

Ett aktivt åldrande

Pensionärers syn på arbete och lärande

Cecilia Bjursell, Ingegerd Bergeling, Karin Bengtsson Sandberg,
Svante Hultman & Sven Ebbesson



ENCELL

Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande

Rapport 1:2014

Boken kan beställas från:
Nomen förlag | books-on-demand Visby
tel: 0498-21 33 60
fax: 0498-21 33 29
www.books-on-demand.com

© Författarna 2014
Tryck & Distribution:
Nomen förlag | books-on-demand 2014, Visby
Nomen förlag
ISBN: 978-91-7465-734-0

Sammanfattning

När vi lever allt längre och blir friskare är det intressant att fundera över hur vi ska tillbringa den sista tredjedelen av livet, tiden efter pensioneringen. Denna diskussion är viktig eftersom nuläget karaktäriseras av en paradox. Å ena sidan finns de som på grund av sjukdom och förslitning knappt orkar fram till 65 år. Å andra sidan har vi de som tvingas lämna arbetslivet i ett skede när de presterar bättre än någonsin. I båda dessa grupper finns potential för ett ökat välmående. Här kan arbete och lärande spela en viktig roll för ett aktivt och meningsfullt åldrande.

Tidigare studier har främst fördjupat sig i medicinska, ekonomiska och arbetsmiljötekniska frågor, men vad säger pensionärerna själva om betydelsen av arbete och lärande? I studien som ligger till grund för denna rapport har 232 individer besvarat en enkät som huvudsakligen delades ut under möten i pensionärsorganisationer: Pensionärernas Riksorganisation (PRO), Riksförbundet PensionärsGemenskap (RPG), Svenska KommunalPensionärerernas Förbund (SKPF) och Sveriges Pensionärsförbund (SPF). I den undersökta gruppen ansåg majoriteten att arbete och utbildningsaktiviteter hade stor eller mycket stor betydelse men av de 83 som angav att de hade jobbat efter pensioneringen hade endast fyra arbetat heltid. Många är istället aktiva på deltid och arbetar ideellt för att

stötta andra och för att själva må bra. De två främsta motiven för att delta i utbildning och arbete är en vilja att hålla sig aktiv och att träffa andra människor. Arbete och lärande bidrar med meningsskapande sociala och intellektuella aktiviteter, vilket är en källa till välmående.

En viktig slutsats i rapporten är att begreppet arbete är för snävt för ett framåtriktat förändringsarbete. Arbete likställs ofta med en traditionell anställning, vilket inte är attraktivt för denna grupp. Speciellt inte i dagens arbetsliv där även yngre individer utsätts för negativ stress. Individens möjlighet att styra över sin egen tid framkom som en nödvändig komponent för att kunna delta aktivt i största möjliga utsträckning. Frivilligheten är en viktig komponent för att möjliggöra en anpassning till individens unika förutsättningar, behov och drivkrafter.

Rapporten avslutas med två förslag på konkreta sätt att främja ett aktivt åldrande: (1) inför brytpunkter i ett livslångt perspektiv och (2) ge utrymme för kunskapande möten.

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Introduktion.....	7
1.1 Handlar pension bara om siffror?	7
1.2 Demografiska förändringar	10
1.3 Vem är äldre?	12
1.4 Problemformulering och syfte	13
2 Litteraturöversikt: Arbeta i nöd och lust	15
2.1 Pension och arbetsliv.....	15
2.2 Möjligheten att arbeta längre	16
2.3 Det goda (arbets-)livet.....	18
2.4 Summering: äldre och arbete.....	21
3 Litteraturöversikt: Lära hela livet	23
3.1 Lärande före och efter pensionen.....	23
3.2 Lärande och hälsa.....	23
3.3 Studieförmer för äldre.....	25
3.4 Ett lärande liv.....	27
3.5 Summering: äldre och lärande	29
4 En studie av pensionärers syn på arbete och lärande.....	31
4.1 Forskningscirkel	31
4.2 Enkätstudie	33
4.3 Om deltagarna.....	38
4.4 Fokusgruppsamtal	40

4.5 Avgränsningar	43
5 Resultat.....	44
5.1 Betydelsen av arbete och lärande	44
5.2 Utbildning och lärande	45
5.3 Arbete efter pensioneringen	50
5.4 Arbetstid och lön	54
5.5 Valet att inte arbeta efter pensioneringen	57
6 Diskussion – arbete och lärande hela livet.....	62
Vad är arbete?	63
Främja aktivt åldrande	64
1. Brytpunkter i ett livslångt perspektiv	65
2. Kunskapande möten.....	66
Referenser	68
BILAGA 1	75
BILAGA 2	81

1 Introduktion

1.1 Handlar pension bara om siffror?

En genomläsning av nedanstående tabell från Pensionsmyndigheten kan ge intrycket att pension enbart handlar om siffror. Antal pensionärer i befolkningen, pensionsålder och pensionsnivåerna är områden som har diskuterats flitigt de senaste åren. I denna rapport vill vi lyfta fram andra sidor av pensionen där medborgarnas välmående kommer i första hand.

Pensionärerna utgör med sina 2 065 000 miljoner en dryg femtedel av Sveriges befolkning. Precis som i många andra länder pågår en förändring mot en ökande andel äldre i befolkningen. I den pågående samhällsdebatten hamnar fokus på ekonomin och det talas om försörjningsbördan. Det här är en viktig diskussion eftersom nuvarande ekonomiska system knakar i fogarna. En lösning på de stundande problemen är att höja pensionsåldern för att kunna fortsätta framåt på samma sätt som tidigare. En annan lösning är att ifrågasätta det fokus på ekonomi som råder. Ekonomin har blivit ett mål och inte ett medel. Följden av detta blir att individerna i ett samhälle enbart ses som en kostnad. Att istället tala om medborgarnas välmående skulle ge en annan ingång i diskussionen. Då

handlar det om att med gemensamma resurser bygga det samhället vi vill leva i¹.

Antal pensionärer	2 065 000
Antal röstberättigade till riksdagen	1776 800
Pensionsålder från arbetslivet	63,4 år
Snitt allmän pension	12 000 kronor i månaden
Förändring inkomstpension 2014	-2,7 procent, snitt 300 kr/mån
Förändring inkomstpension 2013	4,1 procent, snitt 468 kr/mån
Snitt total pension, inklusive privat och tjänstepension (2011)	16 200 kronor i månaden
Kompensationsgrad total pension	60—75 procent av slutlönen
Snitt total inkomst över 65 år (2011)	16 592 kronor
Utbetald inkomstpension (2012)	254 miljarder kronor
Inbetald avgift inkomstpension (2012)	227 miljarder
Tillgångar inkomstpensionssystemet	8 180 miljarder (varav 1 057 i AP-buffertfonden)
Skulder inkomstpensionssystemet	8 053 miljarder kronor
Insättning premiepension, med ränta	37 miljarder
Antal premiepensionsfonder	850
Marknadsvärde fondrörelsen	602 miljarder
Avkastning fondrörelsen i snitt	21,1 procent
Antal orange kuvert med årsbesked	6,7 miljoner

Tabell 1. Faktaruta från Pensionsmyndigheten (2013 om inget annat anges)²

¹ Utan att gå in på detaljer i denna rapport kan tilläggas att välmående i sig kan ha positiva ekonomiska effekter, så kallade hälsovinster, genom att välmående individer inte har lika stort behov av vård och omsorg och de kan dessutom bidra till samhället på olika sätt.

Bakom den nuvarande diskussionen om höjd pensionsålder finns det en stor frustration bland Sveriges pensionärer. Det framstår som provocerande för gruppen sjuka eller utslitna att tala om en senarelagd pensionsålder. Vid sjukdom och förslitning är det tungt, ibland omöjligt, att arbeta fram till 65 år. I kontrast till detta finns en annan grupp som på grund av åldersdiskriminering inte får vara kvar på arbetsmarknaden när de är som mest erfarna, kunniga och villiga att arbeta. Nuläget kännetecknas av en paradox: de som är sjuka och utslitna upplever att ska tvingas arbeta längre och de som vill arbeta får inte vara kvar på arbetsmarknaden. Det finns ett behov av att fördjupa kunskaperna på detta område. Som ett komplement till tidigare granskningar av pensionssystemet kommer vi i denna rapport att kartlägga hur pensionärerna själva ser på arbete och lärande. Detta blir ett bidrag till diskussionen om framtida lösningar för ett ökat välmående för de äldre i samhället.

² Korta pensionsfakta från Pensionsmyndigheten 2014-03-10:
<http://secure.pensionsmyndigheten.se/KortaPensionsfakta.html>

1.2 Demografiska förändringar

Bakgrunden till det stora intresset för pensionsåldersnivåer är de demografiska förändringar som pågår i många länder. Under många år har statistiken pekat på en förändring i den demografiska strukturen: vi lever längre vilket får konsekvensen att vi får en allt större andel äldre i befolkningen. Den förväntade andelen människor i befolkningen som är äldre än 65 år kommer 2060 att ha ökat till 25% (SCB, 2009) vilket innebär ökade kostnader för pensioner och sjukvård. Ökad livslängd kan sägas vara ett mått på välfärd och utveckling men beskrivs ofta med negativa termer i rapporter och utredningar. Den finansiella hotbild som växer fram i skuggan av de demografiska förändringarna har beskrivits som ”*Den mörka framtiden*” (Ds 2002:10, sid. 13).

2010 hade medellivslängden i Sverige ökat till 83,5 år för kvinnor och 79,5 år för män (SCB, 2011a). Uppskattningsvis kommer 1,6 miljoner människor att gå i pension mellan 2010 och 2025 (Ura, 2010:5). En följd av detta är att det blir en minskad andel människor i arbetande ålder, mellan 20 – 64 år. Den ökade medellivslängden har som följd att andelen äldre i befolkningen ökar och med nuvarande pensionsålder blir effekten en obalans i pensionssystemet (SOU 2013:25).

”När vi lever längre måste vi arbeta längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig och välfärdens finansiering botas.” (SOU 2013:25, sid. 23)

I en situation med ett växande antal friska och aktiva äldre människor, i kombination med ökade kostnader för pensioner, behöver vi se över förändringar av system, attityder och sätt att organisera arbetet på. Det krävs holistiska ansatser för att skapa flexibla system som stödjer individens deltagande i ett längre arbetsliv (SOU 2012:28). Pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) har föreslagit ett antal åtgärder för ett längre arbetsliv och för att stärka äldres förutsättningar och resurser att arbeta längre.

Pensionsåldersutredningens åtgärder för ett längre arbetsliv handlar om att anpassa pensionsåldern efter medellivslängden, ge ökade resurser till myndigheter som ansvarar för detta område och olika möjligheter att arbeta vidare som pensionär. Dessa förändringar ska i sin tur stödjas av bättre villkor för äldre som vill uppgradera sin kompetens. Detta innebär att se över möjligheterna till studiestöd, hur vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning möter äldres efterfrågan och behov samt att erbjuda yrkesvägledning för äldre (SOU 2013:25). För att stödja ett aktivt åldrande är arbete och lärande centrala komponenter (Cedefop, 2012). Arbete och lärande utgör också grunden för studien som presenteras i denna rapport.

1.3 Vem är äldre?

Gruppen äldre är ett relativt begrepp. 65 år betraktas ofta som en brytpunkt då individen går från att benämnas medelålders till att kategoriseras som äldre (SOU 2013:25). Detta är kopplat till att majoriteten har slutat sitt yrkesverksamma liv vid denna ålder. En annan gräns återfinns i statliga åtgärder som syftar till att stimulera ett längre arbetsliv och en senarelagd pension. Dessa berör individer från 50 år och uppåt (SOU 2013:25). I många dokument omnämns denna grupp som 55+. I forskningen används ibland definitionen 40+ då det gäller lärande i arbetslivet (Fuller & Unwin, 2006). En anledning till att definitionen ligger långt före pensioneringstidpunkten är att det ger fler möjligheter att arbeta proaktivt med åtgärder (Ilmarinen, 2001).

Inom livslångt lärande och vuxnas lärande riktas blickarna allt oftare mot gruppen äldre vuxna, vilket har sin förklaring i de nämnda demografiska förändringarna. Att kategorisera ”äldre” som en enda grupp är en grov generalisering eftersom det innebär att föra samman en grupp som utifrån många parametrar är mycket heterogen. Några tematiska områden inom forskning kring äldres lärande är lärande och hälsa, studiemoder för äldre och motiv för studier. Forskning om äldres lärande i arbetslivet berör en senior generation som fortfarande är yrkesaktiv. Forskning kring äldres lärande sker alltså i olika

empiriska kontexter beroende på om det handlar om tiden före eller tiden efter pensionering.

