

Nye pensionsveje

Pension og pensionsovergange er i forandring. Hvad betyder det for den måde, vi som samfund og individer forstår og organiserer denne del af livsforløbet?

Pension og pensionsovergange blev et stort tema i forårets valgkamp. Den stigende pensionsalder vedtaget i 2006 blev over et bredt politisk spektrum anset for at være for voldsom. Der blev fremsat skræmmende eksempler om mennesker, der kravler nedslidte på pension. Og de eksempler findes desværre. Men for langt de fleste mennesker ser virkeligheden anderledes ud, når de nærmer sig pensionsalderen. Den generation, der går på pension i disse år, er sundere og mere aktiv end tidligere generationer, og på trods af den stigende pensionsalder arbejder flere, efter de har nået pensionsalderen.

I denne artikel fokuserer jeg på, hvordan pension og pensionsovergange er i forandring, og hvad det betyder for den måde, vi som samfund og individer forstår og organiserer denne del af livsforløbet på. For mange mennesker er pension ikke noget, der overgår én ved en bestemt alder, men noget, som de aktivt har planlagt og organiseret. I den form for aktiv pensionering ligger der både et bemyndiggørende potentiale og en risiko for at bidrage til en generel individualisering, hvor pension nu også er noget, man skal engagere sig i, og dermed noget, der skaber forøget ulighed, alt efter hvilke ressourcer man har at gøre godt med i planlægningen af seniorlivet.

Jeg lægger i det følgende ud med at definere og historisere pension og derefter definere overgange. I det efterfølgende skal disse definitioner bruges til at vise, hvordan pension og pensionister i dag deltager i samfundet.

En kort historie og definition af pension

I Danmark blev den første aldersundersøttelse finansieret gennem ølskatter i 1891. Tildelingen af understøttelse var betinget af, at man havde levet et værdigt liv. Men alderskriteriet gjorde også, at

alderdommen blev udpeget som en adskilt livsfase og dermed adskilt fra den nedværdigende fattigdomsforsorg. Med indførslen af folkepensionen i 1956 og fjernelsen af de sidste værdighedsbetingelser i 1961 blev folkepension en almen rettighed (Wingender, 2019). Det var langt fra alle, der levede til folkepensionsalderen, men i de sidste næsten 60 år er folkepensionen blevet noget, stadig flere får del i, og de får det i stadig flere år i takt med den stigende forventede levealder.

Pension blev indført af flere årsager. Som andre velfærdsinitiativer var pensionen et værn mod kommunismen, da man forsøgte at holde de revolutionære ideer nede gennem tildelingen af stadig flere rettigheder til arbejdstagerne. Samtidig må udbredelsen af pension ses i lyset af den teknologiske udvikling af arbejdsmarkedet, som dels skabte et overskud af arbejdskraft og dels skabte nye typer arbejde,

ældre mennesker, har den således også adskilt alderdommen og ældre mennesker fra resten af samfundet. Denne adskillelse synes dog i høj grad at være under opbrud, hvilket jeg vil beskrive nærmere i senere afsnit.

Pensionen muliggøres af en lang række forhold og beregninger og kompliceres yderligere af den danske tredeling, hvor vi både er pensionsforsikrede gennem folkepension, arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) og (ideelt set) privat pensionsopsparing.

Vores pension betinges af en beregning af sandsynligheden for, hvor længe vi som population lever, relateret til hvor produktive vi er, mens vi arbejder, hvor mange år vi arbejder, og hvor lang vores sygdomsperiode er inden døden. Mens folkepensionen er beregnet ud fra en fremskrivning af populationens levealder, skal man som individ selv forsøge at beregne, hvor længe



