

Så länge jag är frisk vill jag jobba!

Fyra berättelser om att vara motiverad yrkesverksam aktiv pensionär.

As long as I am healthy, I will work!

Four stories about being a motivated professional active retired.

Sofia Lopes Arespång

Studie- och yrkesvägledarutbildningen

Handledare: Irene Andersson

Datum för seminarium: 2021-05-02

Examinator: Lars Pålsson-Syll

Sammanfattning

Många seniorer väljer att arbeta efter pensioneringen. Denna rapport handlar om fyra berättelser av personer som har fortsatt att arbeta efter att ha passerat pensionsålder. Ur ett karriärutvecklingsperspektiv undersöker jag vilka faktorer i seniorernas berättelser som har lett till att fortsätta att arbeta efter 65, vad som motiverar till att vidareutvecklas och hur tillvaron ser ut runt dessa personer ut ett helhetsperspektiv. Syftet med denna undersökning är att få en skildring om seniorernas upplevelser av att vara yrkesverksamma efter pensioneringen. Dessa berättelser är av intresse för vägledningsprofessionen då det saknas studier och forskning i en svensk kontext om seniorer som arbetar efter 65 år.

Uppsatsen utgår från en kvalitativ narrativ metod. Fyra halvstrukturerade intervjuer genomfördes med fyra yrkesverksamma pensionärer. Med intervjun som underlag, författades fyra berättelser. Empirin analyserades med utvalda begrepp från två teorier: *System Theory Framework (STF)* och *Life-span Life-space*. Resultatet visar att informanterna erbjöds möjlighet att fortsätta att arbeta för de har kompetenser som efterfrågas. Samtliga informanter upplevde att de hade mer att ge, och valde att fortsätta med sina respektive karriärer. Resultatet visar också att dessa personer har levt gynnsamma, aktiva, sociala liv och har utbildning. Informanternas karriärer förstås som summan av olika val som har gjorts över tid. Dessa val gör att de lever de liv de har idag. De vill fortsätta arbeta det så länge de är friska och orkar. Att vidareutvecklas och lära sig nya saker är också en stark motivationsfaktor.

Nyckelord: *Ableism, Life-span Life-space, pensionär, STF och ålderism.*

Förord

Tack!

Jag vill tacka informanterna som har delat sina karriärsberättelser och avsatt tid för att ställa upp på intervjuer. Tack till Irene Andersson för handledning i samband med examensarbetet. Dina synpunkter har utmanat mig, hjälpt mig att föra arbetet framåt och slutföra det.

Det sista arbetet

I skuggan av rådande omständigheter kring covid-pandemin, kommer vi studenter inte ha möjlighet att både tacka och säga adjö till våra lärare. Därför passar jag på att skriva några rader då denna rapport är ett examensarbete och sista uppgiften i utbildningen. Jag vill tacka nyckelpersoner som har stöttat genom dessa tre år. Tack till Maria, Ola och Björn för att ni har varit en trygg triad och vägledare under utbildningen. Tack, Niklas för fina kurser. Tack, SYV2018 för att ni har varit med på denna resa. Tack, Malmö Universitet.

| | |
|---|----|
| 1. Inledning..... | 8 |
| 1.1 Bakgrund | 8 |
| 1.2 Syfte | 8 |
| 1.3 Frågeställning | 9 |
| 1.4 Begreppsdefinition – Pensionär | 9 |
| 2. Tidigare forskning..... | 10 |
| 2.1 Ålderism | 10 |
| 2.2 Motivation att arbeta efter pensionen..... | 11 |
| 2.3 Ålderism och vägledning | 13 |
| 2.4 Sammanfattning tidigare forskning..... | 14 |
| 3. Teoretisk utgångspunkt | 15 |
| 3.1 STF- Systems Theory Framework | 15 |
| 3.1.1 Systemteorin Patton & McMahon 2014..... | 15 |
| 3.1.2 Rekursivitet | 15 |
| 3.2 Life-span..... | 16 |
| 3.2.1 Life-space | 16 |
| 3.2.2 Decision points | 17 |
| 3.3 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter | 17 |
| 4. Metod | 19 |
| 4.1 Metodval och diskussion | 19 |
| 4.2 Urval..... | 20 |
| 4.3 Datainsamling och kontexten | 20 |
| 4.4 Analysmetod..... | 21 |
| 4.5 Etiska ställningstagande | 22 |
| 5. Resultat..... | 23 |
| 5.1 Jons berättelse | 23 |
| 5.1.2 Vad hände när Jon fyllde 65..... | 24 |
| 5.1.3 Hur var det att arbeta efter 65..... | 24 |
| 5.2 Ellarias berättelse | 24 |
| 5.2.2 Vad hände när Ellaria fyllde 65..... | 25 |
| 5.2.3 Hur var det att arbeta efter 65..... | 25 |
| 5.3 Brans berättelse | 25 |

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 5.3.2 | Vad hände när Bran fyllde 65 | 26 |
| 5.3.3 | Hur var det att arbeta efter 65..... | 26 |
| 5.4 | Sams berättelse | 27 |
| 5.4.2 | Vad hände när Sam fyllde 65 | 27 |
| 5.4.3 | Hur var det att arbeta efter 65..... | 27 |
| 6. | Analys..... | 28 |
| 6.1 | Jon, Ellaria, Bran och Sam | 28 |
| 6.2 | Vad hände vid 65..... | 29 |
| 6.3 | Hur var det att arbeta efter 65..... | 31 |
| 6.4 | Sammanfattning av analys | 32 |
| 7. | Diskussion | 33 |
| 7.1 | Svar på frågorna | 33 |
| 7.2 | Resultat och analysdiskussion..... | 34 |
| 7.3 | Äldre och vägledning | 35 |
| 7.4 | Metoddiskussion..... | 35 |
| 7.5 | Förslag på fortsatt forskning | 36 |
| | Referenser..... | 37 |
| | Bilaga 1 | 39 |
| | Intervjuguide | 39 |

1. Inledning

Här presenteras bakgrund, syfte och frågeställning som denna studie handlar om. Begreppet *pensionär* som användes i denna rapport förtydligas.

1.1 Bakgrund

Enligt Ekonomifakta (2021) är drygt 203 000 personer i ålder 65-74 år sysselsatta under 2020 i Sverige. Sysselsättningen bland äldre har stigit med nära 70 procent under de senaste tio åren. Under samma tidsperiod har även sysselsättningsgraden ökat från drygt 13 till nära 19 procent i åldersgruppen. Sverige står, tillsammans med många andra länder, inför en demografisk utmaning med en åldrande befolkning. Det finns en parlamentarisk enighet kring att ett senareläggande av utträdesålder från arbetsmarknaden är en viktig åtgärd för att klara finansieringen av framtidens välfärd. I och med att medellivslängden ökar kommer det att krävas fler arbetade år (AF 2018 i SOU 2020:69). Insatser för att stärka och bevara de äldres kompetens är en viktig del för att möjliggöra en förlängning av yrkeslivet för många. Arbetsmarknaden blir allt mer kunskapsintensiv och kompetensutveckling under hela yrkeslivet kommer att vara en nödvändighet på framtidens arbetsmarknad (SOU 2020:69). Många arbetsgivare har svårt att fylla kompetensgapet som uppstår vid nyrekrytering när medarbetare lämnar för pensionering. Ändå så finns ingen aktiv omställningsprocess eller vägledning för att behålla äldre medarbetare i en organisation. Forskningen visar också att om personer över sextiofem erbjuds möjlighet att aktivt delta i sin egen utveckling inom sina yrken tenderar att stanna kvar i arbetslivet i många år efter passerat pensionsålder (ibid).

Paradoxalt nog finns det lite forskning om karriärvägledning av äldre vuxna (Fullen 2018,104). Denna undersökning handlar om vilka faktorer som gör att personer som har passerat pensionsålder arbetar i syfte att ägna sig åt en vidare karriärutveckling och ett helhetsperspektiv på vad som har lett till ett sådant beslut.

1.2 Syfte

Mot bakgrund av att fler seniorer väljer att arbeta efter att ha passerat pensionsålder är syftet att undersöka fyra personers karriärberättelser och upplevelser av att vara yrkesverksamma seniorer. Undersökningen handlar också om att analysera deras motivation att fortsätta arbeta ur ett helhetsperspektiv, det vill säga samverkan mellan individ, social sfär och samhället.

1.3 Frågeställning

Vilka faktorer i seniorernas berättelser leder till att fortsätta arbeta efter 65?

Vad i deras karriärberättelser motiverar till att vidareutvecklas?

Hur ser tillvaron ut runt dessa personer ur ett helhetsperspektiv enligt deras berättelser?

1.4 Begreppsdefinition – Pensionär

Enlig Pensionsmyndigheten (2021) finns det olika valmöjligheter för när den allmänna pensionen betalas ut, tidigaste vid 61 års ålder. Personer under sextiofem måste visa att de tar ut sin pension med ett pensionsintyg för att berättigas pensionsrabatt. Efter 65 års ålder är man berättigad till pensionärsrabatt utan uppvisat pensionsintyg, utan det räcker att visa legitimation. Avgränsning i denna uppsats är att en *pensionär* är en person som har passerat 65 år kronologisk ålder.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras forskning som är relevant för ämnesområdet och studien. Här presenteras en forskningsöversikt som består av internationella och svenska artiklar för att belysa huvudteman för denna undersökning: yrkesverksamma pensionärer och motivation att fortsätta arbeta ur ett helhetsperspektiv.

2.1 Ålderism

Enligt utredningen (SOU 2020:69) finns det olika sätt att mäta ålder. Det vanligaste är *kronologisk ålder*, det vill säga antal år sedan födseln. Kronologisk ålder säger inte mycket om hur en människa är eller fungerar och det blir en allt sämre indikator på förmåga med stigande ålder. Att tala om kronologisk ålder blir därmed sällan relevant. Inom äldre forskning skiljer man på tre olika ålderstyper: 1) *Biologisk ålder*, avser individens aktuella position i livslinjen. 2) *Psykologisk ålder*, definieras utifrån individens kognitiva förmåga och hur en klarar av förändringar. 3) *Social ålder*, relateras till en sociokulturell kontext i ett samhälle där ålder värderas olika och har betydelse på hur en behandlas. Synen på senior arbetskraft, pensionsålder och könsroller är faktorer som definierar social ålder.