Med tanke på individuella skillnader kan det vara hämmande att fokusera enbart på kronologisk ålder. Att tala om en tredje och en fjärde ålder kan vara ett sätt att mer generellt tala om livsfaser, och är nära knutet till den sociala identiteten. En studie utförd på ett äldreboende, där flera generationer äldre skulle samsas, visar på uttryck för åldersdiskriminering inom gruppen äldre och det finns signifikanta skillnader mellan s.k. baby boomers (personer födda i perioden 1946 – 1964) och generationerna före dem (Roth, Keimig, m.fl., 2012). Den äldre gruppen som helhet är dock fysiskt och kognitivt bättre rustade än tidigare generationer (2013/14:RFR8). I studien som presenteras senare i denna rapport har vi utgått från gruppen pensionärer eftersom vi är intresserade av hur man ser på arbete och lärande under denna livsfas. I diskussionen är det samtidigt viktigt att integrera denna åldersgrupp i ett livslångt perspektiv för att kunna diskutera helhetslösningar.

1.4 Problemformulering och syfte

De demografiska förändringarna i kombination med en diskussion om ålder i relation till arbete och lärande väcker frågor om hur ett livslångt arbetsliv ska se ut för att fungera på ett effektivt och givande sätt för både individ, arbetsgivare och sam-

hälle. Det nuvarande idealet är att individen ska utbilda sig i unga år och sedan stanna kvar inom samma yrke fram till pensionen. I praktiken ser det sällan ut på detta sätt. En anledning är att många yrken är så fysiskt betungande att det är omöjligt att stanna kvar till den vanliga pensionsåldern. Redan idag är många utslitna före 65 års ålder.

Pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) pekar på behovet att diskutera holistiska ansatser kring system, attityder och sätt att organisera arbetet på. För att få en god insikt om hur ett livslångt arbetsliv skulle kunna se ut kan det vara en god idé att fråga dem som har varit med – pensionärerna själva. Hur ser de på arbete och lärande under hela livet? Vill man jobba vidare efter pensionen? I så fall på vilket sätt, i vilken utsträckning och är man beredd att vidareutbilda eller ombilda sig senare i livet? Vad innebär egentligen ett flexibelt arbetsliv och vilka möjligheter har individer att delta?

En kartläggning av pensionärers syn på arbete och lärande kan bidra till en bättre förståelse för de faktorer som ligger till grund för utformning av system som stödjer ett aktivt deltagande i arbete och lärande. Det övergripande syftet i denna rapport är därför att kartlägga och beskriva pensionärers syn på arbete och lärande för att skapa en utgångspunkt för en dynamisk diskussion om flexibla lösningar för ett framtida lärande arbetsliv.

2 Litteraturöversikt: Arbete i nöd och lust

2.1 Pension och arbetsliv

I inledningen påpekades att pension inte bara är en siffra. Det landar trots allt ofta i en diskussion om att pension handlar om en siffra, eller rättare sagt om flera olika siffror. Det är siffror över demografiska förändringar, summor på pensionsnivåerna och diskussion om vid vilken ålder vi ska träda in i pensioneringen (SCB, 2011b). I Sverige ses 65 år som den normala pensionsåldern och enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har individen rätt att kvarstå i anställning till 67 år.

Andelen sysselsatta i åldern 55-64 år har stigit 9 procentenheter, från 62% till 71%, mellan åren 1987 till 2012. Detta är för långsamt i förhållande till den ökade medellivslängden och den minskade försörjningskvoten, dvs. andelen som jobbar jämfört med dem som inte jobbar. Mot denna bakgrund pågår det en förändring av regelverk som är kopplade till ett förlängt arbetsliv. Förändringen berör områden som socialförsäkring och pensionssystem, arbetsmiljö, studiestöd, anställningsskydd, åldersdiskriminering samt ytterligare nationella och internationella regler och konventioner (SOU 2013:25).

Det finns en flexibilitet i nuvarande pensionssystem (Ds 2011:42) och ett fungerande samhällsstöd för sysselsättning och arbetsmiljö ger förutsättningar för individens egna ansvars-

tagande. Dagens pensionssystem bygger på att varje generation står för sin egen pensionsbas baserat på arbetad tid och förväntad livslängd, men samtidigt förutsätter detta en stadig tillväxt i samhället som helhet eftersom den förvärvsarbetande generationen måste producera det som ska konsumeras av de som inte förvärvsarbetar (SOU 2011:05).

Samhällets förmåns- och pensionsrättigheter inom socialförsäkringssystemet är en faktor som påverkar valet att lämna eller stanna kvar i arbetslivet. Även de normer för utträde ur arbetslivet som finns i samhället påverkar. Från arbetsgivarhåll handlar det om attityder gentemot äldre arbetskraft samt anställningskostnader. Skatteregler kan motverka fördelar med andra regleringar om lägre sociala avgifter (Ds 2007:21).

2.2 Möjligheten att arbeta längre

Ett längre arbetsliv är en fråga som ser helt olika ut beroende på individens situation. Å ena sidan finns gruppen friska och aktiva äldre som har stimulerande arbeten som de gärna vill fortsätta med. Å andra sidan finns det en stor grupp individer som arbetar i slitsamma och understimulerade yrken, där förutsättningar för ett längre arbetsliv saknas. (SOU 2011:05) Sannolikheten att fortsätta arbeta efter 65 år är större för företagare än anställda, för män än för kvinnor och för högutbildade än lågutbildade (SOU 2010:85). Den som inte kan arbeta

ska fångas upp av välfärdssystemets skyddsnät och den som kan arbeta borde ges möjlighet att fortsätta med detta. Det räcker dock inte att enbart titta på det fysiska hälsotillståndet.

Många av pensionärerna är relativt friska och kan/vill fortsätta arbeta. I åldersgruppen 55 – 74 år angav 57% att de hade bra eller mycket bra hälsa 1980, vilket hade ökat till 64% 2004 (SOU 2012:28). Samma rapport visar att de inte bara är friskare, utan att de också har högre kognitiv förmåga och högre utbildningsnivå än tidigare. De fysiska förutsättningarna för att arbeta vidare är goda i gruppen som helhet, det är fler som mår bättre, och som kan och orkar mer bland pensionärerna.

Totalt sett är gruppen 55+ fysiologiskt och kognitivt mer högpresterande än motsvarande grupp i tidigare generationer. Det är viktigt att fortsätta aktivera sig genom hela livet för att behålla en bra nivå på de fysiologiska och kognitiva funktionerna (2013/14:RFR8). Fysisk och kognitiv förmåga spelar in på möjligheterna att fortsätta i arbetslivet. Dessa förmågor kan hållas på en god nivå genom träning och de stora individuella skillnaderna gör att istället för att relatera arbetsförmåga till kronologisk ålder så skulle man kunna tala om individens funktionella förutsättningar för arbete (2013/14:RFR8).

Det finns många hinder utöver hälsotillståndet för att fortsätta i arbetslivet. Nuvarande strukturer inom pensions- och arbetsrättssystem tillsammans med höga tjänstepensionskostnader

för att anställa äldre arbetskraft, negativa attityder och åldersdiskriminering kan vara hindrande faktorer (SOU 2012: 28). Negativa attityder och åldersdiskriminering är det största hindret då det gäller äldres plats i arbetslivet. Detta är ett dolt fenomen men redan 2001 framhöll officiella rapporter att 71% av arbetsgivarna sällan eller aldrig anställde personer som var över 50 år (RFV, 2001).

Arbetets utformning och anpassning är en annan viktig aspekt. Slutligen påverkar individens privata situation möjligheten och viljan att stanna kvar i arbetslivet (Ds 2007:21). Andra faktorer handlar om graden av meningsfullhet i arbetsuppgifter, möjligheter till utveckling och inflytande, ansvar och tillfredsställelse med arbetstiderna (2013/14:RFR8).

2.3 Det goda (arbets-)livet

Arbetsmiljön har med rätta hamnat i fokus då det talas om det goda arbetslivet. I tidigare kunskapsöversikter har det varit fokus på begränsningar eller problem (Östlund, 2012). Åtgärder och anpassning för äldre handlar om ljus och belysning, hörsel och buller, värme och kyla, fysisk belastning och stress i arbetsmiljön. Ett sådant fokus riskerar att cementera åldersdiskriminerande attityder där det enbart handlar om äldres svagheter. Studier indikerar att äldre arbetskraft kan innebära en outnyttjad potential genom sin arbetslivserfarenhet,

kompetens och skicklighet (Östlund, 2012). Samtidigt är det vanligt att äldre individer inte känner sig uppskattade, att deras kompetens inte efterfrågas och många organisationer har principbeslut att inte ha anställda över 67 år.

Studier i Finland har visat att de negativa attityderna är under förändring, mot en mer positiv och dynamisk syn på äldre arbetskraft. Några positiva nyckelord som används för att beskriva äldre arbetskraft är erfarenhet, visdom, hög arbetsmoral, strategiskt tänkande och en vilja att lära sig mer (Tikkanen, Guðmundsson, et al., 2008). I Sverige verkar förändringen gå långsammare. Den negativa attityden bland arbetsgivare gentemot äldre arbetskraft sägs till och med öka i vissa fall (Mörtvik, 2009).

Positiva eller negativa upplevelser av arbetslivet kan ses som en samvariation mellan olika värden på individ- och samhällsnivå. Den individ som via aktiva samhällsinsatser funnit ett arbete i linje med de egna ambitionerna, känner mer arbetslust och kontroll över sitt liv jämfört med den individ som tvingats ta ett arbete som utförs under hård kontroll (SOU 2011:05). Om utgångspunkten är ett gemensamt intresse och ett gemensamt ansvar för individ och samhälle, så kräver det en arbetslinje efter pensionering som ser annorlunda ut.

”För om galoscherna inte passar, det vill säga om villkoren för de äldres arbete inte upplevs som goda nog, kommer de äldre

belt enkelt inte att arbeta så länge som är önskvärt.” (SOU 2011:05, sid. 15).

LO konstaterar att arbetskraftens omställningsbehov på arbetsmarknaden redan är stora och att de ökar (Arvidsson Thonäng, Olofsson, m. fl., 2013). De går så långt att de likställer det livslånga lärandet med omställningsförmåga och pekar på vikten av att med olika verktyg främja lärande under hela arbetslivet, eftersom lärande är en förutsättning för företagens kompetensförsörjning. Utöver utbildningsinsatser av olika slag är även studie- och yrkesvägledning en viktig dimension för att äldre arbetstagare ska hitta en fungerande plats i yrkeslivet (Cummins, 2014).

LO drar i sin rapport en gräns för det livslånga lärandet vid 65 år vilket blir problematiskt när man talar om möjligheten för vissa individer att arbeta vidare under det som nu är pensionsåren. Kompetensutveckling av äldre personer är dessutom ett område där det finns få studier (Liu, Courtenay & Valentine, 2011). Till sist är det också viktigt att påpeka att det livslånga lärandet inte enbart handlar om företagens kompetensförsörjning utan även om individens personliga utveckling och välmående. Detta är i sin tur en förutsättning för att kunna bidra till samhället på en bredare front än enbart som arbetstagare.

2.4 Summering: äldre och arbete

Detta kapitel avslutas med en summering av några viktiga punkter från litteraturen kring vad som påverkar möjligheterna att stanna kvar i arbetslivet:

1. **ARBETSMILJÖ.** Den kontext i vilken arbetet sker har stor betydelse. Det handlar om anpassningar av den fysiska arbetsmiljön för att hindra uppkomsten av arbetsrelaterade skador och förslitningar. Dessutom kan det inbegripa anpassningar av arbetsmiljön till naturliga åldersförändringar. En viktig del är också den psykiska arbetsmiljön, där exempelvis stress är ett område som har negativ påverkan i alla åldrar.
2. **FÖRESTÄLLNINGAR.** Ålderdiskriminering, en orättvis behandling på grund av ålder, utgör ett stort hinder för deltagande i arbetslivet. Ett vanligt exempel som ofta nämns är arbetsgivares ovilja att anställa individer som närmar sig pensionsåldern. Då det gäller föreställningar om ålder och arbete ingår även individens egen syn på när det är lämpligt att sluta arbeta.
3. **INDIVIDENS FÄRDIGHETER.** Kontinuerlig kompetensutveckling krävs i dagens föränderliga arbetsliv. Det handlar inte bara om att individen ska ha de senaste kunskaperna på ett område utan lika mycket om att

fungera som lärande individ i ett sammanhang som kräver anpassning och flexibilitet.

