

Att modellera karriären

En idealisk arbetssituation i åldern 69-75 år

Kerstin Wentz, fil.dr., leg-psykolog

Kristina Gyllensten, psy.dr., leg. Psykolog, psykoterapeut

**Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset,
Göteborgs Universitet**

Göteborg, februari 2016

ISBN 978-91-7876-153-1

Arbets- och Miljömedicin (AMM), Sahlgrenska universitetssjukhuset och Göteborgs universitet

AMM är ett arbets- och miljömedicinskt kompetenscentrum. Vår vision är en hälsofrämjande arbets- och omgivningsmiljö. Vi arbetar med kartläggning av arbets- och miljörelaterade hälsorisker samt utreder, rapporterar och förebygger ohälsa förorsakad av faktorer i arbets- och omgivningsmiljön. Vi forskar om effekterna av exponering för kemiska ämnen, biologiska faktorer, fysikaliska faktorer, psykiska faktorer, ergonomi, vibrationer och stress i arbets- och omgivningsmiljön.

Förord

I denna rapport redovisas resultatet från en studie som undersökt förhållanden som omger ett förlängt deltagande i arbetslivet. Rapporten är en delrapport i det forskningsarbete som pågår rörande ett förlängt deltagande i arbetslivet. Ekonomiskt stöd har erhållits från FORTE (Forskningsrådet för hälsa arbetsliv och välfärd).

Göteborg februari 2016

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
Hälsa.....	1
Drivkrafter.....	1
Pensionering i vår tid	2
Framgångsrikt deltagande i arbetslivet efter pensionsåldern?	2
Syfte	2
Etisk kommitté	2
2. Metod	3
Deltagare	3
Procedur	3
Dataanalys	3
3. Resultat	4
En idealisk arbetssituation.....	4
Process mot en idealisk arbetssituation.....	8
Processen omgivs av individens resurser	10
Omsorg om hälsan.....	12
4. Diskussion	15
5. Referenser i urval	18

Sammanfattning

Syfte: Det övergripande syftet med studien var att undersöka vilka förhållanden eller strategier som omger ett framgångsrikt förlängt deltagande i arbetslivet.

Metod: Fyrtiotre deltagare, som vid en ålder av 69-75 år arbetade minst halvtid, intervjuades i grupper av mellan 5 och 8 deltagare. I dessa sk fokusgrupper kunde deltagarna diskutera sina erfarenheter och uppfattningar kring ett förlängt deltagande i arbetslivet. Gruppintervjuerna spelades in och skrevs ut ordagrant. Utskrifterna analyserade med hjälp av Induktiv Tematisk Analys.

Resultat: Från cirka 50 års ålder hade deltagarna stegvis förändrat, skapat och modellerat sina yrkesliv och slutligen uppnått en idealisk arbetssituation och ett förlängt arbetsliv. Deltagarna gav prov på stora psykologiska resurser som analytisk förmåga och god tillgång på positiv affekt. Både processen mot den idealiska arbetssituationen och situationen i sig själv präglades av omsorg om hälsan och förståelse behovet av ett gott stöd från omgivningen.

Slutsats: Resultatet implicerar att ett förlängt deltagande i arbetslivet vilar på att individen förändrar, skapar och modellerar sitt yrkesliv. En sådan process skulle kunna underlättas via samhälleliga eller strukturella medel och metoder; ökade möjligheter till kontinuerligt lärande genom arbetslivet, rätten till ledighet för att pröva annat arbete, stimulerande yrkesrådgivning på samma sätt som för ungdomar och arbetsvillkor som kan förstärka individens resurser i termer av hög egenkontroll, positiv affekt och balans mellan arbete, familjeliv och fritidsintressen.

Bakgrund

Arbetskraften i Europa är äldre än någonsin tidigare. År 2050 kommer andelen män och kvinnor som är sextio år eller äldre vara 33 % respektive 38 % av befolkningen. År 2000 var motsvarande sammansättning av befolkningen 18 % respektive 24 % enligt uppskattningar från OECD (2007). Vår tids demografiska förändring med en allt större andel av befolkningen som är äldre än 60 år sker parallellt med ännu snabbare förändringar inom områden som teknologi, arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Dynamiken mellan de demografiska förändringarna och de samtidiga innehållsliga ”förvandlingarna” av arbetslivet behöver förstås och därför undersöks i grunden. Vi behöver därför mer kunskap om vår nutidshistoria och om dagsläget inom områdena utslutning respektive inkludering av äldre individer i arbetslivet.

Hälsa

Behov av återhämtning efter arbetet ökar med åldern. I en studie som undersökte effekten av likvärdig arbetsbelastning hos äldre och yngre anställda fann forskarna att anställda över 45 år beskrev en signifikant högre nivå av funktionell trötthet efter arbetet jämfört med anställda under 45 år (Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008). Heltidsarbete, kvinnligt kön, monotona arbetsuppgifter och muskuloskeletala besvär gick också att koppla till ett ökat behov av återhämtning. Däremot hade socialt stöd från chefer en positiv påverkan på trötthet efter arbetet och så var även fallet med kontakter med vänner och släktingar på fritiden. En annan studie undersökte hälsa kopplat till arbete och forskarna fann då att god hälsa var relaterad till en bra balans mellan arbete och fritid och en låg nivå av stress utanför arbetet för kvinnor och en låg nivå av stress på arbetet för män (Håkansson & Ahlberg, 2010). Forskare har också visat att psykosociala arbetsvillkor kan ha betydelse för kognitiv funktion och demensutveckling. Hög kontroll på arbetet och komplexa arbetsuppgifter kan kopplas till en lägre risk för demensutveckling (Then et al., 2014).

