

## Unge og pensjonister

- *Om arbeid og overgang*

Ida Sofie Berger-Hagland  
*Masteroppgave i sosiologi – Juni 2014*



## Sammendrag

Denne studien tar utgangspunkt i to generasjoners refleksjoner om overgangen til og fra arbeidslivet. Dagens unge står helt i startfasen av arbeidslivet, som sees på som den viktigste fasen i livsløpet for selvframstilling, selvrealisering og identitetsdannelse. I denne oppgaven skal deres holdninger og opplevelser av overgangen til arbeidslivet belyses. Deres tanker om arbeid og opplevelser av overgangen til arbeidslivet skal sammenliknes med dagens pensjonister. De har nettopp avsluttet et langt arbeidsliv, og står nå i den siste fasen i livsløpet. Jeg skal se på deres opplevelser av arbeidslivet, og hvordan de har opplevd overgangen fra arbeid til pensjonisttilværelsen.

For å belyse de to generasjonenes opplevelse av overgangen fra eller til arbeidslivet skal jeg ta for meg to tilnærminger. Den ene er tid og fritids aspektet. De unge opplever å gå fra en friere tid som studenter, med større tilgang på fritid til en arbeidstilværelse preget av strenge tidsrammer. Pensjonistene, på den andre siden opplever det motsatte. De går fra en tilværelse preget av strenge tidsrammer i arbeidslivet til en pensjonisthverdag der tilgangen på tid og fritid er stor. Hvordan oppleves denne overgangen for de to generasjonene? Finnes det likheter og ulikheter mellom generasjonene? Den andre tilnærmingen jeg skal ta for meg er rolle og identitetsaspektet med overgangen til eller fra arbeidslivet. De unge skal finne sin plass i arbeidslivet og forankre mye av sin identitet i denne fasen. De eldre forlater arbeidslivet og den rollen og identiteten som er forankret det. Også de må finne sin nye rolle og identitet i en ny og ukjent tilværelse, pensjonisttilværelsen. Det blir også sett på de to generasjonenes refleksjoner om hverandre, der jeg ønsker å se på holdninger om meninger de unge har om pensjonistene og pensjonistene har om de unge.



## Forord

Da var det endelig satt punktum. Masteroppgaven er ferdig!

Arbeidet med denne oppgaven har vært utfordrende på mange måter, men mest av alt har det vært utrolig spennende, lærerikt og gøy. Tiden oppe på lesesalen kommer alltid til å sees tilbake på som en fantastisk tid. I arbeidet med denne oppgaven har jeg absolutt ikke stått alene, mange har bidratt på forskjellige måter og støttet meg hele veien til målet.

Jeg vil starte med den viktigste først, min veileder **Georges Midré**. Under hele denne prosessen har du bidratt med trøst og ros, konstruktive tilbakemeldinger og masse motiverende ord. Hver gang jeg har gått fra veiledningstime med deg har det vært med nytt mot, optimisme og troen på at dette skulle gå bra. Tusen takk!

**Mamma og Pappa**, dere har bidratt på hver deres måte, både fysisk og psykisk. Når pengeboken trengte litt fyll, slik at jeg skulle komme meg gjennom det siste halvåret fikk jeg uvurderlig hjelp av mamma. Pappa stilte også opp på samme måte, og leste korrektur til den store gullmedaljen. Jentene mine **Oda, Elin, Kristine og Victoria**. Vi har holdt sammen dag og natt på lesesalen og i rødsofaen. Vi har grått, ledd, trøstet og diskutert sammen. Dere ble min master-familie tilslutt. Hadde det ikke vært for dere hadde denne prosessen blitt utrolig mye kjedeligere. Jeg har gledet meg til å komme på universitetet hver dag for å være sammen med dere. Etter innleveringen av masteroppgaven forsvinner vi til forskjellige kanter av landet, og jeg kommer til å savne dere masse! For at oppgaven i det heletatt skulle bli noe av måtte jeg ha informanter. Jeg ønsker å rette en stor takk til alle som stilte opp, slapp meg inn i sine hjem, serverte kaffe og villig fortalte om alt jeg lurte på. Intervjuprosessen ble en utrolig gøy og hyggelig prosess.

Kjære **Vegard Andreas**, du har vasket klær og hus, laget mat, massert såre skuldre og trøstet så godt du har kunnet. Tusen takk for at du har vært så tålmodig med meg. Du er verdens beste <3

Masteroppgaven er dedikert til mine besteforeldre  
**Mor Randi & Far Tor og Mor Gunnhild & Far Even**



## Innholdsfortegnelse

<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNN .....	1
1.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	2
1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING.....	4
<b>2. TEORETISK TILNÆRMING OG TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>5</b>
2.1 GENERASJON OG LIVSLØP.....	5
2.1.1 Pensjonistgenerasjonene .....	7
2.1.2 Den unge generasjonen .....	9
2.2 ARBEID .....	11
2.2.1 Lønnsarbeid.....	12
2.2.2 Frivillig arbeid.....	13
2.3 TID OG FRITID .....	14
2.4 SOSIAL POSISJON OG ROLLE.....	15
2.4.1 Sosial posisjon.....	15
2.4.2 Rolle .....	16
2.5 IDENTITET .....	18
2.5.1 Identitet og de unge.....	19
2.5.2 Identitet og pensjonistene.....	20
2.6 TIDLIGERE FORSKNING.....	21
<b>3 METODE</b> .....	<b>27</b>
3.1 METODEVALG .....	27
3.2 REDEGJØRELSE FOR UTVALGET .....	28
3.2.1 Rekrutteringsprosessen.....	30
3.2.2 Det endelige utvalget .....	32
3.2.3 presentasjon av utvalget.....	33
3.3 INTERVJUGUIDEN .....	33
3.3.1 Intervjuprosessen.....	34
3.4 ANALYSE .....	35
3.4.1 Bearbeidelse av datamaterialet .....	36
3.4.2 Temasentrert analytisk tilnærming .....	36
3.5 MINE FORHÅNDSANTAKELSER .....	37
3.6 VURDERING AV RELIABILITET OG VALIDITET.....	38
<b>4 OVERGANG FRA EN LIVSSITUASJON TIL EN ANNEN – NY ORGANISERING AV TIDEN OG FRITIDEN</b> .....	<b>41</b>
4.1 PENSJONISTENES OVERGANG FRA ARBEID.....	41
4.1.1 Refleksjoner om pensjonisttiden.....	43
4.1.2 Organisering av pensjonisttiden .....	44
4.1.3 Friheten og strukturen – En ambivalens.....	46
4.2 KVINNER OG MENNS OVERGANG TIL PENSJONISTTILVÆRELSEN .....	47
4.2.1 Kjønnsmessige aspekter ved tid og fritid i pensjonisttilværelsen .....	49
4.3 DE UNGES OVERGANG TIL NYE TIDSRAMMER.....	51
4.3.1 Arbeidets tid .....	52
4.3.2 For mye fritid blir kjedelig .....	54
4.4 UNGE KVINNER OG MENNS OVERGANG TIL ARBEIDSLIVET .....	56
4.4.1 Kjønnsmessige aspekter ved tid og fritid hos de unge .....	56
4.5 TID OG FRITID – EN SAMMENLIKNING AV GENERASJONENE .....	57
4.6 OPPSUMMERING .....	59
<b>5 GENERASJONENES REFLEKSJONER OM HVERANDRE</b> .....	<b>61</b>
5.1 PENSJONISTENES OPPFATNING AV, OG HOLDNINGER TIL DAGENS UNGE .....	61

5.2 DE UNGES OPPLEVELSE AV HVORDAN DE OPPFATTES AV DAGENS PENSJONISTER.....	64
5.3 DE UNGES OPPFATNING AV, OG HOLDNINGER TIL DAGENS PENSJONISTER.....	67
5.4 OPPSUMMERING .....	67
<b>6 ROLLER, IDENTITET OG POSISJON.....</b>	<b>69</b>
6.1 PENSJONISTENES OVERGANG FRA DEN ETABLERTE ARBEIDSIDENTITETEN TIL DEN UKJENTE PENSJONIST IDENTITETEN.....	69
6.1.1 <i>Identitetsaspekter før og etter overgangen</i> .....	72
6.1.2 <i>Kjønnsaspekter ved overgang fra etablert rolle til ukjent pensjonist identitet</i> .....	74
6.2 DE UNGES OVERGANG FRA FRI UNGDOM TIL EN ETABLERT IDENTITET SOM ARBEIDSTAKER.....	75
6.2.1 <i>Identitetsaspekter og mål i arbeidslivet</i> .....	78
6.3 FORSKJELLER OG LIKHETER MELLOM DE TO GENERASJONENE.....	79
6.3.1 <i>Arbeidets betydning for generasjonene</i> .....	81
6.4 OPPSUMMERING .....	82
<b>7 AVSLUTNING .....</b>	<b>85</b>
7.1 TANKER OM EGEN FORSKNING OG METODE .....	86
7.2 VIDERE FORSKNING .....	87
<b>8 LITTERATURLISTE.....</b>	<b>89</b>
<b>VEDLEGG 1.....</b>	<b>93</b>
<b>VEDLEGG 2.....</b>	<b>95</b>
<b>VEDLEGG 3.....</b>	<b>97</b>



## 1 Innledning

Å ta steget inn i arbeidslivet, eller og ta steget ut av arbeidslivet symboliserer en betydningsfull overgang i individers liv. De unge tar steget inn i den yrkesaktive fasen i livsløpet, som regnes som den viktigste fasen for selvframstilling, identitetskonstruksjon og selvrealisering. Pensjonistene på sin side tar steget ut, og dermed forlater den yrkesaktive fasen. I denne masteroppgaven skal jeg se på nettopp denne overgangen, og hvordan den oppleves for de to generasjonene, gjennom deres refleksjoner ønsker jeg å finne svar på hvordan rolle arbeidet har i de to generasjonenes liv.

### 1.1 Bakgrunn

Arbeid har vært et viktig fokus for sosiologien over lang tid, fra Karl Marxs(1844) fremmedgjørelsesteori til dagens fokus på arbeidsorganisering og arbeidsløshet. Tema har blitt belyst fra forskjellige vinkler og med forskjellige utgangspunktet og det ser ikke ut til å bli ferdig utforsket med det første. Det er dette tema jeg har valgt å ta for meg i denne oppgaven, og jeg skal belyse det i et generasjonsperspektiv mellom unge og pensjonister i dagens samfunn.

Tidligere sosiologisk forskning på pensjonisttilværelsene bærer preg av at arbeid sees på som en så sentral del av livet til individer i arbeid og at dette førte til at pensjonistene mistet meningen med livet ved avgang fra arbeidet (Atchley 1976:22). Senere har man derimot kommet fram til at tidligere forskning var så fokusert på at arbeid var en så viktig del av identiteten at andre forskningsaspekter ble oversett og ignorert. Spesielt de resultatene om den positive effekten av pensjonering (Atchley 1976:22). I nyere forskning derimot blir pensjonering i større grad sett på som et gode og en belønning for et langt arbeidsliv. Dagens pensjonister har bedre helse, og lever lengere etter at de har forlatt arbeidslivet. Dagens unge beskrives som en generasjon preget av selvrealisering, selvutvikling og rotløshet. De preges av et samfunn som setter individualisme høyt. De er hele tiden på vei videre, til noe, og de slår seg sjeldent til ro i en jobb over lengre tid (Frønes & Brusdal 2006). De tar lange utdannelser og kommer senere ut i arbeidslivet enn generasjonene før de.

De to generasjonene, de unge og pensjonistene representerer begge en stor del av befolkningen som står på utsiden av arbeidslivet. De unge har nettopp kommet inn, og pensjonistene har nettopp forlatt. Hvem står så igjen i arbeidslivet når disse gruppene ikke er der? Jo, det er mellomgenerasjonen, som er i slutten av tyveårene og fram til de som er i sekstiårene. I lengden vil dette bli problematisk for det Norske samfunnet om utviklingen fortsetter i samme spor som i dag. I 1950 var det omlag syv yrkesaktive per pensjonist i Norge, i 2050 kan vi forvente oss at det vil være to yrkesaktive per pensjonist (SSB 2005). Utfordringen for Norge vil være å øke antall yrkesaktive slik at de framtidige pensjonsutgiftene reduseres (SSB 2005). Men hvordan skal man gjøre det? Skal de unges lange utdanningsløp ofres for å få de unge i arbeid tidligere? Eller skal vi heve pensjonsalderen slik at de eldre bli i arbeidslivet lengere? Dette er spørsmål som diskuteres og debatteres i forskjellige medier i Norge. Jeg har ikke tenkt å forsøke å løse problemstillingen i denne oppgaven, men jeg ønsker å belyse hva aktørene selv, de unge og pensjonistene, tenker om arbeid. Og om hvordan overgangen til eller fra arbeidslivet oppleves.

## 1.2 Forskningsspørsmål

Det overordnede formålet med denne oppgaven er å se på hvordan overgangen til arbeid oppleves for dagens unge som står i startfasen av arbeidslivet, og hvordan overgangen fra arbeidslivet oppleves for dagens pensjonister. Ved å belyse generasjonene opplevelser av overgangen til eller fra arbeidslivet ønsker jeg å få svar på arbeidets betydning for informantenes liv. Den overordnede problemstillingen lyder som følger:

Hvordan oppleves overgangen til og fra arbeidslivet? Og på hvilken måte er dette med på å belyse arbeidets betydning i de unge og pensjonistenes liv?

Med utgangspunkt i dette forskningsspørsmålet ønsker jeg å besvare disse tilleggsspørsmålene:

- På hvilken måte reflekterer de to generasjonene over tiden og fritiden etter overgangen til eller fra arbeidslivet?
- Hvordan opplever de to generasjonene å bli oppfattet av den andre generasjonen?
- På hvilken måte blir individenes identitet påvirket av overgangen til eller fra arbeidslivet?

Jeg vil altså i hovedsak se på hvordan overgangen til eller fra arbeidslivet påvirker individene i de to informantgruppen, og ut fra dette få et innblikk i hvilken betydning arbeid har for informantenes liv. Jeg ønsker altså å få svar på hvordan opplevelsen av tid og fritid blir påvirket av overgangen til og fra arbeidslivet. De unge går fra en livssituasjon som student som er preget av få tidsrammer og større frihet, til en ny tilværelse som arbeidstaker med strenge tidsrammer og struktur. Pensjonistene går fra en tilværelse i arbeidslivet med strenge tidsrammer og struktur til en pensjonisttilværelse med færre tidsrammer, og med stor tilgang på tid og fritid. Jeg vil se på hvordan opplevelse denne endringen har for hverdagen til de to generasjonene.

Grunnen til at jeg ønsker å se på hvordan de to generasjonene ser på hverandre er for å avdekke om de har fordommer knytter til hverandre. Ser pensjonistene på de unge som bortskjemte, late unnasluntrere eller ser de på de som en nyttig og arbeidsom resurs i arbeidsmarkedet? Ser de unge på pensjonistene som stae bedrevitere som kan best selv og ikke ønsker å lære noe nytt, eller ser de på de som arbeidsomme mennesker som har vært med på å brygget opp landet?

Til sist var identitetsaspektet i forbindelse med arbeid viktig å belyse, ettersom arbeid blir sett på som den viktigste livsfasen for identitetsdannelse. Det ville være interessant å se på hvordan de unge opplever å tre inn i denne fasen, og hvordan det påvirker deres identitet. I tillegg til at det vil være interessant å se hvordan pensjonistene opplevde å forlate arbeidsidentiteten og tre over i en ny og ukjent pensjonistidentitet.

### 1.3 Oppgavens oppbygning

I denne kapittel har jeg presentert bakgrunnen for, og valget av tema for oppgaven, samt presentert det overordnede forskningsspørsmålet for oppgaven. I kapittel 2 skal jeg gi en innføring i teoriene som er valgt for å belyse tema i oppgaven. Jeg skal presentere arbeid, generasjon og de unge og pensjonistene, for å gi en forståelse av hvordan jeg har brukt de forskjellige begrepene. Jeg skal også presentere teorier som er valgt for å belyse de forskjellige forskningsspørsmålene jeg presenterer i kapittel 1.

I neste kapittel skal jeg presentere metoden og metodologien i oppgaven. jeg skal steg for steg gå gjennom forskningsprosessen og presentere de valgene jeg tok underveis. Hvorfor valgene ble tatt, bakgrunn for valgene og problemer jeg støtet på underveis vil også bli presentert. Til sist i kapittelet skal jeg presentere reliabiliteten og validiteten i forskningsprosjektet.

I kapitlene 4, 5 og 6 blir analysen og drøftingen pressesentret. Jeg har valgt å kombinere analysen og drøftingen, dette fordi de to delene går veldig inn i hverandre og naturlig lar seg flette sammen. Jeg avslutter hvert av de tre kapitlene med en oppsummering. De tre analyse kapitlene blir sett på i sammenheng i det siste kapittel i denne oppgaven, kapittel 7. I avslutningskapittelet skal jeg gå gjennom funnene og svare på de forskjellige tilleggs forskningsspørsmålene. Jeg skal også svare på den overordnede problemstillingen i oppgaven. Jeg tar også et tilbakeblikk på prosessen og presenterer tanker om engen forskning og metode. Helt til sist avslutter jeg med noen tanker om videre forskning på temaene som er blitt presentert.

## 2. Teoretisk tilnærming og tidligere forskning

I dette kapittel skal jeg gå gjennom de teoriene jeg har valgt å benytte i analysen og drøftingen av empirien. Først skal jeg ta for meg generasjonsbegrepet, og så gi en kort innføring i de to generasjonene jeg har sammenliknet i denne oppgaven, de unge og pensjonistene. Deretter skal jeg gi en kort gjennomgang av teoriene som benyttes i analysedelen i denne oppgaven. Til sist skal jeg presentere tidligere forskning som er gjort på feltet.

### 2.1 Generasjon og livsløp

Når vi bruker ordet generasjon kan det dekke tre ulike begreper; *Historisk generasjon*, *alderskategori* eller *aldersgruppe*, og til sist *familiengenerasjon* (Hagestad 2004). Begrepet *kohort* brukes ofte for å beskrive en historisk generasjon, det beskriver kullet av individer som kom inn i historiens gang i samme tidsperiode, og derfor har hatt livsløyper som har gått gjennom liknende historisk landskap (Hagestad 2004:44). I min oppgaver er de to informantgruppene fra forskjellige historiske generasjoner, der pensjonistinformantene er samlet under en historisk generasjon, mens de unge er samlet under en annen. Generasjonsbegrepet blir også brukt om alderskategori og aldersgruppe. Her går fordelingen på hvem som havner under generasjonene ut fra kronologisk alder. Det brukes oftest for å gruppere individer tidlig i livet i form av, for eksempel klassetrinn på skolen. Denne generasjonstypen står sentralt i vårt samfunn ettersom sosiale rettigheter og plikter ofte er knyttet til kronologisk alder; når vi kan stemme, kjøre bil, drikke alkohol og forlate arbeidslivet. Denne grupperingen tar ikke høyde for at det kan være psykiske og fysiske forskjeller mellom individene i samme alderskategori (Hagestad 2004:44). Denne definisjonen av generasjonsbegrepet blir jeg ikke å bruke i denne oppgaven ettersom pensjonistinformantene ikke tilhører samme alderskategori, noe de unge informantene heller ikke gjør. En familiengenerasjon strekker generasjonsbegrepet over i vertikale slektsstrukturer; individet er mor til en, og barnet til en, samtidig som hun er bestemor til noen (Hagestad 2004:44).

I denne oppgaven skal jeg fokusere på, og bruke generasjonsbegrepet ut fra definisjonene av en historisk generasjon. Dette velger jeg å gjøre fordi det er slik mine

informanter er delt inn. Jeg kunne også benytte meg av alderskategori i forbindelse med tidspunkt for pensjonering, men siden vi i dag har flere valgmuligheter i forbindelse med pensjoneringstidspunktet, som førtidspensjon eller senere pensjonering vil det ikke være tilstrekkelig å benytte seg av kronologisk alder.

I følge Kirsten Thorsen (2004) er generasjonsbegrepet overforenklet og både villedende og veiledende. Hun mener at for å kunne forstå individer må man vite hvem de var før, for uten det vil man ikke kunne forstå de nå. For bedre å kunne forstå dagens pensjonister og også, i en viss grad, dagens unge kan man se de gjennom *livsløp*. Tidsforløpet blir den overordnede koblingen mellom individuell utvikling og historisk forandring (Thorsen 2004:30). Mennesker som er født på samme tid spiller sammen og danner ulike livsforløp blant ulike generasjoner. Selv om noen er født til samme tid kan deres utvikling gjennom livsløpet være forskjellig (Thorsen 2004:31). Livsløpet er delt inn i tre faser; den første fasen er den framtidsrettede forberedende fasen, preget av utdanning. Den andre fasen er den yrkesaktive fasen, og den tredje fasen er pensjonistfasen (Thorsen 2004). Denne segmenteringen av livsløpet sortere individer inn i ulike, ofte klart adskilte sosiale institusjoner, sosiale rom og kulturelle grupperinger (Hagestad 2004:49). Pensjonistene i mitt utvalg tilhører selvsagt den tredje fasen; pensjonistfasen. Der er de tydelig plassert og definert, selv om enkelte av informantene arbeider litt fortsatt. De unge informantene er litt vanskeligere å forankre i en fase, de tilhører den yrkesaktive fasen, men de har samtidig nylig forlatt den forberedende fasen. Så på et vis blir de stående en plass mellom de to fasene når jeg snakker med de.

Margareth Mead (1970) var opptatt av hvor vidt sosiale endringer fører til generasjonskløfter. I et bredt komparativt perspektiv beskriver hun tre typer samfunn; Det *postfigurative samfunn*, som betegner stabile samfunn der generasjon etter generasjon lever på samme vis og nyttiggjør seg samme kunnskap. De eldste vet mest, og de lærer de yngre og forbereder dem på voksenlivet (Hagestad 2004:51). Det *konfigurative samfunn* er en blanding, der de voksne og middelaldrende kan mest om det man trenger å vite for å fungere som sosial aktør (Hagestad 2004:51). Det *prefigurative samfunn* er preget av raske og komplekse endringer. I denne typen samfunn er det de unge som best mestrer kunnskap og ferdigheter som trengs for å mestre dagliglivet, de

må derfor lære opp de eldre (Hagestad 2004:51). Det samfunnet vi lever i i dag ligner muligens mest på det siste, altså det prefigurative samfunnet, dette på grunn av den raske endringen i teknologi og utvikling. Dagens pensjonister må derfor tilegne seg kunnskap og lære nye ting på sine eldre dager, for i det heletatt å kunne utføre dagligdagse gjøremål, som for eksempel å beherske elektronisk kommunikasjon som mobiltelefon og mail, eller å betale regninger eller ta ut penger via elektroniske banktjenester. Læringen må likevel gå begge veier, de eldre trenger hjelp til å lære seg moderne teknologi, mens de unge må få hjelp til å tilegne seg kulturarven, slik at samfunnet ikke blir historieløst (Hagestad 2004).

### 2.1.1 Pensjonistgenerasjonene

De tidlige teoriene på pensjonering tok utgangspunkt i at pensjonering betød å forlate noe, det ble snakket lite om at man skulle til noe. Pensjonering ble ofte sett på som noe negativt som skulle unngås så lenge det lot seg gjøre (Atchley 1976). I dag har dette synet forandret, og pensjonering blir stort sett regnet som et gode man har gjort seg fortjent til etter mange år med hardt arbeid. Det kan likevel stilles spørsmål til om dette synet er vi ferd med å forandres, ettersom pensjonisttilværelsen blir stadig lengere for individene, noe som fører til store kostnader for stat og kommune. I denne oppgaven skal jeg være innom begge synene på pensjonering, for å få et nærmere innblikk i hvordan pensjoneringen oppleves for mine informanter, og om de ser på det som et gode, slik som de moderne teoriene gjør, eller om det er noe de ønskes å unngå, slik som tidligere teorier baserte seg på.

Rolleteori på 1960- og 1970-tallet var preget av ideen om pensjonering som en sosial krise. Pensjonistrollen som en "rolleløs rolle" (Donahue, Orbach og Pollak 1960; Burgess 1960), og Irwing Rossows(1985) teorier om rolletap i forbindelse med pensjonering hadde utgangspunkt i at man som pensjonist hadde en løsere tilknytning til samfunnet, man hadde ingen oppgaver å fylle og heller ingen funksjon for samfunnet. Den løse tilkoblingen til samfunnet ble i denne sammenhengen betraktet som et tap, og en kilde til krise (Daatland & Solem 2000: 101).

Det ble utformet flere teorier for å forklare pensjonering. Jeg skal gi en kort oversikt over tre av de; *Tilbaketrekningsteorien, Aktivitetsperspektivet og Kontinuitetsteorien*. Tilbaketrekningsteorien går ut på at pensjonerte individer har en tilbøyelighet til å trekke seg tilbake fra sosiale roller og kontakter og å rette den psykiske energien innover i seg selv. Samfunnet på sin side løsner båndene til individet (Daatland & Solem 2000:120). Tilbaketrekning ble sett på som gunstig, både for pensjonisten og for samfunnet, det gjorde det mulig for samfunnet å skape plass for unge effektive mennesker, og samtidig tillate de eldre menneskene å få tid til sin endelige tilbaketrekning – døden (Lewinter 2008:28). Tilbaketrekningsteorien ble kritisert av flere og mottok kritikk basert på, blant annet begrepsmessige problemer som for eksempel om, hvorvidt tilbaketrekning gjelder innenfor samtlige aktiviteter eller bare på noen områder, som for eksempel arbeidsmarkedet. I tillegg ble det påpekt at tilbaketrekning ikke er universelt (Lewinter 2008:28).

Aktivitetsteorien står ofte som motvekt til tilbaketrekningsteorien, og baserer seg på mye av det tilbaketrekningsteorien ble kritisert for. Hovedideen bak denne teorien er at en vellykket tilpasning til alderdommen krever en aktiv integrasjon av det aldrende individet i samfunnet. Jo mer aktiv en person er jo mer integrert er samfunnet. Aktiviteter er med å hjelpe et aldrende individ med å bevare en positiv selvidentitet, og derfor større velvære (Lewinter 2008:38). Der tilbaketrekningsteorien fant tilbaketrekning fant aktivitetsteorien utstøting, og der tilbaketrekningsteorien foreslo tilbaketrekning som nøkkelen til det gode liv i eldre år, foreslo aktivitetsteorien aktiviteter og engasjement. Aktivitetsteorien er ikke en egen teori, men representerer snarere en ramme for forståelsen av perspektivet (Daatland & Solem 2000:121). Både tilbaketrekningsteorien og aktivitetsperspektivet ble kritisert for å presentere en ide om at aldring var noe som skjedde med individer, og at individet selv ikke hadde noen innvirkning. Perspektivene var i den forstand endimensjonale og reduksjonistiske (Daatland & Solem 2000:122). Klaus Riegel(1977) var en av de som retter kritikk mot de to perspektivene for å nedtone samspillet mellom individet og omgivelsene. Det handlende individet ble som et objekt som aldring skjedde med, snarere enn et subjekt og en handlende aktør (Daatland & Solem 2000)



Etterhvert var det et nytt perspektiv som fikk økende tilslutning, nemlig Robert C. Atchleys(1989) *kontinuitetsteori*. Denne teorien går i hovedsak ut på at pensjonistene stort sett kan fortsette sitt liv som før, men på andre livsområder, og fylle tomrommet etter arbeidet med andre aktiviteter. Man går ikke fra noe til intet, men fra noe til noe annet (Daatland & Solem 2000:150). Sentrale drivkrefter er å opprettholde en sammenheng og kontinuitet i livet (Daatland & Solem 2000). Verdier knyttet til arbeidet blir tonet ned til fordel for verdier som passer bedre med pensjonisttilværelsen. Dagens teorier om pensjonering ligger nærmere Atchleys kontinuitetsteori. I dag blir, som sagt, pensjonering sett på som individets belønning for hard arbeid, og dagens pensjonister blir stadig flere på grunn av på bedre helse og lavere pensjonsalder. I dag blir også fritiden i større grad et middel til selvrealisering og identitetsarbeid, noe som fører til at pensjonerte individer kan realisere seg selv også etter yrkesavgang (Thorsen 2004). Disse teoriene ser jeg på som fruktbare i min oppgaven på grunn av fokuset på nettopp kontinuitet. I samtale med pensjonistinformantene ble det å erstatte arbeidet med noen annet, og på den måten opprettholde en struktur på hverdagen lagt mye fokus på, og ble sett på som viktig for trivselen i pensjonisttilværelsen.