Begreppet *ålderism* (R. Butler 1969 i Jönsson 2021, 6), beskriver fördomar och stereotypa föreställningar om ålder. Ålderism beskriver ett samhällsfenomen som kan ses ur ett normkritiskt perspektiv. Stereotypa föreställningar är i många fall omedvetna automatiska sociala processer. För seniorer används ålder som ett generellt tecken på någons förmåga, skicklighet eller ambitioner (Solem 2020, 585). Enligt WHO är ålder den svåraste diskrimineringsgrunden att motverka. Organisationen har bedrivit en kampanj mot åldersdiskriminering under 2016–2020. Anledningen är att människor som utsätts för ålderism riskerar sämre hälsa och livskvalitet. Ur ett intersektionellt perspektiv är åldrande något som gäller alla människor. Det är en faktor som lever för sig själv och behöver inte vara kopplad till genus eller etnicitet (Fullen 2018, 109). Många gånger kan individen själv förstärka vissa föreställningar och diskriminering genom att bortförklara en del förmågor. Det paradoxala med ålderism är att det är inte enbart omgivningen som diskriminerar utan det finns en cementerad egen särbehandling som missgynnar förmågor som ibland förklaras med ålder och åldrande och det drabbar alla (Solem 2020, 586). Unga människor utsätts också för ålderism när avsaknad av förmågor förklaras med brist på erfarenhet beroende på låg ålder. Kategoriseringar som

baseras på ålder kan i sig ha en normativ kraft och funktion. Det kan kopplas till det som anses vara lämpligt att veta, till exempel en persons ålder. På individnivå kan det användas som såväl en identifikation och som avståndstagande (SOU 2020:69, 172). Åldersgränser används för att fatta beslut i många sammanhang och har blivit självklara delar i samhället (Harnett 2021, 43).

Ålderism i arbetslivet kan leda till att personer lämnar arbetslivet i förtid (SOU 2020:69, 175). Arbetsrätten (LAS: lagen som anställningsskydd 1982:80) skyddar arbetstagaren fram tills individen fyller 68. Efter det kan arbetsgivaren säga upp utan att ange någon typ av skäl. Oavsett arbetsförmåga blir personer över 68 uppsagda. Personer över 68 har väldigt liten förhandlingsposition när det gäller att ställa krav på arbetsgivaren om fortsatt anställning. När en har fyllt 68 finns det ingen möjlighet att strejka (Jönsson. 2021, 13). Rätten till arbetslöshetsersättning upphör att gälla vid 65 år. Då upphör också medlemskap i arbetslöshetskassan. En individ som blir arbetslös vid denna åldersgräns är tvungen att ta ut ålderspension (SOU 2020:69, 191).

Ett annat sätt att förstå ålder är att betrakta den angivna åldern som en *proxy* det vill säga, ett ungefärligt mått. Körkortsålder anses som en proxy för trafikmognad och pensionsålder anses som en proxy för när kroppen inte längre orkar (Harnett 2021, 43). I Sverige regleras pensionen av två åldersgränser, 61 år är lägsta ålder för uttag av allmän pension och 68 den högsta ålder då anställningen är garanterad. Nuvarande åldersgränser har beskyllts för att vara för låga och för höga. Vissa yrkesgrupper med tunga jobb orkar inte arbeta till pensionsålder. Andra grupper orkar arbeta hur länge som helst men har inte jobbgaranti. Utifrån dessa positioner framstår pensionsålder som en proxy på hälsa och ork (Harnett 2021, 47). Åldersgränser som är bestämda av samhället refereras som *institutionaliserad ålderism* (Bytheway 2005 i Harnett 2021, 48-50). Vissa åldersgränser kanske måste accepteras men att sluta arbeta enbart på grund av ålder är ett stigma. Istället borde arbetsförmågan, funktion och duglighet ligga till grund om fortsatt arbete, det vill säga *ableism*. Ableism borde ersätta ageism (*ålderism*) (ibid).

2.2 Motivation att arbeta efter pensionen

SwAge-modellen (sustainable working life in all ages, Nilsson 2020 i Nilsson 2021, 263) Är en teoretisk modell om hållbart arbetsliv i alla åldrar som bland annat visar på hur personer relaterar till ett friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet. Det finns nio bestämningsområden: 1) Hälsa, sjukdom, funktionsvariation; 2) fysisk arbetsmiljö; 3) mental arbetsmiljö; 4) arbetstid, takt och återhämtningstid; 5) privatekonomi; 6) privat social miljö och

balans mellan arbetsliv och privatliv; 7) arbetssocial miljö, ledarskap, socialt stöd och gemenskap; 8) arbetstillfredsställelse, stimulans och motivation i uppgift och aktivitet; 9) Förmåga, kunskap, kompetens och utveckling. Dessa nio olika faktorer som nämns ovan delas i sin tur in i fyra bestämningssfärer: a) arbetsmiljön och arbetseffekter; b) privatekonomi; c) relationer, stöd och gemenskap; d) utförande av uppgifter. Dessa fyra sfärer utvärderas i relation till den biologiska, psykologisk och sociala ålder. Undersökningar har visat att swAge-modellen är ett signifikant verktyg att använda som underlag för en gemensam bild över komplexiteten i arbetslivet och i den kritiska reflektionen och diskussionen om åldrande i arbetslivet. Modellen används vid systematiskt miljöarbete (SAM) på arbetsplatsen vid utvecklings och medarbetarsamtal. Att den kognitiva åldern reflekteras vid kompetensutveckling ger möjlighet och stöd för utförande av uppgift och aktiviteter oavsett ålder kopplat till livsfas (ibid).

I en studie från University of Windsor, Canada 2010 undersöker Armstrong-Stassen vilka push/ pull faktorer som motiverar äldre att inte gå i pension eller återvända till arbetslivet efter en tids pensionering. Med pull-faktorer menas att det är det som är positivt och lockar till en viss riktning och push-faktorer har en avisande effekt. Förklarande samband att lämna arbetslivet vid pensionering var att många upplevde utebliven uppskattning för sin arbetsinsats, begränsad möjlighet till avancemang och enformiga arbetsuppgifter. Tidigare studier har visat att det som motiverar personer som har pensionerats att börja arbeta igen har varit ett sätt att förbättra ekonomin. Armstrong-Stassen upptäcker i sin studie att faktorerna som lockar äldre att bryta sin pension och återgå till arbete är mer komplexa än bara ett sätt att förbättra ekonomin. Många äldre upplevde att pensionslivet var enformigt och bjöd på för lite utveckling. Pull-faktorerna tillbaka till arbetslivet var att många upplevde att de hade mer att lära sig. Möjlighet till egen utveckling, utförande av uppgifter och social gemenskap var det som lockade. Genom att arbeta fanns det möjlighet att hålla sig uppdaterad om ny teknik, få nya utmaningar och lära sig nytt. Det är också ett sätt att hålla sig fysiskt och psykiskt aktiv (ibid).

Armstrong-Stassens studieresultat som genomfördes 2010 visar att Nilsons swAge-modell från 2021 markerar hur upplevelse av ålder och kognitiv förmåga är signifikanta motivationsfaktorer i arbetslivet. SwAge modellen är en metodik för att skatta arbetsklimat under olika faser i yrkeslivet oavsett ålder. Det finns likheter mellan den teoretiska modellen och de pull-faktorerna som lockar pensionerade tillbaka till arbetslivet eller motivation att fortsätta arbeta efter passerad pensionsålder. Dessa faktorer är inte åldersdeterminerade utan visar på helhetsaspekter hos varje individ.

2.3 Ålderism och vägledning

Forskningen visar att äldre i dag har bättre hälsa och förutsättningar att fortsätta arbeta än tidigare generationer (SOU 2020:69, 131). Som nämnt ovan är samhället och arbetsrätten strukturerad på det sättet att seniorer ibland tvingas sluta arbeta och gå i pension trots att det finns kapacitet och vilja att fortsätta jobba.

I en kanadensisk artikel som publicerades i tidskriften *The Professional Counselor* 2018, lyfter Fullen upp problematiken med ålderism inom vägledningsprofession. Vid bemötande av äldre klienter tenderar vägledaren att bekräfta klientens affirmationer kring svårigheten att bli äldre, dess kroppsliga och kognitiva förändringar. Det råder brist på kunskap om att möta den åldrande skaran inom vägledningsprofession. Eftersom den demografiska förändringen visar att populationen lever längre men även att sysselsättningsgraden bland äldre ökar, borde vägledningen anpassa sig och erbjuda vägledning under hela livsspannet. Artikeln lyfter också upp brist på forskning om hur äldre lever och verkar idag i allmänhet men också brist på forskning inom vägledningen i synnerhet. Ålderism inom vägledning borde lyftas upp inom vägledarutbildningen för att bryta upp med rådande normer och också för att utveckla metodik kring hur *ableism* och *psykologisk ålder* kartläggs bland äldre. Geriatrisk forskning lägger fokus på hur äldre vårdas och tas hand om och inte mycket på hur aktivt äldre lever och fortsätter att leva ett friskt och arbetande liv högt upp i åldrarna. Det finns lite forskning på äldres inlärningsförmåga, anpassning och utveckling (ibid).

Pensioneringen refereras till sista karriärsanhalten och det nämns sällan om möjligheten att fortsätta arbeta (Armstrong-Stassen 2010, 5). Det finns antagande om att personer som har arbetat länge på olika sätt befinner sig en avtagande och nedåtgående karriärsbana på väg ut ur arbetslivet (Nilsson. 2021, 255). Sistnämnda studierna, från 2010 och 2021 visar att samma förställningar finns kvar och det har inte hänt något på elva år.

EU-toppmötet i Lissabon år 2000 satte upp målet att Europa 2010 skulle bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska och kunskapsbaserad ekonomi. Ett gemensamt ramverk där tjänster för livslång vägledning skulle ingå i syfte att upprätta gemensamma riktlinjer skulle tas fram. En expertgrupp för livslång vägledning utsågs 2002 för att upprätta gemensamma kvalitetskriterier för vägledningstjänster. *En handbok för beslutsfattare* togs fram 2004 av expertgruppen i OECD. I handboken lyfts att på grund av befolkningens ökande ålder i EU och OECD länderna kommer att kräva en mer flexibel övergång till pensionen. Hittills har beslutsfattarna visat liten vilja att införa karriärvägledningstjänster för att stödja aktivt åldrande

(Skolverket 2007, 37) och handboken som togs fram 2004 används som underlag än idag (Skolverket 2020, 23).

