, velger de bort arbeidet som i mange år har betydd mye for dem. Pensjonsteorien snakker om ”pensjonistsjokket,” som inntreffer på grunn av mangel på meningsfull aktivitet (Atchley 1976:22). Nyere forskning viser at pensjonering ikke skårer særlig høyt på kriser, som mennesker ofte gjennomgår i løpet av livet. Av en liste på 30 vanskelige livssituasjoner, havner pensjonering på 27.plass. Skilsmisse er til sammenlikning ranket som nr.6(Bossé 1991). Undersøkelsen viste at det er betydelig mer stressende å være i arbeid, enn å være pensjonist. Pensjonister velger å fortsette med aktiviteter man har drevet med tidligere. Dette sørger for kontinuitet i tilværelsen som pensjonist(Atchley 1976:112). Andre velger å virkelig gjøre nye prosjekter. Andre opplever igjen pensjonering som en naturlig prosess med stadier, som må gjennomleves før en pensjonistidentitet er etablert. Dette foregår over tid og henger sammen med ulike faktorer i livsløpet (Stefansen 2000:12).

I følge Thompson og McHugh er identitet et verktøy vi bruker for å presentere og om mulig transformere oss i tråd med vårt eget bilde av oss selv og vi vil prøve å sikre at den er i samsvar med vår sosiale, kulturelle og arbeidsmessige kontekst. Identitet bestemmes ut fra de sosiale sammenhenger vi inngår i og deres press/spenninger. Presset mot sosial identitet påvirker deltakerne forskjellig og bidrar til ulike måter å sikre sine subjektive identiteter. Det kan skje gjennom forhandling av identitet og resultatet blir en konkret identitet som et resultat av prosessen (A Fennefoss 1999:5).

To kvinner i omsorgssektoren og to menn i teknisk sektor opplevde press på sosial identitet før uttak av AFP, som følge av nye krav til arbeidet. Det har vært en innvending mot den forliggende forskningen at i liten grad har sett den individuelle pensjoneringsbeslutningen i sammenheng med beslutninger på bedriftsnivå(Midtsundstad 2002:20). I studien av de kommunale tidligpensjonistene ble det klart at innføring av dataverktøy og omstilling, pga konkurranseutsetting, bidro til ulik opplevelse av arbeidsforholdene før uttak av AFP.

Kvinnene i omsorg opplevde innføring av dataverktøyet ulikt i sine virksomheter. På et arbeidssted var innføringen absolutt. Alle ansatte måtte lære seg det nye verktøyet. Hun følte motstand og var i alder for AFP. Arbeidstakeren kunne ikke velge bort data, hun brukte sin situasjonelle makt til å sikre sin subjektive identitet, ved å foreta yrkesavgang med AFP. I den andre virksomheten hadde den eldre arbeidstakeren frihet til selv å

bestemme, om hun skulle bruke tid på dataverktøyet eller prioritere andre arbeidsoppgaver, siden hun var i alder for AFP. Hun opplevde ikke noe negativt press mot sin subjektive identitet fra arbeidsgiver, og hun hadde frihet til å velge data, om hun ville. Hun valgte vekk dataverktøyet, og hadde aksept fra leder for dette. Det bidro til utsetting av AFP til hun hadde passert 64 år.

Forskjellen på arbeidsplassene var ledelsens holdning til dataverktøyet. Dette påvirket arbeidstakerne til forskjellig opplevelse av arbeidssituasjonen før AFP. Den ene opplevde verdsetting av sin faglige kompetanse, og ble vist tillit til selv å vurdere. Den andre kvinnen ble demotivert og sluttet. Høy grad av autonomi i utforming av arbeidssituasjonen, bidrar til å utsette tidligpensjonering (Mykletun og Solem 1996:38).

I teknisk sektor opplevde to vaktmestere at vaktmestertjenesten ble konkurranseutsatt. Konkurransetsettingen kunne oppleves som en trussel mot arbeidsplassene, og skapte usikkerhet i en periode. Kommunen vant anbudet, men tjenesten ble endret, nye arbeidsmåter ble innført. De endrede kravene førte til press mot arbeidstakernes sosiale identitet. Det gav ulikt utslag for to menn i denne studien. Den ene vaktmesteren var for ung til AFP, da konkurranseutsettingen kom og hadde lite valg med hensyn til omstillingen. Han var fornøyd med at kommunen vant anbudet, for det gav sikkerhet for stillingen hans. Omstillingen av vaktmestertjenesten resulterte i en bedre arbeidssituasjon for ham, med et tettere kollegasamarbeid om oppgavene ved teamorganisering, og deltakelse på obligatoriske, faglige kurs. Dette bidro til å styrke både hans sosiale og subjektive identiteter. Resultatet av konkurranseutsettingen ble en god opplevelse på slutten av arbeidskarrieren, han var glad for.

Den andre vaktmesteren var allerede delvis AFP-pensjonert, da konkurranseutsettingen kom. Han ble omplassert til et nytt arbeidssted i kommunen, siden han var på deltid. Dette utgjorde et press på hans sosiale identitet som vaktmester. Han hadde hatt en identitet som ”infosenterets mann”. Når dette ikke lenger var mulig, da valgte han etter en kort prøveomstilling å fulltidspensjonere seg. Motivasjonen hans for omstilling til et nytt arbeidssted, med nye kolleger og oppgaver, var ikke til stede. Siden han hadde situasjonell makt over pensjoneringstidspunktet, valgte han å ta ut full AFP. Det var ett år før han opprinnelig hadde planlagt. Nå satset han på en ny erfart, identitet som pensjonist, fremfor en ny sosial identitet på nytt arbeidssted. Uttak av tidlig pensjonering kan være et resultat

av en oppfatning om at de er bedre stillet som pensjonert, enn i en belastende arbeidssituasjon (Blekesaune og Solem 2005:6).

Helsesvikt er en faktor som kan sette pensjonering i fare. De kommunale pensjonistene vektlegger at AFP er en ”hederlig” og ”ærefull” yrkesavgang, til forskjell fra uførepensjon. Helsesvikt og uførepensjon ville gitt et stigma åpenbart for en selv og andre, mens AFP har ikke noe som hefter ved seg. Deres selvilde er uplettet med AFP. Dette bidrar til at pensjonering med AFP, oppleves som god og akseptabel, uavhengig av hvilke faktorer som ligger bak beslutningen om yrkesavgang.

Det er særlig to forhold som ofte påvirker arbeidssituasjonen for arbeidstakere, det er teknologiendringer og omstillingstempo (Lunde 1998:317). Slike omstillinger medfører nye kompetansekrav som medfører ofte uro og usikkerhet knyttet til nye arbeidsmåter. Redusert motivasjon for arbeidet kan bli følgen for mange ansatte. Om endringen oppleves som positiv eller negativ stress avhenger av motivasjonen til å ta opp i seg det nye. Dette avhenger av hvilke muligheter som erkjennes å være til stede og hvordan ledelsen legger opp endringene. Arbeidstakere som har mulighet til AFP, kan velge yrkesavgang, fremfor å fortsette i arbeid.

Kjønnsforskjeller er ofte oversett i studier av pensjonering, så man vet ikke sikkert om arbeidsbelastninger påvirker menn og kvinners pensjonering ulikt (Blekesaune og Solem 2005:10) I denne studien fører datainnføring i omsorgsektoren og konkurranseutsetting i teknisk sektor til at en arbeidstaker i hver sektor foretar yrkesavgang med AFP. De sikrer sin subjektive identitet fra endringene og uro på arbeidet mens kollegaene deres fortsetter i arbeid etter omstillingen. Kollegene som fortsetter i arbeid forteller med entusiasme om anerkjennelse og en god arbeidserfaring på tampen av sitt yrkesliv. Opplevelsen blir forskjellig ut fra ledelsens håndtering av omstillingen i virksomhetene og ikke ut fra kjønn. Ledelsens press på sosial identitet ble opplevd ulikt, av arbeidstakerne i de forskjellige virksomhetene, og bidro til å hemme eller fremme uttak av AFP. Ledelse er et nøkkelord i forståelsen av uttak av pensjonering har studier fra Nederland vist også omtalt under pkt. 4.3.1.1.(Henkens 1998). Arbeidstakere med stor grad av kontroll over oppgaver, reduserer sjansen for tidlig pensjonering (Blekesaune og Solem 2005:7).