### 2.1.2 Den unge generasjonen

De unge i den oppgaven faller litt mellom to stoler rent teoretisk sett. De er ikke *ungdommer* og de er ikke *voksene*, veldig mange teorier baserer seg på enten den ene eller den andre gruppen, derfor blir det nødvendig med en kombinasjon av begge de teoretiske retningene. Frønes og Brusdal(2000) bruker begrepet *ung voksen* om den gruppen som de unge i denne oppgaven faller inn under. De unge voksne er et relativt moderne fenomen. Perioden som ung voksen strekker seg fra 20- til 30-årsalderen, og er preget av en livsstil som uetablert og student. Før i tiden var denne fasen dominert av unge som allerede var i arbeid og hadde startet, eller planla å starte en familie (Frønes & Brusdal 2006). Ung voksen fasen er også den fasen de unge i mitt utvalg befinner seg i, de er alle ute i arbeidslivet, men jeg plasserer de inn i ung voksen fasen basert på andre aspekter ved deres livsstil. De er alle barnløse, og få har etablert seg. Siden de befinner seg helt i startfasen av arbeidslivet begynner de derimot å avslutte ung voksen fasen, og bevege seg over i voksefasen (Frønes & Brusdal 2006).

De unge voksne er preget av et samfunn som setter individualisme høyt. Dette kan være en av årsakene til at utdanning prioriteres så høyt som det gjør. Giddens og Bauman snakker om det faktum at de unge i det moderne samfunnet i stor grad overlates til seg selv og sine egne refleksive kapasiteter når livet skal formes og leves (Krange & Øia 2005:129). Tidligere fantes det faste rammer rundt overgangsfasen fra ung til voksen, i dag er disse i større grad erstattet av kaos, ettersom individet ikke har noen retningslinjer å følge. Den unge stills overfor uoversiktlige handlingsalternativer og få samfunnsmessige orienteringspunktet (Krange & Øia 2005:129).

Individualiseringen innebærer at individet selv blir pålagt et stort personlig ansvar for egen identitetsdannelse. Individualisering kan derimot også være positivt, det gir individet økt frihet til å velge egen livsbane selv (Krange & Øia 2005:129).

Merton(1975) mener at sosialisering er formodende, det vil si at de unge forholder seg til hva han eller hun mener venter i framtiden, og handler i tråd med disse antakelsene (Frønes & Brusdal 2006:295). Fokuset på å investere og legge til rette for framtiden er godt synlig i min empiri. Jeg mener at mine unge informanter handler ut fra hva de mener venter dem i framtiden. Når jeg snakker med de unge har de reflektert over hva de ønsker for framtiden og handler for å nå sine mål. De unge informantene har, i tillegg, allerede tatt valg i fortiden som har gitt de den jobben de har i dag, ved blant annet å ta utdanning. Et annet trekk hos de unge voksne i min empiri som utmerker seg, er selv om de har fått seg fast jobb planlegger de veien videre, de slår seg ikke til ro. De forholder seg med andre ord fortsatt til hva de tror framtiden vil bringe med seg (Frønes & Brusdal 2006).

Unge er ingen ensartet gruppe, de vokser opp under ulike forhold, ulike materielle vilkår og under innflytelse av ulike kulturelle impulser (Krange & Øia 2005:19). Selv om de unge er individuelle bærer ungdomsbegrepet en mening som gir en mer allmenn kategori, det handler om overgangen fra barndom til voksen alder, og denne overgangen er noe alle må igjennom (Krange & Øia 2005:19). I min empiri er de unge informantene svært forskjellige individer, med forskjellige refleksjoner, meninger og mål i livet. Likevel er de alle i samme livssituasjon, i overgangen til voksenlivet. I denne oppgaven ønsker jeg å høre deres individuelle refleksjoner over denne felles livssituasjonene.

## 2.2 Arbeid

Å presentere en klar definisjon av arbeid er vanskelig ettersom definisjonene og teoriene er mange. Å si at arbeid bare er et middel til å tjene til livets opphold vil, for eksempel, være vanskelig å akseptere. En slik definisjon vil utelukke store grupper fra å være arbeidende, som husmødre og frivillig arbeidende (Wadel 1984). Cato Wadel (1977) definerer arbeid på denne måten: *"Arbeid er menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsette sosiale institusjoner, enten disse aktivitetene har det som målsetting eller ikke"*, denne definisjonen tar dermed også husmorarbeid, frivillig arbeid og andre aktiviteter med i definisjonen. Cato Wadel har til hensikt med sin definisjon av arbeid, å få fram i lyset visse aktiviteter som vi ofte overser betydningen av og som er viktig for verdiskapningen i samfunnet og samfunnets opprettholdelse. Ved å betegne disse aktivitetene som arbeid gir man de den annerkjennelsen de fortjener (Wadel 2002:32). Likevel har begrepet i større grad blitt ensbetydende med å ha lønnsarbeid (Wadel 2002). I denne oppgaven skal jeg i hovedsak fokusere på lønnsarbeid, men jeg ser på det som viktig og også redegjøre for andre betydninger og definisjoner av arbeid, ettersom mine informanternes beskrivelse av arbeid ikke nødvendigvis er synonymt med lønnsarbeid. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på lønnsarbeid generelt, og dermed ikke ta hensyn til yrke.

Årsaken til at mennesker arbeider kan ikke bare søkes i nødvendigheten av å dekke grunnleggende behov, arbeid har funksjoner utover det rent økonomiske (Watson 2008). Hadde det vært utelukkende av økonomiske årsaker at vi arbeidet ville svaret på min oppgaven ha i stor grad gitt seg selv, for mine informanter ville økonomisk sikkerhet vært målet med arbeid, mens andre faktorer ved arbeid ville mest sannsynlig blitt satt i skyggen av det. De unge informantene i utvalget ville ha sett på forberedelse til arbeidslivet som en nødvendighet kun for å få økonomisk sikkerhet i arbeidsfasen. Mens pensjonistinformantene ville sett på pensjoneringen kun som en frihet ettersom de ville hatt økonomisk sikkerhet i form av opptjent pensjon. Fra vårt eget samfunn vet vi at mennesker arbeider for å oppnå belønning i form av ros og annerkjennelse, for å føle at de er til nytte og er med på å bidra, og fordi arbeid oppleves å ha en egenverdi (Wadel 2002).

### 2.2.1 Lønnsarbeid

Lønnsarbeidet har blitt fremhevet som den viktigste komponenten i individets medlemskapskontrakt med samfunnet. Å realisere seg selv er i vårt samfunn er nært forbundet med å være en dyktig yrkesutøver, ha interessante arbeidsoppgaver, og å gjøre det bra i arbeidslivet (Wadel 2002:42). Derfor er det interessant å se nærmere på om pensjonistene føler at de får realisert seg, og fortsetter sin identitetskonstruksjon etter de har forlatt arbeidslivet, og på hvilken bakgrunn. I tillegg er det spennende å se på om de unge ser på lønnsarbeid som en like stor selvrealiseringsarena som dagens pensjonister, eller om andre arenaer er viktigere for de unge.

Lønnsarbeid utgjør en viktig identitetskilde for mang, og det som foregår på arbeidsarenaen kan ha stor betydning for andre livssfærer. Karl Marx så arbeid som sentralt i menneskers selvrealisering, det var gjennom arbeidet at man kunne bli det man hadde potensialet til å bli (Wadel 2002). Engelstad(1984) påpeker at vel så viktig som at arbeidet er nødvendig for opprettholdelsen av livet, og å få en tilfredsstillende livsstandard, er at arbeidet gir en følelse av å høre til i et større sosialt felleskap (Wadel 2002:41). I denne oppgaven er det interessant å se på om Engelstads teori om tilhørighet på arbeidsplassen er en avgjørende faktor for hvordan pensjonistene i utvalget opplever å forlate arbeidsplassen. Og om det å forlate arbeidsplassen oppleves som å falle utenfor arbeidsfellesskapet, eller om det oppleves som en befrielse å forlate arbeidet til fordel for tilhørighet til pensjonistgruppen.

Skillet mellom en arbeidssfære og en privatsfære fremstår som et sentralt trekk ved det moderne samfunnet, siden jobben ikke lengere er hjemme, som det var i det førmoderne samfunnet, da arbeidet i hovedsak var hjemme på gårdene (Wadel 2002:19). I dag beveger man seg ut av hjemmet for å utføre lønnsarbeidet. I det moderne samfunnet betraktes arbeidslivet som en avgrensbar sektor, men hva som foregår innenfor arbeidslivsektoren påvirker det som skjer innenfor andre sektorer i samfunnet. Og erfaringer fra arbeidslivet vil virke inn på andre livsområder (Wadel 2002:19). I denne oppgaven er arbeidslivets påvirkning på andre livsområder viktig ettersom jeg ønsker å få innblikk i hvordan fraværet av lønnsarbeid og arbeidslivet oppleves for mine

pensjonistinformanter. I tillegg til hvordan inntreden av arbeidslivet påvirker den unge informantgruppens liv.

### 2.2.2 Frivillig arbeid

En definisjon på frivillig arbeid er; *"En aktivitet som involverer å bruke tid, ulønnet, på å gjøre noe som har som mål å nytte et individ eller en gruppe, som ikke er nær slekt, eller å nytte miljøet"* (Edgell 2006:172-173). Siden frivillig arbeid er frivillig kan man selv velge når, og hvor ofte man ønsker å gjøre det, på den måten er frivillig arbeid motsatt av nesten all annen form for arbeid, ved at det ikke settes krav til individet (Edgell 2006). Omfanget av ulønnet arbeid som nedlegges i de utallige, frivillige organisasjonene her i landet har vi ingen oversikt over. Men vi kan gå ut fra at det ulønnede arbeidet langt overskrider det lønnede (Wadel 2002:38). Motivene for hvorfor mennesker gjør frivillig arbeid er mange, Edgell(2006) refererer til forskjeller mellom eldre og unges motivasjon for frivillig arbeid. Unges motivasjon ble antatt og i hovedsak være å lære, og å tilegne seg ny kunnskap. For de eldre derimot var motivasjonen rettet mot å ha noe å bedrive tiden med, og hva var vel da bedre enn å kunne bidra til samfunnet (Edgell 2006:175).

Vigdis Hegna Myrvang hevder, i sin doktorgrads avhandling fra 2006 at frivillig organisasjonsarbeid kan tolkes som et forsøk på å fortsette identiteten som "dyktig arbeidsmenneske" for de som ikke lengere er en del av arbeidsmarkedet. Ved å gå inn i en ny rolle i samfunnslivet, blir det mulig å skape en ny identitet til erstatning for den yrkesidentiteten som har gått tapt (Myrvang 2006). Myrvangs undersøkelser er basert på mennesker som har vært nødt til å forlate arbeidslivet på grunn av sykdom, jeg mener likevel at det samme kan gjelde for mine pensjonistinformanter, ettersom flere av de har gått over til deltakelse i frivillig arbeid etter de gikk av med pensjon. I min oppgave kommer frivillig arbeid fram i empirien som viktig for de eldre både på bakgrunn av å opprettholde sin arbeidsidentitet, og for å bedrive tiden som pensjonist med noe som de opplever som meningsfullt.

## 2.3 Tid og fritid

For dagens unge er fritiden noe å strebe etter, og noe ettertraktet. De opplever en hverdag preget av høyt tempo og lite tid i arbeidslivet, og mange ser på fritiden som belønning for arbeidet. For pensjonistene i mitt utvalg er livssituasjonen deres preget av mye tid og fritid. I empirien ble fokusert på tid og fritid framtrepende. Jeg ønsker derfor å redegjøre for hvordan de to informantgruppene opplever tiden og fritiden.

Den franske forfatteren Voltaire(1694-1778) la vekt på at arbeid redder mennesker fra kjedsomheten (Wadel 2002). Når individer går av med pensjon går de fra en livssituasjon preget av lite tid og fritid, så fremst man jobber 100% før man går av. Overgangen til en livssituasjon preget av utelukkende fri tid som man selv bestemmer over er en stor endring i livet. Likevel opplever mange pensjonister å leve under *travelhetens etos* som pensjonist, der det er om å gjøre å bli oppfattet som travelt opptatt. Pensjonistene kan oppleve fritiden som påtvunget og uønsket fordi den må gjøres meningsfull av den enkelte (Thorsen 2004:39). En annen tendens er at de eldre opplever en frihet når de blir pensjonister, ved å ikke lengre være bundet opp av samfunnets tidsstruktur (Thorsen 2004). Nå kan de bruke tiden på det de selv vil, og det kan gi motivasjon til å "fylle seg selv" ved å bruke fritiden som pensjonist til identitetskonstruksjon og selvdannelse (Thorsen 2004:39).

Det er interessant i denne oppgaven at tiden og fritiden oppleves helt forskjellig for de to informantgruppene ettersom de er i to forskjellige faser i livsløpet, som har forskjellig tilgang på tid. Mens de eldre har for mye, opplever de unge å ha for lite tid og fritid. De unge i mitt utvalg er i en livssituasjon der de har lite tilgang på tid og fritid, de er i en arbeidsfase som ny, det oppleves som viktig å vise seg som hardtarbeidende slik at arbeidsplassen og kollegaer for et godt inntrykk av de. Tidligere forskning på opplevelsen av tid og fritid viser at arbeidstiden ikke har økt, og det har heller ikke blitt mindre fritid. Det er derimot opplevelsen av å ha for lite tid og fritid som har økt (Robinson & Godbey 1999).

## 2.4 Sosial posisjon og Rolle

I dette avsnittet skal jeg gjøre rede for begrepene *sosial posisjon*, og *rolle*. Dette er to begreper som går igjen i min oppgaven, og som bidrar til å belyse elementer ved pensjonistenes og de unges tidligere og nåværende livssituasjon. Mine informanter har beveget seg fra etablerte roller og posisjoner i en livsfase, og over i en ny livsfase der de har måttet tilegne seg, og tilpasse seg nye roller og posisjoner. Sosial posisjon og rolle er begreper som er fruktbare for å se individene i min empiri opp mot deres posisjon i samfunnet. Ettersom individenes forhold og tilknytning til forskjellige strukturer og systemer er noe jeg ønsker å få kjennskap til i denne oppgaven.

### 2.4.1 Sosial posisjon

En sosial posisjon er et individs plassering i en sosial struktur (Korsnes 2008). Det finnes forskjellige typer posisjoner; en *spesiell posisjon* er definert til et avgrenset sosialt system (Schiefløe 2003). I min empiri vil informantenes spesielle posisjon være den posisjonen de har på, for eksempel, arbeidsplassen sin, eller som medlem av en gruppe eller organisasjon. I tillegg tar jeg for meg *generelle posisjoner* som er plasseringen i forhold til samfunnets overordnede sosiale struktur, som kjønn og generasjon (Schiefløe 2003). Hvilken generasjon man tilhører, og hvilket kjønn man er blir sett på som en generell posisjon, ettersom det vil være det samme uansett hvordan situasjon man befinner seg i. En mann vil være mann uansett om han er på arbeid eller er pensjonist, men hans spesielle posisjon som arbeider på arbeidsplassen vil han ikke ta med seg ut av arbeidslivet. Mennesker kan ha flere posisjoner i forskjellige felt og strukturerer. Om mannen mister sin spesielle posisjon som arbeidet når han blir pensjonist vil han fortsatt opprettholde sin posisjon som medlem av en organisasjon.

Selv om mennesker har flere posisjoner kan det være en av de som er dominerende for identiteten og selvbildet, denne posisjonen kalles for en hovedposisjon, og det er individet selv, eller samfunnet rundt som betrakter den som den viktigste posisjonen (Schiefløe 2003:195). Yrke eller kilden til livsopphold er ofte hovedposisjonen til voksne mennesker. I min oppgaven har jeg valgt å ta for meg posisjoner i sammenheng med de posisjonene mine informanter tilegner seg, og forlater når de trer inn eller ut av

arbeidslivet. Både de unge og pensjonistene jeg har snakket med har nylig gått gjennom en endring i sosial posisjon. Posisjonen som student ble avløst av posisjonen som arbeidstaker for de unge. For de eldre ble posisjonen som arbeidstaker avløst av posisjonen som pensjonist. Avløsning av en posisjon kan oppleves som et sjokk. For noen som skal ta skrittet over i pensjonisttilværelsen kan de oppleve å miste sin hovedposisjon i samfunnet. De har vært i den samme jobben i så mange år, som har ført til at identiteten og selvbildet står i direkte sammenheng med deres yrke. Når man mister sin posisjon i arbeidslivet kan man oppleve det som å miste sin identitet, i følge Schiefloe(2003). For andre kan det oppleves som en lettelse og tre ut av arbeidslivet, og med det forlate en posisjon til fordel for en annen.

#### 2.4.2 Rolle

Rollebegrepet er et av de mest sentrale begrepene innenfor sosiologien. En Rolle er de forventinger, normer og regler som er forbundet med en sosial posisjon (Korsnes 2008). Det finnes forskjellige tolkninger av hva en rolle er, men jeg har valgt å se på roller som noe individer bevisst utøver, slik den symbolske interaksjonismens rollebegrep er definert. Her blir rollen beskrevet som noe dynamisk og aktivt, det er noe vi hører til og aktivt kan justere. Erving Goffman definerer derimot en rolle som noe man spiller ut i sosiale situasjoner, og at det er noe vi bruker for å fremkalle bestemte inntrykk av oss selv, ut fra hvem man ønsker å være (Aakgaag 2008). Han mener også at rollen ikke må forveksles med individets dyptliggende personlighet (Jacobsen & Kristiansen 2002). Det er først når man går av scenen at man kan være den man virkelig er, i følge Goffman. I denne oppgaven kan de unges inngang og pensjonistenes utgang fra arbeidslivet kunne sees i lys av begge disse definisjonene av roller. Pensjonistene i mitt utvalg har gått fra etablerte roller i arbeidsmarkedet og over i pensjonisttilværelsen, deres roller måtte da aktivt justeres for å passe inn i pensjonisttilværelsen. På samme måte ble de unge informantene nødt til å justere sine roller for å passe inn i arbeidslivet, der det ble stilt større krav, og satt strengere krav til rollen, enn hva de tidligere har vært vant med som student.

Hos Goffman er ideen om at individer hele tiden foretar en situasjonsdefinisjon sentral i forståelsen av rollebegrepet (Krangle & Øia 2005:234). For pensjonistene vil rollen som



arbeidstaker forutsette andre egenskaper enn pensjonistrollen, som medfører at de må tilpasse en ny rolle og rolleutøvelse når de forlater arbeidslivet. Yrkesroller er ofte sett på som roller som griper dypt inn i personligheten til individer (Krange & Øia 2005:234), omstillingen kan derfor bli utfordrende når man ikke lengere utøver sin yrkesrolle. Likevel kan det virke som når de eldre påtar seg eldrollerollen, at denne rollen dekker over de andre roller og statuser de måtte ha, og at det faktisk at de er eldre slår gjennom som det eneste relevante. For de unge kan omstillingen fra en studentrolle til en yrkesrolle også oppfattes som utfordrende. Siden yrkesrollen regnes som tydelig definert, mens studentrollen, som de kommer fra regnes som friere. Om det er den tydelig definerte rollen, eller den friere rollen som er enklest og forholde seg til, eller tilpasser seg kan være individuelt. De unge kan se på det som en befrielse å ta steget over i arbeidslivets struktur, og få en tydeligere forankret, og definert rolle som arbeidstaker. Eller de kan oppleve å føle misnøye med å måtte forholde seg til strengere tidsrammer.

Goffmans mener at roller skal holdes adskilt fra individet. For Goffman er rollen en del av et teater stykke, den er påtatt og planlagt. Det har blitt stilt spørsmål til hvor langt metaforen om roller vil rekke; spiller man en rolle, eller er man en rolle? (Krange & Øia 2005:235). Er man arbeidstaker, student eller pensjonist, eller spiller man bare en rolle der man framstiller seg som det? Goffmans retoriske bruk av samfunnet som en scene og individene som roller spilt på scenen kan støte på problemer i skillet mellom virkelighet og fiksjon. Selv om personene blir i et med rollen kan det som skjer på en scene aldri bli annet enn et spill (Krange & Øia 2005:235). Goffman selv innrømmer at denne analogien har begrensninger for hvor langt den kan presses (Krange & Øia 2005:235). Likevel mener selv enkelte kritikere av Goffman at hans rolleteori fyller et tomrom i sosiologisk teori, nemlig tomrommet mellom struktur og individ. Det strukturfunksjonalistiske rolleperspektivet fokuserer på roller som samfunnsmessige forpliktelser og rettigheter. Strukturfunksjonalisten Talcott Parsons(1988) presenterer rollebegrepet som noe man har eller er, og ikke noe man gjør (Andersen 2007:246). Han mener at rollen er internalisert i den enkelte, med muligheter for korrigerende og valg (Krange & Øia 2005:235).

Roller er, det Goffman kaller det dynamiske aspektet med en sosial posisjonen, det vil si den adferden og de forventningene som er knyttet til den. Rossow(1985) skiller mellom flere typer roller som han mener har ulik tidsrytme og betydning over livsløpet (Daatland & Solem 2000:99). Han kaller pensjonistrollen for en *vag rolle*, som betyr at den er en definert posisjon i et sosialt system, men det er få forventninger og spesifikasjoner til hva det vil si å inneha denne rollen (Daatland & Solem 2000:99). Som arbeidstaker besitter man en *institusjonell rolle*, den er eksplisitt, og det ligger klare forventninger og spesifikasjoner til hva det vil si å besitte en slik rolle. Det kan vært tydeliggjort allerede i arbeidskontrakten hvordan spesifikasjoner som er tillagt rollen (Daatland & Solem 2000). Studentrollen blir i denne sammenheng stående litt mellom den vage og den institusjonelle rollen, det er knyttet forventninger rollen som student, men den regnes samtidig som fri, ettersom man selv, til en viss grad, kan styre hvordan og når man vil handle. I denne oppgaven så jeg på roller og rollebegrepet som fruktbart for å belyse den situasjonene som mine informanter befant seg i når jeg snakket med de, og den situasjonen de hadde forlatt. Roller var noe de kunne relatere seg til, og noe jeg kunne bruke som verktøy for å forklare deres situasjon. De var ikke bare tydelige på tap av roller, men også inntreden av nye roller i den nye livssituasjonen, enten som pensjonist eller som arbeidstaker.

## 2.5 Identitet

Identitetsbegrepet har til dels lange tradisjoner innenfor sosiologien, likevel er definisjonen langt fra entydig. Spesielt synes det å gå et uavklart skille mellom forestillingen om et *selv* og en tilsvarende forestilling om *identitet*, og de brukes til dels om hverandre (Krange & Øya 2005:50). Giddens benytter seg for sikkerhetsskyld av begrepet *selvidentitet*. Identitet handler om å plassere og oppleve seg selv i en større sosial kontekst (Krange & Øya 2005:52). Giddens ser ikke på selvidentiteten i det moderne samfunnet som noe konstant, men som en prosess, noe som hele tiden må produseres og reproduseres. Det må derfor sees i en tidssammenheng for å forstå den (Bo Kaspersen 1995). For å forstå et individ på et tidspunkt må man vite hvor de har vært tidligere. Pensjonistene i mitt utvalg kommer fra en forankret arbeidsidentitet og identifiserer seg til dels stadig i tråd med den posisjonene de hadde på arbeidsplassen.

Man må derfor få innblikk i posisjonen de hadde før, for å forstå hvem de er nå, i følge Giddens. Han mener at selvidentiteten forandres gjennom selvets refleksive prosjekt og individers stadige nye framstilling av sin egen historie (Aagre 2003:73).

Felles for begge informantgruppene er at den situasjonene de er gått over i, enten som pensjonist eller arbeidstaker er en ny situasjon for de. Giddens hevder at individer hoder seg borte fra miljøer som er fremmed for deres livsstil, og at denne segmenteringen bidrar til en viss stabilitet og orden i livsstilen (Aagre 2003:47). Når individene i min studie må forlate sin vante livssituasjon kan de miste bekræftelsen på sin identitet. I min empiri kommer dette tydelig fram når de snakker om hvordan de opplevde overgangen. Det er derimot ikke gitt at overgangen opplevdes som negativ for informantene.

Kurt Lewin(1935) la vekt på at individet trengte en fast og konsistent gruppetilknytning for å føle seg vel (Krange & Øya 2005:68), i min oppgave blir nettopp dette tydelig. Begge informantgruppene er opptatt at å høre til en plass. De eldre har tilhørt arbeidsplassen sin, og hatt en fast plass i det systemet. Når de må forlate det systemet hører de ikke lenger til der, og må finne seg en ny tilhørighet. Det er ikke dermed sakt at det å forlate arbeidsplassen fører til at en ikke lenger føler seg vel, men om man ikke erstatter tilhørigheten til arbeidsplassen med tilhørighet til noe annet kan det førte til at man ikke føler seg vel. Om pensjonistene ikke klarer å knytte seg til en ny gruppe, kan det føre til at de mistrives med sin pensjonistidentitet.

### **2.5.1 Identitet og de unge**

Det som er særegent med den unge livsfasen er at den i mye sterkere grad har en bevissthet om egent identitetsprosjekt enn andre livsfaser. En av årsakene til dette kan være at det i hovedsak er en forberedende fase, og at de er bevist på at de er på vei til noe annet, som er usikkert og udefinert. De velger yrkesvei, utdanning og livsstil som alle bidrar til å konstruere og forme den helhetlige identiteten (Aagre 2003). I overgangen til voksenlivet blir de unge tvunget til å ta stilling til hvem de er og hva de står inne for, de må utvikle en kulturell identitet. I tillegg til å ta stilling til hvor og hvem de hører til gjennom sin sosiale identitet.

