



SENIORERNES TILBAGETRÆKNING
FRA ARBEJDSMARKEDET

SENIORENS OVERVEJELSER OM
TILBAGETRÆKNING I RELATION TIL
ANERKENDELSE OG FREMMEDGØRELSE

MARIE LOUISE LAURIDSEN (20176463)

KANDIDATSPECIALE I SAMFUNDSFAG – AALBORG UNIVERSITET

VEJLEDER: SIMON LAUMANN JØRGENSEN

ANSLAG: 182.581

NORMALSIDER: 74

Forord

Dette speciale udgør min sidste projektrapport på min kandidatuddannelse i Samfundsfag med sidefag i Psykologi ved Aalborg Universitet.

Jeg vil i den forbindelse benytte muligheden for at takke de fire seniorer der ville lade sig interviewe, og derigennem give et stort og vigtigt bidrag til mit speciale. Derudover vil jeg gerne rette en tak mod min vejleder, Simon Laumann Jørgensen, som gennem hele specialeforløbet har givet mig kyndig vejledning med faglige input og refleksioner, samt kommet med forslag til relevant eksisterende statistik og litteratur, hvilket har dannet et væsentligt grundlag for specialet. Slutteligt vil jeg gerne takke min familie, kæreste og venner for deres støtte, forståelse og opmuntring gennem hele min universitetstid.

ABSTRACT

The debate about the roles of seniors on the job market has risen lately, as political decisions for several years now has accommodated financial incentives, in order to retain workers to the job market for more years. These initiatives are a result of a future harming perspective with a change in our demographic, as we are facing heavy challenges to the welfare state as we know it. However, scientific research indicates tendencies that more and more people expect to retire before the public pension age. Has the focus been wrong? Based on a qualitative analysis, this thesis of the considerations among the seniors in relation to recognition and alienation at work.

Firstly, an examine of the seniors' individual comprehension and experience with recognition and alienation is executed from a specific theoretical perspective.

The thesis uses the theories of Axel Honneth and Hartmut Rosa to specify the recognition term and illuminate the acceleration of social change and alienating factors.

This is not for the purpose of drawing any generalizing and final conclusion to the wide senior population's considerations behind retiring from the job market, but instead a contribution to a more in-depth understanding for these and hereby another focus point to existing research where I find a relevant lack of focus on the qualitative investigation of the recognition perspective and alienation for this matter. The examine is made on four different interviews with seniors whom within the last four years have either retired from work or had various considerations of doing so. Furthermore, the thesis uses existing scientific research to back up its own research and discussion of the relevant points.

During the examine it becomes clear that the designated seniors of the project have both differences and similarities in their perceptions and experiences in the working-active senior life in relation to both recognition and credibility but also for the sense of acceleration of social change and its link to alienation. The four seniors all have experience with acceleration of social changes in their current or latest job. However, there is some variation in terms of how much this factor has impacted them negatively towards retiring. The accelerations have been visible to all the seniors including time pressure, pursuance of resource and growth and expectations of general dynamic conduct, which are all factors that had a major role in the seniors' considerations.

In relation to this, the seniors describe a lack of space for showing presence and care, which for some of them is an essential criterion for the quality of the job and leads to an increase of alienation in their perception without such. Despite the alienating factors following from the acceleration of social changes, the seniors in general understand how accelerations also contribute to easing of work tasks, qualify labor and contribute to the general development of our society. The determining is the context and the pace of the development, if its meaningful and it puts the seniors under unnecessary time pressure and challenges the achievement of recognition and acknowledgement. If the acceleration of social change result in a feeling of being not enough in the job, the senior might feel alienated from the job and seek resonance productive experience in the private life, which leads to a pull-effect towards retirement. Examples are an increasing need for time together with near relations through things like voluntary work where these factors are not in the same way presiding.

When it comes to the seniors' thoughts on retirement in relation to recognition, it can be concluded that recognition in its three forms can denoted as important. Even though all the seniors have various perceptions and understandings of recognition and weighs the forms of it differently, the overall conclusion is that seniors are chasing attention to the individual needs in an aging working life where physical limitation or increasing need for family time could be examples of determining impacts on their choices. This could be reflected in communicative policies beneficial to the seniors change in needs. Disputes arising from this could be things like working culture at the job or the seniors' perception of the job and their professional pride which can be decisive in the interaction between the senior, management and the job. The work culture can be characterized by not being transparent when it comes to the opportunity for changes to working conditions where the seniors change in needs are not considered a reality. Additionally, the self-identification of the senior can cause more challenges, as the professional pride and perception of how work shall be carried out might clash with the wish for seeking out special terms and changes at work. Besides a relation between the seniors' considerations about retirement and the credibility for contribution and respect through influence can be found, as more of the seniors has experienced their qualities, competencies and opinions having less value than their younger colleagues'. To sum up to conclude, the seniors' consideration behind retirement is related to both acceleration of social change and recognition. This indicates that financial incentives are not enough to keep more seniors at the job market, why retention taking the senior's individual needs, the wish for recognition and focus on mitigation of alienating elements into account very well relevant to take a look at.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
1.2 PROBLEMFELT	7
1.3 PROBLEMFORMULERING	11
2.0 TEORI	13
2.1 BEHOVET FOR ANERKENDELSE	13
2.2 ACCELERATIONSSAMFUNDET	17
2.3 TEORETISKE OVERVEJELSER OG RELEVANS I SPECIALET	21
3.0 VIDENSKABSTEORI	22
4.0 METODOLOGI	27
4.1 FORSKNINGSSTRATEGI	27
4.2 FORSKNINGSMETODE	28
4.3 VALG AF INFORMANTER	30
4.5 CASESTUDIET SOM FORSKNINGSDESIGN	35
4.6 ANALYSESTRATEGI OG KODNING	37
5.0 ANALYSE	40
5.1 OPLEVELSEN AF ANERKENDELSE OG SAMFUNDSACCELERATIONERNE I JOBBET	40
5.2 FREMMEDGØRELSE OG RESONANS I JOBBET	52
5.3 FASTHOLDELSESAKTØRER FOR SENIORERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET	58
5.4 DELKONKLUSION	66
6.0 DILEMMAER I FORBINDELSE MED SENIORERNES TILBAGETRÆKNING FRA ARBEJDSMARKEDET	68
6.1 ARBEJDSIDENTITETEN PÅ SPIL	70
6.2 TILBAGETRÆKNING FRA ARBEJDSMARKEDET SOM MODSVAR TIL FREMMEDGØRELSE	73
7.0 KONKLUSION	76
LITTERATURLISTE	79

1. Indledning

Dette kapitel præsenterer specialets relevans i det danske samfund samt specialets fokuspunkters placering i forhold til eksisterende forskning om emnet. Dernæst præsenteres specialets problemformulering og tilhørende forskningsspørgsmål.

Hvis man stiller skarpt på det danske samfunds demografiske udvikling, vil man støde på en udvikling, der peger mod en aldrende befolkning. I den forbindelse er ”den stigende ældrebryde” opstået som fænomen, hvilket både er kommet på den offentlige og politiske dagsorden, hvor mange debatter om fremtidens økonomi og seniorernes rolle på arbejdsmarkedet har fyldt. I disse år sætter antallet af seniorer på arbejdsmarkedet rekord, hvilket kan tyde på en positiv udvikling i fastholdelsen af seniorerne. Dog er antallet af seniorer til gengæld også steget og vil blive ved med at stige markant. Allerede i 2030 vil der være 165.000 flere danskere over 65 år, og i 2040 vil dette tal være steget til 340.000 flere danskere over 65 år (Haslund & Simonsen, 2022). For at undgå store konsekvenser for Danmarks velfærd og velstand, vil denne udvikling kræve, at seniorerne i højere grad bliver knyttet til virksomheder og er villige til at udskyde deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Udviklingen har ført til forskellige politiske handlinger, og i 2006 blev der i Folketinget, vedtaget en velfærdsaftale, der gradvist skulle hæve folkepensionsalderen i takt med befolkningens stigende middellevetid (Hønge & Gottlieb, 2020). Sidenhen blev der i 2011 vedtaget en tilbagetrækningsreform, som fremrykkede velfærdsaftalens mål om en gradvist højere pensionsalder med 5 år (Hækkerup, 2011). Derudover er efterlønsmodellen blevet ændret og der har i de seneste år været stor fokus på den såkaldte Arne-pension, som er gældende for de borgere, der skal pensioneres fra særligt fysisk hårdt arbejde (Beskæftigelsesministeriet, 2022). Seniorernes rolle på arbejdsmarkedet er altså et omdiskuteret emne, hvor der både er fokus på nutidige og fremtidigt problemstillinger.

Sideløbende med de forskellige politiske tiltag, er der de seneste år sket grundlæggende forandringer, hvilket både gælder i samfundet og på arbejdsmarkedet, hvor digitalisering, automatisering og generel fokus på tidsmæssig og økonomisk optimering, i stigende grad påvirker arbejdsforhold og arbejdsindhold. Derudover har kriterierne for værdsættelse, respekt og omsorg også udviklet sig med samfundet, hvor kravene for anerkendelse og forståelsen af anerkendelse, ikke nødvendigvis er den samme som for bare 10 år siden. Denne udviklingsproces er gennem tiden

blevet beskrevet i teorier, der peger på et samfund som udvikler sig med hastige skridt, hvilket naturligvis stiller nogle tilpasningskrav til den arbejdende borger - herunder seniorerne på arbejdsmarkedet. Seniorerne skal nu omstille sig i arbejdslivet, for at forblive attraktiv på arbejdsmarkedet i et højhastigt accelererende samfund. Denne samfundsmæssige udvikling danner automatisk et andet grundlag for borgerens opnåelse af anerkendelse i jobbet, da der nu er andre parametre der kan måles på, såsom teknologiske færdigheder, omstillingsparathed og erhvervelse af ny viden og arbejdsmetoder, hvilket giver nye rettesnore for, hvad der bliver værdsat, respekteres og får omsorg. Hvordan denne udvikling helt præcist påvirker de seniorernes overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen, er interessant at undersøge med øje for seniorernes egen fortolkning og oplevelser. Netop dette ønsker specialet at undersøge, hvor der dykkes ned i seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, med afsæt i de forskellige former for anerkendelse samt samfundsaccelerationer og den fremmedgørelse i jobbet, dette kan medføre.

1.2 Problemfelt

I dagens Danmark har der i de seneste år været stort politisk og offentlig fokus på særligt de unges borgeres velfærd og trivsel sat i relation til samfundets udvikling. Her går debatten på det pres som nutidens samfund pålægger de unge, og i den forbindelse, hvad dette har af betydning for deres selvbillede, opnåelse af anerkendelse, identitetsdannelse, fremtidsvilkår og generelle trivsel., hvilket gennem flere år både har vakt offentlig og politisk bekymring, og igangsat diverse kvantitative og kvalitative undersøgelser af unges forhold til anerkendelse, påvirkning af de dynamiske sociale medier og generelle dalende trivsel (Kierkegaard, Pommerencke, Flensburg, Bonnesen, Madsen, Pant, Thorhauge). Et eksempel herpå findes i rapporten ” Digital mediebrugs betydning for sociale relationer, fællesskaber og stress blandt børn og unge” fra Statens Institut for Folkesundhed, der går ind og ser på de negative sider ved den teknologiske udvikling samt dens betydning for de unges velfærd. Fokuset er med alt sandsynlighed berettiget, men spørgsmålet er, om vi måske også bør se nærmere på, hvordan nutidens samfund også kan påvirke seniorerne i forhold til opnåelsen af anerkendelse og følelsen af at kunne efterleve samfundets forandringer? Ser vi seniorerne som svagere medarbejdere i takt med samfundets forandringer og deres aldring, og hvilke konsekvenser kan det have i forhold til deres overvejelser om tilbagetrækning? En anden tendens der præger nutidens samfund, er arbejdsidentiteten og dens markante betydning for vores selvbillede og opnåelse af anerkendelse. I takt med konkurrencestatens indtog og individualiseringen af individet, fylder arbejdsidentiteten mere og mere, hvilket automatisk også tillægger dét at være en del af arbejdsmarkedet en større anerkendelsesværdi. Arbejdet er ikke længere kun det der bringer mad på bordet eller det som familiært blev forventet af os, men udgør nu en vigtig nøgle til anerkendelse og identitetsskabelsen, hvilket også gør sig gældende ved seniorerne (Mønsted, 2022). Der kan altså opstå en række anerkendelses- og samfundsrelaterede problematikker i forhold til seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, samt i fastholdelsen af dem. Som tidligere nævnt, står det danske samfund samtidigt overfor en udfordring i form af et stigende antal af ældre, hvilket gør dette problemfelt interessant at undersøge nærmere.

Helt specifikt ønsker dette speciale at undersøge seniorerne på arbejdsmarkedet med fokus på deres overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvordan disse relaterer sig til behovet for værdsættelse, respekt, omsorg for behov, samt samfundsaccelerationerne og den fremmedgørelse i jobbet de kan forårsage. På den måde forsøger dette speciale, at omfavne, væsentlige faktorer i forhold til en i fastholdelse af seniorerne på arbejdsmarkedet, i et perspektiv der belyser

betydningen af forskellige former for anerkendelse, og håndtering af samfundsaccelerationerne og fremmedgørelse. Mulighederne for fastholdelse af seniorerne og årsagerne til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, har gennem de seneste år både været undersøgt i et arbejdsgiverperspektiv, som kortlægger og analyserer arbejdsgiveres og lederes holdninger og praksis på seniorområdet via en stort virksomhedssurvey. Undersøgelserne blev foretaget i 2020 og 2022, med Aalborg Universitet som tovholder (Larsen, 2020-2022). Derudover kom Per. H. Jensen i 2022 med bogen ”Arbejdspladsen og seniorpersonalet” omhandlende rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorpersonalet (Jensen, 2022). Dermed er seniorernes rolle på arbejdsmarkedet forholdsvis afdækket via eksisterende kvantitativ forskning, hvor der både har været fokus på lønmodtageres og arbejdsgiverens synspunkter, tanker og praksis. Denne eksisterende forskning vil også blive benyttet i specialet til at understøtte pointer og forskningsfund. Ser man på den eksisterende kvalitative forskning på emnet, blev der i 2018 foretaget en undersøgelse af TeamArbejdsliv, med udgangspunkt i kvalitative interviews med seniorer fra forskellige arbejdspladser, hvor der blev lagt vægt på at gå i dybden med hvad der fik seniorerne til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og hvad der kunne fastholde dem. Derudover blev topchefer, HR-chefer og tillidsfolk, om hvordan seniorpolitik praktiseres i virksomhederne. Denne undersøgelse belyser altså de kvalitative og mere dybdegående forskning af seniorerne på arbejdsmarkedet, samt hvad der får fastholder dem og får dem til at trække sig (Albertsen, Gensby, Pedersen, 2018). Anerkendelsens betydning på arbejdspladsen er også undersøgt af Carl-Göran Heidegren i bogen ”Anerkendelse”, men dog uden specifikt afsæt i seniorernes perspektiv (Heidegren, 2010, s. 130). Anden relevant eksisterende forskning er foretaget af Emil Sundstrup, Jeppe Ajslev og Lars Louis Andersen, som i 2020 kvantitativt undersøgte sammenhængen mellem ny teknologi i seniorarbejdslivet og beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet, hvilket giver et indblik i den teknologiske accelerations påvirkning af seniorerne, hvilket dette speciale også sætter fokus på (Sundstrup, Ajslev, Andersen, 2020). Dette speciales videnshul findes i den kvalitative tilgang, med afsæt i interviews der skal belyse, hvordan anerkendelse og fremmedgørelse påvirker seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Dette bidrager med et snævert men konkret fokuspunkt, som skal bidrage til forskningen i, hvordan anerkendelse og håndtering af samfundsaccelerationerne kan tænkes ind i fastholdelsesstrategier.

Seniorernes rolle på arbejdsmarkedet er altså både omdiskuteret og undersøgt, og for at sætte noget af den eksisterende forskning i perspektiv i forhold til relevans og senere brug i specialet, kan der

ses på bogen ”Arbejdspladsen og seniorpersonalet” af Per H. Jensen, der bidrager med en analyse af, hvordan de danske arbejdspladsers personalepleje og personalepolitikker påvirker rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraft. Undersøgelsen er baseret på 7552 besvarelser i form af spørgeskemaer fra virksomheder. Undersøgelsen peger på, at seniorer er overrepræsenteret i forhold til afskedigelser, når det kommer til erhverv indenfor ejendomshandel, udlejning, forsikring, finansiering, kultur, fritid og erhvervsservice, samt i private virksomheder, der rummer mindre end 200 ansatte. I forhold til fastholdelseeffekten af seniorerne, peger undersøgelsen på, at en tydelig og nedskreven seniorpolitik, der bliver kommunikeret direkte til medarbejderen, er vigtig for fastholdelsen af seniorerne (Jensen, 2022). Andet eksisterende forskning har kvantitativt undersøgt, hvilke forventede årsager seniorerne har til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarked, hvad der skal til for at fastholde dem i arbejde, og hvilke tilpasningsmuligheder og vilkår de oplever på nuværende tidspunkt. Det drejer sig om rapporten ”Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv” udarbejdet af Lars L. Andersen i et samarbejde med Trygfonden, Teamarbejdsliv, Aalborg Universitet og Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø. Rapporten er baseret på en undersøgelse udført i årene 2018 – 2020. Undersøgelsen viste, at 23 % forventede at trække sig fra arbejdsmarkedet på grund af dårligt helbred, 30 % forventede at trække sig på grund af at de ikke kan klare arbejdet, og 46 % forventede at trække sig grundet et ønske om mere fritid. Desuden viser undersøgelsen, at 52 % af borgerne regner med at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, hvilket kan siges at være forholdsvis alarmerende i forhold til fremtidens arbejdsmarked og den velfærd og velstand der er afhængig af dette. (Andersen, Meng, Albertsen, Pedersen, Sundstrup, 2021). Derudover viser en undersøgelse foretaget af Djøf og Eva Bøgelund i 2022, at seniorerne ligger lavest i forhold til, at være ønsket som værende kandidat til ny kollega, hvorimod en person midt i trediverne er mest attraktiv for både medarbejdere og ledelse, når det gælder ansættelser (Bøgelund, 2022). Med disse informationer, tegner der sig et billede af et arbejdsmarked, hvor seniorerne oplever en række udfordringer i forhold til deres alder og arbejdsmarkedets værdier og normer. Problemet afhjælpes ikke nødvendigvis af en gradvist stigende folkepensionsalder, når omtrent 52 % af borgerne alligevel forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet inden de når alderen for folkepensionen. Dette kalder på andre fokuspunkter, hvor man måske bør se på, hvad der fastholder seniorerne på arbejdsmarkedet indtil efter folkepensionsalderen, og hvad der helt konkret får dem til at trække sig inden. Tidsskriftet for arbejdsliv – seniorarbejdsliv, lavede en undersøgelse i 2020, der undersøgte sammenhængen mellem den teknologiske udvikling og seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet før

folkepensionsalderen. Undersøgelsen viste, at størstedelen af seniorer på tværs af erhverv, har indenfor de seneste to år fået indført ny teknologi, og at det påvirker dem både i positiv og negativ grad i forhold til fastholdelsen på arbejdsmarkedet (Sundstrup, Ajslev, Andersen, 2020, s. 50). Især seniorer der arbejder med mennesker, har større risiko for at forlade arbejdsmarkedet før tid grundet ny teknologi. Også de seniorer der ikke får tilbud om kompetenceudvikling indenfor den nye teknologi, har større risiko for at forlade arbejdsmarkedet før tid. Dertil viste studiet også, at inddragelse og uddannelse i den nye teknologi, kan betyde en forbedring i arbejdskvaliteten og en udskydelse af tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Den nye teknologi kan altså have forskellig effekt alt efter måden seniorer bliver introduceret til det, hvilket er interessant at undersøge, når statistikken viser, at altså efter erhverv, har et sted imellem 58 % og 75 % af seniorerne oplevet at få indført ny teknologi på arbejdet indenfor de seneste to år. (Sundstrup et. Al, 2020 s. 52-54). I forhold til fastholdelsesfaktorer, udarbejdede Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2021 rapporten ”Muligheder og barrierer for et sundt og langt arbejdsliv i Danmark”. Her angav de adspurgte, hvad der fik sandsynligheden for at de ville arbejde til efter folkepensionsalderen til at stige. 23 % angav ”mere tid til at løse ens arbejdsopgaver” som betydelig faktor, 29 % angav ”høj indflydelse på arbejdsopgaver” som betydelig faktor, 45 % angav ”lavt arbejdstempo” som betydelig faktor, 46 % angav ”mulighed for at lære noget nyt” som faktor, 48 % angav ”anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen” som betydelig faktor, 52 % angav ”mere information om vigtige beslutninger” som betydelig faktor, 55 % angav ”tilstrækkelig information til at klare sit arbejde godt” som betydelig faktor, og 81 % angav ”et godt psykosocialt arbejdsmiljø” som betydelig faktor (Andersen, et al., 2021). Eksisterende forskning understreger dermed også vigtigheden af anerkendelsesrelaterede faktorer, samt håndteringen af samfundets udviklinger på arbejdspladsen.

Når vi ser på overstående, står det klart at der aktivt kan gøres noget for at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet, men at det kræver andre vilkår og et ændret perspektiv på seniorernes rolle på arbejdsmarkedet. Noget tyder på, at den nuværende struktur i arbejdsmarkedet og de gennemførte reformer på seniorområdet er bygget på politiske ideer om, at mennesket i deres færd er styret af økonomiske incitament. Spørgsmålet er dog bare, om dette er et virkelighedsnært perspektiv, eller om det bør kombineres eller erstattes af en fastholdelsesstrategi med et tydeligere afsæt i seniorernes behov for psykisk og fysisk sundt arbejdsmiljø, og hvor faktorer som anerkendelse og fremmedgørelse bliver sat i fokus. Dermed skal seniorernes behov kunne prioriteres og deres

arbejdsidentitet og arbejdsværdi i højere grad værdsættes. Nysgerrigheden på anerkendelsen og fremmedgørelsens mere konkrete rolle i seniorernes overvejelser om deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, har været med til at udforme problemformulering, som vil blive præsenteret i det kommende afsnit.

1.3 Problemformulering

Seniorernes rolle på arbejdsmarkedet er således blevet et interessant fokuspunkt – både for nutiden og for fremtiden, hvor antallet af seniorer vil stige markant, samtidigt med at samfundet gennemgår en dynamisk udvikling, hvor anerkendelseskriterierne måske ligeledes også ændres. Den danske arbejdsmarkedsstruktur på seniorområdet og de gennemførte reformer, der hviler på ideer om kontrol via økonomiske incitamenter, vil ikke nødvendigvis sikre en tilstrækkelig fastholdelseeffekt af seniorerne, idet mange andre faktorer kan spille ind i seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvilket dette speciale søger en mere dybdegående indsigt i. Ud fra hvad den eksisterende forskning har påvist, og en generel undren over seniorernes ståsted i forhold til anerkendelse og fremmedgørelse i relation til deres overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, vil specialet forsøge at besvare følgende problemformulering:

Hvordan relaterer seniorers overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet sig til følelsen af fremmedgørelse og behovet for anerkendelse?

Specialets problemformulering er udformet ud fra en øget opmærksomhed på seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, hvor især fremtidens demografiske udvikling understreger vigtigheden af en fastholdelse af seniorerne på arbejdsmarkedet, hvis vi fortsat skal bevare standarden for høj velfærd til alle. Dertil kommer en undren om relationen mellem seniorernes overvejelser om tilbagetrækning på arbejdsmarkedet og deres behov for værdsættelse, respekt, omsorg, samt den fremmedgørelse der kan forekomme i takt med samfundets accelerationer og de tilsvarende accelererende forventninger. Dette understreger vigtigheden af en vellykket fastholdelse af seniorerne, hvor anerkendelse og fokuset på fremmedgørelse meget vel kunne være væsentlige

fokuspunkter for en vellykket fastholdelseeffekt. Følgende har dannet specialets problemformulering samt rejst følgende forsknings spørgsmål;

”Hvordan oplever og opfatter seniorerne samfundsaccelerationerne og anerkendelsesformerne i forbindelse med deres seneste ansættelse på arbejdsmarkedet?”

”Føler seniorerne sig fremmedgjorte i deres seneste job?”

”Hvilke tanker ligger til grund for seniorernes tanker og overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?”

Hvad kunne få seniorerne til at overveje en udskydelse af deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?”