Vores vej på pension er med til at skabe en fortælling om os selv, men hvis ikke man har ressourcerne til at skabe den fortælling, eller ikke har en plan for pensionen, selvom tiden nærmer sig, skaber det usikkerhed

som man mente, bedst blev udført af yngre generationer, hvilket i nogen grad stadig præger pensionsdebatten. Den amerikanske demograf Donald Cowgill beskrev skabelsen af alderbestemt pension som en 'social substitut for døden' (1974: 12), da den adskiller ældre mennesker fra arbejdsstyrken i en meget arbejdsorienteret kultur, hvor ens værdi som borger hænger tæt sammen med ens arbejdsindsats. Hvor pension har forhøjet levestandarden for

man tror, man lever, og hvor mange af årene efter pensionen man påtænker at kunne fortsætte sit aktive liv, inden sygdomme og forfald sætter ind. Pensionen er således en abstrakt forsikringsordning, der skal sikre en vis levestandard i en potentiel fremtidig alderdom, og som holder hånden under os som kollektiv igennem folkepensionen, men som vi som individer samtidig skal forholde os til igennem private pensionsordninger.



En definition af overgange

Overgange er et bredt studeret fænomen inden for socialvidenskaberne. Studiet af overgange mellem livsfaser, jobs, relationer og sindstilstande forsøger at forstå, hvad mennesket er i stand til at håndtere, og hvilke teknikker, der er givtige at bruge i pressede situationer.

Den amerikanske sociologiprofessor Nancy Schlossberg (1981) definerer 'overgange' som enhver hændelse, der resulterer i forandrede relationer, rutiner, antagelser og roller. En sådan hændelse kan også være en ikke-hændelse, såsom ikke at blive pensioneret, når man selv eller ens omgivelser havde regnet med det.

I antropologien er overgange blevet studeret særligt gennem en interesse for ritualer. Den franske antropolog Arnold van Gennep introducerede det nu klassiske begreb 'rites de passage', eller overgangsriter, som er riter, der skaber overgangen fra et socialt stadium til et andet (1909). Oftest vil man inden en overgang befinde sig i en veldefineret og sikker social rolle, som man derefter udskilles fra. Hvis vi tager pension som eksempel, kan denne udskillelsesfase karakteriseres ved, at pensionsdatoen nærmer sig. Kollegerne er måske mest interesserede i dine arbejdsopgaver for at kunne føre dem videre, når du er væk, og spørger i stigende grad ind til planerne for seniorlivet. Herefter indtræder, med van Genneps perspektiv, gerne en separationsrite, hvilket i dette tilfælde kan være afskedsreceptionen, der markerer overgangen fra en sikker social status til en usikker og farlig status. Efter denne rite befinder man sig så, igen med van Gennep, i 'liminalfasen', også kaldet den symbolske død, hvor ens sociale status er usikker. I denne liminalfase vil mange mennesker kaste sig ud i mere eller mindre impulsive handlinger. Relateret til pensionen kan

dette illustreres ved det radikale brud med hverdagen, mange foretager umiddelbart efter pensionen, hvor de tager på lange rejser, køber ødegårde, springer i faldskærm eller sætter sig i sofaen i månedsvi. Efter nogle uger, måneder eller år, finder de fleste pensionister ind i en ny hverdagsrytme. De inkorporeres i en ny social status som pensionister, og får sig på ny et rutineret hverdagsliv med en nogenlunde fast uge- og årsrytme.

I van Genneps ritualteori markeres denne inkorporation gerne af en 'inkorporationsrite', som dog ikke er særligt udbredt blandt pensionister. Hvor nogle markerer starten på deres nye seniorliv med en fest for familie og venner, glider de fleste ubemærket hen i en ny hverdag efter liminalfasen. Ud fra dette perspektiv mangler der måske ligefrem kulturelt set en inkorporationsrite, der etablerer det nye liv efter pensioneringen.

I ovenstående definitioner af pension og overgange optræder begge som et punkt i tiden. Ligeledes antages der gerne en klar skillelinje mellem arbejds- og pensionistlivet i forskningen og den kulturelle fortælling om pension. Som jeg vil vise i de følgende afsnit, er denne skillelinje i tid dog i stigende grad utydelig, ligesom den klare adskillelse mellem pensionister og arbejdende også i praksis er svær at opretholde. Nutidens seniorer passer ikke ind i den segregering og kassetænkning, som pension er med til at skabe som begreb og samfundsinstitution.

