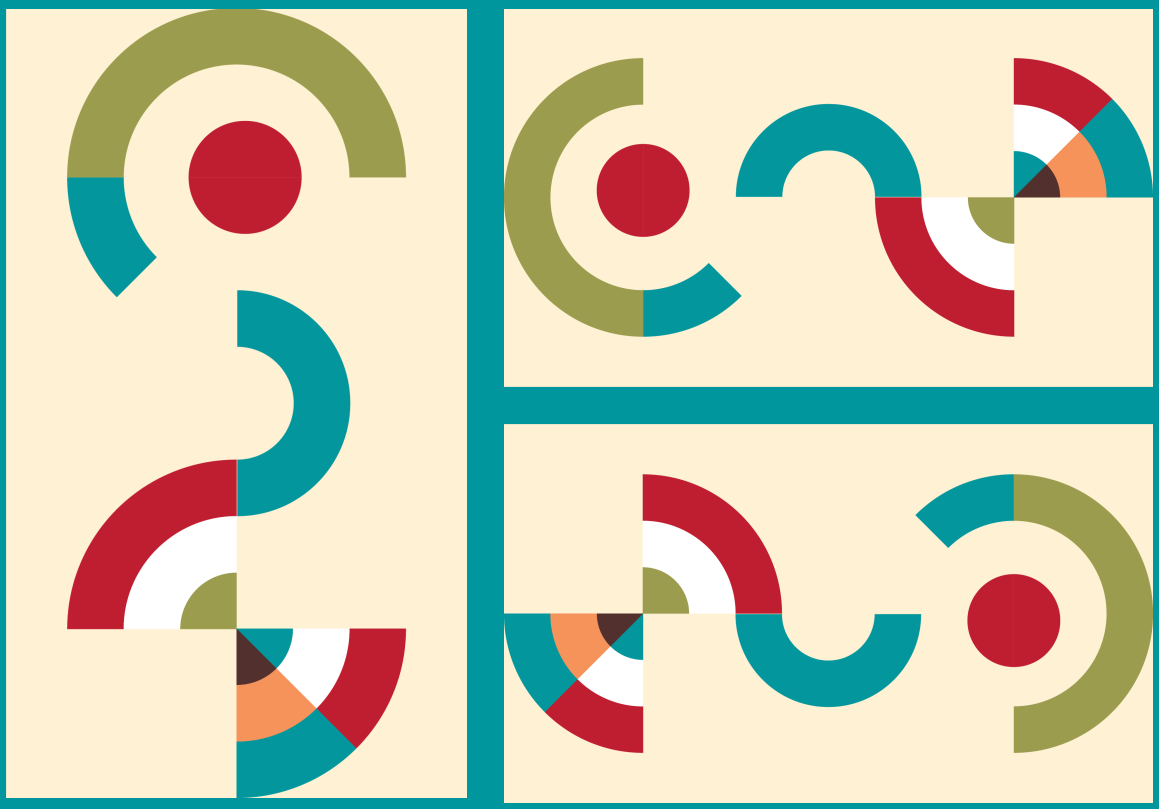
Indflydelse og fleksibilitet

Kvalitative interviews med offentligt ansatte seniorer



Helle Holt og Mona Larsen

VIDENSCENTER
FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER
PÅ ARBEJDSMARKEDET

Indflydelse og fleksibilitet
– Kvalitative interviews med offentligt ansatte seniorer

© VIVE og forfatterne, 2026
e-ISBN: 978-87-7582-616-2
Projekt: 303111
Finansiering: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet

VIVE
Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.

Forord

Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet er i disse år en central problemstilling, men seniorer er en heterogen gruppe, som har forskellige udgangspunkter og muligheder for at fastholde en arbejdsmarkedstilknytning.

Denne rapport tager udgangspunkt i et særligt segment af seniorer. Der er tale om lavtlønnede offentligt ansatte med fysisk arbejde. Det er en gruppe, der kan være nedslidte, men samtidig har en økonomi, der kan gøre det nødvendigt at blive på arbejdsmarkedet indtil folkepensionsalderen. Adgang til indflydelse og fleksibilitet i arbejdstid og arbejdsopgaver kan være redskaber, der kan øge denne gruppes trivsel i de sidste år på arbejdsmarkedet. Om dette er tilfældet, undersøges i denne rapport.

Der er udført 16 kvalitative interviews med seniorer i efteråret 2025. De takkes alle for deres tid og velvilje over for projektet. Manuskriptet er blevet læst af to eksterne reviewere, som ligeledes takkes for gode og konstruktive kommentarer.

Projektet er gennemført af seniorforsker Helle Holt, og faglig centerleder Mona Larsen har været projektleder.

Projektet er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Kræn Blume Jensen
Forsknings- og analysechef
for Sociale forhold og Arbejdsmarked

Indholdsfortegnelse

Hovedresultater		5
Afrapportering		11
1	Indledning	12
1.1	Læsevejledning	13
2	Fastholdelse af seniorer i beskæftigelse	14
2.1	Faktorer med betydning for seniorers tilbagetrækning	14
2.2	Fleksibilitet og seniorordninger	18
2.3	Undersøgelsens bidrag	19
2.4	Offentligt ansatte seniorer – om interviewpersonerne	22
3	Omsorgsarbejde	26
3.1	Den kommunale hjemmepleje	26
3.2	Pædagogisk arbejde	38
3.3	Opsamling på omsorgsarbejdet	48
4	Servicearbejde	50
4.1	Vej & Park – Det grønne område	50
4.2	Servicearbejde på hospital	57
4.3	Opsamling på servicearbejde	61
5	Opsamling og perspektiver	63
5.1	Indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver	64
5.2	Rammer for indflydelse	65
5.3	Perspektiver	70
Dokumentation		73
6	Data og metode	74
6.1	Rekruttering af interviewpersoner	74
6.2	Metode	75
6.3	Refleksioner over data og metode	77
Litteratur		78

Hovedresultater

Der er en politisk og samfundsmæssig forventning om, at seniorer skal øge deres aktive år på arbejdsmarkedet. Forskningslitteraturen har i de senere år vist, at de konkrete arbejdsvilkår har en betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage. Den enkeltes indflydelse på arbejdsopgaver og arbejdstid samt adgang til fleksibilitet har vist sig at have en positiv betydning for, om seniorer øger deres år på arbejdsmarkedet. Samtidig er der forskelle og fællestræk mellem forskellige grupper af seniorer på arbejdsmarkedet. Denne undersøgelse retter særligt fokus mod en udvalgt gruppe af offentligt ansatte.

Hovedformålet

Hovedformålet med denne undersøgelse er:

- gennem interviews med lavtlønnede offentligt ansatte seniorer at sætte fokus på, hvilken indflydelse og fleksibilitet de har på deres arbejdstid og deres arbejdsopgaver.

Konkret vil følgende to spørgsmål blive besvaret:

- Hvilke rammer skal være til stede på en arbejdsplads for, at seniorer oplever at have indflydelse og adgang til fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver?
- Er indflydelsen og fleksibiliteten formel eller uformel?

Fakta om undersøgelsen

- Kvalitative interviews med 16 offentligt ansatte seniorer mellem 57 og 66 år
- 11 er kvinder, og 5 er mænd
- De er lavtlønnede og har haft fysisk arbejde
- 11 udfører omsorgsarbejde i den kommunale sektor, og 5 udfører servicearbejde, herunder har tre mænd arbejde i kommunens Vej & Park-afdeling på det grønne område
- Undersøgelsen er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Den udvalgte gruppe af offentligt ansatte er for nogles vedkommende kendetegnet ved på samme tid at være helbredsmæssigt udfordret og ved samtidig at have en økonomi, der begrænser deres muligheder for at trække sig tidligt tilbage. Der er dermed tale om en gruppe, der typisk gerne *vil* blive ved med at arbejde – "vil" i betydningen, at det er en økonomisk nødvendighed for dem, men i bedste fald også, at de har lyst til det – men som samtidigt er udfordret i forhold til at *kunne* arbejde på

Fleksibilitetsformer

Fleksibilitet i arbejdstid vedrører:

- Antal arbejdstimer dagligt og ugentligt
- Arbejdstidens placering på døgnet og ugentligt
- Fridage og ferier
- Arbejdstidens fysiske placering.

Fleksibilitet i arbejdsopgaver vedrører:

- Antal opgaver
- Typen af opgaver
- Rækkefølge af opgaveløsning
- Variation i arbejdsopgaverne.

Formel vs. uformel fleksibilitet:

- Formel: Aftalt med ledelsen
- Uformel: Rammesat af ledelsen og skabt af arbejdspladskulturen.

grund af helbredsproblemer. For interviewpersonerne undersøger vi, hvordan indflydelse og fleksibilitet kan bidrage til at *gøre det muligt* at blive flere år på arbejdsmarkedet.

Adgang til fleksibilitet i arbejdstiden og i forhold til arbejdsopgaver er således en måde at gøre arbejdsvilkårene attraktive og tilpasset til denne gruppe.

Fleksibilitet kan vise sig på flere måder og i forskellige former (se boks). Fleksibilitet er også en del af operationaliseringen af indflydelse eller jobkontrol, som også indeholder elementer som fx udvikling af kompetencer. Her er som sagt fokus på arbejdstid og arbejdsopgaver.

Fast daglig arbejdstid og formel adgang til nedsat arbejdstid

Den daglige arbejdstid ligger fast for de fleste, hvilket udelukker fx flekstid. Det gælder især for personerne med omsorgsarbejde og pædagogisk arbejde. Til gengæld er det muligt individuelt at forhandle sig til selvfinansieret nedsat arbejdstid. Hjemmearbejde er kun en mulighed for en enkelt af interviewpersonerne.

Adgang til uformel fleksibilitet i arbejdstiden

På de fleste af de 16 repræsenterede arbejdspladser er der muligheder for en uformel fleksibilitet i arbejdstiden. Det gælder i særlig grad, hvis man arbejder i teams eller sammen med kollegaer, der udfører samme stykke arbejde som en selv. Kollegaer gør det muligt at opbygge en arbejdspladskultur, hvor man tager hensyn til hinanden og hjælper hinanden også med arbejdstiden. Uformel fleksibilitet bliver noget, kollegaer giver til hinanden. I modsætning hertil er personer, der arbejder

alene eller har specialiserede arbejdsopgaver: De kan ikke opnå en uformel fleksibilitet – der er ingen at bytte arbejdstid med.

Uformel indflydelse på rækkefølge af opgaver

Indflydelsen på arbejdsopgaverne begrænser sig for de fleste til selv at kunne bestemme rækkefølgen af arbejdsopgaverne. Enkelte havde aftaler med ledelsen om at blive fritaget fra særlige arbejdsopgaver, men ellers er det op til den enkelte og kollegaerne i fællesskab at få tilrettelagt arbejdsopgaverne mest hensigtsmæssigt for alle. Kollegaskabet har betydning, hvis der fx skal byttes arbejdsopgaver, hvis man en dag fx ikke kan gå på trapper. Arbejder man alene, eller hvis man har specialiserede opgaver, er det i langt mindre grad muligt fx at bytte arbejdsopgaver.

Men hverken formel eller uformel fleksibilitet ændrer på jobkravene. Det vil sige, at det er ledelsen, der beslutter, hvor mange og hvilke arbejdsopgaver der skal nås på en arbejdsdag. Ingen af interviewpersonerne har den form for indflydelse. Det betyder også, at det er ledelsen, der sætter rammerne for tempoet og intensiteten i løbet af en arbejdsdag. Dette kan især være en udfordring for slidte seniormedarbejdere.

Teamorganisering giver adgang til uformel fleksibilitet

Muligheden for at opnå en uformel fleksibilitet er afhængig af kollegaskabet, der samtidig er afhængig af arbejdsorganisering. Teamorganisering giver størst mulighed for at opbygge et fællesskab, der kan give adgang til en uformel fleksibilitet, mens alenearbejde og/eller specialiserede opgaver begrænser mulighederne for uformel fleksibilitet. Et godt kollegaskab kan også fremme den enkeltes lyst til at fortælle om helbredsmæssige udfordringer og dermed også få kollegaer til i højere grad at tage hensyn til en nedslidt kollega og dermed bidrage til fastholdelsen. Alenearbejde og/eller specialiserede opgaver stiller derimod større krav til ledelsen om at sikre disse medarbejdere en adgang til en formel fleksibilitet.

Anerkendelse og mening vigtigt for trivslen

Anerkendelse fra ledelse, kollegaer og fx borgere fylder meget i fortællingerne. Især fylder det, når seniorerne bliver anerkendt af de yngre kollegaer på grund af deres erfaringer og kompetencer. Ledelserne kunne ifølge interviewene godt være mere

tydelige i deres anerkendelse. Anerkendelsen har dog også en anden side. Flere fortæller om, at de ikke ønsker at blive fritaget for belastende arbejdsopgaver, fordi det vil gå ud over de unge. De vil arbejde på lige fod med de unge – måske netop for at blive værdsat.

Især omsorgsarbejdet opleves som meningsfuldt, mens nogle af de andre interviewpersoner mere oplever, at det er kollegaerne, der gør arbejdet meningsfuldt.

Faggrænser, sygefravær og hensyn

Typen af arbejdsopgaver og arbejdsorganisering har betydning for rammerne for indflydelse. Flere nævner, at *faggrænser* har en negativ betydning for muligheden for at opnå mere indflydelse. Faggrænser betyder fx, at en pædagogmedhjælper ikke må have åbne- og lukkevagter, selvom en af interviewpersonerne synes, at netop disse vagter er mindre belastende. Faggrænserne betyder også, at der er arbejdsopgaver, som en social- og sundhedshjælper ikke må varetage, selvom en større grad af opgavefleksibilitet kunne bidrage til en mere varieret og en mindre belastende arbejdsdag.

Kollegaers *sygefravær* opleves som en barriere for indflydelse, fordi færre kollegaer giver færre muligheder for at jonglere med arbejdstid og arbejdsopgaver ud fra egne behov. I stedet skal der arbejdes hurtigere. Sygefraværet giver også en uforudsigelighed, der kan være belastende mentalt.

Hensyntagen til kollegaer kan lade sig gøre, når den nedslidte kollega fortæller om sine udfordringer, og ledelse og kollegaskab på den baggrund kan skabe skånsomme arbejdsvilkår. Dette sker ikke altid, fordi nogle af seniorerne ikke er trygge ved at skulle fortælle en leder om deres helbredsmæssige udfordringer.

Ledelsen og adgangen til fleksibilitet

Organiseringen af arbejdet i teams er et eksempel på en ledelsesbeslutning. Det er også en ledelsesbeslutning, hvordan den formelle arbejdstid organiseres. Endelig er det ledelsen, der indgår individuelle aftaler med medarbejderne i form af fx nedsat tid eller fritagelse fra bestemte arbejdsopgaver. Alle beslutninger har indirekte betydning for den uformelle fleksibilitet, da organiseringen af arbejdet fx har betydning for adgangen til en uformel fleksibilitet.

Nedsat arbejdstid, adgang til seniordage, seniorsamtaler og jobsikkerhed

Individuelle aftaler om nedsat arbejdstid er en mulighed, som typisk kan blive brugt for at imødekomme helbredsudfordringer. Sådanne individuelle aftaler kan være en forudsætning for at fastholde nedslidte medarbejdere, men kan samtidig udfordre kollektivet, fordi kollegaers særlige aftaler kan betyde fx flere weekendvagter til kollegaerne. Kollegaskabet kan være afgørende for accepten af særlige aftaler og hensyn. Nedsat arbejdstid vil derudover typisk være selvfinansieret, og det er ikke alle, der har råd til at gå ned i tid.

Antallet af seniordage varierer afhængigt af overenskomst. Seniordage på det kommunale og regionale område udløses, når man er fyldt 60 år. Ikke alle interviewpersoner har rundet de 60 år. Antallet af seniordage stiger med alderen. Seniorsamtaler vil typisk være et tilbud, der indgår i kommunens eller regionens personalepolitik. Interviewpersonerne sætter pris på seniordagene, mens få havde haft en seniorsamtale.

Alle interviewpersonerne oplever en høj grad af jobsikkerhed. De ser gennemgående deres arbejde som vigtigt for deres generelle trivsel. Arbejdet bidrager med noget meningsfuldt, og de sætter pris på det sociale fællesskab, så hvis deres helbred kan holde til det, vil de fortsætte med at arbejde, mindst til de når folkepensionsalderen. Der er med andre ord kun enkelte af interviewpersonerne, der kunne ønske sig et liv uden arbejde, hvis de havde økonomi til det.

Perspektiver

- Blandt lavtlønnede offentligt ansatte seniorer med fysisk arbejde har en stor del på samme tid helbredsudfordringer og en økonomi, der begrænser muligheder for tidlig tilbagetrækning. Fokus på indflydelse og skånsomme arbejdsvilkår er derfor vigtigt for denne gruppe.
- Arbejdsorganiseringen har betydning for mulighederne for at opnå mere indflydelse og fleksibilitet, men ikke alt arbejde kan fx foregå i teams. Noget arbejde er alenearbejde, og her er muligheden for uformel fleksibilitet lille, hvorfor ledelsen i sådanne tilfælde har et større ansvar for at sikre indflydelse og fleksibilitet.
- Sygefravær og faggrænser kan opleves som barrierer for at opnå mere indflydelse og fleksibilitet og kan skabe uforudsigelighed i arbejdstid og i

arbejdsopgaver, hvilket kan opleves som en belastning. Fokus på at nedbringe sygefravær og bløde faggrænserne op kan bidrage til mere fleksibilitet til den enkelte.