I forlængelse af specialets analyse der undersøger anerkendelse og fremmedgørelsens relation til seniorernes overvejelser i forhold til tilbagetrækning, kan det også være interessant se diskutere arbejdsidentitetens betydning for seniorens overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og hvilke dilemmaer der kan opstå i den sammenhæng. Dette gør sig gældende i arbejdsidentitetens anerkendelsesaspekt, hvor arbejdsidentiteten kan ses som værende sat på spil i en tilbagetrækning, men omvendt også sat på spil i en fastholdelse på arbejdsmarkedet. Derudover vil diskussionen komme ind på tilbagetrækningen som et modsvar til fremmedgørelsen, hvor betydningen af fastholdelsesmuligheder understreges, og fremmedgørelsens betydning for tilbagetrækningen bliver sat i perspektiv. Her tages der således afsæt i analysens fokus på relationen mellem seniorernes overvejelser om tilbagetrækning til anerkendelse og fremmedgørelse. Specialets diskussion forsøger i den forlængelse at lægge vægt på diskussionen, om vigtigheden og potentialet for fastholdelse af seniorerne, hvilket har dannet følgende forsknings spørgsmål;

Hvilken betydning tillægges arbejdsidentiteten i tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet?

Kan tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet ses som et modsvar til fremmedgørelsen i jobbet?

Specialets problemformulering og tilhørende forskningsspørgsmål vil undersøge relationen mellem seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og behovet for værdsættelse, respekt og omsorg, samt betydningen af individets følelse af meningsløshed i jobbet.

Der tages udgangspunkt i udvalgt teori, eget udarbejdet data i form af fire forskellige interviews af seniorer, samt eksisterende forskning bestående af statistik og artikler. Specialet skal bidrage til en dybere forståelse for, hvilke tanker der ligger til grund for seniorernes tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, hvilket foregår med afsæt i seniorernes opfattelse og oplevelse af anerkendelse i jobbet, arbejdsmarkedets accelererende udvikling og den fremmedgørelse i jobbet, der kan forekomme. Specialet skal altså belyse en aktuell problemstilling, i et samfundsteoretisk perspektiv, hvilket skal give et bidrag til konkretiserede løsninger i fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet.

2.0 Teori

Dette kapitel har til formål, at præsentere og redegøre for specialets udvalgte teori. Der vil blive redegjort for Axel Honneths teori om anerkendelse og Hartmut Rosas teori om accelerationssamfundet. Slutteligt vil teoretiske overvejelser blive belyst og særligt vigtige pointer for specialet, vil blive tydeliggjort.

2.1 Behovet for anerkendelse

Den tyske sociolog og filosof, Axel Honneth, skriver om menneskets behov for anerkendelse. Behovet består i, at anerkendelsen bliver en nødvendighed i følelsen af at være vellykket og accepteret af omverden. Hvis ikke anerkendelsen opnås, vil mennesket risikere at tabe det positive forhold til sig selv, som er afgørende for menneskets og samfundets udvikling (Honneth, 2003, s. 18). Begrebet om anerkendelse indgår i en teori, hvor begrebet er opdelt i tre anerkendelsessfære. Der er tale om en retslig sfære, en privatsfære og en solidarisk sfære. Hver sfære kan omskrives så anerkendelsen bliver opdelt alt efter, hvilken sammenhæng det opleves i. Kort sagt bliver anerkendelsen i den private sfære oplevet gennem omsorg, anerkendelsen i den retslige sfære opleves gennem respekt, og anerkendelse i den solidariske sfære opleves gennem værdsættelse. Når det kommer til menneskets selvrealisering og skabelse af identitet, er anerkendelse i de tre sfærer afgørende, og manglende anerkendelse i en eller flere af de tre sfærer, kan få negativ indvirkning af det enkelte menneskes selvtillid, selvrespekt og selvværdsættelse og dermed også have en negativ

effekt på samfundet (Honneth, 2003, s. 14). I dette speciale bliver de tre sfærer omskrevet således, at deres relevans for problemfeltet bliver tydeliggjort. Her skal de tre former for anerkendelse relateres til arbejdsmarkedet og seniorernes overvejelser i forhold til en eventuel tilbagetrækning derfra. Dette gør at de tre anerkendelsesformer omskrives, så anerkendelse i privatsfæren omskrives som "Omsorg for behov", anerkendelse i den retslige sfære omskrives som "Respekt som indflydelse" og anerkendelse i den solidariske sfære omskrives som "Værdsættelse af bidrag". Uddybelse af hver form for anerkendelse følger i de kommende underafsnit.

Omsorg for behov

Privatsfæren bliver også kaldt kærlighedssfæren, og omhandler menneskets anerkendelsesbehov der dækkes via eksistensen af "den konkrete anden", samt kærligheden og omsorg på tværs af relationer. (Honneth, 2003, s. 14). Honneth påpeger, at mennesket ikke succesfuldt kan udvikle identitet uden anerkendelse fra andre mennesker i nære relationer, og at anerkendelsen i privatsfæren således sker igennem omsorg og vellykkede relationer i nære fællesskaber, venskaber, familieliv og ægteskab. Disse relationer udgør en form for udvidelse af anerkendelsen, fordi den vedligeholder den selvtillid der medfølger i de vellykkede relationer. Selvtillid er vigtig for mennesket, fordi det er afgørende for eksistensen og deltagelsen i det offentlige rum, for bibeholdelsen af relationerne og identitetskabelsen derigennem (Honneth, 2003, s. 15). Omsorg på tværs af relationer er, ifølge Honneth, en afgørende faktor for både mennesket alene og samfundet som helhed, da det bidrager til vigtige sociale kompetencer og til evnen til at indgå i fællesskaber, binde sig til relationer og generelle evner i interaktion med andre mennesker, som både er afgørende for et velfungerende menneske og et velfungerende samfund.

Det er dermed også relevant i debatten om seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, hvor nære relationer såsom venskaber eller tæt kollegialt fællesskab, en anerkendende og tryk relation med ledelse, eller mangel på samme, kan være afgørende for seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I den sammenhæng kan mennesket betragtes som et biologisk væsen med en behovsnatur. Dette retter sig mod seniorernes rolle på arbejdsmarkedet i accepten af senioren som et biologisk væsen, vis behov kan ændres med alderen, hvor fysisk nedslidning eller øget behov for nærvær med familie eller venner kan blive en realitet. Her skal kollegaer og ledelse udvise omsorg

for senioren behovsnatur ved åben samtale og en villighed til hensyntagen med henblik på en fastholdelse af senioren. Således ydes omsorg for senioren behov i et arbejdsmarkedsperspektiv.

Respekt som indflydelse

Anerkendelsen i den retslige sfære kædes sammen med respekt og opnås via menneskets universelle og fundamentale rettigheder, samt dét at blive hørt, tilstrækkeligt informeret og have indflydelse. Anerkendelsen i denne sfære omskrives til ”respekt som indflydelse” i dets relation til arbejdsmarkedet. Overordnet gør denne form for anerkendelse sig relevant gennem lovbundne relationer og gør, at mennesket ser sig selv som værende moralsk og i stand til ligeværdigt at deltage i offentlige sammenhænge. På den måde udformer anerkendelsen i form af respekt som indflydelse sig i relationer til andre mennesker. I denne sfære, agerer mennesket ud fra de samfundsbestemte normer og krav, hvilket fører til følelsen af at have relevans og blive hørt og derigennem opfattelsen af at være en ligeværdig del af samfundet (Honneth, 2006, s. 147). Retslige rettigheder og gensidig anerkendelse i denne sfære, bidrager altså til en gensidig tillid, der giver grobund for menneskets erhvervelse af selvrespekt og realisering af menneskets egen frihed. Måder hvorpå denne anerkendelsesform kan krænkes, opstår i manglen på anerkendelse fra samfundet, i forhold til ulige vilkår og dermed manglende følelse af at være et ligeværdigt individ i forhold til resten af samfundet. Dette kan komme til udtryk i nægtelse eller besværliggørelse af rettigheder eller eksklusion af mennesket (Honneth, 2006, s. 178). Denne form for krænkelse og mangel på anerkendelse, kan påvirke menneskets sociale integration negativt, fordi mennesket ikke føler sig respekteret og som værende en ligeværdig borger i samfundet. På arbejdsmarkedet kan denne form for anerkendelse vise sig i overholdelse af basale arbejdsforhold, hvor medarbejderne behandles ligeværdigt, hvor regler og arbejds politikker er lige for alle, og hvor hver medarbejder behandles med respekt. Derudover viser respekten sig i dét at blive inddraget i beslutninger og forandringer, hvor selve denne inddragelse udviser en form for respekt, ligeværdighed og relevans. På en arbejdsplads kommer dette både til udtryk gennem tilbud om kompetenceudvikling, information om nedskæringer eller blot videregivelse af basal arbejdsrelateret hverdagsinformation.

Værdsættelse af bidrag

Anerkendelsen i den solidariske sfære viser sig gennem værdsættelse, og opnås i relationen til fællesskaber, grupperinger eller samfundet, hvor menneskets bidrag og deltagelse bliver mødt med anerkendelse i form af værdsættelse. I sammenhæng med specialets afsæt i seniorernes rolle på arbejdsmarkedet og deres overvejelser om tilbagetrækning, omskrives denne anerkendelsesform til ”værdsættelse af bidrag”. Denne form for anerkendelse kan ligge i menneskets individuelle præstationer, egenskaber, funktioner, nuværende eller tidligere handlinger. Anerkendelsen i denne sfære resulterer i selvværdsættelse, fordi mennesket opfatter sig selv som værende et positivt bidragende medlem af et solidarisk fællesskab via egne egenskaber eller bedrifter (Honneth, 2003, s. 16). På arbejdsmarkedet viser denne form for anerkendelse sig i samfundets, ledelsens eller kollegaers værdsættelse af individuelle bidrag. Dette kan være en værdsættelse af individuelle kompetencer, erfaring, viden eller kvaliteter. Mennesket oplever altså, i denne form for anerkendelse, at være nyttigt og værdifuldt for samfundet eller det pågældende arbejdsfællesskab. Hvis der er mangel på anerkendelse i denne sfære, vil det vise sig i en form for nedværdigelse af menneskets levemåde eller opfattelse af virkeligheden. Her vil mennesket føle, at dets personlige kompetencer eller kvaliteter ikke er tilstrækkeligt og dermed ikke tillægges værdi for samfundet eller det pågældende fællesskab. I arbejdsmæssigt regi, kan der her for eksempel være tale om underkendelse af egenskaber og kvaliteter, arbejdsrelateret fyring eller generelt usundt arbejdsmiljø, hvor man ikke føler sig værdsat (Juil & Højlund, 2005, s. 29).

Anerkendelse i relation til accelerationssamfundet

I dette speciale, relaterer Axel Honneths anerkendelsesteori sig til Hartmut Rosas teori om accelerationssamfundet i den forstand, at vilkårene for opnåelsen af anerkendelse også ændres i takt med samfundets udvikling og konsekvenser herved. Dette sker, fordi vi som mennesker determineres af samfundets udvikling, hvorved der også opstår nye standarder for, hvad der anerkendes og hvad der ikke gør. I accelerationssamfundet betegnes samfundsudviklingen som værende noget, hvor ”mere vil have mere”, fordi vi bliver sultne på dynamisk udvikling og på dét at være et skridt foran. Dertil kan det være interessant at undersøge, hvordan anerkendelsesbehovet placerer sig i forhold til seniorernes opfattelse af accelerationernes betydning for deres opnåelse af anerkendelse på arbejdsmarkedet, og i den forbindelse, hvordan det påvirker deres overvejelser om

en tilbagetrækning. Dette speciale fokuserer på seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, hvor behovet for anerkendelse fungerer som en vedvarende behovsfaktor, for at vi kan føle os accepteret og vellykket i samfundet og på arbejdsmarkedet. I den sammenhæng, kan det være interessant at kigge på, om samfundsaccelerationerne spiller en positiv eller negativ rolle i forhold til seniorernes opnåelse og opfattelse af anerkendelse, og hvordan dette påvirker dem i forhold til overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

2.2 Accelerationssamfundet

Den tyske sociolog, Hartmut Rosa har fremstillet en kritisk teori, der tager udgangspunkt i den situation modernitetens højhastighedssamfund har skabt, hvor mennesket er sat under et tidspres (Rosa, 2017, s. 437). Teorien indeholder et fokus på tidsperspektivet, som Rosa påpeger, mangler i de forhenværende teorier om samfundsudviklingen, og som Rosa mener er en vigtig faktor for at kunne forklare og forstå nutidige tendenser og udviklinger (Rosa, 2014, s. 114). I den forbindelse har Rosa udviklet en teori, der omhandler accelerationerne i samfundet sat op imod den sociale udvikling, og konsekvenserne heraf. Teorien er udviklet ud fra et empirisk og filosofisk grundlag, der opsamler og videreudvikler på Axel Honneths anerkendelsesteori og Jürgen Habermas teori om det kommunikative aspekt i handlinger og Karl Marxs påpegning af fremmedgørelse i samfundet og i det sociale aspekt. (Rosa, 2014, s. 114). Teorien understreger tidsstrukturer og horisonter, som værende determinerende for menneskets handlinger og selvrelation, og at disse horisonter og strukturer ikke er under kontrol af det enkelte menneske, idet tid fungerer som et naturligt element. Af den grund, kommer tidsperspektivet til at få en determinerende rolle, der sætter strukturelle og systematiske krav til mennesket. (Rosa, 2014, s. 60). Samfundet er så at sige blevet enige om, at modernitetens samfund og accelerationerne fordrer vækst og innovation, hvilket gør mennesket motiveret til netop at følge med disse accelerationer, idet dette forbindes med opnåelsen af det gode liv. På den måde opstår der et krav om en dynamisk adfærd for at opnå stabilitet, fordi der er opstået et konstant krav om vækst (Rosa, 2017, s. 438). I sin teori, opsætter Rosa, tre former for acceleration, hvilket indbefatter teknologisk acceleration, acceleration i livstempo og acceleration af sociale forandringer (Rosa, 2014, s. 18). Spørgsmålet er så, om seniorerne også sammenkobler samfundsaccelerationerne med ”det gode liv”, eller om det overrumpler dem og giver dem en følelse af ikke at være tilstrækkelige i arbejdet.

Teknologisk acceleration

Den teknologiske acceleration omhandler en hastighedsforøgelse og optimering af forskellige kommunikationsprocesser, produktionsprocesser, transportprocesser og betyder ofte også en teknologisk udvikling (Rosa, 2014, s. 21). Dermed kan den tekniske acceleration bidrage til optimering af teknikker og tidskrævende processer, hvilket for eksempel fratager mennesket fra arbejdsopgaver, der førhen var fysisk eller psykisk krævende (Rosa, 2014, s. 22). Omvendt kan den teknologiske acceleration også stille nye krav til menneskets færdigheder i nye teknologiske systemer og processer. I den teknologiske acceleration, sker der også en ændring i sammenhængen mellem handling og sted, hvor kommunikation og opgaver nu ikke længere nødvendigvis er bundet af fysisk tilstedeværelse, fordi den teknologiske acceleration har muliggjort det at kunne løse opgaver og kommunikation via udviklede styresystemer og elektroniske redskaber (Rosa, 2014, s. 22). Derudover er den fysiske acceleration også optimeret, hvor det at komme fra a til b, er gjort lettere gennem veludviklede transportforbindelser på tværs af byer, lande og kontinenter. I forbindelse med den teknologiske acceleration og dermed en accelererende produktivitet, er der også kommet en anden kultur i samfundet, hvor materielle ting hyppigere bliver udskiftet og erstattet med en nyere version.

Acceleration af sociale forandringsprocesser

Accelerationen af de sociale forandringer sker ud fra sammentrækningen af nuet, som gør at menneskets forventninger, sandheder og valg får en kortere levetid, hvilket fører til hyppigere udskiftning og ændringer i valg. Denne form for acceleration gør, at normer, værdier og sociale relationer ikke længere er stabile, hvilket fører til, at mennesket i højere grad foretager ændringer eller udskiftning af job, politisk ståsted, partnere, venskaber og medlemskaber, hvilket har betydning for samfundet som helhed, som bliver mere dynamisk og flydende (Rosa, 2015, s. 65). Mennesket er nu præget af en dynamisk adfærd, hvor der hele tiden tages stilling til eget udgangspunkt, hvilket ofte er under konstant forandring determineret af samfundets og eget behov og higen efter vækst (Rosa, 2017, s. 443). I arbejdsmarkedet kan dette vise sig gennem hyppig udskiftning af job og dermed udskiftning af kollegaer. Det kan også relateres til generel forventning om dynamisk kompetenceudvikling, som krav til at forblive accepteret i jobbet.

Acceleration af livstempo

Acceleration af livstempo kan betegnes ved menneskets handlinger, oplevelser og følelsen af tidsnød. Grundet den teknologiske acceleration, forsøger mennesket i stigende grad at effektivisere deres tid. Dette kan gøres ved at udføre handlinger hurtigere og udføre flere handlinger per tidsenhed, hvilket vil føre til flere handlinger og dermed en tidsmæssig og handlingsmæssig optimeret hverdag for mennesket (Rosa, 2015, s. 70). Denne form for acceleration lægger op til multitasking, hvor flere handlinger foretages på samme tid, med målet om bedst mulig tidseffektivisering og flest mulige oplevelser. Følelsen af tidsnød, opstår i higen og forventninger om de mange handlinger og oplevelser, hvilket er noget mennesket delvist kan styre via tidsprioritering og multitasking, men lige netop tid, kan mennesket ikke få mere af, hvilket kan give en følelse af tidsnød (Rosa, 2014 s. 27). I forhold til arbejdsmarkedet, kan dette relatere sig til frasen ”tid er penge” eller evnen til at ”kunne have mange bolde i luften”, hvor der er en arbejdsmæssig forventning om at tidsoptimere og multitasking, med øje for vækst og økonomi.

Fremmedgørelse

De tre former for acceleration, som er beskrevet ovenfor, kan alle finde sted samtidigt i samfundet, og er et produkt af en udvikling, hvor opnåelsen af det gode liv, netop kædes sammen med vækst og innovation. Dette fører til, at menneskets behov for vækst og optimering af eget liv og tid i stigende grad fylder. (Rosa, 2014, s. 42). Vores forestilling om opnåelsen af det gode liv, bærer altså tydeligt præg af en tilgængelighedstilgang, hvor vi vil sikre de bedst mulige betingelser for at øge kvaliteten af vores forbindelser til verden. Faren ved dette, opstår i udviklingen af en øget appetit for flere og flere ressourcer, såsom penge, muligheder, kapaciteter og status, så mere vil have mere. Dette kan risikere at gøre os blinde for, hvad det gode liv faktisk handler om, og udvisker dermed den gode og kommunikative forbindelse til livet og mennesker (Rosa, 2017, s. 446). Dette kan føre til følelse af tomhed, meningsløshed og senere vise sig i udbrændthed hos mennesket. I vores søgen efter det gode liv og stabilitet, bliver der altså krævet en dynamisk adfærd, hvilket sætter nogle høje krav til mennesket, som ovenikøbet også ændres. (Rosa, 2017, s. 442). Mennesket skal altså tilpasse sig samfundets accelerationer og tilhørende udviklinger og omvendt. Det er i den forbindelse, også afgørende at mennesket og samfundet opererer ud fra samme tidsforståelse, for at mennesket skal kunne forstå samfundet (Rosa, 2014, s. 39). Rosa gør i sin teori opmærksom på risici ved

accelerationssamfundet, med særligt fokus på menneskets syn på accelerationerne og de tilhørende forandringer. Når accelerationerne og de efterfølgende forandringer går fra at være meningsfulde og retningsbestemte, til at være meningsløse, retningsløse og hektiske, er der risiko for at mennesket bliver fremmedgjort. Fremmedgørelse betegnes altså, ved accelerationernes skyld i hyppigere udskiftning af både materielle ting og relationer, som i sidste ende kan føre til en følelse af meningsløshed og udbændthed, fordi mennesket grundet den hyppigere udskiftning og ændringer, giver afkald på dybere kendskab og identificering med tingene eller relationerne. Dette kan føre til fremmedgørelse som dermed resulterer i, at mennesket ikke kan finde meningen med accelerationen og forandringerne. I den forbindelse kan mennesket miste forståelsen for egne handlinger, hvilket kan føre til at man trækker sig eller bliver ekskluderet fra fællesskaber, samt mister den naturlige glæde ved de basale ting ved livet, og dermed påvirke hele menneskets skabelse og bibeholdelse af identitet. I den forbindelse taler Rosa om begrebet resonans, som netop udgør en form for modsætning til fremmedgørelsen.

Resonans

Resonans opstår når mennesket bliver berørt eller bevæget af verden og efterfølgende bearbejder og lader sig påvirke af mødet mellem menneske og verden, og derigennem finder mening. Derudover kædes resonansbegrebet også sammen med menneskets evne til at forbinde os med andre mennesker. Et nøgleord for resonans, er meningsdannelse. Resonans kan desuden hverken akkumuleres, opbevares eller kæmpes om, og står dermed i modsætning til forestillingen om tilgængelighedstilgangen til det gode liv, hvor det gode liv afhænger af den dynamiske adfærd igennem jagten på ressourcer, vækst og innovation. Resonanserfaringer er altså det der, ifølge Rosa, gør mennesket levende og skaber positiv kontakt mellem mennesket og det ukontrollerbare i verden. (Rosa, 2014, s. 88). Helt konkret findes resonansen i tre dimensioner. Den sociale resonansdimension, som opleves gennem venskaber, kærlighed eller andre tætte relationer. Den materielle resonansdimension, hvor der opleves resonans gennem jobbet eller andre arbejdsrelaterede aktiviteter. Sidst er der den eksistentielle resonansdimension, som opleves gennem religion, kultur og naturoplevelser (Rosa, 2017, s. 452). Resonans er som sagt afgørende for velvære og meningsdannelsen, hvilket leder hen til de faktorer, der udgør en trussel for resonans. Her skal der fokuseres på de samfundsmæssige accelerationer, som vanskeliggør menneskets opnåelsen af resonans. Her er der tale om tidspres og frygtfølelse, fordi der netop er brug for tid og

tillid, for at kunne opnå resonans. Kontrolstrategier udgør også en trussel for resonans, idet resonansrelationer afhænger af åbenhed overfor transformation, hvilket kan vanskeliggøres af bureaukratiske kontrolforsøg og tiltag. Dernæst kan instrumentalisering true resonans, når individer presses til at relatere og tilgå subjekter og objekter på en instrumental måde, med formålet om at sikre og fremme deres ressourcer og dermed sikre tilgængeligheden af det, der anses som værende betingelserne for det gode liv. Slutteligt udgør konkurrenceaspektet en trussel for resonans, fordi man ikke både kan "løbe fra andre" og samtidig resonere med dem. Det går altså udover vores relationer, hvis vi konstant er i konkurrence på tværs (Rosa, 2017, s. 456).

2.3 Teoretiske overvejelser og relevans i specialet

Ud fra eksisterende forskning med tilhørende kvantitativt data, kan det konstateres at anerkendelsesfaktorer og samfundets udvikling har indflydelse på individet i arbejdsmarkedet og seniorernes overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvilket gjorde det oplagt at vælge teorier, hvor netop disse faktorer spiller en central rolle. Derfor blev Axel Honneths anerkendelsesteori og Hartmut Rosas teori om accelerationssamfundet valgt til dette speciale, for at belyse den værdi som anerkendelse og accelerationssamfundet tillægges i forbindelse med danske seniorers overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Teoriene vil fremgå i specialets analyse og diskussion, med udgangspunkt i en undren, der tager afsæt i seniorernes forståelse og oplevelse af anerkendelse på deres nuværende eller senest forhenværende arbejdsplads, samt deres opfattelse af samfundet og dets ændringer, som en faktor der har påvirket dem i deres overvejelser om tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet.