Drivkrafter

Motivationsforskare har undersökt hur arbete respektive pensionering svarar mot människors viktiga behov. I en belgisk studie fann man att resurser på arbetsplatsen som kontroll i arbetet och socialt stöd på arbetet ledde till ökad glädje och gjorde att de anställda blev minde benägna till tidig pensionering (Schreurs, Cuyper, Emmerik, Notelaers, & Witte, 2011). I en annan studie fann forskarna att goda sociala relationer och ett gott arbetsinnehåll verkade bidra till avsikten att stanna kvar på jobbet (Robson & Hansson, 2007). Det verkar således som om de resurser som står till buds på arbetet kan öka motivationen att senarelägga pensionering. Också stöd från den egna chefen kan vara en viktig anledning till att välja att arbeta efter den traditionella pensionsåldern. Leisink and Knies (2011) hittade i en studie, att viljan och förmågan hos första linjens chefer att coacha äldre medarbetare var en nästan nödvändig förutsättning för deltagande i arbetlivet. Samtidigt fann Nilsson (2011) att enbart 41 % av de tillfrågade cheferna var intresserade av att ha kvar äldre medarbetare till 65 års

ålder, respektive 14 % efter 66 års ålder (Nilsson, 2011). Denna benägenhet att utesluta äldre arbetskraft verkar finnas samtidigt som forskningen har visat att det inte finns någon direkt relation mellan ålder och prestation. Tvärtom visar en genomgång av litteraturen att ålder inte var relaterat till arbetsprestation, kreativitet eller förmåga att tillgodogöra sig utbildningar (Ng & Feldman, 2008).

Pensionering i vår tid

I Sverige har vi ingen fast pensionsålder. Individen har dock rättigheten att ta ut pension från 61 års ålder och att arbeta till 67 år. År 2012 var medelåldern för att börja ta ut pension 64 år. Samtidigt uttryckte nästan en av tre att de hade önskat att fortsätta arbeta efter pension, denna önskan var vanligar bland kvinnor än bland män (SCB, 2014).

Framgångsrikt deltagande i arbetslivet efter pensionsåldern?

Vid en sökning i den medicinska databasen pub med hjälp av nyckelorden *older workers (äldre arbetare)*, *older employees (äldre anställda)* och *qualitative method (kvalitativ metod)* återfanns inga studier som beskrev eller undersökte ett framgångsrikt deltagande i arbetslivet efter 50 års ålder. För att bidra till att fylla detta tomrum i forskningen så skulle erfarenheterna hos den lilla minoritet individer som arbetat betydligt längre än den traditionella pensionsåldern 65 år och också bibehållit en karriär längre än till 69 års ålder kunna ha stor betydelse. Denna typ av kunskap skulle kunna belysa både framgångsrikt deltagande i arbetslivet men också faktorer eller villkor som hindrar eller exkluderar från arbetslivet efter fyllda 65 år.

Syfte

Det övergripande syftet med denna studie har varit att undersöka förhållanden och strategier som omger ett förlängt deltagande i arbetslivet.

Etisk kommitté

En etisk ansökan behövdes inte göras enligt ett rådgivande utlåtande av Regionala Etiksprövningsnämnden i Göteborg, diarienummer 136-14.

Metod

Studien som beskrivs i denna rapport var en del i ett större projekt som är ett samarbete mellan Göteborgs Universitet och Lunds Universitet. Projektet är finansierat av FORTE under namnet “Enabling participation, health and well-being of ageing workers: towards a sustainable and inclusive working life”.

Deltagare

Deltagarna rekryterades från den sk Folkhälsokohorten i Västra Götaland. Folkhälsokohorten består av individer som tidigare svarat på Folkhälsoenkäten 2011. Kohorten består av cirka 17 000 deltagare i olika åldrar. Två tusen femhundra av dessa är födda mellan åren 1939-1945. År 2011 uppgav 263 av dessa 2500 individer att de arbetade minst 50 %. Forskningsgruppen kontaktade under hösten 2014 dessa ca 250 individer via brev med förfrågan om de arbetade minst 50 % av heltid i dagsläget. I det fall man arbetade minst halvtid blev man inbjuden till att delta i en gruppintervjustudie om att arbeta efter 65 år ålder. Fyrtiosju deltagare anmälde intresse för att delta i studien och av dessa deltog sedan 43 personer.

Procedur

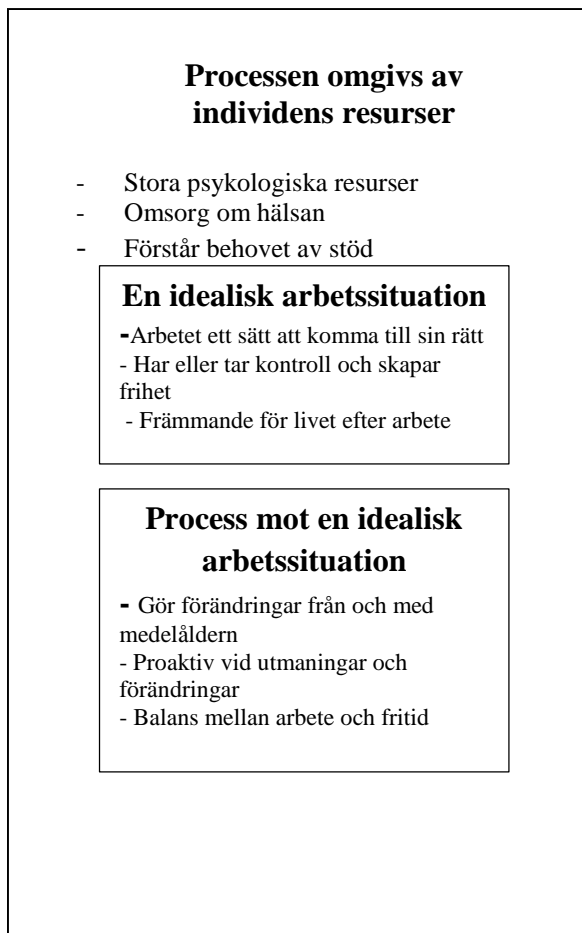
Sju sk fokusgrupper sattes samman i fyra olika städer i Västra Götalandsregionen. Grupperna bestod av fem till åtta deltagare i åldrarna 69-75 år. För att noggrant utforska ämnet 'Att arbeta efter 65-årsålder' så träffades grupperna två till fyra gånger vardera. Totalt genomfördes 18 gruppintervjuer. En intervjumall med öppna frågor om psykosociala arbetsfaktorer, återhämtning från arbetet, hälsa, ekonomi, lagar, konflikt mellan arbete och privatliv användes för att ”starta” diskussionen i grupperna. Mellan sessionerna gjorde forskarna en analys av intervjuerna och presenterade preliminära resultat vid nästa intervjutillfälle.