- Seniorordninger er formelle, mens skånevilkår kan være både formelle og uformelle. I alle tilfælde kræver en hensyntagen til den enkelte, at hensynet opleves legitimt og retfærdigt. Derudover er det en forudsætning, at den enkelte oplever det som trygt at fortælle om udfordringer og tage imod skånevilkår.
- En stor del af de interviewede seniorer vil gerne fortsætte med at arbejde, men om det skyldes, at de fleste har mulighed for indflydelse og fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver, kan man ikke direkte konkludere på baggrund af denne undersøgelse. Men vi ved fra forskningslitteraturen, at denne form for indflydelse og fleksibilitet kan bidrage til at fastholde seniorerne længere tid på arbejdsmarkedet. Dette taler for, at det ledelsesmæssigt kan være en god investering at øge medarbejderes adgang til indflydelse og fleksibilitet.

Afrapportering

1 Indledning

Såvel i Danmark som i andre lande er der en politisk forventning om, at ældre lønmodtagere skal øge deres aktive år på arbejdsmarkedet.

Denne undersøgelse ligger i forlængelse af en tidligere undersøgelse, hvor fokus var på kortuddannede privatansatte seniorer med fysisk arbejde (Holt et al., 2025; Larsen et al., 2023). I denne undersøgelse er fokus på lavtlønnede offentligt ansatte seniorer med fysisk arbejde.

Ud over, at den valgte gruppe er lavtlønnet, er det også en forventning, at gruppen er karakteriseret ved fysisk arbejde, dårligt helbred og en økonomi, der gør det nødvendigt for gruppen at arbejde, indtil de fx kan modtage folkepension.

Motivationen for denne undersøgelse er at bidrage med viden om, hvilke rammer og omstændigheder der kan give denne gruppe af lønmodtagere arbejdsvilkår, der gør deres arbejdsliv som seniorer så langt og trivselsmæssigt så godt som muligt.

Der har i de sidste års internationale forskning været stor fokus på, hvordan man via arbejdsvilkårene kan bidrage til, at ældre lønmodtagere forlænger deres arbejdsliv. Helbred og økonomi er afgørende for den enkeltes beslutning, men derudover er den enkeltes indflydelse på arbejdsvilkårene og adgang til fleksibilitet noget af det, der kan bidrage til at forlænge seniorernes arbejdsliv (Browne et al., 2019; Lain et al., 2021; Nilsson, 2012).

I denne rapport vil der blive zoomet særligt ind på indflydelse og fleksibilitet, samtidig med at helbred og økonomi indgår som en vigtig del af den enkeltes kontekst, ligesom vi ved, at anerkendelse og mening i arbejdet også har betydning.

Hovedformålet med undersøgelsen er således:

- Gennem interviews med lavtlønnede offentligt ansatte seniorer at sætte fokus på, hvilken indflydelse og fleksibilitet, de har på deres arbejdstid og deres arbejdsopgaver.

Analysen vil svare på følgende spørgsmål:

  - Hvilke rammer skal være til stede på en arbejdsplads, for at seniorer oplever at have indflydelse og adgang til fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver?
  - Er indflydelsen og fleksibiliteten formel eller uformel?

I analyserne vil indflydelse og fleksibilitet således blive foldet ud. Målet er at give et indblik i, hvordan sådanne begreber omsættes eller implementeres i praksis. Den konkrete tilgang giver endvidere mulighed for at illustrere, hvilke omstændigheder der giver hvilke muligheder for indflydelse og fleksibilitet, og viser, hvordan arbejdspladskulturen har betydning for, hvad der kan lade sig gøre hhv. formelt og uformelt.

1.1 Læsevejledning

Kapitel 2 præsenterer noget af den forskning, der peger på indflydelse og fleksibilitet som nogle af de faktorer med betydning for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. Det bliver endvidere præciseret, hvad denne undersøgelse bidrager med, set i forhold til hvad der allerede vides om fastholdelse.

Analysen er udarbejdet på baggrund af kvalitative interviews med 16 lavtlønnede offentligt ansatte. I kapitel 2 præsenteres de 16 interviewpersoner.

En stor del af interviewpersonerne udfører omsorgsarbejde i den kommunale sektor. Analysen af denne gruppe præsenteres i kapitel 3.

Kapitel 4 analyserer de interviewpersoner, der ikke udfører omsorgsarbejde, men udfører forskelligt servicearbejde i den offentlige sektor.

Kapitel 5 indeholder opsamling på analyserne.

Kapitel 6 beskriver data og metode.

2 Fastholdelse af seniorer i beskæftigelse

I de seneste år er der gennemført og publiceret mange undersøgelser af, hvad der skal til for at fastholde seniormedarbejdere (her medarbejdere over 55 år) i beskæftigelse.

Samlet set siger forskningslitteraturen, at jobkontrol har betydning for tilbagetrækningen. Jobkontrol er bl.a. operationaliseret som indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver. Jo mere indflydelse, desto senere tilbagetrækning. Omvendt kan høje jobkrav som fx kvantitative og følelsesmæssige krav have den modsatte betydning. Jo højere krav, desto tidligere tilbagetrækning (Browne et al., 2019; Graff, 2025; Rasmussen et al., 2025). Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver kan bl.a. udmønte sig i muligheden for fleksibilitet.

I det følgende præsenteres nogle konklusioner fra tidligere studier, og i forlængelse af dette præciseres, hvad dette studie særligt bidrager med.

2.1 Faktorer med betydning for seniorers tilbagetrækning

I en nylig vidensopsamling fokuseres på, hvilke faktorer der bidrager til arbejdspladsers fastholdelse af seniorer (Rasmussen et al., 2025). Her er tale om en vidensopsamling, hvor problemstillingen dækker alle jobgrupper på arbejdsmarkedet. Der indgår både danske og internationale studier. Studiet indeholder en gennemgang af 48 forskningspublikationer (Rasmussen et al., 2025).

På tværs af de 48 studier fremtræder tre temaer med særlig betydning for seniorernes tilbagetrækningsadfærd. Det drejer sig om:

- Arbejdets organisering og indhold, som indeholder faktorer som:
    - Jobkontrol (indflydelse)
    - Fleksibilitet (tid og sted)
    - Udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling
    - Tilfredshed og mening i arbejdet

    - Senioraftaler og seniorordninger på arbejdspladsen.

- Jobkrav, som indeholder faktorer som:
    - Fysiske krav
    - Arbejdstempo og arbejdsmængde
    - Psykiske krav
    - Arbejdsgange.
- Social støtte, anerkendelse og stereotypier, som kan udspringe af:
    - Det kollegiale niveau
    - Lederniveauet
    - Den konkrete balance mellem belønning og indsats.

(Rasmussen et al., 2025).

Et review af Browne et al. (2019) havde til formål at undersøge sammenhængen mellem psykosociale-faktorer på arbejdspladsen og den enkelte seniormedarbejders intenderede og faktiske tilbagetrækning. De har udelukkende kigget på kvantitative evidensbaserede studier og har inkluderet faggrupper fra hele arbejdsmarkedet (Browne et al., 2019).

De fandt 46 artikler, der alle på den ene eller anden måde behandler dette emne. De relativt mange studier viser, at der generelt er fokus på betydningen af det psykosociale arbejdsmiljø i forståelsen af senioransattes beslutning om at trække sig tilbage. Udfordringen er, at det psykosociale arbejdsmiljø på tværs af de 46 studier er operationaliseret på flere forskellige måder. Forfatterne har samlet de forskellige faktorer, der indgår i operationaliseringerne, hvor de mest udbredte[1] er: *Jobressourcer*, der operationaliseres som jobkontrol, fx indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver, mulighed for udvikling af kompetencer samt anerkendelse. *Jobkrav*, som operationaliseres som fx kvantitative og følelsesmæssige krav og rollekonflikter. *Jobtilfredshed*, der operationaliseres som fx mening i arbejdet, belønning samt udfordringer i arbejdet. Andre temaer er social støtte fra kollegaer og ledelse samt organisationelle ressourcer som fx social kapital (Browne et al., 2019).

I metaanalysen af de 46 artikler finder forfatterne, at det primært er jobressourcerne, der har signifikant betydning for en senere både intenderet og faktisk tilbagetrækning, mens jobkravene har betydning for en tidligere både intenderet og faktisk tilbagetrækning. Jobtilfredshed har ligeledes betydning for en senere intenderet

[1] I denne forbindelse betyder udbredte, at det er disse temaer, der indgår i langt de fleste studier.

og faktisk tilbagetrækning, men det er jobressourcerne, der har størst positiv betydning for seniorers senere tilbagetrækning.

Reviewet konkluderer således, at jobressourcerne har signifikant betydning for en senere både intenderet og faktisk tilbagetrækning, og at den enkeltstående faktor, som indgår i operationaliseringen af jobressourcerne og også indgår i flest af de 46 studier, er jobkontrol. Jobkontrollen bliver således dén centrale faktor i forhold til seniorers senere tilbagetrækning.

Det skal dog påpeges, at der er tale om resultater på tværs af 46 studier, hvor forskellige faggrupper indgår. Det kan derfor ikke udelukkes, at der kan være enkelte faggrupper, hvor resultaterne vil være anderledes (Browne et al., 2019).

Et norsk metastudie fra 2022 samler viden fra 11 studier udført i regi af Senter for Seniorpolitikk. Formålet var at konkretisere og vurdere de udfordringer og muligheder, der er dokumenteret for forskellige brancher, og hvilke der er mere generelle i forhold til at skabe et bæredygtigt arbejdsliv for alle aldre. Hvert studie har kortlagt en særlig branche. Der er kortlagt 10 brancher[2] – 5 offentlige og 5 private. Efterfølgende er FAFO blevet bedt om at opsummere de 11 studier på tværs (Midtsundstad et al., 2022).

I forhold til de 5 offentlige brancher fremhæver de følgende pointer i forhold til at få særligt lønmodtagere over 50 år til at blive længere på arbejdsmarkedet. De beskriver push-faktorer på arbejdspladser, hvor medarbejderne arbejder med mennesker og omsorg. Push-faktorer er de faktorer, der kan bidrage til at få seniormedarbejdere til at forlade arbejdspladsen tidligt:

- Fokus på effektivitet og lav bemanding giver højere sygefravær og større slitage
- Ansvar uden frihed som følge af øget detaljestyring og dokumentationskrav
- Et belastende fysisk og psykisk arbejdsmiljø bidrager til en ond cirkel, hvor et højt sygefravær belaster de, der er raske.

Greb, der til gengæld kan trække den anden vej, altså booste stay-faktorer, som netop er faktorer, der kan bidrage til at få seniormedarbejderne til blive på arbejdspladsen:

- Genbrug og udvikling af seniorers kompetencer
- Arbejdet organiseres, så seniorerne bliver rollemodeller og vejledere for de unge og dermed oplever anerkendelse og mening

[2] Der er skrevet to rapporter om børnehaver, derfor 11 udgivelser.

- Ledelse opprioriteres, så de lokale ledere har mulighed for at gøre en forskel i stedet for store ledelsesspænd (jf. også Jonsson et al., 2020)
- Forebyggelse af helbreds- og arbejdsmiljøproblemer.

(Midtsundstad et al., 2022).

Lea Graff udarbejdede i 2025 en kortlægning af dansk viden om, hvad der skal til for at gøre det mere attraktivt at forlænge arbejdslivet for seniormedarbejderne på det kommunale ældreområde (Graff, 2025).

Lea Graff (2025) oplister to perspektiver for, hvad der skal til for at forlænge seniorernes arbejdsliv. På den ene side skal arbejdspladserne minimere push-faktorer, og på den anden side skal arbejdspladserne maksimere stay-faktorer.

Ud fra læsning af 8 forskningsartikler, 8 rapporter samt inspirationskataloger og cases fra praksis konkluderer hun, at der samlet set optræder tre centrale temaer i litteraturen, der alle er faktorer med betydning for fastholdelse af seniormedarbejdere på ældreområdet.

Arbejdsmiljøet er afgørende som både en push- og en stay-faktor. Under arbejdsmiljøet hører fysiske belastninger og nedslidning samt det psykiske arbejdsmiljø. Belastende fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt en generel nedslidning bidrager til push-faktoren, mens et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø bidrager til stay-faktoren.

Den gennemgåede litteratur anbefaler i denne forbindelse bl.a. fokus på at balancere de fysiske og psykiske krav med de ressourcer, den enkelte har, som en modvægt til et belastende arbejdsmiljø, herunder at tilpasse arbejdsopgaverne til den enkeltes ressourcer, så belastningerne kan minimeres.

Under temaet **organisering af arbejdet** kan manglende indflydelse på arbejdstiden og arbejdsopgaver optræde som en push-faktor, mens en udstrakt grad af fleksibilitet på medarbejdernes præmisser kan optræde som en stay-faktor. Herunder kan udviklingen af den enkeltes kompetencer bidrage til fx muligheden for nye arbejdsopgaver, der er mindre belastende.

Det sidste tema angår **ledelsen**. Den lokale ledelse har stor betydning for seniormedarbejdernes oplevelse af de konkrete muligheder såvel formelt som uformelt i forhold til arbejdsvilkårene. Derudover har ledelsen betydning for dialogen med seniormedarbejderne, fx seniorsamtaler, signalerne sendt til seniorerne i forhold til anerkendelse og værdsættelse og tilbud om egentlige seniorordninger. Ledelserne har i den forbindelse en stor betydning for den lokale arbejdspladskultur, hvor fx særlige hensyn til seniorer af kollegaerne skal opfattes som legitime og transparente (Albertsen et al., 2024; Graff, 2025).

De præsenterede reviews fremhæver således forskellige faktorer under forskellige overskrifter, men faktorerne går igen på tværs af alle reviews. En opsummering af de vigtigste faktorer med betydning for senioransattes tilbagetrækninger er således:

- Indflydelse på arbejdsopgaver og arbejdstid, herunder adgang til fleksibilitet i forhold til arbejdstid og i forhold til arbejdsopgaver
- Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – graden af oplevede belastninger
- Støtte og anerkendelse fra ledere og kollegaer
- Udviklingsmuligheder og mening i arbejdet.

2.2 Fleksibilitet og seniorordninger

Ud over de vigtige faktorer, som forskningslitteraturen peger på i forhold til fastholdelsen af seniorer, er der også nogle særlige karakteristika forbundet med den offentlige sektor i Danmark.

Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver er i fokus for denne undersøgelse. En del af denne indflydelse kan være i form af fleksibilitet i arbejdstid og i arbejdsopgaver. Fleksibilitet er et begreb, der både kan have mange betydninger, men som også er afhængig af typen af arbejdsopgaver. Fleksibilitet kan fx være: fleksibilitet i den daglige arbejdstid, nedsat tid, flere ferie/fridage[3], længere ferier og muligheden for at arbejde hjemme (Pietraszek & Albertsen, 2024).

De forskellige former for fleksibilitet er ikke lige tilgængelige på alle typer af arbejdspladser. For eksempel har personer, der varetager omsorgsopgaver eller fx arbejder på det grønne område, ikke mulighed for at arbejde hjemmefra – arbejdet er stedbundet. Ligeledes er det ikke muligt med en individuel daglig fleksibilitet i arbejdstiden i fx ældreplejen, da borgerne fx venter på at komme op af deres senge.

Fleksibilitet kan derudover have en formel og en uformel side, hvor den formelle fleksibilitet er formaliseret og ledersanktioneret, mens den uformelle fleksibilitet forhandles med kollegaerne. Den uformelle fleksibilitet kan fx være byt af arbejdstid, der går uden om fx lederen eller skemaplanlæggeren eller byt af fx borgere i ældreplejen eller arbejdsopgaver i Vej & Park. Den uformelle fleksibilitet er afhængig af en arbejdspladskultur, hvor kollegaer er villige til at tage hensyn til hinanden, og den er afhængig af en arbejdsorganisering, der muliggør den indbyrdes fleksibilitet mellem kollegaer.

[3] Seniordage vil fx kunne give seniorer en form for fleksibilitet.

Pietraszek & Albertsen (2024) påpeger i den forbindelse, at selv den formelle fleksibilitet ikke nødvendigvis er et universelt gode, men kan være forbeholdt særlige medarbejdere (Pietraszek & Albertsen, 2024)

Ifølge et nyt studie er den offentlige sektor karakteriseret ved – i modsætning til private arbejdspladser – at have formaliserede seniorordninger, fx arbejdsgiverbetalte seniordage, nedsat arbejdstid med fuld pensionsindbetaling og seniorsamtaler. Ifølge analysen er lederne på de offentlige arbejdspladser også mere offensive i deres ønske om at fastholde seniorerne på grund af en generel udfordring med mangel på kvalificeret arbejdskraft (Pedersen et al., 2026).

Netop denne pointe fremhæver Albertsen et al. (2024) i et studie fra 2024, hvor de konkluderer, at hvis fleksibilitet og øvrige seniorordninger skal have legitimitet på en arbejdsplads, så er gennemsigtighed og en involvering af medarbejderne en nødvendighed. I modsat fald kan et tilbud til den enkelte opfattes som forskelsbehandling og kan have negativ betydning for både arbejdspladskulturen og de øvrige medarbejderes trivsel (Albertsen et al., 2024).

2.3 Undersøgelsens bidrag

Man ved således allerede meget både generelt og mere specifikt om, hvad der har betydning for seniormedarbejderes overvejelser om tilbagetrækning. Der er kort sagt enighed om, hvad der skal til for at gøre arbejdslivet og arbejdspladserne attraktive for seniormedarbejderne.

Denne rapport bidrager med et fokus på et særligt segment af lønmodtagere, nemlig offentligt ansatte lønmodtagere, der har fysisk arbejde og er relativt lavtlønnede[4]. Antagelsen er, at dette segment i overvejende grad har arbejde, der ikke kræver lang uddannelse og formentlig også, at gruppen har haft fysisk krævende arbejde det meste af deres arbejdsliv.

En lignende undersøgelse af lavt uddannede privatansatte med fysisk arbejde viste, at denne gruppe havde et dårligt helbred og en dårlig økonomi, men at de gerne ville fortsætte med at arbejde og særligt, hvis det var muligt at oppebære nogle skånevilkår (Holt et al., 2025).