Interessant er det å merke seg at alle fire er fornøyd med sine valg, enten det ble en ny erfart identitet som pensjonist, eller det ble fortsatt arbeid en stund til. AFP gir en god og legitim yrkesavgang. Kontrollen over yrkesavgangen med AFP, bidrar til selvrespekt og et positivt selvbilde. Ingen ting hefter ved yrkesavgangen. De kan konstruere historien om yrkesavgangen, i tråd med sitt eget selvbilde/identitet. Fokus kan rettes mot utformingen av den nye tilværelsen som pensjonist.

Hvordan utformer de sin nye erfarte identitet som pensjonist?

Mestring av pensjonering er avhengig av hva de går fra og hva de går til. AFP pensjonistene velger å forlate arbeidslivet i kommunen, for å virkeliggjøre egne planer. Mine kommunale informanter av begge kjønn følte seg tiltrukket av fritid og egen tid jfr. kap.4. De er fristet av muligheten til å legge opp dagen selv, med aktiviteter etter egne ønsker. De valgte å etablere en ny, erfart identitet som avtalefestet pensjonist. Kvinnene, så vel som mennene, satser i pensjonstilværelsen på hobbyer og investering i hus og fritidsboliger og de nære relasjoner til venner og familie..

Hytte, bolig og hjeminnredning blir en ny måte å forme sin identitet på (Gullestad 1989:104). Gullestad hevder at hjemmet er en arena, hvor vi får mulighet til å være skapende, hvor hver person, eller familie skaper sitt uttrykk. På den måten blir hjemmet et uttrykk for moderne folkekultur. Hun mener at man gjennom hjemmets symbolverdi kan uttrykke ulike verdier. Eksempler kan være familiens samhold og identitet, sosial referansegruppe, livsstil, trygghet, hygge, ”fred og ro”, nærhet, selvhjulpenhet, praktisk sans og mestring. Hjemmet er en ramme som skaper mening og retning. I hjemmet binder vi sammen de ulike rollene vi spiller, til opplevelsen av en helhetlig person. Det er derfor ikke rart at hjemmet og hytta blir steder, som får enda større betydning etter pensjonering. Dette blir arena for utfoldelse og identifisering. Stor formue eller tilgang på mange fritidsgoder som bil, båt, hytte, øker yrkesavgang med AFP. (Midtsundstad 2002:109)

Det er likevel overraskende at så mange av de kommunale pensjonistene investerer i boliger og fritidshus i inn- og utland. 18 % av AFP pensjonistene gjorde tilpasninger i økonomien, ved å refinansiere lån, salg av hus, eller hytte, i forbindelse med pensjoneringen (Blekesaune og Øverbye 2001). 6 av mine 11 informanter viser økonomisk handlingsevne og vilje til omstilling ved investering i eiendom. Det bryter med bilde av pensjonisten, som søker kontinuitet i det gamle, fremfor å prøve nytt (Atchley

1976:112). De kommunale AFP'erne bruker alle kapitalformer de rår over, både økonomisk-, sosial- og kulturell kapital, for å etablere en ny, erfart identitet som pensjonist. Familie og venner er viktige støttespillere i den videre pensjonisttilværelsen, både for de kvinnelige og de mannlige informantene.

De kommunale informantene, både mennene og kvinnene har forholdsvis like tilnærminger til pensjonering. De ønsker å bruke tid på de samme hovedområdene, fritidssysler og nettverk. Her vil de forme sin nye identitet som pensjonist. Flere av kvinnene ønsker å opprettholde faglige ferdigheter, ved å gjøre frivillig arbeid på arbeidsplassen eller vikariere, for de som har hatt mulighet for dette. Mennene oppgir derimot ikke noe ønske om å opprettholde sin faglige identitet etter full pensjonering. Kvinnene har et høyere utdanningsnivå enn mennene i denne studien. Utdanningsmessig er kvinnene og mennene ikke direkte sammenlignbare. Kvinnene har færre antall år i arbeidslivet, enn mennene. Det kan være en grunn til at de fokuserer mer på den faglige siden av seg, og utsetter uttak av AFP, sammenliknet med mennene i undersøkelsen.

AFP'erne er opptatt av å fylle tilværelsen med meningsfylte fritidsaktiviteter og en frivillig innsats til hjelp for andre. De pensjonerer seg, fordi de ønsker å gjøre andre ting enn å arbeide. Hobbyaktiviteter, reiser, språk, omsorg og egen tid er områder kvinnene vil bruke mer tid til som pensjonist. To kvinner ønsker å bruke tid på syke familiemedlemmer, for dem er omsorgsrasjonalitet en viktig faktor bak beslutningen om yrkesavgang. Å få bruke tid på omsorg til syke familiemedlemmer oppleves som viktig og verdifullt. Samtlige pensjonister ønsker hobbyer, reiser, fritid, venner og familie som basis for sin nye tilværelse. Her vil den nye, erfarte identiteten som pensjonist bli utformet. De realiserer en velferdsgevinst som er gunstig for pensjonister med avtalefestet pensjon, mens andre grunner for uttak av AFP gir mer usikre velferdsvirkninger (Blekesaune og Øverbye 2001:51). Særlig gjelder dette personer som har opplevd press på pensjonering eller "frivillig tvang".

Pensjonsidentiteten formes i et samspill mellom tidligere erfaring med pensjonerte, ens egne forventninger og personlighet, familie og venners forventninger til pensjonering og forhold på arbeidsplassen. Myndighetenes holdning til arbeid og pensjon, og hvilke muligheter til avtalefestet pensjonering som tilbys, er også utslagsgivende. Dette er forhold som virker inn og påvirker den nye, erfarte identiteten som AFP-pensjonist.

5.4 *Hvorfor et identitetsperspektiv på AFP ?*

I dette kapitlet har jeg prøvd å bruke et vokabular knyttet til identitet for å belyse overgangen fra arbeid til pensjonering. Denne innfallsvinkelen til avtalefestet pensjon gjør slik pensjonering ikke bare til et spørsmål om å maksimere nytte, eller til å følge normer. En innfallsvinkel basert på identiteter er tuftet på at avtalefestet pensjonering også kan sees som resultat av relasjoner og en stadig forhandling av identiteter på arbeidsplassen. Identiteter forhandles for øvrig på alle arenaer vi som aktører deltar på. Bedriften/ arbeidsgiver er en viktig aktør i forhold til pensjoneringsprosessen, noe som ikke fanges fullt opp av tiltrekningsperspektivet og utstøtingsperspektivet (West Pedersen 1997:14). Utstøtingsperspektivet tilhører et strukturelt nivå og ikke direkte anvendbart på individuelt aktørnivå, mens et konstruksjonsperspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner vil være det.

Mellom ansatt og arbeidsgiver forhandles identiteter. Den ansatte kommer med sine ferdigheter og kunnskaper og stiller sin arbeidsinnsats til rådighet. Arbeidet gir mening og utfoldelse. Arbeidsgiveren, her kommunen, gir trygghet for stillingen ved sine arbeidsvilkår og gir lønn, personalgoder og pensjon som vederlag for arbeidsinnsatsen. Kommunen får løst sine oppgaver, og de ansatte får utviklet sine kvalifikasjoner, jobbmulighetene forbedres. De ansatte utvikler lojalitet og engasjement, og får tilbake trygghet for arbeidet.