3 Litteraturöversikt: Lära hela livet

3.1 Lärande före och efter pensionen

Att tala om äldres lärande spänner över flera områden och över flera generationer eftersom det finns många definitioner på vad man menar med äldres lärande. En generell indelning kan göras i två översiktliga diskurser där den ena handlar om äldres lärande i arbetslivet och den andra handlar om livslångt lärande med betoning på hälsa och individens möjligheter. För att skapa en helhetsförståelse måste ett ramverk utvecklas där forskning, policy och verksamheter integreras och knyts samman – här krävs en ny typ av holistiska strategier för att inte skapa fragmentariska lösningar (Tikkanen, 2006). I föregående kapitel beskrevs lärande i arbetslivet som en viktig komponent för att kunna arbeta längre upp i åldrarna. Nedan presenteras kompletterande områden från forskningen om äldres lärande för att visa att det berör andra funktioner, så som att det är hälsofrämjande.

3.2 Lärande och hälsa

Sambandet mellan lärande och hälsa har konstaterats i ett flertal studier. Individens hälsa och inställning till lärande utgör de viktigaste variablerna för ett aktivt åldrande (Boulton-Lewis,

Buys & Lovie-Kitchin, 2006). Engagemang i lärande stödjer i sin tur en god hälsa genom att det ger både social och kognitiv stimulans (Mehrotra, 2003). Deltagande i olika studieformer kan göra att individen känner tillfredsställelse och upplever harmoni i sin tillvaro. Olika aspekter av lärandet kan dessutom stödja en mognadsprocess som leder till ökad visdom. Den gamla föreställningen om att vuxnas förmåga att lära avtog i medelåldern, har senare visat sig vara felaktig och istället kan den kognitiva förmågan behållas långt upp i åldrarna (Andersson & Tøsse, 2013). Individens kognitiva nivå är istället relaterad till faktorer som den omgivande miljön och tillgång till lämplig träning och utveckling. Inläring genom övningar som är tankekrävande stimulerar den mentala funktionen som bibehålls eller till och med ökar genom sådana insatser (Mehrotra, 2003).

De positiva effekterna av lärande, tillsammans med en vilja att ta tillvara äldre som en resurs i samhället, lyfts fram inom EU som en lösning på den problematiska situation som blir konsekvensen av de demografiska förändringar som sker. Den politiska viljan inom EU är att äldre får möjligheter till fortbildning under hela arbetslivet och att deltagande i lärandeaktiviteter fortsätter under pensionen eftersom det har positiva effekter för hälsa och välbefinnande. När de positiva effekterna av äldres lärande presenteras handlar det mycket om den sociala kontexten. Själva innehållet i utbildningen verkar vara av sekundär betydelse. I studierna framhålls minnesövningar,

social stimulans och deltagande undervisningsformer som speciellt lämpliga. Om man talar om att ta tillvara äldre som en resurs i arbetslivet kan det innebära att lära sig saker som de kanske inte själva skulle välja i första hand. Undervisning där individerna av en eller annan anledning får sina grundläggande antaganden ifrågasatta i en senare del i livet, eller där de ska lära sig något på ett område där de känner stort motstånd, kan eventuellt upplevas som obehagligt. Detta innebär inte att denna typ av insatser skulle ha enbart negativa effekter men fler studier behövs på detta område för att ta fram faktaunderlag.

3.3 Studieförmer för äldre

I Sverige genomgick utbildningssystemet en stor expansion under 1960-talet, vilket fick till följd att personer födda på slutet av 1940-talet och framåt fick en markant höjd utbildningsnivå (Eriksson, 2005). Detta gällde såväl ungdoms- och vuxenutbildningen, som folkbildningen. Detta är viktigt för frågan om äldres lärande eftersom utbildningsnivå är den faktor som i störst utsträckning påverkar deltagande i fortsatta studier, och denna faktor ökar i betydelse med åldern (Skaalvik, m. fl. i Andersson & Tøsse, 2013). Ju högre utbildningsnivå människor har, desto mer intresse visar de för att delta i fortsatt utbildning. Detta ger dem tillgång till information om vad

som finns att tillgå, vilket i sin tur också ökar deltagandet (Mehrotra, 2003).

Inom den kommunala vuxenutbildningen är andelen studenter över 65 år ganska låg (ca 500 personer) och detsamma gäller äldres studier på högskolenivå (ca 2000 personer 2010). Den studieform som lockar flest äldre är folkbildningens studiecirklar där andelen äldre var 35 procent 2011. Detta motsvarar nästan 240 000 unika deltagare. Äldres deltagande i folkbildningen sker både som kursdeltagare och som kursledare, men oavsett roll så involveras individen i lärande och utveckling genom sitt aktiva deltagande (Andersson & Tøsse, 2013).

Pensionärernas riksorganisation (PRO) driver en egen folkhögskola. 1971 startade verksamheten som kursgård, för att 1982 övergå till verksamhet som folkhögskola, vilket var unikt. Folkhögskolan har årligen runt 4000 kursdeltagare i ca 200 kortkurser, både på internatet i Gysinge och via dagkurser i Stockholm. PRO:s folkhögskola är öppen för alla men vänder sig främst till personer över 55 år.³ Liknande verksamhet återfinns inom Folkuniversitetet, där ett 20-tal föreningar med över 20 000 medlemmar bedriver verksamhet som till stor del består

³ <http://old.pro.se/Gysinge/Startsida/> 2014-06-12

av studiecirklar och föreläsningar⁴. Dessa föreningar för pensionärs-/senioruniversitet, även kallat den tredje ålderns universitet, finns på universitets- och högskoleorter i Sverige och utomlands. Deltagande i utbildningar och kurser har ökat genom framväxten av den tredje ålderns universitet.

3.4 Ett lärande liv

Vi vet som sagt att förmågan att lära inte avtar med ökad ålder. Eventuella hinder består istället av traditioner, vanor och föreställningar som styr människors handlingar. Även om förmågan att lära inte avtar, kan individens sätt att engagera sig i utbildning förändras. Det finns studier som indikerar en viss förändring i lärostil med stigande ålder, från aktiv problemlösning i åldersgruppen 55-65 till att föredra att observera och reflektera efter 75 år (Truluck & Courtenay, 1999). I en översikt över forskning om äldre i arbetslivet framkom att yngre lättare kunde memorera data medan äldre fungerade väl i praktiska inlärningssituationer där de snabbt blev produktiva (Ilmarinen, 1999). Individuella skillnader kan vägleda arbets-

⁴ <http://www.folkuniversitetet.se/Skolor/Senioruniversitet/> 2014-06-12

givare i valet av utbildningsinsatser. Det är numera etablerat att lärande och kompetensutveckling har gått från att vara en angelägenhet för individen till att bli ett intresse för organisationens utveckling och överlevnad (Aronsson, Hallsten, m. fl., 1996).

I denna rapport har begreppet utbildning och lärande använts i en generell bemärkelse och till stora delar synonymt. För att gå vidare med konkreta insatser finns det en poäng med att först särskilja mellan olika former av utbildning och/eller lärande. Ett sätt som har använts för att kategorisera läraaktiviteter är att tala om livslångt lärande och livslång utbildning. Livslångt lärande handlar om det lärande som sker under hela livet och på flera olika områden medan livslång utbildning handlar om ett organiserat och avsiktligt lärande som ska fylla vissa målsättningar (Findsen & Formosa, 2011). En vanligare indelning är att tala om informellt lärande, icke-formellt lärande och formellt lärande. (Coombs & Ahmed, 1974; Jarvis, 1985).

- **Informellt lärande** sker när individen tar initiativ med syftet att förbättra sina kunskaper eller färdigheter på ett område. Detta lärande sker ofta på egen hand.
- **Icke-formellt lärande** sker i organiserade former utanför det formella utbildningssystemet. Det kan handla om exempelvis kompetensutveckling i arbetet eller deltagande i kurser.

- **Formellt lärande** sker i det formella utbildningssystemet under ledning av lärare. Där finns antagningskrav, nivåer och formella kvalifikationer efter genomförd utbildning.

En kategorisering av lärande kan utgöra ett raster för att kartlägga samhällets system: Det kan ge en översikt över vad som sker på olika områden och under olika åldrar under hela livet. Samtidigt finns det stora risker med indelning av detta slag eftersom det tenderar att betona en linjär utveckling inom respektive form för lärande som varken är relevant ur ett innehålls- eller genomförandeperspektiv. Istället måste en struktur över samhällets system som stöder livslångt lärande kompletteras med en levande dialog om hur en integration av olika lärandeformerna kan ske för att göra lärandet mer dynamiskt och åldersinkluderande.

3.5 Summering: äldre och lärande

Detta kapitel avslutas med en summering av tre vanliga teman i litteraturen om äldres lärande:

1. **LÄRANDE OCH HÄLSA.** Lärandet verkar hälsofrämjande genom att individen kan/måste lära sig hantera en ny livssituation men också att lärandet i sig ger viktig stimulans. Kontinuerlig utbildning och en lärande

inställning gör att den kognitiva förmågan bibehålls eller utvecklas.

2. STUDIEFORMER FÖR ÄLDRE. Den vanligaste studieformen för äldre är deltagande i folkbildning. En stor andel av deltagarna i folkbildning utgörs av pensionärer och både i Sverige och internationellt finns ett stort intresse och satsningar på s.k. Senioruniversitet.
3. ETT LÄRANDE LIV. Utbildning tidigt i livet påverkar vilja och förmåga att tillgodogöra sig utbildning senare i livet. Detta utgör grunden när man utformar lärandeinsatser senare i livet men samtidigt är det viktigt att ta hänsyn till de förutsättningar som gäller för äldres lärande och hur dessa förändras under olika livsfaser.

4 En studie av pensionärers syn på arbete och lärande

4.1 Forskningscirkel

Studien som ligger till grund för denna rapport har genomförts inom gruppen ”Seniordoktoranderna” – en forskningscirkel om äldres lärande. Förenklat kan man säga att forskningscirkeln kan liknas vid en studiecirkel där en eller flera med forskarkompetens ingår (Holmstrand & Härnsten, 2003). Forskningscirkelarna har växt fram i den akademiska världen för att organisera mötet mellan vetenskaplig och erfarenhetsgrundad kunskap. Verksamhetsutveckling i skola och högskola/universitet är fortfarande ett vanligt syfte med forskningscirkeln. Persson (2008) beskriver fyra varianter av forskningscirkel: (1) att studera utifrån ett givet tema, (2) att utgå från ett ämne kopplat till didaktik, (3) att arbeta med en given frågeställning eller (4) att rikta sig till en bestämd målgrupp. Denna studie utgår från den första varianten med ett givet tema: äldres lärande. Abrahamsson (2007) lyfter fram att forskningscirkeln kan ha flera funktioner i relation till traditionell forskning genom att den stödjer allt från forskningsinitiering och problemanalys till framtagandet av forskningsinformation och populärvetenskap. Relationen till forskaren förväntas vara jämlik och det är gruppen gemensamt som står

för kunskapsproduktionen (Holmström, 2009). Gemensamt för forskningscirklar är den akademiska ansatsen kombinerat med en bred bildningssyn där den kollektiva kunskapsproduktionen står i centrum.

Forskningscirkeln om äldres lärande startade hösten 2012 och avslutas med skrivandet av denna rapport. Gruppen har bestått av fem deltagare, varav en cirkelledare med forskarkompetens, som har träffats en gång i månaden. Träffarna har präglats av en öppen dialog där deltagarna tillsammans har utforskat ett antal områden inom ramen för äldres lärande. I samtalet växte en idé fram om att tillsammans genomföra en enkätstudie för att kartlägga vad pensionärerna själva säger om arbete och lärande. Här var en viktig utgångspunkt att engagera sig i en *demokratisk kunskapsprocess* (Härnsten, 2001), dvs. att lyfta fram kunskaper och erfarenheter som är relevanta men inte representerade i ett sammanhang. Det finns många rapporter och studier där man talar om gruppen äldre människor. Utgångspunkten i detta arbete var att utgå från pensionärerna egen syn på arbete och lärande. Materialet som presenteras senare i denna rapport kommer från en enkätstudie som har kompletterats med ett efterföljande fokusgruppsamtal för att fördjupa sig i frågeställningarna.