Dataanalys

Intervjuerna transkriberades ordagrant och analyserades med hjälp av Induktiv Tematisk Analys. Analysen genomfördes i enlighet med beskrivningen av Braun och Clarke (2006). I ett första steg kodade de båda författarna, var för sig, de transkriberade intervjuerna, rad för rad, med papper och penna. Från dessa första koder utvecklades mer abstrakta mönster eller teman från varje intervju. I nästa steg jämförde författarna dessa preliminära teman för varje intervju. Den slutgiltiga analysen involverade alla intervjuer.

Resultat

Den sk inductiva analysen resulterade i identifikationen av tre mönster i data. 'Processen mot en idealisk arbetssituation', 'En idealisk arbetssituation' och 'Processen omgivs av individens resurser'. De tre temana är åskådliggjorda nedan.



Figur 1: De temporala temana "Processen mot den idealiska arbetssituationen" och "En idealisk arbetssituation" omgivna av temat "Inramande resurser"

En idealisk arbetssituation

Den nuvarande livssituationen beskrevs som *en idealisk arbetssituation* och utmärktes av bejakande av de egna behoven och en nästan paradisk balans mellan arbete och fritid.

Arbetet ett sätt att komma till sin rätt betydde att arbetet upplevdes som att frodas eller som ett självförverkligande och var också präglad av att "växa som människa". I sina yrkesliv var deltagarna också efterfrågade, erkända och sedda som experter.

”När jag hade mitt glasmästeri då så var jag specialist på bilrutor. Så det åker jag ju ut än idag och hjälper sådana som håller på. En kille som håller på med bilrutor idag, han vet inte hur man drar in en gummilist ens, för det är bara limmat. Han kan allt med limning men dit med en gummilist och snöre och dra i... det kan jag men inte han, [kort skratt]. Så att där får jag åka ibland till folk där och hjälpa den killen som höll på med bilrutor där att, ja... nu har vi fått en... nu får du komma, [kort skratt].

”...det är en patient som skall ha extravak [ohörbart] och tracheotomera, då måste det vara van personal. Då får det inte vara någon annan [ohörbart]. För det är så pass krävande och så pass psykiskt påfrestande för patienten inte kan prata då. Så då måste dom ha mig som kan det då. Så känner jag mig värdefull”.

”Och det vi håller på med, det uppskattas av dom vi jobbar ihop med. Och visst... och vi har ju kun-... vi har ju en... och det är kunder som uppskattar det vi håller på med. Därför kan vi fortsätta. ”

Att arbeta innebar också att livet var händelserikt, stimulerande och arbetet var dessutom något som bidrog till ämnen för konversation.

”Jo men sedan är det också så... det som... det som jag upplever att när vi (deltagaren och hennes man) träffas på kvällen då och äter middag tillsammans, att då har man varit på olika ställen och haft... och har lite olika att berätta... än att man är tillsammans hela tiden. Så det där förstår jag faktiskt, [kort skratt] ... att det... det kan vara kul att komma hem och berätta om några upplevelser och...”

Den idealiska arbetssituationen innehöll även kvalitéer som att *ha eller ta kontroll och skapa frihet*. Deltagarna kunde välja och ”rata” i sina professionella liv. De kunde tex välja de uppgifter eller klienter som de gillade bäst.

”Jag har elever då ifrån årskurs ett till sex just nu... precis dom jag vill ha och dom jag inte vill ha, dom har jag inte.”

Att ha kontroll betydde att välja bort uppgifter som tex var för tunga eller krävande.

”... en säng är tung att köra [ohörbart] tung patient i... det tar på krafterna på, eh... axlar och rygg och... Så det gör jag inte mer...man får ju välja du vet nu har man förmånen att välja.”

”Jag tänker på mig och för tio år sedan då. Eh... sålde vi ju rätt mycket gardiner... och sedan är jag ju lite utsliten i händerna och tummar och sådant där så jag tappar och har mig. Och då var det ju väldigt tuff period just nu, för att folk kan ha tittat på gardiner i ett år men dom bestämmer sig tre veckor före advent... första advent... Då skall alla ha dom före advent ja... Så då sydde man ju dag och natt liksom. Men det där med gardiner, det tar jag inte hem några mer...”

Kontroll och frihet betydde också att välja sina egna arbetstider. Ett tydligt mönster i data var att arbeta deltid och ha total kontroll över kalendern.

” Vänt på baletten, när jag inte kan fylla min tid med fritidsaktiviteter; då jobbar jag. Jag känner liksom inte att det är någon belastning, det är kul...”

Att kontrollera sin egen arbetstid var sett som en viktig förutsättning för att kunna arbeta efter 65 års ålder.

”Ja. Så att jag jobbar ju så mycket jag vill vad.”

”Den flexibla arbetstiden är väldigt viktig i det fallet, det tror jag. Det är nog det allra viktigaste faktiskt... Att var och en kan få jobba så mycket som dom orkar eller så mycket som dom vill. Jag kan tänka mig att ungefär halvtid är nog ganska lagom, men att det finns en flexibilitet där...”

Att kunna arbeta lagom mycket var en stor fördel.

”Så nu tycker jag att jag har det så bra så att det inte är klokt. Precis lagom...”

Kravet på heltid som finns på vissa arbetsplatser kunde vara ett hinder för personer att arbeta vidare efter 65 år.

”Nej det här kravet som är i många företag att man skall jobba mellan typ åtta och fem eller så, jag menar... det passar inte en när man blir äldre.... Då vill man styra själv sin tid...och inte ha det här bundna. Så att jag tror det är därför det passar väldigt bra att ha ett eget företag när... efter pensionsåldern då.”