Arbeidsorganisasjoner kan ha problemer med oppdatere de ansatte til å møte morgendagens krav. Eldre arbeidstakere har ofte kvalifikasjoner som er erfaringsbaserte og spesialiserte, dessuten ofte udokumenterte (Solem 2001). Disse er ikke bevisstgjort verken for arbeidstakeren selv eller for omgivelsene, derfor teller de ikke som kvalifikasjoner. Kommunens økonomiske rammer kan bli trangere, eller det kommer pålegg fra overordnede myndigheter om nye oppgaver. I slike tilfeller kan kommunen initiere organisatoriske endringer, effektiviseringer eller innføring av nye arbeidsmåter, som ny teknologi og eller konkurranseutsetting. Dette kan arbeidstakerne oppleve som press fra arbeidsgiver mot deres sosiale identitet, men også den subjektive identiteten kan trues av slike endringer. Kommunen prøver å imøtekomme kravene som stilles til den utenfra,

derfor skjer en kontinuerlig forhandling av identiteter på arbeidsplassen. Det kan oppstå et misforhold i kravene mellom ansatt og arbeidsgiver. Ansvaret for dette kan være begges. De ansatte kan ha latt være å oppdatere sin kunnskap, mens arbeidsgiver ikke har lagt godt nok til rette for nødvendig omstilling til nye krav.

De ansatte vil prøve å beskytte sin subjektive identitet som er en syntese av hvem en er, ens faglige og menneskelige ferdigheter. Det kan skje ved forhandlinger mellom ledelse og de ansattes fagorganisasjoner. Formålet er å komme frem til akseptable løsninger, både for ansatte og arbeidsgiver. En ny sosial identitet kan bli resultatet. Denne må de ta opp i seg og utforme arbeidet ut i fra. Slike endringsprosesser kan oppleves som smertefulle og energitappende, mens det pågår. Det oppstår usikkerhet rundt arbeidsmåtene.

Dette stiller store krav til ledelse og evne til kommunikasjon, for å lykkes med å selge endringene inn hos de ansatte. Det bør være dialog, slik at alle er innforstått med grunnlaget for at endring og nødvendigheten av tiltakene. Mange eldre arbeidstakere involveres ikke i disse prosessene, på samme vis som yngre medarbeidere (Solem 2001:44). Det kan oppleves som mer krevende å få eldre arbeidstakere med på omstilling, siden de ofte har opplevd slike tiltak før, de kan derfor begeistres mindre av endringene. Eldre medarbeidere, de mellom 62-66 år, har med avtalefestet pensjon en reell mulighet til å gå av med full pensjonering. En ny, erfart identitet som pensjonist kan være mer fristende enn en ny, sosial identitet som ansatt. Selvbestemmelse og utfoldelse har bedre betingelser som pensjonist. Dette bør lederne være bevisst på, hvis man skal lykkes i å få flere til å utsette yrkesavgang med AFP. Eldre medarbeidere er mindre villig til å investere i nye kompetanse på slutten av arbeidslivet (Solem 2001:30).

Læreevne og omstillingsevne er to egenskaper som er viktige i arbeidslivet. De vurderes å bli dårligere med alderen (Solem 2001:44). Legges forholdene til rette med hensyn til læringsbetingelsene for eldre arbeidstakere, kan læringsevnen bedres. Omstillingsevnen kan svekkes, ved at eldre arbeidstakere ikke får samme utfordringer som yngre medarbeidere, eller ikke involveres i omstillingsprosesser i like stor grad som dem (Solem og Mykletun 1996:35). Omstillingsberedskapen svekkes både av for store som for små krav. Hvis arbeidet er kjedelig, rutinemessig og lite utfordrende, vil det virke negativt på arbeidsprestasjonen og motivasjonen for å fortsette i arbeid utover 62 år. Tove Midtsundstad(2003) har i en studie fra statlig sektor sett at arbeidstakere, som ikke blir tatt

vare på, eller oppmuntret av ledelsen, velger AFP tidligere enn andre, uavhengig av kjønn, yrke og utdanning([www.seniorpolitikk.no /senior0205web.pdf](http://www.seniorpolitikk.no/senior0205web.pdf)).

Aldring er omstilling og ikke bare svekkelse og reduksjon (Solem 2001:22). Arbeidsprestasjonene synes ikke å svekkes med alderen, med unntak av ved aldersrelatert sykdom. De kommunalt ansatte i denne studien vurderte sin arbeidsevne som god og uendret, i forhold til da de var i arbeid. Mine informanter hadde riktig nok relativt nylig gått av med pensjon. Det bidro til at de vurderte sin arbeidsevne til omtrent som på avgangstidspunktet. Eldre arbeidstakere har mye erfaring i omstilling, som bedriften kan trekke nytte av. De vil ofte ha faglig integritet og selvstendighet i arbeidet. Disse faktorene kan også bidra til at eldre arbeidstakere er mer krevende å lede. De begeistres kanskje ikke like lett av effektiviseringstiltak, siden de ofte har andre liknende erfaringer å bygge på. Likevel kan de være gode støttespillere, om de blir involvert av ledelsen på samme måte som yngre medarbeidere (Ingebretsen og Lindbom 2000 ref.Solem 2001:31).

Det har vært lite fokus på ledelse i studiene av AFP. Denne studien har heller ikke fokusert spesielt på temaet. Samtalene med informantene avdekket at nærmeste overordnede har en nøkkelposisjon i å hemme eller fremme, uttak av AFP gjennom måten de utøver ledelse på. Arbeidstakere som får meningsfulle arbeidsoppgaver, med tilbakemelding og anerkjennelse fra leder, vil med større sannsynlighet bli lenger i arbeidslivet, enn de som blir undersysselsatt og ikke blir sett av leder.(Midtsundstad 2002:115; Solem 2001:84)

En personalpolitikk, som går ut på å tilpasse arbeidet i tråd med eldres behov og forutsetninger, og samtidig bevisst bruker de eldre arbeidstakernes sterke sider, vil være en optimal løsning. En slik seniorpolitikk vil være en ”vinn-vinn”-situasjon, både for ansatt og arbeidsgiver. Dette vil trolig bidra til at flere eldre arbeidstakerne fortsetter i jobb lengst mulig, helt eller delvis. Seniorpolitikk har vært forbundet med et negativt stempel og en klang av elde og utilstrekkelighet. Seniorpolitiske tiltak bør være positivt vinklet, i erkjennelse av at særskilte tiltak er nødvendige, for å demme opp for tidlig tilbaketrekning fra arbeidslivet med AFP.

6) OPPSUMMERING AV FUNN

I dette siste kapitlet vil jeg foreta en oppsummering av resultatene i min undersøkelse. Først ser jeg på funnene knyttet til pensjoneringsbeslutningen, deretter på opplevelse av overgangen fra arbeid til pensjon. Denne oppgaven er basert på en kvalitativ undersøkelse. Det var mest hensiktsmessig ut fra min problemstilling om opplevd erfaring med avtalefestet pensjon, og vurderingene som lå bak valget av slik tidlig pensjonering. I en kvalitativ studie kan man se på mange og til dels uforutsette egenskaper, men i et lite antall case (Ragin 1994:33). Hensikten her har ikke vært å kunne generalisere universet av AFPpensjonister, men heller å få en forståelse av eldres begrunnelser for å velge avtalefestet pensjonering, hvilke vurderinger og tanker som ligger bak beslutningen.

6.1 Hvorfor velger kommunalt ansatte å gå av tidlig med avtalefestet pensjon, sett i lys av tiltreknings- og utstøtingsperspektiv? Er det forskjell på kvinners og menns begrunnelser?