Europeiska nätverket för policyfrågor gällande livslång vägledning (ELGPN), grundades 2007 för att stödja EU:s medlemsländer om arbetet med vägledningsfrågor. ELGPN:s definition på vägledning lyder:

Livslång karriärvägledning innefattar en rad aktiviteter som hjälper människor i alla åldrar och stadier i livet att bli medvetna om sina förmågor, kompetenser och intressen, att göra meningsfulla val knutna till utbildning, arbete och andra situationer där förmågor och kompetenser utvecklas.

Definitionen tar fasta på vägledningens betydelse på att stödja människors förmåga att göra val, det vill säga valkompetens. Men det är också att beakta att vägledningens samhällsekonomiska funktion som ska underlätta arbetskrafts- och kompetensförsörjningen inom olika delar av arbetsmarknad (Skolverket 2020, 25).

2.4 Sammanfattning tidigare forskning

Forskningsöversikten ovan visar på att ålder är en faktor som bör beaktas i ett vägledande perspektiv. Ålderism är ett filter som skapar förutfattade normförväntningar kopplat till åldern. Ableism handlar om att synliggöra kapaciteter hos individen. Ett sätt att kartlägga arbetsförmåga, funktion och duglighet är genom sweAge- modellen. Metoden ger utrymme att utforska kompetenser ur ett helhetsperspektiv. Det finns push- faktorer som leder till att lämna arbetslivet genom att pensioneras. Dessa kopplas till förutsättningarna i arbetsmiljön. De pullfaktorerna som lockar till en återgång till arbete efter pensionering är kopplade till möjlighet till egen utveckling och social gemenskap.

3. Teoretisk utgångspunkt

Två teorier har valts ut för denna studie. Begreppen har valts ut för att förklara studiens syfte och frågeställning. Först presenteras *Systems Theori and Framwork* (STF, Patton & McMahon 2014) för att förklara hur olika system påverkar våra karriärsbeslut kopplat till vår identitet. Med begreppet *rekursivitet* försöker STF förklara hur de olika system påverkar varandra över tid. *Life-span, Life-space theory* (Super 1980) med begreppen *fas*, *roll*, *rollkonflikt* och *decision points (beslutspunkt)* för att beskriva olika skede i livet.

3.1 STF- Systems Theory Framework

Patton och McMahon (2014, 241–253) menar att varje individ lär sig genom sina erfarenheter och dessa lärdomar leder till olika karriärs- och livsbanor. För att skapa förståelse för en persons karriärsutveckling används Patton och McMahons metateori Systems Theori Framework. Vidare kommer teorin benämnas med förkortningen STF. Modellen är ett verktyg för att ge en övergripande bild av de kontextinfluenser som kan påverka karriärs- och identitetsutveckling.

3.1.1 Systemteorin Patton & McMahon 2014

Teorin beskriver tre olika kontextsystem där individen har en central roll. Dessa är 1) individuella, 2) sociala och 3) omvärld (miljö och samhällssystemet). Individuella systemet innefattar influenser av karakteristiska drag som ålder, intressen, värderingar och funktionsbegränsningar. Sociala systemet handlar om de människor som finns runt om individen såsom familj, vänner och kollegor. Omvärldssystemet handlar om exempelvis geografiskt läge, arbetsmarknad, lagar och ordning. Det social- och omvärlds-systemet bildar tillsammans ett kontextsystem där individen ingår och interagerar, vilka kan påverka individens handlingar. Processer och interaktioner mellan systemen i förhållande till individen ligger till grund för individens beslutsfattande, karriärutveckling och förändring över tid. STF kan ge en övergripande bild av samhällets komplexitet och hur olika system influerar varandra och hur det påverkar individen.

3.1.2 Rekursivitet

Rekursivitet används som begrepp för att förklara hur influenserna från de olika kontexterna i STF ständigt interagerar med varandra i flera riktningar, inom och mellan systemen och över tid. Rekursivitet är det pågående förhållandet mellan flera subsystem, exempelvis mellan familj

och arbete, och de förändringar som uppstått över tid som ett resultat av ömsesidig påverkan. Influenserna i STF representerar det komplexa i individens karriärutveckling. Individuella, sociala och omvärld-systemet påverkas av varandra, vilket gör att om det sker en förändring i individsystemet påverkar denna förändring omvärldsystemet (Patton och McMahon 2014, 254). Svårigheten att balansera alla dessa kontextsystem påverkar de övergångar individen gör genom livet. Personer i alla livsfaser behöver därför vägledning för att förses med beslutsfattande verktyg som kan främja deras livslånga lärande över tid (ibid).

3.2 Life-span

1980 formulerade Donald E. Super en karriärutvecklingsteori som försöker förklara att det är sammansättningen av individens olika *faser och roller* i livet som utgör en *karriär*. De faser som individen genomgår i livet är indelade i en kronologisk ordning och speglar specifika förväntningar och uppgifter, *Life-Span*. Livsspännat indelas i fem faser: 1) uppväxt, 2) utforskande, 3) etablering, 4) upprätthållande och 5) avtagande (decline). (Super 1980, 291). Punkterna fem och sex, *upprätthållande- och avtagandefaserna*, är de mest intressanta begreppen i undersökningens sammanhang. Upprätthållandefasen beskriver hur individen vårdar och bevarar sin yrkesroll och position i samhället. Den avtagandefasen innebär att individen förbereder och anpassar sig att dra sig tillbaka från yrkeslivet och position för att pensionera sig.

3.2.1 Life-space

Med benämningen *roll* menar Super (1980, 283) nio roller som följer delvis en viss kronologiskt ordning men kan variera beroende på livets olika faser. 1) barn, 2) student, 3) fritidsmänniska, 4) medborgare, 5) arbetare, 6) partner, 7) hemskapare (homemaker), 8) förälder och 9) pensionär. Dessa roller spelas i livets scen och har tilldelats begreppet *Life-Space*. Super använder nio roller men varje individ kan inneha fler eller mindre roller under sin livstid, till exempel syster, musikanter eller vän. Rollerna som spelas av individen kan varieras och kombineras med olika faser i livet och det utgör en karriär. De roller som individen innehar kan ha olika betydelse under livets gång och det sker i ömsesidig påverkan. Att balansera olika faser i livet och att samtidigt upprätthålla en lika stor rollfördelning kan leda till en *rollkonflikt*. Ett exempel på en rollkonflikt kan vara svårigheten att få ihop livspusslet i samband med fasen etablering och rollerna förälder och arbetare (Super 1980, 287). Begreppet rollkonflikt är

relevant för denna studie. Informanterna har tilldelats rollen som *pensionärer* av samhället men arbetar. Strukturerna i samhället gör att rollen pensionär måste spelas oavsett om individer identifieras med rollkaraktären efter att ha passerat en viss ålder.

Begreppen upprätthållande och avtagande faserna kommer att användas som analysbegrepp för att beskriva de faser som informanterna befinner sig i. Dessa begrepp kommer också att ställas i relation till de roller som kan innebära en rollkonflikt.

3.2.2 Decision points

Karriären formas över tid genom olika livsfaser. Olika roller kan spelas genom livets olika scener. *Decision points* (Super 1980, 291-296) uppstår när individen är på väg att lämna en roll för att övergå till en annan. Ett exempel är att frångå rollen som student till arbetande. I det skedet, övergång från en roll till en annan, uppstår en decision point (beslutspunkt). Som jag redan nämnt kan en person inneha flera olika roller under en period i livet. En del övergångar i livet är knutna till formande av en ny roll och där identifieras beslutspunkten. Exempelvis är beslutet att gifta sig knutet till möjligheten att bilda familj. En del beslutspunkter sammanfaller inom en institutionaliserade skeden. Med det menas de skeden i livet där beslutspunkten finns inbyggd i samhällsstrukturen, till exempel att gå från rollen arbetande till pensionär. Beslutsprocessen på individuell plan är knutna till vilka möjligheter individen har att röra sig mellan olika samhällsinstitutioner som till exempel möjlighet till högre utbildning eller möjlighet att byta jobb (Super 1980, 293). En annan medverkande kraft som leder till en beslutspunkt är individens ålder i livsspannet.

3.3 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

STF ger en övergripande förklaringsmodell över hur individen influeras av systemkontexter och det påverkar identitet och karriärsutveckling. För att förklara hur influenserna interagerar med varandra i flera riktningar mellan olika kontexter över tid används begreppet rekursivitet. STF ger också ett helhetsperspektiv på hur olika faser i livet leder till olika rollerfördelningar över tid. Att tilldelas olika roller genom olika faser i livet är ett sätt att förklara karriärsutveckling. Faserna upprätthållande och avtagande beskriver den senare perioden i livet. En del faser i livet kan det uppstå en *rollkonflikt* där förväntningar av en viss roll inte är i fas med en annan roll som ingår i livets estrad. Livets olika scener tilldelas olika rollbesättningar. När individen lämnar en roll för att övergå till en annan uppstår en beslutspunkt. Att fatta ett beslut influeras av många olika bidragande orsaker. Att växa upp, mogna och åldras är delar av livet

och inget att ta beslut om. Vilka möjligheter som erbjuds över tid lämnar utrymme för individen att forma sin karriär. Besluts punkter, institutionella eller självvalda, i livsfaser följer en kronologisk ålder enligt Super (1980).

4. Metod

Metodval presenteras inledningsvis följt av urval av informanterna. En beskrivning av datainsamlingen och analysmetoden redogörs för. Slutligen presenteras vilka etiska ställningstagande som har tagits hänsyn till i samband med undersökningen.

