

”Kald mig hvad du vil, bare ikke pensionist”

Stereotyper om pensionister og disse indflydelse på pensionsbeslutningen

Anette Tybjerg-Jeppesen, Yun Ladegaard & Aske Juul Lassen

Abstract

Man kan argumentere for, at pensionistlivet ligger uden for arbejdspladsens rammer og derfor ikke er relevant i diskussionen omkring arbejdslivsvilkår. Tidligere studier har dog vist, at arbejdslivet påvirkes gennem de idéer, både den ældre medarbejder og arbejdspladsen har om ældre medarbejdere og pensionister generelt, og at negative stereotyper kan være afgørende for pensionsbeslutningen.

I dette kvalitative studie undersøges pensionistbegrebet og de stereotyper, der knytter sig hertil, samt hvilken indflydelse den enkeltes forståelse af pensionistbegrebet har på den sidste del af arbejdslivet samt på beslutningen om pensionering. Gennem semistrukturerede interviews, analyseret via principperne fra grounded theory, fremkom en række negative stereotyper om pensionister. Disse ser ud til at have indflydelse på, hvornår man går på pension, da beslutningen er farvet af eksistentielle tanker om, hvad der er vigtigt i livet, og hvor lang tid man har tilbage af livet. Desuden kan stereotyperne have indflydelse på, hvordan man går på pension, da flere undlader at inddrage arbejdspladsen i beslutningen af frygt for at blive sat i bås på arbejdspladsen. I artiklen argumenteres derfor for, at pensionsbeslutningen er influeret af forståelsen af pensionistbegrebet og de stereotyper, der følger med.

keywords: alderisme, pensionist, seniorliv, stereotyper, diskrimination

Indledning

I et forsøg på at håndtere de økonomiske konsekvenser af de kommende års demografiske forandringer i form af forlænget levetid (European Commission, 2021) har mange europæiske lande, her iblandt Danmark, valgt at forhøje pensionsalderen. At skabe mulighed for en forlængelse af arbejdslivet handler dog ikke udelukkende om at forhøje pensionsalderen eller at ændre rammerne for arbejdslivet, men i høj grad også om at ændre

den samfundsmæssige opfattelse af alder og pension generelt. I de danske medier ses et stigende antal historier om ældre medarbejdere, der ønsker at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt, men som bliver mødt af en aldersdiskrimination, der står i vejen for at blive. Denne oplevelse af aldersdiskrimination hos folk på 50+ i både arbejdslivet og i rekrutteringsprocessen bekræftes af studier på området (Aabo et al., 2023; Andersen et al., 2020; Qvist & Larsen, 2023; Vickerstaff

& Van der Horst, 2021). Stigningen i andelen af danskere, der ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet, ses ikke kun i mediebilledet, men understøttes af tal fra blandt andet NFAs SeniorArbejdslivs-projekt (fra 19 procent i 2018 til 23 procent i 2022) (Andersen et al., 2023). Samme undersøgelse viser dog samtidig, at andelen af danskere, der ønsker at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, fortsat er høj (2018: 51 procent, 2020: 52 procent, 2022: 50 procent). En tendens der også kommer til udtryk i Ældre Sagens Fremtidsstudie, der peger på, at 54 procent af de adspurgte ønsker at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen (Ældre Sagen, 2023). Årsagerne til ønsket om at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen er ikke entydige, men peger i retning af både et stigende ønske hos den enkelte medarbejder om mere fritid samt en bekymring for, om man vil kunne klare arbejdet indtil folkepensionsalderen.

Flere undersøgelser har vist, at netop arbejdspladsens tilbud om fleksibilitet i rammerne for arbejdslivet (mulighed for nedsat tid, flere fridage og længere ferier) kan være afgørende for den individuelle medarbejders motivation for at blive på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt (Andersen et al., 2023; Eurofund, 2016; Meng et al., 2020; Phillipson, 2019). Et britisk studie viser desuden, at alene det at have en seniorordning på arbejdspladsen, har betydning for, om man fortsætter på arbejdsmarkedet ud over den officielle pensionsalder (Vickerstaff & Van der Horst, 2021).

For at disse individuelle justeringer i arbejdslivet kan komme i spil og bidrage til en forlængelse af arbejdslivet, må der være en dialog mellem den enkelte medarbejder og dennes leder om tanker, ønsker, behov og planer for både den sene del af arbejdslivet og overgangen til pensionstilværelsen. På flere danske, offentlige arbejdspladser er det således blevet obligatorisk at tilbyde en

såkaldt seniorsamtale eller at lade seniorperspektivet indgå i den årlige MUS-samtale, og adskillige aktører har udviklet let anvendelige og offentligt tilgængelige værktøjer til både medarbejder og leder til brug i disse samtaler. Dog viser undersøgelser, at mange arbejdspladser ikke benytter sig af seniorsamtalerne som en mulighed for at oplyse om evt. seniorordninger, og at en del medarbejdere ikke kender til arbejdspladsens seniorordninger (Jensen, 2020; Qvist & Larsen, 2023).

En af årsagerne til de manglende samtaler kan muligvis skyldes, at et tilbud om en seniorsamtale kan opfattes som diskriminerende af den medarbejder, der får den tilbudt, hvis ikke vedkommende selv har efterspurgt den. Dette kan gøre det svært for den enkelte leder at igangsætte samtalen, og det kræver tillid mellem de to samtaleparter, hvis udfaldet af samtalen skal blive relevant og meningsfuldt (Jensen, 2020). Det er derfor nødvendigt, at vi fortsat udvider kendskabet til de processer, der står i vejen for dialogen, så vi forstår, hvordan vi kan optimere mulighederne for en tillidsfuld samtale omkring den sene del af arbejdslivet og overgangen til pensionstilværelsen.

Et begreb, der i den forbindelse endnu mangler at blive belyst i både dansk og international sammenhæng, er begrebet "pensionist" og de stereotyper, der knytter sig til begrebet. Undersøgelser har beskæftiget sig med pensionistbegrebet i forhold til at belyse overgangen fra arbejdsliv til pensionstilværelse og dét identitetsskifte, der ligger heri (Barnes & Parry, 2004). Selve forståelsen af pensionistbegrebet er dog ikke undersøgt i relation til specifikt pensionsbeslutningen. Den kulturelle forestilling om pensionisten påvirker ikke kun pensionistens selv billede, men også seniorerne på arbejdsmarkedet, deres forventninger til pensionisttilværelsen og de mulige fremtider, de ser ind i (Moffatt & Heaven, 2017). Vi mener derfor, at det er relevant at undersøge, hvorvidt også forstå-

elsen af pensionistbegrebet har indflydelse på pensionsbeslutningen og de eventuelle samtaler mellem leder og medarbejder, som går forud for beslutningen, og som i mange tilfælde ikke finder sted på trods af arbejdspladsernes initiativer på området (se ovenfor).

Med udgangspunkt i resultaterne fra et kvalitativt studie undersøger vi i denne artikel derfor følgende forskningsspørgsmål: Hvad er den udbredte forståelse af pensionistbegrebet blandt danske medarbejdere, som er i slutningen af arbejdslivet eller som er gået på pension? Hvilken betydning har denne forståelse for den sidste del af arbejdslivet og beslutningen om at gå på pension (hvis nogen)?

Denne viden vil bidrage til en udvidet forståelse af kompleksiteten i de faktorer, der spiller ind på beslutningen om at gå på pension og stoppe endeligt på arbejdsmarkedet.