Det samme kan gælde for den udvalgte gruppe af offentligt ansatte. Gruppen vil gerne arbejde, fordi det måske er en økonomisk nødvendighed, eller fordi arbejdet giver mening og sociale relationer, men samtidig kan helbredet være så dårligt, at

[4] Se kapitel 6 for en nærmere beskrivelse af dette segment.

det er en barriere for, at det kan lade sig gøre. Kadefors (2019) arbejder med en firefagstabel, hvor 'vil' og 'kan' udgør dimensionerne (Kadefors, 2019).

Tabel 2.1 Kadefors firefagstabel

	Kan arbejde	Kan ikke arbejde
Vil gerne arbejde	Kan og vil arbejde	Kan ikke, men gerne vil arbejde
Vil ikke arbejde	Kan, men vil ikke arbejde	Kan ikke og vil ikke arbejde

Kilde: Kadefors (2019).

Tabellen illustrerer, at der kan være grupper på arbejdsmarkedet, hvor man både kan arbejde rent helbredsmæssigt, og man gerne vil arbejde. Denne gruppe er at finde i øverste venstre hjørne, mens gruppen, der ikke kan arbejde af helbredsmæssige årsager og heller ikke ønsker at arbejde, befinder sig i nederste højre hjørne. Den førstnævnte gruppe vil typisk blive på arbejdsmarkedet af sig selv, mens det potentielt vil kræve en større indsats, hvis den sidstnævnte gruppe skal fastholdes.

Det er derfor de to resterende felter, der er interessante, når de politiske intentioner er at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet. Gruppen, der kan arbejde, men ikke vil, skal måske lokkes til at blive på arbejdsmarkedet med fx økonomiske incitamenter og/eller attraktive arbejdsvilkår. De økonomiske incitamenter findes i vid udstrækning i dag, hvor seniorerne belønnes økonomisk, hvis de bliver til folkepensionen og yderligere, hvis de arbejder ud over det tidspunkt, hvor de kan få folkepension. Den sidste gruppe kan ikke arbejde af helbredsmæssige årsager, men vil gerne arbejde, måske på grund af økonomi eller måske på grund af arbejdet og kollegaerne. Begge grupper kan måske potentielt lokkes til at forlænge deres arbejdsliv, hvis man justerer i deres arbejdsvilkår, men det er formentlig forskelligt, hvad der skal til for de to grupper.

En antagelse for de efterfølgende analyser er, at interviewpersonerne kan tilhøre gruppen, der ligger i øverste højre hjørne. Måske dette særlige segment af offentligt ansatte tilhører gruppen, der gerne vil arbejde, men kan være udfordret på grund af helbredet.

Som litteraturreviewene har vist, kan indflydelse på arbejdstid og på arbejdsopgaverne have betydning for, om seniorerne bliver i gruppen 'gerne vil'. Omvendt kan jobkravene have indflydelse på, om de overhovedet kan vedblive at arbejde, selvom de gerne vil. Det er velkendt, at fysiske og evt. psykiske belastninger i arbejdet kan udfordre muligheden for, at den undersøgte gruppe af offentligt ansatte kan arbejde længere også, selvom de har indflydelse på deres arbejdsvilkår, og selvom der indgår skåneelementer i denne indflydelse.

Der er jf. afsnit 2.1 en bred enighed om, at indflydelsen har betydning, men der er begrænset viden om, hvilke konkrete muligheder der findes, og hvilke rammer der skal være til stede, for at denne udvalgte gruppe af offentligt ansatte oplever at have indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver. En indflydelse, som kan bidrage til at forøge deres motivation for at blive ved med at arbejde.

Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver er i fokus i denne analyse. Indflydelsen kan indeholde adgang til fleksibilitet, men fleksibilitet giver ikke altid adgang til indflydelse. Fleksibilitet kan være formel, hvilket betyder, at det er den form for fleksibilitet, som den lokale ledelse bidrager til. Seniorordninger kan omfatte en form for formel fleksibilitet, men den enkelte ansatte har ikke nødvendigvis haft indflydelse på udformningen af seniorordninger. Den uformelle fleksibilitet er derimod de muligheder, kollegaer giver til hinanden. Her er ledelsen ikke involveret – mulighederne beror på arbejdspladskulturen. Her er indflydelsen således afhængig af kollegaskabet. Skånevilkår kan også være uformelle, men er i sådanne tilfælde noget mere sårbare, fordi de står og falder med kollegaers velvilje. Alle har ikke de samme vilkår, og mulighederne kan afhænge af den enkeltes status og popularitet på arbejdspladsen. Formelle skånevilkår bestemt af en ledelse vil i denne sammenhæng være mere robuste. Men det er ikke sikkert, at den ansatte har indflydelse på hverken de uformelle eller de uformelle skånevilkår, fordi de vil være begrænset af mulighederne.

Undersøgelsen giver således et indblik i, hvad denne gruppe af lønmodtagere konkret har af muligheder for indflydelse og fleksibilitet i arbejdstid og i arbejdsopgaver. Analyserne skelner endvidere mellem, hvilke muligheder for indflydelse og fleksibilitet der er formelle, og hvilke der er uformelle.

Derudover vil analyserne have fokus på helbred og økonomi, fordi dette er elementer, der både kan trække i retning af push og i retning af stay. Den enkeltes vurdering af helbred og økonomi er subjektiv, men undersøgelser har vist, at netop den subjektive oplevelse har stor betydning for den enkeltes adfærd. Et oplevet dårligt helbred forøger (alt andet lige) sandsynligheden for, at man forlader arbejdsmarkedet tidligt, mens dårlig økonomi forøger (alt andet lige) sandsynligheden for, at man er nødsaget til at blive ved med at arbejde (Holt et al., 2025; Lain et al., 2021; Larsen et al., 2023).

Årsagerne til dårligt helbred kan være mange. Der kan være tale om alvorlig sygdom, ulykker, tidligere eller nuværende fysisk eller psykisk belastende arbejde. Interviewpersonerne er blevet bedt om at give et kort tilbageblik i deres arbejdsliv for på den måde at illustrere, om et eventuelt dårligt helbred stammer fra deres arbejdsliv.

Endelig er interviewpersonerne blevet spurgt om oplevelsen af anerkendelse af deres arbejde og meningen med arbejdet, idet sådanne oplevelser kan have en positiv betydning som stay-faktor. Anerkendelse, meningsfuldt arbejde samt gode sociale relationer kan kompensere for fx dårligt helbred (Lain et al., 2026; Nilsson, 2012; Ravn, 2008).

2.4 Offentligt ansatte seniorer – om interviewpersonerne

I de følgende bliver de 16 interviewpersoner beskrevet. Der er tale om en beskrivelse på tværs af materialet.

De 16 seniorer er alle offentligt ansatte på interviewtidspunktet. Interviewpersonerne har med undtagen af en enkelt[5] besvaret det spørgeskema[6], som også er en del af undersøgelsen. I spørgeskemaet blev respondenterne spurgt, om de måtte kontaktes for et uddybende interview over telefonen. En stor del af respondenterne gav lov til dette. 60 af dem blev kontaktet, hvorefter det lykkedes at interviewe 16 personer.

Ingen af interviewpersonerne arbejder på samme arbejdsplads. Det vil sige, at der indgår 16 forskellige arbejdspladser i analyserne beskrevet af interviewpersonerne.

2.4.1 Køn, alder, uddannelse, arbejdsfunktion og ansættelsessted

Interviewpersonerne består af 11 kvinder og 5 mænd. Kvinderne fylder således relativt meget i undersøgelsen, hvilket er en naturlig følge af, at kvinder ifølge den føromtalte spørgeskemaundersøgelse udgør 74 pct. af de lavtlønnede offentligt ansatte seniorer med fysisk arbejde. Kvinder i den offentlige sektor er primært kommunalt og regionalt ansatte, hvor de typisk udfører forskellige former for omsorgsarbejde. I denne undersøgelse er 13 af interviewpersonerne kommunalt ansatte, og 3 er regionalt ansat. 11 af interviewpersonerne har omsorgsarbejde (primært kvinder), 3 arbejder på det grønne område (kun mænd), og 2 har servicearbejde på hospitaler (kun kvinder).

Interviewpersonerne er i alderen fra 57 år til 66 år, men hovedparten er omkring de 60 år og flest under. Der er således tale om en relativt ung gruppe, hvilket er vigtigt at være opmærksom på, idet mange af interviewpersonerne endnu ikke har forholdt sig konkret til, hvornår de vil forlade arbejdsmarkedet.

Det er en særlig gruppe, der er i fokus, nemlig de lavestlønnede faggrupper med fysisk arbejde. Det betyder konkret, at interviewpersonerne i deres nuværende job for de flestes vedkommende er ansat med ingen eller korte uddannelser. De store

[5] Interviewet med en 66-årig SOSU-medhjælper fandt sted i forbindelse med et besøg i en kommunal hjemmepleje.

[6] For en beskrivelse af spørgeskemaet, se afsnit 6.1.

kvindedominerede faggrupper med mellemlange videregående uddannelser som pædagoger og sygeplejersker indgår således ikke i undersøgelsen.

Hovedparten af interviewpersonerne har dog typisk tidligere i deres liv fuldført erhvervsfaglige uddannelser som fx kontorassistenter eller butiksassistenter, men på interviewtidspunktet anvender de ikke deres tidligere uddannelser. Senere i deres liv har nogle af især kvinderne fuldført uddannelser, der er målrettet de offentlige velfærdsområder som fx social- og sundhedshjælper eller assistent.

Halvdelen af de interviewede mænd er i kommunale Vej & Park-afdelinger på det grønne område og betragter sig selv som ufaglærte, men har gennemført en del kurser inden for det grønne område. De to andre mandlige interviewpersoner arbejder som hhv. kommunalt ansat familiekonsulent og som pedel på et kommunalt forsorgshjem. Fælles for disse to mænd er, at de har haft andre jobfunktioner og uddannelser tidligere i deres arbejdsliv[7], men på grund af mentale helbredsproblemer har de måttet skifte retning.

2.4.2 Belastende arbejde og helbred

Arbejdet i hjemmeplejen, i daginstitutioner og i Vej & Park må antages at være belastende især fysisk, hvilket interviewpersonerne bekræfter. Derudover kan arbejdet i hjemmeplejen og i institutionerne også opleves som mentalt belastende, hvilket ligeledes bekræftes i interviewene.

Dertil skal lægges, at samtlige interviewpersoner fortæller, at de generelt i deres arbejdsliv har haft fysisk og psykisk belastende arbejde. Helt konkret oplever 7 af interviewpersonerne (5 kvinder og 2 mænd), at deres helbred i dag er dårligt. Den primære grund er tidligere fysisk belastende arbejde. Interviewpersonerne fremhæver "ødelagte" skuldre, knæ, hænder og fingre og diskusprolapser i ryg og nakke. Disse udfordringer betyder, at det dagligt er en udfordring for dem at udføre deres arbejdsopgaver.

4 interviewpersoner (2 kvinder og 2 mænd) har ifølge dem selv været igennem et voldsomt stressforløb, der har betydet, at de har måttet omlægge deres arbejdsliv. Den ene kvinde er blevet i sit fag, men på nedsat tid og med færre ansvarsområder, mens de 3 andre har skiftet fagområde.

[7] De har arbejdet som hhv. journalist og folkeskolelærer.

2.4.3 Arbejdstid

Blandt interviewpersonerne er der forskel på deres arbejdstid. I hjemmeplejen er der døgnbemanding, som er organiseret forskelligt i de repræsenterede hjemmeplejer. Weekendarbejde er der dog ingen af interviewpersonerne i hjemmeplejen, der kan undgå, men graden af aften- og natarbejde er til forhandling. Samme vilkår gælder for den interviewperson, der er ansat på en døgninstitution. De resterende interviewpersoner har dagarbejde.

Arbejdet i Vej & Park udføres som dagarbejde. De har dog vinterberedskabet, som de 3 interviewpersoner er tilknyttet. Vinterberedskabet løber fra november til omkring marts. Vinterberedskabet indebærer, at man står til rådighed hele døgnet, når man har vagten i vintersæsonen. Rådighedsvagterne om vinteren er prisen for at være fastansat hele året.

Alle interviewpersonerne har stedbundet arbejde – ikke, at de fysisk er det samme sted hele tiden – tværtimod, men der er kun en enkelt af interviewpersonerne, der har mulighed for at arbejde hjemmefra. De resterende skal alle møde på arbejde og kan ikke tage deres arbejde med hjem og dermed arbejde hjemmefra.

2.4.4 Økonomi og arbejdshistorik

Hovedparten af interviewpersonerne har haft flere arbejdsgivere i løbet af deres arbejdsliv, og flere er skiftet fra den private sektor til den offentlige sektor i en moden alder. Enkelte har været selvstændige, og enkelte har haft længere ledighedsperioder. Skiftende arbejdsgivere har haft betydning for fx pensionsindbetalinger samt fx løn og udviklingen af faglige kompetencer. Alligevel fortæller interviewpersonerne, at de qua deres offentlige ansættelse i dag føler sig mere trygge og mindre usikre i forhold til økonomi. De forestiller sig dog, at det bliver nødvendigt at arbejde, til de kan modtage folkepension, hvis helbredet tillader dette. De oplever endvidere en gennemgående jobsikkerhed, som bekræftes af, at flere fortæller om at blive tilbudt kompetenceudvikling på trods af deres alder. Dette står i modsætning til en tidligere undersøgelse af privatansatte seniorer, der på grund af mange jobskift oplevede at have en relativ dårlig økonomi, som gjorde, at de oplevede en usikkerhed omkring deres økonomi i pensionisttilværelsen (Holt et al., 2025).

2.4.5 Civilstand

Der er 5 enlige kvinder og en enkelt enlig mand i materialet, mens de resterende interviewpersoner er samlevende. De 5 enlige kvinder i materialet synes ikke, de har en prangende økonomi, hvilket efter eget udsagn primært skyldes, at de netop er

alene om leveomkostningerne. Dette var også en af konklusionerne fra den tidligere undersøgelse af en lignende gruppe af privatansatte (Holt et al., 2025), ligesom David Lain i samarbejde med kollegaer i deres studie af seniorer som et nyt prekariat i Storbritannien konkluderer, at kvinder og særligt enlige kvinder er økonomisk udsatte (Lain et al., 2019; Lain & Phillipson, 2019). Den enlige mand anser det at arbejde som en nødvendighed af økonomiske årsager, selvom hans helbred faktisk ikke kan holde til det. Han er således ligeså økonomisk udsat, som de enlige kvinder.

2.4.6 Seniorvirkemidler

Ud over, at de offentligt ansatte i modsætning til de privatansatte oplever at have sikrere ansættelsesforhold og bedre pensionsforhold, så giver især de kommunale arbejdsgivere bedre muligheder for fx nedsat tid og seniordage (Pedersen et al., 2026; Pietraszek & Albertsen, 2024). Flere af interviewpersonernes kommunale arbejdsgivere har også indført seniorsamtaler (dog som noget relativt nyt).

Interviewpersonerne fortæller, at de har ledere, der vil strække sig langt for at imødekomme deres behov, selvom lederne ikke altid har mulighed for det eller har kendskab til den enkelte medarbejders behov. Denne oplevelse bekræftes af litteraturen. For eksempel fremhæver et svensk studie, at særligt hjemmeplejen er udfordret på rekrutteringssituationen, samtidig med at den enkelte lokale leder selv er tidsmæssigt presset og har personaleansvaret for så mange medarbejdere, at det er vanskeligt at have kendskab til den enkelte og dennes udfordringer (Jonsson et al., 2020). Endelig viser et studie, at medarbejderne heller ikke altid har lyst til at fortælle lederen om eventuelle udfordringer, fordi de kan være bekymrede for konsekvenserne (Gignac et al., 2024).

2.4.7 Fællestræk

Der tegnes således et billede af en gruppe offentligt ansatte lønmodtagere, der ganske vist har forskellige jobfunktioner og dermed forskellige arbejdsvilkår, men samtidig også har nogle fællestræk. Det gælder oplevelsen af belastninger i tidligere og nuværende arbejde og det stedbundne arbejde, som 15 ud af 16 interviewpersoner oplever. Interviewpersonerne oplever sig som relativt jobsikre, det er muligt at forhandle sig til individuelle aftaler om arbejdstid og arbejdsopgaver, selvom de ikke altid kan overholdes, de har adgang til seniordage og seniorsamtaler, og de indbetaler fast til pensionen, hvilket betyder, at de fleste vil have lidt mere end folkepensionen, når den tid kommer.

I det følgende kapitel vil der blive dykket mere ned i interviewpersonernes oplevelser af deres arbejdsliv.

3 Omsorgsarbejde

Godt halvdelen af interviewpersonerne har en eller anden form for omsorgsarbejde – 9 kvinder og 2 mænd – hvilket afspejler den kønsmæssige arbejdsdeling på det danske arbejdsmarked, idet kvinder i den offentlige sektor primært varetager forskelligt omsorgsarbejde. Omsorgsarbejde er karakteriseret ved både følelsesmæssige og fysiske krav i arbejdet (Pietraszek & Albertsen, 2024).

I de kommende afsnit og kapitler vil indflydelse og fleksibilitet blive foldet ud for at give et indblik i, hvordan sådanne begreber omsættes eller implementeres i praksis. Den konkrete tilgang giver endvidere mulighed for at illustrere, hvilke omstændigheder der giver hvilke muligheder for indflydelse og fleksibilitet. For eksempel har arbejdspladskulturen betydning for, hvad der kan lade sig gøre hhv. formelt og uformelt.