I denne undersøkelsen tok jeg utgangspunkt i perspektivene på strukturell tvang ved utstøting og/eller rasjonelt valg ved tiltrekning, for å forstå yrkesavgang med avtalefestet pensjon blant kommunalt ansatte og dessuten, trekke inn kjønn. Mye pensjoneringsforskning har utelatt problematisering av kjønn, men da overses kjønns betydning. Kjønn har betydning for identitet og struktur. Hvordan individet forholder seg til sitt sosiale kjønn, har betydning for den enkeltes forståelse av virkeligheten. Kvinnene i omsorgsektoren og mennene i teknisk sektor har gjort tradisjonelle valg med hensyn til arbeid og familie. Mennene i teknisk har hatt et tradisjonelt mannlige yrkesløp med fulltidsarbeid og forsørgeransvar. Ved pensjonering har mennene arbeidet i snitt 44 år og har full opptjening i pensjonsordningen. Kvinnene i omsorgsektoren har også gjort tradisjonelle valg med hensyn til arbeid og familie. De har hatt hovedansvar for hjem og familie og arbeidsinnsatsen har vært på deltid i perioder, avbrutt av fødsler og barnepass. Kvinnene i omsorg har i snitt jobbet 32 år, og har ikke full opptjening i pensjonsordningen. De har alle valgt tradisjonelle yrkesløp for sin generasjon. Det gir ulik uttelling økonomisk mellom kjønnene og begunstiger et mannlige yrkesløp. Kommunesektoren har et meget

kjønnsdelt arbeidsmarked. Det sosiale kjønn bidrar til å skape forskjell mellom avtalepensjonistene i kommunen. Det påvirker pensjoneringsbeslutningen forskjellig. Det bidrar til at kvinnene venter lenger med å ta ut AFP, mens mennene går ved første anledning fra sin 62 års dag.

I denne studien var det et poeng at alle informantene var ansatt i den samme kommune. De var derfor utsatt for de samme overordnede personalpolitiske virkemidler og den samme seniorpolitikk, selv om de var ansatt i ulike virksomheter. Rekrutteringen av informanter skjedde ved selvrekruttering. Utvalget av informanter kan være skjevt. Pensjonister som har hatt en historie å fortelle, eller de mest ressurssterke har tatt kontakt og kommet med i studien. Mens de som ikke deltar, kan representere mer konfliktfylte og problematiske sider ved avtalefestet pensjonering. Datamaterialet her er kvalitative intervju med informantene, som senere ble nedskrevet og kodet.

Pensjoneringsbeslutningen skulle knyttes mot klassisk pensjoneringsteori og sees ut fra utstøtingsperspektiv og tiltrekningsperspektiv. Utstøtingsperspektivet vektlegger ulike faktorer ved arbeidet, som bidrar til økonomisk-, sosial- og helsemessig utstøting. De benevnes PUSH. Perspektivet knyttes til sosiologisk handlingsteori den normative varianten av som fortolker adferd som et svar på den situasjonen som normer skaper (Halvorsen 1994:36). Perspektivet knytter an til arbeidsetikken og ser på arbeid som et gode. Tiltrekningsperspektiv har sitt utspring i økonomisk teori om den rasjonelle aktør som opptrer egoistisk og nytte maksimerende. Begreper som moral og normer har ingen plass her, bortsett fra når de inngår i strategier for å maksimere nytte. Pensjonsordningens gunstighet og insentiver bidrar til å trekke arbeidstakerne til en god pensjon ved PULL. PULL representerer de økonomiske insentivene. Mens immaterielle insentiver som ønske fritid innebærer JUMP.

Funnene i denne studien tyder på at tiltrekningsperspektivet var til stede hos samtlige pensjonister. Pensjonsordningen bidro til yrkesavgang med AFP for samtlige, med litt ulik vektlegging av PULL og JUMP. Både kvinner og menn er fornøyd med AFP-ordningen som en frivillig, tidlig pensjoneringsordning. Særlig for arbeidstakere som har elementer av utstøting bak sin beslutning om pensjonering, blir kontrollen over egen yrkesavgang et viktig element til å bevare selvfølelse og selvspekt. De kan vende ryggen

til arbeidet og en vanskelig situasjon der, og heller konsentrere seg om andre arenaer for mening og utfoldelse.

Fritiden blir en arena for mening. Mer tid til egne prioriteringer og gjøremål frister samtlige informanter, og bidrar til hopp fra arbeidslivet. Fritiden oppgraderes. Både kvinner og menn fremhever at de vil ha mer tid til egne gjøremål, venner og slektninger. Noen av kvinnene har nære slektninger som er syke. De ønsker mer tid til omsorg for sine nærmeste og tid til å hente seg inn igjen. Omsorgsansvar bidrar til at 2 av kvinnene velger AFP. Både menn og kvinner ønsker å fylle tiden med ulike fritidssysler og nettverk. De føler seg heldige, og de har ikke problemer med ”å få tiden til å gå”.

Uten AFP hadde de ikke hatt noe annet valg, enn å stå i arbeid til vanlig pensjonsalder. Uførepensjon ville i så fall vært eneste mulighet, men så dårlig helse hadde de ikke. Flere av informantene var inne på at uførepensjon var noe de fryktet, og ikke ville ha. De vektlegger at AFP er mer sosialt akseptabel enn uførepensjon. Flere informanter, både kvinner og menn, har helsen som en underliggende faktor bak pensjoneringsbeslutningen, når de velger AFP. De ønsker å gå av i tide, for å oppleve noen gode år. Helsesvikt kan sette en god pensjoneringsfare. Flere av informantene har sett dette på nært hold, i sin foreldregenerasjon, eller at venner og kolleger har fått lite glede av pensjoneringsfare. AFP gir informantene en yrkesavgang uten lyte, noe både menn og kvinner verdsetter høyt.

På spørsmål om arbeidssituasjonen og mulig forskjellsbehandling på grunn av alder, svarte alle informantene benektende. Det var ikke noe tema og var ikke aktuelt på deres arbeidsplasser, blank avvisning. På nærmere spørsmål om forskjeller, mellom gamle og unge arbeidstakere, kom det frem ulikheter. De relaterte det til ulike personlige valg, ikke til aldersdiskriminering. Temaet virket ømtålig og vanskelig å samtale om, kanskje er det tabubelagt. En annen årsak kan være at jeg som intervjuer ikke har lyktes i å opparbeide nok tillit hos informantene, til at de har villet fortelle om temaet. I andre sammenhenger under intervjuene kom det fram, at forskjellsbehandling grunnet alder, var sannsynlig for noen av informantene. To menn oppga psykisk belastende arbeidsmiljø. Det viste seg at de opplevde manglende legitimitet for sin kunnskap og kompetanse. Dårlig kommunikasjon med leder bidro til undersysselsetting, mens dårlig kommunikasjon med yngre kolleger bidro til spørsmål om kompetansen var utdatert. De oppgav å ha psykisk belastende

arbeidsmiljø. Dette kan betegnes som sosial utstøting, men selv benektet de forskjellsbehandling grunnet i alder på sin arbeidsplass. Ingen i studien innrømmet å ha opplevd aldersdiskriminering i sine virksomheter. De innrømmet å ha opplevd forskjeller i markeringsbehov mellom unge og eldre arbeidstakere og i forhold til deltakelse på kurs, opplæring i data, men de relaterte det til naturlige forskjeller som bunner i ulike behov og valg. Dette er noe annet enn aldersdiskriminering ble det fremholdt.