4.1 Metodval och diskussion

Undersökningen syfte handlar om att få insikt i personers erfarenhet, uppfattningar och känslor därför är en kvalitativ undersökningsmetod lämpligaste metoden (Larsén 2018, 137). I denna rapport ville jag gå ett steg längre och skapa en berättelse, därför valde jag en *kvalitativ narrativ metod*. Vid kvalitativ narrativ metod ligger fokus på att undersöka livsberättelser ur olika perspektiv/ aspekter/ teman. Här sätts människors egna tolkningar av sig själva i centrum (Johansson 2005, 23). En berättelse skiljer sig från andra språkliga former genom att den leder till en vis kronologisk ordning av ett händelseförlopp. Begreppet berättelse består av tre huvudingredienser; 1) handlingen, vad som berättas, 2) diskurs, hur det berättas och 3) målgruppen, vem som berättar för vem (Johansson 2005, 122-131). Innehållet (handlingen) förmedlas genom en text (diskurs) och jag, författaren skrev en berättelse som handlar om informanterna (målgruppen) som i sin tur läste texten som bygger på deras vittnesmål. Jag valde en kvalitativ narrativ metod för att kunna komprimera en livshistoria kopplat till undersökningsfrågan. Jag ville undersöka vilka faktorer som gör att en person motiveras att arbeta efter uppnådd pensionsålder. Genom att undersöka personerna bakgrund och social tillvaro fick jag fram ett helhetsperspektiv runt individerna. Den valda metoden var ändamålsenligt med tanke på frågeställningarna. Berättelserna godkändes av informanterna vilket således betyder att texterna stämmer överens med individernas erfarenhet om sig själva.

En narrativ forskningsdesign kan förkastas och argumenteras emot. Fyra berättelser om personer som har valt att arbeta efter pensionsåldern ger knappast någon ny evidensbaserad kunskap om tendenser om samhället. Om det hade varit evidensbaserad kunskap jag var ute efter, hade jag valt en kvantitativ undersökning (Larsén. 31). I min undersökning var jag ute efter att ta reda den levda erfarenheten i ett sammanhang, om hur dessa seniorer har format sina karriärer under lång tid som har lett till att de har valt att fortsätta arbeta efter 65. För ge dessa karriärsberättelser en rättvis skildring, kändes rimligt att förtäta informanternas historia och att sätta deras val om att arbeta efter 65 i en kontext. Att undersöka levd erfarenhet ligger i linje med forskning inom sociologi och pedagogik och härleds till fenomenologin som uppstod tidigt 1900-tal i Tyskland som en reaktion på den moderna mätbara forskningstradition (Andreasson

och Johansson, 117). Vägledning är ett läroämne inom sociologi, samhälle och pedagogik. Kvalitativ narrativ metod är följaktligen inom undersökningsämnet och motiverat att använda för ändamålet.

4.2 Urval

Urvalet av informanter handlade om att hitta individer som har fortsatt att arbeta efter uppnått pensionsålder. Jag nyttjade mitt kontaktnät för att hitta intervjupersoner. Jag ville ta reda på upplevelse och beskrivning om hur det kommer sig att de har fortsatt att arbeta efter pensionen. När jag ställde frågan bland mina kontakter om att jag ville komma i kontakt med *pensionärer som arbetar*, fick jag inget svar och ingen kände till någon som stämde in på beskrivningen. Men när jag istället formulerade om frågan till: Personer som har *valt att arbeta efter uppnådd pensionsålder*, då kunde mina kontakter identifiera flera personer i sin omgivning och förmedla kontaktuppgifter till individer som kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. Man kan dra slutsatsen att urvalet skedde genom hur jag ställde frågan och det blev ett *urval genom självselektion* (Larsén 2018, 125). Det vill säga, personerna själva fick anmäla sig om de ville vara med och låta sig intervjuas efter att de har fått frågan från vår gemensamma bekant. Eftersom personerna som ville låta sig intervjuas hörde av sig till mig, har jag inte tagit hänsyn till genusaspekten eller utbildningsnivå i urvalet. Fyra intervjuer resulterade i fyra berättelser.

4.3 Datainsamling och kontexten

Empirin samlades in genom att jag genomförde intervjuer med fyra personer som är relevanta för undersökningen. En semistrukturerad intervjuguide (Larsén 2018, 139) togs fram för att underlätta intervjusituationen och informanterna fick frågorna mejlade till sig i förväg enligt önskemål. Jag förklarade att jag skulle frångå intervjuguiden om jag behövde ställa följdfrågor. Det godkändes. Kvale och Brinkmann (2020, 145) tar upp sju stadier i en intervjuundersökning: 1) Tematisering, 2) Planering, 3) Intervju, 4) Utskrift, 5) Analys, 6) Verifiering och 7) Rapportering. Intervjuguiden konstruerades tematiskt med tanke på undersökningens syfte. Avsikten med studien var att undersöka valen som har lett till att de har fortsatt arbeta efter att ha passerat pensionsålder. Förkunskap om ämnet införskaffades i samband med en spontan förintervju med en informant som hörde av sig per telefon. Planeringen av intervjun gjordes med hänsyn till vilken kunskap jag ville uppnå, i vilken kontext intervjuerna skulle äga rum i och de etiska ställningstagande kopplade till situationen. Intervjuerna genomfördes via videoplattform. De tekniska förutsättningarna via videoplattform, underlättade möjligheten att

ställa följdfrågor och be respondenterna att utveckla sina svar. Det fanns dock vissa svårigheter att avläsa andra icke verbala signaler. Intervjuerna transkriberades och bearbetades till skriftspråk. I samband med bearbetningen av intervjuerna kodades materialet utifrån undersökningens syfte och ämne. Den kvalitativa undersökningen bör ha ett överföringsvärde, det vill säga att det är relevant för andra grupper än de undersökningspersonerna som är med, att det håller en hög grad validitet och reliabilitet och att det är förankrad i teorin inom ramen för undersökningsfrågan (Larsén 2018, 124). Intervjun gjordes i syfte för att senare kunna skriva en berättelse som överensstämde med den samlade empirin från informanterna. En *kvalitativ narrativ metodisk* ansats tillämpades. Ordet narrativ beskrivs som berättande med innehåll av en början, mitten och slut. En berättelse skiljer sig från andra språkliga former genom att den leder till en viss kronologisk ordning i händelseförloppet (Johansson 2005, 122-131). *Ett socialkonstruktivistiskt perspektiv*, det vill säga berättelserna beskriver att de är upplevelser av händelserna (Johansson. 2005, 275). En narrativ metod valdes för att skildra informanternas karriärsberättelser. Enligt Mishler (1990 i Kvale, Brinkmann 2020, 303) är narrativ forskning betecknat validering som en social konstruktion av kunskap. För att försäkra mig om att berättelserna som skrevs stämde helt överens med den samlade empirin, bad jag informanterna läsa berättelserna, göra ändringar och senare godkänna redogörelsen. Jag har därmed tagit hänsyn till validitet och reliabilitet. Jag ville undersöka ett fenomen och ett sätt att göra det är genom ett samtal, i detta fall en intervju. Kommunikativ validitet innebär att kunskapsspråken dryftas i ett samtal, tolkas argumenteras och förklaras. Det gör att undersökningen betraktas som tillförlitlig och av värde för andra (Kvale, Brinkmann 2020, 302-304).

4.4 Analysmetod

I samband med bearbetningen av intervjuerna kodades materialet, genom att jag strök under orden som var intressanta utifrån undersökningens syfte och ämne. Då informanterna hade fått frågorna mejlade till sig i förväg innan intervjutillfället, visste de vilka frågor som var aktuella för undersökningen. Deras upplysningar följde delvis intervjuguidens semi-struktur men de lade även stor vikt och fokus på utbildning, yrkesbakgrund och familjeförhållande. Samtliga informanterna berättade mycket om sin karriär fram till pensionen. I intervjuguidens semi-struktur fanns många frågor om vägen till pensionen eller fortsatt arbete. Under bearbetning och transkriberingen av ljudfilerna märkte jag att delar av intervjufrågorna besvarades

godtyckligt och orden som pension, att vara pensionär och pensioneringen undveks. Det skedde en form av kodning på orden som användes men det var tydligt att orden som de undvek att uttala var också av vikt för analysen. Det empiriska materialet banade väg för vilka frågor som var värda att analysera, genom att identifiera mönster och formulera potentiella förklaringar i dessa frågor (Kvale och Brinkman 2020, 239). Jag hittade tidigare forskning som kunde förklara de orden som de undvek att uttala. Analysen av empirin kan förklaras som *abduktivt*, det vill säga problemformuleringen utformades under processens gång. Jag växlade mellan teorin och empirin för att hitta sannolika förklaringar och beskrivningar i undersökningen (Larsén 2018, 30).

Efter bearbetning av materialet skrevs en narrativ berättelse. Narrativ analys lägger fokus på de historier som berättas under intervjun. Analysen kan vara en mer förtätad och sammanhängande historia än det som återges i intervjun (Kvale och Brinkman 2020, 268). Det samlade empiriska materialet blev grunden till kategoriseringen för berättelserna i resultat och även i analys (Kvale och Brinkman 2020, 241).

4.5 Etiska ställningstagande

Hänsyn till forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning har beaktats. *Informationskravet* uppfylldes genom att deltagarna delgavs undersökningens syfte. *Samtyckeskravet* infriades genom att deltagarna medverkade frivilligt och godkände inspelningen av intervjun som genomfördes via videoplattform. Informanterna fick reda på att en ny berättelse skulle skrivas som baserades på den samlade informationen från intervjun. Den nya berättelsen godkändes efter att deltagarna läst och att de stämde överens med den informationen som de delgav under intervjun. Spridningen av berättelsen i samband med examensarbete och publiceringen i DiVA-portalen godtogs. Informanterna heter egentligen något annat och den geografiska anvisningen i berättelserna är ungefärligt. Allt material som samlats in i samband med undersökningen kommer att förstöras efter godkänt arbete. Materialet har inte heller lagrats i någon molntjänst. Alla insamlade uppgifter användes enbart för studiens ändamål och därmed har jag tagit hänsyn till *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* inom forskningsetiska principer (VR 2002, 7-14).

5. Resultat

Resultaten av undersökningen är i form av livsberättelser då jag har tagit en kvalitativ narrativ ansats. Jag väljer att dela upp dessa skildringar med *en kort bakgrund om informanterna, vad hände när informanterna fyllde 65 och hur det var att arbeta efter 65*. Läsaren får ett tydligt flöde och samma struktur följs upp senare i analysdelen.