I de unges prosess inn i arbeidslivet er det blitt mer vanlig, i det moderne samfunnet å ta en utdanning rettet mot det framtidige arbeidet. Ifølge Erik Erikson(1950) har de unges identifisering med arbeid gått over til å handle mer om å arbeide seg inn i et kunnskapsområde man ønsker å lære mer om. Dette skaper en følelse av tilhørighet i de gruppen som har dette som felles prosjekt (Aagre 2003:69). På den måten kan de unge allerede ha startet identifiseringsarbeidet med arbeidslivet allerede mens de var under utdanning. I min empiri oppleves overgangen til arbeidslivet ikke som en brutal overgang. En av årsakene til dette kan være at de har fått tid til å forbedre seg gjennom utdannelsesløpet. Det er, på den andre siden ikke arbeide i seg selv som ville vært den største overgangen, men forpliktelsene og rammene rundt det å være i arbeid. Eriksons identitetsteorier har derimot vært kritisert for å fokusere for mye på tilpasning til de eksisterende omgivelsene, og at den ikke tar nok hensyn til endringskapasiteten og fleksibiliteten til det moderne samfunnet. For fastlåst identitet kan svekke mulighetene for selvutvikling, forvirring og usikkerhet blir dermed betraktes som sunne reaksjoner hos de unge (Aagre 2003).

### 2.5.2 Identitet og pensjonistene

Giddens mener, som sagt, at i det postmoderne samfunnet som vi lever i er identiteten under kontinuerlig konstruksjon og rekonstruksjon gjennom hele livsløpet (Giddens 1991). Pensjonistinformantene i min undersøkelse er ikke formet av det postmoderne samfunnet, blant deres generasjon er det derfor vanligere å se en selvkonstruksjon som er basert på få og varige livstemaer, som blant annet arbeid og yrke (Daatland og Solem 2000:75). Etersom deres identitet ofte vil være dypt forankret i arbeidet kan omstillingen til en ny identitet som pensjonist kreve en sterkere og lengre omstilling enn hva de unge trenger i sin overgang fra studier til arbeidslivet. Prosessen blir formodentlig lettere for de unge ettersom deres identitet er løsere forankret i den forrige livssituasjonen enn hva den er hos de eldre.

Hogg og Abrams(1988) og Robinson(1996) Mener at gruppeidentifikasjon og kategorisering er grunnleggende prosesser i den menneskelige verden og viktig for individet. Kollektiv identifikasjon vokser innenfor konteksten av relasjoner mellom

grupper (Jenkins 2006:46). Pensjonistene i mitt utvalg har forlatt arbeidet og dermed gruppen som de har tilhørt, de kan oppleve å måtte fornye sin identitet for å passe med pensjonisttilværelsen.

Når pensjonistene forlater arbeidslivet står de ovenfor et langt fritidsliv, som gir muligheter for nye livsstiler og fritidsaktiviteter som kan brukes til alderdommens selvframstillinger (Thorsen 2004). Ettersom fritid i dag utgjør en større del av livsløpet er det blitt en mer sentral arena for selvbekreftelse, tendensen peker på at fritiden vil bli en mer sentral del av menneskers identitet (Thorsen 2004:39). For pensjonisten som ikke lenger er i jobb kan dermed fritiden til en viss grad erstatte arbeidets identitetsarbeid. Samtidig kan det forpliktende fritidslivet stille større krav til energi og motivasjon til å fylle seg selv, og presentere sin identitet i pakt med tidens idealer om et aktivt og ungdommelig selv (Thorsen 2004:40).

## 2.6 Tidligere forskning

De første norske arbeidslivssosiologiske studier kan spores tilbake til Eilert Sundts(1817-1875) arbeid på midten av 1800-tallet. Han studerte blant annet forholdene i gruvesamfunnet i Røros og beskrev samspillet mellom bedrift og lokalsamfunn. Fra hans arbeid er det et vidt spenn fram til den *moderne* arbeidslivssosiologien (Wadel 2002:20). På 1970-tallet økte interessen for arbeidslivsforskning på felt som omhandlet arbeidsmarkedets struktur og funksjonsmåte og samspillet mellom lønnet arbeid, ulønnet arbeid, utdanning og trygd (Wadel 2002:21). Arbeidsløshet og utestengelse fra arbeidsmarkedet ble sentrale temaer. Dette hadde sammenheng med en eksplosiv økning i trygdeytelser (Wadel 2002:21). På 1980- og 1990-tallet flytter fokuset seg mer og mer over på årsaken til arbeidsløshet, og man så på konsekvensene av å bli, og å gå arbeidsløs. I dag er dette fortsatt et viktig interessefelt, i tillegg til forskning på endringer i arbeidsliv og arbeidsorganisering, og de utfordringer disse skaper (Wadel 2002:21). Forskning på arbeid og arbeidsliv er med andre ord omfattende. Det er forsket mye på tidligere, og med mange forskjellige vinklinger og utgangspunkt. Arbeid og kjønn, alder og yrke, alder, yrke og kjønn er satt i sammenhenger og systemer for å finne forklaringer og

årsaker til fenomener innenfor det moderne samfunnet. Lønnsarbeid er, som nevnt tidligere, sett på som den viktigste kilden til selvrealisering og identitetsdannelse. Trivsel i arbeid blir derfor også en avgjørende faktor for at mennesker skal ønske å arbeide. Undersøkelser av jobbtilfredsstillelse viser at, det at arbeidstakere ser verdien i arbeidet og finner arbeidet tilfredsstillende, er avgjørende for deres motivasjon og dermed for hvor hele arbeidslivet og konkrete arbeidsorganisasjoner fungerer (Wadel 2002:49). I denne undersøkelsen kom det frem var det vanskeligere å forlate arbeidslivet for de pensjonistene som sa at de trivdes i arbeidet sitt.

På samme måte som arbeid er forsket mye på, har sosiologien også forsket på generasjoner. Sammenlikning av generasjoner, og studier av generasjonseffekter blir ofte studert for å få innblikk i endringene som skjer gjennom samfunnsutviklingen. Mange sosiologiske analyser forklarer sosial endring nettopp ved kohort- eller generasjonseffekter (Frønes & Brusdal 2006:284). Marianne Gullestad(1996) så blant annet på generasjoners forståelse av sine egne ungdomsår, i denne studien var den yngste informanten 15 år, og den eldste var i syttiårene, på bakgrunn av denne studien kunne hun trekke opp en utviklingstendens i samfunnet. I min oppgave forsøker jeg å se på hvordan temaene overgang og arbeid kan belyses ut fra en sammenlikning av generasjonene. Ved forskning på bare en generasjonsgruppe ville det ikke ha vært mulig å vite om det hadde skjedd en endring i synet på arbeid i tiden mellom dagens unge og dagens pensjonister. Å studere generasjonseffekter kan gi innblikk i endringer på mange forskjellige arenaer i samfunnet. Det er derimot også viktig med forskning som tar for seg generasjoner hver for seg for å få et dypere innblikk i særtrekkene og utviklingen for den ene generasjonen.

Utviklingen i studier av alderdom og pensjonering har gått gjennom mange faser; fra fokus på pensjonering som negativt, til fokus på pensjoneringens goder. Forskingen på eldre mennesker blir i større og større grad nødvendig i det moderne samfunnet på grunn av at levealderen stiger, og stadig vil stige. Årskullet fra 1946 var det største i forrige århundre, i 2013 fylte dette årskullet 67 år, og er med det nådd pensjonsalderen, som stadig holder seg stabil på 67 år (Øverbye 2006:42). Det er forventet at disse menneskene i gjennomsnitt vil leve i henholdsvis 10,5 år, for menn og 15,3 år for kvinner, etter at de har forlatt arbeidslivet (Øverbye 2006). Ettersom de unge stadig tar

høyere utdanning, og derfor bruker lengere tid på å komme ut i arbeidslivet vil det medføre at samfunnet blir bestående av en stor del av befolkningen utenfor arbeidslivet, som skal leve på studielån og stipender, pensjonspengene og trygd (Aagre 2003). Med denne utviklingen blir det viktig med forskning på den eldre delen av befolkningen for å forsøke og finne tiltak for hvordan samfunnet skal forholde seg til stadig flere eldre. Å kun se på pensjonister som en utgiftspost i samfunnet kan imidlertid være feil. I en Nasjonal undersøkelse om trender i England fra 1991 utført av Institute for Volunteering Research viste at flere eldre enn yngre deltok i frivillig arbeid, dette satte i gang en debatt om de økonomiske konsekvensene av en aldrende befolkning skygget over det faktum at pensjonerte mennesker gjorde stadig mer frivillig arbeid og bidro til økt kvalitet i samfunnet (Edgell 2006:173).

Kirsten Thorsen(2004) mener at aldersforskning lider av at det nye, de unge, og det som lettere lar seg reparere har større status. Og at livets begynnelse ansees som mer interessante utfordringer enn livets siste fase. Stilt ovenfor en sterkt aldrende befolkning som lever lengere, og er friskere, men som også innebærer flere syke mennesker som ser ut til å trenge like mye pleie og omsorg i livets siste fase, er aldersforskningen alt for beskjeden. En løsning kan være å heve pensjonsalderen. I 1966 var levealderen lavere enn i dag, 71,1 år for menn og 76,8 for kvinner (Øverbye 2006:42). Pensjonsalderen var derimot høyere, 70 år (Øverbye 2006). I dag har pensjonister mulighetene for et lagt og friskt liv i lang tid etter at de har forlatt arbeidslivet. Selv om mange av de både ønsker og er fysisk i stand til å fortsette i arbeid i flere år til. I dagens samfunn er det sett på som et gode å være pensjonist, på 1950-tallet var de negative sidene ved pensjonering i fokus. I en studie utført av Ash(1966) ble det studert hvordan pensjonering ble legitimert blant stålarbeidere. Han fant ut at i 1951 ble pensjonering kun legitimert dersom det var fysisk umulig for individet å fortsette å arbeide. Men i 1960 ble derimot pensjonering legitimert som belønning for et langt yrkesliv. Konseptet skiftet fra noe som helst skulle unngås til noe å ettertrakte (Atchley 1976:28).

Forskningen på arbeid og pensjon er i tillegg opptatt av hvordan de eldre opplever å bli pensjonister. Noe jeg også er opptatt av i denne oppgaven. Selv om pensjonering i dag er sett på som et gode, kan det også oppleves som vanskelig for enkelte. Resultater fra

empiriske studie som refereres av Daatland og Solem(1995) fra 1950- tallet og til slutten av 1990-tallet viser at snaue 1/3 av de yrkesaktive opplever pensjonering som en problematisk periode. Problemene knyttet til pensjoneringen kunne være av større eller mindre grad og strekke seg over kortere eller lengere tid, og for de fleste var det en overgangsperiode før man falt til ro som pensjonist. En større del på litt over 1/3 så på pensjoneringen som en velferdsgevinst, dels fordi de kunne si farvel til et arbeid og et arbeidsliv de var glad for å slippe, og dels ved at pensjonisttilværelsen ga de frihet og fritid til familie, venner og egeninteresser. For den resterende snaue tredjedelen så pensjonisttilværelsen ikke ut til å representere verken et tap eller en gevinst. Det opplevdes ikke som noen stor overgang. Det man måtte tape ved å forlate arbeidslivet ble balansert opp mot det man vant ved å være pensjonist (Daatland & Solem 2000:151). Flere av dagens pensjonister oppgir at de kunne tenke seg å fortsette i arbeid, Dalen og Lillebø(2006) så på holdningene til pensjonering blant pensjonister. Undersøkelsen viste at tre av fem som hadde gått av med pensjon før de hadde fylt 60år ønsker å arbeide, enten fulltid eller deltid. Samtidig svarte en nesten en tredjedel av de som hadde passert pensjonsalderen på 67år at gjerne skulle fortsatt i arbeidslivet (Dalen & Lillebø 2006).

I sosiologien er ungdomstiden en fase der forandring lettere finner sted, fordi de unge ikke er festet i forpliktelser og ansvar slik eldre generasjoner er (Frønes & Brusdal 2006:297). I de siste 20 årene har det skjedd en overføring ungdom, fra arbeidslivet til utdanning, på starten v 1960-tallet var en av ti 24åringer under utdanning, i dag er det tallet økt betraktelig, og tallet nærmer seg en av tre (Frønes & Brusdal 2006:302). Det lange utdanningsløpet til dagens unge er en av årsakene til at en mindre del av befolkningen er i arbeid, enn hva som var tilfellet på 1960 og 1970 – tallet (Frønes & Brusdal 2006). Ottar Hellevik(1996) peker på at det norske samfunnet hadde en betydelig materiell framgang fra midten av 1980-tallet til midten av 1990-tallet, men at dette ikke førte til at folk ble mer tilfredse i denne perioden(Aagre 2003:105). Dagens unge er også opptatt av å stadig kunne ha det bedre, bedre jobb, bedre lønn, bedre hus, og så videre. For en stor del av de unge virker det som det ikke er nok å jobbe i en butikk for å tjene til livets opphold. De unge tar lenge utdannelse for å gi seg selv muligheten til godt betalte jobber, som byr på selvutvikling gjennom spennende og utfordrende arbeidsoppgaver. De unge voksne planlegger å nå sine framtidsdrømmer ve utdanning



og livsløpsplanlegging, istedenfor å etablere seg, og finne en ektefelle, slik som de unge gjorde på 1970-tallet.

Med de unge lange utdannelse, og pensjonistenes lange liv etter avgangen fra arbeidslivet skjer det en utgiftsøkning for samfunnet i begge endene av skalaen. Dette kan skape en konflikt mellom de yngre og de eldre, og i tillegg sette press på mellomgenerasjonen, siden det er de som må betale (Frønes & Brusdal 2006:302). Dette kan bli utfordrende for samfunnet i framtiden, og det vil bli spennende å følge med på utviklingen og en eventuell løsning på dette dilemmaet.



### 3 Metode

I dette kapittelet skal jeg gå nærmere inn på framgangsmåten som ble benyttet for å nå målet med denne masteroppgaven. Hvilke metoder ble valgt for prosjektet, og hvorfor? Hvilke framgangsmåter som ble benyttet for innhenting, og analyse av materialet, og hvilke valg som ble tatt underveis. Jeg vil i tillegg vise hvilke etiske hensynene jeg tok, og hvilke utfordringer og overraskelser jeg møtt på veien.

#### 3.1 Metodevalg

Tema for denne oppgaven er arbeid, og ønsket var å se på overgangen til og fra arbeid for to generasjoner, og hvilken betydning arbeid har for de to generasjonenes liv. For å utforme et forskningsspørsmål som ville være mulig å besvare måtte jeg finne noe som var forskbar for begge informantgruppene, og som lot seg besvare fra begge sidene. Det kunne bli vanskelig å formulere forskningsspørsmålet i en setning, men jeg antok at om jeg ikke klarte det, hvordan skulle jeg da kunne finne et reelt sammenlikningsgrunnlag. Derfor ble et midlertidig forskningsspørsmål formet som jeg så på som fruktbar for begge informantgruppene (Ryen 2002).

Valget om å benytte kvalitativ metode i oppgaven tok jeg tidlig. Jeg var mest trygg på denne måten å forske på, og var interessert i å få bedre kjennskap til denne måten å forske på. Målet med oppgaven var å se på arbeidets plass og betydning i mine informanternes liv, med utgangspunkt i generasjonsforskjellene, og hvordan overgangen til eller fra opplevdes. For å få svar på disse spørsmålene krevdes det innblikk i informantenes egne refleksjoner og beretninger. Jeg ønsket også å få innblikk i hvordan informantene forsto seg selv og sine omgivelser og da var det fruktbart å forske kvalitativt, med intervjuundersøkelse som metode (Thagaard 2009:61).

Jeg ville utvilsomt fått mye interessant forskningsmateriale om jeg hadde benyttet meg av andre forskningsmetoder, både kvantitativt og kvalitativt. Observasjon av, og deltakelse i en gruppe kunne bidratt med mye fruktbart materiale i dette prosjektet. Å finne to "naturlige" og ustrukturerte grupper for hver av de to informantgruppene kunne derimot vist seg å bli vanskelig. I tillegg ville muligheten for spredning med en

gang blitt mindre på grunn av likheter blant medlemmene i gruppene ettersom de tilhører samme nettverk og miljø (Thagaard 2009:56). En mulighet kunne vært å kontakte aldershjem, og å være sammen med pensjonistene i fellesrommet der. Det ville derimot by på utfordringer både med hensyn til alderen på informantene og deres muligheter til å huske tilbake på tiden som yrkesaktiv. Det ville i et slikt tilfelle også være nødvendig med etiske hensyn i forbindelse med min rolle som observatør og forsker på aldershjemmet. Det ville blitt nødvendig med skriftlig samtykke fra både aldershjemmet og de eldre, i tillegg til at min intensjon måtte blitt gjort svært tydelig (Thagaard 2009). Denne typen observasjon har vært benyttet av flere forskere med ulik vellykkethet, Solberg(1996) opplevde med sin rolle som forsker og observatør på et psykiatrisk sykehus, at hun slet med å bli godtatt og akseptert som en naturlig del av systemet av pasientene (Thagaard 2009). Hos de unge informantene fryktet jeg at, dersom jeg fikk innpass i en gruppe ville det være problematisk med hensyn til spredning. Unge kommer sammen i grupper ut fra felles interesser og felles holdninger og verdier (Bloor 2001). Siden ønsket var å få variasjon og spredning i utvalget, for å bedre mulighetene for å dekke den heterogeniteten som kan finnes i en populasjon, ble dette valgt bort (Ryen 2006).

På bakgrunn av tema for denne oppgaven ble det nødvendig å reflektere over informantenes forståelse av arbeid. Jeg antok at de fleste hadde et forhold til, og en forståelse av arbeid i form av sitt eget yrke, arbeid mer generelt var det derimot ikke sikkert de hadde gjort seg noen spesielle tanker rundt. Jeg var ute etter å få informantenes egne opplevelser, synspunkter og selvforståelse rundt et tema de ikke nødvendigvis hadde reflektert særlig over på forhånd. En annen begrunnelse for valg av metode var at målet med forskningen var å få tilgang til informantenes egne refleksjoner om et gitt tema (Widerberg 2001:17). Jeg så derfor på ansikt til ansikt intervjuer som den beste metoden for å oppnå dette.

### **3.2 Redegjørelse for utvalget**

Mitt mål med denne oppgaven var å forske på arbeidets betydning for dagliglivet, men betydning for hvem? Det var fortsatt usikkert. Jeg hadde på forhånd utformet en

problemstilling, men hadde ikke bestemt med for hvilke to grupper som skulle sammenliknes. Ettersom tema arbeid er forsket mye på tidligere var det viktig for meg å innta et ståsted som kunne forsøke å belyse nye sider ved arbeid. Et ståsted som ikke var blitt viet mye oppmerksomhet som jeg var bekjent, og som derfor kunne vært et interessant ståsted å innta var sammenlikning. Jeg valgte dette på bakgrunn av, at jeg ikke var kjent med tidligere forskning som tok dette ståsteder i forskingen på tema. Jeg så på det som fruktbart å se etter likheter og forskjeller mellom to grupper på hver sin side av arbeidslivet, som har vokst opp i to forskjellige epoker av samfunnet. Ved sammenlikning kunne det være mulig å se på et tema fra to forskjellige sider, der informantene satt med ulike utgangspunkter for sine refleksjoner. En ulempe ved å bruke sammenlikning derimot kunne være å finne grunnlaget for nettopp sammenlikningen. Jeg var bekymret for å måtte avse mye interessante funn i analysen på grunn av at det var relevant for kun en av informantgruppene. Noen slike valg ble også nødvendig å ta i analysefasen.

Informantene ble valgt ut fra et strategisk utvalg. Det vil si informanter som besitter egenskaper og kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen som skal besvares (Thagaard 2009:55). Å komme fram til at den ene gruppen skulle bestå av pensjonister var enkelt. Jeg ønsket noen som kunne reflektere over å ha gått gjennom, og avsluttet et langt arbeidsliv. Den andre Informantgruppen var det litt mer problematisk og komme fram til. I utgangspunktet var ønske å intervju ungdommer som enda ikke hadde startet i arbeidslivet. Det som derimot ble klarere etter hvert som utviklingen av intervjuguident og teorien ble reflektert over, var at denne informantgruppen kunne bli litt smale i sine refleksjoner. Ettersom de ikke allerede var en del av arbeidslivet, ville de ikke kunne reflektere over hvordan det var og arbeide, og om deres veivalg var de rette og ta. Intervjuene kunne ende opp med å bli preget av informantenes drømmer og forventninger. Det kunne selvsagt vært interessant å forske på, men i denne oppgaven var fokuser rettet mot mer konkrete refleksjoner fra informantene, om den livssituasjonene de selv befant seg i. Valget falt derfor på unge mennesker som allerede hadde startet sitt yrkesaktive liv.

Det var ønskelig at begge kjønnene skulle være representert i utvalget, dette fordi jeg ønsket å ha muligheten til å si noe om kjønn, dersom det skulle komme fram

interessante kjønnsmessige aspekter i empirien. I tillegg ønsket jeg en lik fordeling mellom unge og pensjonister for å få best mulig sammenlikningsgrunnlag mellom de to informantgruppene. Jeg satt krav om at de unge informantene måtte ha vært yrkesaktiv i fast jobb, eller som lærling i fast stilling fra 1-3 år. Om de nylig var kommet ut i jobb var det en mulighet for at de ikke hadde fått kjenne på "arbeidshverdagen" ordentlig. Om de derimot hadde vært i jobb mer enn 3 år, kunne de ha vært såpass etablerte i arbeidslivet at de ikke lengere kjente på noen av de følelsene som muligens dukket opp i overgangen mellom uten-jobb tilværelse og jobb tilværelse.

Hos pensjonistinformantene ble det satt en grense på 5 år. Det måtte altså være mindre en 5 år siden de gikk av med pensjon. Det var ikke satt noen minimumskrav hos pensjonistene. Det ble diskutert, men bestemt at så lenge de faktisk var gått av med pensjon så ville tankeprosessen være godt i gang, og de ville ha fått kjenne på de følelsene som eventuelt oppsto i overgangsfasen.

Da sammenlikning var en sentral del av oppgaven måtte det velges informanter fra to forskjellige utvalg, som har forskjellige ståsted. Det ble derfor gjort en *kvoteutvelging*. Det vil si at en kvote blir satt for hvor mange informanter som skal rekrutteres til hver av de to utvalgene (Grønmo 2004:99). Ved å velge kvoteutvelging måtte jeg gi avkall på å kunne si noe om tendenser som kunne vært representative for de to gruppene i min analyse. Utvalgsprosessen er ikke basert på tilfeldig utvelging (Thagaard 2009:58). Dette fordi jeg hadde satt kriterier som de potensielle informantene måtte passe inn under.

### 3.2.1 Rekrutteringsprosessen

Å skaffe informantene hadde jeg i utgangspunktet tenkt på som relativt uproblematisk. På grunn av tema og utvalget jeg hadde bestemt meg for var informantene jeg ønsket å snakke med i utgangspunktet "normale" mennesker. Mennesker i belastede situasjoner eller med avvikende adferd eller personlighetstrekk ble ikke bevisst lett etter. Dersom informantene skulle være belastet ville det uansett ikke blitt fokuset på under intervjuet. Derfor var det ikke spesielle etiske hensyn som måtte legges til rette for (Thagaard 2009:63).

Jeg valgte *snøballmetoden*, som jeg så på som en gunstig måte å komme i kontakt med potensielle informanter på. Tanken bak var, at om jeg fant en så ville jeg finne alle. Det skulle vise seg og ikke stemme. Jeg ble gjort oppmerksom på at snøballmetoden kunne by på visse problemer med spredningen i utvalget, på grunn av at flere av informantene ville ha en relasjon seg mellom (Thagaard 2009:56). I tillegg til etiske problemer med tanke på at de som ble henvist til meg av andre informanter ikke fikk gitt sitt informerte samtykke til deltakelse (Thagaard 2009:56). Jeg endte opp med heller å benytte meg av mange mindre *sprettballer* som hoppet i forskjellige retninger.

Ved å kontakte bekjente i flere forskjellige organisasjoner og over et stort aldersspenn fikk jeg mange mulige informanter å kontakte. Jeg var i utgangspunktet tydelig på hvor lenge de måtte ha vært yrkesaktiv eller pensjonist, men opplevde at jeg fikk potensiell informanter som ikke dekket kravet til de variablene som var satt som kriterier for utvalget. Det kunne være at de enda gikk på skole eller ikke var blitt pensjonist enda, disse valgte jeg å ikke kontakte. De som passet kriteriene mine passet jeg på at hadde sagt seg villig til å bli kontaktet av meg før jeg tok kontakt med de, enten på telefon eller mail. Det ble relativt raskt mennesker fra de to aldersgruppene som samtykket til å bli kontakter av meg.

Det var i rekrutteringsfasen at prosjektets første utfordring synliggjorde seg. I fasen der jeg tok kontakt med de potensielle informantene ble det et stort frafall. Det ble gitt respons på henvendelsene mine, men de som takket ja til å bli kontaktet ønsket ikke å stille opp like vel. Av de som ble kontaktet av meg var det til sammen 10 som falt fra. Det var utelukkende potensielle informanter fra pensjonistgruppen, og av begge kjønn som ombestemte seg. Av de unge ble det gjennomført intervju med alle som jeg kontaktet. En mulig årsak til det store frafallet kan være at alle som hadde sagt seg villig til å bli kontaktet fikk tilsendt et informasjonsskriv fra meg som informerte om undersøkelsen som skulle gjøres. Poenget med et slikt skriv er at alle som deltar skal være informert om hva prosjektet handler om, og retten til å kunne trekke seg ut av prosjektet dersom de senere måtte ønsket det (Ryen 2002:83). Ifølge Seidman(1998) kan enkelte reagere med skepsis på skjema og formelt byråkratisk språk, mens andre føler ubehag fordi de

synes det reflekter sider ved den ulike maktfordelingen mellom intervjuer og deltaker (Ryen 2002:83).

### 3.2.2 Det endelige utvalget

Jeg endte opp med å gjennomføre fem intervjuer med unge informanter, der to av de var menn og tre var kvinner, og seks intervjuer med pensjonistene, der to av de var kvinner, og resten menn. I de to informantgruppen var variablene kjønn og status som arbeidstaker eller pensjonist dekket ut fra de kriteriene jeg hadde satt. Ved valg av informanter til denne oppgaven er det vanskelig å påstå at jeg nådde et metningspunkt. Ettersom å nå et metningspunkt innebærer at man har fått tilstrekkelig med informasjon fra de informantene man har, og at flere informanter ikke synes å kunne tilføre ytterligere forståelse om fenomenet som studeres (Thagaard 2009:59). Ved at en masteroppgave er beregnet å utføres over en bestemt tidsperiode lå det ikke til rette for å utføre tilstrekkelig med intervjuer for å nå metningspunktet. Jeg opplevde å sitte med et variert utvalg, ettersom jeg hadde få variabler informantene måtte møte kriteriet til. Siden informantene var rekruttert gjennom det jeg har valgt å kalle spretball metode, og på den måten hadde fått mange forskjellige informanter, med forskjellig bakgrunn anså jeg spredningen i utvalget som relativt god. Jeg lette ikke aktivt, men opplevde å få informanter som dekket en tilstrekkelig del av den heterogeniteten som kan finnes i en populasjon (Ryen 2002:85).