Baggrund

Pensionistbegrebet

Ifølge Den Danske Ordbog online er en pensionist en person, der har forladt arbejdsmarkedet. Begrebet pensionist har i de senere år været genstand for offentlig debat, men ingen alternativer til begrebet har for alvor vundet bred opbakning. Pensionen er under forandring (Henkens, 2005; Wang, 2013) og således også pensionistbegrebet. Fra både politisk og videnskabelig side har der siden 1990'erne været et opgør i gang med ideen om pension som en passiv tilstand under paroler som aktiv aldring (Lassen & Moreira, 2014; Walker, 2002), succesfuld aldring (Rowe & Kahn, 1997), sund aldring (Bryant et al., 2001) og produktiv aldring (Morrow-Howell et al., 2003). Mange forbinder dog fortsat pension med stilstand, hvilket stemmer overens med fund fra tidligere forskning (Townsend, 1981).

En af de forandringer pensionen gennemgår i disse år, er et opgør med ideen om pension som et punkt i tiden, hvor man går fra arbejder til pensionist over en weekend (Lassen & Vrangbæk, 2021). I hele den vestlige verden ses en tendens, hvor pensionsovergangen er mere gradvis og går over "bridge employment" – en samlebetegnelse for både en gradvis nedgang i tid hen mod pensionering, en anden jobfunktion på samme arbejdsplads, et nyt arbejde enten inden eller uden for ens branche, hvor man i visse tilfælde bruger helt andre kompetencer end i ens karrierejob, samt opstart af egen virksomhed (Earl & Taylor, 2017) – mens nogle studier peger på en stigende tendens kaldet "unretirement", hvor man går tilbage på arbejdsmarkedet efter en midlertidig pensionering (Maestas, 2010; Platts et al., 2019). Et dansk studie viser desuden, at 36 procent af arbejdsgiverne har eller har haft tidligere pensionerede medarbejdere i genansættelse (Qvist & Larsen, 2023). Mens pensionsovergangene således er mere og mere mangfoldige, kan pensionister heller ikke anses som en samlet gruppe. Studier viser fx en tiltagende større forskellighed med alderen blandt individer (Dannefer, 2003), hvilket blandt andet kan føre til forskellige typer pensionsovergange (Hoven et al., 2018). Derudover kan ens egne ideer om aldring og ældre medarbejdere spille ind på pensionsbeslutningen (Bal et al., 2015; Gaillard & Desmette, 2010; Ng et al., 2016; Rahn et al., 2021; Weber et al., 2019). Dette er dog ikke blevet udfoldet i en dansk kontekst, lige som at der i disse studier mangler et fokus på, hvordan pensionistbegrebet bruges og forstås i praksis.

I de følgende afsnit vil vi udfolde alderismebegrebet, da begrebet kan være med til at belyse, hvordan negative stereotyper om aldring og den ældre del af befolkningen kan have indvirkning på den enkelte medarbejders sene arbejdsliv og pensionsbeslutning.

Alderisme og stereotyper

Som nævnt ovenfor er oplevelsen af aldersdiskrimination hos ældre personer på og uden for arbejdsmarkedet afdækket i flere undersøgelser. Denne aldersdiskrimination kan ses som en del af den alderisme rettet imod ældre mennesker, der i disse år får større og større opmærksomhed. I Verdenssundhedsorganisationens (WHO) rapport om alderisme (WHO, 2021) defineres alderisme ikke blot som aldersdiskrimination, men også som stereotyper og fordomme baseret på alder, og disse underliggende stereotyper og fordomme er afgørende for at forstå, hvorfor aldersdiskriminationen finder sted (Butler, 1969; Iversen et al., 2009).

Alderisme bevæger sig på tre niveauer: det institutionelle, det interpersonelle og det individuelle, selvrettede niveau. Det institutionelle niveau referer til love, regler, sociale normer og politikker, som systematisk begrænser mulighederne for folk baseret på alder. Det interpersonelle niveau handler om alderisme mellem to eller flere individer, og det individuelle, selvrettede niveau beskriver de tilfælde, hvor individet retter alderismen mod sig selv (WHO, 2021). De tre niveauer er sammenhængende og forstærker løbende hinanden. I artiklen her bevæger vi os frem og tilbage mellem de tre niveauer, når vi analyserer data.

Alderisme rettet mod aldring og ældre mennesker er ofte indlejret i kulturen i det enkelte samfund og kan komme til udtryk og observeres som negative stereotyper om ældre personer i forskellige kontekster som i mediebildet (fx uattraktive, demente, inaktive, fattige og udsatte), på sundheds- og socialområdet (fx rigide, irritable, ensomme og skrøbelige) og på arbejdspladser (fx ufleksible, inkompetente, ude af stand til at lære nyt) (Ng, 2021; WHO, 2021).

Tidligere studier peger på, at seniormedarbejders møde med alderisme på arbejdsplad-

sen har negativ indflydelse på blandt andet den enkeltes jobtilfredshed og øger motivationen for pensionering (Weber et al., 2019). Et nyligt publiceret studie peger desuden på, at ældre medarbejders metastereotyper om dem selv (idéerne om hvilke stereotyper andre, i dette tilfælde arbejdspladsen, har om de ældre medarbejdere) er med til at skubbe medarbejderne i retning af en tidligere pensionering i et forsøg på at undgå at blive kollegaen, der er "faldet af på den" (Aabo et al., 2023). Det er derfor vigtigt for forståelsen af den individuelle medarbejders beslutning om pensionering både at have øje for betydningen af stereotyper om ældre medarbejdere på arbejdspladsen samt den alderisme, der retter sig mod én selv. Selvrettet alderisme kan forstås ud fra den såkaldte Stereotype Embodiment Theory (SET) udviklet af den amerikanske psykolog og aldringsforsker, Becca Levy (Levy, 2009). Ifølge SET opstår selvrettet alderisme, når individet internaliserer det kulturelle syn på aldring og de samfundsmæssige stereotyper om ældre mennesker, som ligger implicit i den kultur, individet er en del af. Gennem livet observerer individet disse stereotyper, og via en ubevidst internalisering formes forståelsen af egen aldringsproces, som i sidste ende leder til selvrettet alderisme (når de internaliserede stereotyper overføres til individet selv). Tidligere studier har vist, at selvrettet alderisme har en lang række negative konsekvenser for blandt andet den enkeltes fysiske og mentale helbred (Levy et al., 2002, 2022). I en arbejdspladskontekst kan selvrettet alderisme (udover at have indflydelse på pensionsbeslutningen) blandt andet få betydning for individets tænkning og adfærd. Dette kan fx komme til udtryk i form af tanker om at være blevet "for gammel" til at løse en bestemt opgave eller til at efteruddanne sig (Vickerstaff & van der Horst, 2022).

Empirisk materiale og analytisk tilgang

Data blev indsamlet kvalitativt via interviews med 12 personer henover sommeren 2023 (4 mænd, 8 kvinder), beskrevet i tabel 1. Det specifikke antal af interviewpersoner blev fastlagt undervejs i processen. Interviewpersonerne blev rekrutteret ved et arrangement i et kulturhus på Sjælland i efteråret 2022 og udvalgt ud fra et kriterie om enten at være i slutningen af arbejdslivet (aldersmæssigt tæt på folkepensionsalderen, 67 år) eller allerede

være gået på pension. Gruppen af informanter repræsenterer både mænd og kvinder, deltagere fortsat på arbejdsmarkedet, deltagere på efterløn, deltagere der var gået på pension for nylig (0 – 3 år) og deltagere, der har været på pension længere (3 år+). Alle interviews tog udgangspunkt i en semi-struktureret interviewguide og blev foretaget telefonisk eller via zoom. Interviewene tog ca. en time og blev optaget til brug for den senere analyse.