5.1 Jons berättelse

Jon föddes 1942. Hans mamma var ensamstående. Somrarna tillbringades som sommarbarn i Småland från 1949 och fem år framåt. 1952 gick Jons mamma ur tiden och två år senare fick Jon ett fosterhem hos ett lantbrukarpar i Småland och adopterades 1965. Det fanns ett frikyrkosamfund representerat i byn genom ett missionshus som familjen var en del av. Jon gick sjuårig grundskola plus en tvåårig folkhögskola. Vid femtonårsåldern började Jon tro på Gud och gick en sex veckor kurs i större stad i Småland för att bli evangelist. Efter kursen fick Jon varva mellan att åka till olika församlingsverksamheter och hjälpa till med jordbruket på familjens gård. Värnplikten genomfördes inom flottan och kompletterades med en furirutbildning. Istället för att gå vidare inom flottan valde Jon att börja en treårig pastorsutbildning inom frikyrkan. Utbildningen följdes av en treårig placerad tjänsteplikt som missionens ledning anordnade.

1969 gifte Jon sig med Ygritt och de fick fyra barn mellan åren 1971 och 1979. 1972 kom förfrågan om en anställning som ungdomspastor i en större stad i Småland. Församlingen hade 500 medlemmar och skulle drivas tillsammans med två andra kollegor, en föreståndare och en diakon. Utanför sin tjänst som ungdomspastor turnerade Jon även med sitt band. Efter tre år som ungdomspastor tog Jon över som föreståndare för frikyrkan i en annan större stad i Småland. 1980 flyttade familjen till en annan stad i Småland och Jon tog anställning som pastor i frikyrkan. Turnélivet med sitt band fortsatte och familjen utökades med ett femte barn som kom 1985. Förfrågan om att ta ansvar för ett distrikt kom och Jon sa ja till den nya tjänsten som varade mellan 1989 och år 2000. Efter en omorganisation försvann tjänsten som distriktsföreståndare och Jon sökte då tjänsten som personalkonsulent vilken han fick. Tjänsten innebar resor mellan kyrkor som tillhörde frikyrkan för att möta kollegor vid medarbetarsamtal, hjälpa till med pastorsbyte och installationer. Resorna i tjänsten kombinerades med turnélivet med sitt band men också en del biståndsprojekt som resulterade i resor till Ukraina och många insamlingsuppdrag i Sverige.

5.1.2 Vad hände när Jon fyllde 65

Då Jon hade växt upp på en lantbruksgård hade han lärt sig att livet som pensionär inte innebar att sluta arbeta. Pensionsålder närmade sig och Jon bestämde sig för att fortsätta arbeta fram tills Ygritt skulle gå i pension, vilket skulle ske 2010. Ygritt valde att arbeta som semestervikarie i fyra år till och Jon fortsatte att arbeta fram tills idag.

5.1.3 Hur var det att arbeta efter 65

Bandet fortsätter att turnera. Jon arbetar med diverse uppdrag inom församlingen och är ordförande i en mindre stad i Småland för en pensionärsförening. På grund av pågående pandemin har en del uppdrag fått hanteras på distans. Att samverka och träffa församlingen har fått läggas på is i väntan på vaccin. Jon beskriver sig själv som en drivande person som tycker om att träffa människor. Han tycker dock att familjen har lidit av hans frånvaro genom åren och är tacksam över att Ygritt har tagit stor del av familjeansvaret. Tillsammans med Ygritt lever han ett aktivt liv med engagemang i sina arbeten och familjelivet. Den sociala skaran är stor då paret driver sammankomster inom församlingen och har många goda vänner tillsammans med fem gifta barn och sjutton barnbarn. Jon anser att så länge han får arbeta för sin arbetsgivare så kommer han att fortsätta om han har hälsan i behåll.

5.2 Ellarias berättelse

Ellaria är 78 år och blev änka för ett och ett halvt år sen. Hon gick folkskolan och tog en handelskontorexamen som yrkesutbildning. Efter utbildningen började hon att arbeta på kontor fram till 1968 då hon fick sitt första barn. Några år senare fick paret ett till barn. Ellaria valde att stanna hemma med sina barn istället för att lämna dem till en förskola. Hon var hemmafru i elva år och återgick till att arbeta inom hemkommunen som skoladministratör. Hon arbetade i samma tjänst från 1979 fram tills hon gick i pension, 2008. Pensionen var något som Ellaria längtade till. Hon upplevde att hennes dåvarande arbete var för stressigt, då hon alltid behövde vara först på plats och se till att starta upp dagens verksamhet. Så fort hon kom till arbetet ringde telefonen och dagen startade alltid med att lösa diverse problem med personalfrågor och vikarieanskaffning.

5.2.2 Vad hände när Ellaria fyllde 65

Första halvåret som pensionär var som en skön semester. Efter ett tag började Ellaria känna att hon hade mycket mer att ge och var inte riktigt klar med arbetslivet. Egentligen ville hon bort från den dåvarande tjänsten hon hade innan pensioneringen men hon saknade dock sina kollegor och den sociala kontakten som innebär att komma till ett arbete. Hemkommunen återkom och frågade om hon kunde tänka sig att ta en timanställning som tentavakt och i receptionen på yrkeshögskolan. Ellaria tackade tveklöst ja! Hon kände att frågan var som en skänk från ovan och kom precis rätt i tiden.

5.2.3 Hur var det att arbeta efter 65

Det nya arbetet utvecklades från några enstaka timmar till fler arbetstimmar, mer ansvar, utbildningar och fler arbetsuppgifter. Då Ellaria hade arbetat med flera datasystem i sin tidigare anställning kände hon att hon lätt kunde sätta sig in i olika dataprogram och system i den nya tjänsten. Att bemöta personalen, studenterna och att tillgodose verksamheten med olika behov var något som passade henne. Hon trivdes med sina kollegor och den sociala kontakten i arbetet. Hon hann arbeta på yrkeshögskolan i tolv år innan pandemin kom. Hon blev avställd då arbetsgivaren tog ett generellt beslut om att äldre inte skulle fortsätta arbeta på grund av riskfaktorer med pandemin. Ellaria har levt ett aktivt socialt liv tillsammans med sin familj och vänner. I samband med riskfaktorer som har med pandemin att göra, har hon valt att självisolera sig och all kontakt med omvärlden sker på distans eller utomhus. Hon promenerar i skogen och till havet varje dag för att hålla sig frisk. Hon anser att hennes arbete efter pensioneringen var en lyckoträff. Genom arbetet håller hon sig alert, lär sig nytt och träffar sina kollegor. Hon längtar efter att få vaccinet och erbjudan om att fortsätta arbeta på samma arbetsplats. Ellaria anser att så länge hon får arbeta för sin arbetsgivare så kommer hon att fortsätta om hon har hälsan i behåll.

5.3 Brans berättelse

Bran är uppvuxen på landsbygden i södra Sverige, han är 73 år. Han gick folkskolan, realskolan och gymnasiet. Efter militärtjänsten sökte han en akademisk utbildning i Lund på socialhögskolan med inriktning ekonomi och kom in. Bran har två barn från ett tidigare äktenskap och fick en bonusdotter när han gifte om sig för tio år sen. Under sin studietid

rekryterades han till en lärarassistenttjänst i Lund. Han ville arbeta som ekonom eftersom det var det han utbildade sig till och sökte sig vidare till ett annat jobb inom skolförvaltningen i en liten kommun. Positionen hette då skolkamrer och innebar en del personal- och arbetsledaransvar. Bran trivdes mycket bra med sitt arbete men pendlingen mellan jobbet och hemmet tog för lång tid. På den tiden annonserades arbeten i tidningen och Bran svarade på en jobbannons hos hemkommunen och fick den. Tjänsten som kommunsekreterare var ett chefsjobb i arbetsledande position på ett förmedlingsorgan som hanterade bostadsfrågor. Senare öppnades en möjlighet att söka en tjänst som budgetekonom hos samma arbetsgivare och Bran nappade på den och arbetade i befattningen i trettio år.

5.3.2 Vad hände när Bran fyllde 65

Under sitt yrkesliv har Bran varit fackligt aktiv och en hjälpande hand i olika schismer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Bran anser att hans position som chef har inneburit stort ansvar för att skapa ett trivsamt arbetsklimat för sina medarbetare. När pensionsålder, 65 år, närmade sig valde Bran att arbeta två år till. Efter 67 års ålder erbjöds han en timanställning hos samma arbetsgivare vilket han tackade ja till.

5.3.3 Hur var det att arbeta efter 65

Hans nya roll i organisationen blev en stödjande funktion. Eftersom Bran är rutinerad och känner till alla led och organ hos sin arbetsgivare kan han avlasta olika avdelningar. Hans kompetens är eftertraktad inte bara som ekonom men också som mentor. Han ser ingen prestige att han nu har fått lämna över beslutsfattande till en annan och därmed har en annan position än den han hade tidigare. Hans kompetens är snarare en tillgång som informationsbärare och bollplank till de nya beslutsfattarna. Att ingå i personalklubben för trivselevent och anordna fester har varit ett självklart gebit. Att spela innebandyn tillsammans med kollegor har varit en stadig schemalagd aktivitet som han har ägnat sig åt. Förutom innebandyn spelar han pingis och håller sig allmänt aktiv med att utöva diverse sporter och andra aktiviteter. Det sociala livet är integrerat med arbetslivet. Han umgås med sina kollegor även privat och är känd för att vara en person som ordnar aktiviteter. Han tror att han kommer att bli ihågkommen av sina arbetskamrater som *"trivsel Bran"* snarare än som ekonom. Han har inga planer på att pensionera sig. Så länge han kan bidra kommer han att fortsätta att arbeta. Pandemin har inte påverkat honom särskilt mycket, utan han går till arbetsplatsen ändå eftersom övrig personal arbetar hemma. Han anser att han ägnar sig åt saker som är viktiga för honom och har balans i

livet. Bran anser att så länge han får arbeta för sin arbetsgivare så kommer han att fortsätta om han har hälsan i behåll.

5.4 Sams berättelse

Sam är född 1949 och är 71 år. Han är gift och har två barn. Sam gick folkskolan sedan gymnasiet och efter skoltiden började han arbeta i en radioaffär i en liten ort i södra Sverige. 2005 tog han över verksamheten och drev den som egen företagare. Med intåget av ny teknik och den nya platt-TV var Sam tvungen att lägga om verksamheten och började även arbeta med installation av kameraövervakningar, nätverkslösningar och larmsystem.