4.2 Enkätstudie

Under våren 2013 utformades en enkät i forskningscirkeln (se bilaga 1) för att kartlägga pensionärens syn på arbete och lärande. De fem stora pensionärsorganisationerna, Pensionärernas Riksorganisation, Riksförbundet PensionärsGemenskap, Svenska KommunalPensionärernas Förbund, Sveriges Pensionärs Riksförbund och Sveriges Pensionärsförbund (se tabell 2) utgjorde den grupp där enkäten delades ut. Dessa organisationer finns representerade i regeringens pensionärskommitté. Pensionärskommittén är sedan 1991 ett forum för överläggningar mellan regeringen och representanter för organisationer som företräder pensionärerna i frågor som är av särskilt intresse för pensionärer⁵.

Pensionärernas Riksorganisation (PRO)
PRO är Sveriges största pensionärsorganisation – en intresseorganisation och mötesplats för närmare 400 000 pensionärer. PRO har omkring 1 400 föreningar runt om i hela landet. PRO är partipolitiskt obunden och demokratiskt styrd av PRO:s närmare 400 000 medlemmar. Varje dag arbetar PRO:are runt om i landet för medlemmarnas intressen, gemenskap och personliga utveckling. ⁶
Riksförbundet PensionärsGemenskap, (RPG)
RPG är en ideell och partipolitiskt obunden

⁵ <http://www.regeringen.se/sb/d/3133/a/105329> 2014-06-11

⁶ <http://www.pro.se/Om-PRO/> 2014-06-11

pensionärsorganisation som vill värna människan utifrån kristna värderingar. Den är öppen för alla oavsett livsåskådning och verksamheten syftar till berikande aktiviteter, förmedling av samhällsinformation samt opinionsbildning i för pensionärer och anhöriga vitala frågor. RPG arbetar för en tryggad framtid som äldre, är öppet för alla anhöriga och pensionärer och har 15 000 medlemmar i 250 föreningar runt hela landet.⁷

Svenska KommunalPensionärernas Förbund (SKPF)

Förbundet bildades 1949 och det primära syftet var då att bevaka pensionsfrågorna för kommunalt anställda. Under de år som gått har verksamheten också kommit att utvecklas mot andra områden. SKPF har drygt 150 000 medlemmar, fördelade på 124 lokalavdelningar. I förbundets lokalavdelningar arrangeras en mängd aktiviteter. Förbundet är religions och partipolitiskt obundet.⁸

Sveriges Pensionärens Riksförbund (SPRF)

SPRF är öppet för alla pensionärer oavsett tidigare yrkesbakgrund. SPRF är en partipolitiskt och religiöst obunden organisation som på olika sätt skapar opinion kring och aktivt verkar för pensionärernas trygghet och rättigheter, värdesäkrade och förbättrade pensioner, förbättrad äldreomsorg och att främja pensionärernas fritidsintressen av olika slag. Förbundet har ett 70-tal avdelningar och 16 distrikt.⁹

Sveriges Pensionärsförbund (SPF)

SPF är en medlemsorganisation för alla som har rätt till pension, oavsett ålder, och är politiskt och religiöst obundet. SPF har idag cirka 270 000 medlemmar, drygt 830 föreningar och 27 distrikt.

⁷ <http://www.rpg.org.se/static/sv/105/> 2014-06-11

⁸ <http://www.skpf.se/om-skpf/> 2014-06-11

⁹ <http://www.sprf.se/omoss.html> 2014-06-11

SPF verkar för att Sverige har en bra äldrepolitik, folkhälsa, friskvård och gemenskap.¹⁰

Tabell 2. De fem stora pensionärsorganisationerna i Sverige.

Enkäten är konstruerad för att ge en enkel översikt över våra två intresseområden, arbete och lärande. Ett första enkätförslag diskuterades i nätverket ActivAge vid Högskolan i Jönköping. Efter revideringar kom enkäten att få sitt nuvarande innehåll (se bilaga 1)¹¹. Den primära målgruppen var de fem stora pensionärsorganisationerna. Vi gjorde en geografisk avgränsning till Jönköpingsregionen. Vid tillfället för undersökningen var SPRF, Sveriges Pensionärs Riksförbund, under ombildning i Jönköping vilket gjorde att de inte kunde delta i undersökningen. Undersökningen gick till så att vi kontaktade styrelsen i pensionärsorganisationerna för att fråga om det fanns möjlighet att delta vid någon träff. Denna enkät distribuerades under april och maj månad 2013.

Vid det första tillfället överlämnade vi ett stort antal enkäter till en nyckelperson i en av pensionärsföreningarna. Dessa enkäter placerades i en låda på ett bord under ett årsmöte. Det visade sig senare att instruktionerna till nyckelpersonen angående ifyllnad och insamling varit otydlig vilket medförde att antalet

¹⁰ <http://www.spf.se/subPage1.asp?nodeid=57939> 2014-06-11

¹¹ Enkätens fråga 4, tidigare sysselsättning, samt fråga 15 och 16, om generationsmöten, behandlas ej i denna rapport.

ifyllda enkäter blev mycket knapphändig. Efter denna lärdom besökte forskningscirkelns deltagare personligen olika mötes-tillfällen för att dela ut enkäten eller gav tydliga instruktioner till de ombud som skulle förmedla enkäterna i sina organisationer. Ett primärt syfte med detta arbetssätt var att öka svarsfrekven-sen genom att göra undersökningen mindre anonym samt att se till att ifyllda enkäter samlades in. Ett sekundärt syfte var att det fanns möjlighet att fånga upp frågeställningar från respon-denterna på plats, vilket gav bra input vid den efterföljande tolkningen av resultatet. Enkäten distribuerades vid olika tillfällen (se tabell 3).

Tidpunkt	Tillvägagångssätt	Utdelade enkäter	Insamlade enkäter
April 2013	Efter initial personlig kontakt träffade en av forskningscirkelledarna en representant för SPF på distriktexpeditionen i Jönköping. 60 enkäter lämnades och veckan efter delades de ut vid en distriktsträff där distriktombuden deltog.	60	48
April 2013	Vid en träff med 13 distriktsombud i PRO hos ABF i Jönköping introducerades enkäten. Ombuden uttryckte stort intresse och tog rikligt med	150	43

	enkäter att besvaras vid respektive distriktsträffar.		
April 2013	Vid SKPFs träff för månadsmötet i Immanuelkyrkan i Jönköping deltog en av forskningscirkeldeltagarna. Utdelning och insamling av enkäter genomfördes under mötet.	123	103
Maj 2013	Vid en träff med S-seniorer i Jönköping på biblioteket i Jönköping, merparten medlemmar i PRO, delades 20 enkäter ut. Insamlingen gjordes några dagar senare av S-expeditionens personal. Avhämtning av forskningscirkeldeltagare.	20	15
Maj 2013	En av forskningscirkeldeltagarna delade ut och samlade in 6 enkäter till övriga lägenhetsinnehavare i sitt bostadshus.	6	6
Maj 2013	Vid en träff i fritidsanläggningen Hallbystugan, där RPG anordnar aktiviteter för sina medlemmar, inbjöds vi att närvara och dela ut enkäten till de som deltog under denna dag. Enkäten delades ut under fikarasten och	22	17

	samlades in när alla hade fyllt i sina svar.		
--	--	--	--

Tabell 3. Enkätstudiens insamlingstillfällen.

Besvarandet av enkäten var anonymt och frivilligt. Den som ville kunde anteckna sig med namn och kontaktuppgifter för det efterföljande fokusgruppsamtalet som beskrivs senare.

4.3 Om deltagarna

I enkäten fick deltagarna ange ett antal bakgrundsvariabler, kön, ålder, högsta utbildningsnivå samt vilken pensionärsorganisation de tillhör. Det var totalt 232 personer som deltog i studien. Av dessa var 72 män (31%) och 155 kvinnor (66,8%), medan 5 personer (2,2%) ej uppgav könstillhörighet. Majoriteten, 213 personer (91,9%), befann sig i åldersspannet 66-85 år. En person valde att inte svara på denna fråga. 7 personer var äldre än 85 år och 11 personer var yngre än 66 år (se tabell 4).

Ålder	Antal	Procent
Under 61	1	0,4
61-65	10	4,3
66-70	63	27,2
71-75	74	31,9
76-80	57	24,6
81-85	19	8,2
86-90	6	2,6
91 eller över	1	0,4

Bortfall	1	0,4
Totalt	232	100

Tabell 4. Åldersgrupper bland deltagarna

Då det gäller högsta utbildningsnivå hade 63 personer (27,2%) en skolgång på upp till 6 år, 75 personer (32,3%) hade en skolgång på upp till 9 år, 54 personer (23,3%) hade gått gymnasium/yrkesskola eller liknande. Slutligen hade 38 personer (16,4%) en högskoleexamen. Två individer valde att inte besvara denna fråga (se tabell 5).

Utbildningsnivå	Antal	Procent
Folkskola eller motsvarande (upp till 6 år)	63	27,2
Grundskola/Realexamen eller motsvarande (upp till 9 år)	75	32,3
Gymnasium/yrkesskola eller motsvarande	54	23,3
Högskoleexamen	38	16,4
Bortfall	2	0,9
Totalt	232	100

Tabell 5. Högsta utbildningsnivå

Fyra av de fem stora pensionärsorganisationerna deltog i undersökningen (se tabell 6). Sveriges Pensionärers Riksförbund var under ombildning i Jönköping vid tidpunkten för studien och deltog därför inte. Den största andelen respondenter kommer från SKPF (34,5%), följt av PRO (25,9%), SPF (21,1%) och RPG (14,2). I resultatet gör vi ingen analys av olikheter i svar beroende på vilken organisation respondent-

erna tillhör. Vi redovisar ändå fördelningen mellan organisationerna för att visa spridningen i gruppen.

Organisation	Antal	Procent
PRO, Pensionärernas Riksorganisation	60	25,9
SPF, Sveriges Pensionärsförbund	49	21,1
SKPF, Svenska KommunalPensionärernas Förbund	80	34,5
SPRF, Sveriges Pensionärers Riksförbund	0	0
RPG, Riksförbundet PensionärsGemenskap	33	14,2
Bortfall	10	4,3
Totalt	232	100

Tabell 6. Organisationstillhörighet.

4.4 Fokusgruppsamtal

Det finns olika sätt att kombinera kvalitativa och kvantitativa ansatser. Kombinationen med enkät som huvudsaklig metod och fokusgruppsamtal som komplement kan vara ett sätt att fördjupa insikterna kring de erhållna resultaten (Morgan, 1996). Detta är i linje med angreppssättet i denna studie där syftet med fokusgruppsamtalet var att öka förståelsen kring frågorna i enkätstudien. De som fyllde i enkäten kunde anteckna sitt intresse för att delta i en fördjupande diskussion på området. Bland de 232 respondenter som fyllde i enkäten var det 39 som antecknade sitt intresse. Deltagarna var insatta i frågan eftersom den berörde deras egen situation och bedömningen var att ämnets karaktär, äldres syn på arbete och lärande, inte skulle hindra en öppen diskussion.

Fokusgruppsamtal är en kvalitativ metod där gruppsamtal används för att samla in material för forskningsändamål (Wibeck, 2000). Själva metoden går ut på att en grupp individer samtalar kring det tema som ska undersökas. Wibeck pekar ut ett antal situationer då fokusgruppintervjuer fungerar som metod: Syftet ska vara att samla in material för att besvara forskningsfrågor, ämnet ska passa för gruppdiskussion som forum och deltagarna ska vara insatta i området.

Seniordoktorandgruppen bjöd in de 39 personer som angivit intresse att delta i fördjupande samtal till en gemensam träff den 25 november 2013. Av de inbjudna kom 19 till gruppintervjun. Denna grupp bestod av både kvinnor och män, med olika utbildnings- och yrkesbakgrunder samt med olika syn på arbete och lärande senare i livet. Det fanns både sjukpensionärer och individer som var fortsatt engagerade i olika uppdrag i gruppen. Det gemensamma var att de hade ett aktivt intresse för att diskutera frågan om arbete och lärande och göra sin röst hörd. Deltagarna delades in slumpmässigt i fyra olika grupper och dessa grupper modererades av medlemmarna i Seniordoktorandgruppen. Platsen för samtalet var en lärosal på Högskolan i Jönköping och grupperna placerades i var sitt hörn av rummet. Fokusgruppintervjun följde en översiktlig struktur med följande frågor:

- Vad är det bästa med att vara pensionär?
- Vad är det som är mindre bra med att vara pensionär?

- Blev livet som pensionär ungefär som du hade tänkt dig?
- Hur ser du på utbildning och lärande?
- Hur ser du på arbete?