3.1 Den kommunale hjemmepleje

5 af de 11 kvindelige interviewpersoner er ansat i en kommunal hjemmepleje. En ansættelse i hjemmeplejen betyder døgn- og weekendarbejde. De 5 interviewpersoner har dog ikke skiftende arbejdstider. 4 har udelukkende dagarbejde, og en enkelt har udelukkende aftenarbejde. 3 arbejder fuld tid, mens 2 arbejder 30 timer om ugen. Antallet af weekendvagter varierer fra hver anden til hver fjerde weekend. Hyppigheden af weekendvagter er til forhandling.

Tabel 3.1 Oversigt over interviewpersonerne med arbejde i hjemmeplejen – alle navne er pseudonymer

Interviewpersoner	Civilstand	Uddannelse	Helbred/økonomi
Karen (59 år)	Gift	SOSU-assistent	Dårligt/God
Lise (61 år)	Enlig	SOSU-medhjælper	Godt/OK
Lotte (62 år)	Enlig	Sygehjælper	Dårligt/OK
Merete (66 år)	Gift	SOSU-medhjælper	Godt/OK
Vivian (58 år)	Samboende	SOSU-assistent	Dårligt/OK

2 har en uddannelse som SOSU-hjælper, 2 som SOSU-assistenter og en enkelt som sygehjælper. Uddannelsesniveauet har betydning for, hvilke arbejdsopgaver, man må varetage, og hvor stor indflydelse, den enkelte har på sine arbejdsopgaver.

Assistenterne[8] har længere uddannelse og har dermed også andre arbejdsopgaver end SOSU-hjælperne. Sygehjælperen oplever selv, at hun behandles som en ufaglært, altså som den dårligst uddannede, selvom hun oplever at have et helt livs erfaring fra forskellige dele af sundheds- og socialområdet. Som hun selv siger det:

> *I dag må vi [som sygehjælpere] ikke en dyt, selvom assistenterne godt ved, hvad vi kan.* (Lotte, 62 år)

Ud over, at der er forskel på, hvilke arbejdsopgaver de forskellige stillingsgrupper må varetage over for borgerne, fremhæver interviewpersonerne en anden forskel med betydning for deres arbejdsliv. Assistenterne får stillet en bil til rådighed, mens SOSU-hjælperne og sygehjælperen får stillet en cykel til rådighed, hvilket ifølge interviewpersonerne er med til at cementere et hierarki. Da der her er tale om en gruppe medarbejdere, der aldersmæssigt er i den høje ende, og de samtidig er fysisk slidte, anvender de i stedet egne biler for at komme rundt til borgerne. Dette finansierer de selv.

3.1.1 Arbejdshistorik

En vigtig del af historien om disse 5 kvinder er deres arbejdslivshistorik. En enkelt af interviewpersonerne (Merete) har været tilknyttet ældreplejen i hele sit arbejdsliv, mens de andre 4 har haft flere forskellige former for job – job, der især har betydning for de fysiske udfordringer, de oplever i dag. 3 af de 5 kvinder startede deres arbejdsmarkedstilknytning med ufaglærte job i industrien, mens Lotte har været selvstændig med egen butik. De 4 har således foretaget et sporskifte midt i livet, hvor de er gået fra job i den private sektor til job i den kommunale sektor. Et skifte, som ingen af interviewpersonerne har fortrudt, selvom arbejdet i hjemmeplejen kan være både fysisk og mentalt belastende.

Karen (59 år) startede sin erhvervskarriere med forskellige ufaglærte job i industrien, men skiftede spor og har nu været i den kommunale hjemmepleje i 25 år. Hun tog medhjælper- og assistentuddannelsen ud i en køre. Hun oplever selv, at hun er til det borgernære og har ikke fortrudt, at hun skiftede spor.

Lise på 61 år har haft mange forskellige job i sit arbejdsliv. Hun arbejdede bl.a. på et slagteri, hvor hun arbejdede på akkord. Hun var glad for arbejdet, men hendes slagtergang blev lukket. Derudover har hun bl.a. stået i butik og arbejdet i posten. Hun skiftede spor og uddannede sig til SOSU-hjælper og har stort set arbejdet i den kommunale hjemmepleje uafbrudt i 30 år. Indimellem har hun dog forladt området, fordi det var umuligt at få et fuldtidsjob, men det har ændret sig i dag.

[8] Sygeplejerskerne, der ikke indgår i denne undersøgelse, har den længste uddannelse på ældreplejeområdet.

Lotte på 62 var selvstændig i mange år. Hun havde egen butik, men det blev for hårdt især for benene, fordi man står og går meget i en butik. Hun skiftede spor og tog en uddannelse som sygehjælper. Hun har med uddannelsen som sygehjælper arbejdet på sygehuse, plejehjem og i hjemmeplejen. Hun har igennem årene skiftet arbejdsgiver flere gange, men er endt med at være ansat i den kommunale hjemmepleje.

Vivian er 58 år og uddannet som social- og sundhedsassistent. Hun har arbejdet i industrien som ufaglært i mange år. Her ødelagde hun sin nakke. Hun skiftede spor for 15 år siden, hvor hun startede med at tage en medhjælperuddannelse. 14 dage efter færdiggørelsen af den uddannelse startede hun på assistentuddannelsen. Hun blev færdig med de to uddannelser i 2014, hvorefter hun har arbejdet i hjemmeplejen siden.

De 4 interviewpersoners arbejdshistorie viser, at deres sporskifte var initieret af, at deres daværende arbejde enten var for belastende eller ophørte. Deres historie illustrerer, at de på et tidspunkt har taget en beslutning om, at der skulle ske noget andet, hvis de skulle kunne blive ved med at arbejde. Historierne viser også, at omsorgsarbejdet betragtes som mindre fysisk belastende end fx arbejdet i industrien. Endelig opleves den offentlig sektor som attraktiv særligt i forhold til jobsikkerheden, pensionsindbetalinger og seniordage, men ikke lønnen og arbejdstiden.

3.1.2 Indflydelse på arbejdstiden og arbejdsopgaverne

Indflydelse og kontrol over arbejdstid og arbejdsopgaver har central betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage, jf. (Browne et al., 2019). Indflydelse og kontrol fremhæves også af både Rasmussen et al. (2025) og Graff (2025) som afgørende stay-faktorer. Dette fremhæves også af de 5 interviewpersoner.

Den formelle arbejdstid er til forhandling. Det er muligt at arbejde på nedsat tid – typisk på 30 timer. Som én af interviewpersonerne bemærker, er det relativt nyt, at det er muligt at få lov at arbejde fuld tid[9], ligesom det er nyt, at medarbejderne efterspørger fuld tid i ældreplejen. Karen arbejder selv i dag fuld tid, men supplerede førhen nedsat tid med vikararbejde. Det er ikke nødvendigt i dag.

> *Vi har en fuldtidspolitik, og flere arbejder på fuld tid. Det er ikke sådan mere, at lederne helst vil have folk på nedsat tid. Det var også virkelig dumt.* (Karen, 59 år)

[9] Ældreplejen har været kendetegnet ved en stor andel ansatte på nedsat tid. Noget, som lederne anbefalede, fordi flere hoveder gør det nemmere at udfylde vagtskemaet, og færre timer gjorde den fysiske belastning mindre og restitutionen bedre. Medarbejderne efterspurgte også nedsat arbejdstid. Denne holdning er ifølge interviewpersonerne ændret på grund af manglen på arbejdskraft.

Alle interviewpersoner arbejder fast enten dag eller aften. Der er ingen, der skifter mellem de forskellige former for vagter, og ingen af interviewpersonerne arbejder om natten. Det er ledelsesbeslutninger, at man ikke skal have skiftende arbejdstider, men at man er på et fast skema og er tilknyttet et bestemt team.

Den daglige arbejdstid ligger fast. Der er ikke mulighed for en daglig fleksibilitet i arbejdstiden. Man møder ind, når vagten begynder, og går hjem, når vagten er slut. Der er borgere, der venter på at blive taget op om morgenen eller få deres medicin, og de kan ikke vente.

Det er ifølge interviewpersonerne muligt at forhandle sig til færre weekender. Dette er dog ikke uproblematisk, da weekendvagterne i det hele taget ikke er populære. Når en kollega arbejder færre weekender, betyder det noget for de andre, der så ikke har muligheder for færre weekender, som Merete bemærker:

> *Ledelsen er helt afgørende for, hvad der kan lade sig gøre. Det er ledelsens ansvar, at der opbygges en kollektiv ansvarsfølelse. Det dur jo ikke, at ingen vil have weekender, eller ingen vil have helligdage.* (Merete, 66 år – er selv på 30 timer og hver fjerde weekend)

Til spørgsmålet om, hvem der har mulighed for at forhandle sig til færre weekender, fremgår det af interviewene, at de lokale ledere gør en del for at fastholde deres ældre erfarne medarbejdere. De vil hellere bruge afløsere i weekenderne end at risikere, at en ældre medarbejder holder op.

Selvom man således kan have forhandlet sig til færre weekender, er det ikke ensbetydende med, at man også har fri i friweekenderne. Lotte på 62 år er på fuld tid og arbejder hver anden weekend. Alligevel oplever hun, at hun ofte bliver kaldt ind i sine friweekender på grund af kollegaers sygefravær. Denne uforudsigelighed oplever hun som meget belastende.

Der er således en formel mulighed for at forhandle sig til færre timer og færre weekender, men mulighederne for også at realisere en individuel aftale er for det første afhængig af, at den lokale leder støtter op om aftalen og for det andet, at kollegaerne finder det rimeligt og legitimt, at enkelte kollegaer har færre weekender end de andre.

Flere tidligere undersøgelser har berørt denne problemstilling. Individuelle aftaler har i modsætning til universelle tilbud større sandsynlighed for at dække den enkeltes skånebehov, men samtidig kan individuelle aftaler udfordre fællesskabet, fordi muligheden ikke er for alle. En svensk undersøgelse af svenske offentligt ansatte påpeger netop denne udfordring, men kan samtidig konkludere, at det er de individuelle aftaler, der kan bidrage til en senere tilbagetrækning (Jonsson et al., 2021).

Albertsen et al.'s undersøgelse påpeger, at forudsætningerne for, at skånevilkår til den enkelte ikke påvirker fællesskabet negativt, afhænger af legitimiteten og gennemsigtigheden i denne aftale. Kollegaerne skal finde skånevilkårene retfærdige, og de skal kende baggrunden for, at en kollega fx kan nøjes med hver fjerde weekend (Albertsen et al., 2024).

Spørgsmålet er i den forbindelse, om alder i sig selv betragtes som en legitim grund til, at der bliver taget hensyn i forbindelse med weekendvagter. Det er interviewpersonerne selv i tvivl om. Der er en grundlæggende holdning til, at arbejdet også er belastende for de unge, og at de unge skal kunne holde mange år endnu.

De interviewpersoner, der arbejder på nedsat tid og har færre weekender, oplever dog selv, at det er accepteret af deres kollegaer, fordi kollegaerne kender baggrunden for skånevilkårene. Interviewpersonerne giver endvidere udtryk for, at de føler sig respekteret i deres teams, og at de også selv udviser fleksibilitet over for deres kollegaer. De fremhæver, at de har en kultur i deres team, hvor man tager ansvar for og hensyn til hinanden. Derudover bliver de bakket op af den lokale leder.

Karen fremhæver fx, at de særlige aftaler, som hun har, kan skabe uro, hvis man ikke er åben omkring aftalerne og begrundelsen for dem. I interviewet med Karen fremgår det, at hun er både afholdt og central for arbejdspladsen, hvilket ifølge (Gignac et al., 2024) gør det mere trygt at dele informationer om sine udfordringer med lederen og kollegaer. Gignac et al. har via fokusgrupper undersøgt, på hvilken måde seniorer forholder sig til at videregive informationer om helbred og skånebehov. Undersøgelsen viser, at det kan være både sårbart og utrygt at videregive sådanne informationer, hvis man ikke føler sig tryg og oplever en jobsikkerhed (Gignac et al., 2024). Karen giver i den forbindelse udtryk for, at hun har tillid til, at hendes udfordringer ikke bliver lagt hende til last. Hesselberg (2024) fremhæver i den forbindelse, at en organisations signaler om viljen til at fastholde seniorer ligeledes har betydning for seniorernes lyst til at dele informationer om helbred. Manglende positive signaler kan i sig selv kan være en barriere for at efterspørge individuelle aftaler (Hesselberg, 2024). Det er derfor en pointe i sig selv, at Karen føler sig tryg og ikke er bekymret for, at hendes aftaler skal skabe konflikter, samtidig med at hun oplever en ledelse, der gerne vil fastholde hende.

Den lokale ledelse og arbejdspladskulturen i de respektive teams har således stor betydning for, hvad der kan lade sig gøre formelt på arbejdspladsen.

Uformelt er det muligt at opnå fleksibilitet i den daglige arbejdstid. I alle de repræsenterede hjemmeplejer er arbejdet som skrevet organiseret i teams. Der er ofte tale om et større team på 12-15 personer, der dækker et distrikt, som så er nedbrudt til mindre teams, som arbejder sammen om en gruppe borgere. Denne organisering giver mulighed for en stor grad af uformel fleksibilitet. For det første fordi

medlemmerne af de små teams kommer til at kende hinanden godt og derved bidrager til at skabe en kultur, hvor man tager hensyn til hinanden. For det andet kender de hinandens borgere og kan derfor nemmere tage over for hinanden, uden at det går ud over borgeren. Inden for disse rammer er det således muligt at opnå en fleksibilitet i den daglige arbejdstid, når blot borgerne får den hjælp, de skal have.

Interviewpersonerne fortæller ligeledes, at det er teamet, der har betydning for, om man oplever at have indflydelse på arbejdsopgaverne. Indflydelsen på arbejdsopgaverne er noget, interviewpersonerne tager, fordi det er muligt. Det er ikke en formel mulighed. Hjemmeplejen er stramt styret, så det at ændre på rækkefølgen af borgere og arbejdsopgaverne er noget, den enkelte gør eller gør sammen med sit team.

> *Jeg bytter rundt på borgerne, når det er hensigtsmæssigt. Vi kan også afvige fra vores arbejdsopgaver, hvis der opstår noget akut. Vi bytter også borgere internt for at aflaste.* (Vivian, 58 år)

Alle interviewpersoner i hjemmeplejen fortæller om teamets betydning for de muligheder, de oplever at have:

> *Vi laver selv vores kørelister to gange om ugen. Vi har meget stor indflydelse på vores arbejde. Jeg kan godt sige, at i dag kan jeg ikke klare trapperne, og så bytter jeg med én, der ikke har trapper.* (Karen, 59 år)

Interviewpersonerne fremhæver således, at de sociale relationer og dermed kulturen i det enkelte team er afgørende for oplevelsen af indflydelse. Lise fremhæver endvidere, at der netop kan være forskel på kulturen i de forskellige teams og dermed på viljen til at flytte sig for hinanden.

> *Der er kulturforskelle mellem de forskellige teams, hvor nogle har et bedre sammenhold end andre. På mit weekendhold ringer vi sammen, hvis der er noget fravær. Vi kan godt selv dække en enkelt ind og måske også nummer to, selvom det bliver presset. Vi holder også øje med hinanden. Hvis man selv får et afbud eller er blevet hurtigere færdig, så går man ind og hjælper kollegaerne, der måske er bagud. Vi følger med i hinandens kørelister. På det andet hold putter man sig og er ikke indstillet på at påtage sig flere opgaver, end der ligger i kørelisten.* (Lise, 61 år)

Ud over, at teamet giver mulighed for fleksibilitet i både arbejdstid og arbejdsopgaver, så giver teamet også fleksibilitet tilbage til arbejdspladsen. Flere fortæller, at de selv klarer sygefravær hos kollegaer ved at rykke rundt på borgere og opgaver og arbejde hurtigere, og de hjælper hinanden løbende:

> *Vi flytter os meget for hinanden. Vi klarer fx selv fravær. Vi kan også bytte borgere eller bytte opgaver.* (Merete, 66 år)

Merete har arbejdet i hjemmeplejen i 45 år og kan derfor fortælle, hvor meget teamorganiseringen i det hele taget har betydet for udviklingen af kollegaskab og en rummelig arbejdspladskultur. Hun startede som husmoderafløser, hvor hun arbejdede alene, og hvor hun kunne blive sat til fx at passe børn til i dag, hvor teamet gør en stor forskel:

> *Der sker en professionalisering af faget, og der sker også meget med hensyn til organiseringen. Vi begynder at arbejde i teams, og på den måde får man pludselig kollegaer. Man får fællesskab og ansvar.* (Merete, 66 år)

Lise, der kun arbejder aften, er SOSU-hjælper og fremhæver, at hun er på aftenholdet, fordi man her har større indflydelse på arbejdsopgaverne, og man må varetage flere typer af arbejdsopgaver som SOSU-hjælper, fordi der er færre assistenter og sygeplejersker på arbejde. Hun oplever, at der på dagholdene er en langt tydeligere arbejdsdeling mellem de forskellige faggrupper. Hun påpeger således, at faggrænser er en barriere for indflydelse på arbejdsopgaverne.

Arbejdets organisering, som i de repræsenterede hjemmeplejer er teamorganiseret, er ifølge interviewpersonerne helt afgørende for oplevelsen af indflydelse på arbejdsvilkårene. Det er teamet, der skaber rammerne for både de accepterede formelle vilkår samt de uformelle muligheder for indflydelse. Men selve teamorganiseringen har interviewpersonerne ikke indflydelse på. Oplevelsen af indflydelse er dermed afhængig af ledelsens vilje til at opretholde teamorganiseringen.

3.1.3 Psykiske og fysiske belastninger

I Lea Graffs review med fokus på den kommunale hjemmepleje konkluderer hun, at et godt arbejdsmiljø både psykisk og fysisk kan bidrage til at fastholde seniorer i hjemmeplejen, mens et belastende arbejdsmiljø vil have den modsatte betydning (Graff, 2025).