5.4.2 Vad hände när Sam fyllde 65

Vid sextiofem års ålder började Sam ta ut sin pension som en skatteteknisk lösning. När Sam började ta ut sin pension genomgick verksamheten en kort resektion på grund av ytterligare intåg av ny teknik. Sam arbetade deltid kort därefter tills verksamheten kom på fötterna igen och han återgick till att arbeta 100%.

5.4.3 Hur var det att arbeta efter 65

Då verksamheten är förlagd på en mindre ort består kunderna av både privatpersoner och andra företag. Det är många hushåll som fortfarande använder egen TV-antenn, därför är Sams kompetens kring radio och TV fortfarande eftertraktad. En del större projekt som innebär att klättra upp på höga höjder eller krympa i trånga utrymme känner Sam att han får tacka nej till. Att hålla sig uppdaterad och lära sig om ny teknik är en självklarhet och en av anledningarna till att lusten att fortsätta arbeta finns kvar. Den sociala kontakten är också en bidragande orsak. Huset familjen bor i har renoveringsbehov. Träningen med hunden och skogsutflykter är andra aktiviteter Sam ägnar sig åt. Pandemin har påverkat företaget och numera bedrivs en del support på distans. Tankarna att lämna över verksamheten till en kollega har börjat växa men det pratas även om att Sam kan vara behjälplig vid behov. Så länge han känner sig pigg och frisk vill han gärna fortsätta att jobba.

6. Analys

I detta kapitel analyseras de fyra berättelserna av personer som har valt att fortsätta arbeta efter sextiofem års ålder. Analysen är indelad i tre övervägande teman: *ett kort bakgrundsperspektiv om personerna som ingår i berättelserna, vad som hände vid sextiofemårsåldern och hur det var att arbeta efter sextiofem.*

Det empiriska materialet har analyserats med utgångspunkt från de teorier som presenterades i kapitel tre. Den ena teoretiska perspektivet utgår ifrån STF (Patton och McMahon 2014). Kopplat till STF kommer begreppet *systemteorin* också användas när jag refererar till ett helhetsperspektiv där alla kontexter över tid ingår. Varje system har en egen kontext. Begreppet *rekursivitet* används för att förklara hur olika system inverkar över tid. Den andra teoribildning utgår ifrån Life-span, Life-space teori (Super 1980) med *fas*, *roll* och *beslutspunkt* som ger en beskrivning om hur karriären formas ur ett kronologiskt perspektiv. Begreppen *de upprätthållande* och *avtagande* faserna används som analysbegrepp för att beskriva de faser som informanterna befinner sig i.

6.1 Jon, Ellaria, Bran och Sam

STF (Patton och McMahon 2014) beskriver tre olika system där individen har en central roll. Dessa är 1) individuella, 2) sociala och 3) omvärld (miljö och samhällssystemet).

Samtliga informanter är födda mellan 1940- och 1950-talet. Efterkrigstiden var en tid då Sverige var på frammarsch och kännetecknas av hög ekonomisk tillväxt, expanderad välfärdsstat, arbetsmarknad och utbildningssystem (Gillberg och Seldén 2017, 405). Omvärldssystemet (Patton och McMahon 2014) handlar om exempelvis geografiskt läge, arbetsmarknad, lagar och ordning. Hur omvärlden såg ut under efterkrigstiden var en period då informanterna hade möjlighet att verka i samhället utifrån dess utmaningar, tillgångar och förväntningar. Jon, Ellaria, Bran och Sam växte upp i ett kontextsystem med god tillgång till utbildning och arbete.

Enligt Super (1980) är det sammansättningen av individens olika faser och roller i livet som utgör en karriär. De faser som individen genomgår i livet är indelade i en kronologisk ordning samt de villkor och utmaningar som är typiska för dessa faser. Ett livslopp består av olika faser och speglar olika roller med specifika förväntningar och beslutsprocesser som kännetecknas som beslutspunkt. Således är min tolkning att villkoren och utmaningarna som informanterna utsattes för var präglade av dåtidens samhällsideal. Att dessa personer hade möjlighet att utbilda sig efter folkskolan var ett individuellt ställningstagande och en beslutspunkt (Super 1980) i

deras karriär. Ur ett systemperspektiv (Patton och McMahon 2014) kan det ses som att samhällsklimatet då möjliggjorde för vidareutbildning. Hur besluten fattades påverkades också av andra kontextsystem. Sociala systemet (Patton och McMahon 2014) handlar om de människor som finns runt om individen såsom familj, vänner och kollegor. Jon blev troende tack vare influenserna från sin fosterfamilj och gemenskapen i församlingen. Det ledde till en lång yrkeskarriär, stor familj och många sociala kontakter. Bran valde bort ett jobb som han trivdes med för att kunna arbeta närmare hemmet och familjen. Här påverkade det sociala systemet Brans beslut. Sam trivdes bra med att vara pappa till två barn och arbeta i en radioaffär i en liten ort i södra Sverige. Sams kontextsystem, det vill säga omvärld och sociala systemet (Patton och McMahon 2014) påverkade hans individuella system över tid. Individuella systemet innefattar influenser av karakteristiska drag som ålder, intressen, värderingar och funktionsbegränsningar. Ellaria valde att stanna hemma och ta hand om sin familj i elva år utifrån vad hon ansåg var en viktig värdering. Detta beslut influerades av dåtidens ideal i omvärldssystemet.

Sammanfattningsvis har Jon, Ellaria, Bran och Sam utbildat sig, skaffat familj och varit yrkesverksamma genom sin respektive livsbana. Det går att tolka som att samhällets förväntningar har påverkat deras individuella beslut över tid. Samtliga har spelat rollerna som unga, föräldrar, hemskaupare (homemaker) och arbetare i livets olika faser.

6.2 Vad hände vid 65

Att bli pensionär innebär inte att sluta arbeta, det hade Jon fått lära sig genom att växa upp på en lantbruksgård. Både Jon och Bran kom överens med sina arbetsgivare om att fortsätta på sina dåvarande arbetsplatser. Jan skulle vänta på att Ygritt, hans yngre fru, skulle gå i pension. Bran fick behålla sin position till 67 årsåldern. Här finns en beslutspunkt (Super 1980) hos informanterna. Jon och Bran övervägde att senarelägga pensions exit och fortsätta att arbeta. De faktorerna som de beskriver i sina berättelser var att de inte var klara med arbetslivet. Att fortsätta utvecklas och den sociala kontakten var motiverande faktorer till fortsatt yrkesliv. I ljuset av STF modellen (Patton och McMahon 2014) finner jag hur omvärld och sociala systemet påverkar hur dessa individer fattade sina beslut att fortsätta sin yrkesbana i några år till. ”Trivsel Bran” ville fortsätta att anordna innebandyturneringar och stor del av hans sociala umgänge fann han genom arbetet. Jan ville fortsätta att spela musik med sitt band och åka på turné. Med hjälp av Life-span teori (Super 1980) förstår jag att Jan och Bran valde att vara kvar

i en upprätthållande fas, det vill säga de vårdade och bevarade sina respektive yrkesroller och positioner i samhället.

Ellaria gick däremot i pension, då hon upplevde att hennes dåvarande arbetsituation var för stressig. Beslutsunkten (Super 1980) för Ellaria var dels ett institutionaliserat beslut att gå i pension, då det är en samhällsnorm att gå i pension vid 65 (PM 2021). Efter ett halvt år in i pensionstillvaron märkte Ellaria att hon hade mer att ge. Att Ellaria beskriver en avgörande faktor att återgå till arbete som ”hade mer att ge” tolkar jag som att det var det som motiverade henne att åter arbeta. Hennes arbetsgivare ville ha henne tillbaka och det beskriver hon som att frågan ”var som en skänk från ovan”. Ellaria fattade inget aktivt beslut om att börja arbeta igen. Med ett aktivt beslut menar jag att arbetet inte ansöktes via sedvanliga kanaler eller genom jobbansökningsprocedur. Ellaria tillfrågades av sin arbetsgivare och erbjöds att börja arbeta igen. Frågan var riktad till henne. Här finns ett ställningstagande, en beslutspunkt (Super 1980) som ledde till att fortsätta arbeta efter sextiofem. Att ha möjlighet att ta en timanställning som tentavakt innebar möjligheten att få träffa kollegor och en social kontakt utanför familjen. När det sker en förändring i individuella systemet påverkar det sociala systemet enligt STF (Patton och McMahon 2014). Enligt Supers Life-span modell (1980) gick Ellaria från en upprätthållande fas till en avtagande fas när hon gick i pension. I rollen som pensionär återfick Ellaria rollen som yrkesverksam, i alla fall under en timanställning. Att ha en timanställning som pensionär kan innebära en rollkonflikt (Super 1980). Ellaria fasades in det nya arbetet successivt och med tiden fann hon balans i att kombinera rollerna som pensionär och yrkesverksam, och det gjorde hon i tolv år.

Sam använde den rådande skattelagstiftningen till sin fördel för att gå i pension. Som egen företagare innebar Sams pensionering en möjlighet att anpassa sig efter verksamhetens omsättning. Som näringsidkare ingår Sam i ett kontextsystem (Patton och McMahon 2014) som innebär att beslut som fattas på en individuell plan måste alltid ligga i fas med omvärldsystemet, det vill säga i detta fall lagar och förordningar för näringsverksamhet men också strukturuomställningar. *Rekursivitet* (Patton och McMahon 2014) används som begrepp för att förklara hur influenserna från de olika kontexterna i STF ständigt interagerar med varandra i flera riktningar, inom och mellan systemen och över tid. Sams berättelse visar på komplexiteten och hur rekursivt hans beslut var att fortsätta arbeta. Han var beroende av att anpassa verksamheten utifrån teknisk utveckling och fysiska funktionsbegränsningar. Han kunde inte längre ta arbete som innebar höga höjder. Viljan att fortsätta arbeta var för hans personliga utvecklings skull. Pensionärsrollen och rollen som egen företagare innebar för Sam ett sätt att bibehålla upprätthållande livsfasen som yrkesverksam (Super 1980). I Sams berättelse finner

jag att faktorerna som ledde till beslutspunkten att fortsätta arbeta efter sextiofem var att han ville fortsätta hålla sig uppdaterad över den tekniska utvecklingen i hans bransch. I hans karriärsberättelse motiveras han av att vidareutveckla sin verksamhet och att möta upp behovet av att tillgodose hans ort med kvalificerade installationer. Tillvaron som pensionär innebar för Sam en ekonomisk lösning i firman och då fann han möjlighet att ägna sin tid åt andra aktiviteter rund familjen utan att oroa sig för löneförsörjning.