Dessa frågor delades ut till deltagarna på plats. Moderatorerna hade ett underlag som inte presenterades för deltagarna (se bilaga 2). Syftet med detta underlag var att moderatorerna skulle ha en gemensam utgångspunkt. Anledningen att inte visa hela den listan var att låta samtalet delvis styra vilka områden som fick mindre eller större utrymme. Samtalet startade med att deltagarna fick presentera sig för varandra och sedan startade moderatorerna diskussionen genom att ställa frågor. Ett fokusgruppsamtal spelades in och transkriberades medan övriga har anteckningar från moderatorerna. När fokusgruppsamtalen hade avslutats gjorde moderatorerna en avstämning kring de diskussioner som uppstod i de fyra grupperna. Det var liknande områden och åsikter som framkom i alla fyra grupper. Materialet från fokusgruppsamtalen har integrerats i resultatdelen av denna rapport för att komplettera enkätsvaren.

4.5 Avgränsningar

Denna studie har flera begränsningar som måste tas i beaktande vid läsning av resultatet. Resultaten i rapporten är beskrivande, dvs. rapporten innehåller inga teoretiska utvecklingar eller statistiska samband. Studien är genomförd i en avgränsad geografisk och organisatorisk kontext. Enkäten delades enbart ut i Jönköpings län vilket innebär att om det finns skillnader mellan grupper av pensionärer baserad på geografisk indelning så framkommer inte dessa i denna rapport. Utdelning och insamling av enkäten kom att se lite olika ut beroende på situationen i respektive organisation. Det innebär att enkäten fylldes i under olika betingelser. Valet att ta kontakt med pensionärsföreningar för att dela ut enkäten var att det är stora organisationer som representerar en stor mängd individer samt att organisationerna är aktivt engagerade i frågor som rör pensionärer. De individer som inte kan eller inte vill engagera sig i någon pensionärsförening är därmed inte representerade vilket bör tas i beaktande vid läsning av resultaten. Vi rekommenderar slutligen att de frågor som väcks i denna rapport bör granskas i fördjupande studier för att ge tydligare, mer ingående och statistiskt säkerställda svar. I sin nuvarande form ger rapportens resultat trots avgränsningarna ett viktigt bidrag till diskussionen om pensionärens syn på betydelsen av lärande och arbete.

5 Resultat

5.1 Betydelsen av arbete och lärande

Här presenteras resultat från enkätstudien gällande synen på arbete och lärande efter pensioneringen. Dessa resultat har kompletterats med kommentarer från fokusgruppsamtalen som ger en ökad förståelse för vad som kan ligga bakom de svar som angavs i enkäten. I enkäten fick respondenterna ange betydelsen av både utbildningsaktiviteter och arbete. I diagram 1 representeras svaren om utbildning av prickiga staplar och svaren om arbete av enfärgade staplar.

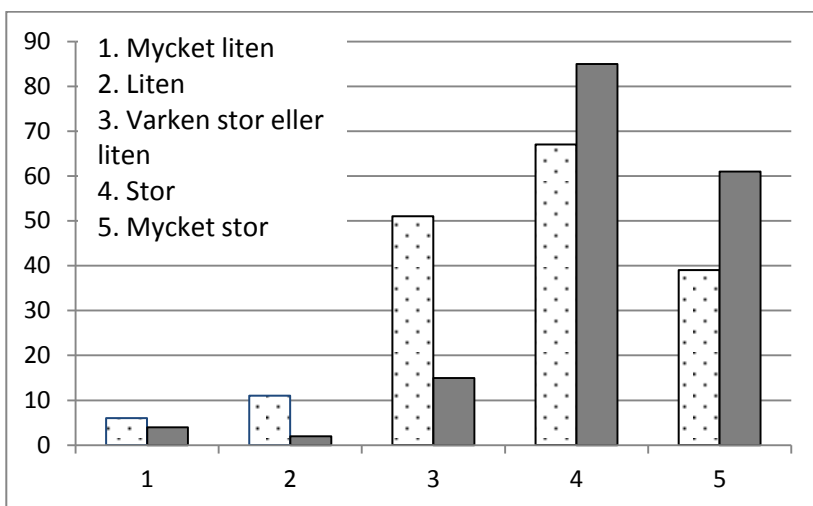


Diagram 1. Betydelse av utbildningsaktiviteter (prickiga staplar) och av arbete (enfärgade staplar).

Både vad gäller utbildning och arbete anger en stor del av respondenterna att detta har stor eller mycket stor betydelse. Gällande utbildning anger 39 personer (16,8%) mycket stor och 67 personer (28,9%) stor betydelse. Det är 51 personer (22,0%) som anger att utbildning har varken stor eller liten betydelse. Gällande arbete anger 61 personer (26,3%) mycket stor och 85 personer (36,6%) stor betydelse. 17 personer (7,3%) angav att utbildning hade liten eller mycket liten betydelse och 6 personer (2,6%) angav att arbete hade lite eller mycket liten betydelse. Diagrammet ovan visar att båda områden som studien tar upp, arbete och utbildning har betydelse för gruppen pensionärer. Nedan går vi igenom resultatet för utbildning och lärande, arbete efter pensioneringen, arbetstid och lön samt valet att inte arbeta efter pensioneringen.

5.2 Utbildning och lärande

I enkäten kunde respondenterna ange om de deltar i någon utbildningsaktivitet. De alternativ som fanns att välja mellan var studiecirkel, bokcirkel, Senioruniversitet, högskolekurser på plats, högskolekurser på distans, folkhögskolekurs eller annan form av utbildning. Studiecirkel och bokcirkel angavs som två separata aktiviteter för att fånga upp bokcirkel som inte ingår i ett studieförbund. I diagram 2 visas att icke-formell utbildning (utbildning som inte leder till formell examen) dominerar:

studiecirkel, bokcirkel och Senioruniversitetskurser. Även annan form av utbildning kan vara icke-formell. Ett fåtal respondenter deltar i formella utbildningsaktiviteter (utbildning som leder till examen på ett område) via högskolekurser eller folkhögskola. Detta diagram fångar inte upp informell utbildning, dvs. det lärande som kontinuerligt sker i vardagen.

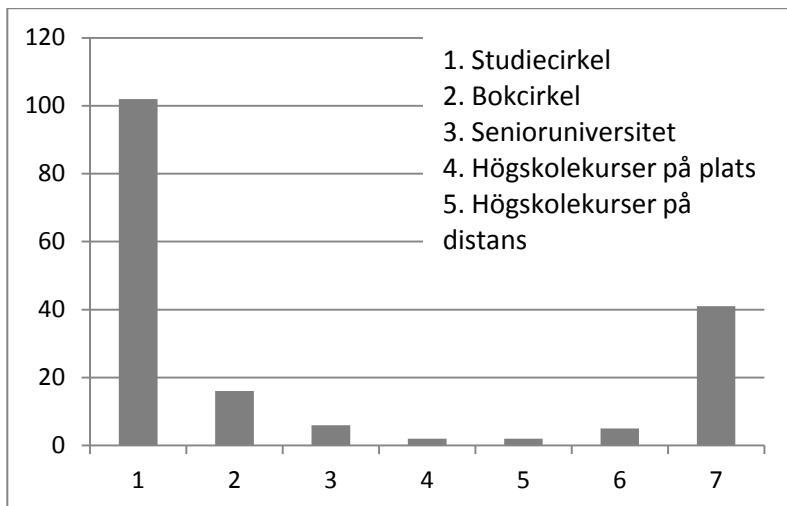


Diagram 2. Deltagande i utbildningsaktivitet (flera svarsalternativ var möjliga).

Studiecirkeln är den vanligaste formen för att delta i utbildningsaktivitet. Det är 102 personer (44,0%) som anger att de deltar i en studiecirkel. Det är 16 personer (6,9%) som anger att de deltar i bokcirkel och 6 personer (2,6%) är med i Senioruniversitetet. Deltagande i högskolekurser på plats är 2 personer (0,9%) och på distans är 2 personer (0,9%). Det är 5 personer

(2,2%) som deltar i folkhögskolekurs. Slutligen är det 41 personer (17,7%) som anger att de deltar i annan form av utbildning. Av kommentarerna framgår det att det kan handla om utbildningar för uppdrag inom pensionärsföreningen men även andra former av utbildningar ingår i detta svarsalternativ.

Respondenterna fick även ange vilka motiv de hade för att delta i utbildningsaktiviteter. I tabell 7 nedan presenteras motiven i rangordning, med det mest frekventa motivet längst upp i tabellen.

Svarsalternativ	Antal svar
Jag tycker att det är viktigt att hålla igång med olika aktiviteter	93
Jag får en möjlighet att träffa nya människor	74
Jag vill fördjupa mig inom ett intresseområde	67
Jag får en möjlighet att träffa gamla bekanta	45
Jag är i behov av nya kunskaper på ett område	34
Jag vill dela med mig av mina kunskaper på ett område	23
Jag utbildar mig för ett arbete/uppdrag	13
Jag följer med som stöd för en partner eller vän	7
Övrigt	7

Tabell 7. Motiv att delta i utbildningsaktivitet (flera svarsalternativ var möjliga).

Det mest frekventa svaret var vikten av att hålla igång med olika aktiviteter, följt av möjligheten att träffa nya människor, vilja att fördjupa sig inom ett intresseområde, möjligheten att träffa gamla bekanta, behov av nya kunskaper, dela med sig av

sina kunskaper, utbilda sig för ett arbete/uppdrag, att följa med som stöd för en partner eller vän samt övriga motiv.

Värt att notera är att vikten av att hålla sig aktiv och möjligheten att träffa andra människor i högre utsträckning anges som motiv än själva utbildningsinnehållet. De tre vanligaste motiven är i linje med studiecirkeln som dominerande utbildningsaktivitet eftersom en studiecirkeln bygger på det egna deltagandet, det sociala samspelet och studiernas innehåll. Detta återkommer också under fokusgruppsamtalen:

”Jag tycker det är en kombination av att träffa människor som är intresserade av samma sak. Så det är både att lära sig något och så är det den sociala biten. Man gör ju detta för sin egen skull helt och hållet. Så är det ju.” (Kvinna, 2013-11-25)

I fokusgruppsamtalen handlade diskussionen dessutom till stora delar om det informella lärandet som sker i olika vardagliga sammanhang. Genom samtal med andra engagerar sig individer i frågor gällande allt från jämlikhet, svensk litteratur, nytänkande inom läkemedel och mediciner, användandet av dator, läsplattor och mobiler och att lära tillsammans med barnbarnen. Förutom att stimuleras i det sociala samspelet mellan individer betonades också vikten av individuell aktivitet genom att lösa korsord och sudoku. Någon nämnde också högläsning för andra som ett lärande i vardagen, antingen via privata kontakter eller genom nätverket i kyrkan. Flera betonade att det handlar om att vara aktiv och lärande, inte bara

genom sina handlingar utan också genom att inta en lärande attityd och att fortsätta vara nyfiken på saker och ting. Pensioneringen kan vara ett tillfälle att göra något nytt och ägna sig åt aktiviteter som har fått stå åt sidan under det yrkesverksamma livet.

”Det var någon som föreslog att jag skulle gå på en målarkurs och då tänkte jag att det kan jag väl kanske. Och på den vägen är det. Sen hade vi en liten utställning. Då var det någon som gick på folkhögskola och lärde sig måla. Kan man det när man är så gammal, tänkte jag. Men så anmälde jag mig och där gick jag i fyra år på estetlinjen och lärde mig massor. Jag gick tillsammans med en massa ungdomar och det var så härligt. De var från 19 år och uppåt så jag var bland de äldsta där. Sen lurade jag dit en väninna som var ett par år äldre. Hon fyllde sjutti när hon gick på folkhögskolan. Jag var så fascinerad av att i de här estetiska programmen finns det ju ingen ålder för man går in i det kreativa och jobbar med fantasin så suddas åldersgränserna ut.” (Kvinna, 2013-11-25)

På andra områden, till exempel det tekniska, finns det konkreta behov av kunskaper som inte tillgodoses. Där förväntas individerna att själva ta initiativ och hänga med i utvecklingen.

”Jag kan ju säga att den här tekniska biten med telefoner och allt vad det heter, det går alldeles för fort fram. Dom kör över oss. Dom gör inte livet bekvämt för oss som inte hänger med på alla grejer. Vi har ju bankerna till exempel som sätter ett jättebinder för många. Och så får man ju inte reda på så

mycket beller genom radio och TV utan det ska man söka upp själv". (Man, 2013-11-25)

Den tekniska utvecklingen har direkta konsekvenser för möjligheten att sköta exempelvis bankärenden eller hur kommunikation ska hanteras. Detta är ett område där det sker snabba förändringar och där det finns konkreta kunskapsbehov.