Begge teorier har et kritisk samfundssyn med udgangspunkt i senmoderniteten, hvor Rosas teori endda delvist udspringer af Honneths teori. Teoriernes ligheder i samfundssyn, kan være til fordel for specialet, idet teoriene kan understøtte hinanden og give en dybere forståelse for hver enkel teori, men også bidrage til en mere fyldestgørende forståelse for specialets undersøgelsesfokus som helhed. Omvendt kan det også være en ulempe, idet en teori med et positivt samfundssyn, ville give et mere nuanceret billede af problemfeltet, hvor samfundets forandringer også i højere grad kunne anskues som en mulighed for fastholdelse af seniorerne på arbejdsmarkedet. Dette speciale ønsker dog ikke en analyse baseret på en teoretisk sammenligning på tværs, men har i stedet fokus på, at

undersøge seniorernes tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, ud fra en teoretisk linje, hvor samfundets udvikling kan have haft negative konsekvenser for senioren på arbejdsmarkedet. Det teoretiske kritiske samfundssyn, forsøges dog skjult i indsamlingen til specialets egen empiri, så deltageres svar ikke bliver biased af teoriernes samfundsperspektiv. Valget af teorier, er truffet på baggrund af et ønske, til et bidrag i forskningen om, hvorvidt samfundet og arbejdspladserne i højere grad skal have fokus på anerkendelsen af seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, samt blive klogere på fremmedgørelsens betydning, og hvilke samfundsaccelerationer der skal kigges på, når det kommer til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

3.0 Videnskabsteori

Dette kapitel har til formål at klarlægge, hvilke videnskabsteoretiske overvejelser der har været i forbindelse med specialet. Derigennem skal det belyses, hvordan undersøgelsen tilgår specialets problemformulering og den bagvedliggende undren samt belyse specialets videnskabsteoretiske standpunkt.

Videnskabsteori beskæftiger sig først og fremmest med, hvordan videnskab skal praktiseres og tydeliggør, hvilke rammer og metoder der i den forbindelse er mest hensigtsmæssige at benytte (Ingemann, 2017, s. 21). Videnskabsteori omfatter en række forskellige områder, såsom videnskabshistorie, videnskabsfilosofi, videnskabsantropologi og videnskabssociologi. I en type forskning dette speciales fokus er på, vil der blive fokuseret på videnskabsfilosofien, der omfatter, hvornår videnskab fremstår som gyldigt og, og hvordan den videnskabelige erkendelse opnås (Ingemann, 2017, s. 22). Videnskabsfilosofien er delt op i to – idealisme og realisme, hvortil der tilhører en række underkategorier. I realismen ses forskeren som værende uafhængig af genstandsfeltet samt at genstandsfeltet skal sanses og observeres objektivt (Ingemann, 2017, s. 53). modsat dette holder idealismen fast i, at forskeren ikke kan undgå en form for indblanding i genstandsfeltet, hvilket både kan blive tydeligt i indsamlingen af empiri og i tolkningen af empirien. Dermed kan forskeren ikke frasige sig subjektivitet, da vedkommende uundgåeligt har en form for indflydelse på empirien (Ingemann, 2017, s. 102). I dette speciale er det altså den idealistiske tilgang der gør sig gældende, i og med at jeg som forsker, ikke kan afskrive mig min subjektive position når jeg selv indsamler empiri i form af interviews, hvor jeg selv har opsøgt og udvalgt informanter, hvorefter jeg har fortolket og analyseret deres svar. Som underkategori til idealismen, findes socialkonstruktivismen, som understreger, at den virkelighed man søger at erkende i

forskningsmæssig sammenhæng, ikke er nødvendigvis er den sande virkelighed, men derimod en fortolket virkelighed, der afhænger af den der fortolker. Dette gør sig også gældende i dette speciale, hvor der findes en såkaldt dobbeltfortolkning i min analyse af informanternes svar, idet jeg som forsker går ind og fortolker på seniorernes egne fortolkninger af deres individuelle virkelighed. Dette leder os hen til den hermeneutiske tilgang, hvor fortolkning er i højsædet.

Hermeneutikken

Dette speciales problemstilling belyses via den hermeneutiske tilgang. Specialets betragtes som værende en del af helhed, som dermed skal bidrage til en overordnet forståelse af, hvad der lægger til grund for seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Hermeneutik betyder helt konkret ”fortolkningskunst”, og er oprindeligt benyttet til at fortolke religiøse og juridiske tekster. Tilgangen er udviklet med afsæt i et ønske om en metode, der kunne finde fælles fortolkninger af, hvordan en tekst skulle forstås. Med en hermeneutisk tilgang er målet at få indblik i selve ophavsmandens perspektiv og derved fortolke det subjektive formål med teksten (Fuglsang & Bitch, 2004, s. 310). I årenes løb er hermeneutikken blevet videreudviklet og udvidet til brug i samfundsvidenskabelige sammenhænge, hvor der nu både kigges på fortolkninger af tekster, tale, handlinger, sociale vaner og normer, samt kulturelle værdimønstre. I videreudviklingen af hermeneutikken fremtræder en række vigtige personer, som værende vigtige. Her er der især tale om Max Weber, Hans-Georg Gadamar og Jürgen Habermas (Fuglsang & Bitch, 2004, s. 338). I hermeneutikken er der fokus på de forståelsesorienterede principper, hvor man ser subjektet i sammenkobling med den givende sociale virkelighed, hvilket i dette speciale viser sig i seniorernes fortolkning af deres virkelighed på arbejdsmarkedet, og hvordan de i den forbindelse oplevede anerkendelse og fremmedgørelsen i relation til deres overvejelser om et arbejdsstop. Derved bliver fortolkningen kontekstafhængigt og tilstræber derfor ikke en endegyldig og generaliserende sandhed, idet den ikke kan opnås i en undersøgelse baseret på grupper/individer der agerer og tænker ud fra individuel forståelse og fortolkning (Gilje & Grimen, 2002, s. 165). Af den grund lægges der vægt på individernes person og baggrund, samt deres beskrivelse af verden, fordi det netop er afgørende for at forstå, hvorfor de agere og tænker som de gør, hvilket er vigtigt i den videreanalyse af, hvordan deres overvejelser har relation til anerkendelse og fremmedgørelsen (Gilje & Grimen, 2002, s. 168). I den forbindelse kommer hermeneutikken ind på begreber som forforståelse og den hermeneutiske cirkel og horisontsammensmeltning, hvilket dette speciale vil gå

yderligere i dybden med, da dette er væsentlige elementer af hermeneutikken i dette speciales tilgang.

Forforståelse

Kort sagt skal forforståelsen betragtes som en nødvendig forudsætning for forståelse af fænomener. Dermed går vi ikke til verden forudsætningsløst, hvilket gør at vi tolker ud fra de erfaringer vi gør os (Gilje & Grimen, 2002, s. 172). Vi handler og tænker altså med afsæt i, hvad der tidligere har påvirket os, i både en kulturel, historisk og social kontekst. Dette betyder, at den måde vi hver især er socialiseret ind i en bestemt kultur, eller i et bestemt samfund, påvirker vores forståelse og opfattelse af verden. Dette gør sig især gældende i dette speciale, idet der her skal undersøges fire forskellige seniorer med forskellige forforståelser, som dermed påvirker hver informants måde at forstå og opfatte anerkendelse, samfundsaccelerationer, resonans, fremmedgørelse, som alle er centrale begreber for specialet. En vigtig pointe er dermed, at fænomener med afsæt i menneskelige perspektiver, er underlagt en forforståelse og dermed i forvejen individuelt er fortolket af den sociale aktør. I den sammenhæng påpeger den engelske sociolog Anthony Giddens, at samfundsvidenskabelige undersøgelser tager afsæt i en dobbelt hermeneutik, idet forskeren skal forholde sig til en virkelighed og verden, der allerede på forhånd er fortolket af de sociale aktører, og samtidig skal udføre egen fortolkning og forskning, der gennem teoretiske afsæt skal rekonstruere de sociale aktørers fortolkninger ind i et samfundsvidenskabeligt perspektiv. Derved kan forforståelsen udgøre en bestemt horisont, hvor fortolkningen tager sit afsæt fra, så forskerens forforståelse altid vil spille en central rolle i analysen af en given problemstilling (Gilje & Grimen, 2002, s. 169).

Egen forforståelse

Ud fra eksisterende forskning i specialets problemfelt, har jeg på forhånd gjort mig nogle antagelser, som i sidste ende har været determinerende for udformningen af specialets problemformulering. Disse antagelser blandt anden dannet på baggrund af min egen forforståelse af seniorernes rolle på arbejdsmarkedet, samt hvordan anerkendelse og fremmedgørelse kan udgøre en faktor, når det kommer til en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Denne forforståelse har fra start været en drivende kraft i mit valg af emne, da det er en problemstilling, der har berørt flere af mine

nære relationer, hvor anerkendelsen i et job i høj grad har haft betydning, hvor en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet har været forbundet med en bekymringsfuld proces, eller hvor samfundsaccelerationer har haft negative konsekvenser for arbejdsglæden og lysten til at blive i arbejdet. Derfor er det også vigtigt, at jeg vedkender denne forforståelse og er bevidst om dens tilstedeværelse i mine fortolkninger, men at den samtidig ikke må gøre min forståelse og fortolkning lukket overfor andre horisonter der belyser andre perspektiver. Min egen forforståelse bliver relevant, idet hver informant i interviewene har formidlet deres livsverden og horisont, som er påvirket af deres egen forforståelse, som jeg så skal forsøge at forstå i fortolkningsprocessen. Jeg bruger altså informanternes horisont til at opnå dybere viden om problemstillingen og dermed udvides min egen horisont.

Den hermeneutiske cirkel

Den hermeneutiske cirkel beskriver den sammenkobling der foregår mellem del og helhed, og benyttes til at forstå helheden ud fra forskellige dele af en kontekst. Dermed kan delene kun forstås, hvis helheden inddrages og helheden kan kun forstås i en sammenhæng med delene, hvilket muliggør en fortolkning og dybere indsigt på området (Højbjerg, 2007, s. 311). Den hermeneutiske cirkel er tilmed et udtryk for, at man altid starter et sted, hvor der går en vis mængde viden forud for undersøgelsen af et fænomen. Denne viden omhandler ikke nødvendigvis fænomenet man har i sinde at undersøge, men kan benyttes i fortolkningen og forståelsen af det, hvorved der kan opstå en ny forståelse for fænomenet, og på den måde kan det blive ved så cirklen fortsætter og forskeren får mere og dybere viden om fænomenet. Denne proces har ikke en naturlig afslutning, hvilket gør at man som forsker må stoppe fortolkningen, hvis man ønsker at stoppe cirklen. Dette gøres typisk når der vurderes, at den opnåede viden er tilstrækkeligt til at kunne afdække fænomenet i den valgte kontekst og i det udvalgte teoretiske perspektiv (Højbjerg 2007, s. 321). I dette speciale er den hermeneutiske cirkel benyttet i min analyse, hvor eksisterende forskning og min egen forståelse, på forhånd har dannet et grundlag, men som samtidigt påvirkes via interviewene, hvor informanternes forskellige livsverden kommer til syne, hvorefter der bygges videre på min forståelse af problemstillingen, hvilket til slut udgør en helhed sammen med den eksisterende forskning. Derudover har specialets diskussion tilmed været et vigtigt delelement i min forståelse af emnet, samt i min videre overvejelser om emnet. Dermed er både informanterne, eksisterende forskning og

jeg selv en del af den hermeneutiske cirkel, som i dette speciale skal bidrage med en fortolkning af en virkelighed i forhold til seniorernes overvejelser i relation til anerkendelse og fremmedgørelse.

Horisontsammensmeltning

Når der tales om horisontsammensmeltning, menes der den sammenkobling der sker i mødet med genstanden, hvor forståelsen bliver muligt i dette møde (Højbjerg, 2007, s. 324). Gadamer lægger vægt i betydningen af kontekst, hvor han påpeger, at den pågældende kontekst er determinerende for vores erkendelseshorisont. Dette kan både være en social, kulturel, politisk eller økonomisk kontekst, men fælles er, at den er rammesættende for vores forståelse af verden og dermed også for vores forudsætninger for vores møde og forståelser for andre meningshorisonter og kontekster (Højbjerg, 2007, s. 326). Herigennem skabes en erkendelsesproces og forståelse, som finder sted, når vores meningshorisont sammensmeltes med en anden meningshorisont (Højbjerg, 2007, s. 325). Der kan dog ikke opnås en endegyldig forståelse, da opdagelsen af mening foregår som en uendelig proces, hvor nye horisonter konstant vil kunne påvirke. I den sammenhæng antager hermeneutikken, at virkeligheden ikke er baseret på noget der kan indsamles som data, fordi fortolkninger er subjektive og er dannet på baggrund af individuelle forforståelser. Derudover kan man ikke separere forforståelsen fra det fænomen man ønsker undersøgt. Derfor antager hermeneutikken, at sandhed er et spørgsmål om evne til at forstå i vores møde med fænomenet

I specialet benytter jeg på den måde informanternes horisont til at opnå dybere viden om problemstillingen og dermed udvide min egen forståelseshorisont. Gennem forståelsen i dette og mødet mellem de to horisonter, opstår en såkaldt horisontsammensmeltning, hvilket giver mig, som forsker, bedre betingelser for en fortolkning der stemmer overens med informantens oplevelser, følelser og opfattelser, og dermed et solidt grundlag for en dybdegående undersøgelse af fænomenet, der udvikles i takt med undersøgelsens fremskreden og dermed også i takt med udvidelsen af min forståelseshorisont (Højbjerg, 2007, s. 331). Jeg er derfor bevidst om, at dette speciale ikke kommer frem til en objektiv og generaliserende sandhed. Formålet med specialet er dermed at bidrage med nye input, som skal give nye perspektiver på en teoretisk tilgang til, hvorvidt anerkendelse og fremmedgørelse kan have relation til seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derved afsluttes den hermeneutiske spiral, når jeg føler, at specialet har opnået

en mæthed i viden sat i forhold mine fokuspunkter, den empiri jeg på egen hånd har indsamlet, samt den eksisterende forskning på emnet.

4.0 Metodologi

Dette kapitel har til formål, at redegøre for specialets valg af metoder til indsamling og bearbejdning af data og empiri. Herunder vil kapitlet indeholde en præsentation af specialets forskningsstrategi og forskningsmetode, samt en redegørelse for valget af informanter og interviewguide. Slutteligt vil kapitlet gennemgå specialets analysestrategi og kodning af interviews.

4.1 Forskningsstrategi

Dette speciale tager udgangspunkt i en abduktiv forskningsstrategi, hvor fremgangsmåden ikke er lineær, som i den deduktive og induktive forskningsstrategi. Den abduktive tilgang er baseret på en undren over et fænomen, hvorefter der anvendes teori til at forklare dette. Via den udvalgte teori får forskeren yderligere indsigt, hvor der i den forbindelse rejses nye spørgsmål (Bryman, 2016, s. 395). Dette speciale har sit udgangspunkt i en undren over tankerne bag seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og om anerkendelse og fremmedgørelsen udgør en betydelig faktor. Dette har efterfølgende rejst spørgsmål vedrørende samfundets og arbejdsmarkedet rolle i denne beslutning, hvor jeg har valgt at tage fat i teori, som kan belyse en mere konkret betydning af to faktorer. Helt konkret gør den abduktive forskningsstrategi sig gældende i både interviewguides og kodningen af interviewene. I interviewguiden forekommer der både deduktive, lukkede spørgsmål med formålet om at følge specialets teoretiske ramme, men der stilles også induktive, åbne spørgsmål med formålet om at belyse seniorernes perspektiv og livsverden eksplorativt. Den abduktive tilgang forsøger altså hverken, at udvikle eller teste hypoteser eller teori, hvilket stemmer godt overens med specialets formål som er at afklare en undren om, hvorvidt anerkendelse og samfundets acceleration har betydning for seniorernes tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, idet eksisterende forskning peger på seniorernes tilbagetrækning som værende et problem nu og et endnu større fremtidigt problem.

4.2 Forskningsmetode

Idet specialet har sit udspring i en undren over et bestemt fænomen som jeg ønsker at få en mere dybdegående viden om, har jeg valgt at arbejde via en kvalitativ tilgang. Den kvalitative tilgang tillader en dybdegående og konkret undersøgelse af fænomenet, hvorimod en kvantitativ tilgang vil kunne gavne et eventuelt ønske om en bred undersøgelse. Derudover er specialets problemfelt allerede forholdsvis bredt afdækket af kvantitativ forskning, hvilket lægger op til en kvalitativ undersøgelse, der går ind og forsøger at afdække seniorernes perspektiv med afsæt i specifikke teoretiske faktorer. Den eksisterende kvantitative forskning benyttes dog også til, at understøtte specialets kvalitative resultater i analysen og diskussionen. Specialets egen udarbejdelse af empiri, udgøres af interviews med fire forskellige seniorer, som har forladt arbejdsmarkedet eller går/har gået med overvejelser herom, hvor jeg via semistruktureret interview, skal belyse informanternes tanker og overvejelser bag tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet sat i forbindelse med anerkendelse og den fremmedgørelse som samfundets accelerationer kan igangsætte. Interviewene bliver altså foretaget med et formål om, at få en dybere indsigt i specialets undersøgelsesfokus via informanternes fortolkninger og forståelse, hvilket lægger op til en kvalitativ tilgang, hvor mere dybdegående spørgsmål i interviews, kommer nærmere en konkret besvarelse af specialets problemformulering og de tilhørende forskningsspørgsmål.

Jeg har valgt at gøre brug af interviews for, at få indblik i seniorernes perspektiv gennem en samtale, hvor opfølgende spørgsmål giver mulighed for at undersøge det vidneshul, jeg mener findes i den eksisterende forskning på emnet. Interviews og hvordan de foretages kan variere, men ud fra specialets undersøgelsesfokus og aldersgruppen der skal interviewes, har jeg valgt det semistrukturerede interview, som leder hen mod en naturlig samtale mellem interviewer og informant, hvor jeg som interviewer stadig har forberedte specifikke emner og forslag til spørgsmål, jeg kan støtte mig op ad, samtidig med at der er frihed til at gå i dybden med noget den adspurgte beretter om i selve interviewsituationen. Det semistrukturerede interview kan altså siges, at være en kombination af den faste og den åbne interviewform (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 185). Kombinationen af frihed og struktur i det semistrukturerede interview, giver i denne sammenhæng, mulighed for at få indblik i de adspurgte seniorers livsverden, hvor jeg herefter kan meningsfortolke det fænomen som specialet vil undersøge (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 23). Dette vil også bidrage til en såkaldt kommunikativ validitet, eftersom den indsigt vi får gennem de adspurgtes livsverden, påvirker måden læseren forholder sig til specialets fund. Begrebet 'livsverden', kommer af Jürgen

Habermas, der skelner imellem livsverden og systemverden (Ingemann, 2014, s. 203). Dette speciale tager udgangspunkt i informanternes livsverden, da denne fokuserer på informanternes menneskelige og kommunikative egenskaber. (Ingemann, 2014, s. 202). Det er gennem den kommunikative handling, vi definerer vores livsverden og bestemmer, hvad det optimale samfund består af. Via samtale med informanterne og dermed kommunikativ handling, får vi et indblik i informanternes livsverden, hvilket skaber grobund for en videre undersøgelse sat op imod eksisterende forskning, lovgivning og aktuelle debatter. Specialet ønsker også at afsøge informanternes horisont, hvilket sker via indblikket i deres livsverden. Afsøgningen af informanternes horisont er vigtig i forhold til at opnå en reel forståelse for informanternes individuelle livsverden og dermed fortolke deres besvarelser korrekt i specialet. Derfor er målet en såkaldt horisontsammensmeltning mellem informanterne og mig som interviewer og fortolker, så jeg får optimale betingelser for, at forstå og deres livsverden og dermed fortolke korrekt (Christensen, 2018, s. 28).

Efter første interview med alle informanterne, blev jeg ved et vejledermøde opmærksom på enkelte mangelpunkter i forhold til det jeg ønskede at undersøge. Derfor fik jeg arrangeret endnu et interview, hvor tre ud fire informanter havde mulighed for at deltage. Informant 4 var desværre på en længere ferie og kunne derfor ikke deltage i endnu et interview.

Dette speciale arbejder ud fra idéen om, at det ikke er en endegyldig virkelighed eller sandhed, hvorfor der bliver lagt sådan en vægt på andres opfattelse og fortolkning af verden og deres individuelle sandheder deri. I forbindelse med den kvalitative forskningsmetode er det relevant, at benytte følgende metoder til kvalitetssikring. Her er der tale om authenticity og trustworthiness som gør sig gældende (Bryman, 2016, s. 385). Authenticity skal afsøge, hvordan informanternes synspunkter og værdier bliver forstået fortolket af forskeren i den videre undersøgelse, samt hvorvidt disse bliver brugt, hvilket i dette tilfælde, er i specialets analyse og diskussion (Bryman, 2016, s. 387). I den forbindelse er det vigtigt, at man som forsker, behandler alle informanternes synspunkter ligeværdigt og fair, og er opmærksom på, at man fortolker en virkelighed der allerede er fortolket af informanterne selv, hvorfor der sker en form for dobbeltfortolkning. I dette speciale vil der sikres en høj grad af autenticitet, ved at benytte informanternes respons ligeværdigt, hvorfor alle informanternes forståelser og erfaringer bliver medtaget i analysen. Trustworthiness dækker over undersøgelsens troværdighed (Bryman, 2016, s. 385). I modsætning til den kvantitative

forskningsmetode, hvor troværdighed ofte bliver sammensat med endegyldige sandheder eller overførsel til andre sammenhænge, har trustworthiness i den kvalitative forskning, et formål om at danne en dybdegående og troværdig undersøgelse i et konkret felt (Bryman, 2016, s. 385). Igennem en præcis beskrivelse af undersøgelsens problemfelt, fokus og strukturelle rammer sikres det, at læseren forstår forskerens undersøgelsens formål og de rammer den er foretaget under. Dette er gjort via en gennemgang nutidige problematikker, samt eksisterende forskning i form af nyere kvantitativ forskning og rapporter. Derved dannes der grundlag for en høj grad af trustworthiness gennem en mere dybdegående undersøgelse af et velkendt fænomen for læseren.

4.3 Valg af informanter

I forbindelse med specialets interviews, er der udvalgt fire informanter. Alle informanter er i alderen 59 til 71 år, og har enten forladt arbejdsmarkedet eller har været i overvejelserfasen til det. Fælles for alle er, at de har eller har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet inden for de sidste fire år. Specialet har valgt at fokusere på netop disse informanter, grundet interessen i synspunkter der afslører seniorernes individuelle oplevelser og livsverden, sat i forbindelse med beslutningen om tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, hvilket skal kunne bidrage til en dybdegående undersøgelse af fænomenet. Informanterne er udvalgt med metoden ”formålssampling”, fordi jeg på forhånd havde opsat nogle kriterier, der skulle opfyldes i forhold til det fænomen jeg ønskede at undersøge, idet jeg ønskede en variation i informanter men stadig tilhørende samme aldersgruppe. Derudover var jeg begrænset i et forholdsvist sparsomt udvalg af informanter, hvorfor en tilfældig udvælgelse ikke var muligt. Informanterne er fra henholdsvis Hvide Sande, Ringkøbing, Østervrå og Frederikshavn. To af informanterne har en tilknytning til hinanden i og med at de begge fungerer som frivilligt personale i samme butik. Disse informanter har dog ikke haft kendskab til hinanden i deres aktive arbejdsliv. I forbindelse med udvælgelsen af informanter, havde jeg som sagt opstillet en række kriterier på forhånd;

- Diversitet i erhverv, så informanternes forskellige livsverden bliver belyst, idet jeg går ud fra, at der kan være varierende forståelse og oplevelse af arbejdsmarkedet og samfundet, alt afhængigt af, hvilket erhverv man har beskæftiget sig med.

- Seneste beskæftigelse på arbejdsmarkedet er foregået i Danmark, da samfund, arbejdsmiljøet, arbejdskulturen og arbejdsforhold ikke nødvendigvis er ens globalt, hvilket kan komplicere en dybdegående undersøgelse, hvor netop disse faktorer spiller en central rolle.
- Diversitet i køn, hvor både mænd og kvinders perspektiv medtages, idet noget af den eksisterende forskning også skelner mellem køn, og peger på, at der kan være forskel i mænd og kvinders grundlag for tilbagetrækning på arbejdsmarkedet.
- Forladt arbejdsmarkedet inde for de sidste fire år eller har været i overvejelsesfasen. Dette med formål om, at opnå et nutidigt og virkelighedsnært perspektiv på fænomenet, idet man må gå ud fra, at arbejdsmarkedets virkelighed også ændres efter tid og sociale praksisser. Grundlaget for seniorernes tilbagetrækning er altså ikke nødvendigvis den samme i dag, som den var for 20 år siden.