Med udgangspunkt i den semistrukturerede interviewguide blev alle interviews gennemført åbent og fleksibelt under hen-

Tabel 1. Baggrundsinformation om informanter

Navn	Alder	Profession	Jobstatus
Eva	65	Konsulent	I job
Flemming	65	Rådgivende ingeniør	Efterløn, har fortsat mindre arbejdsopgaver for arbejdspladsen
Mette	66	Leder (bioanalytiker)	Pension
Søren	66	Tjenestemand, Skatteforvaltningen	Pension, har mindre opgaver som chauffør
Anne	71	Specialklasselærer	Pension, tilmeldt vikarbureau, arbejder selvstændigt som massør
Mona	71	Receptionist/sekretær på hospital	Pension/jobsøgende
Solvej	64	Kulturkoordinator	I job
Ole	73	Folkeskolelærer	Pension
Line	65	Psykolog	I job
Lone	66	Pædagog	Efterløn, overvejer at arbejde nogle timer om ugen
Jakob	72	Journalist	Pension, har mindre opgaver for arbejdspladsen
Jens	76	Bedemand (senest)	Pension

syn til informanternes behov for at fortælle om bestemte emner og med mulighed for at undersøge emner, der dukkede op undervejs. Overordnet blev alle informanter dog spurgt om følgende emner: deres kronologiske alder og selvopfattede alder (hvor gamle de følte sig), deres oplevelse af den sidste del af arbejdslivet samt overgang til pensionistliv (hvis pensionerede), opfattelsen af pensionistbegrebet og identificering med begrebet samt pensionisttilværelse. Antallet af interviews blev afgjort ud fra en vurdering af, hvornår nye interviews ikke længere tilførte ny viden, men hvor indhold blev en gentagelse af beskrivelser i tidligere interviews.

Principperne fra Grounded Theory-metoden blev anvendt i både dataindsamling og analyse. Denne metode muliggjorde en åben udforskning af pensionistbegrebet. Dataindsamlingen blev udført som en iterativ proces, hvor data kontinuerligt blev gennemgået. Overordnede kategorier blev identificeret, interviewguiden blev justeret, og beslutninger om eventuelle yderligere interviews blev truffet. Alle interviews blev optaget, transkriberet og derefter kodet i overensstemmelse med Grounded Theory-principperne (Charmaz, 2014; Glaser & Strauss, 2017). I analysefasen blev en række procedurer for Grounded Theory desuden fulgt. De transskriberede interviews blev indledningsvist gennemgået, og overordnede kategorier blev identificeret gennem en åben, induktiv kodningsproces. Disse kategorier blev sammenlignet og krydstjekket med data for at sikre, at alle relevante kategorier var tilstrækkeligt repræsenterede. Herefter blev data gennemgået med fokus på gentagne kategorier på tværs af interviews for at identificere centrale kategorier inden for emnet. Transskriptioner og kategorier blev derefter kodet ved hjælp af en deduktiv tilgang med udgangspunkt i tidligere forskning på området. Denne metode muliggjorde udviklingen af ny viden, der bygger på både tidligere forskning og den aktuelle data.

Analyse

Som det ofte er tilfældet med denne type data, udfolder materialet sig i flere retninger. Dog tegner der sig et overordnet mønster, der indikerer, at opfattelsen af pension og pensionister påvirker pensionsbeslutningen. I det følgende skitserer vi dette mønster gennem de stereotyper om pensionister, der har betydning for beslutningen, den ide om frihed og prioritering af andre ting end arbejde, der også har betydning for beslutningen, samt selve pensionsbeslutningen som noget privat, man ikke skilter utidigt med.

Stereotyper om pensionister

Alle informanter blev, som tidligere nævnt, spurgt til, hvordan de opfattede pensionistbegrebet, hvilket afstedkom beskrivelser af begrebet, der spændte vidt. Et par informanter beskrev begrebet mere eller mindre neutralt, som arbejdslivets modpol. Et eksempel er Jakob, som har været på pension et par år, men fortsat er tilknyttet sin tidligere arbejdsplads med mindre opgaver. Jakob siger således:

"En pensionist er en, der ikke har et lønarbejde. Vil jeg mene. Fordi man kan jo godt have et arbejde. Man kan have arbejde ved at holde hus og have. Og passe børnebørn. Og lave mad og alt muligt. [...] Men en pensionist er en, der ikke har et lønarbejde. Med mødetider og sådan noget."

For de fleste af informanterne gav spørgsmålet omkring, hvad en pensionist er dog anledning til en mere negativt ladet række af stereotype billeder. Beskrivelserne blev som regel fulgt af en undskyldende tone og et afværgende grin, som understregede, at informanterne var klar over, at deres billeder hverken var flatterende eller i overensstemmelse med livet for mange af nutidens pensionister. Billedet af en pensionist som en person, der

står uden for samfundet, er gået i stå både mentalt og fysisk, ikke længere bidrager til samfundet og dermed ikke længere er synlig eller relevant, går igen. Monas beskrivelse herunder er muligvis farvet af, at hun, siden hun blev 67 år, har forsøgt at finde et arbejde med færre timer end fuldtid, men har fået afslag gentagne gange. Ikke desto mindre er hendes beskrivelse meget lig oplevelsen hos mange af de andre informanter. Mona beskriver det således:

"Jeg tror, at når man bliver 67 år, så får man ligesom sådan et skilt på sig selv: Pensionist. [...] Det er ligesom, at du får et nyt image. [...] Du bliver sat sammen med dem, der sidder sammen på bænken og kigger på fuglene og drikker kaffe og spiller kort og spiser småkager og kan ikke ret meget. Og er dum. Man kan ikke finde ud af noget som helst. Fordi man er pensionist. Altså, det er den her forestilling om pensionister. [...] Det er som om, at man får en anden identitet. Når man er på arbejdsmarkedet, så er man noget. Så er man ingeniør, så er man sygeplejerske, så er man pædagog. Og når man går på pension, så er det ligesom om, at det skilt bliver fjernet. Og hvem er du så? Så er du pensionist selvfølgelig. Du er sådan én, der ikke fylder ret meget nogen steder. Sådan en gennemsigtig én, vil jeg sige. Der er ikke nogen, der lægger mærke til pensionisterne."

I beskrivelsen ligger der en vis distance til pensionistbegrebet, men i de opfølgende spørgsmål fra interviewerens bliver det klart, at Mona selv oplever det sådan at være blevet pensionist. For Mona er det en følelse af at være frataget sin tidligere arbejdsidentitet og påtvunget en ny pensionistidentitet, der devaluerer hendes kompetencer og gør hende usynlig. For Mona er det ikke en selvvalgt situation og adspurgt om titlen, svarer Mona, at hun vil kalde sig selv for "*arbejdssøgende pensionist*". Hun har folk i sin omgangskreds,

som er glade og tilfredse med at være pensionister, men Mona selv "*trives ikke med det*".

Ud fra beskrivelserne fra andre informanter ses det, at Monas oplevelse af pensionistidentiteten går igen som en forestilling om, hvad det vil sige at være pensionist også hos de informanter, som fortsat er på arbejdsmarkedet. Solvej, som fortsat arbejder, reflekterer over pensionistbegrebet. Hendes billeder af en pensionist ligner Monas:

"[...] Men jeg føler mig ikke som pensionist i hvert fald, det gør jeg ikke [griner]. Pensionist.. det er sådan...arhhh okay. [...] Så er der jo ikke brug for en mere, kan man sige. Så har man ikke rigtig nogen funktion. Så kan man bare gå og dalre og få tiden til at gå et eller andet sted... Der er ikke noget at stå op til om morgenen, medmindre man selv laver sig nogle projekter. [...] Man er sgu også uden for samfundet, når man er pensionist, det tror jeg... Hvis du bliver liggende i sengen hele dagen, det er der jo ikke nogen, der siger noget til."