5.3 Arbete efter pensioneringen

Det var 83 personer (35,8%) av deltagarna som angav att de har arbetat efter pensioneringen medan 134 personer (57,8%) angav att de inte har arbetat efter pensioneringen. 15 personer (6,5%) gav inget svar på den frågan (se diagram 3). På denna fråga har vi inte definierat vad arbete är utan respondenterna har själva fått definiera om de har arbetat eller inte. Vi återkommer till denna diskussion då vi presenterar lön och tidsomfattningen på arbetet.

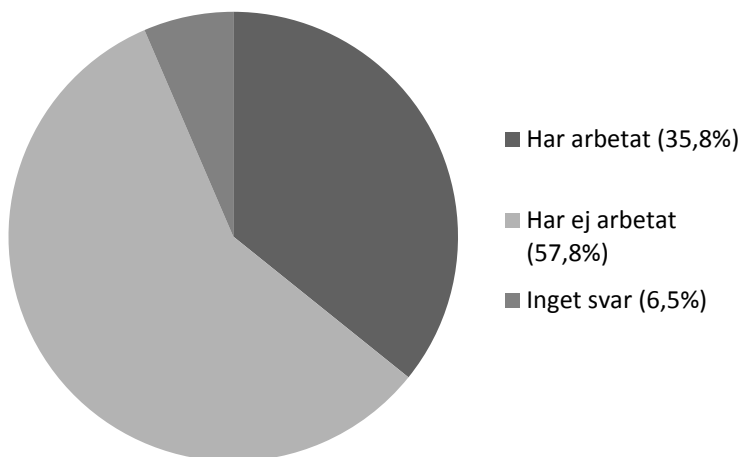


Diagram 3. Andel som har arbetat respektive inte arbetat efter pensioneringen.

De som angav att de har arbetat efter pensioneringen ombads att ange anledningen till att de valde att arbeta vidare. I tabell 8 nedan presenteras dessa motiv i rangordning, med det mest frekventa motivet längst upp i tabellen.

Svarsalternativ	Antal svar
Jag vill hålla mig aktiv och göra något	59
Jag gillar att träffa andra människor	55
Jag har blivit tillfrågad att göra detta arbete	47
Jag vill känna att jag gör nytta	43
Jag gillar mitt arbete och ville fortsätta	31
Jag vill gärna ha ett extra tillskott i kassan	18
Jag vill bidra med min kunskap och mina erfarenheter	16
Jag har hittat ett nytt arbete som jag trivs med	14

Jag blir rastlös av att gå hemma hela dagarna	12
Jag identifierar mig med mitt yrke	9
Jag klarar mig inte på enbart min pension	6
Övrigt	6

Tabell 8. Motiv till att arbeta efter pensioneringen (flera svarsalternativ var möjliga).

Det mest frekventa svaret var att hålla sig aktiv och göra något (71,1%)¹², följt av att träffa andra människor (66,3%), att ha blivit tillfrågad att göra ett arbete (56,6%), att känna att man gör nytta (51,8%), att man gillar sitt arbete och vill fortsätta (37,4%), att få ett extra tillskott i kassan (21,7%), att bidra med kunskaper och erfarenheter (19,3%), har hittat ett nytt trivsamt arbete (16,9%), blir rastlös av att gå hemma hela dagarna (14,5%), att man identifierar sig med sitt yrke (10,8%) och slutligen var det vardera 7,2% som angav att de inte klarar sig enbart på pensionen eller övrigt.

Liksom för anledningar att delta i utbildningsaktivitet, toppades även motiven för att arbeta efter pensioneringen av viljan att fortsätta vara aktiv. Den sociala biten, dvs. att man vill träffa andra människor angavs som det näst vanligaste motivet. Över hälften (56,6%) har blivit tillfrågade att utföra ett arbete. En

¹² Dessa procentsatser är beräknade på antal svar per motiv i förhållande till de 83 respondenter som angett att de har arbetat efter pensioneringen. I enkäten fanns en direkt angivelse att gå från fråga 9 (har du arbetat efter pensioneringen) till fråga 10 (vad är anledningen till att du har valt att arbeta vidare).

femtedel har arbetat för att få ett extra tillskott i kassan även om det är en mycket lägre andel, 7,2% som anger att de inte klarar sig på pensionen.

Frågan om svag ekonomi var mer framträdande i fokusgruppsamtalen än i enkäten. Det handlar inte bara om att man inte klarar sig utan också att det blir en markant förändring när man går från lön till pension. Förutsättningarna och möjligheter för att arbeta vidare efter pensioneringen diskuterades också. Åldersdiskriminering är ett konkret fenomen som flera har stött på. I vissa organisationer finns detta institutionaliserat genom regleringar som hindrar äldre att stanna kvar efter en viss ålder.

”Det finns en policy som säger att efter sjutti får man inte jobba [i världen] och den policyn tycker jag inte om utan det tycker jag att man ska få välja själv. Att man ska släppa det där mer fritt. Det kommer nog men det lär jag inte hinna uppleva. Jag tycker inte att man behöver vara så där strikt. I andra yrkeskategorier kan man bli anställd långt över sjuttio.”
(Kvinna, 2013-11-25)

För de individer som valt att inte arbeta vidare efter pensionen fanns en syn på arbetslivet som något ganska fyrkantigt och icke lustfyllt. Arbetslivet kopplades samman med plikt och krav.

”Arbete är ju något nödvändigt under en viss tid i livet Jag brukar säga att hela livet går vi efter klockan och allt styrs upp

av plikter och nödvändigheter, att försörja sig och det här. Säg att vi har tio procent över för egen del. Då gäller det ju att ta hand om den tiden på bästa sätt så att man tycker att det är roligt. Men jag anser att vi är fångade i detta i och med att vi ska hålla uppe hela [sambället] och betala skatt.” (Man, 2013-11-25)

Det positiva som framhålls med arbetslivets strukturer är att det kan hindra att individen förslöas i brist på fasta rutiner. Genomgående fanns ändå uppfattningen att pensionärer ska ta det lugnt och inte ta på sig regelbundet återkommande sysslor. Anledningen är att friheten är nödvändig för individernas välmående. Många av dagens pensionärer har varit plikttrogna och lojala genom hela sitt arbetsliv. Flera betonar att det är dem väl unt att ägna sig åt sig själva, sina egna intressen och ha kul under pensionstiden.

5.4 Arbetstid och lön

Utöver motiv till att arbeta vidare fanns också frågor om arbetstidens omfattning och lön för utfört arbete. Då det gäller arbetstidens omfattning redovisas detta i tabell 9.

Svarsalternativ	Antal svar
Heltid	4
Ca. 75 %	4
Ca. 50 %	12
Ca. 25 %	19

Tabell 9. Arbetstidens omfattning för de som har arbetat efter pensioneringen.

Tabell 9 visar att det är få, enbart 4 personer av 232, som har arbetat heltid efter pensioneringen och lika många, 4 personer, har arbetat 75%. 12 personer har arbetat ca 50% av en heltids-tjänst och 19 personer har haft en arbetstid på 25%. De som anger att de har arbetat några timmar då och då är i majoritet (47 st) vilket kan jämföras med den sammalagda summan för övriga fyra alternativ som tillsammans har angivits av 39 personer. Summerar man alla svar i tabellen visar det sig att det är 86 personer som har svarat på denna fråga jämfört med de 83 personer som angav att de hade arbetat efter pensioneringen. Ännu fler, 99 personer, svarade på frågan om de får lön eller ej för det arbete som de utför (se tabell 10).

Svarsalternativ	Antal svar
Ja, enligt gällande lönetabeller	41
Ja, en symbolisk summa	14
Nej, det är ideellt arbete	44

Tabell 10. Ersättning för utfört arbete.

Det är 41 personer som anger att de får lön för utfört arbete enligt gällande lönetabeller, 14 personer anger att de får en symbolisk summa för utfört arbete och 44 personer anger att det handlar om ideellt arbete. Dessa siffror visar att i den studerade gruppen är det vanligt med både lönearbete och

ideellt arbete. Det finns dock en detalj här som väcker en del frågor kring begreppet arbete: den totala summan av de som anger att de har arbetat efter pensioneringen (83), de som anger arbetstidens omfattning (86) och de som anger ersättning för utfört arbete (99) stämmer inte.

Anledningen till att siffrorna inte stämmer är att det förmodligen handlar om att begreppet arbete har tolkats på olika sätt. I frågan om individen har arbetat efter pensioneringen eller inte verkar begreppet arbete ha tolkats i en snävare betydelse, kanske enbart i relation till lönearbete i arbetslivet. När svarsalternativ som ”några timmar då och då” och ”ideellt arbete” finns med kan detta ha öppnat upp för en bredare tolkning vilket gör att fler väljer att besvara dessa frågor. Från fokusgruppsamtalen vet vi att individer kan ha helt olika syn på vad som ska inkluderas respektive inte inkluderas i begreppet arbete. Om individer ser arbete och ideellt arbete som olika saker kan det vara så att den totala andelen som arbetat efter pensionen, inklusive ideellt arbete, är större än vad som anges i ovanstående tabeller.

Vid samtal om arbete i fokusgruppsamtalen framkom ett antal olika exempel på vad som kan räknas som arbete. Det kan vara sysslor som ger låg eller ingen ersättning, som exempelvis barnvakt åt barnbarnen, trädgårdsarbete, läxhjälp, arbete på hus och lägenhet, förtroendeuppdrag som exempelvis kassör i förening-

ar, nämndemannasysslor, vicevärd och att hjälpa andra med deklARATIONEN.

”Det här jag gör som förvaltare och god man är ett väldigt underskattat arbete. Jag lägger ner en hel del tid men får i stort sett ingenting för det. Det är en schablonersättning punkt slut. Jag lägger ner mycket kraft i det arbetet och man har kontakt med sociala myndigheter och med sjukvården och allt mellan himmel och jord. Det kan vara med polis eller domstol, man blir involverad i allt möjligt och det är lärorikt. Jag har lärt mig mycket under de här åren som man inte hade koll på innan så det ger mig en del tillbaka. Inte i pengar men ett lärande.” (Kvinna, 2013-11-25)

Frågan om vad som räknas som arbete är ett område där det skulle vara intressant med fördjupade studier för att öka förståelsen för vad olika individer menar när de talar om arbete. I enkäten fanns också en fråga om anledningarna till att inte arbeta vidare efter pensioneringen och detta går vi in på i följande avsnitt.

5.5 Valet att inte arbeta efter pensioneringen

De var 57,8% som angav att de inte har arbetat efter pensioneringen. Även denna grupp ombads att ange anledningen till detta. I tabell 11 nedan presenteras dessa motiv i rangordning, med det mest frekventa motivet längst upp i tabellen.

Svarsalternativ	Antal svar
Jag vill vara pensionär fullt ut	85
Jag vill ägna min tid åt annat	55
Jag klarar mig ekonomiskt	49
Jag vill ge plats i yrkeslivet åt den yngre generationen	33
Jag skulle vilja, men fick inte arbeta vidare efter ålderspensionen	11
Jag har inte funderat på denna fråga	11
Jag är utsliten	10
Jag är sjuk	10
Annat:	2

Tabell 11. Motiv till att inte arbeta som pensionär (fler svarsalternativ möjliga).

Det vanligaste motivet som 85 personer (63,4%)¹³ angav var att man vill vara pensionär fullt ut. Att vilja ägna sin tid åt annat (41,0%) samt att man klarar sig ekonomiskt (36,6%) är två andra vanliga motiv till att inte arbeta efter pensioneringen. 33 personer (24,6%) anger att de vill bereda plats för den yngre generationen i arbetslivet. Det är 11 personer (8,2%) som inte har funderat på denna fråga och lika många (8,2%) hade velat arbeta vidare men de fick inte. I denna undersökning var det 10 personer (7,5%) som angav att de inte arbetat vidare på grund av att de är utslitna och lika många (7,5%) som anger att det

¹³ Dessa procentsatser är beräknade på antal svar per motiv i förhållande till de 134 respondenter som angett att de har inte arbetat efter pensioneringen.

beror på sjukdom. 2 personer (1,5%) angav annat skäl, varav en hade specificerat att vård av anhörig upptog all tid.

I fokusgruppsamtalen framkom det att en stor fördel med att vara pensionär var möjligheten att bestämma över sin tid och att kunna ägna sig åt områden som har fått stå åt sidan under den yrkesverksamma delen av livet.