Kriterierne er opstillet med målet om, at specialet på trods af et dybdegående undersøgelsesfokus, skal kunne omfavne en diversitet i perspektiver alt efter erhverv, køn og om man har forladt arbejdsmarkedet eller blot har været i overvejelsesfasen. Samtidigt skal informanternes referenceramme ikke være for langt fra hinanden, idet dette kan besværliggøre en dybdegående undersøgelse af fænomenet, hvilket forklarer mit valg af maksimal tidsramme i forhold til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Selvom der er ligheder ved alle informanter, har de stadig hver deres individuelle livsverden og hver deres horisont, som skal bidrage med forskellige perspektiver på fænomenet, og samtidigt afdække tendenser som går igen. Samlet set skal informanternes medvirken og respons danne grundlag for en dybere forståelse af, hvordan samfundets acceleration og anerkendelsen på arbejdspladsen påvirker deres overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Undervejs, har der været overvejelser om, hvorvidt ledelse, personaleansvarlige eller hr-personale skulle inddrages via interview, hvor deres perspektiv på fænomenet blev belyst, men ud fra mit teoretiske standpunkt, vurderede jeg at seniorernes perspektiv var mere interessant at holde fokus på, idet anerkendelse og oplevelsen af samfundets acceleration både kan være følelsesbetonet og tabubelagt, derfor ikke noget som hverken ledelse, HR-personale eller personaleansvarlige har samme forståelse af eller viden om, som seniorerne selv. Derudover er specialet begrænset i forhold til sideantal, så selvom perspektivet ville være interessant at tage

inddrage, ville det være for omfattende i denne opgave, hvis fokus er en dybdegående undersøgelse af fænomenet. Med fire informanter, vil specialets forskningsfund ikke være repræsentative for alle seniorer i Danmark, men dette er dog heller ikke målsætningen for denne undersøgelse. Målet er derimod at få indblik i informanternes forskellige livsverdener og derigennem få en dybere forståelse af sammenhængen mellem anerkendelse, accelerationssamfundet og seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og dermed bidrage til yderligere og mere generaliserende undersøgelser af fænomenet i sammenhæng med samfundsaccelerationerne og behovet for anerkendelse.

Informanter er anonymiseret i specialet, hvilket er sket efter aftale med informanterne selv samt efter egne overvejelser forud for interviewenes gennemførelse. Anonymiseringen giver grundlag for en høj grad af transparens, da informanterne ikke i samme grad er hæmmet i deres deling af følsomme beretninger, opfattelser eller oplevelser i forbindelse med deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Uden en anonymisering kan det tænkes, at informanterne ville være hæmmet af tanker om hvad læseren tænker og om de bliver genkendt ved navn. Anonymiseringen skaber derfor en mulighed for at komme frem til et mere omhyggeligt interview med ærlige og reflekterende svar. Informanterne bliver omtalt i tal fra 1 til 4. Dette speciale har ikke til formål, hverken at fremhæve eller hænge virksomheder eller bestemte personer ud i forhold til seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet eller overvejelserne derom. Af den grund, bliver navnet på informanternes arbejdsplads, kollegaer eller ledelse ligeledes sløret, hvis informanterne nævner disse ved navn i interviewet. Dog vil informanternes alder, køn, samt nuværende eller tidligere erhverv fremgå, da dette skal bidrage til en viden om sammenhæng mellem informanternes livsverden og deres oplevelse af arbejdsmarkedet, anerkendelse og samfundsaccelerationerne.

- Informant 1 er en mand på 59 år. Han stoppede på arbejdsmarkedet som 58 årig, hvor han arbejdede som brolægger. Han har altid været i håndværkerfaget og har været i samme arbejde i 26 år, hvor han var brolægger.
- Informant 2 er en kvinde på 71 år. Er i job på nuværende tidspunkt i en fast seniorordning som vikar. Hun er uddannet sygeplejerske og har i al sin tid som voksen, været i dette fag. Hun har fungeret som sygeplejerske i vikarordningen i de sidste fire år.

- Informant 3 er en kvinde på 68 år. Hun trak sig fra arbejdsmarkedet som 64 årig. Hun er uddannet frisør, hvilket også er det fag hun senest har arbejdet i. Hun har både haft egen frisørsalon, men fungerede som ansat i en anden større frisørsalon de sidste ni år af tiden på arbejdsmarkedet.
- Informant 4 er en mand på 67 år, der trak sig fra arbejdsmarkedet som 63 årig. Han er uddannet gymnasielærer med fag i engelsk og naturgeografi, hvilket også var det han beskæftigede sig med i sin tid på arbejdsmarkedet.

4.4 Interviewguide

Specialets interviewguide er rammesættende for de semistrukturerede interviews, og i dette afsnit vil jeg redegøre for, hvilke overvejelser der ligger til baggrund for brugen og udarbejdelsen af den. Idet specialet gør brug af semistrukturerede interviews, er det som forsker vigtigt at have en form for struktur som rettesnor, hvilket interviewguide gør via forslag til spørgsmål, som kan igangsætte dialog mellem interviewer og informant. På den måde sikrer jeg mig at holde mig til emnet i samtalen med informanten, og højner derved chancen for at informanterne kommer ind på de samme emner og forstår mine spørgsmål på lige fod, som ligeledes højner specialets authenticity. Interviewguiden fungerer som en løs rettesnor for interviewets forløb, hvor rækkefølgen på spørgsmålene og ikke er fastlagt, men optræder når det giver mening i forhold til informanternes svar. Formålet er en naturlig og uddybende samtale med informanter, hvilket betyder, at hverken interviewer eller informant skal låses af fastlagte spørgsmål og svar. Derfor bliver informantens svar også determinerende for interviewets forløb til en vis grad. I den forbindelse kan der komme uddybende spørgsmål til informanten, som ikke fremgår i interviewguiden.

Interviewguide		
Kategori	Spørgsmål	Teoretisk sammenhæng
Seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i sammenhæng med anerkendelse og accelerationssamfundet	Er du på nuværende tidspunkt aktiv på arbejdsmarkedet?	Finde ud af om vedkommende har trukket sig fra arbejdsmarkedet eller er i overvejelserfasen.

Hvor gammel er du/ Hvor gammel var du, da du stoppede?	Finde frem til deres alder, for at kunne bruge det i kontekst til deres begrundelse for at stoppe på arbejdsmarkedet.
Hvad er din uddannelsesmæssige baggrund og hvilket job havde du sidst?	Få et indblik i, hvilke arbejdsbetingelser informanten har/havde ved sidste beskæftigelse. Dette kan have relevans for både anerkendelse og samfundet.
Vil du prøve kort at forklare, hvilke årsagerne der lægger til grund for dine overvejelser om at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet eller grunden til at du har trukket dig tilbage?	Få dem til at fortælle frit om, hvilke tanker der ligger til grund for deres beslutning, og dermed eventuelt komme naturligt ind på samfundets og anerkendelsens rolle.
Føler du at din alder har haft indvirkning i din rolle på arbejdsmarkedet/i et job, og hvordan?	Få frem, om de har oplevet aldersdiskrimination, har følt sig hæmmet fysisk eller psykisk, har følt sig anerkendt og om en samfundsacceleration har spændt ben for dem.
Føler du dig i højere eller mindre grad anerkendt på grund af din alder, i dit nuværende/tidligere job?	Komme mere præcist ind på anerkendelsesbegrebet.
Tror du at samfundets udvikling har haft/får betydning for din beslutning om at trække dig fra arbejdsmarkedet?	Komme ind på deres perspektiv og oplevelse af accelerationssamfundet.
Kunne det tænkes, at du var blevet længere/ville blive længere, hvis der i højere grad blev tilbudt ordninger, der tog hensyn til aldersbetingede behov?	Få indblik i, hvad informanterne vægter højt i forhold til fastholdelse.
Hvilke krav skulle opfyldes, hvis du skulle blive længere/tilbage på arbejdsmarkedet?	Få indblik i faktorer der helt konkret bremser informanten fra deltagelse på arbejdsmarkedet.

I udarbejdelsen af interviewguiden, har jeg forsøgt at formulere spørgsmål, som både lægger op til at komme ind på det ønskede emne, hvor især anerkendelse og samfundets acceleration er centrale

fokuspunkter, men uden at påvirke informanterne i deres svar. Dette er en svær balancegang, idet ordet anerkendelse og selve emnet kan være meget følelsesbetonet i sig selv, hvilket muligvis kan påvirke informanterne til at være mere negativt ladet vedrørende arbejdsmarkedet og årsagerne til deres tilbagetrækning eller overvejelser herom. Når det kommer til anerkendelse, bruger jeg også relaterede ord, såsom omsorg, respekt og værdsættelse, for også at gøre forskellen ved disse tydelig for informanten selv. Som interviewer har jeg så vidt muligt forsøgt at undgå spørgsmål, der kan lede informanten til at afgive et bestemt svar, hvilket er derfor jeg oftest forsøger at stille spørgsmål der lægger op til åben dialog og refleksion hos informanten. Først og fremmest giver jeg informanten frihed til selv at komme ind på årsager til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvilket oftest naturligt førte til en dialog omkring interviewguidens andre spørgsmål. Interviewguiden kommer fra start ind på en række baggrundsspørgsmål, der har til formål at klarlægge informanternes baggrund i forhold til erhvervs erfaring, uddannelse, nuværende rolle på arbejdsmarkedet og alder, og derved belyse informanternes livsverden fra start. Disse baggrundsspørgsmål skal afdække de eventuelle variationer i informanternes oplevelse af arbejdsmarkedet, anerkendelse og samfundsaccelerationen, på baggrund af informanternes forskelligheder livsverdner og forståelseshorisonter.

4.5 Casestudiet som forskningsdesign

Casestudiet beskrives som en undersøgelse af et fænomen i dets virkelige kontekst. Som forskningsdesign, er casestudiet oplagt til at bruge i undersøgelsen af speciales genstandsfelt, hvor fokus netop ligger på en undren over årsagerne til seniorers beslutning eller overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og hvilken sammenhæng det har med behovet for anerkendelse og samfundets accelerationer og heraf fremmedgørelsen. Casestudiet hænger også godt sammen med specialets problemformulering og forskningsspørgsmål, som fungerer som åbne spørgsmål af eksplorativ karakter om at undersøge, hvordan fænomenet kan beskrives, og hvordan fænomenet har relation til projektets teoretiske ståsted. Casestudiet kan dermed bruges til at blive klogere på et diffust fænomen såsom, hvad der relationen mellem seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet til fremmedgørelse og behovet for anerkendelse, fordi man netop ikke kan undersøge fænomenet til veldefinerede og isolerede variable, men må undersøge fænomenet i sin komplekse kontekst (Yin, 2011, s. 4). Derudover lægger specialets videnskabsteoretiske ståsted i socialkonstruktivismen og hermeneutikken, op til at den virkelige

kontekst findes via inddragelse af diskursivt og normativt funderede menneskelige forståelser og oplevelser, da der her herigennem virkeligheden findes. Casestudiet er altså oplagt i denne sammenhæng, hvor der ønskes en gennemgribende undersøgelse af anerkendelse og samfundets accelerations betydning for seniorernes tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, som skal klarlægges gennem indblik i informanternes livsverden, horisont og oplevelser (De Vaus, 2001, s. 219). Casestudiets force er altså, at den kontekst fænomenet befinder sig i inkluderes, hvor der så dannes rammer for fortolkning af sammenhænge mellem informanternes beretninger og specialets teoretiske grundlag og inddragelsen af den eksisterende forskning på emnet (Yin, 2003, s. 42). I et casestudie henviser casen til den enhed man ønsker at forstå i sin helhed, og selve casen kan variere af karakter og omfang, så det både kan omhandle et enkelt individ, en familie, en organisation eller et land (De Vaus, 2001, s. 221). I dette tilfælde, er det en befolkningsgruppe og deres overvejelser vedrørende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og hvordan dette har relation til samfundsaccelerationerne og heraf fremmedgørelse, samt behovet for anerkendelse. Seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i relation til anerkendelse, samfundsaccelerationerne og fremmedgørelse kan være et forholdsvist diffust fænomen at undersøge, fordi disse overvejelser om tilbagetrækning og opfattelse og oplevelse af anerkendelse og fremmedgørelse, varierer alt efter informanternes forskellige livsverdner. Dette gør det svært at afgrænse til en enkel case-enhed. Der tages derfor udgangspunkt i fire forskellige perspektiver på samme fænomen, fordi jeg finder det nødvendigt at belyse fra flere forskellige forståelseshorisonter, for at kunne blive klogere på den bredde seniorbefolknings ståsted i forhold til problemformuleringen, og dermed bedst muligt indfange det som gør fænomenet diffust. På den måde indgår hver informant som sub-cases, hvor perspektivet dannes ud fra den enkelte seniors fortolkninger, historik og livsverden, hvilket bidrager til en klarhed over det store billede og dermed den overordnede case, som omhandler anerkendelse, samfundsaccelerationerne og fremmedgørelsens relation for seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (De Vaus, 2001, s. 223). Der anvendes således et multicase design, fordi de fire subcases udgør det der til slut skal give et overordnet dybere viden af fænomenet som enkeltcase. På trods af afsættes i 4 forskellige sub-cases, er der ikke tale om et komparativt casedesign, men derimod blot en indsamling af viden via perspektiver fra forskellige livsverdner, som skal bidrage til en overordnet viden på emnet. Informanterne bliver dermed ikke sammenlignet.

Casen indskrænkes altså til at undersøge seniorers perspektiv på overvejelserne om at trække sig fra arbejdsmarkedet, hvorved der dannes et indtryk af, hvordan anerkendelse, fremmedgørelse og samfundets accelerationer spiller ind, hvilket er centralt for specialets teoretiske fokuspunkter samt videnshullet på emnet. Denne case er altså noget der strækker sig ud til et bredt og diffust samfundsproblem, men som starter fra et individperspektiv og de livsverdener det berører, hvilket gør det interessant at gå i dybden med via interviews. Selvom casen i denne undersøgelse kun er baseret på fire interviews, vil det ligge implicit, at den udvalgte case relaterer eller repræsenterer bredere end blot den udvalgte undersøgte case (Antoft et al., 2007, s. 32). Dette gør sig også gældende i dette speciale, hvor målet er at komme nærmere en viden om en generel relation mellem seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og deres behov for anerkendelse og oplevelse af samfundsaccelerationerne og heraf fremmedgørelse. Dog kan det ikke konkluderes, at resultaterne er endeligt generaliserende for hele den danske befolkning, da man som sagt skal forstå genstandsfeltet i en kontekst, som både kan forandres efter livsverdner, politiske beslutninger og over tid. Noget af dette, er dog forsøgt kommet i forkøbet ved at udvælge informanter der har trukket sig fra arbejdsmarkedet for nyligt eller går i overvejelserfasen til det på nuværende tidspunkt, så der så vidt muligt tages udgangspunkt fra samme kontekst i tid og i forhold til politiske beslutninger, men stadig rummer diversitet i livsverdener og perspektiver. Casens repræsentative karakter afgøres også af kodningsresultaterne fra interviewene, som kan be- eller afkræfte en relation mellem seniorernes oplevelser og opfattelser af anerkendelse og fremmedgørelse og deres overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Casen vil altså ikke nødvendigvis kunne overføres til resten af samfundets seniorer der har trukket sig fra arbejdsmarkedet, idet konteksten for disse, ikke nødvendigvis er sammenlignelig med den informanterne har oplevet, men det vil stadig være muligt at finde gentagende mønstre og blive klogere på samfundsaccelerationerne og anerkendelsens generelle betydning. Casen vil derudover kunne bidrage til en udvidelse af teoriens rækkevidde og vil kunne overføres til lignende cases, hvor konteksten er af sammenlignelig karakter (Flyvbjerg, 2015).

4.6 Analysestrategi og kodning

For at kunne analysere den indsamlede data og for at gøre den overskuelig, opdeles og navngives den. (Bryman, 2016, s. 151). Specialets empiriske grundlag består af kvalitativt data, i form af interviews, hvilket betyder at der skal foretages transskribering og efterfølgende kodning.

Kodningen sker ved at sætte informanternes udtalelser op imod specialets kodningsspørgsmål, som

bliver forelagt senere i dette afsnit. Kodningen giver mulighed for at sætte informanternes oplevelser, opfattelser og livsverden op imod den udvalgte teori og derigennem fortolke på informanternes besvarelser. Derved opstår muligheden for en dybere indsigt i fænomenet, set i perspektiver fra forskellige livsverdener. For at undgå fejlfortolkning og overseelser, har jeg valgt at kodningen skal foregå som en løbende proces. På den måde har der også været mulighed for, at vurdere empirien undervejs og tilpasse kodningen med nye kategorier. Således skabes en cirkulær fortolkningsproces, som via kodningen ud fra det opstillede forskningsspørgsmål og dernæst ud fra kategorierne, skal klarlægge informanternes horisont og derigennem livsverden (Møller Hansen et. Al, 2020, s. 215). Specialets kodningsspørgsmål baseres på min egen generelle undren vedrørende problemstillingen, den eksisterende forskning på emnet, samt på baggrund af specialets udvalgte teori.

Specialets fokus er ikke indskrænket til seniorer indenfor et bestemt erhverv, men undersøger et bredt felt af informanter, der har tilhørt forskellige erhverv. Idet faktorer, såsom arbejdsmiljø, privatliv og arbejdsopgaver kan spille ind, i forhold til seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, er det også relevant at komme ind på disse faktoreres betydning for den oplevede sammenhæng med anerkender og samfundsaccelerationen. Det kan ikke automatisk antages, at anerkendelse og samfundsacceleration opfattes og opleves på samme vis i alle erhverv, hvilket specialet med nedenstående forskningsspørgsmål, forsøger at klarlægge og gøre opmærksom på. Det er især relevant i forhold til en videre diskussion om, hvilke tiltag der skal til for at løse samfundsproblemet med seniorers tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, da brede tiltag ikke nødvendigvis er nøglen til fastholdelse, hvis seniorerne oplever anerkendelse og samfundsaccelerationerne forskelligt alt efter hvilket erhverv de tilhører. For at afdække dette, er nedenstående forskningsspørgsmål opstillet og markeret med kursiv.

Hvorvidt seniorerne føler sig anerkendt i deres nuværende eller seneste job og hvordan de oplever samfundsaccelerationerne på jobbet, er særdeles relevant i forhold til besvarelsen af specialets problemformulering. I den sammenhæng er det vigtigt at få belyst, hvordan seniorerne selv oplever og forholder sig til samfundsaccelerationerne samt, hvordan de oplever, at andre ser på dem i forhold til samfundsudviklingerne og rollen på arbejdsmarkedet. Dette har dannet følgende forskningsspørgsmål; *”Hvordan oplever og opfatter seniorerne samfundsaccelerationerne og anerkendelsesformerne i forbindelse med deres seneste ansættelse på arbejdsmarkedet?”*

Eksisterende forskning peger på en lang række faktorer, der kan påvirke seniorernes overvejelser om tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, hvilket inkluderer arbejdsmæssige forhold og faktorer i privatlivet. For at blive klogere på, hvilke faktorer der spiller en betydelig rolle for seniorerne, stilles følgende spørgsmål; *”Hvilke tanker ligger til grund for seniorernes tanker og overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?”* På den måde skabes der også grundlag for, hvad der skaber resonans for informanten, via den dybere indsigt i faktorerne fra privatlivet, fordi der har gives et indblik i informantens livsverden og eventuelle resonansgivende faktorer, der taler for en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Efter afdækningen af, hvilke faktorer der kan have betydning for seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, er det også interessant at se nærmere på, hvad der helt præcist kunne få seniorerne til at udskyde deres tilbagetrækning. Dette er relevant for at kunne se nærmere på, hvorvidt der er noget der er relateret til anerkendelse eller samfundsaccelerationssamfundet og dermed, hvor man som virksomhed eller fra politisk side, skal sætte ind i fastholdelsesforsøg. Følgende forskningsspørgsmål er i den forbindelse opstillet; *”Hvad kunne få seniorerne til at overveje en udskydelse af deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?”*.

I forbindelse med samfundets acceleration og manglende anerkendelse, kan der være risiko for at seniorerne føler sig udbændte, ikke kan finde mening i jobbet mere, og ikke føler sig tilstrækkelige i deres rolle på arbejdsmarkedet. Dette kan både være i fysisk og psykisk forstand. Samfundets acceleration resulterer i en dynamisk udvikling, som for nogen kan tænkes virke meningsløs og vanskelig at følge med. Dette gælder også på arbejdsmarkedet, hvor samfundets acceleration efterhånden sætter et tydeligt præg i udviklingen af systemer, materialer og stigende tendens til oftere at skifte jobs. Dette kan føre til fremmedgørelse, som også kan påvirke seniorerne til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ud fra dette er følgende forskningsspørgsmål opstillet; *”Føler seniorerne sig fremmedgjorte i deres seneste job?”*.

Overstående forskningsspørgsmål skal gøre det muligt at komme nærmere et svar på, hvor stor en betydning anerkendelse og samfundsacceleration har på seniorernes overvejelser eller beslutning om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Kodningen sker ud fra informanternes oplevelser og opfattelser de har i forbindelse med arbejdsmarkedet, samt de tanker der er opstået i forbindelse

med et ønske om at stoppe. Derudover benyttes den eksisterende forskning og specialets teoretiske grundlag til at understøtte og forklare specialets forskningsfund. Forskningsspørgsmålene skal danne grundlag for en tematiseret opdeling i analysen. I og med at nogle forskningsspørgsmål overlapper i undersøgelsesfokus, vil hvert tema i nogle tilfælde omfavne flere af forskningsspørgsmålene. Temaerne som analysen vil være afsnitsopdelt efter, vil lyde som følgende; ”Oplevelsen af anerkendelse og samfundsaccelerationerne i jobbet”, ”Fremmedgørelse og resonans i jobbet” og ”Fastholdelsesfaktorer for seniorerne på arbejdsmarkedet”.

5.0 Analyse

Følgende kapitel vil præsentere specialets analyse. Kapitlet vil indeholde en analyse af specialets empiriske fund i en tematisk afsnitsopdeling, der relaterer sig til kodningsspørgsmålene, hvor egen udarbejdet empiri, udvalgte teoretiske begreber og den eksisterende forskning vil blive anvendt, for at komme nærmere en besvarelse af specialets problemformulering, samt sætte perspektiver på muligheder for yderligere diskussion af emnet. Analysen vil komme ind på seniorernes opfattelse og oplevelse af anerkendelse og samfundsaccelerationerne deres nuværende eller seneste job, og hvilke overvejelser de i den forbindelse har haft om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derudover vil analysen komme ind på, hvorvidt seniorerne følte sig fremmedgjorte i deres job samt finder resonans, og hvordan dette kommer til udtryk og påvirker dem. Slutteligt analyseres der, hvilke fastholdelsesfaktorer der er relevante at kigge på, hvis man spørger seniorerne selv.

5.1 Oplevelsen af anerkendelse og samfundsaccelerationerne i jobbet

Dette afsnit vil klarlægge seniorernes oplevelse og opfattelse af samfundsaccelerationerne, samt anerkendelse i deres nuværende eller seneste job. Der kan være forskel på, hvordan hver informant oplever og opfatter anerkendelse og samfundsaccelerationerne alt efter erhverv og livsverden, hvilket understreger problemfeltets kompleksitet. I forhold til anerkendelse, vil dette blive omtalt som ”værdsettelse”, ”respekt” og ”omsorg”, sat i henhold til en omformulering af anerkendelsesbegreberne determineret af problemfeltets fokus, hvilket også er beskrevet i specialets teoriafsnit. Synspunkterne vil blive analyseret med afsæt i specialets udvalgte teori og den eksisterende forskning, for at finde frem til fremtrædende tendenser i seniorernes overvejelser om at

trække sig fra arbejdsmarkedet. Det bliver set fra et perspektiv, hvor der fokuseres på betydningen og forekomsten af samfundsaccelerationerne og behovet for anerkendelse.

Informant 1 er en 59 årig mand, uddannet brolægger, hvilket også er det han senest har beskæftiget sig med, indtil han trak sig fra arbejdsmarkedet sidste år, efter 26 år i samme job.

Ved spørgsmålet, hvorvidt alderen har haft indvirkning på informantens rolle på arbejdsmarkedet eller i jobbet, og dertil et mere uddybende spørgsmål, om hvordan anerkendelse og samfundets accelerationer kom til udtryk i vedkommendes seneste job, svarede informant 1;

”Jeg tror at anerkendelsen i mit fag, kommer meget an på ens kunnen, færdigheder og generel arbejdsmoral, så jeg tror, at så længe man kan sit håndværk, så har man også anerkendelse i sit job.. så altså, jeg følte mig da både værdsat og respekteret, men det ligger måske ligeså meget i dét med at jeg kender min egen grænse i det her og vidste hvornår jeg skulle stoppe.”