De psykiske og fysiske belastninger i arbejdet fylder da også meget i de 5 interviews, men de taler ikke om et belastende arbejdsmiljø i hjemmeplejen, men om en generel fysisk slitage. Der er kun en enkelt af interviewpersonerne, der anser sit helbred som godt. De resterende har fysiske udfordringer, men de pointerer, at de fysiske udfordringer er opstået efter et langt arbejdsliv med fysisk belastende arbejde. De har alle undtagen Merete, der har været ansat i hjemmeplejen i hele sit arbejdsliv, haft andre ofte ufaglærte jobs i fx industrien, hvilket har givet dem skader, som de døjer med nu.

> *Jeg har omfattende gigt i nakken. Ikke så meget smerte, men mere at det går ud i armen. Jeg kan sagtens arbejde også uden piller, men jeg ville også være gået på arbejde, selvom jeg skulle tage piller. Slidgigten er arbejdsrelateret. Jeg har arbejdet på [industriarbejdsplads) i mange år med meget tungt arbejde som yngre.* (Vivian 58 år)

Flere døjer med den slags udfordringer. Lotte har fx fået to nye knæ, og som beskrevet synes flere, det er udfordrende at gå på de mange trapper, ligesom de selv finansierer at køre i egen bil for at aflaste sig selv. Men det er ikke kun deres fysiske udfordringer, der fylder i interviewene, og de omtaler ikke arbejdsopgaverne i hjemmeplejen som særligt fysisk belastende. Tværtimod fortæller de om alle deres hjælperedskaber, der har gjort arbejdet meget mindre belastende.

Mentale belastninger fylder mere i interviewene. To forhold ser ud til at være udslagsgivende:

For det første nævner flere, at arbejdsdagen bliver stressende, når de fx dækker ind ved kollegaers fravær. Stress oplever de også, når de fx bliver kaldt ind i en friweekend. De kommer til at mangle noget restitution, og de bekymrer sig om, hvorvidt de har husket alle arbejdsopgaverne. Lotte beskriver det meget præcist:

> *Jeg bliver stresset oven i hovedet og spekulerer rigtig meget på, om man nu har nået alt det, man skulle. Jeg bliver bekymret over, om man får lavet fejl, fordi man har for travlt. På den måde tager man arbejdet med hjem.* (Lotte 62 år)

Flere af interviewpersonerne beskriver, hvordan de tager arbejdet mentalt med hjem, at man ikke bare kan lægge det fra sig. Dette er et element ved omsorgsarbejdet, som man ikke genfinder i fx klassisk produktionsarbejde, hvor arbejdet parkeres i det øjeblik, arbejdsdagen er færdig.

For det andet fremhæver særligt to interviewpersoner, at de har oplevet et krydspres mellem at yde omsorg i forbindelse med arbejdet i hjemmeplejen og at yde omsorg for familiemedlemmer. Vivian har en syg mand derhjemme, og det har været belastende, men samtidig har hun betragtet arbejdet som et frirum.

> *Mentale belastninger er der også og især, når jeg så også har en syg derhjemme. Han er nu mest træt af, at jeg går og leger sygeplejerske. Arbejdet er blevet en slags frirum for mig, og jeg har en meget god chef, som jeg har kunnet snakke med.* (Vivian, 58 år)

Karen har været igennem et længere forløb, hvor hun har været meget udfordret på hjemmefronten, hvilket fik hende til at gå ned med flaget:

> *Jeg faldt jo nærmest besvimet om, når jeg kom hjem fra arbejde, fordi det var så vigtigt for mig at blive ved med at arbejde. Vi mistede mine svigerforældre. Derudover har min søn været svært deprimeret og selvmordstruet, hvor jeg oplevede en afmagt. Men jeg tror nu også, der er tale om mange års psykisk overload. Rygsækken var blevet overfyldt. Jeg har givet og givet i så mange år, at jeg helt glemte mig selv.* (Karen, 59 år)

Karens historie er særlig, men beskriver meget godt, hvordan omsorgsarbejdet, både det lønnede og det ulønnede, giver en samlet mental belastning, der til sidst kan få læsset til at vælte, som det gjorde for Karen. For Karen har det betydet, at hun har frasagt sig nogle ansvarsområder, fx som demenskoordinator, og er gået ned i tid. Hun oplever, at der er blevet lyttet og handlet både fra ledelsens side, men hendes kollegaer har også været der for hende, hvilket bidrager til, at hun i dag ikke kan forestille sig at holde op med at arbejde før tid. Et litteraturstudie fra 2023 om omsorgstræthed viser netop, at der er mange faktorer, der kan bidrage til denne træthed. De fleste er relateret til arbejdet, men krydspresset mellem omstændigheder i arbejdet og omstændigheder i familien kan ligeledes bidrage jf. Sparre et al. (2023).

Meretes mand er også syg, men det får hende ikke til at overveje at holde op med at arbejde, nærmest tværtimod.

> *Jeg ved ikke, hvornår jeg skal stoppe. Jeg kan ikke blive enig med mig selv. Jeg burde jo nok stoppe, nu jeg har min syge mand, men jeg skal også passe på, for jeg vil blive skør ved bare at gå hjemme.* (Merete, 66 år)

Lotte og Lise er begge enlige og har ikke oplevet dette krydspres, men kan i perioder, som beskrevet, opleve arbejdet som stressende og svært at lægge fra sig.

3.1.4 Anerkendelse og mening

Oplevelsen af anerkendelse fra ledere og kollegaer samt oplevelsen af at udføre meningsfulde arbejdsopgaver er ifølge de præsenterede reviews vigtige buffere over for belastninger i en arbejdssituation, og dermed kan positive oplevelser af anerkendelse og mening også bidrage til at udsætte en tilbagetrækning (Browne et al., 2019; Rasmussen et al., 2025).

Alle interviewpersoner fremhæver, at de i høj grad oplever en anerkendelse fra både ledere og fra kollegaer. De giver udtryk for, at livserfaring og dermed alderen i sig selv bliver en kompetence. De to nedenstående citater illustrerer en gennemgående oplevelse hos interviewpersonerne.

Der er bestemt ikke negative forventninger til mig som ældre – tværtimod. (Merete, 66 år)

Jeg bliver meget anerkendt for mit arbejde. (Vivian, 58 år)

Anerkendelsen kommer både fra ledelse og kollegaer. Som beskrevet i afsnit 2.4.6, så viser interviewene, at de respektive ledere tilsyneladende vil strække sig langt for at imødekomme deres ældre medarbejderes ønsker til arbejdstid, hvis det er muligt. Interviewpersonerne oplever, at der er et reelt ønske om at fastholde dem på arbejdspladsen netop på grund af deres erfaring og deres kompetencer.

Anerkendelsen fra de unge kollegaer betyder tydeligvis meget, og interviewpersonerne deler gerne ud af deres erfaringer og hjælper de unge med at håndtere både det fysiske og det psykiske pres. Lise beskriver her, at hun ser det som en del af sit ansvar at tage vare på de unge, der har et langt arbejdsliv foran sig.

Vi ældre må tage ansvar for de unge og hjælpe dem, så de kan holde afstanden. Man skal udvise empati [over for borgeren], men også holde en vis afstand, ellers bliver det for følelsesmæssigt belastende. (Lise, 62 år)

Karen påtager sig det samme ansvar over for de unge og hjælper gerne ved at tage med ud på besøg, hvis de unge er i tvivl om noget. Karen lægger også vægt på, at de skal deles om det fysisk belastende, fx trapper, da det ikke kan nytte noget, at man slider de unge op.

De unge bruger mig rigtig meget, fordi jeg har den lange erfaring. Jeg hjælper og tager også med ud på besøg, hvis de er i tvivl om noget. De unge er meget imponerede over, at jeg kan klare min rute med alle de trapper. Men er der behov, kan vi tage hensyn til hinanden. (Karen, 59 år)

Endelig giver Lise et eksempel på, hvordan hun går i brechen for de unge med anden etnisk baggrund, der kan blive udsat for krænkende adfærd fra især mandlige borgere. Hun tog simpelthen på besøg hos en mandlig borger, der var særligt ubehagelig over for de unge kvinder:

Nogle borgere opfører sig så dårligt over for de unge kvinder med anden etnisk baggrund og med tørklæde. Jeg tog ud til den værste borger med tørklæde på og skældte ham ud. Jeg havde ledelsens opbakning til at statuere et eksempel. Nu er der ikke problemer med ham mere. (Lise, 62 år)

Erfaring og alder er således en kilde til anerkendelse og dermed til stor glæde for interviewpersonerne, der samtidig giver udtryk for et ansvar over for de unge kollegaer – både så de unge lærer at passe på sig selv, at de lærer at bede om hjælp til

arbejdsopgaver og fortæller om ubehagelige oplevelser, så der kan handles. Det vidner også om det gennemgående træk, at interviewpersonerne beskriver deres teams som velfungerende. Dette er formentlig altafgørende for, at de unge i teamet oplever en tryghed i forhold til at kunne fortælle om tvivl i forhold til arbejdsopgaver samt i særdeleshed at kunne fortælle om de ubehagelige oplevelser. Selvom Gignac et al. (2024) har fokus på, hvordan seniorer oplever at skulle dele informationer om fx helbred med ledelse og kollegaer, så er det rimeligt at antage, at en åben og rummelig kultur også har betydning for de unge jf. Gignac et al. (2024).

Et velfungerende team med en kultur, der understøtter et kollektivt ansvar over for arbejdsopgaverne, giver således også en anerkendelse af seniormedarbejdere samt støtte til de yngre medarbejdere. Lise får lov til at afslutte med et citat om, hvad der skal til, for at man har et godt team:

> *I mit team er vi en blandet gruppe: Vi har unge, vi har en midtergruppe, og vi har os ældre. Det er optimalt, og det er også den blanding, der skaber den bedste kultur. En dårlig kultur skabes af nidkærhed og brokkeri.*
> (Lise, 61 år)

3.1.5 Tanker om tilbagetrækning

Interviewpersonerne har ikke overvejelser om at holde op med et arbejde – nærmest tværtimod. I interviewene giver de tydeligt udtryk for, at de oplever flere stayfaktorer end push-faktorer på deres respektive arbejdspladser.

3 af de 5 interviewpersoner er gået ned i tid og har færre weekender, fordi de er slidte, men ingen overvejer at forlade arbejdsmarkedet tidligere end folkepensionsalderen – enkelte taler om at blive ved, til de bliver 70 år. Dette skyldes flere forhold, som også er fremgået af ovenstående afsnit.

De betragter arbejdet i den kommunale hjemmepleje som meget meningsfuldt. De oplever, at de gør en forskel for borgerne og for deres kollegaer. De fremhæver den anerkendelse, de oplever fra både ledere, kollegaer og borgere. De har indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver. Dog er en del af denne indflydelse uformel og derfor afhængig af kollegaernes opbakning, som disse interviewpersoner oplever at have. Teamet fremhæves som helt afgørende for deres trivsel, fordi det kollektive ansvar er i fokus. Teamet giver mulighed for den uformelle fleksibilitet. Teamet giver tryghed også for de unge. Teamet giver gode kollegaer, som man vil flytte sig for, og som man i nogle tilfælde også ser privat. Man møder tidligt ind for at få en kop kaffe og en sludder, og man mødes hos borgere eller ude i byen, når der skal spises frokost. Som Merete beskriver det:

> *Arbejdet giver mig alt. Jeg har nogle fantastiske kollegaer, og det har jeg haft hele mit arbejdsliv. Jeg ser mange af dem privat, og mange af dem er jo holdt op med at arbejde. Arbejdsopgaverne er uforudsigelige, og det er også det dejlige – man ved aldrig, hvad der venter én, når man træder ind af en dør.* (Merete, 66 år)

Vivian, der har omfattende slidgigt i nakken, forestiller sig ikke at holde op, men måske nogle færre timer og nogle lettere arbejdsopgaver på sigt.

> *Jeg er slet ikke der, hvor jeg tænker på at holde op. Hvis jeg kunne få lidt færre timer og nogle lidt lettere arbejdsopgaver en gang imellem, så tror jeg, at jeg bliver ved også efter folkepensionsalderen. Der er også noget helbredende ved at arbejde – jeg tænker 70 år.* (Vivian, 58 år)

Karen, der har oplevet en nedsmeltning, som hun kalder det, ønsker heller ikke at holde op. Hun er glad for sin nedsatte tid, men medgiver, at en dårlig leder gider hun ikke, men så vil hun bare flytte sig til en anden arbejdsplads. Holde op med at arbejde er ikke på tapetet.

Lise, der arbejder fast aftenvagt, stopper heller ikke, når hun bliver 68 år, medmindre der sker væsentlige ændringer ved arbejdsorganiseringen, fx hvis en ledelse vil tvinge hende på dagvagt. Det vil hun betragte som en push-faktor.

> *Jeg stopper sgu ikke, når jeg bliver 68. Kun hvis kommunen finder på en masse skøre ting, så sælger jeg mit sommerhus og går på pension, når det passer mig. Jeg vil ikke på dagvagt, hvis de siger, jeg skal det, så får de en opsigelse med det samme.* (Lise, 61 år)

Interviewene med ansatte i hjemmeplejen viser en gruppe, der er glade for deres arbejde og deres kollegaer, hvilket også smitter af på deres overvejelser om tilbagetrækning. Det skal i den forbindelse medtages, at de fleste har relativt mange år til, at de kan modtage folkepension, og der kan derfor nå at ske ændringer i deres helbred eller i deres familiesituation, der kan ændre på deres forestillinger om, hvornår de ønsker at holde op med at arbejde.

Teamet og oplevelsen af det kollektive ansvar i teamet fremhæves af alle som en væsentlig årsag til deres trivsel. Ledelse er i den forbindelse vigtig, fordi det er ledelsen, der skaber rammerne for, at teamet kan opbygge et kollektivt ansvar. Enkelte af interviewpersonerne medgiver da også, at de lige nu har gode ledere, og de vil være bekymret for nye ledere, der på et øjeblik vil kunne ændre på det, der er bygget op.

Om de 5 interviewpersoner er repræsentative for ældre ansatte i den kommunale hjemmepleje generelt, er ikke muligt at vide, men de er eksempler på medarbejdere, der trives i deres arbejde trods deres forskellige udfordringer.

3.2 Pædagogisk arbejde

Dette afsnit tager udgangspunkt i de 6 interviewpersoner, der har en eller anden form for pædagogisk arbejde. To arbejder i daginstitutioner, en arbejder på et bosted for voksne, en er familiekonsulent, en er pedel på et forsorgshjem, og en arbejder på et aktivitetscenter for ældre. Selvom de alle har en eller anden form for pædagogisk arbejde, er deres historier og deres arbejdsvilkår forskellige. 4 er kvinder, og 2 er mænd.

I daginstitutionerne har man kun dagvagter og kun på hverdage, mens man på bostedet har vagter hele døgnet rundt og også i weekenderne. På daginstitutionerne er der som hovedregel ikke vikardækning, hvilket betyder, at det er kollegaerne, der dækker ind for hinandens fravær, mens man på bostedet har et stort forbrug af vikarer.

Betina og Laura er ansat i daginstitutioner og arbejder på hhv. 33 timer og fuld tid. Den ene er uddannet som pædagogisk assistent, mens den anden er ufaglært, dog med erfaring som dagplejemor i adskillige år. Cecilie er ansat på et bosted og er ved at uddanne sig til pædagogisk assistent. I interviewet svarer hun ud fra sine arbejdsvilkår på bostedet, hvor hun var ansat på fuld tid.

Jens arbejder som familiekonsulent, Jan arbejder som pedel, og Jette arbejder som husassistent. De har alle tre dagarbejde. Jens og Jan arbejder fuld tid, mens Jette i aktivitetscenteret kun har 25 timer.

Uddannelse betyder noget på disse pædagogiske arbejdspladser, hvor faggrænser ses som en barriere i forhold til muligheden for fleksibilitet og skånebehov.

Tabel 3.2 Oversigt over interviewpersoner med pædagogisk arbejde – navnene er pseudonymer

Interviewpersoner	Civilstand	Uddannelse	Beskæftigelse	Helbred/økonomi
Betina (61 år)	Gift	Ingen	Vuggestue	Dårligt/God
Cecilie (58 år)	Enlig	Under uddannelse	Bosted	Dårligt/OK
Jan (60 år)	Gift	Ufaglært	Forsorgshjem	Godt/God

Interviewpersoner	Civilstand	Uddannelse	Beskæftigelse	Helbred/økonomi
Jens (60 år)	Gift	Lærer	Familiekonsulent	Godt/God
Jette (62 år)	Gift	Pædagog	Aktivitetscenter	Dårligt/OK
Laura (57 år)	Gift	Pædagogisk assistent	Børnehave	Dårligt/OK

3.2.1 Arbejdshistorik

Betina er 61 år. Hun er butiksuddannet, men blev dagplejemor, da hun fik børn. Hun arbejdede som dagplejemor i 28 år, men fandt til sidst arbejdsvilkårene for hårde, fx skal en dagplejemor stå til rådighed i 48 timer. Hun søger ind som pædagogmedhjælper som 58-årig og får job i en vuggestue med det samme. Hun er således på papiret ufaglært, men har i praksis lang erfaring med at passe små børn. Betina er fysisk nedslidt af de mange år med pasning af små børn.

Laura er 57 år gammel. Hun har en uddannelse som kontorassistent, men gik hurtigt over i industrien, hvor hun arbejdede som ufaglært i 11 år. Fabrikken blev outsourcet, og hun skiftede spor. Hun fik et job som pædagogmedhjælper. For 9 år siden besluttede hun at tage uddannelsen som pædagogisk assistent for at få mere viden om børn. Hun startede i vuggestue, men flyttede i børnehave for at slippe for de mange løft. Laura har to kroniske sygdomme, der har betydning for, hvilke arbejdsopgaver hun kan klare i børnehaven, og så hævner 11 år i industrien sig nu. Hun er fysisk slidt.