”...det är ju det att vi kanske inte orkar så mycket mer eller det... dom går väldigt stenhårt in för att det... a-alla skall ha heltidsarbete, heltidsarbete men att, eh... många av dom [ohörbart] fyllt sextiofem så, eh... att dom fick en möjlighet att gå ned till halvtid i-istället för att, eh... man inte riktigt orkar så mycket, eh... som man gjorde innan att de-det är ju, eh... väldigt enkelt sätt att...”

Att kunna helt släppa arbetet och göra annat upplevdes som en stor fördel för vissa deltagare.

”Jag har ju kontor hemma så, eh... jag hade en i... i källaren där men det är bra och, eh... är det så när jag känner, nu räcker det... så går jag bara, jag bara skiter i allt... det kan gå en dag ibland, gör inget annat.”

En annan aspekt av kontroll och frihet var att deltagarna inte hade känt sig inlåsta i sina anställningar utan de hade kunnat lämna dåliga arbetsvillkor.

”Om man inte kom överens med chefen, då... då gick man ju ett... ett hack till, till nästa chef och sade det att den här chefen kan inte jag jobba ihop med utan då blir jag... då blev jag omplacerad helt enkelt.”

”Sedan tror jag nog att... att själva [ohörbart] jobba efter sextiofem är att... arbetsglädjen. Jag har aldrig haft ett jobb där jag inte trivdes med, då skulle jag ha lagt av direkt... Även om jag jobbade utomlands, jag hade alltid pengar så jag kunde ta mig därifrån ifall det inte fungerade...”

”Ja. Man kan säga att, eh... jag tog bara sådana uppdrag där uppdragsgivaren gillade mig och jag gillade uppdragstagaren.”

Även andra åtgärder kunde skapa en god arbetsmiljö; att välja att ta ut sin pension i ”vanlig” tid kunde skapa en ekonomisk bas för kontroll, frihet och oberoende.

Främmande för livet utan arbete. En oro för vad som skulle hända då man slutade arbeta fanns också i gruppintervjuerna. Man tänkte kring att förlora sina förmågor och berättade ibland skräckhistorier om vad som hade hänt med individer när de slutat arbeta.

“Eh... och jag tror det är lite hälsobefrämjande att arbeta på också vad, för att, eh... risken är att man, eh... ja, blir lite för mycket vällevnad om man inte jobbar då kanske. Det blir vin varje kväll och sådant där och...”

”Jag känner inte dåligt samvete för att jag jobbar. Jag är faktiskt stolt över att jag jobbar. Det känn-... det li-ligger i mina gener och det skulle liksom... det skulle jag, eh... eh... ja, jag känner att det... det här är rätt och precis... i min bekantskapskrets, där flyttar man till Frankrike för att slippa skatter och bo på Rivieran och... och... och dricker vin och har det väldigt tråkigt.”

”... en gammal kompis vars far jobbade som för-försäljningschef i ett s-... ganska stort företag som, eh... gick i pension. Han hade inga som helst hobbies, ingenting...tog ett år sedan var han senil. Då bara... Han satt bara hemma och tittade i väggen...gjorde ingenting och jag är livrädd [kort skratt] för att göra så.”

Process mot en idealisk arbetssituation

En pågående modellering av karriären från medelåldern och framåt innebar en process där deltagarna skapade villkoren för sina professionella liv baserat ibland på nödvändigheten och i ibland på olika varandra påföljande önskemål.

En förändrad professionell situation från medelåldern innebar i gruppen som helhet en migration från att vara anställd till att bli egenföretagare samtidigt som några deltagare var egenföretagare sedan tidigare och andra fortsatte som anställda. Att vara anställd i en ideal situation kunde innebära att man var undersköterska, läkare eller ingenjör. Att vara egenföretagare kunde innebära att man var lantbrukare, företagare i byggbranschen, revisor, konsult-ingenjör, chef, försäljare, psykoterapeut, författare, lärare eller konstnär.

”... i min bakgrund, det fanns inget entreprenörskap alls, utan det har kommit fram efterhand som jag har jobbat med... som jag har jobbat som ekonomiansvarig på företag och sådana här saker, och sedan har det här växt fram. Då kan jag ju lika gärna jobba med det själv som för större företag”.

”Jag var ju 50 år då och skulle starta eget och då var det ju flera som tyckte att, vad tokigt...”

Proaktiv vid utmaningar och förändringar. Att nöden är uppfinningarnas moder kan i fokusgrupperna representeras av de förändringar som skedde under den ekonomiska krisen i början av nittiotalet. På grund av uppsägningar så tvingades några av deltagarna att ta beslutet att bli egenföretagare. Andra deltagare beskrev en process där de hade ”vuxit ur” sina arbetsvillkor och kände sig missnöjda eller frustrerade.

”Så att efter att jag hade varit hemmafru i åtta år så läste jag in en ekonomexamen och sedan fick jag jobb på en stor revisionsbyrå, eh... här i Göteborg då och, eh... där jobbade jag i tio år men sedan kän-... man kände sig väldigt styrd. Man skulle liksom debitera visst antal timmar per dag, man skulle vara där och man skulle... ja, det var... man var... jag var väldigt styrd, så att när jag hade tillräckligt många kunder så tänkte jag... jag lämnar... och så råkade det sammanfalla med att det var finanskris i början på 90-talet...och då förlorade, eh... den här revisionsbyrån många stora kunder och dom var tvungna att säga upp väldigt många människor. Så att det kom nog ganska lägligt att jag sade upp mig då och lämnade och jag... och kunderna, dom följde med mig...”

”... sedan skulle man ha ny vd och då åkte jag och min kollega, [utskriftskommentar: icke-verbalt ljud], ut såhär... Och det var det som gjorde att... att... att jag startade eget sedan. Så efteråt sedan så [ohörbart] var djävla bra jag fick sparken.”

Alla förändringar var inte baserade på dramatiska händelser som kriser eller uppsägningar. För vissa deltagare växte beslutet att starta eget fram under en längre period.