I forhold til informantens oplevelse af anerkendelse, er det noget der afhænger af ens færdigheder og arbejdsmoral. Informant 1 føler sig både værdsat og respekteret, men opfatter det dog også som vigtigt selv at vide, hvornår man skal trække sig fra jobbet – idet der også ligger en form for respekt og selvrespekt i denne selvstændige beslutningstagen. Det tyder også på, at der ligger en faglig stolthed i erhvervet, som bliver belønnet med respekt og værdsættelse. I spørgsmålet vedrørende informantens oplevelse af samfundsaccelerationerne i jobbet, svarede informanten følgende;

”Jamen det synes jeg ikke har haft den helt store betydning for mig. Vi kører selvfølgelig lidt mere rundt til arbejdsopgaver end tilbage i de gamle dage og der er da også kommet lidt nyt grej (værktøj) til, men det har ikke har ikke påvirket mig det store, hverken positivt eller negativt. Men jeg er da glad for at jeg har min søn tæt på i det private.. jeg roder rundt i det der MitId og hvad der ellers er.. det er det rene helvede.. haha!”

”Jamen både og, vil jeg sige.. Der er selvfølgelig lidt nye ting at sætte sig ind i, men det har ikke været noget problem, og nogle gange har det jo gjort vores opgaver nemmere at komme til bunds i.. og ja, andre gange har den jo så også kompliceret ting lidt – men det er jo en smagssag i faget.”

Informant 1 giver her udtryk for en oplevelse af teknologisk acceleration i jobbet, idet han påpeger en højere grad af geografisk udspreddelse af arbejdsopgaver og innovation af nye arbejdsredskaber. Informant 1 mente dog ikke, at dette havde den store påvirkning på ham og hans rolle i jobbet, og det lyder ikke til at have overrumplet ham, hvilket kan tale for, at der blot er tale om oplevelsen af en naturlig samfundsudvikling. Dog gav han ved det opfølgende spørgsmål udtryk for, at de nye arbejdsredskaber og metoder, både gjorde nogle ting lettere, men at det også komplicerede andre ting, hvilket understøtter den eksisterende forskning, som også peger på, at den teknologiske udvikling både kan have positiv og negativ effekt på seniorerne i job (Sundstrup et al., 2020, s. 52). Det er dog ikke belyst, hvorvidt informanten har oplevet en følelse af, at denne innovation af værktøj og maskiner er foregået i et for højt tempo, så der er oplevet en acceleration, eller om der også blot er tale om en naturlig og stabil udvikling af materielle ting. Når informant 1 bliver spurgt til hans rolle i jobbet og hvordan alderen spiller ind der, svarede han følgende;

”Altså, alderen begyndte da at neppe lidt omkring 50 års alderen, så jeg tror da måske der var lidt mere energi at hente i mine unge dage, men jeg gjorde da mit arbejde så jeg altid var tilfreds..og det var jo også derfor jeg stoppede, altså den dag jeg syntes det begyndte at gå udover mit håndværk og glæden ved det, og så tænkte jeg at det måske var tid til at nye kræfter måtte tage over”

Ud fra informantens svar, virker det til, at hans fysiske tilstand havde indvirkning på hans rolle i jobbet, idet han påpeger dette som en af årsagerne til hans beslutning om tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Her skinner hans faglige stolthed og identitet via arbejdet igennem, hvilket tydeligvis også bidrager med selvrespekt og selvværdsættelse. Det kunne også tyde på, at ungdommens fysiske kvaliteter i højere grad bliver fremhævet som anerkendelsesværdige i faget, idet han henviser til, at nye kræfter på tage over, hvor han hentyder til sit eget manglende overskud til at udføre arbejdsopgaverne som ønsket. Anerkendelsen kan altså i dette tilfælde, især ligge i de fysiske evner, som bliver forbundet med følelsen af accept og at være vellykket i jobbet.

Det er altså tydeligvis vigtigt for informant 1, at trække sig fra arbejdsmarkedet uden at sætte respekten, selvrespekten og værdsættelsen fra omverden på spil, hvilket også kan være med til at forklare den forholdsvist tidlige tilbagetrækning. For ham, virker det desuden til, at der ligger en identitet i at arbejdet og arbejdsmoralen, som han ikke vil sætte over styr i jobbet med en dårligere

fysisk kunnen. Eksisterende forskning peger også på, at seniorerne ofte trækker sig af helbredsmæssige årsager, hvilket i dette tilfælde kan kædes sammen med anerkendelsens nødvendighed for lysten til at fortsætte på arbejdsmarkedet (Heidegren, 2010, s. 144).

Det er i den forbindelse interessant, at undersøge sammenhængen mellem følelsen af anerkendelse og alder, samt følelsen af en forventning fra kollegaer eller ledelse i forhold til en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Til dette svarede informant 1 således;

”Jo altså, det er jo lidt specielt, fordi vi har helt sikkert en masse at lave, så der var jo brug for mig til det sidste, men det er klart, at vi også skal holde et tempo, en standard og en motivation, og som jeg før sagde, så var det måske også udsigten til en lidt halten på det, der gjorde at jeg valgte at stoppe imens legen var god”

”Jeg følte mig stadig anerkendt, men måske ikke på samme måde som da jeg var helt ung, men der var som sagt stadig brug for mig og der var skam ikke noget ondt mellem kollegaer eller min chef – det er jo bare sådan det er når man går hen og bliver lidt grå, så er det jo bare med at indse det før andre gør det ”

”Nej jeg følte ikke, at andre havde en direkte forventning til, at jeg stoppede, men jeg tror man i det her fag er ret afklaret med, at vi alle har en fysisk udløbsdato, som for alles skyld nok skal accepteres, så jeg følte mig hverken mere eller mindre anerkendt på grund af min alder, vil jeg sige”

Informant 1 giver udtryk for, at han også til slut følte sig anerkendt i sit job, men at det ikke nødvendigvis var for de samme ting som førhen, og at der fandtes en forventning om accept af en fysisk udløbsdato. Dette peger på et arbejdsmiljø, hvor kvaliteter, såsom fysiske styrker og arbejdsmoral er sikret anerkendelse, hvilket ikke nødvendigvis er kvaliteter som seniorer bliver forbundet med, idet helbredsmæssige problemer oftere kan spænde ben for seniorernes fysiske tilstand og i deres generelle overskud på jobbet (Andersen et Al., 2018, s. 11). Dette tyder på at informanten oplever en mangel på anerkendelse i form af værdsættelse af individuelle egenskaber og præstationer. Derudover tyder det på, at ledelsen ikke udviser den nødvendige omsorg for informantens behov, idet der ikke foregår en direkte samtale om eventuelle fastholdelses muligheder med hensyn til den kropslige nedslidning. Således er det op til informant selv, at

vurdere hans udløbsdato, hvilket kan være en risikabel balancegang, hvor mange måske vælger en tilbagetrækning før det rent faktisk er nødvendigt, grundet frygten for ikke at kunne leve op til både ledelsens, kollegaers og egne arbejdsmæssige forventninger. Dette kan skyldes en bestemt diskurs i et erhverv, hvor den fysiske tilstand er afgørende for anerkendelse i form af værdsættelse og respekt i jobbet, og dermed ikke tillader omsorgen for seniorenns behovsnatur. I forhold til samfundsaccelerationernes påvirkning på informant 1, peger disse svar på, at han oplever en accelerations i livstempoet, via et pres i forhold til tempoet opgaverne skal udføres i (Rosa, 2015, s. 70). Det er dog svært at sige om dette er noget der har ændret sig i forbindelse med en samfundsacceleration, eller om denne forventning altid har været en del af faget.

Informant 2 er en 71 årig kvinde, uddannet sygeplejerske, arbejder på nuværende tidspunkt i en vikarordning på et offentligt sygehus. Hun har været i vikarordningen i fire år, hvor hun arbejder på samme afdeling som før vikarordningen. Til spørgsmålene om, hvorvidt hendes alder har haft indvirkning på hendes rolle i hendes nuværende job og hendes tanker om at gå på vikarordningen, svarer hun således;

”Det skal ikke være nogen hemmelighed, at min alder spillede ind i min beslutning om at gå på en vikarordning. Jeg har virkelig nydt mit arbejde, men faget har bare udviklet sig negativt her de seneste år og det har godt nok gjort det op ad bakke at være sygeplejerske. Der er brug for os, så jeg har ikke følt, at jeg er blevet skubbet ud - tværtimod, men de krav der stilles til os, stemmer bare ikke helt overens med bentøjet – jeg er ikke ligefrem god i den sprint, som jobbet efterhånden lægger op til, men det hjælper så at det nu kommer i små doser med den ordning jeg har nu”

Det er tydeligt, at alderen spiller ind i informantens beslutning om at gå på en vikarordning. Hun lægger især vægt på, hvad der fysisk kræves i jobbet og hvordan hun ikke synes, at hun kan efterleve dette i et fuldtidsjob. Det lader ikke til, at alderen har haft betydning for om hun føler sig ønsket på arbejdspladsen, hvor hun henviser til manglen på sygeplejersker. I forhold til følelsen af anerkendelse i form af værdsættelse og respekt, svarer informanten således;

”Jamen anerkendelsen i jobbet er jo lidt tvetydig, hvis du spørger mig. Det er klart at ens evne til omsorg og færdigheder indenfor sygeplejen vægtes højt, men det har som sagt, taget en drejning,

hvor jeg nu føler at anerkendelsen i ligeså høj grad ligger i min evne til at kunne prioritere korrekt og løbe hurtigt. Der er så meget snak om værdsættelsen af os (sygeplejersker), men der skal jo politisk handling til før at det bliver til noget. Så længe vi ikke er nok hænder, så kan vi ikke tilfredsstille alle vores patienter.. ja der bliver så meget frustration for både os i arbejdet, patienter og deres nærmeste. Hvad angår respekt, jamen så synes jeg jo at den er helt i bund, sådan som systemet er skruet sammen nu. Vi bliver jo ikke hørt... Dog føler jeg mig mere respekteret og værdsat i den forstand, at jeg har fået mulighed for at tiltræde min vikarordning, som tager hensyn til mine behov udover arbejdet”*

”Vi mangler hænder, og i vores fag er det værdsat at være lidt robust psykisk og erfaringsmæssigt, så jeg har egentlig følt mig meget værdsat af dem (ledelse og kollegaer).”*

For informant 2 er det tydeligt, at de menneskelige vilkår som faget tilbyder, påvirker hendes opfattelse af anerkendelse. Det er tydeligt, at hun ikke føler sig værdsat eller respekteret, i en henvisning til underbemanding og manglende indflydelse i det store billede, hvilket peger på en følelse, der er rettet mod politiske beslutninger. Informanten føler hun sig dog værdsat og respekteret af kollegaer og ledelse, for hendes psykiske robusthed og gennem hendes erfaring i faget, hvilket vidner om en værdsættelse af hendes individuelle kvaliteter og respekt for hendes indflydelse i jobbet som sygeplejerske. For informanten virker det også til, at følelsen af anerkendelse, i høj grad er solidarisk forbundet med hele sygeplejefaget og deres arbejdsbetingelser, hvor hun føler sig nyttig i en bredere forstand. Dette kan dog også gøre det svært at sammenkoble følelsen af anerkendelse med hendes alder, fordi følelsen af manglende anerkendelse lige så vel kan relatere sig til fagets overordnede arbejdsforhold. Hun påpeger dog muligheden for vikarordningen, som værende en form for respekt og anerkendelse for hende, fordi hun i den forbindelse har oplevet en hensynstagen til hendes individuelle behov og velfærd. Ved nærmere eftertanke, skulle dette spørgsmål i interviewet have været formuleret anderledes, idet der i virkeligheden er tale om en omsorg for behov i dette tilfælde (Honneth, 2003, s. 15). Her udviser ledelsen nemlig en anerkendelse af informanten gennem tilbuddet om vikarordningen, idet hun bliver accepteret som et biologisk væsen med en behovsnatur, der kan være styret af aldersmæssige begrænsninger og ændrede behov. Når informanten bliver spurgt ind til hendes oplevelse af samfundets accelerationer og heraf betydningen for hendes rolle i jobbet, svarer hun således;

”Hmm.. jamen med de eksempler du kommer med der, kan jeg da sagtens se massere af samfundsaccelerationer i jobbet. Vi får tit nye systemer, nye ordninger at prioriterer efter, nye redskaber og medicin at forholde os til, og efterhånden ret hyppig udskiftning af kollegaer, så det vil jeg helt sikkert sige viser sig i jobbet som sygeplejerske”

Og i forhold til om det har påvirket hendes overvejelser om at stoppe eller gå på vikarordningen;

”Helt bestemt. Man bliver da mættet af nye systemer og regler. Jeg ved godt at vi skal udvikle os – blive bedre, men det virker bare til at der er for meget fokus på at gøre tingene hurtigt fremfor at gøre tingene ordentligt, og det har jeg svært ved at stå inde for... Og når man i forvejen var lidt oppe i alderen, så tror jeg faktisk, at de her samfundsaccelerationer var med til at skubbe mig ud i overvejsen om at stoppe. Vi manglede stabilitet i vores job og gør det stadig. Nye kollegaer, nye maskiner, nyt medicin osv.. det bliver for meget. Men det er bedre, nu hvor jeg selv kan styre mængden.”

Informant 2 giver udtryk for en betydelig ændring i flere former for samfundsaccelerationer. Den teknologiske acceleration viser sig i de nye systemer, udvikling af medicin, redskaber og teknologiske løsninger, hvor informanten også understreger problemet i udviklingens tempo, som hun mener går udover kvaliteten af arbejdet. Her føler informanten, at denne form for acceleration, har påvirket hende negativt, det hun føler sig ”mættet” og frustreret over, at hun ikke kan stå inde for sit arbejde. Dermed tyder det også på en forventning om en dynamisk adfærd, som informanten ikke mener stemmer overens med jobbet arbejdsopgaver og den omsorg de bør kunne udvise. Udviklingen der beskrives af informanten peger på den teknologiske acceleration som værende en ambivalent udvikling, der både har gjort nogle ting lettere, men samtidig også har skabt en forventning om øget produktivitet, og et større behov for udskiftning af materielle ting og systemer, som i dette tilfælde resulterer i flere nye ting at forholde sig til i arbejdet som sygeplejerske. Dette understøttes også af den eksisterende forskning, der peger på, at det især er seniorer som arbejder med mennesker, der påvirkes negativt i forhold til indførsel af ny teknologi (Sundstrup et Al., 2020 s. 54).

I forhold til acceleration i livstempo, viser dette sig, i det generelt højere tempo og evne til at prioritere og multitaske, som informanten beskriver som værende en del af jobbet som

sygeplejerske i dag. Dette er også en acceleration, der lader til at påvirke informanten negativt i forhold til oplevelsen af givne arbejdsvilkår. Også acceleration i de sociale forandringsprocesser, bliver beskrevet i den hyppigere udskiftning af kollegaer og manglende stabilitet (Rosa, 2017, s. 443) Informanten oplever altså tydeligvis samtlige samfundsaccelerationer i hendes job, hvor disse virker til overvejende at have påvirket hende til at trække sig fra arbejdsmarkedet, på trods af at hun også mener, at det er nødvendigt med udvikling i faget. Det er i hvert fald tydeligt, at ”det gode liv” og dermed ”den gode sygeplejerske”, ikke nødvendigvis hænger sammen med vækst, innovation og jagten på flere ressourcer, ifølge informant 2. Spørgsmålet er så, om tingene bliver gjort i det rette tempo og bliver implementeret meningsfuldt i forhold til, hvilke arbejdsområder og vilkår de bliver implementeret i, hvor sygeplejefaget allerede lader til at lide under et pres i form af tidspres og mangel på ressourcer. Dette dykker specialet yderligere ned i, i analyseafsnittet omhandlende fremmedgørelse og resonans.

Informant 3 er en kvinde på 68 år, hun er uddannet frisør og trak sig fra arbejdsmarkedet da hun var 64 år. Hun var senest ansat i en større salon, hvor hun var i ni år, og havde indtil da været selvstændig med egen salon. Til spørgsmålene om, hvorvidt hendes alder har haft indvirkning på hendes rolle i hendes seneste job og, hvordan hun i den forbindelse oplevede anerkendelse, svarede hun således;

”Hmm måske for de andre.. jeg kunne jo stadigvæk mine ting og havde massere af faste kunder, som også kender mig fra min egen salon, men efter de andre (to nye kollegaer) blev ansat, så ændrede tingene sig bare. De var selvfølgelig også lige 20-25 år yngre end mig dengang, så måske vi bare ikke var helt på samme side”

Informanten gør det tydeligt, at hun følte at hendes alder påvirkede hendes kollegaers syn på hende og dermed hendes anerkendelsesværdi i jobbet. Når hun bliver spurgt mere direkte ind til, hvorvidt hendes alder påvirkede hendes rolle i jobbet, svarede hun;

”Tjoo, altså opgaverne blev måske fordelt lidt efter alder. De unge fik de unge kunder, alle hårfarvningerne og moderne klip, andre fik herreklip og jeg fik mine faste kunder, så på den måde sad jeg lidt ”fast” efter min egen alder og den måde jeg er uddannet på”

Det tyder altså på, at informanten følte sig arbejdsmæssigt begrænset af hendes kollegaer, hvor hendes alder spillede en tydelig rolle i uddelingen af arbejdsopgaver, hvilket peger mod mangel på respekt og værdsættelse fra kollegaer og ledelse. Den manglende respekt viser sig i hendes manglende mulighed for indflydelse i jobbet, hvor uddelegeringen af arbejdsopgaver, ikke lader til at være noget hun selv har indflydelse på, men derimod noget der er determineret på baggrund af alder. Her kan der være tale om en arbejdskultur, hvor det ”unge, smukke og trendy” i højere grad bliver værdsat, og automatisk ikke bliver kædet sammen med ”den ældre frisør”, hvilket i dette tilfælde var informanten. Dermed bliver hun ikke betragtet som værende en ligeværdig kollega, hvorved respekten forsvinder (Honneth, 2006, s. 147) Den manglende værdsættelse kommer til udtryk i underkendelsen af hendes individuelle kvaliteter og kompetencer, idet hendes funktion og rolle på arbejdspladsen udelukkende bliver begrænset efter hendes alder. Dette leder op til spørgsmålet om, hvorvidt informanten i højere eller lavere grad følte sig anerkendt på grund af alder, hvor hun svarede følgende;

”Jeg ved ikke om det var på grund af min alder, men efter udvidelsen af salonen og nye kollegaer, følte jeg da ikke, at det var en fordel at være den ældste i flokken. Jeg følte mig faktisk lidt udenfor. Mine faste kunder anerkendte mig selvfølgelig stadig og deres faste tilvalg af mig, var da også det der gjorde, at jeg blev ved i et par år efter... så nej, jeg følte mig faktisk hverken respekteret eller værdsat af mine kollegaer i hvert fald.”

”Jeg fik ikke den samme information som mange af de andre, og hvis jeg gjorde, så var det lang tid efter de andre. Jeg var mere eller mindre begrænset i mine arbejdsopgaver, og blev ikke hørt til mine ønsker i det. Rent socialt følte jeg mig også lidt amputeret, hvor jeg ikke blev inviteret til tingene udenfor salonens lukketid... ja, det påvirkede mig..”

Informanten oplevede altså hverken en anerkendelse i form af værdsættelse eller respekt fra hendes kollegaer eller chef. Selvom informanten ikke med sikkerhed kan sige, at hendes oplevelser har sammenhæng med hendes alder, følte hun sig alligevel mindre anerkendt på baggrund af dette. Dette understøttes også af studiet, som peger på, seniorerne er nederst på listen, når det kommer til ønsket om en ny kollega (Bøgelund, 2022). Følelsen af manglende respekt, kommer af den sparsomme information fra kollegaer, samt hendes oplevelse af manglende mulighed for indflydelse på beslutninger i salonen. Derudover blev informantens behovsnatur overset, idet der ikke lod til at

være samtale om fastholdelsesmuligheder, hvorved omsorg for informantens behov, også bliver forsømt. Den manglende værdsættelse, kom til syne i informantens fastlåste rolle i jobbet, hvor kompetenceudvikling og nye kunder ikke var en realitet. Derudover oplevede hun en mangel på social omsorg fra kollegaerne, idet hun følte sig udelukket fra sociale ting udenfor salonen. Her bliver informanten altså ikke anerkendt som et socialt væsen med en behov for at være accepteret og vellidt, samt have behov for tætte relationer og venskaber.

I forhold til om informantens oplevelse af samfundsaccelerationerne i jobbet og heraf, hvordan dette påvirkede hende i jobbet, svarer hun således;

”Jo frisørfaget har da helt sikkert udviklet sig... også til noget der måske ikke passer mig helt så godt haha. I dag skal vi jo gennemføre vores behandlinger på en bestemt tid og det tog hyggen lidt fra det, synes jeg. Det er jo lidt et snakkefag og hyggen ved det, ved jeg også var meget vigtig for mine faste kunder. I forbindelse med udvidelsen af salonen, kom der også nyt system og nye kollegaer til, og det gjorde da også noget. Jeg var måske den langsomme til at komme ind i det nye system, men jeg lærte det da og det var ikke noget der skræmte mig væk. Men den indstilling jeg følte der var til mig.. ja.. det var nok det der fik mig til at sige stop.. ja og så sammen med den ”nye” måde at være frisør på, hvor alt går op i tid og penge”

Informanten oplever samfundsaccelerationerne i jobbet, gennem et øget fokus på effektivisering af tid i kundebehandlingerne, og derved flere kunder i stolen per dag, samt en implementering af nyt teknologisk system. Informanten har altså oplevet samtlige samfundsaccelerationer i det seneste job, som alle havde negativ effekt på hendes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Rosa, 2017, s. 438).

Informanten beskriver den teknologiske acceleration som udfordrende, men at det ikke var noget der skræmte hende væk. Derimod lader det til, at forventningen om tidseffektiviseringen, spillede en stor rolle i hendes dalende arbejdsglæde og overvejelser om tilbagetrækning, idet værdsættelsen fra kunderne måske netop lå i den omsorg og tid, som hun førhen kunne give dem. Derudover virker det til, at den faglige værdsættelse i højere grad ligger i tidseffektiviseringen og økonomi, hvor informanten derfor kan føle sig splittet i opnåelsen af anerkendelse ved hendes faste kunder og hendes kollegaer/ledelse, fordi hun ikke kan opfylde både kollegaers/ledelsens forventninger om

tidsoptimering og ressourcefokus, og samtidigt yde det der efter hendes standarder udgør en høj kundeservice.

Informant 4 er en mand på 67 år, uddannet gymnasielærer med fag i engelsk og naturgeografi, hvilket også er det han senest har arbejdet med. Han trak sig fra arbejdsmarkedet som 63 årig. Når man spørger informanten, hvorvidt alderen har haft betydning for hans rolle i arbejdet på hans seneste job, svarer han således;

”Jo, jeg følte mig simpelthen bare træt.. på flere måder haha. Ej, jeg nød da også mit job til det sidste, men jeg kunne bare mærke, at jeg havde rettet de opgaver jeg skulle, og så fik jeg et par år inden bøv! med den ene hofte.. det gjorde alting lidt mere bøvlet”

”Haha ja, det med hofte var der jo ikke da jeg var 30 og det er jo bare slid, så jo.. alderen trykker da lidt der.”

”Stoffet sidder da lidt mere på ryggraden nu og man har da været igennem mange typer af elever, så selve undervisningen er blevet nemmere med tiden ”

For informant 1, har alderen haft en negativ betydning for hans rolle i jobbet, idet at hans fysiske helbred, i form af en dårlig hofte, har besværliggjort arbejdet som gymnasielærer, hvor almindelig gang kan være vigtigt i hverdagen. Derudover følte han sig generelt mere træt, hvilket også kan relatere sig til aldersmæssige begrænsninger. Omvendt peger han på, at det materiale og pensum han skulle lære eleverne, blev nemmere med tiden. Alderen og den medfølgende erfaring gav ham altså også en form for selvsikkerhed i jobbet. I forhold til spørgsmålene der omfattede informantens følelse af anerkendelse, svarede han således;

”Det er svært at sige.. jeg havde jo en god portion erfaring og det tror jeg at der var en anerkendelse for, men altså.. omvendt er man måske også lidt outdated på nogle punkter, hvor mine yngre kollegaer var lidt skarpere. Vores fag udvikler sig jo hele tiden og os undervisere er jo derfor også uddannet forskelligt og det gør jo også at der kommer nogle aldersrelaterede forcer og svagheder.”