Cecilie på 58 år er uddannet kontorassistent, men i det erhverv var hun ikke længe. Hun valgte at blive selvstændig. Det var hun i 14 år, indtil hun fik børn. Herefter nedsatte hun sig som dagplejer, hvilket hun var i 18 år. Herefter skiftede hun spor igen og fik job som ufaglært på et bosted. Hendes tid som selvstændig og som dagplejer har slidt hende ned fysisk.

De tre andre interviewpersoner har det tilfælles, at de har været ude for et dramatisk vendepunkt i deres liv, som også har betydet et sporskifte i deres valg af arbejde. Vendepunktet udsprang af deres arbejde:

Jette er 62 år. Hun fik ikke en uddannelse, fordi planen var, at hun skulle overtage sine forældres vognmandsforretning. Dette ændres, da hun får børn. Jette tager en pædagoguddannelse som 40-årig. I en lederstilling får hun voldsom stress, som betyder, at hun i dag ikke kan arbejde med børn. I dag er hun ansat som husassistent på et dagcenter for ældre, hvor hun organiserer de frivilliges arbejde.

Jan på 60 år er oprindelig journalist, men på grund af personlige udfordringer måtte han skifte spor. I en periode levede han af småjobs og fik til sidst arbejde på et kommunalt forsorgshjem – i dag som en slags pedel, men med meget stor kontakt

til beboerne som en del af jobbeskrivelsen. Han bruger ikke sine faglige kompetencer, men sine menneskekundskaber fra et langt liv med udfordringer.

Jens på 60 år har fuldført mange forskellige former for uddannelser, men ender med primært at bruge sin uddannelse som folkeskolelærer. Men lærergerningen har været igennem mange forandringer, som Jens ikke har kunnet håndtere, så han må droppe arbejdet som lærer. I dag er han kommunal familiekonsulent, hvor han hjælper sårbare familier. Her bruger han både sine faglige og sine menneskelige kompetencer.

Ligesom interviewpersonerne i hjemmeplejen, så beskriver interviewpersonerne med pædagogisk arbejde, at de har haft et fysisk og mentalt nedslidende arbejdsliv. Arbejdet som dagplejemor beskrives fx som fysisk belastende – bære på børn, skifte ble på børn, klæde børn af og på. Jette beskriver, hvordan hun har ødelagt sine tommelfingre af lynlåse, der skal trækkes op og ned.

Flere har fortaget egentlige sporskifter fra helt andre fag til den kommunale omsorgssektor. Begrundelserne for disse sporskifter har primært været fysiske og/eller psykiske udfordringer inden for deres daværende fag. I skiftet har interviewpersonerne forventet et mindre belastende arbejde, hvilket ikke altid er blevet indfriet.

3.2.2 Indflydelse på arbejdstiden og arbejdsopgaverne

I Browne et al. (2019) fremhæves forudsigelighed som en vigtig faktor for seniormedarbejdere. Det kan være forudsigelighed i arbejdstid eller forudsigelighed i arbejdsopgaver, som opleves som en vigtig kilde til trivsel (Browne et al., 2019). Uforudsigelighed blev nævnt som noget negativt i forbindelse med ældreplejen, når interviewpersoner oplevede at blive indkaldt i deres friweekender. De havde i sådanne tilfælde en oplevelse af både at blive snydt for fx sociale aftaler og for en vigtig restitution. I interviewene på det pædagogiske område bliver det endnu tydeligere, hvordan uforudsigelighed er en stressfaktor.

I daginstitutionerne opereres der typisk med dagarbejde med åbne- og lukkevagter, som betyder, at man enten møder tidligt eller går sent.

Det er typisk lederne, der lægger arbejdstidsskemaet, som medarbejderne skal kende 14 dage frem. Forudsigeligheden er dog sjældent til stede på grund af kollegaers fravær. Både Betina og Laura oplever, at arbejdstiden er uforudsigelig.

> *Det sværeste ved vores arbejde er faktisk uforudsigeligheden af vores arbejdstid. Vi har en grundplan, men så er der ferier, fridage og sygdom. 14 dage frem skal vi kende vores skema, men det holder heller ikke, når der er sygdom.* (Betina, 61 år)

Betina er på 32 timer. De er 4 voksne på hendes stue, hvilket giver et relativt lille råderum for både den formelle og uformelle fleksibilitet. Betina oplever at have mere indflydelse på tilrettelæggelsen af dagen end på arbejdstiden, selvom der er stor velvilje i forhold til at flytte sig for hinanden.

Betina har en oplevelse af at have måttet kæmpe for sin plads i gruppen af pædagoger, fordi hun er ansat som pædagogmedhjælper, selvom hun har så mange års erfaring med de små børn. I den kamp har hun fået stor støtte af sin leder, og i dag arbejder hun på lige fod med pædagogerne, men hun må ikke åbne og lukke. Det skal altid være en pædagog, hvilket også sætter nogle begrænsninger i fleksibiliteten. Betina kunne godt tænke sig at have ydertimerne, for som hun siger:

> *Jeg synes egentlig, at åbne og lukke er de mindst belastende tidspunkter: Der er færre børn, og der forventes ikke alverden af en. Der er mere skåne i at have åbne og lukke end ikke.* (Betina, 61)

Betina er fysisk nedslidt. Hvis hun vil have skånevilkår, må hun selv opfinde dem. Hun har fx indkøbt skamler, så man ikke skal helt ned på gulvet sammen med børnene, men kan sidde på skamlerne i stedet for. Betina har dog også blik for de unge, der skal holde mange år endnu:

> *Vi deles om opgaverne. De unge bliver jo også belastet, og de skal holde mange år endnu.* (Betina, 61 år)

Laura på 57 år har også valgt at arbejde på nedsat tid. Hun er på 33 timer. Hun åbner to gange om ugen og møder kl. 9 de andre dage. Laura må gerne åbne og lukke, fordi hun er pædagogisk assistent. Hun har fast skema, som kun bliver ødelagt af fravær. Hun har dog også selv en del fravær på grund af sine kroniske sygdomme, så hun bebrejder ikke nogen for deres sygefravær. Alligevel finder Laura det belastende med uforudsigeligheden og den pressede hverdag, fordi hun har brug for restitutionen.

> *Jeg opponerer ikke mod mine kollegaer, der er fraværende, men jeg opponerer mod de situationer, jeg bliver stillet i. Vi har ingen vikarer at trække på.* (Laura, 57 år)

Fraværet har således betydning for Lauras oplevelse af manglende indflydelse på arbejdstiden, men hun fortæller, at der findes en uformel fleksibilitet, som hun sætter stor pris på:

> *Vi kan både ønske og bytte vagter. Vi tager hensyn til hinanden, når nogen fx ikke kan nå at aflevere eller hente egne børn.* (Laura, 57 år)

Fravær fremhæves således af interviewpersonerne som en enkeltstående kilde til oplevelsen af uforudsigeligheden både i arbejdstid og for mulighederne for at tilrettelægge en pædagogisk arbejdsdag. Sygefravær som en kilde til stress og yderligere belastninger fremhæves både af Graff (2025) og Midtsundstad et al. (2022). Begge studier fremhæver, at netop sygefraværet i velfærdsinstitutionerne er centralt for, hvad der måske kan kaldes en ond cirkel. Årsager til sygefravær kan bl.a. ifølge disse studier findes i ledelsens fokus på effektivitet og dokumentation koblet med lav bemanding og vakante stillinger. Sygefravær belaster de raske, der skal få en hverdag til at fungere, hvilket kan give stress. Sygefravær og dermed lav bemanding har ifølge studierne også direkte betydning for seniormedarbejdernes lyst til at trække sig tidligere tilbage (Graff, 2025; Midtsundstad et al., 2022).

Cecilie har langt større indflydelse på sin arbejdstid end Betina og Laura. Cecilie arbejder dag og aften og har fuld tid. De kører et 6 ugers rul og har også hver anden weekend. Alligevel oplever Cecilie at have stor indflydelse på arbejdstiden:

> *Der er masser af fleksibilitet i forhold til vagterne. Man siger det til vagtplanlæggeren i god tid, og så kan det lade sige gøre. Hvis det skal gå hurtigere, så laver vi uformelle byt, og det kan sagtens lade sig gøre. Vi flytter os for hinanden.* (Cecilie, 58 år)

Den relativt store forskel på Betina og Lauras oplevelse af indflydelse på arbejdstiden sammenlignet med Cecilies oplevelse skyldes formentlig, at Cecilies arbejdsplads er kendetegnet ved at have rigtig mange forskellige arbejdstider, der skal dækkes. Det giver i forvejen et stort arbejdstidspuslespil, men også mange hoveder at fordele vagterne på. Det giver et større rum for fleksibilitet. Dertil kommer, at der rutinemæssigt anvendes vikarer, hvilket betyder, at de faste medarbejdere ikke skal dække ind for kollegaers fravær, hvilket bl.a. gør arbejdstiden mere forudsigelig og arbejdsdagen mindre stresset.

Brugen af vikarer har dog også en bagside. Cecilie oplever, at hun har relativ stor indflydelse på arbejdsopgaverne, men er udfordret af brugen af unge tilkaldevikarer, der er nødvendige på grund af kollegaernes høje sygefravær. De unge tilkaldevikarer skal have relativ meget hjælp, hvilket ifølge Cecilie betyder, at de faste medarbejdere oftest i løbet af en arbejdsdag kun når de mest basale ting.

Jens, Jan og Jette har fast arbejdstid, men kan forhandle med deres respektive ledere, hvis de har behov for fx en fridag eller for at møde senere en dag. De arbejder alle tre meget alene forstået på den måde, at de ikke umiddelbart har kollegaer, som fx kunne give mulighed for uformel fleksibilitet eller forhandlinger om arbejdsopgaverne.

Jens har som familiekonsulent det mest fleksible arbejde af alle interviewpersonerne, men det er også en fleksibilitet, der betyder, at han står til rådighed over for familierne i alle døgnets timer. Han har et mere grænseløst arbejde og dermed også et mere uforudsigeligt arbejde. Arbejdet som familiekonsulent illustrerer, hvordan fleksibilitet i arbejdstid og arbejdsopgaver både har fordele og ulemper, når det indgår i jobbeskrivelsen, at man skal stå til rådighed.

3.2.3 Fysiske og psykiske belastninger

Betina, Laura og Cecilie, der er ansat i institutioner, er alle tre fysisk udfordrede. Af den grund er Betina og Laura gået ned i tid, og Cecilie er påbegyndt en uddannelse. Cecilie betragter det at være studerende som en lang restitution, så hun kan klare 10 år mere på arbejdsmarkedet.

Det fysiske fylder for Betina, Laura og Cecilie, der derudover også oplever deres arbejde som mentalt og følelsesmæssigt belastende. Især Betina og Laura fortæller om en presset arbejdsdag. De fortæller om ikke at være voksne nok på arbejde, at være på arbejde med uerfarne unge, om børn med forskellige udfordringer, om krævende forældre osv. Dertil kommer krydspresset, som også blev italesat blandt interviewpersonerne i hjemmeplejen. I perioder, hvor der kræves ekstra omsorg på hjemmefronten, så kan det blive for meget.

Laura beskriver oplevelsen således:

> *Det er meget belastende mentalt – det presser én. Vi går med meget unge mennesker, der er taget ind fra gaden. Det ligger et stort ansvar på os få uddannede. Jeg oplever også et krydspres. Lige nu har jeg nogle gamle, jeg skal tage mig af, og det fylder rigtig meget. Mit hjerte galoperer, og mavesyren står højt. Jeg bliver brugt på arbejde. Børnene kravler på mig, de taler til mig, og de vil have min opmærksomhed.* (Laura, 57 år)

> *Her tager jeg arbejdet med mig hjem – det gjorde jeg ikke, da jeg arbejdede i industrien. Vi skal være professionelle, men vi er også personlige, fordi vi ikke kan skille tingene ad. Omsorg er jo personligt, og du giver meget af dig selv.* (Laura, 57 år)

Både Laura og Betina beskriver, at det er vanskeligt at blive skånet for belastende arbejdsopgaver. For det første fordi de er relativt få medarbejdere på hver stue, hvilket sætter grænser for, hvor meget den enkelte kan skånes fysisk og psykisk. For det andet lægger de begge vægt på, at selvom de er fysisk nedslidte, skal man også passe på de unge. De fortæller, at de prøver at deles om de belastende arbejdsopgaver. Betina beskriver sine overvejelser:

> *Vi hjælper hinanden meget. Vi skåner hinanden, hvis vi har en dag, hvor vi har ondt – det gælder også for de unge. Der er grænser for skånehensynene, synes jeg, for vi skal kunne være her alle sammen, og de unge skal kunne holde i mange år endnu.* (Betina, 61 år)

Det markante er, at både Laura og Betina selv forsøger at skabe så skånsomme arbejdsvilkår som muligt med en hensyntagen til de unge. Ingen af de to nævner, at der er en leder, der tager ansvar for, at seniormedarbejderne bliver aflastet. Det sker udelukkende i en forhandling med kollegaerne.

Igen træder kulturen frem som et styrende element for, hvad der kan lade sig gøre. Ved at udvise et kollektivt ansvar deles man om arbejdstider og arbejdsopgaver, selvom det måske især burde være seniormedarbejderne, der skulle tages hensyn til.

> *Vi har nogle meget udadreagerende børn, og dem tager jeg ikke. Det er spark og slag, og det er for risikofyldt for mig. Der er ikke nogen, der siger noget til det. Til gengæld tager jeg så både åbne- og lukkedage for dem. Vi giver og tager efter evne. Kulturen er rummelig.* (Laura, 57 år)

Både Laura og Betina oplever, at man forhandler sig til nogle arbejdsvilkår med kollegaerne, og man betaler tilbage med fx at tage åbne- og lukkevagter, som kan være svært for kollegaer med børn.

Interviewene viser, at der er mulighed for både formelle og uformelle aftaler på daginstitutioner, men at de formelle aftaler bliver udfordret fx af fravær, og at interviewpersoner ofte selv må organisere sig med kollegaerne. De lokale ledere ser ikke ud til at være gode til at håndhæve og sikre de individuelle aftaler, hvilket netop er en pointe i Jonsson et al.'s studie fra 2020. De har undersøgt mellemlederes muligheder for at fastholde seniormedarbejdere i ældreplejen og konkluderer, at mellemlederne har for mange medarbejdere til at kende de enkelte medarbejderes behov, og så er mellemlederne selv tidsmæssigt belastede (Jonsson et al., 2020). Selvom det svenske studie handler om ældreplejen, så er pointerne formentlige gangbare for det pædagogiske område også – i hvert tilfælde ifølge interviewpersonerne.

Cecilie oplever også, at arbejdet med de udfordrede voksne kan være belastende:

> *Arbejdet med voksne med store udfordringer er psykisk belastende, men jeg synes, at jeg på grund af min alder og mine livserfaringer ikke tager tingene med hjem. Jeg kan adskille arbejdet fra resten af mit liv, men for nogle af mine kollegaer er det svært.* (Cecilie, 58 år)

Cecilie lægger vægt på sin alder, når hun skal beskrive, at hun i modsætning til de yngre kollegaer bedre kan håndtere de psykiske belastninger og også er bedre til at adskille arbejdet fra resten af sit liv.

Mentale belastninger fylder derimod ikke meget for Jette, Jens og Jan i deres nuværende arbejde. Jette og Jan har mange mennesker omkring sig, ikke kollegaer som Laura, Betina og Cecilie, men borgere og beboere, som kunne bidrage til mentale belastninger, men ikke gør det. De passer begge på sig selv på baggrund af deres historik fra deres tidligere arbejdsliv.

Jens har møder med kollegaer og kan også læsse af og debattere familier med kollegaerne, men hans arbejde er alenearbejde. Da der er tale om sårbare familier, kan der opstå situationer, det kan være svært at lægge fra sig:

> *Arbejdsopgaverne er meningsfulde, men kan også være mentalt belastende. Det mærker jeg rigtig meget. Jeg kan mærke det på mit nervesystem. Det var det samme med arbejdet som lærer. Selvom man agerer professionelt, så bliver det på lang sigt en belastning.* (Jens, 60 år)

3.2.4 Anerkendelse og mening

I interviewene med medarbejderne i den kommunale ældrepleje blev det fremhævet, at især anerkendelse fra de unge kollegaer var betydningsfuldt, og at arbejdet med de ældre borgere opleves som meget meningsfuldt.

I interviewene med Laura og Betina fremhæver de anerkendelsen fra forældrene og de yngre kollegaer som betydningsfuldt. Både Laura og Betina oplever, at de qua deres alder og erfaring ofte vælges af forældrene, når der skal afholdes svære samtaler, men også, at forældrene har stor tillid til dem og deres samvær med deres børn.

> *Jeg får meget anerkendelse for mit arbejde. Forældrene vælger mig, og lederen vælger mig til de lidt svære samtaler. Alderen betyder heller ikke noget for børnene. Det handler mere om relationen til børnene og ikke alderen.* (Laura, 57 år)

> *Forældrene anerkender, at jeg er god med børnene, fordi børnene snakker om mig derhjemme. Jeg fortæller også lidt fra børnenes dag, når de bliver hentet – det holder forældrene meget af.* (Betina, 61 år)

Derudover oplever de begge, at deres yngre kollegaer lytter til dem, og at det betyder meget for deres generelle glæde ved at gå på arbejde.

Ud over anerkendelsen fremhæver de begge, at det giver meget mening at arbejde med børn, og at det meningsfulde også bidrager til, at man er glad for at gå på arbejde trods skavankerne:

> *Det giver mig meget at arbejde med børn, man kan ikke finde noget mere bekræftende, og hvis jeg skulle noget helt andet, ville jeg tabe meningen.* (Betina, 61 år)

Cecilie er ikke i tvivl om, at det er omsorgsarbejdet, der giver mening for hende. Hun er ikke sikker på, at hun vil tilbage til bostedet efter endt uddannelse, men hun er sikker på, at det skal være omsorgsarbejde. Det er også derfor, hun har valgt uddannelsen som pædagogisk assistent.