”Det är tjugo år sedan också det där så att [ohörbart], mm. Så att... nej, jag hade börjat med mitt... och jag började väldigt sakta med mina grejer för jag började ju först som man säger med mitt förstöringsglas då och sedan är jag ju med i Uppfinnarföreningen också för det är ju... jag håller ju på med [kort skratt]... jag har ju flera saker som jag skulle vilja fortsätta...”

Andra deltagare blev kontaktade av sin före detta arbetsgivare. I en situation som denna modellerade de sin arbetssituation på egna villkor.

”efter min pensionering så fick jag starta ett konsultbolag och fortsatte i princip att jobba det jag gjorde med... gjorde förut fa-fast jag blev uppsagd så... var hemma ett år och så fick... sedan, eh... ville dom jag skulle börja jobba igen men, ja... i och med att jag hade fått gå hem så kunde dom inte anställa mig utan då fick jag ju starta ett bolag.”

Tillsammans med att vara proaktiv vid utmaningar så fanns det ett mönster i intervjuerna av att sätta ”halvkortsiktiga” mål.

... jag håller på och förhandlar med ett par killar som skall köpa mitt företag och deras förutsättning är att jag stannar kvar för dom kan inte detta vad och kan inte... hinner inte... jag kan också styra, ja... okej, tre dagar i veckan då... Ett år i taget. Sedan får dom hitta någon som går in och, eh... som jag kan lära upp men... ja... det tycker jag, eh... känns bra. Dels få några pengar för företaget då som jag har arbetat upp även om jag är ensam, men att vara kvar... för min egen skull och för deras skull.

Balans mellan arbete och fritid. I livet i stort så var arbetet bara en av färgerna på paletten, dvs deltagarna hade andra aktiviteter som också var viktiga också med en potentiellt betydelse för återhämtningen från arbetskraven.

... när det kom en ny lagregel in om att man kunde jobba sex timmars arbetsdag /som småbarnsförälder/, då gick jag till min chef och sade att det ville jag göra och det tyckte han var en idiotisk idé för att... för då sade jag till honom, men du som är folkpartist... det är ju Folkpartiet som driver den här tanken, ja nu ja, sade han och liksom avfärdade det... men, eh... jag... jag stod på mig och så jobbade jag sex timmar då under nå-... ett par år eller hur länge det var...”

Att arbeta gav deltagarna mycket, men intressanta hobbys hade också en viktig plats i livet.

”Jag ägnar en hel del tid åt foto, det tycker jag är alldeles utmärkt avkoppling. Eh... och, eh... och roligt och man får... jag är inte så mycket för att fotografera selfies, som är inne nu utan... [kort skratt]... ..det... det är ju mest naturbilder och sådant men det gör ju att man är ute i naturen, tittar på djur, fåglar, älgar, hjortar eller vad det kan vara. Eh... ute på mornarna, uppe sent på kvällarna och tar kvällsbilder och sådant där så att det... det är... det tycker jag är en jättefin hobby att ha, vid sidan om mina datorer.”

Processen omgivs av individens resurser

Den idealiska professionella situationen och skapandet av denna situation från och med medelåldern var inramad av ett antal styrkor och resurser såsom stora psykologiska resurser, omsorg om hälsan och en förståelse för betydelsen av mellanmänniskt stöd.

Stora psykologiska resurser. I den nuvarande situationen var deltagarnas yrken beskrivna med glädje och många diskussioner under intervjuerna karakteriserades av positiv affekt och en hedonisk ton.

”Sedan tror jag nog att... att själva [ohörbart] jobba efter sextiofem är att... arbetsglädjen. Jag har aldrig haft ett jobb där jag inte trivdes med, då skulle jag ha lagt av direkt.”

”... det är ju också en inställning. Vem är jag. Är jag, eh... pigg och glad, gillar jag mitt jobb vad. Jag menar... om jag bara tittar på mina, eh... kollegor som jag har haft under... under åren....En del är ju otroligt... det är så tungt, det är så fruktansvärt tungt och jobbigt arbete, men jag har alltså alltid tyckt att det har varit oerhört lätt och härligt och roligt. Så att... o-o-och liksom [ohörbart] med mig, men den... i min bransch är dom flesta lite lätt deprimerade.”

”Så det ligger mycket i det och det smittar ju av sig också då, tror jag. Om man har kul... får andra kul då, eh... är man affärsman så kommer businessen lättare till också”

”...i och med att det är sådant här jobb som man måste klura på och sådär så...ja, förhandla med folk och liksom, ja... det är kul vad. Man träffar alltid må-många roliga män-...”

”...Ja nu har du... tar du upp en annan grej som jag tror är... är en av grundbultarna. Det är att man har kul på jobbet.”

”...jag tycker det är lika roligt varje dag och jag upplever heller inte att det inkräktar på varken barnbarn eller min... min fritid...Ja, livet går ju runt så att säga och jag trivs jättebra. Annars skulle jag inte fortsätta, det finns ingen anledning för mig att göra det om jag inte skulle vilja.”

”när man jobbar inom vården, man får väldigt mycket tillbaka. Många som ligger...som [ohörbart] svårt sjuka som [ohörbart] och då kan... klappa en på kinden, kommer du ikväll, vad roligt och då känner jag det, det är så underbart alltså att få den... den glädjen man har gett dom vad.”

Deltagarna observerade den glada stämningen under intervjuerna och kommenterade detta. Ytterligare psykologiska resurser var integritet och autonomi.

”Jag var ju 50 år då och skulle starta eget och då var det ju flera som tyckte att, vad tokigt...

... när man blir femtio, så vågar man och, eh... barnen har växt upp och... och, eh... det fungerar ju, [ohörbart] hoppa ut i det.”

Bland de psykologiska resurserna fanns förmågan att tänka analytiskt och ha en förmåga att anpassa sig till nya situationer. Detta belyses i citatet från en deltagare som beskriver hur han som nybliven chef upptäckte sin egen förmåga och vikten av att lyssna på sina medarbetare.