Mange veje på pension

En stigende andel af danskerne fortsætter med at arbejde, efter de har nået folkepensionsalderen. I dag udgør andelen ca. 12%. Det tal gemmer dog på en masse nuancer og forskellige veje på pension. Først og fremmest er der store forskelle på, hvem

Pensionsovergangen er under forandring. Fra at være en naturliggjort ende på et langt arbejdsliv, er der i dag mange veje på pension over nye karrierer, iværksættelse, overgangsjobs og gradvise overgange. I denne artikel giver forfatteren et kort historisk overblik over pension, samt en definition af pension og overgange. Dette bliver brugt til at vise, hvordan pension i stigende grad er individualiseret, og hvordan dette både rummer potentialer og udfordringer. De nye pensionsveje rammer ofte socialt skævt, men giver også mulighed for at komponere sin tredje akt efter eget hoved.

Aske Juul Lassen

Lektor, ph.d., Center for Humanistisk Sundhedsforskning, KU.
Indehaver af Den 3. Akt.
aske@3akt.dk

der fortsætter med at arbejde. Ikke overraskende er det folk med lange uddannelser, høj indkomst og ved godt helbred, der er mere tilbøjelige til at fortsætte med at arbejde. Men dem, der fortsætter med at arbejde, gør det også på mange forskellige måder.

Mere fleksible og gradvise pensionsformer vinder således langsomt frem og begynder at blive mere organiseret igennem aftaler mellem fagforeninger og arbejdsgiverforeninger samt pensionsprodukter. Nogle arbejder færre timer om ugen, andre har mange ugers ferier om året, og atter andre er løst tilknyttet en arbejdsplads og hives ind i spidsbelastningsperioder. Nogle fortsætter i deres tidligere stilling, men mange andre skifter job, arbejdsplads eller branche. Den gradvise pensionering kan foregå over mange år, og går ikke altid i en retning mod mindre og mindre arbejdstid. For de fleste er nedsat tid en form for nedtrapning, men der er også mange seniorer, der går ned i tid i en årrække for derefter at begynde at arbejde mere igen. Selv antagelsen om at nedsat tid er et skridt på vej på pension, må nogle gange vige for seniorernes forskelligartede arbejdsmåder (se fx Platts et al., 2019).

Der er en stigende tendens til iværksætteri blandt seniorer. Nogle af de ældre iværksættere kaster sig ud i ting, de har drømt om hele livet, mens andre opretter konsulentvirksomheder, hvor de tilbyder deres ekspertise til tidligere arbejdsgivere på egne vilkår. Nogle af iværksætterne gør det af nød, da de føler sig frosset ud af arbejdsmarkedet, men stadig føler, at de har mere at give af. For andre er det en aktiv beslutning om at ville forme sit eget arbejdsliv. Mange af dem, der starter virksomheder som seniorer, arbejder højt op i alderen.

Udover disse gradvise pensioneringsformer er der selvfølgelig den store gruppe, der går på pension fra den ene dag til den anden. For nogle er det den

eneste løsning, da de enten ikke vil eller kan fortsætte i arbejde. En del forskning peger dog på, at de gradvise overgange er godt for livskvaliteten (se fx Dingemans og Henkens, 2014), om end dette kan skyldes de socio-økonomiske forskelle mellem de grupper, der lader sig hurtigt pensionere, og dem, der gør det gradvist. Af dem, der lader sig pensionere fra den ene dag til den anden, ser man internationalt tendenser til 'unretirement', altså at man går tilbage på arbejde efter at have været pensioneret i en periode. Der er ikke lavet danske studier om dette fænomen, så det vides ikke, hvor udbredt det er, men igennem mit feltarbejde er jeg stødt på mange mennesker, der efter en periode på pension fik lyst til at arbejde igen.