Informanten giver udtryk for en form for ambivalens i forhold til følelsen af anerkendelse. På den ene side, følte han sig værdsat og respekteret igennem sin erfaring i jobbet, og på den anden side følte han, at han haltede bagefter på nogle punkter, hvor hans yngre kollegaer i stedet høstede værdsættelse og respekt på andre kompetencer. Ved et andet spørgsmål fremhæver informanten, at han i højere grad føler, at ledelsen og politikerne værdsætter de nye former for undervisning, hvor han selv var mere af den gamle skole. Dette viser sig i følgende citat;

”Politikerne anerkender de nye former for undervisning mere end ”the old way”.

Dette peger på en følelse af manglende respekt og værdsættelse fra ledelsen og rent politisk (Honneth, 2003, s. 16). Når informanten giver udtryk for, at yngre kollegaers arbejdsformer og kompetencer i højere grad blev værdsat, tyder det på en indirekte underkendelse af informantens individuelle egenskaber og kompetencer, hvilket kan føre til en følelse af manglende ligeværdighed med de kollegaer, hvis kompetencer i højere grad kan efterleve forventningen om dynamisk adfærd, vækst og innovation (Rosa, 2017, s. 437).

I forhold til informantens oplevelse af samfundsaccelerationer og heraf, hvordan han har oplevet det i hans job som gymnasielærer, samt hvordan det har påvirket ham, svarer han således;

”Jo helt sikkert! Den nye teknologi der drillede da tit og det har måske påvirket mig, for der var jo en forventning om at vi tog det til os – og det kan jeg skam også forstå, men jeg kunne godt føle mig lidt sat bagud i mine evner, for lige pludselig var der jo noget man var ret så usikker i, som man følte at andre havde helt styr på. Det var da lidt frustrerende.”

”Det er nok blevet lidt mere kaotisk på kollegafronten, hvor der er lidt mere udskiftning end før i tiden, men jeg føler ikke at det som sådan påvirkede mig. Og tidspres er jo noget vi er vant til, vi skal jo igennem et pensum, men sådan har det jo altid været – det var måske endda svære i starten.”

Informanten oplever den teknologiske acceleration i form af nye arbejdsredskaber og arbejdsmetoder, hvilket lader til at påvirke ham negativt, idet det medførte en følelse af usikkerhed og manglende selvtillid på området. Det er dog svært at sige, om der er tale om decideret

acceleration, eller om det blot er almindelig teknologisk innovation, hvilket ikke blev tydeligt i interviewet. Derudover oplevede informanten en acceleration i de sociale forandringsprocesser, hvor han peger på en hyppigere udskiftning af kollegaer. Dette lader dog ikke til at genere informanten. Informanten beskriver tidspresset, som værende en præmis der altid har været i jobbet som gymnasielærer, hvor der skal nås en gennemgang af et pensum, så dette lader heller ikke til at være et betydeligt aspekt i samfundsaccelerationerne for informanten.

5.2 Fremmedgørelse og resonans i jobbet

Dette afsnit vil klarlægge de interviewede seniorers oplevelse af fremmedgørelse og resonans i deres nutidige/seneste job. Afsnittet undersøger således, hvad der fremmedgør seniorerne i jobbet og hvad der bidrager med resonans. Der kan være forskel på, hvad der fremmedgør eller giver resonans, alt afhængigt af informanten og vedkommendes forståelseshorisont og livsverden. Fremmedgørelse vil i dette afsnit også blive omtalt som faktorer der gør, at informanten føler sig fjern fra jobbet eller gør, at jobbet i større eller mindre grad føles meningsløst. Resonans vil fremstå som faktorer, der giver informanten en følelse af meningsfuldhed, hvilket tilmed vil fremstå, som noget der sker i informantens privatliv og dermed påvirker senioren's tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der bliver taget udgangspunkt i specialets teoretiske ståsted, eksisterende forskning og tidligere pointer fra ovenstående afsnit.

Informant 1 - 59 år, mand, uddannet brolægger, trak sig fra arbejdsmarkedet som 58 årig.

Ud fra informanternes besvarelser i interviewet, forekommer der tegn på fremmedgørelse og resonans i flere henseender. I interviewets direkte spørgsmål omhandlende informantens oplevelse med, og følelse af fremmedgørelse samt meningsfuldhed i jobbet og i privatlivet, svarer han følgende;

”Ja, jo altså jeg tror det at blive morfar og farfar ændrede noget for mig, for så blev arbejdslysten byttet ud med noget der bare gav mere mening for mig. Så var det lige pludselig ikke det slid værd mere – jeg skal jo holde i mange år endnu! Det var egentlig ret vildt for mig, for jeg er jo også blevet far tre gange, men dengang følte jeg at overskuddet til at ”kunne det hele” var større. Ja, det ved jeg næsten ikke hvordan jeg skal forklare. Men jo arbejdet blev mere meningsløst for mig da jeg blev bedstefar.”

Her bliver det tydeligt, at der ligger en social dimension af resonans i informantens nye rolle som bedsteforælder og i samværet med børnebørnene. Førhen fandt han også resonans i arbejdet, hvor overskuddet både rakte til faderrollen og til prioritering af arbejdslivet. Dette lader ikke længere til at være en mulighed for informant 1, som påpeger ”at det ikke er det slid værd mere”, hvor han hentyder til sin dårlige ryg og ene skulder, som han ikke ønsker forværret, for ”han skal holde mange år endnu”. Dette kan vidne om vigtigheden af en arbejdsidentitet, der i forbindelse med den nye rolle som bedsteforælder, er blevet overskygget (Mønsted, 2022). Arbejdet er altså blevet mere meningsløst, hvor det meningsfulde nu findes i familielivet. Ved et uddybende spørgsmål, afslørede informanten også, hvordan det gav mening for ham, at kunne hjælpe hans børn i deres nye roller som forældre. Informanten kan altså føle sig værdsat og nyttig, ved at hjælpe familien (Andersen et Al., 2018, s. 13) Resonansen for informanten, ligger altså tydeligvis i et opblomstrende familieliv, hvor han også selv har fået en ny rolle;

”Ja, helt bestemt. Det ene barnebarn døjede også noget med maven de første par måneder, så der fik min søn og hans kæreste også ekstra meget brug for både min og min kones hjælp, og der gav det bare mening at være der for dem i den situation. Lige pludselig kommer familien bare tæt på igen, efter nogle år, hvor de har studeret, fundet kærligheden, flyttet rundt osv... det er faktisk ret fantastisk.”

Helt generelt virker det ikke til, at informanten i særlig høj grad har været betydeligt påvirket af samfundsaccelerationerne i sit arbejde som brolægger, hvilket også kan gøre det svært at pege på en decideret samfundsacceleration og fremmedgørelse sat i forbindelse med disse. Han gør på et tidspunkt opmærksom på, at han ikke altid syntes at udviklingen i hans fag var nødvendige, men at han her ikke havde det sidste ord og derfor bare rettede ind. Dette kan have påvirket hans følelse af at have indflydelse og dermed føle sig respekteret (Honneth, 2006, s. 147). Det kan være svært at sige, om informantens følelse af at være mere fjern fra jobbet, skyldes samfundets accelerationer eller blot dét, at der er kommet et andet aspekt i hans privatliv, som er så meningsfuldt, at det fremmedgør ham fra jobbet. Citater der peger på, at den teknologiske samfundsacceleration og manglende respekt, har spillet en rolle i forhold til fremmedgørelse, lyder som følgende;

”Men samtidig var vi jo ikke altid enige om, hvordan tingene skulle gøres og her kunne jeg godt føle mig lidt overhørt engang imellem, men sådan er det jo...”

”Jamen nogle ting har der måske ikke været behov for at ændre på, hvis du spørger mig, men der er jo andre der mener andet og så må man jo også bare rette ind nogle gange haha!”

Informant 2 – 71 år, kvinde, uddannet sygeplejerske og arbejder på et offentligt sygehus. Ville trække sig fra arbejdsmarkedet, men blev tilbudt en fleksibel vikarordning, hvor hun nu har været aktiv i fire år. Informanten gav udtryk for en oplevelse af fremmedgørelse og resonans på flere punkter. Fremmedgørelsen og resonans, findes i dette tilfælde både indirekte i informantens oplevelse af samfundets accelerationer, men også via direkte svar til spørgsmål målrettet fremmedgørelse og resonans. Til spørgsmålene rettet direkte mod følelsen af fremmedgørelse og resonans, lød informantens svar således;

”Det tror jeg beskriver manges følelse i det offentlige sundhedsvæsen i dag faktisk. Når tingene skal gå så hurtigt, at fokus forsvinder fra det der giver jobbet en mening. Jeg vil kunne vise omsorg – gøre mig umage, og det er der bare ikke meget mulighed for i dag. Det gør mig ked af det... men på en eller anden måde, er det jo også det der gør at jeg bliver ved...Man har jo et ansvar og det finder jeg stadigvæk en mening i og faktisk også en stolthed i.”

”Jeg elsker mit arbejde i den forstand, at jeg hjælper mennesker og gøre en forskel – det giver mig energi. Omvendt så suger det energi, når man føler at det bliver taget for givet af systemet og at vi er sat under et urimeligt tidspres”

”Vi manglede stabilitet i vores job og gør det stadig. Nye kollegaer, nye maskiner, nyt medicin osv.. det bliver for meget.”

Her bliver det tydeligt, at informanten føler sig fremmedgjort fra jobbet i den forstand, at hun ikke føler at hun har mulighed for at udfolde dét der netop gør jobbet meningsfuldt – nemlig omsorg. Omvendt indeholder jobbet stadig en materiel dimension af resonans, idet hun stadig finder det meningsfuldt at hjælpe, hvor der netop er brug for det (Rosa, 2017, s.452). I dette tilfælde, spiller

samfundsaccelerationerne en tydelig rolle i fremmedgørelsen, idet informanten i interviewet, giver udtryk for en meningsløshed i det tidspres der ligger på sundhedsvæsnet, samt den måde og det tempo nye systemer og metoder bliver implementeret på samt hyppigheden på udskiftning af kollegaer. Man kan altså sige, at informanten bliver fremmedgjort fra jobbet igennem de kontrolstrategier der bliver foretaget ledelsesmæssigt og politisk, samt i den forventning om en instrumentaliseret tilgang til jobbet og patienter (Rosa, 2017, s. 456). Informanten finder dog en dimension af materiel og social resonans i dét at hjælpe patienter og det ansvar der ligger i jobbet som sygeplejerske, hvilket også er en årsag til, at hun stadig er aktiv på arbejdsmarkedet.

Informant 3 – kvinde på 68 år og uddannet frisør. Trak sig fra arbejdsmarkedet som 64 årig, efter 9 års ansættelse i en større salon. Informanten gav udtryk for en oplevelse af fremmedgørelse og resonans på flere punkter. Fremmedgørelsen og resonans, findes både direkte og indirekte i informantens svar. Til spørgsmålene vedrørende fremmedgørelse og resonans, svarede informanten således;

”Jo, jamen jeg har da helt sikkert følt mig fremmedgjort. Den måde der blev vendt hver en krone og hvert et minut blev talt fra det sekund kunden trådte ind ad døren, ja det tog det sjove og hyggelige ud af jobbet. Det blev lidt på samlebånd. Førhen var det at komme i frisørstolen jo nærmest en form for terapi for nogle, hvor de fortalte om både godt og ondt i deres liv - kunder der åbnede op og hvor man havde tid og overskud til at lytte.. ja, det blev jo bare noget andet til sidst, hvor jeg havde tiden at fokusere på.. og på den måde ændrede følte jeg mig måske mere fjern fra hele faget.”

Fremmedgørelsen sker i dette tilfælde gennem samfundsaccelerationerne i livstempoet og kontrolstrategi fra ledelsen, hvor der forventes en høj grad af tidsoptimering og multitasking og dermed en forventning til en instrumentaliseret tilgang til jobbet, hvor materielle ressourcer prioriteres højere end den nærværende kontakt mellem mennesker (Rosa, 2014, s. 60). Derudover har der været en fremmedgørelse gennem accelerationen i de sociale forandringsprocesser, idet informanten ikke længere oplever samme mulighed for følelsesmæssig kontakt til hendes kunder, hvilket var det hun førhen gjorde jobbet meningsfuldt for hende. På den måde, er de relationer hun havde i forbindelse med sit job, blevet mindre stabile og tætte, hvilket kan have medført en fremmedgørelse for informanten. På et tidspunkt nævner informanten også en problematik med ny

teknologi, men dette virker dog ikke til havde en stor betydning for fremmedgørelsen, idet hun beskriver det således;

”Jeg var måske den langsomme til at komme ind i det nye system, men jeg lærte det da og det var ikke noget der skræmte mig væk.”

I informantens tilfælde kan det være svært, at afgøre, hvorvidt fremmedgørelsen sker grundet samfundsaccelerationerne, eller om det sker på grund af informantens mangel på værdsættelse, respekt og omsorg for behov fra kollegaer og ledelse. Der kan altså være personlige og arbejdssetiske aspekter på spil, som naturligtvis også kan få informanten til både at trække sig psykisk og fysisk fra jobbet, hvilket ikke nødvendigvis har noget med samfundets accelerationer at gøre, men derimod en ignorering af hende som et menneske med et behov for social trivsel. Forskning peger desuden på et sundt psykosocialt arbejdsmiljø, som værende en af de vigtigste faktorer i jobbet for seniorer, hvilket informantens udsagn understøtter (Sundhedsstyrelsen, 2023). Mangel på anerkendelse og frygten for ikke at være god nok, er netop det der kan true resonansfølelsen og dermed kan fremmedgøre mennesket. Et eksempel på denne problematik, ligger i følgende citat, hvor potentiel fremmedgørelse via nægtelse af både omsorg, værdsættelse og respekt viser sig;

”De andre tog jo tit på kurser eller til shows.. ja 4 af dem var endda i London til inspirationsmesse. Jeg fik aldrig sådan et direkte tilbud om at komme med, for det var ofte lidt en gråzone mellem venindeture og forretningsture.. så ja, det var lidt svært, men sådan noget ville da også have været fedt at være med til. Det var som om, at fordi at jeg havde mine faste kunder og var den ældste, så behøvede jeg ikke at udvikle mig som frisør. Det var da lidt ærgerligt.”

Informanten oplever her en nægtelse af information og socialt samvær og dermed nægtelse af omsorg og respekt fra kollegaer og ledelse (Honneth, 2006, s. 178). Dette kan naturligvis føre til en følelse af ikke at være god nok og i sidste ende en fremmedgørelse fra jobbet. Om det er en fremmedgørelse fra selve jobbet som frisør, eller om der er tale om en fremmedgørelse fra jobbet i den konkrete salon kan være usikkert, men efterfølgende har informanten fungeret som frivillig frisør på et hospice, hvilket tyder på, at hun stadig finder resonans i frisørfaget;

”Lige nu er jeg jo frivillig henne på hospice og der synes jeg igen at jeg finder mening i frisørfaget. Her klipper jeg patienterne og har alt den tid jeg og de vil have til opgaven, det giver mig så meget glæde, at jeg igen har tid til det menneske jeg har i stolen og jeg kan også mærke, at min tilgang bliver værdsat af dem.”

Informant 4 – Mand på 67 år, der trak sig fra arbejdsmarkedet som 63 årig. Han er uddannet gymnasielærer med fag i engelsk og naturgeografi, hvilket også var det han senest

beskæftigede sig med jobmæssigt. Informant 4 var på ferie i perioden, hvor jeg indsamlede de opfølgende spørgsmål vedrørende fremmedgørelse og resonans. Af den grund findes der ikke nogle direkte svar på informantens oplevelse af dette, hvilket gør at svarene på informantens følelse af fremmedgørelse og resonans bliver fundet indirekte i informantens besvarelse af interviewets andre spørgsmål. Her kigges på samfundets accelerationer og i, hvorledes disse lader til at påvirke informanten. Denne fortolkning er dog mere usikker, idet der ikke kan fortolkes på spørgsmål rettet direkte mod fremmedgørelse og resonans;

”Den nye teknologi der drillede da tit og det har måske påvirket mig, for der var jo en forventning om at vi tog det til os – og det kan jeg skam også forstå, men jeg kunne godt føle mig lidt sat bagud i mine evner, for lige pludselig var der jo noget man var ret så usikker i, som man følte at andre havde helt styr på. Det var da lidt frustrerende.”

”Det kommer nok an på, hvordan man kan lide undervisningen... Men jeg tror da helt sikkert ledelsen og ja.. politikerne anerkender de nye former for undervisning mere end ”the old way”. Vi bliver jo opfordret til at inddrage teknologien i undervisningen og det var nok en af de ting jeg forsømte lidt nogle gange”

”Omvendt er man måske også lidt outdated på nogle punkter, hvor mine yngre kollegaer var lidt skarpere.”

De tre ovenstående citater peger på, at der kan ligge en eventuel fremmedgørelse i den teknologiske acceleration, politiske og ledelsesmæssige kontrolstrategier, samt i forventningen om en generel dynamisk adfærd, i og med at informanten føler sig usikker og mindre anerkendt for sine

kompetencer end sine yngre kollegaer (Rosa, 2017, s. 439). Derudover kan sammenhængen mellem alder og følelsen af anerkendelse også spille en rolle, idet informanten giver udtryk for at føle sig outdated, hvilket også kan bidrage til en form for fremmedgørelse. Noget der kan trække mod en større fremmedgørelse af jobbet, kan som sagt også muligvis være en nyopstået social resonansdimension i privatlivet, hvilket lægger op til følgende citat;

”Nu hvor min kone også gik på pension, så gav det mening, og så har vi jo 6 børnebørn, så vi keder os ikke haha! Det er nok sundt nok.”

Dette er igen et eksempel på resonans i privatlivet, som muligvis kan skubbe mod en fremmedgørelse af arbejdslivet. Informanten kan nu finde en større mening i samværet med familien, fremfor tilstedeværelsen på jobbet (Rosa, 2014, s. 88). Det er dog som sagt svært at konkludere noget endeligt i forhold til informant 4, idet han ikke har haft mulighed for at svare på de mere direkte spørgsmål vedrørende oplevelsen af fremmedgørelse og resonans.

5.3 Fastholdelsesfaktorer for seniorerne på arbejdsmarkedet

Dette afsnit skal undersøge, hvilke fastholdelsesfaktorer der eventuelt kunne spille en betydningsfuld rolle for de adspurgte informanter, hvis de potentielt skulle overveje en udskydelse af deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Her kommer analysen ind på, hvad informanterne vægter højt i forhold til, hvilke krav der i den forbindelse skulle opfyldes, samt problematikker der kan være svære at løse.

Informant 1 – Mand på 59 år, uddannet brolægger, trak sig fra arbejdsmarkedet som 58 årig.

Når det kommer til betydningsfulde fastholdelsesfaktorer for informant 1 bliver det tydeligt, at det er værd både at kigge på informantens individuelle behov og ønsker, men også at der skal en anden arbejdskultur til i hans fag. Der er altså tale om en ydre faktor med stor betydning, når det kommer til effektiviteten af fastholdelse af informant 1. Det bliver her tydeligt, at der ikke er kultur for den samtale der kan anerkende informanten som et biologisk væsen, der gennem et fysisk hårdt arbejdsliv, har oplevet et naturligt kropsligt slid. Sådant en samtale skulle komme fra kollegaer og ledelse, og omhandle ønsket om fastholdelse af informanten i jobbet, ved at imødekomme hans behov og anerkende hans kvaliteter, hvilket for eksempel kunne være rettet mod mulighed for mere

fritid til familien, samt en funktion der i højere grad skåner ham fysisk (Honneth, 2003, s. 15). Et eksempel på problematikken med arbejdskulturen, ligger i følgende citat;

”Nej jeg følte ikke, at andre havde en direkte forventning til, at jeg stoppede, men jeg tror man i det her fag er ret afklaret med, at vi alle har en fysisk udløbsdato, som for alles skyld nok skal accepteres”

Det bliver her tydeligt, at selve arbejdskulturen udgør et problem i forhold til fastholdelseeffekten, idet der ligger en skjult og indforstået forventning om, at man stopper i jobbet når man er tilpas nedslidt. Dette skader grundlaget for at søge alternativer, såsom deltidsordninger og andre arbejdsopgaver, som netop ville kunne tænkes at lindre den fysiske slitage. Derudover virker det til at være op til informanten selv, at vurdere hvornår man er tilpas nedslidt, hvilket kan være en svær balancegang, grundet frygten for ikke at være god nok i jobbet i andres øjne. I arbejdskulturen, ligger der altså en intern forventning om, selv at kunne vurdere ens arbejds kvalitet i forhold til de arbejdsmæssige forventninger, hvilket kan skubbe til frygten for ikke at være god nok, som bekendt kan fremmedgøre mennesket i jobbet. En vellykket fastholdelse kan altså ligge i et kollektivt og aktivt ønske om fastholdelse fra kollegaer og ledelse, hvor erfaringsmæssig viden bliver sidestillet med den fysiske kunnen, så begge kvaliteter bliver ligeligt værdsat (Juil & Højlund, 2005, s. 31).

Når informanten bliver spurgt direkte til, hvad der kunne få ham til at udskyde tilbagetrækningen på arbejdsmarkedet, svarer han følgende;

”Hvis kulturen blev ændret i faget, så kunne det jo godt være. Men som det er nu, er det ikke noget folk som sådan opsøger.”

”Så skulle det nok være en ændret kultur, hvor det at komme på en ordning var noget mange blev tilbudt og tog imod. Altså hvor det blev en lidt mere naturlig vej og ikke noget man selv skulle spørge efter. ”

Her giver informanten også udtryk for nødvendigheden i en kulturændring, for at en vellykket fastholdelseeffekt. Det skal altså blive normaliseret, at tage imod ordninger tager hensyn til alderen og de specifikke behov og ønsker der i den forbindelse kan opstå. Derudover gør informanten

opmærksom på vigtigheden i, at disse ordninger er noget der skal blive tilbudt, og dermed ikke noget man selv skal opsøge. Dette understøttes også af den eksisterende forskning, der peger på sammenhængen mellem en både skriftlig og mundtlig tydeliggørelse af seniorpolitikker og en højere fastholdelseeffekt (Jensen, 2020, s 31.).

Derudover er det også vigtigt at se på, hvad der fremmedgør senioren og hvad der giver senioren resonans, når man kigger på fastholdelsesfaktorer. Ved informant 1 er vi blevet bekendt med, at en af hovedårsagerne til hans tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, ligger i hans nye rolle som bedsteforælder og dermed behovet for at tilbringe mere tid med familien. Dette viser sig for eksempel i følgende citater;

”Ja, jo altså jeg tror det at blive morfar og farfar ændrede noget for mig, for så blev arbejdslysten byttet ud med noget der bare gav mere mening for mig”

En potentiel fastholdelsesfaktor kunne altså være mere mulighed for mere fritid, deltidsordning eller mulighed for fleksible arbejdstider, som tilladte informantens prioritering af familien. Når man spørger informanten selv, virker det dog ikke til at et tilbud om sådan en ordning vil få ham til at udskyde tilbagetrækningen, idet han på nuværende tidspunkt ikke finder samme mening med jobbet grundet sin nye rolle som bedsteforælder, hvilket ikke nødvendigvis kan erstattes gennem ændrede arbejdsforhold eller vilkår. Dette behov, understøttes af den eksisterende forskning, som peger på ”mere fritid” og ”mulighed for fleksible arbejdstider” er vigtige faktorer, når det kommer til fastholdelse af seniorer (Andersen et Al., 2018, s. 13). Informanten er dog ikke afvisende over for, at dette kunne have set anderledes ud, hvis han selv var yngre og børnebørnene var ældre;

”Nej ikke umiddelbart, altså jeg skal da ikke kunne sige, at det ville være det samme, hvis jeg selv var yngre og børnebørnene lidt ældre, men som det er nu, så synes jeg ikke at jeg ville kunne finde noget på mit arbejde der overskygger dette”

Informant 2 – Kvinde på 71 år og uddannet sygeplejerske. Hun er på fjerde år en del af en vikarordning tilhørende samme afdeling hun også var fuldtidsansat i før. Informant 2 har allerede været en del af en vellykket fastholdelsesproces, hvor hun af ledelsen er blevet tilbudt en fleksibel vikarordning, hvor hun selv kan styre mængden af arbejde, arbejdstiderne og til dels arbejdsopgaverne. Dette har gjort det nemmere at overskue og håndtere det fysiske og psykiske pres hun oplever i jobbet som sygeplejerske. I denne form for fastholdelse, bliver der udvist omsorg for seniorenns behov for fritid og fleksible arbejdstider, hvilket giver en form for pusterum fra de accelerationer der følger med jobbet. Dette virker til at være en nødvendighed for informanten, ud fra den måde hun beskriver jobbet arbejdsforhold og vilkår;

Man bliver da mættet af nye systemer og regler. Jeg ved godt at vi skal udvikle os – blive bedre, men det virker bare til at der er for meget fokus på at gøre tingene hurtigt fremfor at gøre tingene ordentligt, og det har jeg svært ved at stå inde for. Og når man i forvejen var lidt oppe i alderen, så tror jeg faktisk at de her samfundsaccelerationer var med til at skubbe mig ud i overvejelsen om at stoppe. Vi manglede stabilitet i vores job og gør det stadig. Nye kollegaer, nye maskiner, nyt medicin osv.. det bliver for meget. Men det er bedre, nu hvor jeg selv kan styre mængden.