”Möjligheter att göra saker, sånt som man inte har kunnat tidigare. Att gå på folkhögskola till exempel. Det har jag nu gjort. Jag var med och startade en keramikgrupp där jag bor. Sådana saker hann man inte med förr.” (Kvinna, 2013-11-25)

”Jag hyllar friheten. Jag älskar inte almanackor eller datum för framtiden och några föreningar har jag aldrig sysslat med mer än att jag är med i en pensionärsförening. Det är friheten och min fantasi som får bestämma vad jag gör under dagen. Jag har sena morgnar till exempel och lever ganska så gott så länge jag får vara frisk.” (Man, 2013-11-25)

Utvecklingen i arbetslivet, mot mer stress, omorganisationer och detaljstyrning, ställs i relation till möjligheten att styra sin egen tid. Flera tar exempel från sina barns arbetsliv för att lyfta fram hetsen, med risk för utbrändhet även bland yngre, och den ständigt ökande arbetsmängden. De äldres kunskaper och erfarenheter kan också ses som ett hinder istället för som en tillgång.

”En orsak till att man inte vill fortsätta att jobba efter 65 kan vara att det finns den här synen i arbetslivet att tankar och synpunkter från de äldre ses som ett hinder och inte som ett bidrag. Nu har det blivit tyst på arbetsplatserna. Man vågar inte säga ifrån eller ställa upp på varandra. Och man ser att fel saker kommer tillbaka, saker som vi gjorde för trettio år sen och det fungerade ju aldrig.”

Det finns en känsla av att det är mycket kunskap som slösas bort när individer inte får stanna eller väljer att gå från arbetslivet. Denna förlust kan vara stor för både individer och för organisationer. Den uttrycker också att det finns en avsaknad av rutiner för att känna igen och ta tillvara äldres kunskaper och erfarenheter.

”Ibland när jag sitter på SPF tänker jag på hur mycket kunskap som sitter där och slösas bort. Dom kastar bort en massa kunskap.” (Man, 2013-11-25)

Den negativa synen på äldres kunskaper och erfarenheter förekommer inte enbart i arbetslivet utan kan vara ett kulturellt uttryck.

”Det här [med synen på äldre] är kulturellt betingat. Det finns ju andra länder där man respekterar äldre människor och deras vishet och erfarenhet. Här i Sverige ses man bara som en kärringjäväl. Det irriterar mig.” (Kvinna, 2013-11-25)

Uttrycker dessa citat känslan av att vi lever i ett samhället där det saknas respekt för kunskap, erfarenhet och vishet? Vad blir i så fall konsekvenserna av detta?

6 Diskussion – arbete och lärande hela livet

Inledningsvis nämndes att det finns en frustration inom gruppen pensionärer. Det handlar om att vissa inte kan vara kvar i arbetslivet på grund av sjukdom, medan andra inte får vara kvar trots att de vill. På samhällsnivå pågår det aktiviteter för att se över institutioner, lagar och prioriteringar som ett led i att lösa det (ekonomiska) problem som den åldrande befolkningen sägs utgöra. Detta arbete är viktigt eftersom ett stelbent regelverk är en hämsko för utvecklingen av arbetslivet och för att möjliggöra individuella lösningar. Baserat på resultaten i denna rapport ser vi att en kompletterande diskussion bör handla om vad som egentligen menas med att arbeta och bidra.

En alltför hårdför ekonomisk retorik kan riskera att kostnaderna faktiskt ökar om fokus hamnar på kortsiktiga och avgränsade lösningar. Det goda arbetet, ett sätt för individen att hålla sig aktiv vilket bidrar till hälsa och välmående, kräver längre perspektiv. Den bild som framträder av arbete är dock väldigt statisk. Arbete likställs ofta med tillsvidareanställning i heltidsomfattning. Det talas varken om hur det kontinuerliga lärandet systematiskt ska främjas eller om olika möjligheter att arbeta med kombinationer av aktiviteter. Frågan diskuteras dessutom ofta utan att de direkt berörda, dvs. pensionärerna, tillfrågas om sin syn på saken. Därför var utgångspunkten i den här

rapporten att kartlägga och beskriva pensionärers syn på arbete och lärande.

Vad är arbete?

Ett viktigt resultat från studien är att pensionärer redan är aktiva på många olika sätt, varav en stor del av aktiviteterna handlar om eget och andras välmående. Att tala om att arbeta eller att inte arbeta är en alltför snäv kategorisering. Lönearbete på heltid efter pensioneringen var mycket ovanligt i den undersökta gruppen. Samtidigt pågick en hel del arbete på deltid samt ideellt arbete. Några kategorier av arbete som framträder i denna studie är följande:

- Traditionellt lönearbete (tillsvidareanställning)
- Projekt och uppdrag (anställning på kortare kontrakt)
- Ideellt arbete i förening/organisation/kyrka
- Osynligt arbete i hemmet, som exempelvis vård av anhörig
- Regelbundna insatser som bidrar till andras hälsa och välmående
- Regelbundna insatser som bidrar till individens egen hälsa och välmående

Dessa aktiviteter kan äga rum i mer eller mindre organiserade former, betalt eller ideellt, heltid eller deltid, frivilligt eller ofrivilligt och individen kan delta i flera olika kombinationer av aktiviteter. Användningen av begreppet aktiviteter kan vara ett sätt att inkludera dessa olika kategorier och komma bort från den arbetslivskoppling som begreppet arbete har. Den heterogenitet som framträder visar också på en viktig poäng för diskussionen om ett förlängt arbetsliv – det handlar inte enbart om arbetslivet utan måste behandlas som en helhet.

I studien uppgavs att arbete och lärande har stor betydelse i de flestas liv. Det är alltså i grunden områden som har potential att bidra med positiva värden. Både vad gäller arbete och lärande var det främsta motivet att hålla sig aktiv. Samtidigt betonas vikten av att kunna styra sin egen tid och att i stor utsträckning kunna välja vilka aktiviteter man engagerar sig i. Det finns alltså en drivkraft att göra mycket om det får ske på egna villkor. Möjligheten att fritt disponera sin tid är en viktig faktor för att kunna vara aktiv utifrån sina förutsättningar.

Främja aktivt åldrande

Rapportens resultat lyfter fram frivillighet som ett viktigt grundantagande för att skapa fruktbara insatser som bidrar på alla nivåer: individ, organisation och samhälle. Vinsten görs genom att välmående bidrar till en bättre hälsoekonomi, dvs.

att det på lång sikt är ekonomiskt lönsamt att satsa på positiva aktiviteter. Rapporten avslutas med följande konkreta förslag på hur man kan gå vidare med att främja ett aktivt åldrande: (1) brytpunkter i ett livslångt perspektiv och (2) kunskapande möten.

1. Brytpunkter i ett livslångt perspektiv

Det nuvarande synsättet är att individen vid pensioneringstillfället går från ”hundra till noll”. Detta innebär en ganska abrupt förändring, speciellt för den grupp som egentligen skulle vilja fortsätta. Istället för att se pensioneringen som en slutpunkt föreslår vi att arbetslivet kan innehålla *brytpunkter*.

Med brytpunkter avses stående tillfällen då det sker en vägledning inför fortsatt deltagandet i arbetslivet. Har individen förutsättningar och vilja att fortsätta arbeta?¹⁴ Ska detta ske i samma form som tidigare eller på annat sätt? Det kan också

¹⁴ Jansson (2014) för en diskussion om begreppet arbetsförmåga som kan ge en fingervisning om mångfalden av perspektiv som kan och bör beaktas vid bedömning av arbetsförmåga. Detta ger en grund för att förbättra individens förutsättningar, interventioner och omständigheter på arbetsplatsen. Det handlar om en sammanvägd bedömning baserad på försäkringsmedicinska uppgifter, både subjektiva, kontextuella och objektiva, arbetsplatsens möjligheter och arbetsuppgifters karaktär samt individens förmågor, färdigheter och drivkrafter.

krävas kompetensutveckling av olika slag i övergången till en ny fas i livet där man kan bidra utifrån andra villkor.

En kombination av aktiviteter kan vara ett sätt för individen att bidra till ett gott liv, för sig själv och för andra. Med stigande ålder blir det allt viktigare med en diskussion kring fortsättning, nedtrappning eller omflyttning i arbetslivet. Idén med brytpunkter innebär att utbildning och kompetensutveckling får en allt viktigare roll för att möjliggöra ett varierat, flexibelt och innovativt arbetsliv.

2. Kunskapande möten

För att stödja föregående förslag om brytpunkter så krävs det ett systematiskt arbete med utbildningssystemet för att stödja kombinationer av informellt lärande, icke-formellt lärande och formellt lärande i ett livslångt perspektiv. Hur kan Sverige skapa ett system med flexibla lärandevägar som möjliggör en kontinuerlig och dynamisk utveckling i det privata livet liksom i arbetslivet? Vilken roll ska formellt, informellt och icke-formellt lärande tillsammans med studie- och yrkesvägledning ha i ett sådant system?

I studien framkom risken för kunskapsförluster när äldres erfarenheter inte tas tillvara. Det finns ett behov av att utveckla metoder för möten och kunskapsöverföring, gärna i former där

generationer kan mötas. Generationslärandet kan handla om kunskap på ett visst område men möten över generationer kan också vara ett sätt att motverka stereotyper och historielöshet. Generationslärande kan vara ett sätt att bevara och bygga på traditioner samtidigt som det mynnar ut i förnyelse.

Då det gäller studier för äldre visade resultaten i denna rapport, vilket är i linje med tidigare studier, att äldre individer föredrar utbildning som genomförs i studiecirkelform. En värdegrund för folkbildningen är att det är fritt och frivilligt och detta är också en viktig utgångspunkt för att skapa insatser för en äldre målgrupp.

Referenser

2013/14:RFR8. Ett förlängt arbetsliv - forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar Arbetsmarknadsutskottet Rapport från riksdagen.

Abrahamsson, K. (2007). Från arbetarhögskola till forskningscirkel: svenska bildningsvägar i utbildningsexpansionens samhälle. Halmstad: Premiss förlag.

Andersson, E. & Tøsse, S. (2013). Tid för studier efter sextiofem. I A. Fejes (red.) Lärandets mångfald. Om vuxenpedagogik och folkbildning. Lund: Studentlitteratur.

Arvidsson Thonäng, K., Olofsson, J., Sjölander, E., Carlén, T., Grape, L., Hagnefur, T. & Vedin, U. (2013). Saknas: En arbetslinje för omställning, delrapport 4, Arbetsmarknaden efter krisen, Landsorganisationen i Sverige.

Aronsson, G., Hallsten, L., Kilbom, Å., Torgén, M. & Westerholm, P. (1996). Äldres arbetsliv – slutsatser och nya frågor. I G. Aronsson och Å. Kilbom (red). *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Helsingborg: Arbetslivsinstitutet.

Boulton-Lewis , G. M., Buys, L. & Lovie-Kitchin, J. (2006) Learning and Active Aging, *Educational Gerontology*, 32:4, 271-282.

Cedefop (2012). Working and ageing: the benefits of investing in an ageing workforce. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Coombs, P. A. & Ahmed, M. (1974). *Attacking Rural Poverty: How Non-Formal Education Can Help*. Baltimore: John Hopkins University Press.

Cummins, P. A. (2014). Effective Strategies for Educating Older Workers at Community Colleges. *Educational Gerontology*, 40: 338-352.

Ds 2011:42. Efter 65 - inte bara pension. Regeringskansliet, Socialdepartementet.

Ds 2007:21. Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning. En kunskapsöversikt. Regeringskansliet, Finansdepartementet.

Ds 2002:10. Riv hindren för äldre i arbetslivet! En kartläggning och ett diskussionsunderlag från Näringsdepartementets seniorgrupp. Regeringskansliet, Näringsdepartementet.

Eriksson, H. (2005). Stora skillnader i utbildning bland 40-talister. Valfärd 2005:3. Örebro: SCB, prognosinstitutet.

Findsen, B. & Formosa, M. (2011). Lifelong learning in later life. A handbook on older adult learning. Rotterdam: Sense Publishers.

Fuller, A. & Unwin, L. (2006). Older workers' learning in changing workplace contexts: perceptions of barriers and opportunities. I T. Tikkanen & B. Nyhan (red), Promoting lifelong learning for older workers: an international review. CEDEFOP, p. 257-270.

Holmstrand, L. & Härnsten, G. (2003). Förutsättningar för forskningscirklar i skolan : en kritisk granskning. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

Holmström, O. (2009). Perspektiv på karta och terräng: utvärdering av forskningscirklar. Malmö stad, Avdelning barn och ungdom, FoU-utbildning, Resurscentrum för mångfaldens skola.

<http://old.pro.se/Gysinge/Startsida/> / (12 juni 2014). Om PROs folkhögskola i Gysinge.