Disse forskelligartede pensions- og arbejdspraksisser peger på en overordnet tendens: Pensionsovergangen er ikke længere noget, der bare sker ved en bestemt alder, men noget som mange aktivt gør og engagerer sig i (Vickerstaff, 2015). Det er blevet individualiseret og noget, som seniorer både bruger til at skabe mening og identitet igennem, samt blevet en kilde til usikkerhed. Vores vej på pension er med til at skabe en fortælling om os selv, men hvis ikke man har ressourcerne til at skabe den fortælling, eller ikke har en plan for pensionen, selvom tiden nærmer sig, skaber det usikkerhed. Hvornår ville være det rette tidspunkt for mig? Forventer de andre, at jeg går frivilligt ved en eventuel fyringsrunde? Har min leder mig stadig med i tankerne for næste års arbejde? Hvorfor spørger alle pludselig ind til mine pensionsplaner til fødselsdagskagen på arbejdet?

Den britiske sociolog Chris Phillipson har beskrevet, hvordan arbejdspladser og fagforeninger har trukket sig tilbage fra ledelsen af arbejdslivets slutning, og i stedet overladt det til den enkelte (Phillipson et al., 2019). Med den nuværende pluralitet af pensionsveje, virker det oplagt, at der skal

mere aktiv seniorledelse til. Dette kunne skabe mere sikkerhed omkring den rolle, medarbejdere i overgange har i virksomheden, og samtidig lette virksomhedens og kollegernes planlægning af fremtidens arbejde.

Det nye hverdagsliv

Planlægningen af fremtiden er ligeledes central for mennesket på vej på pension. Et væld af (primært amerikanske) studier har i de seneste årtier peget på vigtigheden af at planlægge pensionen – ikke kun økonomisk, men også i forhold til interesser, relationer, bolig og hverdagsstruktur. Planlægning gør overgangen nemmere og forøger livskvaliteten i de første år på pension. Et nyere britisk studie har dog påpeget, at pensioneringen fører så meget usikkerhed med sig, og at den ofte indledes med uforudsete hændelser som sygdom eller fyring, at egentlig planlægning ikke er muligt for de fleste (Moffatt og Heaven, 2017). Men selvom planlægning ikke er mulig, er der meget, der tyder på, at en gennemtænkning af pensionstilværelsen letter overgangen, som ellers kan være sværere end som så.

Mange mennesker har således set frem til pensionen i mange år. Ideen om pension er forbundet med evig frihed og ferie, men mange vågner op til en anden virkelighed, når de først er gået på pension. Hvis man har fået en stor del af sin identitet igennem sit arbejde, haft sine sociale relationer dér, og kun i begrænset omfang har haft tid til at dyrke sine andre interesser eller relationen til sin partner, sine børn, sine børnebørn og sine venner, rammes mange nye pensionister af følelsen af tomhed. Nogle studier peger på stigende forbrug af psykofarmaka og alkohol efter pensionen. Drømmen om evig frihed kan være svær, når den skal realiseres.

Her er der en del, der tyder på, at forberedelse på pensionen kan hjælpe. Som jeg beskrev med antropologisk ritualteori,

kan overgange ses som usikre og sårbare. Med pensionsovergangen er der desuden, og måske i stigende grad med de gradvise overgange, en mangel på ritualer, der klart adskiller livsfaserne og gør mennesker i stand til at komme videre i livet. Når pensionister i så høj grad som i dag er med til at præge samfundet gennem frivilligt arbejde, forskellige former for fortsat løn- eller selvstændigt arbejde, som aktive deltagere i den offentlige debat, til kunst- og kulturarrangementer og i lokalpolitisk arbejde, er den klare adskillelse mellem pensionister og resten af samfundet under opbrud. Mange pensionister befinder sig således i et limbo, hvor de forventes at tage aktivt del i samfundet – både af dem selv og deres omgivelser – men samtidig kæmper med egne og andres ofte forældede forestillinger om, hvad man kan som pensionist.