I Solvejs beskrivelse dukker forestillingen om en pensionist, som værende uden for samfundet og glemt, op igen. Hun forestiller sig, at der ikke er nogen, der har brug for én som pensionist, fordi der med pensionisttitlen følger, at man ikke længere har en funktion. Gennem interviewet med Solvej mærkes det, at arbejdsidentiteten fylder meget for hende, og at det er vigtigt for hende, at hverdagen har en struktur, og at hun har en rolle at udfylde arbejdsmæssigt. At der er brug for hende. Hun føler ikke selv, at hun er i slutningen af sit arbejdsliv, for hun føler sig hverken træt eller demotiveret for arbejdet, men siger, at "*det er jeg jo*", underforstået, at hun nærmer sig folkepensionsalderen, 67 år. Ligesom for Mona spiller de 67 år altså en rolle i forhold til både forståelsen af én selv i arbejdslivet og andres syn på én.

Uanset arbejdsstatus har de fleste af informanterne svært ved at identificere sig

som pensionist. Flere forsøger at holde fast i en arbejdsidentitet i form af en tidligere arbejdstitel eller ved at være tilknyttet arbejdsmarkedet i mindre omfang. Følelsen af, at hverken deres egne eller samfundets billeder af pensionister stemmer overens med deres fornemmelse af, hvor de selv er i livet lige nu, er udbredt hos informanterne. Mange forsøger at undgå pensionistbetegnelsen, som i Lones beskrivelse:

"Altså jeg kalder ikke mig selv pensionist. Det gør jeg ikke. [...] Nej. Altså jeg tror, at når nogen spørger, så siger jeg, at jeg er på efterløn. Altså sådan... Jeg tror, at ordet pensionist, det er sgu... Altså for mig er det stadigvæk sådan lidt at være gammel [griner]. Jeg ved godt, det er noget pjat. Men jeg tror stadigvæk, at jeg har den der, at når man blev pensionist, så var man sgu gammel. Og det ved jeg godt, at det slet ikke er rigtigt i dag. Vi har venner, som er ældre end os, og er pensionister, og er nogle dejlige og friske mennesker. Så jeg ved godt, det er noget pjat. Men det er stadigvæk noget, der sker inde i min hjerne, at jeg synes, at ordet pensionist... Det er sådan et... Ja... Et lidt kedeligt ord [griner]."

I interviewene ses det, hvordan pensionistbegrebet er tæt forbundet med idéen om at være gammel. Informanterne kigger tilbage på deres forældres eller bedsteforældres måder at være pensionister og konstaterer, at deres egne liv ser anderledes ud. Eva, som stadig arbejder fuldtid, forklarer det således:

"[griner] Det er jo i virkeligheden sådan et tungt billede, ikke? Fordi dels bliver man jo forstyrret af, at en pensionist, det er det, jeg altid i gamle dage har set i familien, pensionister. Det har været nogle gamle mennesker. Jeg er jo ikke gammel."

I tråd med Evas beskrivelse er Oles, som har været pensionist i et par år:

"Jeg føler mig ikke gammel, som min farfar var. Han gjorde sig selv gammel. Han gik jo i mørkt, sort tøj, hvid skjorte og satte sig i sofaen og gjorde sig gammel. Altså, han tog ikke cyklen frem og cyklede en tur ned til Stevn. Han gik ikke i biografen og så en James Bond film. De gjorde sig gamle. [...] Ligesom de gamle i Hobitten. De sætter sig ned og bliver gnavpotter. Og han gjorde det, man forventede af ham. Det sorte søndagstøj på, den hvide skjorte og sorte sko. Og så ellers bare... Lade konen styre det".

Friheden skal nydes, mens man kan

Et andet tema, som dukker op i mange af informanternes beskrivelser, er, at pensionistlivet giver mulighed for at kunne bruge tiden på interesser uden for arbejdslivet. Mange glæder sig over og ser frem til ikke længere at være underlagt arbejdslivets tidsrammer og i stedet at kunne forvalte sin tid ud fra egne ønsker og behov. For Mette, som har været på pension ca. 1 år, har arbejdsidentiteten fyldt meget. Hun har svært ved at identificere sig med pensionistbegrebet, men samtidig er hun meget glad for sit valg om at stoppe på arbejdsmarkedet. Hun nyder at have god tid og at kunne være nærværende og til stede. Mette fortæller:

"Og det synes jeg, er virkelig dejligt, som jeg har det nu. At når jeg er sammen med nogle mennesker, så er jeg meget mere til stede. Fordi jeg ved, jeg kan sagtens nå det, jeg skal bagefter. Jeg kan bare slappe af. Jeg kan bare tænke, ja, det er mandag i morgen, og hvad så? Så kan vi rydde op i morgen, hvis det er det, der er behov for, eller hvad vi vil. Og jeg skal ikke ind og læse en eller anden mail, som man kan ligge og tænke på hele natten, inden jeg skal på arbejde i morgen. Og det er virkelig fantastisk dejligt, kan jeg godt sige dig."

For Line, som fortsat arbejder fuldtid og som endnu ikke har taget en beslutning om, hvornår og hvordan arbejdslivet skal slutte, trækker tanken om det fleksible liv uden arbejde også. Hun er meget glad for sit arbejde og sine kollegaer, men siger:

"Jeg vil se frem til ikke at hænge i den der klokkesnor, det er at gå på arbejde. Selvom jeg er glad for mit arbejde. Fordi det kræver stadigvæk, at man skal op, og man skal afsted, og dagen er fyldt med dét. Og der kan jeg godt mærke nu... Jamen, jeg har da ikke det samme overskud, som jeg havde... Altså energimæssigt... Som da jeg var fyrrer. Der kan man da godt mærke alderen. Og det er bare en konstatering af, at så er der ikke plads til lige så meget, når man kommer hjem fra arbejde, som der var tidligere. [...] Og det er jo så igen en prioritering. At sige hvad vil jeg bruge min energi på."

Selvom Line fortsat er frisk og rask, så mærker hun, at energien er lidt mindre, end da hun var yngre, og at det går ud over de ting, hun også gerne vil ud over arbejdet. Hun peger på vigtigheden af en prioritering af, hvad man gerne vil have tid og overskud til at gøre, hvilket er et tema, der ses i flere af interviewene. At nærme sig den officielle pensionsalder eller at blive pensionist sætter skub i eksistentielle overvejelser om, hvor lang tid man har tilbage at leve i, og hvad man gerne vil nå, mens man er rask nok til det. Som tidligere nævnt har Mona forsøgt at få et arbejde, siden hun gik på pension, og for Mona er dét at blive pensionist ensbetydende med at være i den sidste del af livet. Hun siger:

"Og så går det op for mig, at der er kun en lille del tilbage af livet. Altså, ungdommen er der ikke mere, og mange ting er væk, og man har kun måske de sidste 10, 15, 20 år tilbage, ikke. Så tænker man også anderledes. Og ja,

prøver også at handle anderledes. Det er en mental forandring, der sker. Fordi man har fået titlen pensionist."

For Mona betyder disse tanker om pensionistlivet, at hun meget gerne vil tilbage på arbejdsmarkedet, da hun på den måde kan fjerne sig lidt fra følelsen af at være blevet gammel og mindre værd (jf. de førnævnte stereotyper om pensionister). For andre informanter betyder tankerne om livets længde, at de ikke er interesserede i at arbejde længere end højst nødvendigt. Eva har besluttet at gå på pension, det år hun fylder 67 år. Da hun bliver spurgt, om arbejdspladsen vil kunne gøre noget, der ændrer beslutningen, siger hun:

"Men det er det der med at sige: Nu er det nok. Vi behøver ikke mere. Vi vil gerne hjem, og vi vil også gerne være sammen med vores ægtefælle og have noget tid sammen. Ja, og håbe på at vi kan få en del gode år, hvor der er hygge og inspiration. Så nej, jeg er besluttet på det [at gå på pension], og jeg ved ikke, hvad der skulle til, hvis det var, at jeg skulle fortsætte."