...då fick jag ju ett val, för att då... då var det ju ingen... d-då fick jag ju bli chef för den här avdelningen som jag... det var ju också en tillfällighet, det var ingen annan, [kort skratt], som ville bli det. Då fick det bli jag....Ja, och det är ju så, alltså... jag lyckas väldigt bra med detta vad, så att, eh... och jag visste ju inte att jag kunde det utan det var ju... det är som du säger, det är en f-förmåga som kanske man inte vet att man har alltid...Jag upptäckte att?... det... för... om man skall vara chef så är det ju väldigt viktigt att ha öra...

Ödmjukhet var ett annat exempel på en psykologisk resurs som deltagarna belyste.

...och då, eh... vi... vi som har haft förmånen o-och, eh... inte bli utslitna så vad, det... det... det är ju viktigt vad.

”Jag tror att vi är [ohörbart] en generation som är lite lyckligt lottade”

Under intervjuerna diskuterades behovet av att kontinuerligt lära sig nya saker och följa utvecklingen i sin egen bransch och vissa deltagare berättade om behovet av att delta i professionskurser.

”Jag tog körkort när jag var sjuttio, till motorsåg, [skratt] ...Det låter ju onödigt men...jag får inte säga ned träd hos grannen, skulle det hända något då, eh... är det ingen försäkring.”

Ett annat mönster var utbildning och vidareutbildning. En revisor pratade om vikten att ständigt utbilda sig själv.

“Som revisor har man väldigt mycket krav på sig, på utbildning... Så även om jag jobbar mindre nu...så måste jag utbilda mig lika mycket...Sedan kan man väl säga, som revisor då... mina kunder köper ju min kunskap kan man säga. Jag kan ju inte säga, jag har gammal kunskap då...”

”Så jag har utbildat mig egentligen i hela mitt liv.”

Omsorg om hälsan

Intervjuerna innehöll mönster av att vara mån om hälsan och att skapa hälsofrämjande strategier under arbetslivet. En av strategierna byggde på en tradition av återhämtning.

”Vad jag lärde mig genom dom här åren, det var ju också att... att använda all tillgänglig tid där man hade möjlighet till att... till slappna av. Jag... jag sov på flygplan... jag sov i, eh... sov bak i bilen när... när jag skulle flytta till något annat ställe, eh... jag hade förmågan att... att somna på fem minuter, sova i tio minuter och så vakna upp och vara pigg igen vad.

“Ja, för min del så började det tidigt, i tjugofemårsåldern. Men det började nog som en gimmick liksom att, det är min grej det här vad (power nap)... Och sedan har det blivit en rutin, jag har inte släppt det utan det har allt-alltid varit så. Den där lilla tjugominutaren vill jag ha... Ja den är... jag tror den är väldigt viktig.”

”Jo, jag hade ju på mitt tjänsterum, eh... en soffa och, eh... dom senaste tio åren mellan femtio och sextio, då... efter lunch... så lade jag mig och, eh... slumrade till tio minuter, nästan varje dag... jag behövde aldrig några nycklar och så att hålla i för att dom skulle ramla i golvet och jag skulle väckas...”

Fysisk aktivitet var en annan strategi för att bevara hälsan. Vissa deltagare beskrev hur träning hade varit en naturlig del av deras liv i många år.

”jag sparkade ju fotboll till jag var femtiofyra år när jag slutade...”

”jag har varit idrottsman, eh... sportat i... upp till femtioårsåldern ungefär, kontinuerligt och det har gjort att man har haft, eh... bra kondition och bra hälsa så det... det är nog sannolikt viktigt att man sköter sin hälsa.”

”... jag har tränat hela mitt liv. Och gör det fortfarande.”

Ålder var inget hinder för att vara fysiskt aktiv.

Jag trän-... jag har någon som jag tränar tillsammans med, hon är åttiosex.

Många nådde den traditionella pensionsåldern, 65 år, med intakta resurser när det gäller hälsa och välmående. Deltagarna beskrev med tacksamhet psykisk och fysisk vitalitet.

Förstår behovet av stöd. Deltagarna belyste behovet av mellanmännskligt stöd. Ett ämne som diskuterades var frånvaron av ett nätverk som kunde stödja de som fortsatte att arbeta efter den traditionella pensionsåldern. I deras professionella roller hade de ofta gett stöd till andra *”Som revisor är du ofta det enda stödet för Vd:n”*. Att ha expertis inom ekonomi kunde också innebära att ge stöd till invandrade företagare.

”...för min del, eh... att hjälpa eller... jag hjälper ett antal invandrare med jobb och... och så vidare och det är ju ingenting som jag har förtjänst av, alltså... det gör jag ju bara för att jag tycker det är... det är medmännskligt eller det är kul att göra eller... hjälpa till.”

Temat *‘veteraners roll i arbetslivet’* innehöll både kvalitéer från *‘förstår behov av stöd’* och *‘komma till sin rätt’*. Kunskapen och erfarenheten som deltagarna hade är resurser som skulle kunna användas mer i samhället.

”Det finns ju så mycket som man under ett arbetsliv har lärt sig som du inte kan läsa in i en manual... Det som faller mellan raderna eller vad vi skall kalla det för... där du kan vara bollplank åt dom som skall göra det hårda jobbet. Jag skall inte stå på tå som jag kallade det för tidigare, men jag kan vara bollplank.”

Mentorskap var ett konkret exempel på veteranernas roll i arbetslivet.

”En funktion som jag upplever att jag har i mitt jobb där på Sahlgrenska nu då, det är att man är mentor. Dom yngre kommer gärna och frågar mig då för att jag... jag är inte chef vad och dom vill inte gå och fråga chefen men dom kan fråga mig, och, eh... på det viset kan man göra nytta tror jag...”

”Något annat som vi har väldigt dåligt med tycker jag... i Sverige... mentorer, eh... eh... äldre som jobbar som en rådgivare för yngre som kommer in.”