Kvinnene har kritiske merknader til AFP. Det faktum at noen av dem opplever å få mer utbetalt i pensjon enn de hadde i arbeid. Dette bidrar til å støtte dem ut. Det blir ingen lønnsmessig motivasjon i å fortsette å arbeide. Denne siden av AFP-ordningen oppleves som uforståelig. Samtidig vil det være vanskelig for kvinnene å klare seg med pensjonen, om de skulle leve som enslig. Det er et paradox. Mennene, derimot, er fornøyd med kompensasjonsnivået som for noen gir mer utbetalt etter uttak av AFP. De ser dette som en positiv side ved ordningen og fortjent. Det samfunnsmessige betenkelige ved slike utslag av pensjonsordningen, gir mennene ikke uttrykk for. Kvinnene og mennene som har er ikke like med hensyn til bakgrunn. Kvinnene i omsorg har noe høyere utdanning regnet i antall år etter grunnskole, enn mennene i teknisk. Om dette er årsaken til at kvinnene reflekterer mer åpent over de samfunnsmessige betenkelige sidene ved ordningen, er uvisst.

Det ble klart at pensjonsbeslutningen både for kvinner og menn var en sammensatt beslutning. De fleste informantene var tiltrukket av fritid og til dels av pensjonsordningens gunstighet. Noen få hadde utstøtingselementer bak sin pensjonsbeslutning. Det gjaldt både kvinner og menn. Omstilling på arbeidet kunne være en bakenforliggende årsak, til at pensjonering fremsto som et attraktivt alternativ. Ny organisering har for noen bidratt til at arbeidsoppgavene føltes tyngre og mindre motiverende. Det setter i gang et ønske om pensjonering. For andre har nye oppgaver innebåret et løft, og gitt en god erfaring som bidro til at de sto lenger i arbeid.

Nærmeste leders håndtering av pensjoneringsønsket til eldre ansatte synes å påvirke sannsynligheten for å gå av med AFP. Var leder aktiv, og tilbød nye spennende oppgaver, ble AFP utsatt med 18 måneder for en kvinne. Der leder passivt godtok AFP beslutningen, gikk arbeidstakeren av. Flere var inne på at å bli sett og verdsatt av leder, kunne ha hatt en

fastholdende virkning. Antagelig er ledelse et nøkkelord, om man ønsker at flere skal stå lenger i arbeid.

6.2 Hvordan kan et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner bidra til å forklare og forstå avtalefestet pensjonering?

Underveis i studien ble det klart at et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner, kunne være en innfallsvinkel til å forstå AFP. Perspektivet tar utgangspunkt i arbeidsorganisasjonen som ser denne som arena for makt og kontroll mellom grupper og individer og de må forstås i sin historiske og strukturelle kontekst. Identiteter dannes på bakgrunn av mellommenneskelige forhold som vi forhandler ned. Det er i sosiale grupper vår identitet dannes og gjendannes daglig. Det er sentralt og finne ut hvilke grupper som er i organisasjonen og påvirker identitetsdannelsen. Der konstrueres identiteter ved at sosiale identiteter settes under press i en forhandlet transaksjon som resulterer i en ny erfart identitet. Arbeidstakere svarer med å prøve å sikre sine subjektive identiteter, ved å forhandle frem en erfart, sosial identitet på jobb, som balanserer med individets subjektive identitet. Blir misforholdet mellom opplevd sosial- og subjektiv identitet for stor, vil usikkerhet oppstå. En erfart identitet som pensjonist vil være forlokkende, fremfor å stå i en ubalansert konflikt om identiteter på jobb. I denne oppgaven har jeg prøvd å vise at et identitetsperspektiv, egner seg til å studere opplevd erfaring med AFP. Innfallsvinkelen bidrar til et vokabular for å forstå og forklare prosessen bak den sosiale handlingen, som yrkesavgang med AFP er.

I kapittel 5 var tema opplevelse av overgangen fra arbeid til pensjonering med fokus på pensjoneringsprosessen. Siden alle informantene fordelte seg på to sektorer, var det to kvinner og to menn som hadde opplevd samme omstillingstiltak, men opplevelsen var ulik. To fra hver sektor foretok yrkesavgang med AFP, mens de kollegene fortsatte. Omstilling og konkurranseutsetting fører til press på sosiale identiteter på arbeidsplassen. Uttak av AFP, eller fortsatt yrkesaktivitet, beror på mulighetene man har for pensjonering og hvilken seniorpolitikk som utøves. En ny, sosial identitet på arbeidsplassen ble en god opplevelse for noen, mens for andre var det en lettelse å slippe forhandling om en ny sosial identitet, de valgte heller en ny identitet som pensjonist. Alle ga uttrykk for å være fornøyd, uansett hvilket valg de hadde foretatt. AFP- pensjonistene ser yrkesaktiviteten

retrospektivt. Det er en allmenn tendens til at man vil bekrefte sine valg. Ledelsens håndtering var avgjørende for om resultatet ble yrkesavgang eller fortsatt arbeid. Dette sammenfaller med konklusjonen i 6.1. Utøvelse av ledelse er en faktor som kan hemme eller fremme AFP, og påvirker arbeidstakerens identitet/selvbilde.

Økonomien i pensjonsordningen var en overraskelse for noen og avgjorde om de tok ut AFP. Økonomien skaper usikkerhet i etterkant. Dårlig råd setter en ny identitet som pensjonist i fare. De har ikke full økonomisk oversikt over pensjonsordningen, når de velger den. De søker informasjon hos trygdekontor og pensjonskonsulent, likevel har de ikke full oversikt over alle konsekvenser, selv om tiltrekningsperspektivet sier noe annet. Pensjonering er et komplisert felt.

Både mennene og kvinnene på AFP holder kontakten med kolleger gjennom lunsjmøter på arbeidsplassen, eller lager klubb. De savner kollegene mer enn arbeidsoppgavene. Flere ville gjerne bidratt ved vikarbehov hos arbeidsgiver. Arbeidsgiver ville fått kvalifisert hjelp, pensjonisten ville fått en mulighet for å tjene litt ekstra og holde seg oppdatert på sitt fagfelt, dessuten fått en naturlig kontakt med tidligere kolleger. Det ville bidratt til å opprettholde den faglige identiteten lenger.

Pensjonistene bruker sine ulike kapitalformer, når de utformer sin nye, erfarte identitet som pensjonist. Planleggingen av fremtiden skjer sammen med ektefelle eller kjæreste, men de pensjonerer seg ikke samtidig. De investerer i bolig og fritidshus i inn-og utland. Flere har flytteplaner. De aktiverer sin økonomiske kapital. Inntrykket er at de ønsker å tilbringe mer tid med familie og venner. De trekker på sin sosiale kapital. Det er overraskende hvor mye pågangsmot og energi de viser på dette området, både kvinner og menn. Hus og bolig blir et nytt sted for identitetsdannelse.

Flere informanter planla å gjøre en innsats for folk som trengte en håndsrekning, omsorgsforpliktelser for nære familiemedlemmer, tjenester for Frivillighetssentralen eller en frivillig innsats på gammel arbeidsplass. Aktiviteter med et sosialt tilsnitt, som ville gi mening og følelse av nytte som pensjonist. Fritidsaktiviteter som reiser, lære nytt språk, bruke tid på litteratur og teater, holde seg i aktivitet, være til stede for de nærmeste og ha egen tid var kvinnenes preferanser. Mennene vektla hobbyer, hus hytter og nære relasjoner. Ingen menn vektla egen tid, mens samtlige kvinner ønsker det. Flere var inne på at de

fryktet at det kunne komme dager senere, hvor pensjonstilværelsen kunne bli trist og langsam, men ennå var de ikke der.