Også for Jens ser tankerne om livets længde ud til at have spillet en rolle i forhold til arbejdslivet. Her fortæller han om perioden, hvor hans mor døde. Jens siger:

"Hun var kun 56 år gammel, så den har jo selvfølgelig givet lidt indtryk af, at man skal jo ligesom være i gang med livet og tænke på, at det er andet end at arbejde. Men det er ikke det, der har påvirket, men det har måske ligget lidt i baghovedet, at lad nu ikke det alt sammen munde ud i arbejde, arbejde og børn, børn, børn."

Flere af informanterne fortæller, hvordan tidligere møder med død eller sygdom er med til at farve deres tanker om livet uden for arbejdslivet, og det kunne tyde på, at disse eksistentielle overvejelser også påvirker

beslutningen om pensionering. For Line, som er glad for sit arbejde og ikke har planlagt pensionering endnu, er dette et vigtigt element i beslutningen. Hun fortæller:

"Altså jeg synes stadigvæk, det er vigtigt at gøre det, man også gerne vil i livet. [...] Jeg kan huske allerede som ung, der mødte jeg nogen, som var tæt på pensionsalderen. Hvor så siger de: 'Når jeg bliver pensionist, så skal jeg rejse til Japan eller Australien eller et eller andet'. Og så ender det med, at personen eller ægtefællen bliver syg. Og så kommer de aldrig afsted og sidder egentlig og er bitre over: 'Ja vi fik aldrig udlevet den her drøm'. Og det synes jeg, er trist. Der har vi i hvert fald, min mand og jeg, snakket meget om, at vi skal nå at gøre det, vi skal gøre. Vi skal ikke udsætte det hele til, vi bliver gamle. [...] Jeg synes, at det er så vigtigt at få noget ud af livet, mens vi er her. Vi er her kun den ene gang, og der er ingen generalprøve, vel. Så vi skal gøre det godt, mens vi er her [griner]."

Pensionsbeslutningen

Fortællinger om ikke at føle sig lyttet til på arbejdspladsen eller at være usikker på, om ens kompetencer stadig er gode nok, eller ens arbejdsindsats er tilstrækkelig, kommer til udtryk i flere af interviewene. Flere af informanterne har på arbejdspladsen oplevet, at der bag om ryggen på ældre kollegaer blev talt om disse kollegaer som gamle og som nogen, der burde være gået på pension tidligere. Disse erfaringer farver informanternes eget syn på dem selv i den sene del af arbejdslivet.

Solvej fortæller, at der har været stor udskiftning på hendes arbejdsplads, og at hun nu er den eneste "gamle" tilbage. Hun har mange yngre kollegaer og siger:

"Så er det jo sådan lidt: 'Åh nu brokker hun sig igen, det gamle fjols'. Sådan kan man godt have på fornemmelsen, at de en gang imel-

lem tænker, ikke. [...] Ja det er jo sådan en fornemmelse, jeg har. Det er det jo, kan man sige.... Men jeg tror ikke, det er nogen forkert fornemmelse. Det tror jeg ikke. Også fordi nu har jeg jo været her i mange år, og jeg ved, hvordan man gjorde før i tiden. Der kan de godt finde på at sige: 'Det var jo før i tiden, nu skal vi gøre noget andet'."

Solvej har et godt forhold til sine yngre kollegaer og har ikke noget problem med at sige sin mening om, hvordan tingene skal være på arbejdspladsen, men er alligevel opmærksom på, hvordan hun fremstår. Hun fortæller:

"Man skal også passe på. Jeg havde også en anden kollega, dengang jeg blev ansat hernede, som alle syntes, var smadderirriterende, fordi han bare var så gammel, ikke... [griner] Man skal virkelig... Det er sådan lidt en balance. Så man ikke bliver sådan én, folk håber, snart går på pension, ikke."

Oplevelserne med enten selv at blive lyttet mindre til i takt med, at man blev ældre eller at have set det ske for tidligere kollegaer, spiller ind på pensionsovergangen. Beslutningen om at gå på pension bliver for flere, noget man holder for sig selv så lang tid som muligt, fordi man ikke vil ses som "den gamle, der snart er på vej på pension". Flere har en fornemmelse af, at det vil have indflydelse på deres muligheder i den sidste del af arbejdslivet, hvis de fortæller lederen eller kollegaerne om deres alder eller pensionsplaner. Line fortæller:

"Og jeg har det sådan... Hvis jeg ville begynde at skære ned nu og sige, at jeg stopper helt sikkert næste år... Jeg har set andre... Lige så snart man begynder at melde det ud, jamen så bliver man skrevet ud på sidelinjen. Og det har jeg ikke lyst til at blive. Altså, jeg vil gerne være et fuldgældigt medlem af teamet, så længe jeg er der. [...] Altså umiddelbart..."

Og det er et gæt... Men så kunne det godt være den der holdning om at sige, at så længe man er ansat, så er vi altså med på beatet. Og lige så snart man begynder at skilte med, at jeg melder mig ud næste år, jamen så kan det godt være, at de muligheder for at komme på kurser eller på temadag eller de spændende arbejdsopgaver, de tilfalder nogle andre. [...] Og det vil jeg være ærgerlig over."

For at undgå at blive behandlet anderledes, når man nærmer sig pensionsalderen, melder flere først beslutningen ud, når man har taget den. Flere af deltagerne ønsker ikke at diskutere beslutningen med arbejdspladsen inden, men opfatter beslutningen som et privat anliggende. Forsøg fra lederens side på at tage en seniorsamtale med medarbejderen inden en evt. beslutning om pension er taget, kan potentielt opfattes som diskriminerende. Solvej fortæller, at hun netop har haft en samtale med sin leder, fordi lederen havde fundet ud af, hvor gammel Solvej er:

"Ja, hun [chefen] syntes, at vi skulle have en seniorsamtale. Og så har jeg det sådan lidt: Okay, skal vi så også have en pubertetssamtale, hvis jeg var 18 eller 19? Skulle vi så også tale om, at nu var jeg den alder, eller hvad? Jeg syntes, det er mærkeligt, at jeg skal til en samtale, fordi hun pludselig har fundet ud af, hvor gammel jeg er, ikke også. Og så siger hun: 'Jamen, det er nærmere en fastholdelsessamtale, så ikke du lige pludselig stopper'. Jaaa okay. [...] Hvis jeg vil [have en seniorordning], skal jeg nok selv bede om det. Jeg tænker ikke, at jeg skal tilbydes den. Det er ligesom, man skal tilbyde noget bestemt bare pga. ens alder. Jeg synes, det er underligt. Jeg synes, det er diskriminerende... Det synes jeg."

At pensionering er et valg, man selv har truffet, frem for fx at være blevet fyret, er vigtigt for flere i forhold til den fortælling, de kan have om deres arbejdsliv efterfølgende. Valget

er tæt forbundet med værdighed og følelsen af at have kontrol over afslutningen af arbejdslivet. Mette har oplevet flere kollegaer og en ven, som havde en meget ukonstruktiv overgang, fordi de blev fyret frem for at gå selv, og for hende er det derfor vigtigt, at hun selv har truffet valget:

"Og jeg vil sige, at beslutningen var en... Jeg meldte den ikke ud til nogen som helst, udover min kæreste, før den dag, jeg sagde det til min arbejdsgiver. Fordi der var ikke nogen andre, der skulle hjælpe mig med det. Det skulle være min beslutning."

Jakob arbejdede på nedsat tid i årene op til afslutningen af arbejdslivet og havde dermed taget imod de tilbud, arbejdspladsen havde. For ham var det dog stadig vigtigt, at han selv tog beslutningen om at gå på pension:

"Og da jeg så bliver 70, så gik jeg og overvejede... Altså... Vi har børnebørn, og min kone var gået på pension. Og så gik jeg og tænkte på at gå på pension. Og så siger min kone, at hvis jeg overvejede det, så skulle jeg gøre det. Fordi hellere selv melde det ud, end at bladet en dag kommer og siger, at nu synes vi simpelthen, at det er noget vrøvl, det du skriver, at du er blevet for gammel, og du må hellere gå på pension. [...] Og så tog jeg den selv [beslutningen om at gå på pension], fordi det synes jeg, var mere værdigt, altså for mig egoistisk set."