Från tiden för den process när deltagarna modellerade och skapade sina arbetsliv så beskrev de även ett bredare spektrum av resurser. Ett exempel på detta är en tillåtande hemsituation och få oreparerbara förluster i privatlivet. Deltagarna beskrev hur de fick stöd från familjen för att kunna fortsätta att arbeta.

”Ja, det är ju det viktigaste nästan att, eh... att familjen ställer upp... (för att kunna arbeta efter 65 års ålder).”

”...de (familjen) stöttar mig idag och säger, nu kanske vi slutar här. Nej håll på lite till, vi hjälper dig i så fall, så de ställer ju upp om det skulle vara så...”

”... min man och jag har tre döttrar, dom är oerhört stolta. Så där har... där är det precis tvärtom... och försvarar mig i alla lägen, det är klart du skall jobba.”

Stödet som deltagarna fick från sina familjer och partners varierade med matlagning som ett exempel.

”Jag har... jag har väldigt mycket stöd hemifrån. Min man tycker, oh ja... fortsätt jobba om du vill, så att han har tagit över mer och mer av matlagning... bara detta att han uppmuntrar mig och är helt inne på att jag skall fortsätta. Det hade blivit svårare om han sagt, måste du gå och jobba idag igen.”

Diskussion

Den ibland "arbetslivslånga" processen mot en idealisk arbetssituation verkade göra ett förlängt deltagande möjligt. Själva modelleringen av arbetssituationen innefattade proaktivt handlande, ett "lagom" engagemang i yrkeslivet, i form av andra engagemang på fritiden, tillsammans med en hög grad av självbestämmande kring arbetsförhållandena. Självbestämmandet möjliggjorde flexibla arbetsider och deltidsarrangemang. Processen mot en idealisk arbetssituation inbegrep också en tradition av återhämtning och att man själv skapade återhämtningsmöjligheter. Andra resurser hos deltagarna var också viktiga i termer av en insikt om behovet av mellanmänniskt stöd tillsammans med en tillåtande hemsituation. De mönster som identifierades i intervjudata ligger också i linje med mönster, identifierade via annan forskningsmetodik, där äldre anställda, är mindre benägna att ta ut tidig pension i en situation av kontroll och socialt stöd på arbetet. Kvaliteter av stöd och kontroll i arbetet visade sig vara viktigare än hälsomått (Schreurs et al., 2011). Även Robson och Hansson finner att arbetets innehåll liksom meningsfulla relationer på arbetet har betydelse för att man önskar fortsätta att arbeta (Robson & Hansson, 2007).

Egenkontroll och frihet var en viktig komponent i temat *'En idealisk arbetssituation'*. Sub-temat att *ha eller ta kontroll och skapa frihet* syftade både på kontroll över arbetsinnehåll och på arbetstiderna. Att hälsan tillät förvärvsarbete var en annan viktig aspekt av förlängt deltagande i arbetslivet. Intressant nog så har en bra balans mellan arbete och fritid visat sig statistiskt predicera en god hälsa (Håkansson & Ahlborg, 2010). Deltagarna i fokusgruppsstudien hade också hobbies och aktiviteter utanför arbetet, något som hjälpte dem att ha en balans mellan yrkesarbetet och andra delar i livet. Deltagarna beskrev tydligt vikten av att kunna arbeta deltid och ha flexibla arbetstider. Eftersom äldre yrkesaktiva har ett större behov av återhämtning jämfört med sina yngre kamrater (Kiss et al., 2008) borde, den av deltagarna beskrivna, traditionen av återhämtning från arbetet rimligen vara en delförklaring till deras lust och förmåga att arbeta.

Identifierade datamönster från gruppintervjuerna har stora likheter med det som i litteraturen kallas "job crafting". Uttrycket "job crafting" för tankarna till hantverk eller annat skapande. "Job crafting"-begreppet syftar på att anställda gör förändringar i arbetsinnehållet för att på så sätt balansera arbetskrav och resurser mot individuella behov och förmågor (Tims & Bakker, 2010). "Job crafting" kan leda till en positiv arbetsidentitet, arbetstillfredsställelse, och förbättrat välmående bla baserat på att den anställde upplever egenkontroll. Deltagarna i fokusgruppsstudien beskriver också en hög nivå av kontroll i arbetet och arbetstillfredsställelse via en "crafting"-process och författarna valde därför att skapa begreppet "career crafting" för att sammanfatta studiens resultat på engelska. En svensk översättning formulerades i termer av att modellera och skapa yrkeskarriären.

Utveckling gynnas av positiv affekt

Förmågan att med lätthet ha tillgång till positiva känslor kan spela en viktig roll i mänsklig utveckling och välmående. Forskare har, baserat på sina egna och andras resultat, föreslagit att positiv affekt (nyfikenhet, engagemang stolthet, iver etc) kan bredda en individs tanke- och handlingsrepertoar vilket i sin tur hjälper till att bygga upp individens psykologiska, fysiska och sociala resurser (Fredrickson, 2001). I gruppintervjustudien var närvaron av positiv affekt tydlig både i deltagarnas beskrivningar av sina (arbets-)liv och under själva gruppintervjuerna. Deltagarna uppvisade också, med positiv affekt närbesläktade psykologiska resurser, i termer av en förmåga att agera proaktivt vid utmaningar och förändringar och en vilja till kontinuerlig utveckling och att lära nytt. De beskrev även en tradition av att ta hand om sig själva fysiskt genom att ta sig tid för återhämtning och träning. En mer omedelbar återhämtningseffekt baserad på det positiva känsloregistret har beskrivits av Fredrickson, Mancuso, Branigan och Tugade (2000) i termer av hur positiv affekt sänker det fysiologiska stresspåslaget.