Jan, Jette og Jens er endt i jobfunktioner, der ikke matcher deres faglige kompetencer. Her er de endt på grund af mentale belastninger fra tidligere jobs. Det betyder noget i forhold til oplevelsen af mening og anerkendelse. Især Jette og Jan har en tendens til primært at være taknemmelige, selvom de har job, der hverken fagligt eller indkomstmæssigt matcher deres kompetencer. Som Jette beskriver det:

> *Den stressreaktion har givet mig en varig skade, så det at være i dagcenteret er et slags skånejob. Jeg er jo overkvalificeret, hvilket lederen er helt enig i.* (Jette, 62 år)

Det samme gælder for Jan. Han oplever, at kollegaer og beboere respekterer ham for hans livserfaring, men ikke hans faglighed som journalist, som slet ikke kommer i spil som pedel.

> *Kollegaerne respekterer mig, fordi jeg har prøvet noget og har en livserfaring, hvor de er de dygtige på det faglige. Beboerne kan også mærke, at jeg har prøvet noget i mit liv og har derfor respekt for mig.* (Jan, 60 år)

Jens bruger sine mange års erfaringer som pædagog i sit nuværende job, men bruger også sin livserfaring. Især livserfaringen bliver værdsat af de yngre kollegaer:

> *I jobbet er det godt med noget livserfaring. De yngre kollegaer bruger mig og mine erfaringer.* (Jens, 60 år)

Anerkendelsen for sit arbejde får han primært af kollegaerne, men han ville gerne have en større anerkendelse fra ledelsen:

> *Jeg synes ikke, at lederne giver anerkendelse, men mine kollegaer gør, og jeg gør det. Det kollegiale fællesskab og den anerkendelse, vi kan give hinanden, betyder også noget.* (Jens, 60 år)

3.2.5 Tilbagetrækning

Som allerede beskrevet er flere af interviewpersonerne med pædagogisk arbejde både fysisk og psykisk belastede, hvilket betyder, at de har reflekteret over, hvor længe de kan holde til at arbejde. Både Laura og Betina er gået ned i tid, og Cecilie er under uddannelse. Jette arbejder kun 25 timer, mens Jan og Jens er på fuld tid.

Laura, Betina og Cecilie forestiller sig ikke, at de kan holde til at arbejde, til de kan få folkepension. De arbejder med andre mestringsstrategier, som også tager hensyn til deres økonomi.

Betina og Laura er begge gift og har således en anden økonomi end Cecilie, der er alene. Netop det, at man ikke er alene om økonomien, gør Laura rolig:

> *Jeg skal i princippet arbejde, til jeg er 69 år. Jeg kan ikke holde til, jeg bliver 69 år, men jeg har ikke overblikket over, hvilke muligheder, jeg har, men jeg tænker, at det nok skal gå – måske skal jeg gå lidt mere ned i tid? Jeg ved det ikke.* (Laura, 57 år)

Betina tænker lidt mere over de økonomiske konsekvenser, hvis hun går længere ned i tid. Hun forestiller sig at gå på efterløn som 65-årig, og derfor vil hun gerne blive på de 32 timer, hun er nu, hvis hun kan holde til det:

> *Hvis jeg går længere ned i arbejdstid, så kommer det til at gå ud over min efterløn, og jeg vil gerne på efterløn som 65-årig. Så der er også noget økonomi i det. Hvis jeg selv kunne vælge, ville jeg nok sige 25 timer, og det kan jo godt være, at det også bliver sådan, men lige nu kan jeg godt holde til de 32 timer.* (Betina, 61 år)

Cecilie ser lidt anderledes på det at arbejde. Hun er afhængig af indkomsten, men er helbredsudfordret, så derfor synes hun ikke, at fremtiden på arbejdsmarkedet ser lys ud. Hun håber på at kunne finde et mindre belastende arbejde, når hun er færdiguddannet som pædagogisk assistent. Hun forestiller sig fx et job i en børnehave eller en SFO eller som støttepædagog. Et mindre belastende arbejde skal sikre, at hun kan blive på arbejdsmarkedet til folkepensionen:

> *Jeg har trods alt 11 år tilbage. Arbejdet skal være mindre belastende, så jeg kan holde til at arbejde, til jeg kan få folkepension.* (Cecilie, 58 år)

Men egentlig håber Cecilie på at kunne få tilkendt en seniorpension.

> *Seniorpension fx, den håber jeg, at jeg kan få, så jeg kan gå om 4-5 år og ikke om 11 år. Det virker helt uoverskueligt.* (Cecilie, 58 år)

I modsætning til de andre interviewpersoner, har Cecilie et mere instrumentelt forhold til det at arbejde:

> *Jeg har egentligt primært arbejdet, fordi der skal mad på bordet og ikke fordi, jeg synes noget særligt om arbejdet. Jeg har været glad for mit arbejde og de valg, jeg har taget. Det år, jeg har nu, betyder både tid til restitution og omtanke.* (Cecilie, 58 år)

Jette er enlig og vil i modsætning til de samlevende interviewpersoner af økonomiske grunde gerne op i tid eller have et andet mere vellønnet arbejde. Hun regner med at blive ved med at arbejde, til hun bliver 68 år.

Jens, der er samlevende, vil gerne på et tidspunkt have nogle færre timer, fordi det vil gøre det muligt at holde sig på arbejdsmarkedet i lidt længere tid:

> *Jeg forestiller mig, at jeg på et tidspunkt kan gå ned i tid, og hvis jeg gør det, så vil jeg kunne blive ved ind i 70'erne. En stille udfasning. Jeg ville have råd til det.* (Jens, 62 år)

Jan, der ligeledes er samlevende, synes selv, at han har en god økonomi, og ville kunne trække sig tilbage tidligere, hvis det skulle blive nødvendigt, men det er ikke noget, han tænker på nu.

3.3 Opsamling på omsorgsarbejdet

Omsorgsarbejdet har i sig selv nogle rammer, der begrænser adgangen til en formel fleksibilitet. Den daglige arbejdstid er fast, og arbejdet kan ikke foregå hjemmefra. Til gengæld viser interviewene en udstrakt grad af uformel fleksibilitet, hvor medarbejderne flytter på arbejdstider og arbejdsopgaver. Her er det tydeligt, at en teamorganisering som i hjemmeplejen og på institutionerne har stor betydning for opbygningen af et fælles ansvar for at kunne give hinanden en fleksibilitet. Dette er i mindre grad muligt, når du arbejder alene.

Både den formelle og uformelle fleksibilitet er dog udfordret af det hensyn, de ældre synes, de skal tage til de unge, af faggrænser og af kollegaers sygefravær. Faktorer, der er barrierer i forhold til indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver. Egentlige skånevilkår kræver en ledelse, der implementerer og tager ansvar, hvilket ikke altid er tilfældet. Derudover kræver det en seniormedarbejder, der deler informationer om sig selv og sine udfordringer.

Omsorgsarbejdet opleves som især mentalt belastende. Arbejdet er stressende på grund af lav bemanding, der gør arbejdsopgaver og arbejdstiden uforudsigelig.

Uforudsigelighed ses som en belastning i sig selv. Omsorgsarbejdet og dets følelsesmæssige krav betyder, at man kan tage arbejdet mentalt med hjem, og at der derfor kan opstå et krydspres, hvis der samtidig stilles følelsesmæssige krav i familielivet, som fx sygdomsramte familiemedlemmer. Arbejdet er også fysisk krævende, men et dårligt fysisk helbred skyldes ifølge interviewpersonerne i højere grad en arbejdshistorik end det nuværende arbejde.

Omsorgsarbejdet opleves som meget meningsfuldt, og omsorgsarbejdet giver også adgang til anerkendelse fra modtagerne af omsorgen. Derudover giver især teamarbejdet anledning til, at kollegaerne anerkender hinanden for deres faglige kompetencer. Alder og erfaring ses i den forbindelse som kompetencer i sig selv i forbindelse med omsorgsarbejdet.

De vigtigste faktorer af betydning for muligheden for indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver i omsorgsarbejdet er således: arbejdets organisering i hhv. teams eller alenearbejde, lokale lederes udvisning af ansvar og seniorernes lyst til at dele informationer om deres udfordringer med ledere og kollegaer og tage imod de skånehensyn, de får tilbudt.

Alle interviewpersoner er blevet spurgt om, hvorvidt de har overvejet, hvornår de vil forlade arbejdsmarkedet for at gå på pension. Mange har overvejet det på et abstrakt niveau, men ikke konkret. Dette kan skyldes flere forhold. For det første opfatter interviewpersonerne sig som relativt unge, hvilket bl.a. betyder, at de ikke har undersøgt, hvilke muligheder de konkret har og heller ikke opfatter sig selv som værende færdige med arbejdsmarkedet. For det andet er der flere af interviewpersonerne, der selv har finansieret en nedsat arbejdstid, netop for at kunne blive på arbejdsmarkedet. For det tredje holder de alle af deres arbejdsopgaver og deres kollegaer, hvilket opleves som en vigtig stay-faktor. Endelig fremhæver især de enlige kvinder, at de ikke vil have økonomi til at forlade arbejdsmarkedet. Seniorpension bliver nævnt som en mulighed hos en enkelt, mens interviewpersonerne ikke ser Arnepensionen som en økonomisk mulig løsning.

4 Servicearbejde

Anton, Frank og Palle er ansat i kommunale Vej & Park-afdelinger på det grønne område og har arbejdsvilkår, der minder meget om hinanden.

Derudover er der en enkelt af kvinderne – Mette – der udfører specialrengøring på et hospital, og Ulrikke, der har ansvaret for instrumenterne på et antal operationsstuer. Ingen af disse to har patientkontakt.

4.1 Vej & Park – Det grønne område

Anton, Frank og Palle arbejder i kommunale Vej & Park-afdelinger. De er alle tre mænd, men det er ikke udtryk for, at der kun arbejder mænd i disse afdelinger, men hovedparten af de ansatte på det grønne område er ifølge interviewpersonerne mænd.

Anton og Palle er udfordret fysisk: dårlige knæ, skuldre og rygge, mens Frank betragter sit helbred som OK. Anton har både det dårligste helbred og den dårligste økonomi af de tre. Han er afhængig af at have et fuldtidsarbejde, selvom han faktisk ikke kan holde til det. Han fortæller selv, at han er enlig, og han bl.a. derfor af økonomiske årsager bliver nødt til at arbejde, til han kan gå på folkepension.

De er alle tre ansat på det grønne område, hvilket betyder, at de arbejder med at vedligeholde kommunens grønne områder, herunder også områderne omkring kommunernes institutioner.

Forår og sommer er det travle halvår, mens man om efteråret og især om vinteren overgår til vinterberedskabet, som i udgangspunktet er mindre travlt, men det afhænger helt af vintervejret.

De er alle tre fuldtidsansatte hele året, netop fordi de indgår i vinterberedskabet, mens der er andre ansat på det grønne område, der kun er ansat forår og sommer – de såkaldte "sommerfugle".

De tre interviewpersoner arbejder om dagen – fra 6.30 til 15 typisk med en kortere fredag. Vinterberedskabet er anderledes. Der har man både dagarbejde og står til rådighed for saltning og snerydning døgnet rundt hver anden uge.

Selvom, der er tale om tre forskellige kommunale arbejdspladser, er arbejdet organiseret stort set på samme måde. Man er opdelt i teams, hvor man har ansvaret for at vedligeholde et særligt område, derudover kan der komme specialopgaver.

Arbejdet betegnes som fysisk hårdt arbejde, men interviewpersonerne pointerer, at de efterhånden har fået mange hjælpemidler, og at arbejdet trods alt indeholder en vis variation, hvor arbejdsopgaverne ikke er lige slidsomme. Alle tre omtaler fx hækkeklipningen som særligt udfordrende.

Tabel 4.1 Oversigt over interviewpersonerne i Vej & Park – Navnene er pseudonymer

Interviewpersoner	Civilstand	Uddannelse	Helbred/Økonomi
Anton	Enlig	Ufaglært	Dårligt/Dårlig
Frank	Gift	Ufaglært	Godt/God
Palle	Gift	Ufaglært	Dårligt/god

4.1.1 Arbejdshistorik

Ligesom interviewpersonerne med omsorgsarbejde har de tre interviewpersoner i Vej & Park haft et omskiftende arbejdsliv, men i modsætning til interviewpersonerne med omsorgsarbejde, så har de tre mænd i mindre grad fuldført erhvervskompetencegivende uddannelser. En enkelt er butiksuddannet, men har ellers haft forskellige ufaglærte jobs.

De beskriver typisk deres arbejdsliv som mellemhårdt, og som skrevet er der to af interviewpersonerne, der er udfordret fysisk.

Men fælles for dem alle tre er, at de har arbejdet på det grønne område i en del år, og at de er glade for at være kommunalt ansatte med de goder, det medfører som fx seniordage og regelmæssige pensionsindbetalinger.

De har også alle gennemført forskellige kurser i forbindelse med deres arbejde, og de bliver stadig tilbudt at deltage i kurser.

4.1.2 Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver

Ligesom interviewpersonerne med omsorgsarbejde, så omtaler de tre mænd i Vej & Park deres kollegaer og respektive teams meget positivt. De møder tidligere ind for at få en kop kaffe og en sludder, hvorefter de planlægger dagen. Indtrykket er, at

arbejdstiden ligger relativt fast, men at man har mulighed for at bede sin leder om en fridag eller om at gå tidligere.

Den uformelle arbejdstidsfleksibilitet eksisterer også, men omtales i mindre grad. Typisk nøjes interviewpersonerne med at fortælle, at de "ikke bliver kigget over skulderen".

De omtaler alle tre et godt kollegaskab, der betyder, at de tager hensyn til hinanden også i forhold til arbejdstiden.

> *Mine kollegaer er virkelig rare, og vi flytter os fra hinanden.* (Frank, 58 år)

Sygefravær omtales i langt mindre grad end blandt interviewpersonerne med omsorgsarbejde som et problem. Indtrykket er, at der er tale om en gruppe, der går på arbejde uanset helbredstilstanden, eller at man i stedet beder om fri. Ved fridage, seniordage, ferie og andet fravær har man mulighed for at bruge sommerfuglene i højsæsonen, og så er der en forventning om, at teamet selv kan klare mindre fravær, som det fx beskrives af Palle:

> *Hvis man skal have noget afspadsering, så spørger jeg min daglige leder. De stoler jo på, at jeg kan nå mine opgaver alligevel.* (Palle, 61 år)

Som det fremgår af citatet, er det muligt at 'påspadsere', det vil her sige at arbejde ekstra, og dermed også at afspadsere. Det giver selvsagt en mulighed for noget tidsmæssig fleksibilitet. Muligheden for at afspadsere skal koordineres med kollegaerne eller med lederen, og indtrykket er, at der er gode muligheder for dette.

Den daglige arbejdstid betragtes dog som mere fast end fx rækkefølgen på arbejdsopgaverne, hvilket kan genkendes fra omsorgsarbejdet. De fortæller alle om, at de langt hen ad vejen selv kan planlægge, i hvilken rækkefølge de tager arbejdsopgaverne, men ikke, hvilke arbejdsopgaver der skal udføres, og så kan der også dukke specialopgaver op, som har førsteprioritet. Det kan fx være en af kommunernes institutioner, der har behov for noget særligt på grund af en fest, eller det kan være "å-mands"-opgaver, hvor kommunens åer skal plejes.

> *Vi har noget selvbestemmelse i forhold til, hvornår vi gør de forskellige arbejdsopgaver, men ikke, at de skal gøres.* (Anton, 59 år)

> *Vi har en månedsplan, men vi kan selv bestemme rækkefølgen. Vi har virkelig frie rammer, der er ingen, der kigger os over skulderen. Vi kører i forskellige hold 2 og 2. Jeg er sammen med den samme både sommer og vinter.* (Frank, 58 år)

Palle oplever dog, at graden af fleksibilitet og indflydelse ikke er lige fordelt. Der er nogle teams, der bliver kigget over skulderen. Han tror, det skyldes, at lederne godt ved, hvem der kan håndtere ansvaret:

> *Jeg tror altid, der vil være et element af, at lederen vurderer den enkelte i forhold til den grad af fleksibilitet, som ledelsen vil udvise.* (Palle, 61 år)

Indflydelsen på, i hvilken rækkefølge arbejdsopgaverne skal tages, og hvem der tager hvilke arbejdsopgaver, giver en følelse af indflydelse, men det betyder ikke, at Anton, der er den mest fysisk udfordrede, kan undgå de mest belastende arbejdsopgaver. Om det skyldes, at kollegaerne ikke tilbyder at tage disse arbejdsopgaver, eller Anton ikke tager imod hjælp, er ikke klart, men resultatet er, at han tager de fysisk belastende arbejdsopgaver på lige fod med kollegaerne. Han beskriver det selv på denne måde:

> *Vi er 4 på vores hold. Vi arbejder som regel 2 og 2 sammen, og vi planlægger meget af arbejdet selv. Vi er meget privilegerede på mit hold, vi kan godt lide hinanden. De tre andre er unge, så jeg er den gamle idiot, men det går fint. Vi er et hold, og vi tager i fællesskab opgaverne, også selvom jeg fx ikke kan tåle at plante blomsterløg, gør jeg det på lige fod.* (Anton, 59 år)

Det er tydeligt i interviewet med Anton, at det er ham meget magtpålæggende, at han ikke skal ligge andre til last, ikke vil fremstå som én, man skal tage hensyn til, og at han er stolt af at kunne klare det samme som de unge, bortset fra, at det kan han formentlig ikke.