Således bliver pensionsbeslutningen i høj grad formet af de forestillinger, seniorerne gør sig om kollegernes syn på dem samt af de måder, arbejdspladsen håndterer seniorarbejdslivet på.

Diskussion

I artiklen har vi beskrevet en kvalitativ undersøgelse af pensionistbegrebet i relation

til forståelsen af begrebet samt den mulige indflydelse, forståelsen har på beslutningen om pensionering. I undersøgelsen fandt vi tre overordnede, tilbagevendende temaer: 1) stereotyper om pensionistbegrebet, 2) at nyde friheden, mens man kan og 3) pensionsbeslutningen. Mens temaerne vedrørende at nyde friheden og pensionsbeslutningen primært har været undersøgt kvantitativt i en dansk kontekst (Jensen, 2020; Larsen & Amilon, 2019), har temaet vedrørende stereotyper og forestillinger om pensionistbegrebet ikke hidtil været belyst i Danmark. Herunder diskuterer vi de tre temaer.

Stereotyper om pensionistbegrebet

I analysen fandt vi både informanternes egne stereotyper om pensionister og stereotyper, som informanterne mente, at samfundet generelt havde om pensionister. Stereotyperne var oftest negative og handlede både om udseende, alder, funktionsniveau og position i samfundet. Fælles for de fleste af informanterne var, at pensionisttitlen var svær at identificere sig med, og at man forsøgte at distancere sig fra stereotyperne om pensionister. Der var en idé om, at når man blev pensionist, var man gammel, og ingen af informanterne følte sig gamle, men følte sig derimod yngre end deres kronologiske alder. Denne tendens til at føle sig yngre end sin kronologiske alder stemmer overens med resultater fra tidligere studier (Pinquart & Wahl, 2021; Rubin & Berntsen, 2006; Wettstein et al., 2023). I denne undersøgelse ser det ud til, at forståelsen af pensionistbegrebet og pensionistlivet blandt andet er påvirket af den enkeltes helbredsmæssige tilstand. Deltagerne i denne undersøgelse er alle fysisk i stand til at leve stort set, som de ønsker sig. Havde vi foretaget en undersøgelse af pensionistbegrebet hos en række deltagere, som havde fysiske udfordringer (eller geografisk var fordelt anderledes), ville forståelsen

af pensionistbegrebet muligvis have været anderledes. Som tidligere nævnt, er stereotyperne om ældre mennesker i blandt andet medier og på arbejdspladsen afdækket i diverse undersøgelser. I nærværende undersøgelse viser stereotyperne om pensionister sig at være i tråd med de ofte negative stereotyper om ældre mennesker generelt (WHO, 2021), og det er derfor rimeligt at antage, at pensionist-stereotyperne kan have nogle af de samme negative konsekvenser for muligheder på arbejdsmarkedet som aldersstereotyperne.

For flere af informanterne havde dét at fylde 67 år en særlig betydning, da de hermed krydsede folkepensionsalderen og dermed kunne kalde sig folkepensionister (hvis de var gået på pension). For mange betød det dog også en ændring i forståelsen af egen identitet, da man nu skulle forholde sig til at være "ægte pensionist". Man kan argumentere for, at fastsættelsen af en bestemt pensionsalder er et udtryk for alderisme på det tidligere nævnte institutionelle niveau, da dette er med til at forme synet på, hvornår man ikke længere "bør" arbejde (WHO, 2021). Diskussionen om, hvorvidt aldersbestemt pension er alderisme, er lang inden for aldringsforskningen. Selvom folkepensionsalderen har alderistiske træk, er det samtidig svært at forestille sig alternative modeller, der er bedre, eller som ikke ville ligge samfundet og individet til last igennem dokumentations- og kontrolsystemer. Det er dog relevant at diskutere den indflydelse, den officielt fastsatte pensionsalder har på både vores egen og arbejdspladsens forståelse af, hvad man kan og ikke kan i den sidste del af arbejdslivet samt på, hvornår arbejdslivet bør stoppe. En nylig undersøgelse har blandt andet vist, at danske arbejdsgivere mener, at deres medarbejdere er for gamle til at arbejde fuldtid, når de er ca. 67 år (Qvist et al., 2023). Når man fra samfundets side har besluttet en bestemt alder for, hvornår man kan gå på efterløn eller på folkepension, så betyder

det muligvis, at de negative stereotyper om pensionistbegrebet smitter af på de medarbejdere, der nærmer sig pensionsalderen. Tidligere forskning peger på, at når en medarbejder begynder at definere sig selv, som "en ældre medarbejder", forstærker det lusten til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (Desmette & Gaillard, 2008). Det er derfor nærliggende at tro, at når vi definerer en medarbejder som en person, der er tæt på pensionsalderen, så er der risiko for, at de negative stereotyper om pensionister automatisk følger med. Identificeringen af disse negative stereotyper om pensionistbegrebet giver os et grundlag at forstå de næste temaer i undersøgelsen ud fra.

At nyde friheden mens man kan

Flere af informanterne gav udtryk for, at de ønskede at træde ud af arbejdslivet, mens de stadig var raske. De ønskede at få mere tid med familie og venner samt at få mulighed for at lade fritidsaktiviteter fylde mere. Fortællingerne var præget af tanken om at skulle nå at gøre disse ting, mens man stadig kunne. At nærme sig pensionistalderen gav altså anledning til eksistentielle overvejelser omkring, hvor lang tid der var tilbage af livet, og hvad det vigtige i livet er. Nogle af informanterne fortæller desuden om en nedsat energi i forhold til tidligere i livet, og at der ikke længere er så meget energi til ting ud over arbejdet. Det lader derfor til, at beslutningen omkring at forlade arbejdsmarkedet i høj grad er præget af forestillingen om, at livet er andet end arbejde, og at det "andet" skal gøres, inden det er for sent. Pensionsbeslutninger baseret på sådanne eksistentielle overvejelser kan ses som en accept af og tilpasning til en ny livsfases behov. Man kan dog også argumentere for, at idéen om hvad man kan, og hvor længe man kan det, i denne undersøgelse ser ud til fortsat at være knyttet op på billeder af tidligere generationers hel-

bredssituation og muligheder. Dette til trods for at flere og flere historier om aktive ældre mennesker, der fortsætter på arbejdsmarkedet ud over den officielle pensionsalder, finder vej til medierne. På trods af at informanterne beskriver sig selv som aktive til forskel fra tidligere generationers pensionister, så kan det fortsat være historierne om pensionister, der blev syge eller døde, inden de nåede at udleve deres pensionistdrømme, der ligger til grund for pensionsbeslutningen. En forklaring på denne forestilling om pensionistlivets muligheder kan hentes i de negative stereotyper om pensionister, som informanterne giver udtryk for. Set i lyset af den selvrettede alderisme og Stereotype Embodiment Theory (Levy, 2009) kan ønsket om at træde ud af arbejdsmarkedet tolkes som en internaliseret forestilling om den svækkede pensionist, og at denne internalisering omsættes til en tanke om, at der kun er kort tid tilbage, inden forfaldet sætter ind. Uanset de bagvedliggende mekanismer, så spiller tanker om omkring, hvor langt livet mon bliver, og om der tilstøder sygdom, ind på beslutningen om pensionering. På trods af at statistikken viser, at mange lever længere end tidligere (European Commission, 2021), så påvirker forståelsen af livets længde idéen om, hvornår man er nødt til at gå på pension, hvis man gerne vil være rask også i pensionistlivet.