Ett samhälle som stöder individens resurser

Att vara innovativ, proaktiv, kontinuerligt lära sig ny saker och utvecklas kan ses som delar av en gruppering av kvaliteter med positiv affekt som ett ”nav”. Denna gruppering av kvalitéer med positiv affekt som ”mittpunkt” skulle i ett större sammanhang kunna översättas till att på ett samhällsligt plan strukturellt kunna underlätta människors karriärmodellering. Exempel på sådana åtgärder skulle kunna vara lagstiftning och socialförsäkringssystem som stöder att arbetstagare provar på nya arbeten, nya arbetsuppgifter eller nya utbildningar och att tillräckliga resurser tillhandahålls på arbetet. Svensk lagstiftning (Studieledighetslagen) skyddar anställningen när den anställde vidareutbildar sig. Motsvarande trygghet finns i dagsläget inte när individen önskar prova ett nytt arbete. En ytterligare implikation för arbetslivet skulle kunna vara att skapa en tradition av en individuell evaluering vid 45 års ålder där den anställde får frågan om vad vederbörande är intresserad av när det gäller framtida arbetsliv. ”Max”-åldern för att ta studielån skulle också kunna höjas. Olika forum för omställning i arbetslivet skulle också kunna inrättas där studie- och yrkesrådgivning (precis som för ungdomar), föreläsningar, seminarier, work-shops, stöd och gruppdiskussioner skulle kunna inspirera till utveckling inom arbetsliv och karriär. (En modell för verksamheten skulle kunna vara den partsägda stiftelsen Trygghetsrådet som stödjer nyorientering för privatanställda tjänstemän som riskerar eller redan blivit uppsagda.) I sammanhanget intressant är också den nya forskning som kunnat ge stöd för tidningarnas rapporter om att ett ökande antal äldre blir egna företagare (Sundin, 2015). Sundins beskrivningar stödjer även resultaten i den nuvarande studien om den betydelse som arbetslöshet respektive individens goda resurser har vid valet att bli egenföretagare.

En tydliggjord roll för veteranerna

Ett förlängt deltagande i arbetslivet och en succesiv karriärmodellering gynnas rimligen också av att *specifikt veteraners roll i arbetslivet kan göras mycket mycket tydligare.*

Ett sådant tydliggörande skulle kunna innefatta att betydelsen av mentorer i kompetensutveckling framhålls, behovet av stöd och råd i komplexa och/eller känslomässigt krävande beslutsprocesser (för tex socialsekreterare) formuleras, att behovet av att få ”överta” sociala och professionella nätverk erkänns tillsammans med betydelsen av rena experter i arbetslivet.

Resultatens giltighet och tillförlitlighet

För vilket eller vilka områden har ett resultat från en kvalitativ studie relevans (sk överförbarhet). Här behöver frågor såsom urval, antalet deltagare och grupper mm belysas. Urvalet till fokusgruppsstudien bestod av individer som tidigare hade deltagit i en hälsokohort studie. Enligt författarnas uppskattning har en betydande del av individerna i kohorten som faktiskt arbetade och var 69-75 år deltagit. Deltagarna utgjorde faktisk 2 % av sin åldersgrupp i kohorten (födda 1939-1945) och att ett betydligt större antal än så (tex det dubbla antalet) skulle vara i arbete minst 50 % av heltid är, baserad på offentlig statistik, inte troligt. Deltagarna utgör därför inte ”enbart” ett stickprov ut en population utan representerar helt enkelt sig själva, sin egen framgång, sin egen aktivitet och sin driftighet. Studiens syfte handlade också om just framgång (rimligen också uttryckt i en aktiv livshållning). Studien och resultaten kan därför genom att just belysa framgång bidra med mer av generella implikationer för fler individer och arbetsplatser när det gäller hållbara arbetsvillkor.

Möjligheten att deltagarna ville framställa sig själva på ett så positivt sätt som möjligt eller skulle kunna tycka att det var svårt att säga emot resten av gruppen motverkades i studiedesignen genom att fokusgrupperna var ” icke-naturliga” grupper. Deltagarna blev därmed utan fokus på att bibehålla goda framtida relationer med övriga deltagare. Vad som däremot inte kunde speglas i våra gruppintervjuer är den roll som tur och ren otur spelar för förlängt deltagande i arbetslivet. Helt olikt författarnas förväntningar att finna förutbestämda roller för ”äldre” via professorskarriärer eller familjeföretagande (sk förförståelse), hade deltagarna själva från cirka 50 års ålder förändrat sina yrkesliv och skapat en ideal arbetssituation.

Sammanfattningsvis speglar rapporten en intervjustudie vars syfte var att undersöka förhållanden och strategier som omger ett förlängt deltagande i arbetslivet. Deltagarna i studien gav prov på stora psykologiska resurser och god förståelse för behovet av mellanmänskligt stöd. Resultatet implicerar att samhället behöver underlätta modelleringen och skapandet av yrkeskarriärerna också genom att arbetsvillkoren kan förstärka psykologiska resurser såsom positiv affekt, kontinuerligt lärande genom arbetslivet och balans mellan arbete, familjeliv och fritidsintressen.

Referenser i urval

- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C & Tugade, M. M. The Undoing Effect of Positive Emotions *Motiv Emot.* 2000 December; 24(4): 237–258.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Håkansson, C., & Ahlborg, G. (2010). Perceptions of employment, domestic work, and leisure as predictors of health among women and men. *Journal of occupational science*, 17(3), 150-157.
- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81(3), 311-320.
- Leisink, P. L., & Knies, E. (2011). Line managers' support for older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1902-1917.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of applied psychology*, 93(2), 392.
- Nilsson, K. (2011). Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life.
- OECD. (2007). Population pyramids in 2000 and 2050. OECD. Statistics Portal: Demography and Population.
- Robson, S. M., & Hansson, R. O. (2007). Strategic self development for successful aging at work. *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(4), 331-359.
- Schreurs, B., Cuyper, N. D., Emmerik, I., Notelaers, G., & Witte, H. d. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 63-73.
- Sundin, E. (2015). *Äldre som företagare - kommenterande beskrivning*. Retrieved from Linköping:
- Then, F. S., Luck, T., Luppä, M., Thinschmidt, M., Deckert, S., Nieuwenhuijsen, K., . . . Riedel-Heller, S. G. (2014). Systematic review of the effect of the psychosocial working environment on cognition and dementia. *Occup Environ Med*, 71(5), 358-365.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.