6.3 *Perspektiv triangulering.*

Heller enn å belegge teori, har ambisjonen vært å prøve å gi flere innfallsvinkler til et komplisert fenomen, som beslutning om tidlig pensjonering er. For å forstå yrkesavgang med AFP har det vært vanlig å bruke en innfallsvinkel med tiltreknings- og utstøtingsperspektivene. Favorisering av ett perspektiv fremfor et annet, og fravær av problematisering av kjønn, er de viktigste ankepunktene, i forhold til tidligere forskning (Dahl og Midtsundstad 1994:314). En triangulering mellom ulike perspektiv åpner for et større mangfold i forklaringer av den virkelighet som prøves forstått. Hvordan individet forholder seg til sitt sosiale og biologiske kjønn, har betydning for den enkelte aktørs oppfatning av virkeligheten. Vi ser her at forskjellene, som fremkommer mellom menn og kvinner, er blant et resultat av sosialt kjønn skaper forskjell på yrkesavgang til AFP i denne studien.

Et perspektiv på identiteter i arbeidsorganisasjoner, slik Arvid Fennefoss har bidratt til, ved å sammenstille Bourdieu med Thompson og McHughes vokabular på identiteter i arbeidsorganisasjoner, kan bidra til en mer nyansert forståelse for uttak av AFP. Da ser man slik pensjonering som et resultat av forhandling i relasjonene på arbeidsplassen og/eller i privatsfæren. Jeg mener at denne oppgaven har vist at et perspektiv på identiteter kan være en fruktbar innfallsvinkel til å forstå tidligpensjonering. En slik innfallsvinkel gir et innblikk i motivasjonen for å ta ut AFP hos den enkelte. Å gripe den underliggende dynamikk i sosiale og kulturelle prosesser, er sosiologiens sentrale oppgave (Frønes 2001:185).

Handlinger er prosesser som må forstås i forhold til fortid og fremtid. Bourdieu har vist hvordan forståelsen av helheten er nødvendig for å avsløre de underliggende interesser og dynamikken i de strategiske spill i ulike kulturelle felt (Bourdieu 1995). Denne avsløringen er også en fortolkning som kan fortolkes. Motivasjonen til å ta ut AFP kan være et resultat av relasjonene på de ulike felt, og hvilke mål som den enkelte søker å

realisere. Fenomenet motivasjon er i liten grad berørt i sosiologien, bortsett fra et implisitt forhold i teorier som ikke begrepsgjør fenomenet (Frønes 2001:54). Motivasjonen kan gripes gjennom konteksten eller handlingsfeltet. Motivasjonen er preget av et individs fortid og biografi, men også av planene for fremtiden. Det kommer til uttrykk i hvordan man presenterer seg utad. I det moderne samfunnet er konstruksjonen av identitet en sentral og fundamental oppgave. Vi ønsker å være unike og egenartede og som pensjonister.

Teorier, som skal forklare og beskrive et komplisert fenomen, kan bygge på flere ulike forklaringsmodeller, da får man flere innfallsvinkler til forståelsen av et sosialt fenomen, som yrkesavgang med AFP. Det har vært intensjonen og ambisjonen.

Appendix 1: forespørsel til informanter

Til

deg som har gått av med *avtalefestet pensjon*

24.10.01

Vedr.: Forespørsel om intervju i forbindelse med overgangen fra arbeid til pensjon_

Jeg heter Marit Lindtvedt og har tidligere vært ansatt i NN kommune. Nå studerer jeg sosiologi hovedfag, og skal skrive hovedfagsoppgave med tema: ”*Avtalefestet pensjon og overgangen fra arbeid til pensjon*”. I den forbindelse trenger jeg å snakke med noen som har førstehåndserfaring i dette, derfor dette brevet til deg. Navnet ditt har jeg funnet i ”BygdeNytt” internbladet for NN kommune, i rubrikken over nye pensjonister. Jeg håper du er interessert i en samtale om temaet. Det er gjort få undersøkelser om emnet, og det er et faktum at stadig flere velger å benytte ordningen med avtalefestet pensjon.

Hvis du kan tenke deg å dele dine erfaringer med hensyn til pensjonering og overgangen til pensjon, kan jeg love deg at intervjuet og opplysninger som kommer frem, vil bli konfidensielt behandlet, anonymisert og håndtert i tråd med alle forskningsetiske retningslinjer. Intervjuet vil vare ca. en time. Vi kan møtes hvor det måtte passe best for deg. Jeg kan komme hjem til deg, hvis det er enklest. Mine veiledere er professor Arnlaug Leira ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo og forsker Per E. Solem ved Samfunnsforskningsinstituttet NOVA.

Jeg håper du synes dette høres interessant ut. Hvis du er avtalepensjonist, håper jeg du vil dele dine erfaringer med meg. Har du spørsmål, og/eller har lyst til å delta i intervjuundersøkelsen, kontakt med meg på telefon 67.59.17.79 etter kl.17.00 alle dager.

Jeg kan også kontaktes på e-mail: mlindtve@student.sv.uio.no. Hovedoppgaven skal være ferdig til sommeren og kan da finnes på Universitets-biblioteket i Oslo, eller ved å ta kontakt til meg.

Jeg håper å høre fra deg.

Med hilsen

Marit Lindtvedt

Appendix 2: intervjuguide

I. BAKGRUNNSOPPLYSNINGER:

INFORMANT NR.: **ALDER:** **AFP FRA:** **YRKE:**

HVOR LENGE I ARBEID B.K: **SEKTOR I BK:** **FAM. FORH.:**

SIVILSTAND: **BARN/BARNEBARN** **KJØNN:**

BOLIG? (enebolig/rekkehus Blokk)

II. FAMILIE OG KOMBINASJON FAMILIE/JOBB

EKTEFELLES JOBB/UTDANNING

YRKESKARRIERE;YRKESAKTIV/PENSJONIST.

DOBBELTARBEID/DELT PÅ OPPGAVENE HJEMME.

ENIGHET/KONFLIKTER OM JOBB/FAMILIE?

ANDRE FAM. FORPLIKTELSER?

NÅ1b

Hvis du er gift, har samboer eller registrert partner:

Har din ektefelle/samboer/partner inntekt til livsopphold fra noen av de følgende kilder?

Hvis JA, fra hvilket år har han/hun hatt
denne inntektskilden?

Årstall:

	JA	NEI	
a) Arbeidsinntekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Alderspensjon fra folketrygden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tjenestepensjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Privat pensjonssparing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Avtalefestet pensjon (AFP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Gavepensjon fra arbeidsgiver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Uførepensjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Attførings-/rehabiliteringspenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Dagpenger ved arbeidsløshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Sykepenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DIN UTDANNELSE: (GRUNNUTDANNING VIDERE OG ETTERUTDANNING)

**III. ARBEID:
YRKESHISTORIE :**

YH3

Omtrent i hvor mange år har du hatt inntektsgivende arbeid?..... år

YH5

Har du i løpet av yrkeskarrieren noen gang hatt perioder på minst 2 måneder der du ikke har arbeidet?

Ja Nei → gå til sp. x,

YH6

Er noe av det følgende årsak til at du ikke har arbeidet i periode(r) på minst 2 måneder?

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| a) Var arbeidsledig og søkte jobb | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| b) sykdom | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| e) Husarbeid | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| f) Omsorg for egne barn | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| f) Omsorg for pleietrengende i familien | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| g) Utdanning, kurs | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| h) Ønsket fri til egne interesser eller aktiviteter | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nei |
| i) Andre årsaker: | | |

Arbeid nå

Har du hatt noen arbeidsinntekt etter at du sluttet på AFP?

Har du noen arbeidsinntekt nå? Hvor mye jobber du? Har du andre inntekter (pensjoner)?

Siste jobb (før AFP)

Kan du beskrive dine arbeidsoppgaver i din siste jobb? (lederansvar?)

NÅ2.

Omtrent hvor mange timer i uka brukte du vanligvis til inntektsgivende arbeid?

Gi ditt beste anslag over gjennomsnittet for de siste 12 måneder du var i arbeid.

.....timer

NÅ2b

Hvor mange hele dager var du borte fra arbeidet grunnet egen sykdom de siste 12 måneder du var i arbeid?