I flere af interviewene dukker således fortællinger op, der kunne tyde på, at måden arbejdslivet for mange er organiseret på, leverer for lidt plads til fleksibilitet, overskud og nærvær i andre arenaer af livet end arbejdsarenaen. Dette bliver særligt tydeligt, når pensionslivet nærmer sig med udsigten til en hverdag, hvor man selv kan vælge, hvad man vil bruge dagene på. At tage udgangspunkt i folks forståelse af pensionist- og pensionsbegrebet kan derfor bidrage med perspektiver på arbejdslivets generelle organisering, som højst sandsynligt kan anvendes i andre faser af arbejdslivet end udelukkende den sidste

del. Videre undersøgelser af dette perspektiv vil være relevante og interessante.

Pensionsbeslutningen

Ligesom pensionsbeslutningen kan være påvirket af ønsker for livet udenfor og efter arbejdslivet, så påvirker relationer uden for arbejdslivet ofte pensionsbeslutningen. I denne undersøgelse nævner flere af informanterne, hvordan en partner har været involveret i beslutningen, og på samme måde har man i tidligere undersøgelser set, at en partner kan have afgørende indflydelse på pensionsbeslutningen (Eismann et al., 2019). Pensionsbeslutningen tages således ofte i samråd med ens partner, nærmeste familie eller venner, men anses af flere som et privat anliggende, dvs. som en beslutning der ikke diskuteres på arbejdspladsen. Kulturen på den enkelte arbejdsplads kan derfor blive afgørende for, om en ældre medarbejder føler tillid nok til at dele sine overvejelser om pensionering tidligere i processen, eller først melder beslutningen ud, når den er truffet. Flere af informanterne følte, at beslutningsprocessen omkring, hvornår de ville gå på pension, var en privat sag, som man ikke havde lyst til at dele med arbejdspladsen. Det betød, at beslutningen først blev meldt ud, når den var taget. Grunden til dette var ofte, at informanterne havde oplevet fra andre kollegaer, at deres status blev ændret på arbejdspladsen, når de meddelte, at de gik på pension på et bestemt tidspunkt. De fik ikke længere adgang til efteruddannelse eller de mere udfordrende, spændende opgaver. Dette er i tråd med studier, der peger på, at ældre medarbejdere generelt er i risiko for at blive udelukket fra disse muligheder alene på grund af deres alder (Abrams et al., 2016; Levy & Macdonald, 2016; Posthuma & Campion, 2009).

For nogle blev seniorsamtaler kategoriseret som nedværdigende og diskriminerende,

fordi man ikke ønskede at blive tilbudt hverken samtaler eller særlige ordninger alene på baggrund af alder. Set i dette lys kan man se tilbuddet som et udtryk for en generel alderistisk opfattelse af ældre medarbejdere, som værende en del af en samlet kategori med bestemte behov. Omvendt kan man argumentere for, at når en seniorsamtale ansues som alderistisk, så er det fordi, at alder tilskrives en særlig negativ værdi, da dét at have nået en bestemt kronologisk alder i sig selv burde være en neutral hændelse. Fordele og ulemper ved seniorsamtaler har været diskuteret i de seneste år, og der er divergerende holdninger til, om en organisation bør have disse eller ej. Nye tal for brugen af seniorsamtaler og seniorpolitikker på danske arbejdspladser viser, at færre arbejdspladser har nedskrevne seniorpolitikker, men at flere til gengæld har ikke-nedskrevne politikker på området. Størstedelen af arbejdspladserne tilkendegiver dog, at de, indenfor de sidste to år, aldrig har bedt en ældre medarbejder om at udsætte pensionsbeslutningen (Qvist et al., 2023). Denne undersøgelse er foretaget ud fra et medarbejderperspektiv, men kunne med fordel udvides til også at omfatte lederperspektivet. Det ville være relevant at undersøge, om selve pensionistbegrebet har indflydelse på lederens motivation for at tage samtalen om pension. Det lader til, at pensionsbeslutningen opfattes som en privat sag, og at der derfor muligvis er en vis berøringsangst overfor at "blande" sig i beslutningen. I nærværende undersøgelse ser det ud til, at beslutningen omkring pensionstidspunkt er påvirket af den pågældende kultur og af synet på ældre mennesker på arbejdspladsen. Man kan således indføre både seniorordninger og seniorsamtaler, men hvis oplevelsen af at blive klassificeret som "den gamle medarbejder, der burde være gået på pension" hersker, så tyder det på, at sandsynligheden for, at vi tager imod de mulige tilbud, som kan forlænge arbejdslivet, er mindre, da beslutningen

omkring pensionsdato så ofte først meldes ud, når den ligger fast.

Konklusion

I nærværende artikel har vi undersøgt pensionistbegrebet og fundet, at der i overvejende grad knytter sig negative stereotyper til begrebet. Disse er sammenlignelige med de negative stereotyper om aldring og ældre mennesker, som tidligere studier har fundet, og det kan derfor forventes, at stereotyperne om pensionister kan have nogle af de samme negative konsekvenser for seniormedarbejderens arbejdsliv som aldersstereotyperne. Vi har argumenteret for, at pensionsbeslutningen er influeret af forståelsen af pensionistbegrebet og de negative stereotyper, der følger med.

Vi har samtidig belyst, at forståelsen af hvad man kan på arbejdsmarkedet, og hvor længe man kan det, hænger sammen med, hvordan man forstår det at blive ældre. Selvom både pensionsbegrebet og måden at være pensionist på er under forandring, så ser pensionsbeslutningen i en vis udstrækning ud til stadig at være påvirket af eksistentielle overvejelser og historier om tidligere generationers helbredssituation og muligheder. Vi har argumenteret for, at internaliseringen af negative stereotyper om ældre mennesker og den såkaldte selvrettede alderisme kan være én forklaring på, at pensionsbeslutningen fortsat påvirkes af disse historier om tidligere generationer af pensionister.

Desuden fandt vi, at stereotyperne om pensionister, og de sammenvævede stereotyper om ældre mennesker generelt, hos både medarbejderen og på arbejdspladsen, kan have indflydelse på, hvor åbent man taler om alder og eventuelle pensionsplaner på arbejdspladsen. I denne sammenhæng har vi argumenteret for, at seniorsamtaler og seniorordninger potentielt ikke kommer i spil, inden pensionsbeslutningen er taget,

hvis medarbejderen anser seniorsamtalen for diskriminerende, eller ikke ønsker at involvere arbejdspladsen i overvejelserne af frygt for at blive kategoriseret som "den gamle medarbejder".

REFERENCER

- Aabo, M. G., Mølgaard, K., & Lassen, A. J. (2023). The worn-out syndrome: Uncertainties in late working life triggering retirement decisions. *PLOS ONE*, 18(3), e0282905. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0282905>
- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105–121. <https://doi.org/10.1111/JOSI.12158>
- Andersen, L. L., Jensen, P. H., & Sundstrup, E. (2020). Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health*, 30(2), 241–246. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz146>
- Andersen, L. L., Sørensen, O. H., Meng, A., & Sundstrup, E. (2023). *Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark*. https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Lars-L-Andersen_2023_SAL-rapport_Tidsudvikling-2018-2022.pdf
- Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35–45. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.09.002>
- Barnes, H., & Parry, J. (2004). Renegotiating identity and relationships: Men and women's adjustments to retirement. *Ageing and Society*, 24(2), 213–233. <https://doi.org/10.1017/S0144686X0300148X>
- Bryant, L. L., Corbett, K. K., & Kutner, J. S. (2001). In their own words: A model of healthy aging. *Social Science and Medicine*, 53(7), 927–941. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00392-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00392-0)