För att sammanfatta, tolkar jag att beslutspunkten (Super 1980) att fortsätta arbeta som pensionär skedde runt sextiofemårsåldern för samtliga individer i undersökningen. Jon, väntade på att Ygritt också skulle gå i pension. Bran tog ett aktivt beslut om att arbeta två år till för att sedan övergå till en timanställning. Ellaria gick i pension men erbjöds en tjänst ett halvt år senare. Sam pensionerades men fortsatt att arbeta i den egna firman.

6.3 Hur var det att arbeta efter 65

Jon, Bran, Ellaria och Sam visar att rollen som pensionär och rollen yrkesverksam inte innebär någon rollkonflikt (Super 1980). Dessa fyra berättelser handlar om personer som har haft möjligheten att fortsätta arbeta länge efter sextiofem och det är en del av deras karriärer. Dessa personer fortsätter sina aktiva liv såsom de gjorde innan pensioneringen. Jag drar slutsatsen att de inte har slitit ut sig. Deras respektive karriärer har inte varit så fysiskt krävande och genom annan gynnsam fysisk aktivitet har de kunnat hålla god hälsa och fortsätta arbeta. Det har fortfarande mycket att ge.

Insatserna som dessa personer gör i sina arbeten som seniorer uppskattas av deras respektive arbetsgivare. Dessa personer har kompetenser som är eftertraktade. Sam är sin egen arbetsgivare och hans arbetsinsats uppskattas av kunderna i den mindre orten. Social uppskattning är också en tillfredställelse med att fortsätta arbeta efter sextiofem.

Covid pandemin har satt sina spår i dessa livsberättelser. *Rekursivitet* (Patton och McMahon 2014), hur influenserna från de olika kontexter i STF ständigt interagerar med varandra i flera riktningar, inom och mellan systemen och över tid, sätter ljus på hur pandemin har påverkat karaktärerna. För att sammanfatta så slutar kanske karriärberättelsen om att arbeta efter att ha passerat pensionsåldern för Ellaria. Omvärldsystemet (Patton och McMahon 2014) har haft stor inverkan på hennes vidare karriär då hon blev friställd på grund av pandemin. Hon fick tolv goda arbetande år efter pensioneringen men längtar efter flera år till. Jon har arbetat i fjorton år efter pensionsålder. Bran har arbetat i åtta år. Sam i sex år.

6.4 Sammanfattning av analys

Jon, Bran, Ellaria och Sam har haft fullgoda liv. Samhället de växt upp i formade deras karriärer. Jag tolkar med hjälp av systemteorin att tidsperioden under deras unga år erbjöd möjligheter till utbildning och introduktion till arbete. Det individuella-, sociala- och omvärldsystemen visar på hur dessa har influerat varandra. Ur ett helhetsperspektiv handlar det om hur de olika kontextsystemen har verkat över tid och har lett till det liv de lever idag. Alla lever aktiva sociala liv med familj, vänner och arbete de trivs med. De kompetenser som de har, gör att de är eftertraktade personer på sina arbetsplatser och gör att de kan arbeta vidare. Alla känner att de har mycket kvar att ge.

Dessa personer har spelat många roller genom olika faser i livet. I denna undersökning är beslutspunkten som skedde runt 65 års åldern mest intressant. Då det fattade det ett beslut om att fortsätta arbeta efter 65 år. Det visade sig att rollerna pensionär och yrkesverksam kunde spelas under samma fas och det innebar ingen rollkonflikt. Upprätthållandefasen ligger i linje med att kombinera rollerna arbetande pensionär. Den avtagandefasen däremot stämmer inte med den kronologiska indelningen som Super (1980) placerar äldre individer i. Dessa personer lever aktiva liv och har inga planer på att sluta arbeta. Så länge de orkar, vill de jobba!

7. Diskussion

I detta kapitel försöker jag besvara undersökningens frågeställning men också att sätta det i ett strukturellt samhällssammanhang. Diskussionen knyter an till tidigare forskning.

7.1 Svar på frågorna

Fråga ett i denna uppsats lyder: Vilka faktorer i seniorernas berättelser leder till att fortsätta arbeta efter 65? Det besvaras med att så länge individerna har haft möjlighet att arbeta så har de valt att göra det. Så som omvärldssystemet (Patton och McMahon 2014) är uppbyggt idag, det vill säga vilka lagar som råder, har individer över 68 år inte rätt till arbete enligt LAS (lagen om anställningsskydd 1982:80). Den enda personen i undersökningen som har kunnat påverka och fatta ett individuellt beslut om att fortsätta arbeta eller inte, är Sam, eftersom han är sin egen arbetsgivare. De andra har kunnat arbeta så länge det har funnits behov hos respektive arbetsgivare och i överenskommelse om anställningsgrad. Dessa personer har eftertraktade kompetenser för arbetsgivaren därför får de fortsätta arbeta. Att spela rollen som pensionär (Super 1980) innebär i ljuset av hur Life-span teorin den senare delen i livet, beskrivs som en avtagande fas som följer en kronologisk ordning. I den avtagande fasen tilldelas individer den sista rollen: pensionär. Så som informanterna i denna studie lever ut sina roller som pensionärer i livsfasen står i raka motsatsen till ett avtagande beteende. Att ägna sig åt saker som är viktiga så länge det är möjligt och hälsan tillåter, tolkar jag som att det är ett sätt att vara mitt i livet. Att vara yrkesverksam och pensionär innebär ingen rollkonflikt (Super 1980). Ingen planerar att sluta arbeta. Så länge de är friska vill de jobba

Frågan två i denna undersökning är: Vad i deras karriärsberättelser motiverar till vidareutvecklas? I samtligas karriärberättelser visas att det som motiverar karaktärerna att vidareutvecklas är att via arbetet går det att hålla sig uppdaterad om branschnyheter och nya tekniska lösningar. Att fortsätta att lära sig nya saker är en stark motivationsaspekt. I alla berättelser finner jag att dessa personer har haft aktiva fritidsaktiviteter under hela sina respektive karriärer. Fritidsaktiviteterna var de samma även efter pensioneringen. De är lika aktiva idag och motiveras att fortsätta vara aktiva.

Frågan tre i denna undersökning är: Hur ser tillvaron ut runt dessa personer ur ett helhetsperspektiv enligt deras berättelser? Tillvaron runt dessa människor ur ett helhetsperspektiv enligt deras berättelser tolkar jag som att de har kunnat hitta balans i livet. Det sociala systemet enligt STF, handlar om de människor som finns runt om individen såsom familj, vänner och kollegor (Patton och McMahon 2014). Således tolkar jag att dessa individer

har velat fortsätta sina liv som pensionärer lite som perioden strax innan pensionen med rutiner, aktiviteter och interaktion med kollegor, vänner och familj.

7.2 Resultat och analysdiskussion

I detta kapitel diskuteras de fyra berättelserna av personer som har valt att fortsätta arbeta efter sextiofem års ålder. En reflektion jag gör är också att det faktorer som leder till att fortsätta att arbeta efter sextiofem är att dessa seniorer har tillåtits av sina arbetsgivare. Denna studie visar att det finns en komplexitet i att få arbeta efter sextiofem men också att det inte handlar om ett *val* en gör, utan det handlar om att en *får* arbeta. Alltså personer som är äldre än sextioåtta får arbeta i överenskommelse med arbetsgivaren och får fortsätta arbeta så länge arbetsgivaren anser att det är lämpligt. Lagen som anställningsskydd (1982:80) gäller inte längre för personer över sextioåtta. Samhället är strukturerat med en inbyggd åldersbestämmelse. Dessa bestämmelser styr äldre som orkar arbeta längre ut ur arbetsmarknaden i förtid (SOU:69 2020, 175). Det finns en institutionaliserad ålderism inbyggd i samhället. Jon, Bran, Ellaria och Sam upplevde att de hade mycket kvar att ge och mycket att lära. Jon, Bran och Ellaria erbjöds möjlighet att arbeta kvar tack vare sina kompetenser. De får arbeta vidare så länge de behövs, inte så länge de vill.

Ålderism är ett begrepp som anspelar på vilka normativa föreställningar som finns om ålder. Super Life-span och Lifespace teorin (1980) är med och utvidgar de redan cementerade uppfattningar i vägledningssammanhang. Den avtagande fasen är kopplad till kronologisk ålder och sista anhalten i karriären pensionärsrollen. Rollen att vara pensionär är i teorins sammanhang en passiv tillvaron. Personerna i denna studie visar istället på ett aktivt och vitalt liv. Ett helhetsperspektiv på hur dessa människor lever idag bör iakttas. I ljuset av STF förstår jag dessa personers karriärer som summan av olika val som har gjorts över tid och påverkats i många kontexter: individuell-, social- och omvärldsystem (Patton och McMahon 2014). Att Jon, Bran, Ellaria och Sam fortsätter att leva ett aktivt liv är ingen slump. Alla har levt i gynnsamma förhållande, har utbildning, många sociala kontakter och hälsan i behåll.

SwAge-modellen (sustainable working life in all ages, Nilsson 2021) Är en teoretisk modell om hållbart arbetsliv i alla åldrar som bland annat visar på hur personer relaterar till ett friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet. SwAge-modellen kan också ställas i relation till STF (Patton och McMahon 2014). Dessa två modeller lyfter ett helhetsperspektiv kring individen. Skattning av egen förmåga påverkas av vilka omständigheter en verkar i. SwAge-modellen används vid systematiskt miljöarbete på arbetsplatsen. Den kognitiva åldern

reflekteras vid kompetensutveckling ger möjlighet och stöd för utförande av uppgifter och aktiviteter oavsett ålder kopplat till livsfas (Nilsson 2021, 263). STF ger en uppfattning om hur olika kontextsystem påverkar individens karriärutveckling över tid. Individen är alltid en del av ett större sammanhang.

7.3 Metoddiskussion

Att skriva en berättelse med intervjuerna som underlag är ett sätt att förtäta en historia och göra den mer sammanhängande (Kvale och Brinkman 2020, 268). Kvalitativ narrativ metod ligger fokus på att undersöka livsberättelser ur olika perspektiv/ aspekter/ teman. Här sätts människors egna tolkningar av sig själva i centrum (Johansson 2005, 23). Att presentera resultatet på undersökningen med frågor och svar kändes lite hackigt, därför valde jag en berättelseform.