Valget med å fordel informantene mest mulig likt mellom kjønnene var basert på et ønske om å ha muligheten til å si noe om kjønn, dersom det skulle komme til syne i analysen. Ved ikke å ta stilling til kjønn i det heletatt, eller og velge bort et av kjønnene ville jeg muligens ha avskrevet et viktig element i undersøkelsen allerede før jeg var kommet i gang, og det var ikke ønskelig. Jeg så det i tillegg som fruktbart å være åpen for å ta stilling til kjønnsproblematikken innenfor arbeid, ettersom kjønnsrollene innenfor arbeidslivet har endret seg bare fra 1960-tallet og til i dag (Regjeringen.no 2007).



### 3.2.3 presentasjon av utvalget

Nr.	Navn	Kjønn	Status
1.	Susanne	Kvinne	Ung
2.	Konstanse	Kvinne	Ung
3.	Ronja	Kvinne	Ung
4.	Tarjei	Mann	Ung
5.	Kato	Mann	Ung
6.	Betty	Kvinne	Pensjonist
7.	Ellinor	Kvinne	Pensjonist
8.	Hugo	Mann	Pensjonist
9.	Kåre	Mann	Pensjonist
10.	Julius	Mann	Pensjonist
11.	Hermann	Mann	Pensjonist

### 3.3 Intervjuguiden

I utformingen av intervjuguiden tok jeg utgangspunkt i en delvis strukturert intervjuguide, der temaene var bestemt på forhånd, men rekkefølgen på temaene kunne bestemmes underveis ut fra intervjuets utvikling (Thagaard 2009:89). Jeg ønsket å gi informantene mulighet til å snakke fritt, og dermed bruke Rubin & Rubins ”tre-med-grener”- modellen som Thagaard(2009:100) refererer til. Dette ville gi rom for at samtalen kunne forgreine seg i forskjellige retninger, men at hovedtemaet hele tiden lå til grunne for forgreiningen.

Intervjuguiden som ble benyttet var delt inn i tre deler, der to av delene var lik for begge informantgruppene, og den tredje delen var tilpasset hver av de to informantgruppene. Grunne til det var rett og slett fordi det ikke var mulig å stille de samme spørsmålene til begge gruppene. Den første delen, som var lik for begge informantgruppene besto i nøytrale emner og løs prat om tema som livssituasjon og alder, for å bli litt varm. Deretter gikk jeg over på den andre delen, som også var lik for begge gruppene. Der startet jeg med et svært åpent spørsmål som ga informanten mulighet til å snakke fritt. Dette spørsmålet la til rette for å få innblikk i hva informantene selv fokuserte på i forbindelse med temaet arbeid. I den tredje og siste delen av intervjuguiden trekkes de

to informantgruppene fra hverandre og over i separate felt. Dette så jeg på som viktig for å få innblikk i hva det ville si å være pensjonist, og hva det ville si og være ung og fersk i arbeidslivet. For å få svar på det måtte jeg stille forskjellige spørsmål til de to gruppene. Derfor fikk de unge spørsmål som var basert på forventninger og framtidsutsikter, mens pensjonistene fikk spørsmål basert på tilbakeblikk og livshistorier.

### 3.3.1 Intervjuprosessen

Intervjuene ble gjennomført slik at informantene selv bestemte hvor og når samtalene skulle foregå, ettersom det var viktig at informantene var komfortabel og trygge i situasjonen. Derfor ble det gjort intervjuer både hjemme hos informantene og på offentlige møterom. Alle informantene godtok i tillegg bruk av bandopptaker.

Som intervjuer ønsket jeg å ta en mest mulig nøytral rolle, jeg forsøkte derfor å ikke snakke for mye om meg selv annet enn hva som var relevant for intervjusituasjonen. Likevel forsøkte jeg å bygge opp en tillitt slik at informantene skulle være mest mulig komfortabel, og åpne seg mest mulig. Thagaard(2009) påpeker at etableringen av en god og tillitsfull atmosfære ikke kan overvurderes, jeg var derfor opptatt av å få dette best mulig til. Jeg var svært bevisst på at enkelte av informantene hadde sluppet en fremmed person inn i sitt hjem, noe som var en tillitserklæring. Jeg ville derfor gjøre meg den tillitten verdig. Jeg så på det som en fordel at jeg er ung kvinne med tanke på å få lov til å slippe inn i hjemmet til gamle mennesker, dette kunne ha bydd på utfordringer om jeg hadde vært mann (Thagaard 2009).

Tema for intervjuet var i utgangspunktet ikke et sårbart tema, derfor hadde jeg gjort meg tanker på forhand om at det skulle gå rimelig smertefritt å få de til å snakke fritt om det. Opplevelsen under flere av intervjuene med pensjonistene ble derimot preget at de var, som de selv påpekte, redd for å svare feil. Jeg presiserte for de at det ikke fantes feile svar, men likevel ble datamaterialet i noen av intervjuene preget av nettopp dette. Min rolle som forsker, ble derfor en potensiell og uforutsett feilkilde i intervjufasen (Thagaard 2009:103). Min bekledning var på ingen måte formell, eller avvikende i forhold til hvordan en jente i tyveårene vanligvis går kledd.

Intervjuene med pensjonistinformantene som ikke lot seg påvirke negativt av min rolle som forsker, opplevde jeg som preget av livshistorieintervjuer. Det ble tidlig opprettet en relasjon mellom meg som intervjuer og informant som var preget av aldersspennet mellom oss. Jeg opplevde at de fortalte meg historier om sine liv, og tok en fortellende rolle i intervjuene. Disse intervjuene skulle senere vise seg og være meget fruktbare ettersom mange av historiene inneholdt viktig informasjon om informanten (Thagaard 2009:123). Denne intervjuopplevelsen hadde jeg både med mannlige og kvinnelige pensjonistinformanter.

Intervjuene med de unge informantene gikk som forventet. Jeg hadde forutsett at de informantene som var på samme alder som meg og i samme livssituasjon som meg, altså høyere utdannet, ville stille seg på nivå med meg. Det var også den opplevelsen jeg fikk. Frykten for meg som forsker var ikke eksisterende, og vi hadde en god kommunikasjon gjennom intervjuene. Noe annerledes var intervjusituasjonene med de unge som ikke var høyere utdannet. De tok en mer forsvarende posisjon i intervjufasen.

Gjennomgående for alle intervjuene som ble gjennomført var opplevelsen av ærlighet fra informantene. Jeg opplevde at det de sa var oppriktig gjennomgående i alle intervjuene, selv om noen intervju var fyldigere enn andre. Det ble likevel tatt hensyn til at informantene muligens vinklet svarene slik at de selv ble satt i et godt lys, eller at saker de selv engasjerte seg for ble framhevet (Thagaard 2009).

### 3.4 Analyse

Overgangen fra intervjufasen til analysefasen ble en merkbar overgang. Hele veien gjennom intervjuene og transkriberingen opplevde jeg at ting gikk framover, og jeg satt hele tiden igjen med fysisk materiale etter endt arbeidsdag. Det ble det derimot slutt på i starten på analysefasen. Startfase var preget av null framgang på papiret, som etterlot en følelsen av lite produktivitet. Når dette imidlertid løsnet viste det seg at denne fasen i analysen var viktig, ettersom tankeprosessen hadde kommet en lang vei.

### 3.4.1 Bearbeidelse av datamaterialet

Jeg valgte å ikke å ta notater under intervjufasen av frykt for å virke fraværende og uinteressert, tok jeg heller notater etter hvert intervju på ting som jeg bet meg merke i. På grunn av at intervjuene skjedde relativt fortløpende ble jeg sittende med mye av transkriberingen etter intervjufasen var over. Intervjuene ble likevel nøye transkribert, med ordrette sitater med intetsigende ord som "eh.." og "hmm" for å vise til at informanten kanskje syntes spørsmålet var vanskelig å besvare, eller behøvde en tenkepause.

Alle intervjuene ble transkribert på dialekt, og sitater i oppgaven vil derfor også siteres på dialekt. Dette valget ble gjort på grunn av at alle intervjuene ble utført i Tromsø og derfor vil ikke anonymiteten bli svekket av dialektbruk. Ved at informantene ikke er oppsøkt på bakgrunn av tilhørighet til en organisasjon eller gruppe letter dette også anonymiseringen. Som Thagaard (2009:168) presiserer er det et hovedprinsipp at det er lettere å ivareta anonymiteten i personsentrerte tilnærminger når studien er utført innenfor flere miljøer eller settinger. Siden mine informanter ikke var valgt på bakgrunn av en tilhørighet til en gruppe eller er system ba anonymisering ikke på problemer i analysen.

### 3.4.2 Temasentrert analytisk tilnærming

I denne oppgaven er temaene *arbeid* og *overgang* i fokus, og temaene skal sees i lys av sammenlikningen mellom to grupper, valget falt derfor på bruken av temasentrert analyse (Thagaard 2009:171). Valget av denne analyseformen gir muligheter for å se temaet, og vurdere det ut fra den sammenhengen temaet er en del av (Thagaard 2009:171). På hvilken måte blir temaene arbeid og overgang belyst ut fra sammenlikningen mellom to generasjoner? Det er målet med denne oppgaven. Som Lamont (1992) studie av *Money, Morals and Manners* illustrerer er det mulig å ved hjelp av temasentrert analyse å finne frem til kriterier som differensierer mellom forskjellige grupper, ved å framheve sammenhengen mellom forbindelser som beskrives sosiale skillelinjer (Thagaard 2009:172). Det er derimot viktig at informasjon fra de to informantgruppene er sammenlignbar (Thagaard 2009:172).

For å kunne gjøre sammenligning var det viktig at jeg ikke hadde for mange kategorier. For å ha en oversikt over oppgaven var det viktig å snevre inn, men samtidig var frykten for å gå glipp av informasjon tilstede gjennom hele denne fasen. Derfor ble en kategori som heter "merkbart" med meg hele veien. Kanskje vel så mye for å berolig meg selv, som å samle opp data jeg bet meg merke i, og opplevde som interessant. Det skulle vise seg at kategorien "merkbart" ble en av de viktigste kategoriene i analyseprosessen.

For å få delt inn materialet på en god og oversiktlig måte falt valget på å lage en matrise, som Miles & Huberman (1994:239-244) argumenterte for bruken av. I en matrise sorteres et utsnitt av teksten i ulike kategorier, det har derimot blitt rettet kritikk mot denne måten å analysere på, ettersom man deler opp og løsriver teksten fra sin opprinnelige sammenheng (Thagaard 2009:173). Jeg velger likevel å benytte meg av det ettersom jeg ser på det som en god måte å få oversikt over informasjon fra ulike informanter om samme tema. I tillegg til at sammenhengen i teksten vil bli gjenopprettet innenfor hvert av de forskjellige temaene (Thagaard 2009).

### 3.5 Mine forhåndsantakelser

I utgangspunktet hadde jeg arbeidet med et forskningsspørsmål som gikk ut hvordan arbeid påvirket mine informanter, og om det var forskjeller og likheter mellom de to generasjonene. Selv om jeg hadde et ferdig forskningsspørsmål var jeg bevisst på at det kunne forandre seg underveis i analysefasen, noe det også gjorde. Ryen(2002) påpeker at endringer i forskningsspørsmålet underveis i prosessen ikke er uvanlig, ettersom forskningen er betinget av et samspill mellom teori, begreper og data (Ryen 2002:75).

Jeg hadde gjort meg tanker på forhånd om hvordan intervjuene med de to informantgruppene kom til å gå, vertfall sånn noenlunde. Jeg hadde forventet at pensjonistene kom til å basere seg på fortellinger og livshistorier, og at de kom til å være de mest pratsomme. Dette skulle til dels vise seg å stemme, men det var langt ifra gjennomgående i informantgruppen. Flere av de tok den rollen jeg på forhånd hadde antatt, mens andre ble mer stille, og var, som nevnt, nervøse for å svare feil. De unge

informanten hadde jeg på forhånd tenkt at kom til å være mer opptatt av å følge strukturen i intervjuguiden, og svare på et spørsmål, for så å vente på at jeg stilte neste spørsmål. Jeg antok at de ikke kom til å snakke like løst som det pensjonistinformantene. Intervjuene med de unge ble svært lik slik jeg hadde antatt, og jeg opplevde alle disse intervjuene som fruktbare.

### 3.6 Vurdering av reliabilitet og validitet

I dette kapittel har jeg gjort rede for mine tanker om prosjektet, de de valgene jeg har tatt, de endring som ble gjort underveis og min posisjon i forhold til de to informantgruppene. *Reliabilitet*, eller *troverdighet* i forbindelse med kvalitativ forskning har som hensikt å se på prosjektet med et kritisk blikk for å vurdere om forskningen er utført på en pålitelig og tillitvekkende måte (Thagaard 2009:198). Analysen bærer preg av min egen tolkning og forståelse av datamaterialet. Selv om jeg har forsøkt å ta en nøytral rolle som forsker, og å la ikke datamaterialet bli påvirket av relasjonene mellom meg og det de som studeres. Det blir derimot referert til av Thagaard(2009) at prinsippet om at forskeren oppfattes som uavhengig i forhold til informanten ikke er holdbart i studier der mennesker forholder seg til hverandre (Thagaard 2009:198). Ved å forsøke å knytte mine funn opp mot tidligere forskning gjennom analysen har jeg forsøkt å styrke troverdigheten i min undersøkelse. I tillegg har jeg, gjennom dette kapittelet forsøkt å dokumentere fremgangsmåter ved innsamling og analyse av data, slik som Seal(1999) påpeker at er med på å styrke den interne reliabiliteten.

*Validitet* eller *overførbarhet* som ofte foretrekkes i kvalitativ forskning, fordi det har en mer direkte tilknytning til hvordan vi argumenterer for at tolkningen som er utviklet innenfor et prosjekt, også kan ha gyldighet i andre sammenhenger (Thagaard 2009:201). Da min oppgave er basert på sammenlikning velger jeg å se på overførbarheten todelt. Om videre forskning hadde blitt gjort separat for hver av de to generasjonene tror jeg fortsatt de samme refleksjonene hadde kommet til syne. Jeg antar likevel at en del andre aspekter ved hver av de to informantgruppene også hadde blitt synliggjort, som ikke kommer til syne i en sammenlikning, rett og slett fordi det er kun synligjøres i den ene gruppen og ikke den andre.

Jeg antar at tidsperiode også vil ha noe og si ved videre forskning på tema, dersom denne undersøkelsen hadde blitt gjort for 10 år siden ville muligens resultatene ha vært andreledes, ettersom mye har skjedd på arbeidsmarkeder, i utdanning og i eldrepolitikken siden da. Det samme gjelder om man gjennomfører den samme undersøkelsen i framtiden, da mye kan skje fra nå og til da.





## 4 Overgang fra en livssituasjon til en annen – Ny organisering av tiden og fritiden

Både hva man gjør i fritiden og lengden på fritiden varierer gjennom livsløpet. De mellom 25 og 44 år har minst fritid, de eldre har stadig mer fritid (Brusdal & Frønes 2006:471). Hos begge informantgruppene var tiden et viktig fokus når de snakker om fraværet av, eller tilstedeværelsen av arbeid i hverdagen. Jeg fant dette interessant ettersom det i utgangspunktet ikke var lagt til rette for dette temaet i intervjuprosessen. Likevel snakket begge informantgruppene om tiden som viktig for å forklare forskjellige elementer i hverdagen. Begge gruppene opplevde en endring i hverdagslivets tidsperspektiv på hver sin måte. De unge informantene gikk fra en ikke-arbeidstilværelse til en arbeidstilværelse, mens pensjonistinformantene gikk fra en arbeidstilværelse til en ikke-arbeidstilværelse. I dette kapitlet skal jeg se nærmere på hvordan informantene reflekterer over, og forholder seg til tiden, og hvordan deres opplevelse av tid og fritid har blitt påvirket av en endret livssituasjon.

### 4.1 Pensjonistenes overgang fra arbeid

Arbeidslivet har en stor plass i livsløpet til mennesker i lønnsarbeid, og store deler av livet er viet til det. Ved å tilbringe 7,5 timer om dagen, 5 dager i uken i lønnsarbeid vil overgangen til ingen timer om dagen, ingen dager i uken merkes.

Pensjonistinformantene sto plutselig i en ny posisjon i livet, med veldig mye tid som var fri. Ved å forlate arbeidslivet forlater man en hverdagsstruktur som har vært en norm over lang tid, og det kommer er brudd i de *vanemessige handlingene*<sup>1</sup> til individet, noe de satte med forskjellige opplevelser av. Ved å forlate arbeidslivet bryter de samtidig med samfunnets tidsmønster som å dra på jobb om morgenen og komme hjem på ettermiddagen.

Teorier om overgangen fra yrkesaktiv til pensjonering har tradisjonelt tatt utgangspunkt i at det er en potensielt vanskelig livsovergang. De tidligere

---

<sup>1</sup> Vanemessige handlinger er handlinger vi utfører som det vil være vanskelig å begrunne eksplisitt hvorfor man utfører. Dersom det blir stilt spørsmål til årsaken til handlingen begrunnes det ofte med "slik har vi alltid gjort det", eller "det er bare slik det er" (Bauman & May 2001:83)

pensjoniststudiene fra 1950- og 1960-årene var preget av et kritisk teoretisk paradigme i følge Daatland og Solem(2000:149). Disse teoriene så på pensjonering som et tap av en betydningsfull rolle som yrkesaktiv, med overgang til en innholdstom pensjonisttilværelse, med for mye fritid. Dette endret seg ut over 1980-tallet, og pensjoneringens gode sider ble mer fremtredende. I min empiri kommer det fram at pensjonisttilværelsen oppleves som et gode for flere av pensjonistene, så lenge de selv tar, det de mener er rette valg i forhold til aktiviteter og livsstil. Noen av informantene synets derimot at overgangen fra arbeid til pensjonisttilværelse var vanskelig.

Hermanns tanker om å pensjonere seg ga ingen umiddelbar følelse av å kunne slappe av, men heller en mild bekymring over å ha for mye tid. Han hadde derfor tenkt mye gjennom når, og hvordan pensjoneringen skulle skje.

*H – Æ må innrømme at æ hadde planlagt å gå av da æ fylte 62 år, men da var æ inne i ein så god periode på jobben, og æ var i kjempe god form selv, ikke sant, så.. æ fant ut at æ skulle prøv noen år til, og så vart æ nu til æ va 67... Æ blei i tillegg et halvt år lengere for æ hadde ikke løst til å gå av med pensjon i februar.*

*I – Åja, hvorfor ikke?*

*H – Æ hadde løst til å vente til Juli, for da har mange andre også ferie sånn at æ ikke skulle være så masse aleina mens de andre var på jobb, og så var det sommer og sol da... Før æ dro fra jobben, så sa æ, at om det var nåkka dem lura på, så måtte dem ikke ringe før det var gått tre måneder, for æ skulle bære ha helt fri før det.*

Kåre forberedte seg, i likhet med Hermann, på overgangen til pensjonisttilværelsen, men opplevde at han ble stående fast i overgangen mellom rollen som arbeidstaker og rollen som pensjonist, noe som ikke fungerte for han. Han forberedte seg ved å kutte ned på stillingen sin, slik at han hadde fri fra jobben fra torsdag til mandag:

*"Det var fantastisk å kunne si god helg på onsdagen og så kjøre ut på hytta på kvelden. Men det fungerte ikke så godt for mitt vedkommende... det skjedde jo noe på jobb på torsdagen og fredagen også, og det ble jeg utenfor..."*

Opplevelsen som Kåre sitter med er en ambivalent følelse. Han synes det er godt å komme seg ut på hytta, og få muligheten til å ta en lang helg. Som pensjonist opplever han det som fantastisk, men som arbeidstaker, som han samtidig er, opplever han å gå glipp av, og bli holdt utenfor det som skjer på jobb. Han opplevde å stå i to forskjellige roller på en gang, og klarte ikke å handle i tråd med begge rollene samtidig.

#### 4.1.1 Refleksjoner om pensjonisttiden

Før de skulle gå av med pensjon kjente enkelte av pensjonistinformantene på bekymringen over å få for mye tid i pensjonisttilværelsen, Hermann er enslig og har hatt det samme arbeidet i veldig mange år før han går av med pensjon. Han kommer fra en inkluderende arbeidsplass der de ofte fant på ting sammen, også utenfor arbeidstiden. Når pensjonisttilværelsen begynner å nærme seg, gjør han seg derfor noen tanker om hvordan hverdagen som pensjonist vil bli.

*I – Hvordan hadde du sett for deg at det skulle bli å være pensjonist?*

*H – Æ hadde trodd at æ skulle kjede mæ, og at æ ikke skulle ha nåkka å finn på 24 tima i døgnet....*

Når Julius gikk av med pensjon skjedde dette veldig plutselig etter en ryggskade som gjorde at han ikke kunne jobbe mer. Han opplevde pensjonisttilværelsen som vanskelig og kjedelig, og han hadde det han selv kaller for alt for mye *dødtid*. Derfor endte han opp med å gå tilbake i jobb så snart ryggen var bra. Han trivdes bedre i rollen som arbeidstaker og ville tilbake i arbeidslivet. Forskning viser at når mennesker fritt kan velge om, og når de vil gå av med pensjon klarer de omstillingen bedre, enn hvis pensjoneringen skyldes sykdom eller helseproblemer (Lewinter 2008:135).

*J – Jeg hadde dårlig rygg så jeg måtte bare slutte.. og da fikk jeg ikke lov til å jobbe i det hele tatt. Det var et fryktelig langt år...*

*I – Hva gjorde du da?*

*J – Ja det lurar jeg også på... hehe. Jeg ble heldigvis bedre og da gikk jeg tilbake i full jobb. jeg synes det er gøy å jobbe. og så klarer jeg ikke å sitte stille.*

Hagestad (1990) snakker om at rolleovergangen har en tidsrytme som kan bli en norm for når man går av med pensjon. Det er forventet av samfunnet rundt, at individer skal forlate arbeidslivet og gå over i pensjonistrollen i et visst tidsrom i livet. På samme måte som det er forventet at unge skal ut i arbeidslivet i et visst tidsrom i livet. Om individet ikke selv føler seg klar til, eller er forbered på pensjonisttilværelsen kan overgangen oppleves som vanskelig, delvis på grunn av det uventede i det (Daatland & Solem 2000).

#### 4.1.2 Organisering av pensjonisttiden

Opplevelsen av at man ikke lengre skal delta i noe planlagt og avtalt i hverdagen, medbragte en følelse av langsom tid med lite hendelser for enkelte av pensjonistene i utvalget, de hadde ikke lengre noen holdepunkter i hverdagen som hendelser var knytter til. For å unngå denne følelsen, var det viktig for de å legge planer og aktivisere seg selv. Thorsen (2004:39) snakker om at dagens eldre lever under *travelhetens etos*, "jeg har det like travelt som da jeg var i jobb" bringer hun fram som en velkjent replikk. Det oppleves som viktig, ikke bare for pensjonistenes egeninteresse, men for hvordan de ønsker å bli oppfattet av samfunnet rundt. Dersom samfunnet ser at pensjonistene har en travel og meningsfull hverdag, vil det kunne bidra til rettferdiggjørelse av deres fravær fra arbeidslivet. I samme forbindelse snakket Ekerdt (1986) om *travelhetsetikken*, der pensjonister organiserer deler av sin fritid som om det var lønnsarbeid, noe som også kommer fram i min empiri.

Ellinor hadde lagt store planer for sin pensjonisttilværelse. Hun satt med en følelse av egoisme da hun gikk av med pensjon. Hennes kronologiske alder ga rett til pensjonering, men hennes mentale og fysiske helse tilsa at hun kunne være i arbeid lengere. Dette kan støttes opp av observasjon som ble gjort av Ash(1966) i sin studie av stålarbeideres legitimering av pensjonering. I 1951 ble pensjoneringen kun legitimert dersom det var fysisk umulig for individet å fortsette i jobb. I 1960 ble derimot pensjonering legitimert som belønning for et langt yrkesliv (Atchley 1976:28). Ellinor var bevisst på at pensjoneringen var sosialt akseptert, men hennes opplevelse av egen helse tilsa at hun samtidig satt med mangel på legitimering for sin egen del. I utvalget mitt kom det fram at helse ikke var årsak til pensjoneringen, men det var den kronologiske alderen som tilsa når man skulle gå av. I Norge er det vedtatt at pensjonsalderen i hovedparten av

yrkene i Norge er 67år<sup>2</sup>. Dette stemmer ikke i Julius tilfelle. Han måtte forlate arbeidslivet på grunn av helsen, og ikke alderen, han gikk i tillegg tilbake i jobbe når helsen tilsa det. For Ellinors del ble frivillig arbeid hennes måte å legitimere pensjoneringen på.

*E – Jeg angret når jeg sluttet det første året, jeg kunne jo ha jobbet et år til... Jeg føler at når jeg har fri og er på ferie så er jeg egoistisk...*

*I – Følte du det altså?*

*E – Ja, jeg gjorde det... Jeg tenkte at "her går jeg rundt og er i fin form og er opplagt og trimmer og... Gjør liksom bare det jeg vil..." Jeg følte meg litt beskjemet.*

*I – Huff... Hadde du lagt noen planer da, for hva du ville gjøre når du ble pensjonist?*

*E – Ja, jeg hadde planlagt at jeg skulle bidra på frivillig basis, og at jeg skulle trimme mer, for det følte jeg at jeg hadde behov for.*

*I – Mhmm...*

*E – Og så hadde jeg tenkt at jeg skulle være kontaktperson for folk som trenger det... Jeg har ikke fått gjort det enda... Men det kommer. Jeg tenker å ta det etter nyttår.*

Ellinor, på samme måte som Julius, sitter med følelsen av å ha gått av med pensjon til feil tid. Ellinor bidrar frivillig en gang i uken på et sykehjem der hun steker vafler og holder bingo. Hun ønsker å ta på seg mer frivillig arbeid i framtiden. Denne måten å sysselsette seg selv på er med på å organisere tiden til flere av pensjonistene i utvalget. Ved å drive med frivillig arbeid kan de strukturere tiden, og påta seg en moralsk forpliktelse som kan være med å gjenskape følelsen av forpliktelsen man hadde i arbeidslivet. I Ellinors tilfelle kan arbeid på frivillig basis bidra til at følelsen av beskjemmelse minker. Også andre i mitt utvalg sysselsetter seg med frivillig arbeid. De snakker om det som meningsgivende og viktig. Det var viktig å holde seg i gang og få *brukt seg*, for å holde helsen vedlike. Helseaspektet var gjennomgående viktig for informantene, og var hovedårsaken til at de var aktive. Flere kjente til, eller viste om mennesker som *bare satt hjemme*, og hos de var helsen begynt å svikte. Tidligere

---

<sup>2</sup> Den gjeldende pensjonsalderen i Norge er 67 år. Dette er pensjonsalderen i folketrygden (...) Tradisjonelt har pensjonsalderen blitt forstått som den alderen personer med normalt god helse forventes å stå i arbeid til. Formelt tilsvarer dette den alderen der retten til å gå av med pensjon inntreffer (Regjeringen.no).

forskning viser at individer uten lønnsarbeid er utsatt for større sykkelighet (Vaage 2003). Derfor kan det tyde på at pensjonistenes aktiviseringsbehov er et forsøk på å forebygge sykdom

#### 4.1.3 Friheten og strukturen – En ambivalens

Reising er en kjent fritidssysselel bland pensjonister<sup>3</sup>, også i mitt utvalg var det flere reiseglade pensjonister. De snakker om reisingen som noe de endelig har tid og anledning til. Reisingen ble forbundet med friheten, noe som pensjonistene setter høyt. Det kommer fram en ambivalens når de snakker om friheten, de liker å ha noe å gjøre som pensjonister, der noe av det er organiserte aktiviteter, dette ga en struktur og en organisering i hverdagen deres. Likevel nyter de å kunne ha fri, og slippe å forholde seg til arbeidslivets tidsrammer.