- Butler, R. N. (1969). Age-Isms: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243–246. https://academic.oup.com/gerontologist/article/9/4_Part_1/243/569551
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (J. Seamqn, Ed.; 2. edition). SAGE.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6), S327–S337. <https://doi.org/10.1093/GERONB/58.6.S327>
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a “worker” becomes an “older worker”: The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168–185. <https://doi.org/10.1108/13620430810860567>
- Earl, C., & Taylor, P. (2017). Reconceptualising work-retirement transitions: Critiques of the new retirement and bridge employment. *Ageing, Organisations and Management: Constructive Discourses and Critical Perspectives*, 323–344. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58813-1_15
- Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019). Origins and Mechanisms of Social Influences in Couples: The Case of Retirement Decisions. *European Sociological Review*, 35(6), 790–806. <https://doi.org/10.1093/ESR/JCZ037>
- Eurofund. (2016). *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement* | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/extending-working-lives-through-flexible-retirement-schemes-partial-retirement>
- European Commission. (2021). *2021 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I*. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating Stereotypes About Older Workers Influences Their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>, 32(1), 86–98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, 1–271. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Henkens, K. (2005). Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers’ Point of View*. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 24(4), 353–366. <https://doi.org/10.1353/CJA.2006.0011>
- Hoven, H., Dragano, N., Blane, D., & Wahrendorf, M. (2018). Early Adversity and Late Life Employment History—A Sequence Analysis Based on SHARE. *Work, Aging and Retirement*, 4(3), 238–250. <https://doi.org/10.1093/WORKAR/WAX014>
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Jensen, P. H. (2020). *SeniorArbejdsLiv* (P. H. Jensen, Ed.). Frydenlund.
- Larsen, M., & Amilon, A. (n.d.). *Tilbagetraekningsalder og tilbagetraekningsårsager Opgørelser på AElredatabasen*. Retrieved February 3, 2024, from www.vive.dk
- Lassen, A. J., & Moreira, T. (2014). Unmaking old age: political and cognitive formats of active ageing. *Journal of Aging Studies*, 30(1), 33–46. <https://doi.org/10.1016/J.JAGING.2014.03.004>
- Lassen, A. J., & Vrangbæk, K. (2021). Retirement transitions in the 21st century: A scoping review of the changing nature of retirement in europe. *International Journal of Ageing and Later Life*, 15(1), 39–72. <https://doi.org/10.3384/ijal.1652-8670.1501>
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment - A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332–336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Levy, B. R., Chang, E.-S., Lowe, S. R., Provolo, N., & Slade, M. D. (2022). Impact of Media-Based Negative and Positive Age Stereotypes on Older Individuals’ Mental Health. *The Journals of Gerontology: Series B*, 77(4), e70–e75. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab085>
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., & Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 261–270. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.261>

- Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on Understanding Ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5–25. <https://doi.org/10.1111/JOSI.12153>
- Maestas, N. (2010). Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement. *The Journal of Human Resources*, 45(3), 718. <https://doi.org/10.1353/JHR.2010.0011>
- Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2020). Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/IJERPH17093338>
- Moffatt, S., & Heaven, B. (2017). "Planning for uncertainty": narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37, 879–898. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15001476>
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J. & Sherraden, M. (2003). *Productive Aging*. Johns Hopkins University Press. <https://doi.org/10.1353/BOOK.3215>
- Ng, R. (2021). Societal Age Stereotypes in the U.S. and U.K. from a Media Database of 1.1 Billion Words. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 8822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168822>
- Ng, R., Allore, H. G., Monin, J. K., & Levy, B. R. (2016). Retirement as Meaningful: Positive Retirement Stereotypes Associated with Longevity. *Journal of Social Issues*, 72(1), 69–85. <https://doi.org/10.1111/JOSI.12156>
- Phillipson, C. (2019). "Fuller" or "extended" working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing and Society*, 39(3), 629–650. <https://doi.org/doi:10.1017/S0144686X18000016>
- Pinquart, M., & Wahl, H. W. (2021). Subjective age from childhood to advanced old age: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 36(3), 394–406. <https://doi.org/10.1037/PAG0000600>
- Platts, L. G., Corna, L. M., Worts, D., McDonough, P., Price, D., & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: a prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439–464. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000885>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions†. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Qvist, J. Y., & Larsen, C. A. (2023). Labour market discrimination: Relative, additive, and multiplicative effects. *Working Paper/Preprint*. <https://vbn.aau.dk/da/publications/labour-market-discrimination-relative-additive-and-multiplicative>
- Qvist, J. Y., Nielsen, P., & Larsen, C. A. (2023). *Arbejdsgivernes praksisser og holdninger til seniorerne i perioden 2018-2022*. <https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Arbejdsgivernes-praksisser-og-holdninger-til-seniorer-i-perioden-2018-2022.pdf>
- Rahn, G., Martiny, S. E., & Nikitin, J. (2021). Feeling out of Place: Internalized Age Stereotypes Are Associated with Older Employees' Sense of Belonging and Social Motivation. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 61–77. <https://doi.org/10.1093/WORKAR/WAAA005>
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful Aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433–440. <https://doi.org/10.1093/GERONT/37.4.433>
- Rubin, D. C., & Berntsen, D. (2006). people over forty feel 20 % younger than their age. *Psychonomic Bulletin & Review*, 13(5), 776–780. <https://doi.org/https://doi.org/10.3758/BF03193996>
- Townsend, P. (1981). The Structured Dependency of the Elderly: A Creation of Social Policy in the Twentieth Century. *Ageing and Society*, 1(1), 5–28. <https://doi.org/10.1017/S0144686X81000020>
- Vickerstaff, S., & Van der Horst, M. (2021). The Impact of Age Stereotypes and Age Norms on Employees' Retirement Choices: A Neglected Aspect of Research on Extended Working Lives. *Frontiers in Sociology*, 6, 117. <https://doi.org/10.3389/FSOC.2021.686645/BIBTEX>
- Vickerstaff, S., & van der Horst, M. (2022). Embodied ageism: "I don't know if you do get to an age where you're too old to learn." *Journal of Aging Studies*, 62, 101054. <https://doi.org/10.1016/J.JAGING.2022.101054>

- Walker, A. (2002). A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, 55(1), 121–139. <https://doi.org/10.1111/1468-246X.00118>
- Wang, M. (2013). The Oxford Handbook of Retirement. In *The Oxford Handbook of Retirement*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhdb/9780199746521.001.0001>
- Weber, J., Angerer, P., & Müller, A. (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers: A systematic review. In *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* (Vol. 52, pp. 188–205). Dr. Dietrich Steinkopff Verlag GmbH and Co. KG. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01506-6>
- Wettstein, M., Wahl, H. W., Drewelies, J., Wurm, S., Huxhold, O., Ram, N., & Gerstorf, D. (2023). Younger Than Ever? Subjective Age Is Becoming Younger and Remains More Stable in Middle-Age and Older Adults Today. *Psychological Science*. https://doi.org/10.1177/09567976231164553/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_09567976231164553-FIG1.JPEG
- WHO. (2021). Global report on Ageism. In *Global Campaign to Combat Ageism*. http://www.who.int/about/licensing/copyright_form/index.html%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/
- Ældre Sagen. (2023). *Fremtidsstudiet 2021*. https://issuu.com/aldresagen/docs/fremtidsstudiet_2021?fr=sODcyNDQ4ODM1ODY

Anette Tybjerg-Jeppesen, *cand.psych., ph.d.-studerende*,
 Institut for Psykologi og Center for Sund Aldring, Københavns Universitet,
anette.jeppesen@psy.ku.dk

Yun Ladegaard, *ph.d., udviklingsdirektør, Necto, & ekstern lektor*,
 Institut for Psykologi, Københavns Universitet, yun.ladegaard@psy.ku.dk

Aske Juul Lassen, *ph.d., lektor*,
 SAXO-Instituttet, Københavns Universitet, ajl@hum.ku.dk