”Omvendt så suger det energi, når man føler at det bliver taget for givet af systemet og at vi er sat under et urimeligt tidspres.”

Informanten gør det i ovenstående citater tydeligt, at arbejdsvilkårene og forholdene vanskeliggør fastholdelsen, men at den anerkendelse hun får i tilbuddet om vikarordningen, samt i det meningsfulde aspekt, der opstår ved at hjælpe mennesker, gør at hun udskyder tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Når det kommer til fastholdelse, kan anerkendelse i form af værdsættelse og omsorg for hendes behov, dermed også spille en central rolle i forhold til selve effekten, idet resonans og ansvarsfølelsen i jobbet, ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt til at fastholde informant 2 på arbejdsmarkedet. Derudover tyder det igen på, at det er vigtigt med en direkte mundtlig kommunikation om fastholdelse og seniorpolitikker (Jensen, 2020, s. 31). Dette viser sig ved, at informanten føler at ledelsen har udvist omsorg for hendes behov i deres forespørgslen efter hendes fortsættelse i jobbet, samt deres villighed til at efterleve hendes ønsker og krav i det. Dette kan tilmed give en følelse af værdsættelse, fordi de helt konkret efterspørger hende og hendes kvaliteter

og kompetencer. Derudover kan det også give en følelse af respekt via indflydelse, fordi informanten nu selv har mulighed for at få indflydelse i arbejdstidspunkter og arbejdsopgaver;

”Jeg har skam på ingen måder følt mig presset af kollegaer eller ledelse til, at skulle gå på pension eller gå på vikarordningen. Vi mangler hænder og i vores fag er det værdsat at være lidt robust psykisk og erfaringsmæssigt, så jeg har egentlig følt mig meget værdsat af dem. De foreslog jo også selv vikarordningen og var fleksible med mine ønsker og krav i den forbindelse.”

Selvom informanten har gennemgået en vellykket fastholdelsesproces, hvor hun i højere grad føler sig værdsat og har et større overskud, er der også plads til forbedring. Informanten mener, at hun stadig ville arbejde på fuldtid, hvis grundvilkårene og forholdene for sygeplejerskerne var anderledes. Med dette kan hun både hentyde til den overordnede og solidariske følelse af manglende anerkendelse, samt det øgede pres fra samfundsaccelerationerne, der går udover hele sygeplejerskefaget. Disse ting er selvfølgelig værd at tage med i de generelle arbejdsvilkår og ikke kun i udarbejdelsen af seniorordninger og vikarstillinger, hvilket kunne tænkes at bidrage til en generel mere effektiv fastholdelse af fuldtidsansatte sygeplejersker. Informant 2 ytrer sig om dette således;

*Jeg vil faktisk sige, at den ordning jeg er i nu fungerer rigtig fint for mig. Jeg føler mig værdsat i mit job og jeg er knapt så frustreret som førhen. Hvis de helt generelle vilkår for sygeplejerske var i orden, så er jeg faktisk sikker på, at jeg stadig ville arbejde på fuldtid, men som det er nu, så er vikarordningen det der gør, at jeg stadig er at finde på ***** Sygehus.*

Informant 3 – Kvinde på 68 år og trak sig fra arbejdsmarkedet som 64 årig. Hun er uddannet frisør og var senest ansat ni år i en større salon. I denne informants tilfælde, virker det til at fastholdelsen primært ligger i en forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø, idet hendes tid i salonen bar præg af mangel på alle former for anerkendelse i forhold til kollegaer og ledelse, samt en høj prioritering af tidsoptimering og økonomisk vækst. Informanten føler sig ikke hæmmet af hendes alder og arbejder som frivillig i en genbrugsbutik fire dage i ugen, og som frivillig på et hospice to dage i ugen, hvor hun klipper patienter eller ordner deres hår på anden vis. Man må derfor gå ud fra, at hun er arbejdsvillig og trives i aktivitet, hvilket også bekræfter hendes årsag til

tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Hendes nuværende aktivitet og begrundelsen for hendes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, lyder således;

”Jeg er ikke længere aktiv på arbejdsmarkedet, men jeg er nu frivillig 4 dage i ugen i en genbrug i stedet.. og så også på hospice 2 dage i ugen, så jeg er heller ikke gået helt i stå haha ”

”Jeg følte mig ikke velkommen i salonen mere, og det ødelagde det gode ved det.”

Ovenstående citater understreger problematikken i informantens mangel på anerkendelse i jobbet, og deraf mistriivsel, hvilket skubbede hende mod tilbagetrækningen. Hun finder dog stadigvæk arbejdsglæde om meningsfuldhed i frisørfaget, hvorfor hun stadig fungerer som frivillig frisør på et hospice. Noget tyder på, at den manglende, omsorg for behov, værdsættelse og respekt fra kollegaer, samt den manglende mulighed for at kunne yde omsorg for kunderne, grundet en forventning om tidsoptimering, forhindrede en fastholdelse i informantens tilfælde. Når informanten i interviewet, bliver spurgt ind til, hvad der kunne gøre en forskel for en eventuel fastholdelse på arbejdsmarkedet, svarede hun;

”Mere tid, tror jeg. Ja... tid til kunderne og bedre arbejdsmiljø, hvor man var lidt mere på lige fod og lige vilkår uanset alder og erfaring. Lige nu er jeg jo frivillig henne på hospice og der synes jeg igen at jeg finder mening i frisørfaget. Her klipper jeg patienterne og har alt den tid jeg og de vil have til opgaven, det giver mig så meget glæde, at jeg igen har tid til det menneske jeg har i stolen og jeg kan også mærke, at min tilgang bliver værdsat af dem.”

”Jeg følte mig ikke fysisk hæmmet af min alder, men jeg følte jo at jeg var anderledes i flokken på grund af det, så der skulle nok gøres et eller andet ved selve arbejdsmiljøet, før at jeg ville overveje at blive. ”

For informant 3, var det altså ikke hverken helbredet eller privatlivet der var hovedårsagerne til tilbagetrækningen, men derimod arbejdsmiljøet, hvor kollegaernes og ledelsens tilgang til hende, samt hendes arbejdsopgaver, havde en negativ indvirkning på en fastholdelse. Arbejdsforholdene og vilkårenes forandring gjorde, at hun ikke længere fandt resonans i jobbet hvor hun var ansat, hvilket skubbede hende mod en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derudover følte hun, at der var en

form for forventning til at hun stoppede i jobbet fra kollegaer og chef, hvilket fik hende til at træffe den endelige beslutning om sin tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

”Det lå i stemningen fra kollegaer og min chef var egentlig ikke meget bedre, så da jeg havde taget beslutningen, var det bare en stor lettelse for mig.. måske også for dem haha”

Dette eksempel understreger vigtigheden i et godt psykosocialt arbejdsmiljø, hvilket eksisterende forskning også peger på, som værende en central fastholdelsesfaktor (Andersen et Al., 2018, s. 27). Et godt psykosocialt arbejdsmiljø skabes af mange faktorer, men anerkendelse og fornuftig håndtering af de samfundsmæssige accelerationer er centrale overordnede fokuspunkter, der er værd at se nærmere på, når det kommer til fastholdelse af seniorerne.

Informant 4 – Mand på 67 år og som trak sig fra arbejdsmarkedet da han var 63 år. Han er uddannet gymnasielærer med fag i engelsk og naturgeografi, hvilket også var det han beskæftigede sig med arbejdsmæssigt. For informant 4 ligger fastholdelsen primært i muligheden for en løsning, der giver mere fritid og dermed mere tid til hans ægtefælle, som også har ladet sig pensionere, samt mere samvær med deres 6 børnebørn. Denne mulighed vil eventuelt kunne give informanten tid og overskud til både at undervise, samt fritid med kone og børnebørn, som kunne bidrage med resonans. Derudover vil en deltidsordning være med til at skåne hans dårlige hofte. Når informant 4 bliver spurgt til, hvad der eventuelt kunne have fastholdt ham i jobbet, svarede han således;

”Joo.. jo det kunne måske godt være, men det var jo heller ikke noget jeg selv opsøgte dengang, så det er måske svært at forvente. Og jeg er jo også rigtig glad for min beslutning nu.. Vi kan tage på ferie når vi vil og hjælpe med børnebørnene, det giver jo en helt anden livskvalitet. ”

”Jamen prioritering af tid i hvert fald, nu hvor min kone også gik på pension, så gav det mening og så har vi jo 6 børnebørn, så vi keder os ikke haha! Det er nok sundt nok. Og ja.. så gør den skide hofte da heller ikke noget for lysten til at blive ved. Man går faktisk overraskende meget i løbet af sådan en arbejdsdag og jeg ville ikke bare sidde lænket til en stol... nej ”

Informanten finder det vigtigt, at have overskud til at bevæge sig i sin undervisning, hvorfor en deltidsordning vil være et skridt mod en fastholdelse for ham. Det er derfor ikke givet at ændringer af arbejdsopgaver vil fungere som en fastholdelsesfaktor for alle, idet han måske finder en faglig stolthed, tryghed og resonans i netop dét han arbejder med, og der vil en ændring af arbejdsopgaver kunne skade disse aspekter, hvilket også fremgår af informantens eget udsagn i følgende citat;

”Hmm nej, for jeg tror simpelthen det vil gå udover min måde at undervise på. Jeg kan godt lide at gå rundt og det tillod min hofte ikke meget af til sidst”

Endnu et eksempel på vigtigheden i den tydelige kommunikation om seniorordninger fremgår af nedenstående citat, hvor informanten ikke selv opsøger en deltidsordning på grund af arbejdsmæssige planlægninger, der gør at han tror at en deltidsordning vil være besværligt at planlægge og tage hensyn til. Her kan det tænkes at informanten er underlagt en arbejdskultur, hvor det vægtes højt at være en fleksibel og ukompliceret kollega, hvilket gør at han ikke vil være til besvær i en efterspørgsel på en speciel seniorordning. Dette er både noget der kan ligge i arbejdspladsens arbejdskulturen, men også være noget der ligger i informantens arbejdsidentitet. Selvom informanten ville være åben overfor sådan en ordning, vælger han at lade være med at opsøge den på egen hånd og gymnasiet eftersøger det heller ikke fra ham, hvilket fører til en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som potentielt kunne have været en vellykket fastholdelse;

”Jamen det ville da være dejligt med sådan en deltidsordning – det ville nok være det bedste for hoften også. Og ja, måske generelt mere fleksibilitet, selvom jeg ved at det er svært at få til at gå op i en højere enhed med skemaplanlægning, eksaminer osv.. og det respekterer jeg virkelig. Det er måske også derfor, at jeg ikke opsøgte den mulighed på egen hånd. Desuden er der jo et hav af unge friske gymnasielærere, der står i kø for at tage over, og det skal jeg heller ikke stå i vejen for – ja du er vel selv én af dem?”

5.4 Delkonklusion

I søgen efter dybere indsigt og forståelse for seniorernes overvejelser i relation til fremmedgørelse og behovet for anerkendelse, har analysen først og fremmest haft fokus på, hvordan seniorerne oplever og opfatter samfundsaccelerationer og de tre former for anerkendelse i deres seneste job. Her er der taget udgangspunkt i fire forskellige informanter, som alle oplever og opfatter samfundsaccelerationerne og anerkendelsesformerne forskelligt, hvilket kan forklares ud fra deres forskellige forståelseshorisonter. På den måde, har min opgave som interviewer, været at fortolke oplevelser og opfattelser, som allerede er fortolket af informanterne selv. Derved dannes konklusionen af analysen ud fra en såkaldt dobbeltfortolkning. Der er så vidt muligt taget udgangspunkt i seniorernes forskellige horisonter, hvor jeg efter bedste evne har opnået en horisontsammensmeltning ved dem alle, og behandlet al indsamlet data på lige fod. Jeg har i min tilgang været bevidst om min egen forforståelse og har dermed ikke ladet min egen forståelseshorisont overskygge informanternes. Helt overordnet oplevede alle informanterne i varierende grad samfundsaccelerationerne i forbindelse med deres seneste job, men ikke alle opfattede dem som værende en hindring eller have anden negativ indvirkning i deres rolle i jobbet, samt for overvejelserne om at trække sig fra arbejdsmarkedet. Her kan der rejses tvivl om, hvorvidt alle rent faktisk har oplevet samfundsaccelerationerne i deres job, hvor tidsperspektivet indgår, eller om der blot har været tale om almindelig samfundsudvikling. Det er dog vigtigt, at påpege at det der for nogle ses som basale forandringer, kan for andre virke som overrumplende og stærkt accelererende forandringer. I forbindelse med oplevelsen og opfattelsen af samfundsaccelerationerne, især fremhæve de forskellige perspektiver på samfundsaccelerationerne, som både blev opfattet negativt i den forstand, at tidspresset gik udover nærheden og nærværet med mennesker og kollegaer i jobbet, og implementeringen af ny teknologi også kunne gå udover senioren's faglige, menneskelige og personlige overskud i jobbet, hvilket også påvirkede de pågældende seniorers overvejelser i en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Her kunne indførelsen af ny teknologi for eksempel få nogle af seniorerne til at føle sig "out-dated", hvilket peger mod en "frygt for at falde af på den", som kan påvirke seniorerne negativt i overvejelserne om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Dog udviste seniorerne samtidig også en forståelse for nødvendigheden af den nye og dynamiske udvikling, men stillede blot spørgsmål ved intensiteten og tempoet på implementeringen, hvor nogle seniorer i den sammenhæng, kunne føle sig mere fremmedgjort fra deres job. Seniorerne er således ikke afvisende over for udvikling, men kan stille spørgsmål ved måden, hvorpå det bliver implementeret i jobbet. Seniorernes

oplevelse og opfattelse af anerkendelse i deres seneste job, bar tydeligt præg af forskellige livsverdner, hvor hver især havde en individuel forståelse og opfattelse af, hvad der i deres job var lig anerkendelse. Fælles for alle, på nær én senior, var der fra arbejdsgiverens side, er generel mangel på omsorg for seniorernes behov, hvor mulighed for hensynstagen til seniorenns behov, eller samtale derom, ikke fandt sted. Én senior blev dog tilbudt en vikarordning, hvilket både fik informanten til at føle sig mere værdsat og respekteret. Derudover blev det tydeligt, at faglig stolthed i høj grad fylder for seniorernes følelse af værdsættelse og respekt fra omverdenen, men også i forhold til deres selvværd og selvrespekt. Dét at kunne efterleve denne faglige stolthed er meget individuelt, og afhænger også i høj grad af arbejdskulturen på den pågældende arbejdsplads, hvor der for eksempel kan herske en forventning om en løbende selvvurdering af egen arbejdsmæssige effektivitet eller en forventning om, at være en ukompliceret kollega. Den faglige stolthed kan også afhænge af en individuel opfattelse af, hvad ”et godt stykke arbejde” helt konkret indebærer, hvilket i høj grad også hænger sammen med, hvorvidt senioren fandt resonans med jobbet. For nogle af informanterne, lå den faglige stolthed i muligheden for at yde omsorg og nærvær i jobbet, hvorimod den for andre lå i arbejdsmoral, fysisk kunnen, vanlige metoder eller fremgangsmåder.

Anerkendelse blev derudover ved tre ud af fire informanter, kædet sammen med yngre kvaliteter såsom fysiske evner, skønhed, eller teknologiske færdigheder, hvilket peger på havde betydning for seniorernes overvejelser om tilbagetrækning, i det de i den forbindelse, følte sig mindre værdsat og respekteret i jobbet. I forhold til relationen mellem behovet for anerkendelse og seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, kan det altså konkluderes, at dette i høj grad afhænger af, hvordan den pågældende arbejdsplads vægter kvaliteter og kompetencer og hvordan dette stemmer overens med, hvordan seniorerne betragter sig selv, samt hvordan de bliver betragtet af kollegaer og ledelse. Derudover er tydelig omsorg for seniorernes behov vigtigt for en fastholdelse, idet der ligger en nødvendig anerkendelse for seniorerne, i en accept af dem som biologiske væsener, der typisk vil få andre behov med en aldersstigning, som kræver fleksible arbejdstider og arbejdsopgaver. Disse behov kan opstå i forbindelse med forandringer i privatlivet, såsom børnebørn eller en pensioneret ægtefælle, som trækker mod et øget behov for fritid og dermed overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Behovet kan også opstå i forbindelse med fysisk nedslidning, som derfor kalder på en forandring, hvor der kræves mindre fysisk, hvilket også kan påvirke seniorernes overvejelser om en tilbagetrækning fra

arbejdsmarkedet. Hvis ikke der ydes omsorg for disse behov, og hvis senioren grundlag for at føle sig værdsat og respekteret, så risikeres der en fremmedgørelse fra jobbet, som vanskeliggør en eventuel fastholdelse. Vi kan altså ikke forvente at seniorerne bliver på arbejdsmarkedet af sig selv. Der skal ydes en aktiv indsats, hvor deres behov imødekommes og deres kvaliteter og kompetencer i højere grad værdsættes, samt ønsket om en fastholdelse tydeliggøres. Samfundet og arbejdspladserne skal ønske dem og behandle dem som ligeværdige medarbejdere – også selvom deres behov ændres. I forbindelse med denne undersøgelse, findes der altså en tydelig relation mellem seniorernes overvejelser om tilbagetrækning og fremmedgørelse og deres behov for anerkendelse, som er værd at tage højde for i et ønske om fastholdelse af dem på arbejdsmarkedet.

6.0 Dilemmaer i forbindelse med seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Efter analysen, hvor betydningen af anerkendelse, samfundsaccelerationerne og heraf fremmedgørelse i forhold til seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet blev belyst, er det nærliggende at diskutere de ambivalente aspekter, der også kan forekomme i forbindelse med seniorernes tilbagetrækning. Dette vil samtidig understrege specialets relevans, idet vigtigheden af anerkendelse og håndtering af samfundsaccelerationerne også understreges i denne diskussion. Diskussionen benytter sig af viden fra egen indsamlet empiri og eksisterende forskning, hvor jeg inddrager forskellige forståelseshorisonter fra analysen. I den forbindelse kommer dette kapitel ind på betydningen af arbejdsidentiteten i forhold til senioren overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt, hvorvidt tilbagetrækningen kan ses som et modsvar til fremmedgørelsen i jobbet. Herigennem skal diskussionen også ses som et startskud til den endelige konklusion, idet der også her indgår konkluderende pointer relateret til analysen. Det skal desuden understreges, at det igen er med øje for seniorernes perspektiv, og belyser derved centrale fokuspunkter og muligheder for fastholdelse af seniorerne på arbejdsmarkedet.

Hver eneste år trækker mange tusinde borgere sig fra det danske arbejdsmarked og starter dermed et nyt kapitel i deres liv. Som specialet også tidligere kommer ind på, så vil antallet af borgere over 65 år allerede i 2030 være steget med 165.000, og i 2040 med 340.000 flere danskere over 65 år (Haslund & Simonsen, 2022). Samtidigt er der intet der tyder på at antallet af borgere i den arbejdsdygtige alder er stigende. Denne tendens har resulteret i forskellige politiske tiltag, som skal

få borgerne til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, for dermed fortsat at kunne værne om velfærdsstatens goder for den brede befolkning. Forskning peger dog stadig på, at 52 % forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, hvilket kan blandt andet skyldes helbredsmæssige årsager, fremmedgørelse i jobbet, arbejdskulturer, manglende anerkendelse i jobbet eller et ønske om mere fritid eller samvær med venner og familie (Andersen et al., 2018, s. 9). Dette understøttes også af dette speciales indsamlede empiri, hvor det tre ud af fire trak sig fra arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen. Der er dog forskel på seniorers tilbagetrækning og de overvejelser der ligger til grund for den. Forskning peger på, at 25 % af seniorer forlader arbejdsmarkedet, fordi de følte sig pressede til at stoppe grundet arbejdspladsen. Denne forskning understøttes af specialets eget fund, hvor informant 3 primært trak sig fra arbejdsmarkedet, idet hun følte et pres fra arbejdspladsen. Dog finder hun nu en større grad af resonans i det pensionerede liv, hvor hun finder fornyet arbejdsglæde i frivilligt arbejde. Seniorerne kan altså stå i en ambivalent situation i forbindelse med deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som både kan være præget af positive og negative følelser.

I en tilbagetrækning står seniorerne over for et nyt kapitel med en forandret hverdag, hvor jobbet nu ikke længere kalder. Senioren står nu typisk med en hverdag, hvor mere frihed og fritid danner grundlag for højere prioritering af venner og familie, påbegyndelse af nye projekter eller hobbyer, eller bare mere afslapning. Dette kan også ses i ved specialets informanter, hvor flere understreger prioriteringen af deres børn og børnebørn, samt muligheden for at tage på ferier. Tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet er dog ikke nødvendigvis kun forbundet med muligheder og positive ting, idet den nye hverdage og de tilhørende forandringer også kan føre til usikkerhed og dårligere fysisk og psykisk helbred for senioren. Dette kan dog være svært at udlede ved kvalitativ forskning, hvor specialets interview kan lide under en svag reliabilitet, idet at tre ud af fire af informanterne har trukket sig fra arbejdsmarkedet, og derfor kan tænkes at have en tilbøjelighed til at ville forsvare denne beslutning. Forskning viser, at en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan forårsage et dalende aktivitetsniveau og seniorens sociale netværk og samværet med andre kan blive mindre, hvilket kan have negative konsekvenser for seniorernes generelle trivsel (Sundhedsstyrelsen, 2023, s. 19). I forbindelse med tilbagetrækningen kan der altså opstå spørgsmål for senioren, såsom; ”Hvem er jeg, når jeg ikke er aktiv i mit job længere?”, ”Hvem vil jeg gerne være sammen med i min ekstra fritid?” og ”Hvilke aktiviteter vil jeg udfylde min hverdag med?”. Disse spørgsmål kan både være forbundet med en positiv følelse af en åben dør til en start på et nyt kapitel af livet, men

det kan også være forbundet med en følelse af ensomhed, rastløshed og identitetskrise, hvor senioren fysisk og/eller psykisk går i stå. Omvendt skal man måske også acceptere seniorernes tilbagetrækning og dét at de selvstændigt ud fra deres individuelle livsverden, er i stand til at vurdere, hvornår det er bedst for dem at trække sig, som for eksempel ved informant 1 og 4, hvor der er nogle fysiske begrænsninger, der sætter nogle begrænsninger for en fastholdelse. Så er det fornuftigt at forsøge at fastholde alle seniorer, eller skal vi stole på, at seniorerne selv kan vurdere det, med tanke for både samfundets og eget bedste? Diskussionen går på arbejdsidentitetens betydning og, hvorvidt den sættes på spil i en tilbagetrækning, eller om den allerede sættes på spil i forbindelse med de nuværende problematikker på arbejdsmarkedet. Derudover sættes der spørgsmålstejn ved, hvorvidt tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet kan ses som et modsvar til den fremmedgørelse der kan ske i jobbet. Diskussionens formål bliver derfor, at sætte et ekstra perspektiv på, hvilke overvejelser der kan ligge til grund for deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og hvorfor det i den sammenhæng er vigtigt at sætte fokus på anerkendelse, fremmedgørelsen og resonansen rolle.

6.1 Arbejdsidentiteten på spil

I specialets analyse findes der eksempler på, at relationen mellem identitet og arbejdet, lader til at have forholdsvist stor betydning. Denne arbejdsidentitet lader også til at påvirke senioren selvbillende i jobbet og deres overvejelser om en tilbagetrækning fra et arbejdsmarked, som de mere eller mindre ikke længere føler, at de passer ind i og derfor vælger at trække sig. Dette gør sig især gældende for informant 1 og 4, som har trukket sig fra arbejdsmarkedet grundet blandt andet fysiske begrænsninger, der udfordrede deres identitet i jobbet, da denne i høj grad lå i bestemte arbejdsmetoder eller fysisk kunnen. Diskussionen kan i den forbindelse gå på, hvor stor betydning den identitet der følger med arbejdet, kan have i en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og hvilke tiltag der kunne være relevante for et imødekomme eventuelle følger, samt hvordan dette kan relatere sig til en fastholdelse af senioren.