Både Hermann og Hugo satte reisingen høyt, og dro ofte utenlands flere ganger i året. *"Æ e borte tre til fire måneder i året, det er det som er det gode livet, synes æ!"* Kunne Hugo fortelle da jeg stilte spørsmål om hva som er det gode livet. Han har en samboer som enda er yrkesaktiv, og reiser derfor rundt i verden slik at han ikke blir sittende hjemme å vente på at hun skal komme hjem fra sitt arbeid. Også Hermann benytter seg av friheten til å reise. *"På de 14 månedene æ har vært pensjonist har æ vært i syv forskjellige land! Noen av de har æ vært i to gang. Så sånn annenhver måned så reise æ en plass".*

For pensjonistene er opplevelsen av tiden en faktor når de reflektere over pensjonisttilværelsen, som nevnt tidligere. Det som i hovedsak er pensjonistenes måte og håndtere tiden på er å erstatte tiden, som i utgangspunktet ble brukt på lønnsarbeidet, med noe annet. De erstatter tiden forskjellig, både med reising, sosialt samvær og frivillig arbeid. De nyter friheten som pensjonisttilværelsen bringer med seg, men er likevel opptatt av å ha en fot innenfor samfunnet. Det er viktig å føle samfunnets tidsstruktur, som kan være å spise middag til "rett tid", altså når de yrkesaktive spiser

---

<sup>3</sup> Eldre i dag er stadig mer velstående og reiser mer. Reiser er en av de selvrealiserende aktivitetene hvor nye, ukjente og autentiske steder tenkes å være mer meningsfull enn det nære og kjente (Brusdal & Frønes 2006:471)

middag, eller å handle på matbutikken i rushtiden. En løsrivelse fra samfunnet etter yrkesavgang er ikke ønskelig, bortsett fra over korte perioder, som en ferietur.

## 4.2 Kvinner og menns overgang til pensjonisttilværelsen

Kjønn sees på som en viktig faktor når det snakkes om avgangen fra arbeidslivet og tilpasning til pensjonisttilværelsen. I overgangen fra arbeid til pensjonisttilværelsen har det tradisjonelt blitt antatt at kvinner lettere tilpasser seg pensjonistrollen enn menn. Dette fordi husmorrollen, og kvinneverollen generelt skaper kontinuitet mellom før og etter pensjonering (Daatland & Solem 2000:151). Dette har trolig endret seg i tråd med endringen i kjønnsrolle mønstret. I dag er forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidslivet blitt mindre, og stadig flere kvinner tar høyere utdanning. Flere ender opp i lederstillinger, for 50 år siden var både utdanning og lederstillinger i hovedsak dominert av menn. I dag er et mindretall av kvinner i Norge husmødre<sup>4</sup>, og det er ikke lengre forventet at bare kvinnene skal være hjemme med syke barn. I tillegg er permisjonsordninger blitt fordelt likere mellom kvinner og menn. Det er likevel ikke selvsagt at overgangen til pensjonistrollen har blitt vanskeligere for kvinner å tilpasse seg, selv om kvinneverollen har forandret seg. Et aspekt som kan gjøre overgangen til pensjoneringen lettere for kvinner enn for menn er at gifte eller samboende kvinner ofte er yngre enn sine menn, og derfor går av med pensjon etter mannen. Kvinnen kan tre inn i mannens allerede etablerte pensjonisttilværelse. At mannen allerede har forlatt arbeidslivet kan være med på å trekke kvinner ut av arbeidslivet (Lewinter 2008). I mitt utvalg gikk de pensjonerte kvinnene enten samtidig eller senere av med pensjon enn sine menn. Det kommer ikke tydelige synspunkter fram i empirien på at det medførte en lettere overgang, likevel snakker Betty om det som positivt at hun og hennes mann gikk av samtidig.

*I – Var overgangen til pensjonisttilværelsen overraskende, eller ble det slik som du hadde sett for deg?*

*B – Æ synes ikke det har vært noen sånn kjempe stor overgang, men så gikk jo han Kjell av med pensjon samtidig, noe æ tror var en fordel.*

---

<sup>4</sup> Om lag en av ti gifte/samboende kvinner i alderen 25-59 år er enten fulltids hjemmeværende eller jobber mindre enn 20 timer per uke (SSB: Kitterød & Rønsen 2011)

Betty så på det som en fordel at både hun og hennes mann ble pensjonert samtidig. At overgangen skjedde i felleskap i husholdningen føler Betty var avgjørende for at overgangen til pensjonisttilværelsen gikk så bra. Jeg tror det er positivt for begge parter, slik at den som fortsetter i jobb ikke føler at de hindrer den pensjonertes frihet til, for eksempel, å reise eller gjøre andre aktiviteter som det ikke blir tid til når man er i arbeid. Det kan virke positivt på overgangen at det er en felles avgjørelse i husholdningen, og på den måten kan de i felleskap tilpasse seg en ny tilværelse. Forskning viser at dersom pensjoneringen skjer i felleskap med ektefelle eller samboer vil individene klare omstillingen bedre (Lewinter 2008:135). I Forrige avsnitt snakket Hugo om sin pensjonisttilværelse som var preget av mye reising. Hans samboer var enda yrkesaktiv, og han gledet seg til hun skulle bli pensjonist så de kunne gjøre ting sammen. Hugo er svært tilfreds med pensjonisttilværelsen, men blir på et vis ventende på sin samboer. Det kan tyde på at før hans samboer blir pensjonist vil ikke hans egen pensjonisttilværelse være forankret for han heller, ettersom husholdningen er delt i to forskjellige livsfaser. Dette trenger ikke å ha noe å gjøre med forskjeller på kvinner og menns overgang, det kan være situasjonsbetinget, der den som går av med pensjon først inntar en ventende posisjon.

Selv om overgangen til pensjonering i utgangspunktet ikke ser ut til å være lettere for et av kjønnene i min empiri viser forskning av Barnes og Parry(2004) på engelske pensjonister at menn har en sterkere tilknytning til arbeidet, og derfor har vanskeligere med å forlate det. De savnet i større grad samværet og den statusen de hadde gjennom sitt arbeid (Barnes & Parry 2004). Flere av de pensjonerte mennene i min empiri snakker om at de hadde planlagt å gå av på et tidspunkt, men endte opp med å bli i arbeidslivet lengere.

*"Æ sa til kjerriga da æ nærmet mæ 50år at æ sku avvikle bedriften (...) Og så når æ blei nærmere 60år så sa æ at "nu e det vertfall slutt"...(..) Men nu, for noen år siden så slutta æ helt..."* – Hugo

Dette utsagnet er ikke unikt i min empiri, og flere av mennene uttrykket vanskeligheter med å bestemme seg for tidspunktet for avgang. Det kommer derimot ikke til uttrykk



blant kvinnene i utvalget. Selv om enkelte av mennene syntes det var vanskelig å ta avgjørelsen om å gå av med pensjon, er det ikke en tendens til at de samme mennene fant overgangen vanskeligere enn de resterende i utvalget. En avgjørende faktor for at mennene hadde vanskeligere enn kvinner med denne avgjørelsen, kan være begrunnet med at de var de første i husholdningen til å gå av. Dersom kvinnene var de første til å gå av kunne dette vært snudd om. Kvinnene uttrykte ingen problemer med å bestemme seg for å gå av, men som nevnt tidligere opplevde Ellinor at hun angret på at hun gikk av med pensjon det første året, og slet med tilpasningen til pensjonisttilværelsen. Hun opplevde en skyldfølelse over å gå av med førtidspensjon selv om helsen fortsatt var på topp. Hun klarte derfor ikke å slappe ordentlige av, og finne seg til rette som pensjonist det første året. Hennes mann gikk av med pensjon tidligere enn henne noe som kan være medvirkende til at hun forlot arbeidslivet når hun gjorde.

#### 4.2.1 Kjønnsmessige aspekter ved tid og fritid i pensjonisttilværelsen

Et gjennomgående trekk for de pensjonerte kvinnene i min empiri var at de brukte tiden som pensjonister på frivillig arbeid i omsorgsorganisasjoner. Engelsk forskning (Barnes & Parry 2004) viser at det ofte er en sammenheng mellom kvinners engasjement i omsorgsarbeid og tilbaketreking fra arbeidslivet. Det var i tillegg karakteristisk for kvinner at omsorg for andre mennesker hadde en betydelig innflytelse på tilpasningen til pensjonisttilværelsen (Lewinter 2008:136). Sett bort fra typer av aktiviteter var det ingen kjønnsmessige forskjeller blant pensjonistene i utvalget når det kom til tid og fritidsbruk. Behovet for å fylle tiden med noe var gjennomgående for begge kjønn, og helseaspektet ble trukket fram som motivasjon. Det var, som sagt tidligere, gjennomgående for både kvinnene og mennene at de mener at å holde seg i aktivitet i hverdagen gagnet helsen.

Mennene i utvalget presiserte at de hadde mye å gjøre i hverdagen, likevel står de i kontrast til kvinnene, som gjennomgående beskriver en travel og hektisk hverdag. Jeg skal illustrere dette med to utsagn. Utsagnene kommer på bakgrunn av løs prat i starten av intervjuene, da jeg spurte om de trivdes som pensjonister. Kåre er en opptatt mann, og har passet på å ha nok å gjøre i pensjonisttiden. Han tar på seg oppdrag her og der og hjelper ofte venner og bekjente. Likevel beskriver han seg ikke som travelt opptatt.

*"Det beste når jeg er pensjonist er at når jeg står opp.. og jeg står opp litt senere enn da jeg var i jobb, men da går jeg å henter avisen, og så koker vi kaffe, og så kan vi sitte og spise frokost i 2-3 timer. Det er så godt, det er det beste!"*

Kåre beskriver ikke sin hverdag som travel, selv om han sier at han har mye å gjøre. Betty derimot opplever sin hverdag som pensjonist som travel. I likhet med Kåre har hun også passet på å ha mer enn nok å bedrive tiden som pensjonist med.

*"Det er kjempe travelt å være pensjonist! (...) Og det er egentlig kjempe masse å gjøre. Det første æ skulle gjøre da æ pensjonerte mæ, det var å rydde i skapet, det har æ enda ikke gjort!"*

I mitt utvalg kan det se ut som det er kvinnene som lever mest etter *travelhetsetikken*<sup>5</sup>. Det går ut på at pensjonistene holder fast ved yrkesetikken overfor seg selv og andre, nær sagt i et slags moralsk selvforsvar. Ved å engasjere seg i arbeidsliknende aktiviteter, eller ved å organisere deler av sin fritid som om det var (lønnet)arbeid. Noen gjør det i den faktiske betydningen av ordet, og skaper seg reelle eller innbilte forpliktelser, i form av aktiviteter som de skal gjøre på et bestemt tidspunkt på dagens, og på bestemte dager. Mens andre bare gir uttrykk for det, og presenterer seg selv som travelt opptatt (Daatland & Solem 2000:150). Selv om begge kjønnene er opptatte av å fylle tiden og fritiden i pensjonisttilværelsen virker det som det er viktigere for kvinnene at de oppfattes som travel, både for seg selv, og for menneskene rundt dem. De pensjonerte kvinnene virker mer bekymret for at det skal oppleves som at de gjør lite som pensjonister. Årsaken til disse kjønnsforskjellene er vanskelig å slå fast. En av faktorene jeg kan tenke på som årsak er at kvinner før i tiden tradisjonelt sett hadde ansvar for husholdningen, og derfor fortsatt må vise at de jobber som husmor selv etter pensjonering. Mennenes ansvar har vært å sikre inntekten i husholdningen, en oppgave de har avsluttet når de går av med pensjon. Muligens blir det lettere å klappe seg selv på skulderen og mene seg fortjent til fri ettersom oppgaven deres er fullført. Husmorjobben derimot fullføres ikke ved yrkesavgang.

---

<sup>5</sup> Ekerdt (1986)

### 4.3 De unges overgang til nye tidsrammer

I motsetning til pensjonistene kommer de unge fra en livssituasjon med en relativt fri hverdag uten for mange tidsrammer å forholde seg til. De unge informantene i mitt utvalg kom i hovedsak fra videreutdanning på universitet eller høyskole og hadde vært i jobb i mellom 6 og 12 måneder da jeg snakket med de. De hadde altså fått kjenne på arbeidslivets tidsrammer i sin hverdag. Overgangen fra en relativt fri hverdag og over til arbeidslivet opplevdes forskjellig for de unge. Arbeidslivet setter ofte krav til tiden, både når den skal brukes og hvor mye som skal brukes.

For å illustrere overgangen fra en friere hverdag til en mer tidsstyrt arbeidshverdag vil jeg trekke frem et sitat fra Ronja. Hun avsluttet sin mastergrad for 6 måneder siden og gikk rett ut i jobb. Hun reflekterer tilbake til studietiden, og er tydelig på at det var tøft til tider, med strenge krav og høye forventninger. Likevel mener hun at studielivet ga en annerledes frihet. Den var ikke like tidsstyrt som det arbeidslivet er. I arbeidslivet er det bestemt *når* du skal jobbe, og *når* du skal ha fri, dette satte hun selv med makten til å bestemme som student.

*"Det æ savne er vel egentlig fri på søndager og i ferier heh... (...) Det ligger i arbeidsplanen min at æ skal ta videreutdanning blant annet (...) Æ skal utdanne mæ videre. Men det er liksom ikke det samme... det er ikke det samme.. det å sitte i kantina på skolen å drikke kaffe og snakke med de andre om en eller annen livsavgjørende hendelse, som skjedde for 500 år siden... den tiden der vi bare kunne sitte å snakke sammen om noe som for oss var ekstremt stort der og da...ja, nerding over en kaffekopp... å kunne sitte der i mange timer, det savner jeg... det savner jeg masse!"*

Ronja savner den tiden da hun kunne velge å sitte i kantina på universitetet å drikke kaffe og skravle med vennenes om alt mellom himmel og jord. Denne muligheten har hun ikke i arbeidslivet. hun har fortsatt muligheten til å sitte i kantina og snakke med kollegaer, men det blir ikke på samme måten. Da har hun en 30 minutters lunsj pause og så er det tilbake på jobb. Men som student kunne de sitte mye lengre enn de burde bare fordi de hadde mulighet til det, og å snakke om ting som for de ga mening men som ikke

hadde noe med studier og eksamen eller jobb å gjøre. Jeg opplever at hun så på det som å ha friheten til å ha fri midt i skoletiden.

#### 4.3.1 Arbeidets tid

Studenttilværelsen var i hovedsak den tilbakelagte fasen til informantene før de gikk over i arbeidslivet. Også studenttilværelsen setter krav til tiden, men ofte på en annen måte enn lønnsarbeid. Som student er det i hovedsak en selv som setter rammene for tiden som skal brukes til studiene, og dersom man ikke følger studenttilværelsens tidsrammer vil konsekvensen i all hovedsak bare gå ut over en selv, andre studenter vil ikke bli rammet. I arbeidslivet derimot vil et individs brudd med arbeidets tidsrammer kunne gå ut over andre individer på samme arbeidsplass. Det medfører med andre ord en sosial konsekvens for individet. På denne måte oppleves arbeidets tidsrammer som strengere og mer satt enn tidsrammene i studenttilværelsen. Susanne snakker om nettopp dette når jeg spør henne om hva hun savner fra studietiden.

*"For noen dager så har du kanskje ikke skole før kl. 12. Og da kan du liksom velge at "nei, vet du.. i dag så skal æ ikke stå opp kl. 7, for æ treng jo ikke å være på skolen før kl. 12, så i dag kan æ liksom ta meg god tid og spise en lang frokost" det kan du ikke gjøre i arbeidslivet så fremst du ikke jobbe turnus da... men i det vanlige arbeidslivet så kan du ikke tenke, når du våkne kl. 7, at "nei i dag, i dag har æ ikke løst til å dra på jobb"..."*

*Det hadde jo vært greit å kunne sove en time ekstra, men det funke ikke sånn i arbeidslivet, i vert fall ikke i lengden. Da tror æ arbeidsgiver hadde blitt litt sånn... Så den, den type fritid har man ikke, det er jo visse rammer som man må forholde seg til i arbeidslivet, der har man en del faste forpliktelser. Det har man jo for så vidt også på skolen, men det er et skille der..."*

For Susanne var tidsrammene som arbeidslivet brakte med seg ikke vanskelig å tilpasse seg. Hun trivdes med opplevelsen av å komme hjem fra arbeid kl. 16, og å ha fritid etter det. Mens som student opplevde hun å måtte sitte hjemme på kveldstid og jobbe med skolearbeid, som hun mente tok mye av fritidens hennes. Selv om hun sier at det var hun selv som bestemte at tiden på kvelden skulle brukes til nettopp dette. Hun snakker om

et skille mellom forpliktelsene i utdanning og i arbeid som forskjellige, som nevnes i avsnittet over. Jeg opplever for Susannes del at hennes opplevelse av frihet ligger i hennes frihet til å selv velge *når* hun skal jobbe og *når* hun skal ha fri. Selv om hun som student måtte forholde seg til skolesystemets rammer og hadde mye forpliktelser i forbindelse med utdannelsen var hun friere til å styre sin egen tid som student, enn hva hun har mulighet til som arbeidstaker.

I likhet med Susanne snakker også Tarjei om arbeideidets tidsrammer, han mener at arbeidet forhindrer hans fritid, i den forstand at det går ut over hans sosiale fritid. På grunn av turnusjobbing er han ofte på arbeid når andre har fri: *"Æ jobbe til kl. 23 den ene dagen, og så skal æ på jobb igjen kl. 7 morgenen etter, og da blir det lite tid til nåkka annet..."*. På samme måte som de eldre, må de unge tilpasse seg en ny hverdag. I de unges tilfelle er det *mer* struktur de må tilpasse seg etter.

Susanne og Tarjei mener i tillegg at det antas av eldre kollegaer og sjefer at de unge *har* mer tid, og at denne tiden kan brukes til jobb. De har derimot forskjellige oppfattelser av det, Tarjei påpeker at de unge *føler* at det stilles for store krav til at de skal jobbe mer, men at kravene egentlig ikke er så store. Det er de unge som ikke er vant med at slike krav stilles. Susanne på den andre siden har dette å si om saken:

*Æ føle at de tenke sånn "Ja, men du er jo så ung, du har jo ikke et liv utenfor jobben uansett"... Det var det faktisk en som sa til mæ! Han bare sånn "ja men herregud, du e jo så ung, du har jo ikke familie eller nåkka, ka du bruke fritida di på? Må du være hjemme eller kan du ikke bare være på jobb?"*

Susanne opplever at de eldre ikke aksepterer hennes fritid på lik linje med sin egen ettersom hun ikke har familie enda. Ved å ikke ha forpliktelser knyttet til den frie tiden er den ikke like akseptert. Det synliggjøres en ambivalens her, den frie tiden vil ikke oppleves som fri dersom det er knytter forpliktelser til den. For de eldre kollegaen kan det virke som fritid er synonymt med fri fra lønnsarbeidet, og ikke fri fra forpliktelser generelt. Behovet for fritid er selvsagt tilstede også hos Susanne, selv om det ikke er knytter spesifikke forpliktelser til denne tiden. I de unges livssituasjon er det ikke uvanlig at de har mindre forpliktelser på fritiden enn eldre og mer etablerte mennesker.

De unge har ofte ikke hus og barn som må tas vare på i fritiden, men de vil fortsatt ha et behov for fri fra arbeidet på samme måte som de eldre. Susanne og Tarjei er ikke alene i mitt utvalg om å kjenne på arbeidet som en forhindring av fritiden, likevel er for mye fritid heller ikke ønskelig. Dette skal jeg komme nærmere inn på i neste avsnitt.

#### 4.3.2 For mye fritid blir kjedelig

Som jeg viste i forrige avsnitt opplevde de unge at de mistet mye av fritiden sin til arbeidets tidsrammer. Likevel snakkes det gjennomgående i utvalget om for mye fritid som kjedelig. Det kommer med andre ord en form for ambivalens til syne når de snakker om teamet. På den andre siden ønsker de unge å ta del i arbeidslivet, men med friere tøyler i forhold til tidsrammer, likevel har de ikke et ønske om for mye fritid. Jeg stilte mine informanter et hypotetisk spørsmål om hva de ville valgt dersom de kunne velge å ikke jobbe, uten at det økonomiske aspektet var en faktor. Svarene jeg fikk var forholdsvis samstemte. Det som viste seg tydelig var et ønske om å fortsatt være i jobb. De ville derimot ikke nødvendigvis jobbe med det samme som de gjør nå. Kato har gått noen måneder arbeidsledig før han fikk den jobben han har nå. Han hadde derfor en tydelig mening om dette:

*"... Det er et vanskelig spørsmål. Det er veldig lett å tenke sæ at, åhh så godt det hadde vært å ikke gjøre nåkka. Men æ har vært arbeidsledig i noen måneder og æ synes det va dritt kjedelig, æ har bare gått rundt hjemme... og det er jo ikke noe artig egentlig... Æ tror æ har måttet finne noe å gjøre, ikke at man trenger å jobbe 100%, men at man bare om så har en plass å gå et par tre ganger i uka sånn at man må i vert fall ha noe! Og om man bare skal velte sæ i livets goder så tror æ man blir jævlig lei. Det er litt som med en pose potetgull, når man åpner den så har man veldig lyst på potetgull, og så spiser man masse, masse, men da, når den er spist opp så har man ikke lengere så lyst på potetgull, og man blir til og med litt dårlig... det som var fantastisk godt, er ikke lengere så godt.. det blir ikke verd noe.. (...) Æ tror du kan bli dårlig i hodet av å gå arbeidsledig for lenge, ingenting gir mening lengere."*

For Kato var tanken på å gå hjemme og ha en masse tid uten mening ikke en ønskelig situasjon å være i. Fritid oppleves som meningsfull fordi man føler seg fortjent til det i form av lønnsarbeid. Etter en hard dag på jobb er det godt med fri, men om man ikke har vært på jobb oppleves ikke fritiden som meningsfull. I tillegg har han, som nevnt tidligere, vært arbeidsledig selv i en liten periode. Han har med andre ord fått kjenne på hvordan en slik tilværelse er. Ronja på den andre siden var svært tydelig på hva hun skulle bruke tiden sin på om hun ikke skulle bruke den på lønnsarbeid:

*"Nei! Æ tror... om æ hadde hatt ubegrenset med penger så ville æ ha viet mer tid til frivillig arbeid... æ vil ikke si at æ nødvendigvis ville hatt den jobben æ har i dag... Selv om... æ synes jo det er en veldig fin jobb, men æ tror... ja det er nu jobb det også, men... det er like sannsynlig at æ ville sluttet i jobben min, og begynt å jobbe i en frivillig organisasjon."*

For Ronja er det å jobbe i seg selv viktig, men om hun ikke hadde trengt å bekymre seg for økonomi så ville hun jobbet frivillig, men jobbe måtte hun ha gjort. Det samme svaret kom også fra Tarjei da han ble stilt det spørsmålet.

*T - Ja æ hadde fortsatt å jobbe, men da hadde æ jobba mer frivillig...*

*I - Så arbeid er likevel viktig? Hvorfor det egentlig?*

*T - altså.. man må jo ha nåkka å gjør..*

*I - Hvorfor det?*

*T - Fordi det er 24 timer i døgnet og vi sover bare i 8...*

Ronja og Tarjei er ikke unike i mitt utvalg, det er gjennomgående hos de unge informantene at det å ikke jobbe er uønsket. Det vil bli for kjedelig og man vil ha for mye fritid. Denne ambivalensen som ligger i ønsket om mer fritid, men ikke for mye heller, kan henge sammen med at dersom tilgangen på fritid er ubegrenset vil den ikke lengere oppfattes som et gode. De to oppgir i tillegg at de kunne tenke seg å arbeide, men da arbeid frivillig. Forskjellen på frivillig arbeid og lønnsarbeid er opplever jeg at i stor grad er lønnen. Det kan imidlertid være slik at i frivillig arbeidet kan de til en viss grad selv velge hva de vil jobbe med. Det man jobber med frivillig er ofte noe man selv er svært

interessert i og engasjerer seg i. Sin egen privatøkonomi er ikke motivet med frivillig arbeid.

#### **4.4 Unge kvinner og menns overgang til arbeidslivet**

Hos den unge informantgruppen var det få utpregede kjønnsmessige forskjeller. Både de unge kvinnene og mennene var opptatt av at lønnsarbeidet ble en merkbart overgang ved at de måtte forholde seg til tidsrammen på en annen måte enn tidligere. Å ikke finne noen tydelige forskjeller mellom de unge kvinnene og mennene er muligens ikke overraskende, deres holdninger til det å være i lønnsarbeid generelt er likt mellom kjønnene. I forskingen gjort på forskjeller mellom arbeid og kjønn er de størst avvik når det sees på yrke. At noen yrker er dominert av menn, mens andre er dominert av kvinner, og at det finnes lønnsforskjeller blant kjønnene. Hvilket av kjønnene som best tilpasser seg arbeidslivet generelt er det vanskelig å finne noen svar på. Dersom noen av mine informanter hadde hatt barn kunne det har vært en variabel som hadde bragt fram forskjeller. Som barnløse unge står både kvinner og menn med et relativt likt utgangspunkt i arbeidslivet uten signifikante kjønnsmessige forskjeller i overgangsfasen.

I generell sosiologi er ungdomstiden sett på som en fase da forandring lettere finner sted, fordi de unge ikke er festet i forpliktelser og ansvar slik som eldre generasjoner (Frønes & Kjølsvold 2006:297). For de unge kan forandringen være en så naturlig del av den livsfasen de leve i at de tar lettere på forandringen enn hva pensjonistgenerasjonen gjør.

##### **4.4.1 Kjønnsmessige aspekter ved tid og fritid hos de unge.**

De unge opplever at tiden beveger seg hurtig, de ser derfor på fritiden som en form for gulrot i hverdagen. Dette er gjennomgående for både de unge kvinnene og mennene, likevel blir deres egen forklaring av fritiden merkbart forskjellige på tvers av kjønnene. Enkelte av de unge jentene virker å kjenne på savnet av mer tid og fritid mer enn det mennene gjør, selv om de ikke nødvendigvis har mindre fritid. Mennene var snakker



mer om hvordan de kunne skaffe seg mer tid og fritid gjennom arbeidet. Ved å jobbe seg oppover i systemene og tilegne seg goder som avspasering og fleksibel arbeidstid.