- Ingen
 1-9 dager
 10-24 dager
 25-99 dager
 over 99 dager

Hvis vanskelig å huske:

Kan du huske om det var mindre enn 10 dager eller mer enn 3 måneder?

HVORDAN VAR arbeidsmiljøet i DEN SISTE JOBBEN DIN? åpent først beskrivelse

NÅ7

I hvilken grad var det arbeidet du sist hadde preget av noe av det følgende?

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

- a) Ubehagelige temperaturer eller forurenset luft
b) Gjentatte og ensidige bevegelser
c) Fysisk belastning
d) Oppjaget og masete arbeidssituasjon
e) Lite varierte arbeidsoppgaver
f) Psykisk belastning

NÅ8 Hvor ofte opplevde du i det arbeidet du sist hadde:

Daglig, ukentlig, månedlig, sjeldnere, aldri)

- g) at kolleger eller overordnede spurte deg om råd?
- h) at dine overordnede verdsatte det du gjorde?
- i) at du fikk brukt din kompetanse?
- l) at du fikk anledning til å lære nye ting?
- m) at arbeidet krevde rask reaksjonsevne?
- n) at du hadde nytte av din erfaring fra arbeidslivet?
- o) at du måtte finne nye løsninger eller nye arbeidsmåter?

NÅ9 (LK97 Ami10 a-d)

I hvilken grad kunne du selv bestemme:

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

- p) -hvilke oppgaver du skulle få?
- q) -hvordan du skulle gjøre arbeidet?
- r) - hvilke kvalitetskrav som skulle stilles?
- s) - hvilke tidsfrister og/eller arbeidstempo som ble satt?

HVORDAN TRIVDES DU PÅ ARBEIDET?

NÅ13

Hvor tilfreds var du med din siste jobb *åpent først, deretter*

- Var du, alt i alt,

- svært fornøyd,
- ganske fornøyd,
- verken fornøyd eller misfornøyd,
- ganske misfornøyd eller
- svært misfornøyd?

NÅ 13b Hvor tilfreds var du med *(samme skala som over)*

- a) Lønn?
- b) Arbeidsoppgaver og arbeidsinnhold?
- c) Arbeidsforhold, arbeidsmiljø?

NÅ14

Hvor tilfreds var du med den siste jobben du hadde når det gjelder arbeidsmengden og hvor mye det var å gjøre?

- for mye å gjøre
- Passelig arbeidsmengde

for lite å gjøre

Hadde noe av disse forhold, eller annet ved arbeidet, betydning for din beslutning om tidlig pensjonering? Hvilke?

I hvilken grad? I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

NÅ12B (eget) TLF(?)

- Opplevde du omorganiseringer på din arbeidsplass i løpet av de siste fem år du arbeidet

JA NEI

Hvis JA:

- Medførte omorganiseringer endringer i din arbeidssituasjon?

Hadde dette noen betydning for beslutningen om tidlig pensjonering?

I hvilken grad? I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

HVORDAN VAR HOLDNINGENE TIL ELDRE ARBEIDSTAKERE PÅ DIN ARBEIDSPASS? A.

***(ANSETTELSE, OPPLÆRING, FORFREMMELESE, OMSTILLING, MULIGHETER)
HAR ELDRE ARBEIDSTAKERE ANDRE BEHOV ENN YNGRE OG BLIR I SÅ FALL
DETTE TATT HENSYN TIL ? SML. MED ANDRE ARB.PASSER***

Vurdere sp. fra KLP-us som stikkordsliste B.

***HVORDAN OPPLEVDE DU ARBEIDSGIVERS ROLLE IFT. PENSJONERING?
(OPPMUNTRET, VILLE TILRETTELEGGE FOR FORSATT ARBEID, ETC.?)
uinteressert?***

PE3B

Slik du ser det nå, synes du at sluttet i arbeid ved passende alder, skulle du heller ha sluttet tidligere eller heller ha fortsatt lenger i arbeid?

Skulle heller ha sluttet tidligere

- Sluttet ved passende alder
- Skulle heller ha fortsatt lenger

HVA SKULLE TIL FOR AT DU VILLE VALGT Å STÅ LENGRE I ARBEID?

- a) Bedre arbeidsbetingelser (høyere lønn, lengre ferie, kortere arbeidstid o.l.)
- b) Større selvbestemmelse (over arbeidsoppgaver, arbeidstempo o.l.)
- c) Få lettere arbeid
- d) Få mer spennende og utfordrende arbeid
- e) Bli mer verdsatt og få mer oppmuntring fra ledere og medarbeidere
- f) Få mulighet til å lære nye ting
- g) Få beholde dagens arbeidsvilkår

AE1

Hvordan vil du vurdere din nåværende evne til å utføre arbeid i ditt siste yrke?

- Svært god
- God
- Verken god eller dårlig
- Dårlig
- Svært dårlig

AE2

Vil du si at din arbeidsevne er bedre eller dårligere nå, enn den var tidlig i din yrkeskarriere?

- Mye bedre nå
- Noe bedre nå
- Verken bedre eller dårligere
- Noe dårligere nå
- Mye dårligere nå

HVOR VIKTIG VAR ARBEIDET FOR DEG, DA DU VAR YRKESAKTIV?

I forhold til fritid, familie,

IV. PENSJONERING:

NÅR BEGYNTE DU Å TENKE PÅ PENSJONERING? TANKER RUNDT PENSJONERING/FORSETTE I JOBB- KONKRETE PLANER I F.T. TIL DETTE?

**HVOR SØKTE DU RÅD IFM. PENSJONERING? KURS? PERS.AVD?
TRYGDEKONTOR?VENNER/FAMILIE? ØKONOMISKE KONSEKVENSER AV
PENSJONERING? OPPLEVD USIKKERHET/TVIL? BRUKT LANG TID PÅ
AVGJØRELSEN?**

**I HVILKEN GRAD VIL DU SI AT FØLGENDE FAKTORER PÅVIRKET
BESLUTNINGEN OM AFP, JEG TENKER DA PÅ;**

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

HELSE I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt
ARBEIDET VAR ANSTRENGENDE
MISTET ARBEIDSLYSTEN
ØNSKET FRITID
ØKONOMI
ANNET

HAR ANDRE RELASJONER(FAM., VENNER, KOLLEGER OL) PÅVIRKET -valg av
AFP?

**HVA ER VIKTIGSTE ÅRSÅK TIL AT DU VALGTE Å BENYTT DEG AV AFP?
EKTEFELLES SITUASJON?**

EGEN SITUASJON?

HELSE (SML. ANDRE SAMME ALDER?)

ANDRE FAMILIEFORPLIKTELSER?

**JOBBERELATERTE FAKTORER(OMSTILL, ARB.PRESS, ARB,LYST, KONFLIKTER
ØKONOMI)**

FRITIDSØNSKE?

ANNET

PE8 Sammenlignet med da du var i arbeid, i hvilken grad opplever du at du som
pensjonist....

	Mye mer	Noe mer	Hverken mer eller mindre	Noe mindre	Mye mindre
- har fått det mer eller mindre travelt i hverdagen					
- mer eller mindre kan gjøre som du vil					
- ser mer eller mindre av dine venner					

- bruker mer eller mindre tid til å dyrke fritidsinteresser					
- føler deg mer eller mindre til nytte for samfunnet					
- har mer eller mindre vanskelig for å få pengene til å strekke til					
synes det er mer eller mindre vanskelig å gå tiden til å gå					

Sammenlignet med da du var i arbeid, i hvilken grad opplever du at du som pensjonist....

- savner den daglige kontakten med kolleger/kunder/klienter
- savner arbeidsoppgavene

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

HVA SYNES DU OM PENSJONSORDNINGEN ?