Når senioren trækker sig fra arbejdsmarkedet skulle man tro, at dette var optimale start for et liv med frihed og idyl, hvor livsglæden blomstrede på ny i muligheden for mere samvær med familie og venner og dannelse af nye fællesskaber og hobbyer. Dette er dog ikke altid tilfældet. Når senioren trækker sig fra arbejdsmarkedet, er det som bekendt også forbundet med en stor omvæltning af hverdagen, i og med at der ikke længere er arbejdstider, arbejdsansvar og

arbejds-mæssige forventninger at forholde sig til. Dette gør dog også bare, at den form for anerkendelse et arbejde kan give, risikerer at forsvinde i en tilbagetrækning, og dermed sættes arbejdsidentiteten på spil. Spørgsmål der i den forbindelse kan opstå er; ”Hvem er jeg uden mit arbejde og hvordan udfyldes det tomrum der i den forbindelse kan opstå i identiteten?”.

Arbejdsidentiteten har nemlig sammenhæng med, at man beskæftiger sig med det man føler sig god til og anerkendt for, samt den måde man går til opgaver på og tænker i løsninger (Heidegren, 2010, s. 138). Denne anerkendelse og det selvbillede der følger med i dette, kan have stor betydning for identiteten og den måde andre folk værdsætter og respekterer én på. Men kan denne identitet følge med ind i det pensionerede liv, eller er den fastbundet til livet på arbejdsmarkedet? Her vil man kunne argumentere for, at der er en form for anerkendelse i dét at gøre et lønnet stykke arbejde, hvor man er ansat på sine individuelle kvaliteter og kompetencer, fremfor et frivilligt arbejde, hvor arbejdsincitamentet og dermed også udbyttet er noget andet. Et eksempel fra specialets egen empiri, der modsiger at arbejdsidentiteten sættes på spil i tilbagetrækning, findes ved informant 3, der modsat netop har fundet en form for arbejdsidentitet i det frivillige arbejde som frisør, hvor hun ikke er underlagt de fremmedgørende faktorer, men i stedet kan udføre arbejdet på den måde der for hende gør jobbet meningsfuldt. Selvom senioren selv kan gøre noget aktivt, for at bibeholde det gode selvbillede og dermed trække de gode aspekter ved arbejdsidentiteten med ind i det pensionerede seniorliv, så lykkes det ganske enkelt ikke for alle. Dette resulterer i seniorer, efter deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, kan have problemer med at finde identitet i den nye tilværelse, hvor senioren nu selv skal sørge for at få dækket det sociale behov og anerkendelsesbehovet, der måske førhen blev dækket ind via kunder eller kollegaerne på jobbet. I tabet af denne sociale kontakt fra kollegaer og kunder, vil senioren dermed kunne opleve et tab af anerkendelse, i form af den respekt og værdsættelse, der før fulgte med jobbet (Juil & Højlund, 2005, s. 28). Spørgsmålet er så, hvordan kan det erstattes, når man ikke længere varetager en rolle i arbejdslivet, hvor der medfølger forventninger, ansvar og dermed også anerkendelse fra omverden, som bidrager til følelsen af at være vellykket og accepteret af samfundet. For de seniorer der ikke lykkes med at finde sin identitet i den nye tilværelse, kan det have alvorlige konsekvenser. Forskning peger på, at overgangen fra arbejdsmarked til pensionering for nogle er en kritisk livsfase, hvor risikoen for hospitalsindlæggelse med depression er stigende i ugerne og månederne omkring afgang fra arbejdsmarkedet, hvorimod der to år efter ikke er nogen overhyppighed i depressionsramte pensionerede seniorer. Her peges på, at tilbagetrækningen både kan ses som en frihed fra arbejdsmarkedets forpligtelser og begrænsninger, men at det for nogle også betyder et tab

af socialt netværk og den identitet arbejdet giver. Dette tyder på, at arbejdsidentiteten er afgørende for nogle seniorer, og at den nye tilværelse kan være svær at en ny identitet i. Det understreger tilmed vigtigheden i, at senioren får et værdigt arbejdsstop, hvor fastholdelse og en god overgang for senioren skal i fokus. Dette kunne foregå igennem et tydeligt ønske og aktiv handling fra arbejdspladsen, om mulighed for seniorordninger, der anerkender senioren som et behovsvæsen og dermed gerne vil forsøge at imødekomme seniorens behov i en fastholdelse og dermed også tager højde for deres arbejdsidentitet. Dette har specialets informant 2 særligt haft succes med, hvor hun i en overvejelse om at trække sig fra arbejdsmarkedet, fik tilbudt et alternativ om en fleksibel arbejdsordning, der tog hensyn til hendes behov. I den sammenhæng følte informant 2 en omsorg, værdsættelse og respekt for hende, som fik hende til at blive. Hun er i dag 71 år og er stadig på ordningen, hvilket påviser en sammenhæng mellem anerkendelse og fastholdelse af seniorer.

Arbejdsidentitetens betydning for senioren tilbagetrækning afhænger naturligvis også af senioren forhold til det tidligere job og rolle på arbejdsmarkedet, hvor det kan diskuteres, hvorvidt arbejdsidentiteten allerede er truet af samfundsaccelerationerne, som udfordrer flere erhvervs mulighed for at udføre opgaverne på en meningsfuld måde og dermed i højere grad gør borgerne fremmedgjorte fra deres jobs (Rosa, 2017, s. 456). Her kan specialets informant 3 fremhæves, hvor samfundsaccelerationerne gik ind og overskyggede arbejdsidentiteten, så den blev mere ligegyldig. Arbejdsidentiteten for hende lå i den gode kundeservice med tid og ro til omsorg for kunden, hvilket kollegaernes og ledelsens forventning om tidsoptimering besværliggjorde. Så er arbejdsidentiteten kun sat på spil i selve tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, eller sker det allerede i forbindelse med samfundsaccelerationernes påvirkning på arbejdsmarkedet, som jo netop for nogle besværliggør dét at trives i jobbet, samt identiteten i måden at løse og gå til opgaver på, som nu i højere grad er styret af politiske forventninger og strukturelle krav. Om arbejdsidentiteten helt og fuldstændigt kan trækkes med ind i det pensionerede seniorliv, kan være svært overordnet at vurdere, men identiteten og de tilhørende egenskaber behøver ikke nødvendigvis at være ugyldig, bare fordi man nu ikke længere har en formel arbejdstitel og er lønnet. Måske skal der i stedet fokuseres på de egenskaber arbejdet har givet én. Derudover er det også muligt at opnå anerkendelse i form af både omsorg, værdsættelse og respekt, udenfor arbejdsmarkedet, hvilket måske kan udgøre et alternativ til senioren, der står over for en tilbagetrækning på arbejdsmarkedet. Tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet kan altså ses som værende en ulempe i forhold til vigtigheden af arbejdsidentiteten for de seniorer, hvis glæde og mening med livet i høj grad ligger i

arbejdet og den tilhørende identitet. Derudover understreger det også vigtigheden af tilbud om seniorordninger, der muliggør en langsom overgang for senioren, som dermed ikke i samme grad oplever et tab af identitet og den anerkendelse der følger med.

6.2 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som modsvar til fremmedgørelse

Ud fra egen empiri og eksisterende forskning på emnet, er det tydeligt at fremmedgørelse og søgen efter resonans, fylder meget i seniorernes overvejelser om tilbagetrækning, hvilket kan rejse spørgsmålet om, hvorvidt tilbagetrækningen kan ses som et modsvar til fremmedgørelsen? Når eksisterende forskning dykker ned i seniorernes forventelige årsager til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, så peger 46 % af de adspurgte på behovet for mere fritid og 30 % peger på, at de ikke mener at de kan klare arbejdet. Denne statistik vidner om, at seniorerne ser med positive øjne på tilbagetrækningen, idet de forbinder dette med mere fritid, hvilket 46 % angiver som en årsag til deres stop på arbejdsmarkedet. Dette hænger også sammen med informant 1 og 4, som fremhæver fritiden og familietiden som værende væsentlige faktorer i deres overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Samtidigt forventer en del seniorer, at de stopper fordi de ikke kan klare arbejdet, hvilket vidner om en frygt og forventning om, ikke at være tilstrækkelig i arbejdet. Og da det er netop denne frygt, der kan fremmedgøre senioren fra jobbet, kan dette også være med til, at senioren trækker sig fra arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2018, s. 13). Her kan samtlige af specialets informanter trækkes ind, hvor netop frygten for ikke at kunne klare arbejdet, har påvirket dem i deres overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Informant 1, 2 og 4 fremhævede deres fysiske begrænsninger, informant 2 og 4 fremhævede tilmed ny teknologi som en frustration eller en bekymring for at være "out-dated", og informant 3 fremhævede bekymring om kravene om tidsoptimering og nye faglige teknikker og metoder. Kombinationen mellem forskning, der vidner om, at cirka hver anden borger forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, og så faktorerne der vidner om et behov for mere fritid, samfundsaccelerationernes stigende påvirkning af seniorerne, samt manglende anerkendelse, kunne tilbagetrækningen også tænkes at være seniorernes modsvar til den fremmedgørelse de kan opleve i jobbet. Sagt på en anden måde, så søger seniorerne måske efter den resonans i det pensionerede seniorliv, som de ikke kunne finde i deres aktive arbejdsliv. Her vil jeg især fremhæve samfundsaccelerationerne som faktor til fremmedgørelsen, idet seniorerne også forventes må have en dynamisk adfærd for at opretholde stabilitet, hvilket kan være en svær balancegang i takt med

helbredsmæssige forandringer og måske et i forvejen aldersskeptisk syn fra kollegaer og/eller ledelse (Rosa, 2017, s. 437).

Derudover vil seniorernes helbred også kunne spænde ben for deres evne til at følge med udviklingen, hvor mange erhverv kræver, at man er fysisk stabil for at kunne efterleve arbejdspladsens forventninger, hvilket vidner om et manglende fokus på mennesket som behovsvæsen, der i takt med alderen ikke nødvendigvis er i stand til at følge med samfundets dynamiske udvikling og tidspres (Honneth, 2003, s. 15). I forhold til specialets empiri, kan vi også her se, at kun en ud af fire får tilbudt en fastholdelsesordning, hvor der tages hensyn til den enkeltes behov, hvor ledelsen udviser fleksibilitet i forhold til arbejdsmængde, arbejdstider og arbejdsopgaver. Hvis ikke senioren bliver tilbudt en fastholdelsesordning, der tager hensyn til deres individuelle behov, kan en tilbagetrækning dermed fungere som en form for både fysisk og mental hastighedsnedsættelse, hvor grundlaget for opfyldelse af sociale resonansdimensioner og eksistentielle resonansdimensioner dannes via mulighed for højere prioritering af samvær med nære relationer, hobbyer, naturoplevelser og generel følelsesmæssig kontakt til sig selv og andre omkring sig (Rosa, 2017, s. 452). Ved en tilbagetrækning, kan senioren altså fjerne sig selv fra det tidspres, kontrolstrategier og instrumentalisering som arbejdsmarkedet kan være præget af, og dermed forsøge finde resonans igennem andre aspekter i det pensionerede seniorliv. I specialets egen empiri, har informanterne fundet dette gennem samvær med nære relationer, ferier eller frivilligt arbejde. Herved kan en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet fungere som en reaktion på den fremmedgørelse på arbejdsmarkedet, hvor de finder resonans i andre ting i det pensionerede seniorliv. Spørgsmålet kan så være, om seniorerne ikke selv have lov til at vurdere, hvornår de fysisk eller psykisk er så nedslidte, at de har behov for at trække sig? Hvad får vi egentlig ud af at fastholde seniorerne med den indirekte tvang, der sker når man politisk gør det det økonomisk besværligt, at gå på pension før folkepensionsalderen, som i øvrigt kun er stigende? Hvis tilbagetrækningen sker som følge af fremmedgørelse fra jobbet og en søgen efter resonans i otiummet, så vil en ufrivillig fastholdelse måske blot resultere i en stor gruppe arbejdende seniorer, uden arbejdsglæde, en generel lavere livskvalitet, og i sidste ende en uværdig afgang fra arbejdsmarkedet. Resonans er som bekendt, hverken noget der kan akkumuleres, opbevares eller kæmpes om, og kan ikke gøres op i økonomi og konkurrence, så hvis fremmedgørelsen skal erstattes af et resonansgivende job, så er politiske tiltag med udelukkende økonomiske incitamentter ikke nødvendigvis vejen frem.

Spørgsmålet er altså om tilbagetrækningen ikke skal ses som et tegn på menneskelige behov, der ganske ikke kan opfyldes i nutidige arbejdsmarked, og som dermed ikke succesfuldt kan reguleres ved tvang om fastholdelse. Dette perspektiv understreger vigtigheden i arbejdspladsernes prioritering af sundt arbejdsmiljø, anerkendelse af seniorerne og tydelige seniorordninger, så fastholdelsen dermed udspringer af den materielle resonansdimension, som seniorerne får via meningsfuldt arbejde og arbejdsglæde, hvor senioren både føler sig værdsat og respekteret. Tilbagetrækningen kan således ses som et modsvar til den fremmedgørelse, der kan ske i jobbet.

7.0 Konklusion

Hvordan relaterer seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, sig så til anerkendelse og fremmedgørelsen, der sker som følge af samfundsaccelerationerne? Jeg har gennem en kvalitativ analyse af fire udvalgte seniorers forståelse og oplevelser gennem deres seneste arbejdspraksis, søgt at få en dybere indsigt i netop dette. Via seniorernes besvarelser i specialets interviews og mine fortolkninger og udvidelse af forståelseshorisont heraf, forsøger jeg helt konkret at besvare følgende problemformulering:

Hvordan relaterer seniorers overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet sig til følelsen af fremmedgørelse og behovet for anerkendelse?

Ud fra specialets fund, kan det overordnet konkluderes, at seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan relateres til et behov for anerkendelse, samt den fremmedgørelse heraf kan forekomme. Seniorerne har ikke samme forståelse og opfattelse af anerkendelsesformerne, samt samfundsaccelerationerne og heraf fremmedgørelsen, hvilket kan skyldes deres forskellige livsverdner og dermed forståelseshorisont.

Opgaven har ikke til formål at drage generaliserende og endegyldige konklusioner til den bredde seniorbefolknings overvejelser om en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, men ønsker derimod at bidrage til en dybdegående forståelse for seniorernes tilbagetrækning og relationen til anerkendelse og fremmedgørelse, hvilket skal danne grundlag for et yderligere fokuspunkt i den eksisterende forskning, hvor jeg mener at den kvalitative undersøgelse med anerkendelsesperspektivet og fokus på fremmedgørelse udgør et relevant vidneshul.

Det står klart, at specialets udvalgte seniorerne både har forskelligheder og ligheder i deres fortolkninger og oplevelser med det arbejdsaktive seniorliv, sat i relation til anerkendelse, samt i betydningen af samfundsaccelerationerne og heraf fremmedgørelse. Alle fire seniorer har alle oplevet samfundsaccelerationernes i deres seneste/nuværende job, men det er dog i varierende grad, hvorvidt det har påvirket dem på negativt vis i forhold til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Samfundsaccelerationer har i varierende grad været synlige for seniorerne igennem tidspres, jagt på ressourcer og vækst, samt forventning om generel dynamisk adfærd, hvilket er faktorer der alle spillede en væsentlig rolle i seniorers overvejelser om en tilbagetrækning. I den forbindelse

beskriver nogle af seniorerne et manglende rum for at kunne yde omsorg og nærvær, hvilket kan udgøre centrale kvalitetskriterier i arbejdet, hvilket gør at dette manglende rum kan fremmedgøre senioren i jobbet fordi det resonansskabende her forsvinder. På trods af de fremmedgørende faktorer ved samfundsaccelerationerne, så udviser seniorerne også en generel forståelse for, hvordan accelerationerne også kan lette arbejdsopgaver, dygtiggøre arbejdskraft og medføre en nødvendig generel samfundsudvikling. Det afgørende er, hvilken kontekst og tempi udviklingerne implementeres i, og om den er meningsgivende, så den ikke sætter senioren under et tidspres eller sætter uopnåelige krav til arbejdets anerkendelseskriterier. Hvis samfundsaccelerationerne resulterer i en følelse af ikke at være tilstrækkelig i jobbet, kan senioren føle sig fremmedgjort i jobbet, og dermed søge mod resonansskabende oplevelser i privatlivet, der trækker mod en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Dette ses for eksempel i øget behov for samvær med nære relationer eller via frivilligt arbejde, hvor de fremmedgørende faktorer ikke påvirker arbejdet.

I forhold til seniorernes overvejelser om tilbagetrækning i relation til anerkendelse, kan det konkluderes at anerkendelse i alle dets tre former, kan betegnes som værende vigtige. Selvom alle seniorerne har forskellige forståelser for anerkendelse, og vægter anerkendelsesformerne forskelligt i forhold til deres overvejelser om en tilbagetrækning, kan det overordnet konkluderes, at seniorerne har brug for omsorg for deres individuelle behov i deres aldrende arbejdsliv, hvor fysiske begrænsninger eller øget behov for tid med familien, kan være en afgørende faktor i seniorernes overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Dette kan afspejle sig i synlige og kommunikative seniorpolitikker, hvor senioren bliver tilbudt en arbejdsmæssig ordning, der tager hensyn til deres behov. Problematikker der kan opstå i denne sammenhæng, er arbejdspladsens arbejdskultur og seniorens forståelse af arbejdet samt deres faglige stolthed, som kan være determinerende for et manglende rum for den afgørende fastholdelsessamtale mellem ledelse og senior. Arbejdskulturen kan være præget af en lukkethed overfor muligheden for fastholdelse, hvor hensyntagen til seniorens ændrede behov, ikke fremstår som en realitet. Seniorens arbejdsidentitet kan tilmed spænde ben, fordi faglig stolthed og idéen om, hvordan arbejdsopgaver skal udføres og løses, kan forhindre et ønske, om på egen hånd at opsøge en hensyntagen til de ændrede behov. Desuden kan der findes en relation mellem seniorens overvejelser om tilbagetrækning og værdsættelse af seniorens bidrag og respekt via indflydelse, hvor flere af seniorerne har oplevet, at deres kvaliteter, kompetencer og meninger i mindre grad blev værdsat og respekteret, sat i forhold til de yngre kollegaer. Det kan således konkluderes, at seniorernes overvejelser om tilbagetrækning

fra arbejdsmarkedet, kan relateres til både samfundsaccelerationerne og anerkendelse. Meget tyder på, at økonomiske incitamenter ikke er nok til at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet, hvorfor fastholdelsen med øje for seniorernes individuelle behov, hvor anerkendelse og fokus på, hvad der fremmedgør senioren i jobbet, meget vel kan være relevante at se nærmere på.

Litteraturliste

Antoft, R., & Salomonsen, H., H. (2007): "Det kvalitative casestudium", i Rasmus Antoft et al. (red.): *Håndværk & Horisonter – tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. Syddansk Universitetsforslag

Albertsen K., Gensby U., & Pedersen. F. (2018) Lokaliseret d. 26/05 på hjemmesiden:
<https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/2019/01/Rapport-praksisunders%c3%b8gelse-SeniorArbejdsliv-2018-enderlig.pdf>

Andersen, L., Meng, A., Albertsen, K., Pedersen, F., & Sundstrup, E. (2021) Lokaliseret d. 23/05 – 2023 på hjemmesiden:
<https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=4764a913-ecef-4433-9ff9-8fda0f95aa03>

Beskæftigelsesministeriet (2022), Lokaliseret 20/05 - 2013 på hjemmesiden:
<https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/ret-til-tidlig-pension/>

Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press. 5. Udgave.

Bøgelund, E., (2022) Lokaliseret på hjemmesiden:
<https://www.djoefbladet.dk/artikler/2022/12/vi-oensker-os-unge-kolleger>

Christensen, M. L. (2018). *Hermeneutik - fortolkning og forståelse*.

De Vaus, D. (2001): *Research Design in Social Research*. SAGE Publications.

Fuglsang, L. & Bitsch P., (red.)(2004): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. 2. udgave, Roskilde Universitetsforlag

Flyvbjerg, B. (2015). *Fem misforståelser om casestudiet*. I Brinkmann, S. & Tanggaard, L. *Kvalitative metoder*. Hans Rietzels forlag.

Gilje, N. & H. Grimen (2002): *Samfundsvidenskabernes forudsætninger*. 1. udgave, 6. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.

Haslund, C. & Simonsen, E. (2022) Lokaliseret 22/05 – 2023 på hjemmeside:
<https://www.altinget.dk/aeldre/artikel/da-virksomheder-skal-goere-mere-for-at-faa-seniorer-til-at-arbejde-laengere>

Heidegren, C. G., (2010) *Anerkendelse – kort og godt*. Samfundlitteratur

Honneth, Axel (2003): Behovet for anerkendelse. Hans Reitzels Forlag.

Honneth, Axel (2006): "Kamp om anerkendelse", 1. udgave, 5. oplag, Hans Reitzels forlag

Hækkerup, K., (2011) Lokaliseret 20/05-2023 på hjemmesiden:

<https://www.ft.dk/samling/20111/lovforslag/122/index.htm>

Højberg, H. (2004): "Hermeneutik" i Fuglsang, L. & P. B. Olsen (red.) (2004): Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. 2. udgave. Frederiksberg C: Roskilde Universitetsforlag.

Hønge, K., & Gottlieb, J., (2020). Lokaliseret 21/05-2023 på hjemmesiden:

<https://www.ft.dk/samling/20201/vedtagelse/v18/index.htm>

Ingemann, J. H. (2014). Videnskabsteori: for økonomi, politik og forvaltning. Samfundslitteratur. 1. Udgave, 2. Oplag.

Jensen, P, H., (2022) Lokaliseret d. 17/05-2023 på hjemmesiden:

https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/483620295/Arbejdspladsen_og_seniorpersonalet_WEB.PDF

Juul, Søren og Peter Højlund (2005): "Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde". 1. udgave, 6. oplag. Hans Reitzels Forlag

Kierkegaard, L., Pommerencke, L., Bonnesen, C., Madsen, K., Thorhauge, A., (2020) Lokaliseret 25/05-2023 på hjemmesiden:

<https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Digital-mediebrug-blandt-boern-og-unge/Digital-mediebrug-blandt-boern-og-unge.ashx>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Interview - det kvalitative forskningsinterview som håndværk. Hans Reitzel Forlag. 3. Udgave.

Møller Hansen, K., Bøgh Andersen, L. & Welling Hansen, S. (2020). Metoder i statskundskab. Hans Reitzel Forlag. 3. udgave, 1. Oplag.

Mønsted, S., (2022) Lokaliseret d. 18/05 – 2023 på hjemmesiden:

<https://kulturoginformation.dk/perspektiv/fagmagasinet/2022/perspektiv-nr-2/hvor-staerk-er-din-arbejdsidentitet>

Overgaard, N., (2021) Lokaliseret d. 18/05 – 2023 på hjemmesiden:

<https://fagligsenior.dk/2021/05/23/pensionering-kan-give-depression-saadan-undgaar-du-det/>

Rosa, H., (2014) Fremmedgørelse og acceleration. 1. udgave, 2. oplag. Hans Reitzels Forlag, København.

Rosa, H., (2017), Dynamic Stabilization, the Triple A. Approach to the Good Life, and the Resonance Conception., Nancy, Vol. 31 (1)

Sundhedstyrelsen (2023) Lokaliseret d. 25./05 – 2023 på hjemmesiden:
https://www.sst.dk/-/media/Viden/Aeldre/Forebyggelse-blandt-%C3%A6ldre/Ti-gode-r%C3%A5d-om-overgangen-til-seniorlivet/Praesentation-af-de-10-gode-raad_SST_final.ashx?sc_lang=da&hash=E6FC400D70D9B7D27053C66ECABA11A2

Sundstrup, E, Ajslev, J & Andersen, L. (2020) Lokaliseret d. 17/05 – 2023 på hjemmesiden:
<https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/120190/167800>

Yin, R. K. (2011). Case study research: Design and methods. Pedagogical orientace, 22

Yin, R. K. (2003): Case study research. 3. edition, volume 5. SAGE Publications