Ronja snakket i avsnitt 5.3 om å savne fritiden hun hadde under utdanningen. *”Det savner jeg, det savner jeg masse!”* uttalte hun da hun snakket om å sitte og skravle med sine medstudenter i timevis. Den muligheten har man ofte ikke i arbeidslivet ettersom det ofte er bestemt hvor lang, og når pausene skal være. Ronja var ikke alene blant jentene i å uttrykke denne formen for savn. De unge mennene var mer tydelig i sine refleksjoner om hvordan de konstruktivt kunne tillegge seg mer fritid gjennom arbeidet. Det ble snakket om å jobbe seg oppover i arbeidssystemet, for på den måten å kunne delegere vekk oppgaver slik at man selv fikk mer fri. I tillegg ble det snakket om å jobbe hardt nå, i startfasen, for å på den måten kunne belønnes med mer fritid senere i arbeidslivet.

De unges definisjon av tid og fritid virker ikke å ha merkbare kjønnsforskjeller. Jeg opplever heller at det er deres måte og snakke om og reflektere over tiden og fritiden som er annerledes mellom kvinnene og mennene. Årsaken til at det ikke er tydelige forskjeller mellom kjønnene er muligens fordi de er i svært like livssituasjoner, der det er like naturlig at begge kjønn er i full jobb. Ved at kjønnsforskjellene i samfunnet stadig utvaskes kan det tyde på at kjønnsforskjellene innenfor arbeidslivet også utvaskes.

#### 4.5 Tid og fritid – En sammenlikning av generasjonene

Det er interessant at begge informantgruppene er opptatt av å legitimere sin tidsbruk ovenfor meg i intervju situasjonen. De har begge en oppfatning av at tiden bør prioriteres til arbeid, og dersom man skal gjøre noe annet må dette legitimeres ved å gi det en form for egenverdi eller mening. Egenverdien og meningen som tillegges aktivitetene er individuelle og varierer mellom informantene. Likheten mellom pensjonisten og de unge kommer tydelig fram når pensjonistene snakker om tidsbruken som pensjonist. Det oppleves som viktig for dem å vise at de gjør noe, og ikke bare sitter hjemme. Pensjonister som bare sitter hjemme og ikke gjør noe sees ned på av enkelte av pensjonistene i utvalget. Ellinor gikk av med førtidspensjon, et valg om lag halvparten av den norske befolkningen over 62år tar (SSB 2005). Hun legitimerte sitt valg med å

forklare at hun skulle drive med frivillig arbeid, noe flere av de eldre også gjorde. Mange av de samme synspunktene kommer fram når de unge snakker om hva de ville gjort om de ikke, av økonomiske grunner, måtte jobbe. De som sa at de ikke ville arbeidet i lønnsarbeid oppga frivillig arbeid som det de ville brukt tiden på. De få som svarte at de ville forlatt arbeidslivet, legitimerte altså valget med fokus på tidsbruk i frivillig arbeid. Når informantene snakker om frivillig arbeid er et ofte arbeid i organisasjoner de selv er engasjert i og interesserer seg for. De pensjonerte kvinnene i utvalget interesserer seg for eksempel i eldreomsorg, og bidrar på sykehjem eller eldresenter. Mens de unge informantene jobber med, bandt annet musikkfestivaler.

Både de eldre og de unge setter arbeidstiden som den viktigste bruken av tid. Det kan tyde på en likhet i holdninger mellom generasjonene. Selv om de to generasjonene kommer fra ulike bakgrunner og har forskjellige holdninger både individuelt, og innad i generasjonen. De unge og pensjonistene sitter i tillegg med to helt forskjellige utgangspunkter for sine holdninger til dette. Livsløpet er delt opp i tid, med tidsplassering av roller og hendelser (Thorsen 2004:31). De har en rettferdiggjørelse av fritid i sin rolle som pensjonist. Det er en felles samfunnsforståelse at de skal kunne la være å jobbe, og å nyte fritiden. For de unge på den andre siden er det stikk motsatt. I deres rolle i samfunnet er det forventet at de skal arbeide. Deres rett til fritid er ikke implementert i deres nåværende rolle og posisjon i livsløpet. Det er som Rossow (1985) påpeker knytter rolleforventninger til de to generasjonene ut fra deres plassering i livsløpet.

Et annet aspekt med fritiden som går igjen hos begge informantgruppene er at de tilegner fritiden en mening i seg selv, den er meningsfull. Å ha fri er ikke betegnet som å ikke gjøre noe, det er tillagt mening i form av aktiviteter og gjøremål, som kan være et middel til å rettferdiggjøre fritiden. Noe som i utgangspunktet ikke ville vært nødvendig ettersom det ikke settes krav til hvordan man selv bruker sin fritid. Fritiden kan sees på som belønning for, eller hvile etter arbeid, som vil være meningsfullt i seg selv. For de eldre er fritiden belønningen for et langt arbeidsliv som er avsluttet, mens for de unge er fritiden belønning for arbeidet de til daglig gjør. De unge er derimot ikke opptatt av å rettferdiggjøre fritiden som de har på ettermiddager og i helger. Det er kun i tilfeller der fritiden skulle gått på bekostning av arbeidet at det er nødvendig å rettferdiggjøre den.

For både pensjonistene og de unge blir arbeidet brukt til å legitimere deres egen fritid. Og det er kun dersom de har utført arbeid at de fortjener fritid. At arbeid og fritid står som motpoler til hverandre, er en av effektene med det moderne industrisamfunnet. Der man har arbeidsplasser og arbeidstider som står i kontrast til *hjemmet* og *fritiden*. Dersom vi hadde stilt de samme spørsmålene til bønder og jordbrukere ville de mest sannsynlig ikke sett på arbeidet og fritiden som motpoler ettersom hele deres livsstil er basert på en kontinuerlig balansering mellom arbeid og fritid. De har ikke arbeidstider og arbeidsplasser som hovednæringen i det moderne samfunnet består i (Store Norske Leksikon 20/04).

#### 4.6 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg sett på hvordan de to generasjonene reflekterer over tiden og fritiden. Det er interessant at på tross av deres plassering i to svært forskjellige livsfaser, preget at svært forskjellig tilgang til tid og fritid er dere holdninger om temaet svært like. Både pensjonistene og de unge informantene er opptatt av at bruken av tid og fritid må legitimeres, og fortjenes. fritiden blir sett på som en belønning for lønnsarbeid, og uten lønnsarbeid mister fritiden til en viss grad sin mening. Pensjonistene i mitt utvalg har gjort seg fortjent til fritiden gjennom et langt arbeidsliv, likevel opplever jeg at deres fritid må legitimeres av de selv, i form av hvordan de bruker den. De oppgir frivillig arbeid og eller trener som noe av det de bruker tiden sin på, og ingen av de oppgir at de bare sitter å slapper av og ser på tv. Selv om deres livssituasjon i utgangspunktet ikke setter krav til hva de bruker tiden på er de selv opptatt av å legitimere den for menneskene rundt seg, slik at de ikke skal tro at de ikke gjør noen ting.

For de unge er tiden og fritiden knapp, og de ser på tid og fritid, på samme måte som pensjonistene, som et gode man må gjøre seg fortjent til. Deres behov for å legitimere sin fritidsbruk er ikke like sterk som pensjonistene. Ettersom de jobber føler de seg fortjent til den lille fritiden de mener de har. Dersom fritiden går på bekostning av lønnsarbeid føler de at de må legitimere den på sammen måte som pensjonistene.



## 5 Generasjonenes refleksjoner om hverandre

Et av interessefeltene mine som sto sterkt i startfasen av denne oppgaven var generasjonenes holdninger til hverandre. Ville pensjonistene snakke om "dagens unge – de bortskjemte og late" og ville de unge snakke om de eldre som "De som vet best selv og ikke liker forandring". For å se på hvordan deres holdninger til hverandre var ble begge generasjonene stilt spørsmål som hadde som formål å finne holdninger mot den andre generasjonen. De unge ble spurt om *"Hva tror du er forskjellen på din generasjons syn på arbeid og dagens alderspensjonisters syn på arbeid?"*. De eldre fikk tilsvarende spørsmål *"Hva tror du er forskjellen på din generasjons syn på arbeid og dagens unge sitt syn på arbeid?"* I tillegg til svarene som ble gitt på disse spørsmålene, kom det fram flere synspunkter om dette temaet gjennomgående i intervjuene. Det er interessant å se hvordan de snakker om hverandre og reflektere over likheter og forskjeller dem i mellom.

Pensjonister og unge i dagens samfunn har forskjellige holdninger og verdier knyttet til blant annet arbeidslivet, ettersom de er vokst opp i forskjellige tidsepoker. Forskjellene i holdninger mellom generasjoner kan være en av årsakene til at samfunnet gradvis endrer seg (Schiefløe 2010). I dag er det sett på som fordelaktig at de unge tar høyere utdanning, og samfunnet preges av en tendens til at de som tar høyere utdanning oppnår høyere belønning enn de med lavere, eller ingen utdanning (Frønes & Kjølørød 2006). Dagens pensjonister er vokst opp med arbeidsomhet som overordnet verdi, med latskap og unnasluntring som uverdige. De skulle oppdras til å tåle et langt og strevsomt arbeidsliv (Thorsen 1998). I tillegg fikk mange av de eldre ikke mulighet til utdanning av rent økonomiske årsaker.

### 5.1 Pensjonistenes oppfatning av, og holdninger til dagens unge

Ellinor var ambivalent da hun fikk spørsmålet fra meg om hva hun mente om arbeidsmoralen til dagens unge:

*"(...)Neeei, er ikke det personavhengig da?... Altså det snakkes jo ofte om, og man høre at mange sier at "de unge de tar seg nu lett en syke dag" og... men vi, vi eldre vi kan liksom godt gå på jobb selv om vi har vondt i hodet og er snørrete, eller har vondt i en tå... altså vi strekker oss lenger, tror jeg, for å gå på jobb... men det er hva jeg tror, jeg vet jo ikke. Det er i vert fall sånn som vi i syforeningen har diskutert. Og når de unge blir syke så må vi ta over for de og gjøre det (...) Men arbeidsmoral, det tror jeg er personavhengig... det har med oppdragelse og gjøre..."*

Hun startet med en holdning om at arbeidsmoral var personavhengig, og ikke var et fellestrekk for den unge generasjonen. Likevel snakker hun om at de unge lettere tar seg en sykedag enn hva hun selv og hennes generasjon gjorde da de var i jobb, hun generaliserer med dette begge generasjonene. Pensjonistene blir generalisert som arbeidsomme, mens de unge blir unnasluntrere. Ellinors utsagn blir trolig ambivalent på grunn av min tilstedeværelse under intervjusituasjonen. Jeg tolker det dit, at hun mener de unge er unnasluntrere, men siden hun snakker med en ung jente vil hun ikke si det rett ut. På samme måte som Ellinor mener Julius at de unge i dag ikke er like interessert i å arbeid som pensjonistene var da de var yrkesaktive.

*"Personalet i dag er ikke som de var en gang, de kommer jo ikke når de skal alle. De er heller ikke kledd som de skal være... og oppførselen... oppførselen er vel egentlig ganske ålreit da selvfølgelig. Men om du ber de om å gjøre noe så er det ikke sikkert at de hører etter alltid. Og slik var det ikke før. Husk på, jeg har jobbet i dette yrket i mange år, jeg er gammel... nei jeg er ikke gammel, jeg føler meg ikke gammel. Men jeg er slik at det skal være sånn og sånn og sånn. Jeg er veldig nøye, det er jeg (...) Hva skal jeg si... det virker ikke som de er så interessert i jobben som det vi var før."*

Hugo er uenig med Ellinor og Julius når han blir stilt samme spørsmålet, han mener arbeidsmoralen ikke er generasjonsavhengig med at det har med den enkeltes holdninger og verdier og gjøre. *"Det er helt avhengig av foreldrene og hvilke holdninger og moral de har lært i oppveksten! Det er en masser av flotte unge, herre min hatt altså... men man høre jo bare om de derre jævlan! Det er bare dem vi får høre om..."*. For han er arv og miljø årsaken til god og dårlig arbeidsmoral blant de unge, og han mener, i

motsetning til Ellinor, at det ikke er en generasjonseffekt<sup>6</sup>. Hugos syn kan til og med vise til en postfigurativ effekt der holdningene til generasjonene før dem, er det som påvirker dagens unge (Mead 1970). Kåre mente at de eldre hadde mye å lære av de unge som kom inn på arbeidsmarkedet, og at den kunnskap de har med seg fra utdannelsen er viktig for arbeidsmarkedet.

*"Jeg hadde privilegiet av å jobbe med veldig mange unge innenfor mitt fagfelt, og jeg syntes det var fantastisk å jobbe med de, men det er en betingelse i og jobbe med ungdom, man må ikke sitte og være en 7. Far i huset. For du vet ikke alt, selv om du er 70 år og har jobbet i det yrket så, og så lenge. Om man ikke får den ungdommelige entusiasmen inn så skjer det ikke noen utvikling! Så det skal du huske når du går ut i arbeidslivet, ikke la deg knekke av sånne små sure oldinger!"*

Kåre var derimot også bekymret for de holdninger og verdier som dagens unge hadde når det kom til utdanning, som han mente var et negativt resultat av utviklingen i arbeidslivet. Gjennom hele etterkrigstiden har andelen med høyere utdanning steget (Frønes & Kjølørød 2006). Han syntes det var trist at det skulle stilles akademiske krav til alle utdannelsene, også håndverksyrkene, *"Hvorfor skal man kunne Shakespeare på langs for å kunne bli rørlegger?"*. Han mener utdanningskravet har ført til at de unge sees på som medlemmer av den ressurssterke gruppen i samfunnet bare dersom de har akademisk utdanning, og at dette går ut over rekrutteringen til handverksyrkene.

For Kåre var de unges holdninger en effekt av samfunnsutviklingen og politiske budskap. Likevel var han tydelig på at de unge er en stor og viktig ressurs for arbeidsmarkedet, med gode holdninger og verdier når det kom til arbeid. Han er med det enig med Hugos oppfatning av dagens unge.

Hvordan dagens pensjonister ser på de unge i samfunnet kan henge sammen med at de unge vokser opp i en annen tid en de de eldre, de unge er kjent på folkemunne som

---

<sup>6</sup> Generasjonseffekt eller kohorteffekt – når de som er i samme kohort deler et kjennetrek som avviker fra andre kohorter, og dette kjennetrekket er stabilt over tid (Korsnes 2008).

*curlinggenerasjonen*<sup>7</sup>. Curlinggenerasjonen beskriver en fordom om at de unge ikke er vant til å møte motgang eller streve etter noe, mens for mange av dagens pensjonister var motgang og strevsomhet normen, for å oppnå sine mål kreves hardt arbeid. Denne endringen er imidlertid et resultat av den teknologiske utviklingen som hele tiden utvikles for å effektivisere og forenkle arbeidsoppgaver som før kun ble gjennomført ved hjelp av nettopp, hardt arbeid (Frønes & Kjølørød 2006). Selv om oppfatningen av *de unge* ofte omhandler hele generasjonen er individene forskjellige og påvirkes ikke bare av generasjonene de tilhører, men av sosial klasse, og regionale og lokale forhold. En 26årig jente, mor til to og i full jobb, kan stå i samme aldersfase som den 26årige jenten uten fullført utdanning og uten familie. Selv om de er fra samme aldersfase er de i forskjellige livsfaser (Frønes & Kjølørød 2006).

## 5.2 De unges opplevelse av hvordan de oppfattes av dagens pensjonister

En forskjell mellom de to generasjonenes holdninger er at de unge er svært opptatt av hvordan de selv oppfattes av pensjonistene, noe pensjonistene ikke retter særlig fokus på. De unge uttrykker et ønske om å oppfattes som en ressurs, men forventer å bli oppfattet som en *curlinggenerasjon* i møte med arbeidslivet. Pensjonistene ble de unges *generaliserte andre*<sup>8</sup> i min empiri ettersom det ble stilt spørsmål om hva *dagens pensjonister* synes om dagens unge, og ikke hva det *relevante samfunnet* synes om dagens unge. For de unge var viktigheten av en form for aksept i arbeidslivet viktig, og det var derigjennom viktig at denne aksepten kom fra, nettopp de eldre.

*"(...) Samtidig så forventes det, i hvert fall de plassene jeg har vært, så forventes det at når man er ny, og når man er ung så skal man ta i et ekstra tak. For man skal vise til de andre at man er i stand til å gjøre jobben, og det synes egentlig æt at er greit. Det handler om at du må få innpass i en gruppe, og da må du vise at du har det som*

---

<sup>7</sup> Begrepet brukes om barn og unge som har foreldre som koster vekk alt det vonde og vanskelige foran dem, slik at de selv bare kan gli gjennom livet. Dersom de har problemer økonomisk får de hjem hjemmefra, eller dersom de har problemer på skolen hjelper foreldrene så godt de kan. De unge får ikke mulighet til å kjenne på det vanskelige, ettersom foreldrene skyver det unna sine barn. Begrepet skal stamme fra svenske samfunnsforskere (Aftenblandet.no 5/2011)

<sup>8</sup> G. H. Mead (1863-1931) bruker begrepet for å beskrive de allmenne normene og verdiene vi bruker som målestokk for å vurdere oss selv og vår egen adferd.



*skal til, og at du er villig til å stå på. Æ som jobber i team, der er vi avhenge at alle i teamet gjør jobben sin, og derfor er det viktig at de andre i teamet ser at du er villig til å ta i et tak, og at e man stole på dæ” – Kato*

Det kan tyde på at de unge ga de eldre kollegaene en form for autoritetsrolle i arbeidslivet. Det som må nevnes er at de unge informantene og pensjonistinformanten ikke møttes i arbeidslivet, da de unge startet var pensjonistene sluttet. Så når de unge utaler seg om eldre i arbeidslivet snakker de om eldre som fortsatt er i jobb. Derfor utaler de unge seg til en viss grad om pensjonistene, men også til en viss grad om eldre som enda er yrkesaktive, og som de derfor møter i arbeidet. Det er interessant at alle, bortsett fra en, av de unge informantene i mitt utvalg har utdanning fra universitet eller høyskole. Likevel oppfatter jeg at de ikke ønsker å komme inn i arbeidslivet viftende med fagbrev eller bachelorgrader. Konstansse ønsker ikke å korrigere eldre kollegaer.

*”Æ føler kanskje at man skal være litt ydmyk mot de som er eldre, selv om æ kommer og er fagarbeider og jobber sammen med mange som ikke har tatt utdanning innenfor faget så kan ikke æ komme å være jypling å fortelle dem hvordan det skal gjøres når de har jobbet der mye lengere enn det æ har(...) Æ prøver vertfall å ikke være belærende og komme og si at ”Nu skal du høre her, hva som stå i mi bok at man skal gjøre!”*

Konstanses valg om ikke å korrigere feilhandlinger til eldre kollegaer viser til en autoritetsrespekt som er begrunnet i alder. Hun ønsker heller å bli oppfattet som likestilt med de eldre på faglig basis, enn som autoritativ på kunnskapen i fagfeltet. I Ronjas arbeid er hun kraftig i undertall både kjønnsmessige og aldersmessig, og hun legger ikke skjul på at hun har fått merke dette i sin arbeidshverdag:

*I - Føler du at alderen din spiller en rolle i hvordan andre opplever at du utførere ditt arbeid?*

*R – ja, veldig, veldig klart! Både alder og kjønn har masse og si i...(...) Æ kan oppleve å få litt blick ellers også.. også kan man få kommentarer på det.*

*I – positivt eller negativt?*

*R – negativt... Der alder er det de tør og si, men om man har et øye for det så ser man også hva de mener om kjønn (...) ja.. det har overraskende mye og si. Men æ har også opplevd at de er skeptiske til mæ helt fram til æ gjør jobben, å dem ser at æ gjør en god jobb.*

*I – Til det motsatte er bevist?*

*R – Ja, til det motsatte er bevist... Dette gjelder selvfølgelig ikke alle, kryss i taket for det, men det er ikke uvanlig for mæ å kjenne på at den æ møte er skeptisk til mæ..*

For Ronja som kommer fra et yrke som er dominert av eldre menn opplever hun å få negative bemerkelser på sin alder og sitt kjønn i arbeidsrollen. Likevel viser hun til en forståelse av holdningene, og tar de i forsvar på et vis. Hun er selv klar over sin posisjon som ung kvinne i et yrke dominert av eldre menn, og hun akseptere og til en viss grad rettfærdiggjør kritikken hun møter. Ronja opplever derimot ikke å få denne typen bemerkelsene av sine kollegaer, noe som kan tyde på at hun er respektert og ønsket i sitt arbeid, og at hennes kollegaer ikke er enige i yrkets stempel som gammelmanns dominert.

Susannes oppfatning av hvordan de unge sees på av pensjonister i dag er positiv "*Æ føle at de eldre ser på oss unge som noen skikkelige arbeidshester! Vi er ung og har masse energi og kan jobbe masse*". Det er tydelig at oppfatningen av de unge både er forskjellige, og oppfattes forskjellig. Dette kan også ha med hvilken type arbeid de unge har. Et negativt eller positivt kjennetegn kan være knyttet til kombinasjonen mellom alder og yrke. En ung kvinne som kaptein på båt, vil trolig være mye mer utsatt for negativ bemerkninger enn hva en ung kvinne i barnehagen ville blitt utsatt for. Kaptein rollen er tradisjonelt sett forbundet med voksne menn, en forbindelse som også eksisterer i dag, mens barnehagen og barnepass er tradisjonelt sett forbeholdt kvinner. Dette går på samme måte andre vei med eldre mennesker i yrker dominert av yngre, trolig ville en eldre mann i arbeidet som bartender opplevd å få bemerkninger på sitt yrke ettersom yrket i hovedsak er dominert av yngre mennesker.

### 5.3 De unges oppfatning av, og holdninger til dagens pensjonister

Som nevnt i forrige avsnitt virker det som de unge tillegger en form for autoritet til de eldre i arbeidslivet. Det kommer ikke fram i empirien om denne autoriteten følger med de eldre ut av arbeidet. Det er ikke sikkert at det gjør det, ettersom de unge og pensjonistene ikke vil ha noen naturlig interaksjonsarena når de eldre forlater arbeidet, sett bort fra i familiære forbindelser. Det er likevel gjennomgående at oppfatningen av *de hardtarbeidende eldre* ligger til grunn i de unges refleksjoner.

*"De som nå er pensjonister har mest sannsynlig vært nødt til å jobbe mye hardere enn oss. Vi får jo egentlig lagt ting veldig i hendene. Vi kan godt sitte og klappe oss selv på skulderen, og være stolt over alt vi har oppnådd.. men alt ligger jo til rette for at vi skal lykkes i samfunnet. Det er sånn... du går på skole, og så går du videre på universitetet tar en grad og så går vi videre til gode jobber. Vi høster jo fruktene av det samfunnet som er bygget opp før oss."*

Katos utsagn kan tyde på en holdning om at dagens pensjonister har lagt til rette for at unge i dag skal kunne ha de mulighetene som arbeidsmarkedet i dag tilbyr. Det kommer heller ikke fram noen form for negative holdninger mot pensjonistene i empirien. Når det snakkes om pensjonister som ikke gjør noe, er det presisert at de har fortjent å få slappe av. Også innenfor arbeidslivet virker det som det er legitimt at de eldre arbeidstakerne ikke trenger å jobbe like hardt som de unge. Dette er paradoksalt ettersom det er en allmenn forståelse blant de to generasjonene at de eldre har vært svært hardtarbeidende.

### 5.4 Oppsummering

Holdningene som er rettet mot de to generasjonene i min empiri er ikke veldig overraskende, de eldre er delt i sine meninger om de unge, noen ser på de som kravstore, unnasluntrere og late, mens noen ser på de som en hardtarbeidende ressurs i arbeidsmarkedet. De er derimot enige i at dagens unge har fått ting veldig lagt til rette for seg, med valg og muligheter på skole og jobbmarked som pensjonistene aldri fikk i da de var ung. De unge ser på de pensjonistene som en hardtarbeidende generasjon med

mye kunnskap, og som man skal ha respekt for. De ser på pensjonistene som bidragsytere for hvorfor de seg har hatt det, og fortsatt har det godt i sin oppvekst. *”Det er dagens pensjonister som har bygget opp landet, og vi bare høster fruktene av det samfunnet som er bygd opp før oss”* var er av utsagnene fra de unge.

Det som derimot stikker seg ut er hvordan de to generasjonen selv mener de blir oppfattet av den andre generasjonen i utvalget. Pensjonistene retter lite fokus på dette, og virker ikke å bry seg så veldig mye om hvordan dagens unge ser på de. Det er derimot noe de unge er opptatt av, og har bestemte meninger om. De unge mener at de blir sett på som kravstore, unnasluntrer og late av pensjonistene, det virker i tillegg som de er enige med pensjonistene i dette. Og at de unge selv også ser på sin egen generasjon som en kravstor, unnasluntrende og lat generasjon. Det er ingen av de unge i mitt utvalg som snakker om seg selv og andre unge som hardtarbeidende og en ressurs på arbeidsmarkedet i dag, slik som flere av pensjonistene omtaler de unge som.

## 6 Roller, identitet og posisjon

I dette kapittelet skal jeg se nærmere på hvordan de to informantgruppene selvidentitet påvirkes av overgangen fra og til arbeidslivet. Giddens(1991) definerer selvidentiteten som individers refleksive forståelse av sitt selv i forbindelse med sin livshistorie. Deres posisjon i livsløpet er preget av overgang, som jeg var inne på i kapittel 5. Pensjonistene går fra en etablert rolle i arbeidslivet til en ny og ukjent rolle som pensjonist, mens de unge går fra en løsere og mindre strukturert rolle og over i arbeidsrollen. I dette kapittel skal jeg se nærmere på arbeidets rolle i informantenes identitetskonstruksjon, tilhørighet og selvopplevelse.

### 6.1 Pensjonistenes overgang fra den etablerte arbeidsidentiteten til den ukjente pensjonist identiteten.

I gerontologien har fokuset på roller og identitet ofte vært forankret i tap av allerede etablerte roller (Daatland & Solem 2000). Selv om pensjonering er en ventet prosess kan overgangen likevel oppleves som brå og uventet for individet, og tapet av arbeidsrollen kan føre til tap av egen identitet. I tidligere forskning før i tiden ble pensjonistrollen ofte betegnet som en *rolleløs rolle* (Burgess 1960, Rosow 1985). Betegnelsen ble gitt ettersom eldre rollen ble sett på som såpass lite betydelig for samfunnet at det ikke ble knytter forventninger til den. Den løse koblingen til samfunnet ble betraktet som et tap, og en kilde til krise (Daatland & Solem 2000:101). Ut over 1980-tallet begynte synet på pensjonistrollen gradvis å bli mer positivt rettet ved blant annet, Atchleys (1989) *kontinuitetsteori* og Ekerdts (1986) teori om *travelhetsetikken*. Disse teoriene går i hovedsak ut på at arbeidslivet ikke blir erstatter med noe tomt og intet, men heller av gjøremål, fritidsaktiviteter eller interesser. Jeg har allerede vært inne på dette i kapittel 4. Der jeg gikk inn på pensjonistenes legitimering av sin egen tid og fritid, jeg skal derfor ikke gå nærmere inn på det nå.