<http://secure.pensionsmyndigheten.se/KortaPensionsfakta.html> (2014-03-10). Korta pensionsfakta från Pensionsmyndigheten.

<http://www.folkuniversitetet.se/Skolor/Senioruniversitet/> (12 juni 2014). Om Senioruniversitetet.

<http://www.pro.se/Om-PRO/> (2014-06-11). Pensionärernas Riksorganisation.

<http://www.regeringen.se/sb/d/3133/a/105329> (11 juni 2014).
Pensionärskommittén.

<http://www.rpg.org.se/static/sv/105/> (2014-06-11). Riksförbundet
PensionärsGemenskap.

<http://www.skpf.se/om-skpf/> 2014-06-11). Svenska
KommunalPensionärernas Förbund.

<http://www.spf.se/subPage1.asp?nodeid=57939> (2014-06-11).
Sveriges Pensionärsförbund.

<http://www.sprf.se/omoss.html> (2014-06-11). Sveriges Pensionärers
Riksförbund.

Härnsten, G. (2001). Kunskapsmöten i skolvärlden - exempel från
tre forskningscirklar. Stockholm: Skolverket.

Ilmarinen J. (1999). Ageing workers in the European Union: status
and promotion of work ability, employability and employment.
Finnish Institute of Occupational Health and Ministry of Social
Affairs and Health, Helsinki.

Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational & Environmental
Medicine*, 58:8, 546-552.

- Jansson, I. (2014). On the nature of work ability. Dissertation Series No. 48. Hälsohögskolan, Högskolan i Jönköping.
- Jarvis, P. (1985). *The Sociology of Adult & Continuing Education*. London: Routledge.
- Liu , S-F., Courtenay, B. C. & Valentine, T. (2011). Managing Older Worker Training: A Literature Review and Conceptual Framework, *Educational Gerontology*, 37:12, 1040-1062.
- Mehrotra, C. M. (2003). In defense of offering educational programs for older adults. *Educational Gerontology*, 29:8, 645-655.
- Morgan, D. L. (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22:1, 129-152.
- Mörtvik, R. (2009). TCO granskar: Jakten på superarbetskraften III. TCO, 2009:8.
- Persson, S. (2008). Forskningscirklar – en vägledning. Malmö stad, Avdelning barn och ungdom, FoU-utbildning, Resurscentrum för mångfaldens skola.
- RFV (2001). Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma. Riksförsäkringsverket analyserar.

Roth, E. G., Keimig, L., Rubinstein, R. L., Morgan, L., Eckert, K., Goldman, S. & Peoples, A. D. (2012). Baby Boomers in an Active Adult Retirement Community: Comity Interrupted. *The Gerontologist*, 52:2, 189-198.

SCB (2009). Sveriges framtida befolkning 2009-2060. Demografiska rapporter 2009:1.

SCB (2011a). Statistiska centralbyrån: Livslängden i Sverige 2001-2010, Livslängdstabeller för riket och länen. Demografiska rapporter 2011:2.

SCB (2011b). Tema: Pensionärer. Om övergång från arbete till pension. Temarapport 2011:2.

SOU 2010:85. Vem arbetar efter 65 års ålder? En statistisk analys. En rapport från Sociala rådet.

SOU 2011:05. Arbetslinjen efter 65. Pensionsåldersutredningen.

SOU 2012:28. Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. Delbetänkande av Pensionsåldersutredningen.

SOU 2013:25 Åtgärder för ett längre arbetsliv. Socialdepartementet. Pensionsåldersutredningen.

Tikkanen, T. (2006). Older workers' learning in changing workplace contexts: barriers and opportunities. I T. Tikkanen & B. Nyhan (red), Promoting lifelong learning for older workers: an international review. CEDEFOP, p. 257-270.

Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L. E., Paloniemi, S., Randle, H. & Sandvik, J. (2008). Older workers in the Nordic countries (OWN) Network. The Nordic Network for Adult Learning and the Nordic Council of Ministers.

Truluck, J.E. & Courtenay, B.C. (1999). Learning style preferences among older adults. *Educational Gerontology*, 25:3, 221-236.

Ura 2010:5. Generationsväxlingen på arbetsmarknaden – i riket och i ett regionalt perspektiv.

Wibeck, V. (2000). Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod. Lund: Studentlitteratur.

Östlund, B. (2012). Jobba längre - vad vet vi om äldre i arbetslivet? Kunskapsöversikt. Arbetsmiljöverket, rapport 2012:10.

BILAGA 1

Kartläggning av arbete och lärande efter pensioneringen

Hej

På Högskolan i Jönköping pågår under 2012 – 2013 en forskningscirkel vid Encell – Nationellt centrum för livslångt lärande. I forskningscirkeln arbetar vi med att öka kunskapen kring äldres arbete och lärande. Anledningen är att arbete och lärande har visat sig vara viktiga aspekter för ett gott liv som äldre. Vi är nu intresserade av att kartlägga hur du som pensionär ser på betydelsen av arbete och lärande under hela livet. Resultatet av undersökningen kommer att finnas tillgängligt under hösten 2013.

Vi vänder oss till dig som är medlem i en av följande pensionärsorganisationer:

- PRO, Pensionärernas Riksorganisation
- SPF, Sveriges Pensionärsförbund
- SKPF, Svenska KommunalPensionärernas Förbund
- SPRF, Sveriges Pensionärers Riksförbund
- RPG, Riksförbundet PensionärsGemenskap

Enkäten består av 16 frågor. Du behöver inte uppge namn, eftersom undersökningen är anonym. Däremot ber vi dig kryssa för kön, ålder, utbildningsnivå och tidigare yrke.

Vi ber dig fylla i frågorna så gott du förmår.

Har du några frågor är du välkommen att kontakta oss.
Vi tackar på förhand!

Kartläggning av arbete och lärande efter pensioneringen

Kryssa i dina svar

1. KÖN

Kvinna	
Man	

2. ÅLDER

Under 61	
61 – 65	
66 – 70	
71 – 75	
76 – 80	
81 – 85	
86 – 90	
91 eller över	

3. HÖGSTA UTBILDNINGSNIVÅ

Folkskola eller motsvarande (upp till 6 år):	
Grundskola/Realexamen eller motsvarande (upp till 9 år)	
Gymnasium/yrkesskola eller motsvarande	
Högskoleexamen	

4. TIDIGARE HUVUDSAKLIGA YRKE/SYSSELSÄTTNING

--

5. Vilken av följande organisationer tillhör du?

PRO, Pensionärernas Riksorganisation	
SPF, Sveriges Pensionärsförbund	
SKPF, Svenska KommunalPensionärernas Förbund	
SPRF, Sveriges Pensionärers Riksförbund	
RPG, Riksförbundet PensionärsGemenskap	

6. Deltar du i någon utbildningsaktivitet? (kryssa flera om du vill)

Studiecirkel	<input type="checkbox"/>
Bokcirkel	<input type="checkbox"/>
Senioruniversitet	<input type="checkbox"/>
Högskolekurser på plats	<input type="checkbox"/>
Högskolekurser på distans	<input type="checkbox"/>
Folkhögskolekurs	<input type="checkbox"/>
Annan form av utbildning:	<input type="checkbox"/>

Kommentar:

7. Om ja på fråga 6, vad är anledningen? (kryssa flera om du vill)

Jag vill fördjupa mig inom ett intresseområde	<input type="checkbox"/>
Jag får en möjlighet att träffa nya människor	<input type="checkbox"/>
Jag får en möjlighet att träffa gamla bekanta	<input type="checkbox"/>
Jag är i behov av nya kunskaper på ett område	<input type="checkbox"/>
Jag tycker att det är viktigt att hålla igång med olika aktiviteter	<input type="checkbox"/>
Jag utbildar mig för ett arbete/uppdrag	<input type="checkbox"/>
Jag vill dela med mig av mina kunskaper på ett område	<input type="checkbox"/>
Jag följer med som stöd för en partner eller vän	<input type="checkbox"/>
Annat:	<input type="checkbox"/>

Kommentar:

8. Vilken betydelse har utbildningsaktiviteter i ditt liv?

Mycket stor	<input type="checkbox"/>
Stor	<input type="checkbox"/>
Varken stor eller liten	<input type="checkbox"/>
Liten	<input type="checkbox"/>
Mycket liten	<input type="checkbox"/>
Vet ej	<input type="checkbox"/>

9. Har du arbetat efter pensioneringen?

Ja (gå till fråga 10)	
Nej (gå till fråga 13)	

10. Vad är anledningen till att du valt att arbeta vidare? (flera kryss möjliga)

Jag gillar mitt arbete och ville fortsätta	
Jag har hittat ett nytt arbete som jag trivs med	
Jag klarar mig inte på enbart min pension	
Jag vill hålla mig aktiv och göra något	
Jag vill gärna ha ett extra tillskott i kassan	
Jag vill känna att jag gör nytta	
Jag identifierar mig med mitt yrke	
Jag vill bidra med min kunskap och mina erfarenheter	
Jag blir rastlös av att gå hemma hela dagarna	
Jag har blivit tillfrågad att göra detta arbete	
Jag gillar att träffa andra människor	
Annat:	

Kommentar:

11. I vilken omfattning arbetar du?

Heltid	
Ca. 75 %	
Ca. 50 %	
Ca. 25 %	
Några timmar då och då	

Kommentar:

12. Får du lön för det arbete du utför?

Ja, enligt gällande lönetabeller	
Ja, en symbolisk summa	
Nej, det är ideellt arbete	

Kommentar:

13. Vilken betydelse har arbetet i ditt liv?

Mycket stor	
Stor	
Varken stor eller liten	
Liten	
Mycket liten	
Vet ej	

14. Vad är anledningen till att du inte längre arbetar?

Jag vill vara pensionär fullt ut	
Jag klarar mig ekonomiskt	
Jag skulle vilja, men fick inte arbeta vidare efter ålderspensionen	
Jag vill ägna min tid åt annat	
Jag vill ge plats i yrkeslivet åt den yngre generationen	
Jag är utsliten	
Jag är sjuk	
Jag har inte funderat på denna fråga	
Annat:	

Kommentar:

15. Umgås du över generationsgränserna?

Ja, i mitt arbete	
Ja, genom någon utbildningsaktivitet	
Ja, inom familjen	
Ja, i vänkretsen	
Nej	

Kommentar:

16. Vilken betydelse har det att träffa personer från olika generationer?

Mycket stor	
Stor	
Varken stor eller liten	
Liten	
Mycket liten	
Vet ej	

Kommentar:

Denna enkät är anonym, men om du kan tänka dig att ställa upp på en personlig intervju där vi fördjupar oss kring dessa frågor så får du gärna lämna dina kontaktuppgifter här:

Namn:	
Telefonnummer hem:	
Telefonnummer mobil:	
E-postadress:	

Tack för din insats!

BILAGA 2

Samtal i mindre grupper efter enkätundersökningen Kartläggning av arbete och lärande efter pensioneringen, Jönköping.

Intervjuguide

Syfte:

Att fånga tankar hos de pensionärer som har visat intresse av att delta i en intervju av sina svar i enkätundersökningen.

*Om det **inte** finns någon i gruppen som representerar eller har erfarenhet av innehållet i frågorna, kan det ändå finnas erfarenheter i deltagarnas nätverk vilka de i så fall kan referera till.*

Inledning

1. Vad är det bästa med att vara pensionär?
2. Finns det något som du upplever som mindre bra med att vara pensionär?
3. Blev livet som pensionär ungefär som du hade förväntat dig innan du gick i pension eller var det annorlunda?

Lärande

*Klargör först vad ni menar med **lärande**? Om det kommer flera definitioner av lärande, ta hänsyn till det i samtalet.*

4. Kan det vara intressant att lära sig något nytt som pensionär? Varför? Vilket område skulle det kunna vara?
5. Om du inte håller på med något lärande – vad är det som gör att du inte väljer det?
6. Du som upplever att du är inne i ett lärande – vad är din motivering till att du gör det och vad är det för område?

Arbete

*Klargör först vad ni menar med **arbete**? Om det kommer flera definitioner av arbete, ta hänsyn till det i följande frågor.*

7. Kan det vara intressant att utföra ett arbete efter pensionen? –
8. Vilka arbeten skulle kunna var aktuella efter pensionen?
9. Vad är det som gör att det kan vara intressant att arbeta efter pensionen?
10. Vad kan anledningen vara att pensionärer inte arbetar efter pensionen?
11. Du som arbetar (alternativt känner till någon pensionär som arbetar) – vad är anledningen till att du (han/hon) gör det och vad är det för arbete?