I et studie under udgivelse har vi i et projekt undersøgt 13 nylige pensionisters hverdagsstruktur ved hjælp af individuelle og fokusgruppe-interviews, workshops og skridttællere (1). De fleste af vores forsøgsdeltagere havde fundet en fast ugerytme, som i høj grad mindede om en arbejdendes ugerytme. De stod op på ca. samme tid, som da de arbejdede, og havde et nogenlunde fast dags- og ugeprogram, hvor specielt formiddagene mindede om arbejde (huslige sysler, motion, frivilligt arbejde o.a.), mens eftermiddagene var noget mindre organiserede. I deltagernes beskrivelser af overgangen var det tydeligt, at de havde været igennem en periode med en løs struktur, der mindede om en ferie, men at de så havde formet en hverdag med en fast struktur, der hjalp dem med at komme i gang med dagen og få gjort, hvad de havde sat sig for.

I fraværet af et arbejde havde de skabt deres egen hverdagsstruktur, som ofte blev understøttet af, at de planlagte ting var sociale og dermed med en vis grad af forpligtelse.

Den tredje akt

Indsigterne fra ovennævnte forskningsprojekt illustrerer en strategi, der går igen i mange pensionisters beskrivelse af deres hverdagsliv. Blot fordi man er oppe i alderen og pensioneret, betyder det ikke, at man ikke deltager aktivt i samfundet og engagerer sig i lokalsamfund, foreningsliv og relationer. De komponerer deres tredje akt efter at have lagt ungdommens og arbejdslivets akter bag sig. Mange af deltagerne oplevede dog, at det tog lang tid at få en god ugerytme, og de ville gerne have haft vejledning og bedre muligheder for at forberede pensionsovergangen. Der er mange både individuelle og samfundsmæssige gevinster at hente ved at hjælpe pensionisterne i overgangen, så de kan komme i gang med at leve det pensionistliv, de ønsker. Nogle kommer nemlig aldrig videre end den evige ferie, hvilket ofte fører til kortere og mere sygdomsprægede liv.

Vejledning i overgangsfasen til pensionist er ikke særlig udbredt, selvom der findes både offentlige (i enkelte kommuner) og private (hos nogle pensionskasser) tilbud på området. Selv om de fleste pensionister selv er i stand til at komponere deres tredje akt og lever pensionistliv fulde af engagement og mening, er min konklusion her, at en mere aktiv seniorledelse og -vejledning kunne hjælpe dem, der ikke selv er i stand til det, samt understøtte dem, der selv kan, med at komme hurtigere i gang med deres tredje akt.

Referencer

Cowgill, D.O. (1974). The aging of populations and societies. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 415(1), s. 1-18.

Dingemans, E. & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), s. 575-591.

van Gennep, A. (1960) [1909]. *The Rites of Passage*. Chicago: University of Chicago Press.
Moffatt, S. & Heaven, B. (2017). 'Planning for uncertainty': Narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37, s. 879-898.

Phillipson, C.; Shepherd, S.; Robinson, M. & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain futures: Organisational influences on the transition from work to retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), s. 335-350.

Platts, L. G.; Corna, L. M.; Worts, D.; McDonough, P.; Price, D. & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: a prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), s. 439-464.

Schlossberg, N.K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counselling psychologist*. 9(2), s. 2-18.

Vickerstaff, S. (2015). Retirement. Evolution, revolution or retrenchment. I: Twigg, J. & Martin, W., red., *Routledge Handbook of Cultural Gerontology*. London: Routledge, s. 297-304.

Wingender, N. B. (2019). Uden værdig levevis – ingen alderdomsydelse. I: Wingender, N.B.; Møller, A.; Lassen, A.J.; Nørtoft K. & Jensen, T., red., *Gammel i København: Liv og livsvilkår 1891-2018*. Frederiksberg: Frydenlund Academic, s. 49-76.

Note

1 Dette studie er et delprojekt under CALM-projektet på Københavns Universitet, hvor etnologer, historikere, idrætsmedicinere, mikrobiologer og sensorikere sammen har undersøgt måder at modvirke aldersrelateret muskeltab på. Se <https://calm.ku.dk>