I samtale med pensjonistene ble det lagt mye vekt på deres tidligere arbeidsliv, og på den måten gled samtalen naturlig over på et spor om identitet. For pensjonistene var deres rolle som arbeidstaker, av naturlige grunner, framtrædende i deres refleksjoner rundt egen identitet. Flere av informantene i utvalget identifiserte seg selv fortsatt med

det yrke de hadde før de gikk av med pensjon. I forbindelse med deres tidligere yrke presenterte de seg som "jeg er..." ikke "jeg var...", dette var gjennomgående i utvalget blant pensjonistene, i tillegg til at det var konsekvent gjennom intervjuet med hver enkelt. Denne måten å presentere seg selv på er muligens ikke så unaturlig. Før var det vanlig at yrkestittel var innhugget på gravstøtten til de døde. Noe som symboliserer at den yrkesidentiteten som man hadde etablert seg ble med individet livet ut. det må, i denne forbindelse, nevnes at det på den tiden var en mye kortere pensjonisttilværelse enn det er i dag. De siste 100 årene har det skjedd en endring i livsløpet. De forskjellige fasene i livsløpet er endret slik at oppvekst og utdanningsfasen tar større plass i livsløpet, ved mer og lengere utdanning. Det samme gjelder pensjonistfasen som går over lengere tid enn tidligere på grunn av høyere levealder og tidlig pensjonering. På den måten har dermed den yrkesaktive fasen, som har brukt å være den dominerende fasen blitt desto kortere, og tar opp mindre plass i livsløpet enn tidligere (Thorsen 2004:33). Derfor lever individer lenger ute av arbeidslivet og uten sin yrkestittel. Dette kan ha en sammenheng med at yrkestitler så og si er fjernet fra gravstøtter i dag. Arbeid blir derimot stadig sett på som dominerende i individers selvrealisering og regnes fortsatt som hoved posisjon for identitet og selvbildet til individer (Schiefløe 2008). Selv om arbeidsfasen tar mindre plass i livsløpets helhet trenger ikke det å bety at den identitets betydningen som arbeidsfasen har blir svekket.

Kåre bruker mye av tiden som pensjonist på små jobboppdrag som han tar på seg, noe som har en stor betydning for hans trivsel som pensjonist. Jobbingen ligger tett opp mot det yrket som han hadde da han var yrkesaktiv. På den måten har Kåre til en viss grad tatt med seg sin arbeidsidentitet over i pensjonisttilværelsen. Han kan fortsatt definere seg selv, og bli definert av andre ut fra arbeidet han hadde. Om dette er noe han er bevisst på eller ikke kommer ikke fram i empirien, men at han besitter en sterk stolthet knytter til arbeid er tydelig. Kåre kommer i tillegg fra en lederbakgrunn, rollen som leder er ikke med han ut av arbeidslivet, denne rollen blir derimot, til en viss grad utfyllt ved styreverv og andre verv han har. Når Kåre snakker om hva han savner fra arbeidslivet kommer lederrollen fram:

*"Jeg kan jo si, en av de tingene jeg først savnet da jeg sluttet... (...) Det jeg savnet det var kontakten med de unge fagfolkene.. De som kom å sa "Kåre, kan vi gjøre det*

*sånn?” og så sa jeg at ”Ja det må du bestemme selv” og da sa de ”Nei nei! Jeg må få det forankret hos deg! Synes du at dette påfunnet er godt” hehe... Og da sa jeg ”Det synes jeg...”*

Rolle som leder var godt forankret i arbeidslivet, men før han gikk av med pensjon gikk han over i en senior stilling, og sa med dette fra seg lederstillingen. Allerede i denne fasen kjente han på tapet av lederrollen.

*I – Var det vanskelig å gi fra seg lederansvaret til en ny person?*

*K – Ja på en måte var det litt vanskelig.... Jeg hadde jo jobbet i 10 år med dette, og hadde jo kontakt med hele.. ja, ikke bare administrasjonen, men jeg likte å gå rundt i organisasjonene å snakke med folk (...). Så isteden for å sende en sms, e-post eller ringe, så gikk jeg... Det savnet jeg litt. Jeg kunne selvfølgelig fortsette og gå, men det var ikke samme begrunnelsen for å gå rundt i organisasjonen når jeg var i en senior stilling...*

Kåre er selv reflektert over hva slags rolleforventninger som er knyttet til de rollene han besitter, og når han derfor forlot lederrollen sluttet han å handle som en leder.

Pensjonistrollen er det Rosow (1985) omtaler som en vag rolle med uklare forventninger knyttet til seg. Det er en definert rolle i et sosialt system, men det er få forventninger knytter til hva det vil si å inneha denne rollen (Daatland & Solem 2000:100). Kåres identitet er forankret i sitt tidligere yrke, selv nå som pensjonist. Dette er en rolle som passer godt inn i hans pensjonisttilværelse, ettersom han enda utøver yrket sitt, men i en mindre skala enn tidligere. Han innrømmer å savne enkelte elementer med rolletilknytningen til arbeidslivet, men har etterhvert tilpasset seg og sin identitet til pensjonisttilværelsen. Han poengterer i tillegg at han tror overgangen gikk så bra fordi det var han selv som tok avgjørelsen om å gå av, noe som blir støttet opp av Barnes og Parry (2004). De fant ut at en av kriteriene for en tilfredsstillende tilbaketrekning fra arbeidslivet var at pensjonistene hadde innflytelse på avgjørelsen, og at pensjoneringstidspunktet i stor grad var selvvalgt.

Empirien er som sagt preget av et forsøk på å holde fast ved sin arbeidsidentitet, sine roller og posisjoner fra arbeidslivet. likevel er det ikke selvsagt at dette er bevisst fra

pensjonistenes side. Ettersom pensjonistrollen vanskelig kan beskrives ut fra en klar definisjon kan det være vanskelig å forankre pensjonistidentiteten sin i noe konkret, derfor kan individet fortsette å identifisere seg med sitt tidligere arbeid. Gubrium og Holsteins(1999) diskusjon om identitetsforvaltning tar for seg hvordan eldre mennesker forsøker å forvalte identitet i en verden som har fastlåste meninger om alderdom (Lewinter 2009). I en undersøkelse gjort av Troll og Skaff(1997) viste intervjuer med eldre mennesker viste at de fleste oppfattet seg selv som i det vesentlige den samme personen som de alltid hadde vært, samtidig som de fleste også sier at de har forandret en del av sine væremåter fra yngre dager (Daatland & Solem 2000:76).

### 6.1.1 Identitetsaspekter før og etter overgangen

Å gi seg når man er på topp er et vanlig ordtak som brukes i flere sammenhenger, kanskje spesielt i idretten. Dette er også et treffende ordtak i forbindelse med min empiri. I slutfasen av arbeidslivet merket pensjonistene at de begynte å kjenne på følelsen av, det som ble beskrevet av en informant som prestasjons angst. Å kunne forlate arbeidslivet med hodet høy hevet og en følelse av å ha etterlatt et godt inntrykk av seg selv når de sluttet, oppleves som viktig. Hermann tydeliggjør denne følelsen.

*H – Etter så mange år i jobben så den siste tiden så fikk æ sånn prestasjonsangst...*

*I – Jaha, hvorfor det tror du?*

*H – Det veit æ ikke, æ tror ikke æ tålte mer ansvar (...) Æ blei redd for at æ ikke skulle klare, og æ følte at æ ikke var god nok. Og når æ fikk den følelsen av at æ ikke va god nok, da tenkte æ at sånn hær kan æ ikke fortsette...*

For Hermann var det viktig å etterlate seg et godt inntrykk av seg selv når han gikk av med pensjon. Det betydde derfor mer for han den siste tiden at han gjorde jobben sin rett og uten feil. Han sier at denne følelsen kom etter at han hadde bestemt seg for å gå av med pensjon. Det kan virke som Hermann hadde en reell frykten for å stemples av kollegaer som gammel. Han vil ikke bli identifisert som gammel av andre selv om han snart skulle tre over i pensjonistrollen, som er en rolle forbundet med alderdom. Når han derimot blir pensjonist har han ingen problemer med å tilhøre og identifisere seg med pensjonistrollen.



Også Julius, som valgte å gå tilbake i jobb etter å ha pensjonert seg, er bevisst på "å gi seg på topp". Han er enda i jobb, men har sagt til sine sjefer at han vil ha beskjed dersom han ikke lengre utfører arbeidet bra nok. For han virker det også som dette med å etterlate seg et godt inntrykk etter at han er borte er viktig.

*"Jeg har gitt beskjed om at dersom de føler at jeg har blitt for gammel eller begynner å rote så vil jeg ha beskjed i god tid, men foreløpig så går det veldig bra. Jeg har tenkt å jobbe ut dette året her, og så kanskje neste år"*

Ved å jobbe i et miljø som er dominert av ung arbeidskraft blir normen på arbeidsplassen preget av høyt arbeidstempo og høy effektivitet. For ikke å være dårligere enn sine kollegaer setter Julius høye krav til seg selv i arbeidet, om han ikke klarer det høye arbeidstempoet må han slutte. Denne følelsen er tydelig hos flere av informantene.

Når informantene har forlatt arbeidslivet og er kommet over i rollen som pensjonist opplevde informantene at de fikk en holdningsendring. De tingene som hadde betydning noe da de var i arbeid betydde ikke like mye lengre. Hugo er tydelig på at han selv har forandret seg etter han ble pensjonist, det er han heller ikke alene om i utvalget. Han viser dette ved å si at hans interesser og holdninger ikke er de samme som pensjonist, som det de var da han var i arbeid. Det kan virke som pensjonisttilværelsen har gitt han nye holdninger og verdier som han ikke hadde da han var yrkesaktiv. Når han snakker om sitt yrkesaktive liv opplever jeg at han var opptatt av å tjene gode penger og å opprettholde en høy status i samfunnet. I dag er fokuset hans på familie og venner, og en god helse, statusjaget og pengetjeningen er ikke lenger av interesse for han. Dette kan også være betinget i at han er blitt eldre og derfor ser på god helse og familie som viktigere enn status, penger og status.

Hugo uttaler at aktiviteter som han så på som et privilegium da han var i arbeid ikke lenger har samme betydning for han. I jobben sin reiste han mye, og møtte mange mennesker og fikk oppleve verden. Når han snakker om det i dag beskriver han det som "Uinteressant... Så uinteressant!". På spørsmål om hva det er som er uinteressant

kommer det ikke fram noe konkret svar, for han er det den livsstilen som var forbundet med arbeidet som ikke lengere er tiltalende. I dag er han fortsatt opptatt av reising, men han reiser til steder han er kjent og har et nettverk, og er ikke interessert i å "oppleve verden lengere". Han mener at det som var viktigst i livet før er blitt uinteressant i dag, mens det som han før ikke reflekterte stort over, som helse, i dag er en mye viktigere faktor i hans hverdag. Han angret likevel ikke på den tiden, men anser seg som ferdig med den. Denne holdningsendringen kan forklares med at det ikke er nødvendig for hans identitet som pensjonist å ha disse holdningene. Det var nødvendig for Hugo i rollen som arbeidstaker og som leder å møte nye mennesker, og å bygge nettverk, men nå som pensjonist blir dette uinteressant for han. Interessene hans skifter altså etter overgangen. Dette kan tyde på at det var mer en form for nødvendig identitetstrekk for å opprettholde rollen og posisjon i arbeidslivet. Eller det kan tyde på at han har er lei og derfor har langt det bak seg når han ble pensjonist, og skiftet fokuset over på noe annet. Daatland og Solem (2000) presiserer at den løse koblingen til samfunnet som pensjonisttilværelsen tradisjonelt sett kjennetegner også kan by på en frihetsfølelse. Pensjonisttilværelsen gir en tillatelse til avvik og eskapisme; "Nå kan jeg endelig gjøre det jeg selv vil."

### 6.1.2 Kjønnsspekter ved overgang fra etablert rolle til ukjent pensjonist identitet

Som nevnt tidligere var det vanlig å ha yrkestittelen innhugget på gravstøtten. Det man derimot kan observere når man vandere gjennom kikregårder er at ved siden av "Poståpner Hansen" ligger Hansens "Hustru" og ved siden av "Bakermester Brun" ligger "Fru Brun". Kvinnenes tittel var fruen til, eller hustruen til sin ektemann. Dette er ikke så underlig ettersom det var vanlig at kvinnen var husmor før i tiden, og derfor ikke hadde noen tittel med seg fra arbeidslivet. Likevel kan dette være en årsak til at det i tidligere forskning ofte ble antatt at kvinner lettere tilpasset seg pensjonistrollen enn menn (Daatland & Solem 2000). Selv om alle mine kvinnelige informanter har vært ute i lønnsarbeid på lik linje med menn er det likevel merkbare kjønnsmessige forskjeller blant pensjonistene, når de snakket om hvordan de har endret seg som personer, i form av holdninger og verdier etter at de gikk av med pensjon.

Kvinnene i mitt utvalg er i motsetning til mennene snarere med å forlate sin arbeidsidentitet til fordel for en ny identitet som pensjonist. Etter overgangen er de raske med å starte en ny identitetskonstruksjon som kan passe til rollen som pensjonist. Dette betyr likevel ikke at selve overgangen er lettere for kvinner enn for menn. Jeg skal belyse dette med to eksempler; Ellinor og Kåre. For Ellinor var, som nevnt tidligere, overgangen ganske vanskelig, men når *overgangsåret* var gått var hun kommet seg ut av sin arbeidsidentitet og i gang med å finne seg til rette i pensjonisttilværelsen. Når hun fant seg til rette hadde hun i stor grad forlatt sin arbeidsidentitet til fordel for pensjonistidentiteten, og hun refererer ikke til seg selv i forbindelse med det yrke hun hadde da hun var i jobb. Hun har i dag en god struktur på hverdagen og trives i rollen som pensjonist. Det gjør også Kåre, han presiserer at han har et godt liv som pensjonist. Derimot sier han selv at en avgjørende faktor for hans trivsel som pensjonist er hans fortsatte tilknytning til arbeidslivet gjennom hans miniforetak, i tillegg identifiserer han seg som det yrket han hadde da han var i jobb. Jeg vil ikke påstå at dette er den kjønnete normen og at andre faktorer ikke kan være medvirkende, men det støtter opp om tidligere forskning (Barnes & Parry 2004) som tyder på at menn har vanskeligere for å løsrive seg fra sin arbeidsidentitet enn hva kvinner har. Kirsten Thorsen (1998) finner i en undersøkelse fra Oslo at menns livshistorier, i større grad enn kvinners er særlig preget av deres virksomhet i yrkeslivet, mens kvinners er mer rettet mot familie og sosiale møter (Thorsen 1998). Jeg ønsker ikke å påstå at kvinner har en svakere yrkesidentitet enn hva menn har, selv om tidligere forskning viser at de tilpasser seg pensjonisttilværelsen bedre enn menn.

## **6.2 De unges overgang fra fri ungdom til en etablert identitet som arbeidstaker**

For de unge informantene er arbeidslivet et symbol på at de er blitt voksne, med struktur og plikter som de må forholde seg til. De unge informantene i utvalget kom fra en forberedende identitetsdannende fase som student, og over i arbeidslivet, der identiteten skal forankres. Det som er særegent med den fasen de unge har forlatt er at den er preget av at de unge selv har en bevissthet om sitt eget identitetsprosjekt, de har større frihet til å velge og utforske og å prøve ut forskjellige roller og

identitetselementer (Aagre 2003). Det ligger i definisjon av den forberedende fasen at den er preget av forandring, utprøving og valg.

Når jeg snakker med de unge informantene er valgene rundt deltakelse i arbeidslivet allerede tatt, og de har begynt å danne seg en egen identitet i arbeidslivet. Likevel vil ikke de unge la seg forankre den rollen de har nå. På spørsmål om de kunne tenke seg å bli værende i sin nåværende jobb er det en holdning som dominerer:

*"Ehh... nei! Egentlig ikke, det er greit nå, og får noen år framover, men æ håper at æ kan jobbe med noe annet seinere"* – Konstanse

*"Nei, æ har ikke bestemt mæ for at det er hær æ skal bli, men æ ser heller ikke for mæ hva æ vil gå over til... Æ ser bare ikke for mæ at æ skal jobbe med det hær resten av livet... Det virke bare for langt frem for mæ"* – Ronja

*"Dersom æ får tilbud om en annen jobb så vil æ tro at æ hadde tatt den, dersom det va bedre betalt eller hadde bedre arbeidsvilkår enn det æ har her. Men mens æ er på jobb hær så er æ lojal mot arbeidsplassen"* – Tarjei

Denne flyktige tilknytningen til yrke og arbeidsplass er et sentralt trekk ved utviklingen av det moderne samfunnet. De unge som skal ut i arbeidslivet er opptatt av selvrealisering og fleksibilitet, mens dagens pensjonister var opptatt av stabilitet og lojalitet da de gikk ut i arbeidslivet i sin tid. Denne trenden kan være resultat av et mer individualistisk samfunn. Størsteparten av unge i dag har i tillegg en utdanning, noe som for de kan være en trygghet i seg selv. Det virker som de ikke trenger å tviholde på ansienniteten på den enkelte arbeidsplassen ettersom deres ansiennitet i større grad er forankret i deres utdanning. Det stilles mye større krav til utdanning i dag enn da dagens pensjonister skulle ut i arbeidslivet, noe som har ført til at det tas mer, lengere og høyere utdanning enn tidligere. I 1980 hadde 44% av Norges befolkning grunnskole som høyest fullførte utdanning, sammenliknet med i 2002 da bare 20% av befolkningen hadde grunnskole som høyest fullførte utdanning (SSB 2004). Det er vanskelig å identifisere kilden til de høye utdanningskravene i arbeidsmarkedet. Om det er arbeidsmarkedet som stiller kravene som forårsaker at så mange tar høyere utdanning, eller om de høye

kravene fra arbeidsmarkedet er et resultat av så mange velger å ta høyere utdanning kan ikke slås fast med sikkerhet (Kerckhoff 2002:54) Det er på mange måter utdanningen mine unge informanter har skaffet seg som er deres hoved identitetskilde når jeg snakker med de. Ved å hele tiden holde fast ved den faglige identiteten de har gjennom utdanningen sin kan de ta flere sjanser i tilknytningen til arbeidslivet. En annen årsak til dette kan være at de unge ikke har hatt god nok tid som yrkesaktiv til å ha forankret identiteten i arbeidslivet.

Gjennom studietiden og den identitetsdannede fasen har de unge forberedt seg på å ta steget inn i arbeidslivet ved å tillegg seg normer og regler i sammenheng med faglig kunnskap som kreves. Ved å forberede seg på arbeiderrollen på best mulig måte ønske de unge å kunne presentere et godt inntrykk av seg for arbeidsmarkedet. Ved å utdanne seg innenfor fagfeltet har de allerede tillagt seg en egenskap som vil være med på å gi et god inntrykk av seg selv. Dette vil også bidra til at arbeidssøkeren får jobben i konkurranse med andre. Utdanningens rolle på arbeidsmarkedet kan være en av årsakene til at de unge i dag ikke tillegger selve arbeidsplassen den identitetsdannende rollen som den hadde for dagens pensjonister. Likevel tror jeg at arbeidet i seg selv fortsatt er dominerende når det kommer til identitetskonstruksjon. Utdanningen foregår i en midlertidig og avsluttende fase, selv om mange etter- og videreutdanner seg i løpet av arbeidslivet.

De unge ønsker, som sakt, å leve opp til de forventningene de selv mener er satt til deres inngang i arbeidslivet. Det er ikke overaskende at de unge ønsker å gi et godt inntrykk av seg selv, men det er interessant at de selv føler at det stilles høye forventinger til dem. Utdanningen ligger også her som et bakteppe i deres refleksjoner. Enkelte av informantene mener at det stilles høyere krav til dem siden de har utdanning innenfor feltet. Om arbeidsplassen faktisk stiller disse kravene er det ikke mulig å svare på, men opplevelsen av kraven er reelle nok for informantene.

*I – Tror du det stilles andre krav til deg, enn de som ikke har utdanning?*

*K – Ja det tror æ nok.. om det ikke bli uttalt så forventes det nok mer av mæ som har tatt utdannelsen. At æ skal være litt mer på hugget og bidra litt mer i sånne små*

*faglige diskusjoner og sånn der (...) Det er for så vidt greit at de har forventninger, men vi er jo forskjellige personer.. selv om jeg har tatt utdanninge (...).*

Konstanse er en av informantene som kjenner på følelsen av forventningspress i arbeidet. Hun mener at selv om man har tatt utdanning så er man forskjellige som individer, og derfor bør det ikke forventes det sammen av alle. Hun er i en jobb som hun trives i, men hun mener ikke at hennes identitet er forankret i denne jobben, og hun har allerede bestemt at hun skal jobbe med noe annet på et senere tidspunkt i livet. Selv om Katrine ikke har forankret sin identitet i den jobben hun er i nå er hun bevisst på at mye av hennes identitet er knyttet til utdannelsen hennes innenfor det fagfeltet hun jobber. På spørsmål om hva hun kunne tenke seg å jobbe med når hun forlater sin nåværende jobb, sier hun at hun kunne tenke seg en jobb som ikke er knyttet til hennes utdanning. Da er det en friere hverdag og arbeidssituasjon som begrunner ønskene hennes. Den frie livssituasjonene er for Konstanse noe hun savner nå når hun er i arbeidslivet, og noe hun ønsker å gjenskape gjennom en friere jobb.

### **6.2.1 Identitetsaspekter og mål i arbeidslivet**

For de unge er det ikke bare arbeidslivet som stiller krav til dem, de stiller også krav til arbeidslivet, med forventninger og mål for framtiden. Siden størsteparten av utvalget ikke ser for seg å bli i den jobben de har nå antok jeg at de satt med forventninger og mål for arbeidslivet. Overraskende var det at selv om de visste at de ikke ville bli i den posisjonen de var i nå, visste de ikke hva de ville gå til. Behovet får å bevege seg over i noe nytt kan være et fenomen som er spesielt for dagens unge, ettersom de er vokst opp i et samfunn i stadig endring. Å kjenne på følelsen av å være i den samme posisjonene i 30-40 år blir ubegripelig og til dels skremmende. Derfor opplever jeg at det er viktig for de unge strekke seg mot noe annet. Selv om de unge selv sier de ikke har slått seg til ro med arbeidssituasjonen de befinner seg i er de bevisste på at deres forventninger til arbeidslivet kan bli sett på som pretensiøse ønsker.

*"Det vi gjør er liksom et middel til noe annet. Vi er rastløse. Og æ innbiller mæ at vi har et selvoppfyllelses behov. Vi har et samfunn som er svært opptatt av selvrealisering... Bedre jobb, bedre lønn, bedre kjæreste... Dette er selvfølgelig min*

*27år gamle arroganse som dukker opp, men æ innbiller mæ at vi lever i et samfunn der ting skal være perfekt... Vårres generasjon er ikke så opptatt av å kjempe for noe, men vi vil likevel ha det best. Vi vil ha det bra uten å måtte jobbe for det.. Vi er litt sånn utakknemlig på den måten, en dårlig generasjon, hehe! Men, nei, vi bare får ting, og har fått alt på sølvfat. Spør meg om 10 år, kanskje jeg sier noe annet..."*

Det er interessant at Ronja reflekterer over sin egen generasjon på den måten som hun gjør, ved å vise fordommer ovenfor den generasjonen hun selv er en del av. Ved å bruke begreper som utakknemlig og dårlig, erkjenner hun at de kravene og forventningene som hun selv og hennes generasjon stiller til arbeidslivet er kravstore. Unges rolle i dagens samfunn, kan det virke som, er å leve av de goder som generasjoner før oss har kjempet for. Selv om vi går inn i en rolle som krever mye, virker det som dagens unge vet at de er i en privilegert posisjon i livet. Ronja opplevelse av unge i dag er hun ikke alene om i mitt utvalg, noe jeg finner interessant. Det var en oppfatning jeg heller forventet å finne hos pensjonisten. Men det virker som de unge selv er bevisste på at de er privilegerte og kravstore når det kommer til arbeidslivet.

For de unge informantene er det, i motsetning til pensjonistene ingen tydelige kjønnsforskjeller i forbindelse med arbeid og identitet. Forskjellene mellom informantene ser ut til å ligge mellom individene, uavhengig av kjønn. Årsaken til dette kan være at kjønnsrollene både i studie- og arbeidslivet har forandret seg de siste årene og blitt mer likestilt, og at kjønnsforskjeller derfor ikke blir så tydelige som det var for tidligere generasjoner. Det finnes fortsatt kjønnsforskjeller i andre aspekter ved arbeidslivet, som yrkesvalg og lønn, men det har jeg valgt å ikke fokusere på i denne oppgaven.

### **6.3 Forskjeller og likheter mellom de to generasjonene**

For de unge er det utdannelsen som er den største kilden til identitetskonstruksjon i den livsfasen de befinner seg i på intervjutidspunktet. De unge vil trolig identifisere seg mer med sitt arbeid etter hvert som de forankrer seg i arbeidslivet. For pensjonistene var det ikke like vanlig med utdanning. Samfunnsnormen var i stor grad å komme seg ut av mors og fars hjem og tjene egne penger. Derfor var det få som hadde høyere utdanning

og på den måten ble det mer naturlig at det var arbeidsplassen der de fikk jobb som ble stående som anker for deres identitet. Likevel er det tydelig at pensjonistene også tillegger utdanning en viktig rolle i forbindelse med arbeidet. I mitt utvalg var det få som hadde høyere utdanning, dette gjenspeiler derimot ikke deres roller i arbeidslivet der flere av informantene hadde hatt lederposisjoner. Betydningen av utdanning var likevel vel så viktig for pensjonistinformantene som det var for de unge informantene. De snakker om mangelen på utdanning som et tap, og noe de savnet. På den måten var mangelen på utdanning identitetskonstruerende for pensjonistene. Betydningen og viktigheten av utdanning som bakteppe for arbeidslivet oppleves dermed som gjennomgående på tvers av generasjonene i utvalget.

I motsetning til pensjonistene, som er opptatt at å etterlate et godt inntrykk av seg selv når de forlater arbeidslivet er de unge opptatt av å ha med seg et godt inntrykk av seg selv inn i arbeidslivet. Det virker som det er viktig for begge informantgruppene at de som arbeidstakere oppfattes så positivt som mulig av andre. Det kommer ikke fram av empirien om dette gjelder også utenfor arbeidslivet. Det kan derimot hende at dette er spesielt for arbeidslivet ettersom arbeid ofte oppfattes som det mest sentrale organiserende prinsippet i individers liv og viktigste kilden til personlig identitet, selvoppfatning og selvframstilling (Thorsen 2004:33).

De unge kommer fra en identitetskonstruerende rolle som student og er i en prosess for å forankre identiteten i arbeidslivet. De frykter følelsen av å bli bundet fast i arbeidet og bli forankret der. Pensjonistene kommer fra en forankret identitet i arbeidslivet og må konstruere en ny identitet som pensjonist. De opplevde en trygghet i det gjensidige avhengighetsforholdet mellom de selv og arbeidet, og fryktet løsrivelsen fra det. Begge informantgruppene er i en identitetskonstruerende prosess i forbindelse med arbeid. Den ene gruppen skal forlate arbeidet som har vært identitetens anker, mens den andre gruppen skal tre inn i arbeidslivet, og forsøke å forankre seg der. Begge informantgruppene ser på arbeidslivet som hovedankeret for selvidentiteten, men er i to forskjellige prosesser i forbindelse med forankringen. De eldre har vært forankret, mens de unge skal forankre seg. Begge gruppene opplever denne prosessen som merkbar for deres identitet ettersom overgangsfasen tvinger de til å konstruere og



forankre identiteten i noe nytt og ukjent. Begge gruppen står på den måten i en lik prosess, men på hver sin side av livsløpet.