Det är värt att nämna igen att denna undersökning bygger på berättelser om personerna som har låtit sig intervjuas. Urvalet skedde via självselektion (Larsén 2018, 125). Det finns många likheter i de olika berättelserna om dessa personer i undersökningen. Det fanns inte mer tid för att hitta fler informanter som kunde återge fler nyanser om att arbeta efter pensionen och andra berättelser till rapporten.

Att anta en kvalitativ narrativ ansats är förenligt med karriärvägledningssyftet, anser jag. Många av villkoren för vägledning är att ge individuellt anpassat stöd. Genom samtal med individer, pedagogiska och kommunikativa verktyg får vi ett större förståelse om vilka förutsättningar individer har för att verka, leva och utvecklas. Vägledningens betydelse handlar om att stödja människors förmåga att göra val, det vill säga valkompetens. Men det är också att beakta att vägledningens samhällsekonomiska funktion som ska underlätta arbetskrafts- och kompetensförsörjningen inom olika delar av arbetsmarknad. En karriär utgörs genom olika val och kunskaper som samlas genom livet. Denna undersökning handlar om hur seniorer har format sina karriärer under lång tid som har lett till att de har valt att fortsätta arbeta efter 65. För ge dessa karriärsberättelser en rättvis skildring, kändes rimligt att förtäta informanternas historia och att sätta deras val om att arbeta efter 65 i ett sammanhang, som resulterade i fyra berättelser.

7.4 Äldre och vägledning

ELGPN:s definition på vägledning antyder att livslång karriärvägledning skulle vara bra för människor i alla åldrar (Skolverket 2020, 25). Fullen 2018 tar upp brist på geriatrisk undervisning i vägledningsutbildning där begreppet ableism borde lyftas upp kopplat till

kognitiva förmågor. Att hålla sig uppdaterad på ny teknik, lära sig nya saker och finnas i ett socialt sammanhang är de motiverande faktorerna som gjorde att informanterna i min studie ville fortsätta arbeta efter uppnådd pensionsåldern. Samhället förändras och Sverige tillsammans med många länder står inför en stor demografisk utmaning med åldrande befolkning. Fler äldre behöver fortsätta att arbeta. Det finns en politisk vilja att höja pensionsåldern. Olika yrkesgrupper har skilda förutsättningar att arbeta. Personer i yrken där det krävs stora fysiska insatser har svårt att hålla ut fram till pensionsåldern. En del måste arbeta för att säkerställa en skälig levnadsstandard. Andra yrkesgrupper har mycket kvar att ge vid sextiofem (AF 2018 i SOU 2020:69). Frågan om att vägleda personer som kanske riskerar att lämna yrkeslivet i förtid på grund av ansträngande arbetsförhållande bör lyftas upp. Att höja pensionsåldern som ett sätt att finansiera framtidens välfärd räcker inte, anser jag. Hittills har beslutsfattarna visat liten vilja att införa karriärvägledningstjänster för att stödja aktivt åldrande (Skolverket 2007, 37). Många arbetsgivare har svårt att fylla kompetensgapet som uppstår vid nyrekrytering när medarbetare lämnar för pensionering (SOU 2020:69). Kan mentorskap mellan äldre och yngre arbetstagare vara ett sätt att lösa kompetensgapet? Ur ett vägledande förhållningssätt bör metoder för mentorskap utformas.

7.5 Förslag på fortsatt forskning

Pensionsåldern är för många yrkesutövare en ouppnåelig ålder. Det finns villkor och utmaningar i särskilda yrken där åldern tar ut sin rätt. Personer som hamnar utanför arbetsmarknaden runt femtioårs ålder har svårt att komma tillbaka till arbetslivet. Det finns en inbyggd åldersdiskriminering när det ska nyanställas personer över femtio år (SOU 2020:69). Ålderism på arbetsplatsen uppstår redan runt 40 års åldern (Krekula 2021, 67). Ett sätt att öka anställningsbarhet är att omskola sig och växla karriär. Det hade varit intressant att undersöka vilka faktorer som leder till en frivillig karriärsväxling ur ett hållbarhetsperspektiv, det vill säga med sikte om att arbeta längre än strukturell pensionsålder. Informanter till en sådan studie skulle kunna vara personer som har fysiskt ansträngande arbete idag som till exempel vårdbiträde och vill omskola sig för att kunna arbeta längre än 65 år. Att höja pensionsåldern som ett sätt att finansiera framtidens välfärd räcker inte. Inom vägledning behövs forskning som visar på individers beslutsprocesser när de vill arbeta längre än pensionsålder.

Referenser

Andreasson, Jesper & Johansson, Thomas. 2020. *Vetenskapsteori: Grunder och tillämpning*. Lund: Studentlitteratur.

Armstrong-Stassen, Marjorie, Schlosser, Francine. 2010. Intention to Unretire: Is it only for the Money? *Academy of Management*. Montreal: Canada.

https://www.researchgate.net/publication/270801533_Intention_to_unretire
(1-03-2021)

Ekonomifakta 2021. *Sysselsättning bland äldre*.

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Sysselsattning-bland-aldre/>
(18-05-2021)

Fullen, C. Matthew 2018. Ageism and the Counseling Profession: Causes, Consequences, and Methods for Counteraction. *The Professional Counselor: Volume 8, issue 2, (104-114) NC: USA*

<https://tpcjournal.nbcc.org/category/volumes/volume-8/volume-8-issue-2/>
(1-03-2021)

Gillberg, Gunnar och Seldén, Daniel. 2017. Ålder och arbete. I Bengtsson, Mattias och Berglund, Tomas. (red) 2017. *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur (400-421)

Harnett, Tove. 2021. Åldersgränser. I Jönsson, Håkan (red.). 2021. *Perspektiv på ålderism*. Social Work Press: Lund (43-58)

Jönsson, Håkan. 2021. Introduktion till antologin. I Jönsson, Håkan (red.). 2021. *Perspektiv på ålderism*. Social Work Press: Lund (5-25)

Jönsson, Håkan (red.). 2021. *Perspektiv på ålderism*. Social Work Press: Lund

[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/perspektiv-paa-aalderism\(638e0b58-dd3c-4076-8bdc-3f7aebb45e05\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/perspektiv-paa-aalderism(638e0b58-dd3c-4076-8bdc-3f7aebb45e05).html)

(1-03-2021)

Johansson, Anna. 2005. *Narrativ teori och metod*. Lund: Studentlitteratur

Krekula, Clary. 2021. Ålder och ålderism: Om görandet av privilegierelationer baserade på ålder. I H. Jönson (Red.), *Perspektiv på ålderism* Social Work Press. Lund (59-79).

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Larsen, Ann Kristin. 2018. *Metod helt enkelt: En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. 2 [rev.] uppl. Malmö: Gleerups.

Nilsson, Kerstin. 2021. Är arbetslivet ålderistiskt? Reflektioner om hur arbetslivet för den åldrande arbetskraften är och kan göras mer hållbart. I Jönsson, Håkan (red.). 2021.

Perspektiv på ålderism. Social Work Press: Lund (249-269)

Pensionsmyndigheten.se 2021
<https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/nar-far-jag-mina-utbetalningar/bestall-pensionarsintyg>
(18-05-2021)

Patton, Wendy and McMahon, Mary 2014. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3th Edition. Sense Publishers: The Netherlands

SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd (LAS)

Skolverket 2020 *Att välja för framtiden, skolans stöd genom vägledning och lärande*.
Forskning för skolan: <https://www.skolverket.se/publikationer?id=6839>
(12-04-2021)

Skolverket Dnr 2007:796 *Karriärvägledning- En handbok för beslutsfattare* OECD:
<https://www.skolverket.se/publikationer?id=1710>
(12-04-2021)

Solem, Per Erik. 2020. The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, Volume 41 No5, 2020, Emerald Publishing Limited
<https://ideas.repec.org/a/eme/ijmpps/ijm-11-2018-0380.html>
(01-03-2021)

Super, E. Donald. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. Issue 16 (282-298) Academic Press

SOU 2020:69. *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre*. Betänkande av Delegationen för senior arbetskraft Stockholm 2020
https://www.regeringen.se/4ae3cb/contentassets/af64d1f3bc7e4e90ba41667e392d0d6f/sou-2020_69.pdf
(09-03-2021)

SOU 2019:4 Framtidsval - karriärvägledning för individ och samhälle. Betänkande av utredning om en utvecklad studie - och yrkesvägledning. Stockholm
<https://www.regeringen.se/4904e9/contentassets/b372b5f5b7f54ff79be1d3bec1bd9dcf/framtidsval--karriarvagledning-for-individ-och-samhalle-sou-20194>
(09-03-2021)

Vetenskapsrådet. 2002. Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Stockholm: HSFR, Vetenskapsrådet.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf
(09-03-2021)

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund och inledande frågor

1. Berätta lite om dig och hur gammal du är.
2. Berätta om din yrkesbakgrund.
3. Hur ser familjelivet och sociala livet ut.

Vägen till pensionen och återgå till arbete eller fortsätta arbeta

1. Vad hade du för bild av livet som pensionär?
2. Vad hade du för förväntningar på pensionärlivet?
3. När började du tänka på att gå i pension eller inte gå i pension?
4. Hur upplever du omgivningens bild av dig i pensionsålder?
5. Hur har du bemötts som senior?
6. Hur var övergången till pensionen och återgå till arbete/fortsätta arbeta trots uppnådd pensionsålder?
7. Varför valde du att fortsätta arbeta?
8. Vad hade du för önskemål om fortsatt yrkesliv?
9. Hur kom du i kontakt med din nuvarande arbetsgivare eller har du samma arbetsgivare idag?
10. Hur har du utvecklats som person i din nuvarande situation?
11. Vad erbjuder du för kompetenser som yrkesverksam pensionär?
12. Vad har du för utmaningar framför dig som äldre i yrkeslivet?
13. Hur ser du på din fortsatta lärande?

Avslutning och sammanfattning

1. Hur har din situation förändrats socialt sedan du tog beslutet att återgå till arbete?
2. Hur ser du på din fritid idag sedan du började arbeta igen?