Hva du får igjen av inntekt å leve av. Inntektsgrensen (4000) etc.

Hadde noe ved pensjonsordningen betydning for valg av tidlig pensjonering?

I hvilken grad?

I stor grad I noen grad I liten grad Ikke i det hele tatt

Ville du valgt AFP også hvis pensjonen hadde vært lavere? Hvor mye lavere kunne du i så fall akseptert?

HVILKE FORVENTNINGER HADDE DU TIL PENSJONSTILVÆRELSEN?

Også planer

HAR PENSJONISTTILVÆRELSEN TILSVART FORVENTNINGENE DINE? HVA ER EVT. BLITT ANNERLEDES?

HVORDAN SYNES DU AT OVERGANGEN FRA ARBEID TIL PENSJON HAR GÅTT FOR DEG? ER DET NOE I ETTERTID DU SKULLE ØNSKE HADDE VÆRT HÅNDTERT ANNERLEDES AV DEG SELV ELLER ANDRE?

TAKK FOR HJELPEN!

Litteraturliste

Atchley, Robert C. (1976), *The Sociology of Retirement*. Cambridge, Massachusetts: Schenkman Publishing Company Inc

Blekesaune, Morten og Einar Øverbye (2001), "Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon. Om overgangen til førtidspensjon". *Nova-rapport* 10/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring

Blekesaune, Morten & Per Erik Solem (2005), "Working Conditions and Early Retirement. A Prospective Study of Retirement Behavior" *Research on Ageing*, Vol.27 No.1, January 2005: 3-30. Sage Publications

Bossé, R., C. M. Aldwin, M. R. Levenson & K. Workman-Daniels (1991), "How Stressful is Retirement? Findings from the Normative Ageing Study" *Journal of Gerontology*, Vol.46 No.1: 9-14.

Bourdieu, Pierre (1995), *Distinksjonen*. Oslo: Pax Forlag AS

Dahl, Espen og Tove Midtsundstad (1994), Oslo. "Hvorfor går eldre arbeidstakere av før ordinær pensjonsalder: vil de, eller må de?" I NOU 1994: 2. *Fra arbeid til pensjon*. Vedlegg V. 310-343 Oslo: Statens forvaltningstjeneste

Fløtten, Tone, Heidi Gautun, Jon M. Hippe (1996), "Som du sår skal du høste. Om tjenestepensjoner i offentlig sektor". *Fafo-rapport* 192. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO

Frønes, Ivar (2001), *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget AS

Gambetta, Diego (1987), *Were they pushed or did they jump? Individual Decision Mechanisms in Education*. Cambridge: Cambridge University Press

Gullestad, Marianne (1989), *Kultur og hverdagsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Halvorsen, Knut og Asbjørn Johannessen (1991), "Når bedriften ikke har bruk for deg lenger. Førtidspensjonering som individuell velferd, personalpolitikk og sosialpolitikk". *NotaBene Rapport nr. 91:2*. Oslo: Norges kommunal-og sosial høyskole

Halvorsen, Knut (1977), *Arbeid eller Trygd?* Oslo: Pax Forlag

Halvorsen, Knut (1994), *Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering – levekår og mestring*. Oslo: Universitetsforlaget

Henkens, Kéne (1998), "Older Worker i Transition: Studies on Early Retirement Decision in the Netherlands." *NiDi-rapport* No.53. The Hague: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute

Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1999), „Attitudes Towards Early Retirement and Work”, in Ilmarinen, J. & Louhevaara, V.(eds.):*Finn Age –Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96(19-30). People and Work Research Report 26.*Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health

Internett:

(www.pensjonsreform.no/kortversjonpensjon.asp)

(<http://www.nav.no/805325498.cms> av 24.10.06).

(www.nav.no/805336739) av 01.02.07

(<http://www.pensjonsreform.no/ordliste.asp?searchtxt=grunnbelop>) av 20.4.07

Lunde, Åsmund (1998), ”Livsfaseorientert personalpolitikk – Seniorperspektivet” i NOU 1998: 19 *Fleksibel Pensjonering*. Vedlegg 4. (312-329) Oslo: Statens forvaltningstjeneste

Kvale, Steinar (1997), *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS

Kohli, M & Rein M. (1991), “The Changing Balance of Work and Retirement”, in Kohli M., Rein M., Guillemard A-M., & van Gestern H. (eds.). *Time for Retirement. Comparative Studies of early exit from the labour force*. Cambridge: Cambridge University Press

Midtsundstad, Tove (1999), ”Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer.” *Fafo-notat* 1999:4 Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

Midtsundstad, Tove (2001), ”Pensjonering i stat og skoleverk. Analyse av registerdata fra Statens Pensjonskasse 1996 og 1999”. *Fafo-notat* 2001:1. Oslo: Forskningstiftelsen Fafo

Midtsundstad, Tove (2002), ”AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør. En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor”. *FAFO-rapport* 385. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO

Midtsundstad, Tove (2003), ”Seniorpolitikk i Staten. En foreløpig beskrivelse av noen tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere”. *Fafo-notat* 2003:14. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO

Mead, George Herbert (1934), *Mind, Self & Society*. Chicago: University of Chicago Press 1961.

NOU (1994), *Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Statens Forvaltningstjeneste

NOU (1998), *Fleksibel pensjonering*. Oslo: Statens Forvaltningstjeneste

NOU (2005), *Modernisert Folketrygd*. Oslo: Statens Forvaltningstjeneste

Normann, Richard (1983), *Service Management*. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag A/S

23-46

Pedersen, Axel West (1997), Mellom arbeid og pensjon. *Fafo-rapport* 223. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO

Ragin, Charles C. (1994), *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Pine Forge Press

Stefansen, Kari (2000), "Beslutningen om tidligpensjonering i lys av fortid og framtid. Spiller kjønn noen rolle?" *HiO-rapport* 2000 nr. 14. Oslo: Høgskolen i Oslo

Solem, Per Erik & Reidar Mykletun (1996), "Arbeidsmiljø og yrkesavgang". *Norsk Gerontologisk Institutt rapport* nr. 2/1996

Solem, Per Erik (2001), "For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering". *Nova-rapport* nr. 04/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd, aldring

Sørensen, Ole Beier (1999), "Ældre på arbeidsmarkedet". I *Seniorerne & arbeidsmarkedet nu og i fremtiden*. Del 2, 72-92. *Rapport fra Det Seniorpolitiske Initiativudvalg*. København: Arbejdsministeriet

Taksdal, Arnhild og Karin Widerberg (red.) (1992), *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*. Oslo: ad Notam Gyldendal

Thagaard, Tove (1998), *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Thompson, Paul & David McHugh (1995), *Work Organisations - a Critical Introduction*. London: Macmillian Press Ltd

Thorsen, Kirsten (1998), *Kjønn, livsløp og alderdom. En studie av livshistorier, selvbilder og modernitet*. Bergen: Fagbokforlaget

Waldrop, Anne K. (1992), Før vi vet ordet av det. En analyse av personalpolitiske tiltak for eldre arbeidstakere. *FAFO-rapport* 133. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO

Widerberg, Karin (1994), *Kunnskapens kjønn*. Oslo: Pax Forlag AS

Widerberg, Karin (2001), *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Wègens, Jesper (2000), "Gerontologien i arbeidstøjet". *Gerontologi og samfund* nr.4 årgang 16. 11/ 2000. København: Dansk Gerontologisk Selskab

Wègens, Jesper (2001), "Behov for ændringer på arbejdsmarkedet". *Gerontologi og samfund* nr.4 årgang 17 11/ 2001. København: Dansk Gerontologisk Selskab

Upublicert

Fennefoss Arvid (1999), "Forståelse av identiteter i arbeidsorganisasjoner".
Forelesningspaper av 8.11.1999 Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

**Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.
Antall ord i denne oppgaven er: 49500**