### 6.3.1 Arbeidets betydning for generasjonene

Intervjuene med de unge informantene er preget av mål og framtidsutsikter, mens intervjuene med pensjonistene er preget av tilbakeblikk. Dette er egentlig helt naturlig siden tema for intervjuene er nettopp arbeid, likevel oppleves det som arbeid sees på som den viktigste livsfasen for begge informantgruppene. Det er dette som er hovedfasen i livet, mens studie- og ungdomsfasen er en forberedelse til arbeid og pensjoneringen er pausen man får etter arbeidet er ferdig. På den måten kan det virke som det er arbeidsfasen som gir de andre livsfasene sin mening. Ved å ha fullført arbeidsfasen blir pensjonisttilværelsen meningsfull, på sammen måte er hvile mest tilfredsstillende etter hardt arbeid. Ved å forberede seg til arbeid blir ungdomsperioden meningsfull på sammen måte som å jobbe for å oppnå er mål er meningsfullt. I denne sammenheng kan eksempelet om de to steinhuggerne benyttes. På spørsmål om hva de gjør svarer den ene "Det ser du vel, jeg hugger stein", når den andre blir spurt svarer han "Jeg bygger katedral". De to gjør samme jobben, men det er kun den ene av de som jobber mot et mål, og det vil kun være han som opplever å ha et meningsfullt arbeid.

Dette blir støttet opp i empirien på spørsmål om fravær fra arbeidslivet. det er gjennomgående for begge informantgruppene at å ikke arbeide forbindes med et tap av noe. Jeg vil illustrere dette med to utsagn, et fra hver av generasjonene.

*"Det at man ikke orker, eller ikke har så veldig lyst til å jobbe, det synes jeg ikke noe om, for man skal... nei. Det går imot mine holdninger og idealer, fordi det går på det å ha disiplin og det å kunne sette seg mål, og gjennomføre det. Og jeg synes ikke det er greit at samfunnet skal være nødt til å ta vare på... det er mange nok som trenger hjelp i fra før av uten at de skal være nødt til å ta vare på folk som rett og slett ikke gidder å arbeide."*

Kato, en av de unge informantene, er selv gla i å arbeide, og trives godt i sin jobb, derfor er det vanskelig for han å forstå årsaken til at noen ikke ønsker å bidra til samfunnet ved

å arbeide. Han mener at de menneskene som er i stand til, men velger å ikke jobbe mangler noen holdninger og verdier som de har tapt på veien. Holdninger og verdier som gjensidighet og rettferdighet kan trekkes fram som eksempel. I likhet med Kato er Ellinor opptatt av at man taper noe eller har tapt noe dersom man velger å ikke arbeidet. Dette er en holdning som er gjennomgående i min empiri på tvers av generasjonene og på tvers av kjønn.

*”Nei, jeg synes de går glipp av mye... jeg synes det altså.. (...) Man faller litt fra samfunnet... Noen må jo jobbe for å klare seg økonomisk, men om så jeg hadde kunnet latt være så ville jeg ikke ha latt være å jobbe. jeg kunne ikke ha tenkt meg det altså! Absolutt ikke! Jeg synes.. man blir litt utenfor. (...) I dag er det jo helt uvanlig at man ikke jobber, men det skjer... Nei, arbeid er en glede og et privilegium.”*

Arbeid blir et bindeledd og likhetstrekk mellom de to generasjonene. Både de unge og pensjonistene tillegger arbeid den meningsbærende rollen i livsløpet. Og som på den måten gir mening til de resterende livsfasene. Selv om de to informantgruppene opplever arbeidslivet på forskjellige tidspunkter og med forskjellige utgangspunkter tilegner de arbeidet enhetlig mening og viktighet.

## 6.4 Oppsummering

I min empiri har pensjonistene forlatt arbeidslivet, men deres identitet har ikke forlatt arbeidslivet i like stor grad, ettersom mange av de fortsatt identifiserer seg med det yrket som de hadde før de forlot arbeidslivet. Pensjonistene identifiserer seg med sin gamle arbeidsidentitet i større grad enn de identifiserer seg som pensjonister. Dette kan være begrunnet i at flere av dem ikke har vært ute av arbeidslivet veldig lenge. Det kan også være begrunnet i pensjonistrollens vage retningslinjer og spesifikasjoner, som gjør det vanskeligere å finne noe konkret å forankre identiteten som pensjonist i. Det er i hovedsak mennene som holder sterkest tak i sin gamle arbeidsidentitet, mens kvinnene er raskere med å slå seg til ro i rollen som pensjonist.

De unge har ikke forankret identiteten sin i samme grad som pensjonisten, de identifiserer seg i stor grad med utdannelsen den har, og også i den jobben de er i nå, men deres identitet har en mer flyktig karakter. Det å slå seg til ro, og forankre seg oppleves til dels skremmende for de unge. Det å se for seg å være i den samme jobben i 30-40 år opplever jeg som vanskelig for dem. Det er få av de unge som vet hva de vil gå til når de forlater den jobben de er i nå, men at de vil gå til *noe* er de tydelige på. Jeg opplever de unge som uredd når de ser på framtiden. Det med å forlate en jobb for noe annet er ikke skremmende, dette kan ha å gjøre med at de har en utdanning å vise til selv om de forlater en arbeidsplass de har opparbeidet seg ansiennitet i.

I motsetning til de unge er de fleste av pensjonistene beskjedent utdannet og var mer opptatt av nettopp ansienniteten de hadde på sin arbeidsplass. Selv om få av pensjonistene har høyere utdanning er de opptatt av viktigheten av det. Og jeg opplever at de snakker om mangelen på utdanning som et tap, og noe de har måttet kompensere for gjennom arbeidslivet. På den måte virker mangel på utdanning å være identitetskonstruerende for pensjonistene på samme måte som det er identitetskonstruerende for de unge at de har utdanning.

Arbeid tillegges stor betydning for begge informantgruppene nå det kommer til deres egen identitet, enten det er med bakgrunn i utdanning eller ikke. Studiefasen og pensjonistfasen oppleves som faser for forberedelse og identitetsdannelse for arbeidslivet. Mens i pensjonistfasen på man danne seg en ny identitet som ettersom den gamle identiteten var forankret i arbeidet, som nå ikke lenger er en del av individets hverdag.



## 7 Avslutning

I denne oppgaven har tema vært arbeid og overgang. I utgangspunktet var formålet å finne betydningen av arbeid i livene til to generasjoner som sto i hver sin ende av arbeidslivet. Empirien tok derimot en litt annerledes retning, og et nytt tema kom sakte men sikkert til syne i min empiri, nemlig *overgang*. Overgangen til og fra arbeidslivet ble rettet mye større fokus på av mine informanter enn hva jeg i utgangspunktet hadde sett form meg. Når jeg tenker tilbake er det antakelig naturlig ettersom de to informantgruppene var i en overgangsfase. Tema *arbeid* var likevel viktig i forbindelse med overgangen. De to informantgruppen så på arbeidsfasen i livsløpet som den viktigste fasen i livet, og at studiefasen og pensjonistfasen kun ble meningsfull på grunn av arbeidsfasen. Den forberedende fasen, som de unge kom fra var en forberedelse *til* arbeidslivet. det var i denne fasen de tok utdanning og utviklet egenskaper som de skulle benytte i arbeidsfasen. Pensjonistfasen var en hvile fasen *etter* arbeidslivet. Denne hvilen som pensjonistfasen innebar var en form for belønning for den pensjonertes bidrag på arbeidsmarkedet. Hvilen ville ikke blitt meningsfull på samme måte dersom den ikke var tillagt en verdi, som i dette tilfeller var belønning for arbeid. Det er først da den føles fortjent og legitimert.

Både de unge og pensjonistene så, som sagt på arbeidsfasen som den viktigste fasen i livsløpet. De var derfor opptatt av å gi et godt inntrykk av seg selv i denne fasen. Det å fremstå som en god arbeider var viktig både når man gikk inn i, og når man forlot arbeidslivet. De unge brukte den forberedende fasen på å ta utdanning og å tilegne seg kunnskap som de kunne ha med seg inn i arbeidslivet, slik at de ble sett på, og tatt imot som en resurs av arbeidsmarkedet. Pensjonistene var på sin side opptatt av å etterlate seg en god inntrykk når de forlot arbeidslivet. Noe som i tillegg ble et referansepunkt for når de skulle forlate arbeidslivet. Pensjonistene var redde for å utføre sitt arbeid dårlig i sluttfasen, for dermed å etterlate et dårlig inntrykk av seg selv når de gikk over i pensjonistrollen.

I innledningen stilte jeg et overordnet forskningsspørsmål som lød: Hvordan oppleves overgangen til og fra arbeidslivet? Og på hvilken måte er dette med på å belyse arbeidets betydning i de unge og pensjonistenes liv? Jeg opplever at overgangen selvsagt oppleves

forskjellig mellom de to informantgruppene, men også forskjellig fra informant til informant. Gjennomgående er det derimot at overgangen medfører en omstilling i hverdagen til informantene i informantgruppene. Denne omstillingen kan for noen oppleves vanskelig, mens for andre kan det være lett. Uansett hvordan opplevelsen er krever overgangen til eller fra arbeidet en omstilling av hverdagen, i form av strukturering av tiden og fritiden, hvordan man identifiserer seg, og hvor man tilhører. Ved å se på hvordan overgangen oppleves mener jeg at vi også kan se hvordan mening informantene tillegger arbeidet. Mine informanter tillegger arbeidet en viktig posisjon i sitt liv, både før de entrer arbeidslivet, og etter at de har forlatt det. De unges handlinger i den forberedende fasen av livet gjøres på bakgrunn av hva de ønsker når de tar steget over i arbeidsfasen. For pensjonistenes er det viktig å kunne etterlate seg et godt inntrykk i arbeidslivet når de forlater. I tillegg opplever jeg at selv når de har forlatt et mye av deres identitet stadig forankret i deres tidligere arbeid.

## 7.1 Tanker om egen forskning og metode

Å bruke sammenlikning som metode i denne oppgaven har vært interessant. Og jeg mener at gjennom sammenlikningen av disse to gruppene har tema arbeid og overgang blitt belyst på en spennende måte. Det å sammenlikne to forskjellige generasjoner har bragt fram svært forskjellige og interessante meninger og holdninger, som jeg tolker som både basert på individuelle forskjeller, men også generasjonsforskjeller. Det som derimot ble utfordrende i min oppgave var at jeg ønsket å sammenlikne to generasjoner som satt med to helt forskjellige utgangspunkter i forhold til tema som skulle belyses, nemlig overgang til og fra arbeid.

Jeg hadde i utgangspunktet forventet å få svar på hva selve arbeidet betydde for de, og hvordan de ga arbeid mening i sine liv. Der støtter jeg på et uforutsett problem allerede under første intervju. Mens jeg stilte spørsmål om *arbeid* besvarte informantene ut fra *yrke*. Dette er i utgangspunktet ikke overraskende ettersom deres forhold til arbeid er basert nettopp på deres yrke. Forskjellen på arbeid og yrke ble merkbar når informantene ble stilt spørsmål om, for eksempel "På hvilken måte mener du at arbeidet påvirker deg som person?". Som ble gitt var basert på deres yrke. I form av hvordan

egenskapene som var nødvendige for utøvingen av yrket påvirket de. En kommunikasjonskonsulent ville, for eksempel svart at de hadde fått en bedre evne til å snakke med mennesker. Dette er interessant i seg selv, men jeg var ute etter refleksjoner rundt det være i arbeid mer generelt. Jeg forsøkte å omstille meg, og ta grep for å få svar som var mer rettet mot arbeid i de resterende intervjuene, men måtte tilslutt gi dette opp og helle jobbe ut fra hva empirien ga meg. Jeg mener selv at jeg endte opp med et fruktbart datamateriale som ga mye interessante refleksjoner om nettopp arbeid, men med en annen innfallsvinkel enn jeg i utgangspunktet hadde sett for meg. nemlig overgangen til og fra arbeid.

Et annet aspekt med sammenlikning som metode har vært nettopp sammenlikningsgrunnlaget i empirien. Der det har vært nødvendig å velge bort interessante aspekter ved empirien ettersom det ikke var grunnlag for sammenlikning. Interessante funn hos den unge generasjonen måtte vike for et interessant funn hos begge generasjonene, og visa versa.

## 7.2 Videre forskning

Jeg ser på mine funn som fruktbare, jeg mener likevel at dersom sammenlikningen ikke hadde vært et aspekt i min oppgave at funnene kunne vært annerledes. Det kunne vært fruktbart å ta for seg generasjonene hver for seg for å se på hvilke funn som ville kommet til syne, og om disse ville vært annerledes enn funnene denne oppgaven. Det ville også være interessant å se på om sammenlikningen gir kunnskap som studie av bare en av gruppene ikke ville gitt. Dersom jeg bare hadde tatt for meg en av gruppene i denne studien ville det muligens ikke ha blitt viet så mye fokus på arbeidsfasen som den viktigste fasen i livsløpet. Ved studie av bare en gruppe kunne dette ha blitt sett forbi ettersom det ville vært fokus på *enten* inngang *eller* avgang til arbeidslivet, mens det i denne studien blir fokusert på begge. Og som gir et innblikk i hvor viktig arbeidet som livsfase oppleves av de to generasjonene. Uten sammenlikningsaspektet ved denne oppgaven ville det heller ikke kommet fram at arbeidsfasen oppleves som den viktigste fasen både av dagens unge som står på starten og dagens pensjonister som har forlatt arbeidet.

Som et bidrag til sosiologisk forskning kan denne oppgaven gi en beskjeden pekepinn på hvordan arbeid som livsfase tillegges mening av to generasjoner som står i hver sin ende av arbeidslivet. Og hvordan det oppleves for individer å stå i overgangsfasen, enten til eller fra arbeidslivet.



## 8 Litteraturliste

- Aagre, W. (2003): *Ungdomskunnskap – Hverdagslivets kulturelle former*. Bergen: Fagbokforlaget
- Aakgaag, G. C. (2008): *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Amlo, K. (2005): *Befolkning: Flere folk – færre unge*. *Samfunnsspeilet 2005/4*. <http://ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/flere-folk-faerre-unge> (lesedato: 11/02-14)
- Andersen, H. (2007): "Funktionalisme og neofunktionalisme" I: *Klassisk og moderne samfundsteori*. Andersen, H. & Bo Kaspersen, L. (red.). København: Hans Reitzels Forlag
- Atchley, R. C. (1976): *The sociology of retirement*. Massachusetts: Schenkman Publishing Company Inc.
- Bauman, Z. & May, T. (2004): *Å tenke sosiologisk*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Blomberg, W. (2007): *Litteraturlisteguiden Vademecum*. Oslo: Transit
- Bloor, Michael, Frankland, J, Thomas, M & Robson, K (2001): *Focus Groups in Social Research*. London: SAGE Publications Ltd
- Bo Kaspersen, L. (1995): *Anthony Giddens – Introduksjon til en samfundsteoretiker*. København: Hans Reitzels Forlag
- Daatland, S. O. & Solem, P. E. (2000): *Aldring og samfunn – En innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget
- Dalen, E. & Lillebø, K. (2006): *Holdninger til pensjonering blant tidligere ytkesaktive 15.-24. November 2006*. Rapport utarbeidet for senter for seniorpolitikk. Oslo: MMI
- Edgell, S. (2006): *The sociology of work – continuity and change in paid and unpaid work*. London: SAGE Publications Ltd
- Finlay, W. Vallas, S. P. Wharton A. S. (2009): *The Sociology of Work – Structures and Inequalities*. New York: Oxford university press
- Frønes, I. & Brusdal, R. (2006): "Generasjon, livsløp og forandring" I: *Det Norske Samfunn*. Frønes, I. & Kjølørød, L. (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Giddens, A. (1991): *Modernitet og Selvidentitet – Selvet og samfudet under sen-moderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag

- Hagestad, G. O. (2004): "Generasjoner og generasjonsrelasjoner i endring" I: *Nye tider, nye livsløp, nye eldre? Utfordringer ved aldring i en ny tid*. Thorsen, K. (red.). Oslo: Norsk selskap for aldersforskning
- Hagestad, G. O. (2006): "Aldring" I: : *Det Norske Samfunn*. Frønes, I. & Kjølsvold, L. (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hockey, J. & James, A. (2003): *Social identities across the life course*. New York: Palgrave Macmillan
- Hylland Eriksen, T. (2007): *Øyeblikkets tyrani – rask og langsom tid i informasjonsalderen*. Oslo: Aschehoug & Co.
- Hylland Eriksen, T. (2008): *Globalisering – åtte nøkkelbegreper*. Oslo: universitetsforlaget
- Jacobsen, M. H. & Kristiansen, S. (2002): *Erving Goffman – Sosiologien om det elementære livs sosiale former*. København: Hans Reitzels Forlag
- Jenkins, R. (2006): *Social identitet*. Århus: Academica
- Kerckhoff, A. C. (2002): "The Transition from School to Work" I: *The Changing Adolescent Experience – Societal trends and the transition to adulthood*. Mortimer, J. T. & Larson, R. W. (red.). Cambridge: Cambridge University Press
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2011): *Samfunnsspeilet 2011/1: Husmor i likestillingsland – Hvem er hjemmearbeidende i dag?*  
<http://ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvem-er-hjemmearbeidende-i-dag> (lesedato: 23/04-14)
- Korsnes, O. (2008): *Sosiologisk Leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget
- Krange, O. & Øia, T. (2005): *Den nye moderniteten – Ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag
- Lewinter, M. (2008): *Aldring – Sosiologisk set*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur
- Lorentzen, J. & Mühleisen, W. (2006): *Kjønnsforskning – en grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Moe, S. (2010): *Tid – en sosial konstruksjon?* Oslo: Abstrakt forlag AS
- Myrvang, V. H. (2006): *Ut av arbeidslivet: Livsløp, mestring og identitet – En studie av personer med seinskader etter polio*. I: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring NOVA Rapport 1/06 : Oslo: NOVA

- Regjeringen. Det Kongelige kultur- og kirkedepartementet (2007): St. Meld. Nr. 39 (2006-2007): *Frivillighet for alle*.  
<http://www.regjeringen.no/pages/1998147/PDFS/STM200620070039000DDD/PDFS.pdf> (lesedato: 7/03-14)
- Regjeringen. Finansdepartementet (2004): NOU 2004:1 : *Modernisert folketrygd*  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/nouer/2004/nou-2004-1/2/9.html?id=383375> (lesedato: 11/5-14)
- Robinson, J. & Godbey, G. (1999): *Time for life – The surprising ways people use their time*. Pennsylvania: Penn state press
- Ryen, A. (2006): *Det kvalitative intervjuet – fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget
- Schiefloe, P. M. (2003): *Mennesker og samfunn – innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Svendsen, L. FR. H. (2005): *Arbeid, teori og praksis*. Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon NHO.
- Svendsen, L. FR. H. (2011): *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Thagaard, T. (2009): *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Syverud, G & Bratberg, E: "Jordbruk i Norge". I: *Store Norske Leksikon*:  
[http://snl.no/Jordbruk\\_i\\_Norge](http://snl.no/Jordbruk_i_Norge) (lesedato: 20/04-14)
- Thorsen, K. (1998): *Kjønn, livsløp og alderdom – En studie av livshistorier, selvbilder og modernitet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsen, K. (2004): "Et livsløpsperspektiv på aldring og alderdom" I: *Nye tider, nye livsløp, nye eldre? Utfordringer ved aldring i en ny tid*. Thorsen, K. (red.). Oslo: Norsk selskap for aldersforskning
- Ugreninov, E. (2005): *Ny SA om seniorer i Norge – Flere pensjonister må forsørges av stadig færre yrkesaktive*. <http://ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/flere-pensjonister-maa-forsorges-av-stadig-faerre-yrkesaktive> (lesedato: 11/02-14)
- Vaage, O. F.(2003): *Samfunnsspeilet 2003/6: God helse og utdanning holder unge eldre i arbeidslivet*.. <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/god-helse-og-utdanning-holder-unge-eldre-i-arbeidslivet> (lesedato: 21/04-14)
- Wadel, C.(1984): *Det skjulte arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget AS

- Wadel, C. (1990): *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjonen av virkeligheten*. Flekkefjord: SEEK a/s
- Wadel, C. C.(2003): *Arbeid og arbeidsliv – et arbeidslivssosiologisk perspektiv*. Flekkefjord: SEEK a/s
- Watson, T. J. (2008): *Sociology, work and industry*. New York: Routledge
- Widerberg, K. (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: En alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Wyller, T. (2011): *Hva er tid*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Øverbye, E. (2006): "Hvorfor blir det flere uførepensjonister? Tretten teorier og et løsningsforslag" I: *Velferdspolitiske utfordringer – Risiko, prioriteringer og rettferdighet*. Kildal, N. & Elvebakken, K. T. (red.). Oslo: Abstrakt forlag

## Vedlegg 1

### Informasjonsskriv til informantene

Mitt navn er Ida Sofie Berger-Hagland.

Jeg er master student i sosiologi på Universitetet i Tromsø, og holder for tiden på med en masteroppgave som handler om arbeid sett fra to generasjoners ståsted. Jeg ønsker i den forbindelse og intervjuere alderspensjonister og unge arbeidstakere om deres tanker og ideer rundt hva arbeid er og hva man forbinder med arbeid.

Formålet med min oppgave er å se på hvordan synet på arbeid har forandret seg fra før i tiden og til i dag. Arbeidsmarkedet i Norge står framfor utfordringer i framtiden. Dagens unge kommer senere ut i arbeidslivet på grunn av lengere utdanningsløp, mens de eldre lever stadig lengere etter de har tatt steget over i pensjonisttilværelsen. Ved å sammenlikne de som er ferdig i arbeidslivet med de som akkurat har tred ut i arbeidslivet, vil det være interessant å se på hvilke likheter og ulikheter som finnes mellom generasjonene.

### Rammene rundt intervjuet.

Intervjuene vil bli tatt opp på lydband dersom informantene godkjenner det. Lydfilene vil bli oppbevart av meg fram til prosjektets slutt, deretter vil de slettes. Lydfilene og all informasjon som kommer fram under intervjuene er konfidensielt, og alle informantene vil anonymiseres innen prosjektets slutt. Det vil ikke være mulig å identifisere noen av informantene i den ferdigstilte oppgaven.

Dette skrivet er blitt sendt ut til alle som har sagt seg villig til å bli kontaktet av meg i forbindelse med et eventuelt intervju. Det er frivillig og delta på intervjuet, og om du sier ja, kan du når som helst trekke deg fra intervjuet dersom du ønsker det. Du kan i tillegg trekke tilbake informasjonene du har gitt helt fram til prosjektets slutt juni 2014.

Prosjektet er innmeldt til Personvernombudet for forskning, NSD.

Skulle du ha noen spørsmål eller bemerkninger kan du når som helst ta kontakt med meg på tlf. 906 32 769 eller på e-post : [ibe002@post.uit.no](mailto:ibe002@post.uit.no) . [skytt\\_id@hotmail.com](mailto:skytt_id@hotmail.com)

Med hilsen

Ida Sofie Berger-Hagland

Jeg bekrefter at jeg har lest og forstått innholdet i skrivet:

---

Sted/dato

---

Informantens underskrift

## Vedlegg 2

### **Intervjuguide**

#### Bakgrunnsinformasjon:

- Alder?
- Sivilstatus?
- Livssituasjon:
  - Arbeidstaker?
  - Arbeidsledig?
  - Alderspensjonist?

#### Tema arbeid:

- Hva er et godt liv for deg?
- Hva går/gikk ditt arbeid ut på?
- Har du skiftet jobb mange ganger?
  - Hvorfor?
- Har du utdanning som er knyttet opp mot ditt arbeid/ det arbeidet du bedrev?
- Hvor lenge har du vært i arbeid?
- Hva er årsaken til at du endte opp med denne type arbeid?
- Hvilken rolle spiller arbeidet/arbeidsplassen i ditt sosiale liv?
- På hvilken måte mener du at arbeid påvirker deg?
  - Positivt/negativt?
- Spilte alder en rolle i utførelsen av ditt arbeid?
  - Positivt/Negativt?
- Hva forbinder du med arbeid i dag?
- Hva er dine tanker rundt ønske om å arbeide?
- Hva er dine tanker rundt arbeidsledighet?

#### Til de unge informantene:

- Hva forlot du når du startet i arbeidslivet?
- Hva er viktige kriterier for at du skal trives på jobb?
- Tror du at du blir å være lenge i den jobben du er i nå?

- hvorfor/hvorfor ikke?
- Tror du unge i dag føler at det stilles krav/forventninger til de når de skal inn i arbeidslivet?
- Hva tror du er forskjellen på din generasjons syn på arbeid og dagens alderspensjonisters syn på arbeid?
- Hvordan ser du for deg at din yrkesaktive framtid vil se ut?

#### Til alderspensjonist informantene:

- Hva forlot du da du forlot arbeidslivet?
- Hvordan er hverdagen din nå når du ikke er i jobb?
- Hvor mange år var du i din siste jobb før du gikk av med pensjon?
- Hvilke tanker gjorde du deg selv rundt det å gå av med pensjon?
- På hvilken måte har hverdagen din forandret seg etter at du gikk over i pensjonisttilværelsen?
- På hvilken måte har arbeid forandret seg fra du startet og jobbe og til i dag?
- Hva tror du er forskjellen på din generasjons syn på arbeid og dagens unge sitt syn på arbeid?
- Hva slags faktorer kunne fått deg til å bli i arbeidslivet lengere?
- Opplever du at arbeidsplassen påvirket deg til å gå av med pensjon?
- Hva ville du si til en ungdom som akkurat har startet sitt yrkesaktive liv?

#### Avslutning:

- Er det noe du har lyst til å tilføye som jeg ikke har spurt om?
- Dersom jeg skulle ha noen spørsmål, er det mulig å kunne ta kontakt ved en senere anledning?



## Vedlegg 3

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 2  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel. +47-55 58 21 17  
Fax. +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Georges Midré  
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging  
Universitetet i Tromsø  
9037 TROMSØ

Vår dato: 11.10.2013

Vår ref:35731 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 01.10.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35731	<i>Arbeid - En generasjonssosiologisk analyse</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Tromsø, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Georges Midré</i>
Student	<i>Ida Sofie Berger-Hagland</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

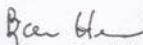
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Bjørn Henriksen

  
Marie Strand Schildmann

Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Ida Sofie Berger-Hagland, Dramsvegen 72 B, 9009 TROMSØ

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel. +47-22 85 52 11 [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel. +47-73 59 19 07 [kyrr svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrr svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVE, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel. +47-77 64 43 36 [nsdmaa@svt.uib.no](mailto:nsdmaa@svt.uib.no)



## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35731

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig og skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår, forutsatt at navn og kontaktopplysninger til daglig ansvarlig/veileder påføres.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Universitetet i Tromsø sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 01.07.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.