En af de andre interviewpersoner beskriver også muligheden for selv at planlægge arbejdsopgaverne, men også, at de tager hensyn til hinandens fysiske formåen:

> *Vi er meget fleksible overfor hinanden og tager hensyn, hvis der er opgaver, man ikke kan klare. Vi planlægger selv, hvordan og hvornår vi udfører de forskellige opgaver.* (Palle, 61 år)

I modsætning til indflydelsen på den daglige arbejdstid og på rækkefølgen på arbejdsopgaverne er vinterhalvåret helt anderledes. Her er både arbejdstid og arbejdsopgaver uforudsigelige, hvilket de tre interviewpersoner oplever som belastende. Anton beskriver det på denne måde:

> *Om vinteren kan man godt blive stresset, fordi man kan se vejrudsigten, men man ved ikke, om man bliver kaldt ud. Der er meget uforudsigelighed i vinterberedskabet – og det gør det svært at sove.* (Anton, 59 år)

4.1.3 Fysiske og psykiske belastninger

Anton er et eksemplet på en seniormedarbejder, der er fysisk nedslidt og stadig har et fysisk belastende arbejde. Han har ødelagt sit helbred ved at arbejde i vej-afdelingen. Han fortæller, at han lige har været med til at lægge 20.000 blomsterløg, og det giver ham 14 dage med voldsomme rygsmerter

> *Mit helbred er skidt. Det er det blevet, efter at jeg var grå anlægsgartner, der hvor man lægger fliser og belægninger. Ryggen har det virkelig skidt, begge skuldre er opereret. Jeg hader piller, så jeg tager ikke piller – jeg bider smerten i mig.* (Anton, 59 år)

Som allerede beskrevet, så mener han ikke, at det er muligt at undgå de mest belastende arbejdsopgaver. Han synes ikke, det vil være fair over for kollegaerne.

> *Skånevilkår – det ved jeg sgu ikke. Det ville ikke være populært, hvis jeg gik ud og sagde, at jeg ikke kan klippe hæk i de 14 dage, vi gør det. De andre får jo også ondt af at klippe hæk.* (Anton, 59 år)

Overgartneren vil gerne hjælpe Anton, men de skånsomme arbejdsopgaver, der findes, er ikke attraktive for Anton, der også sætter pris på det sociale element i arbejdet.

> *Overgartneren taler meget med mig om min fysik, og hun tilbyder, at jeg fx kan køre maskiner i stedet, men det er endnu hårdere for ryggen, så det vil jeg sgu ikke. Og så sidder man alene i en maskine.* (Anton, 59 år)

Eksemplet Anton flugter fuldstændig med pointerne fra Gignac et al. (2024). Gignac et al. fremhæver 4 temaer: 1) hvilke oplysninger ønsker den enkelte at videregive om sit helbred, 2) Har oplysningerne betydning for ens omdømme på arbejdspladsen, 3) I hvilken grad har den enkelte tillid til, at ledelse og kollegaer vil behandle informationerne på en måde, så man får støtte, og 4) Den enkeltes oplevelse af jobsikkerhed (Gignac et al., 2024).

Anton illustrerer disse pointer. Han ønsker ikke at fortælle de unge i teamet, hvor dårligt hans helbred er, fordi han gerne vil fremstå som en af drengene, der kan varetage de samme arbejdsopgaver som de unge. Han oplever heller ikke, at lederen forstår, hvor vigtigt det sociale samvær er for Anton, og at han derfor ikke vil væk fra teamet. Lederen har heller ikke en forståelse for, at Antons ryg slet ikke vil kunne tåle at sidde i en maskine hele dagen, som er den skåneopgave, Anton kan tilbydes. Endelig vil Anton ikke miste sit job, da han er økonomisk afhængig af det, så Anton holder ud og slider sit fysiske helbred endnu mere ned.

De to andre interviewpersoner er ikke nær så slidte som Anton. Palle har fået nye knæ, så de er OK nu, og Frank oplever at have et glimrende helbred.

Til gengæld snakker de alle tre om, at det opleves mentalt belastende at stå til rådighed i vintermånederne. Rådighedsvagterne er indgribende på mange måder, men især er uforudsigeligheden ulidelig, fordi det ødelægger ens søvn. Frank beskriver det således:

> *Vintertjeneste er virkelig hård, fordi du skal stå til rådighed om natten, men ikke ved, om du bliver kaldt ud. Så ligger man hele natten og venter. Man kan heller ikke tage sig et glas vin fredag aften.* (Frank, 58 år)

De er dog alle bevidste om, at det at være en del af vinterberedskabet er nødvendigt for at være fastansat hele året. Alternativet er, at man bliver afskediget i vinterhalvåret, og det er dyrt, men de ønsker alle tre, at vinterberedskabet kunne organiseres på en anden måde.

Arbejdet i Vej & Park er organiseret i teams, hvilket i sig selv giver adgang til nogen indflydelse på både arbejdstiden og på arbejdsopgaverne, men ligesom i ældreplejen, så har interviewpersonerne ikke indflydelse på denne organisering. Organiseringen af arbejdet er noget, ledelsen beslutter. Det illustrerer vinterberedskabet. På tværs af de tre kommuner oplever interviewpersonerne organiseringen af vinterberedskabet som meget belastende, men den oplevede indflydelse stopper ved organiseringen af arbejdet.

Overgartnerens tilbud til Anton viser, at hun ikke har forstået den store betydning, teamorganiseringen har for trivslen. Derudover er hun ikke klar over, hvor belastende det er at sidde stille i maskinerne.

4.1.4 Anerkendelse og mening

Vedligeholdelse af de grønne områder i en kommune kunne godt være et arbejde, hvor man både kan være stolt af sit arbejde, og hvor man kan få anerkendelse af fx ledere og borgere.

Det oplever Anton ikke. Arbejdet er ifølge ham røvsygt, men han oplever i høj grad en anerkendelse fra kollegaerne. En anerkendelse, som han oplever, han gør sig fortjent til, fordi han kan klare det samme som sine unge kollegaer på trods af sin alder og sin fysik.

> *Jeg tror sgu mest, det er kollegaerne, der holder mig til arbejdet. Sådan har de fleste det ude hos os. Arbejdsopgaverne er røvkedelige. Der er ikke*

så meget faglig stolthed i arbejdet. Jeg får ros for at være lige så hurtig som de unge, og vi hjælper hinanden. Vi får ros af lederne, især når vi har lavet nogle specielle opgaver. (Anton, 59 år)

Som beskrevet i afsnit 4.1.3, fortæller Anton ikke om sine udfordringer til kollegaerne, fordi han gerne vil fremstå som en, der kan klare det hele. Spørgsmålet er om, der her er tale om en adfærd knyttet til mænd i en mandsdomineret kultur. For eksempel taler man om en særlig robusthedskultur, fx blandt brand*mænd*, hvor man ikke vil vise svaghed og ikke vil bede om hjælp, se fx (Poulsen et al., under udgivelse).

Blandt kvinderne med omsorgsarbejde er der tilsyneladende en større vilje til at dele udfordringer med hinanden og med ledelsen og dermed også få hjælp.

Ros fra ledere og institutioner optræder ifølge Frank primært, når man har klaret nogle særlige opgaver.

Jeg får megen anerkendelse af min chef, også fordi jeg er fleksibel og gerne påtager mig ekstraopgaver. Jeg får også tit anerkendelse af de børnehaver og plejehjem, hvor jeg ordner det grønne. Jeg snakker med dem om, hvad de gerne vil have. (Frank, 58 år)

Palle oplever generelt, at kollegaer og borgere er gode til at rose dem for deres arbejde, mens lederne godt kunne blive bedre til det.

Vi kan få ros fra både ledere, borgerne og fra kollegaer, men det er rosen fra lederne, der betyder noget, og de roser ikke nok. (Palle, 61 år)

4.1.5 Tanker om tilbagetrækning

Anton med det dårligste helbred har også den dårligste økonomi og kan ikke trække sig tilbage, før han kan modtage folkepension:

Jeg har ikke mulighed for at trække mig tidligere tilbage økonomisk – det dur ikke. Jeg holder ikke ferie, men bruger min ferie til at tage nogle forlængede weekender og går tidligt hjem hver torsdag og fredag. (Anton, 59 år)

Han har for at skåne sig selv i stedet valgt ikke at holde en sammenhængende ferie, men i stedet fordele timerne ud således, at han kan gå tidligere torsdag og fredag. Det giver ham en bedre restitution.

Frank har ikke økonomiske problemer og kunne godt tænke sig på sigt at købe sig til en enkelt fridag. Han har nævnt det, men der er intet sket.

Vi har seniorsamtaler sammen med MUS. Jeg har de to sidste gange nævnt, at jeg gerne ville have fri onsdag, men jeg har ikke rigtig hørt, om det kan lade sig gøre, men det ville være dejligt. Det er også en måde at forlænge tiden på arbejdsmarkedet. (Frank, 58 år)

Palle tænker heller ikke, at han holder op med at arbejde. Han kan lide at arbejde, og han kan lide sine kollegaer.

Jeg er ikke økonomisk afhængig af et arbejde. Jeg går kun på arbejde, fordi jeg kan lide det og mine kollegaer. Arbejdet giver mig en tilfredsstillelse både fysisk og psykisk. Hvis mit helbred er, som det er i dag, så fortsætter jeg til 68 år. (Palle, 61 år)

4.2 Servicearbejde på hospital

I modsætning til de tre kommunalt ansatte mænd på det grønne område, så er Mette og Ulrikke regionalt ansatte. De er begge enlige – den ene er for nylig blevet enke, mens den anden er fraskilt.

De varetager forskellige opgaver på deres respektive hospitaler. Ulrikke fylder op med medicinske varer på et antal operationsstuer, og Mette varetager specialrengøring. De er begge ansat på fuld tid, men arbejdede på interviewtidspunktet færre timer på grund af delvise sygemeldinger. Mette, fordi hun gik "ned med flaget", da hendes mand gik bort. Ulrikke er ved at vende tilbage fra et længere forløb med et brækket ben, som var en arbejdsskade på en stige.

Tabel 4.2 Oversigt over interviewpersoner med servicearbejde på hospital – Navnene er pseudonymer

Interviewpersoner	Civilstand	Uddannelse	Beskæftigelse	Helbred/Økonomi
Mette (62 år)	Enlig	Ufaglært	Rengøring	Dårligt/Dårlig
Ulrikke (57 år)	Enlig	Sygehjælper	Sætter varer på plads på hospital	Dårligt/Dårlig

4.2.1 Arbejdshistorik

Mette på 62 år har taget flere uddannelser bl.a. som køkkenassistent og kontorassistent, men ingen af de to uddannelser har hun anvendt i særlig stor udstrækning på arbejdsmarkedet. Hun har til gengæld været i butik i 16 år, indtil hun blev fyret. Hun

har oplevet flere ledighedsperioder, men er i dag ansat på et hospital i specialrengøringen. Hendes helbred er ikke godt, men det skyldes primært en sygdom og ikke nedslidning, men det fysisk hårde arbejde er ikke godt for hendes helbred.

Ulrikke på 57 år er uddannet som sygehjælper, men startede sit arbejdsliv med forskellige ufaglærte jobs. Hun tog en sygehjælperuddannelse og har derefter primært været ansat i ældreplejen, indtil hun endte med jobbet på hospitalet. Hun bruger nogle af sine faglige erfaringer og kompetencer i sit nuværende job, fx kender hun arbejdsgangene på et hospital, og hun kan læse medicinske termer.

4.2.2 Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver

Både Mette og Ulrikke har dagarbejde på fuld tid.

Særligt Mette har tætte kollegaer. De er 10 ansatte til at gøre rent på et afgrænset område, men der er ikke tale om en teamorganisering som i hjemmeplejen og i Vej & Park. Rengøringsopgaverne er fordelt af lederen, og man har selv ansvaret for disse områder. Rækkefølgen på opgaverne kan man godt bytte rundt på i løbet af en dag, men ikke mellem dage, da der er strenge regler for hygiejnen. Arbejdstiden ligger fast, men meget kan aftales med lederen, og der er også mulighed for en uformel fleksibilitet, hvilket fremgår af nedenstående interview:

> *Jeg kan selv bestemme rækkefølgen på opgaverne. Ledelsen er gode til at give fri og være imødekommende. Vi er også gode til at rykke os for hinanden og påtage os opgaver, fx ved sygdom. Vi prøver så vidt muligt at klare os selv ved sygdom.* (Mette, 62 år)

Den lokale leder har således stor betydning for den formelle arbejdstidsfleksibilitet, mens det er kollegaerne, der er afgørende for tilgangen til uformel fleksibilitet. Selvom der i dette eksempel ikke er tale om en egentlig teamorganisering – det er fx lederen, der leder og fordeler arbejdsopgaverne, så oplever Mette at have tætte kollegaer, der også er villige til at muliggøre en uformel fleksibilitet. Eksemplet viser også parallelt til især ældreplejen og Vej & Park, at fleksibiliteten også betyder, at medarbejderne dækker ind for hinanden ved sygefravær, hvilket må formodes at være en stor økonomisk fordel for arbejdspladsen.

Ulrikke er den eneste, der varetager den jobfunktion. Hun fylder op med medicinske varer på et antal operationsstuer. Den jobfunktion gør hende relativt uundværlig. Hvis Ulrikke er fraværende, er det fx operationssygeplejersker, der dækker ind, men deres kerneopgaver er nogle andre. Hun arbejder 40 timer om ugen, hvilket giver nogle overskydende timer, som hun kan bruge til at flekse med. Hun kan på den baggrund gå lidt tidligere, men ikke, hvis der mangler varer. Mulighed for at opnå

en tidsmæssig fleksibilitet er afhængig af, om hun har nået sine arbejdsopgaver. Indflydelse på arbejdsopgaverne har hun ikke rigtigt. Hun skal fylde op der, hvor der mangler. Uundværligheden har således to sider: På den ene side er følelsen af at være uundværlig også en oplevelse af, at ens arbejdsopgaver er helt nødvendige for, at operationerne kan gennemføres, og det oplever Ulrikke som både meningsfuldt og også en form for anerkendelse. På den anden side indskrænker uundværligheden indflydelsen på både arbejdstid og arbejdsopgaver.

4.2.3 Fysiske og psykiske belastninger

Der er ingen tvivl om, at Mette oplever rengøringsarbejdet som fysisk hårdt. Hun har slidgigt i knæ og nakke og er klar over, at rengøringsarbejdet ikke er optimalt, men hun kan lide arbejdet og kollegaerne, så hun håber at kunne holde til at blive ved med at arbejde.

Rengøringsarbejdet er udelukkende fysisk belastende. Hvis Mette skal nævne forhold, der kan være psykisk belastende, så er det de andre jobgruppers syn på dem, der gør rent. Som Mette formulerer det: *Læger og sygeplejersker ser lige igennem os,* men hun kan godt ignorere det.

Ulrikkes arbejde er hverken psykisk eller fysisk belastende, men hun har alligevel for nyligt oplevet at gå ned med flaget, fordi hendes mands død har taget hårdt på hende, og hun formentlig gik for hurtigt i gang igen efter dødsfaldet.

Hun oplever på interviewtidspunktet sig selv som mentalt skrøbelig, men ellers med et godt helbred.

4.2.4 Anerkendelse og mening

Mette har en meget nøgtern holdning til især andres holdning til rengøringsarbejde. Hun evner at vende nedvurderingen fra andre faggrupper til, at det er fordi, de ikke har forstået, hvor vigtigt rengøringen er:

> *Jeg kan godt lide at gøre rent, selvom det ikke er noget, jeg har drømt om. Det er nok den vigtigste funktion. Hvis vi ikke gjorde rent, så er der ikke noget af det andet arbejde, der kan laves. Det er ikke altid, de andre faggrupper anerkender det, men vi har heldigvis en god leder, der roser os.*
> (Mette, 62 år)

Ulrikke betragter ikke arbejdet som det vigtigste i sit liv, og hun har heller ikke oplevelsen af, at der følger stor anerkendelse med det at udføre sit arbejde.

Jeg går primært på arbejde for at få smør på brødet. Hvis jeg vandt en masse millioner, så behøvede jeg ikke at arbejde. Jeg ville gerne have mere anerkendelse og mere ros fra både ledere og kollegaer. Det ville være dejligt. (Ulrikke, 57 år)

4.2.5 Tanker om tilbagetrækning

Begge kvinder er økonomisk afhængige af at have et arbejde bl.a., fordi de er enlige.

Mette har nogle tanker om, at hun godt kunne tænke sig færre timer på grund af sine fysiske udfordringer, og hun håber, hun har råd til det:

Jeg kunne egentlig godt tænke mig at kunne dele et job med en anden, eller at vi var tre om 2 etager, men jeg ved ikke, hvad ledelsen ville sige, og der er jo stadig økonomien. Jeg vil håbe på, at jeg har råd til at gå ned i tid på et tidspunkt. Jeg har en god økonomi, men jeg skal arbejde, til jeg får folkepension – er jeg bange for. (Mette, 62 år)

Ulrikke har de samme tanker. Hun vil gerne arbejde færre timer, men tror ikke hun har råd til det, især efter mandens død. Ulrikke er kun 57 år gammel, så meget kan nå at ske, men på interviewtidspunktet oplevede hun sig temmelig fastlåst:

Jeg er afhængig af at have et arbejde rent økonomisk, så hvis jeg af en eller anden grund mister mit arbejde, så skal jeg finde et andet arbejde. Jeg tror, jeg bliver nødt til at arbejde, til jeg kan få folkepension, men jeg ville rigtig gerne have råd til at arbejde færre timer – bare 35 timer. (Ulrikke, 57 år)

Disse to kvinder oplever, at de er økonomisk afhængige af at have et fuldtidsjob. De ville gerne arbejde færre timer, men anser det ikke som realistisk, selvom hhv. deres fysiske helbred og deres psykiske helbred formentlig ville have godt af færre timer. Ingen af de to kvinder taler heller om, at arbejdet giver stor mening for dem, eller at de får stor anerkendelse for deres arbejde, hvilket i sig selv vil kunne bidrage til følelsen af meningsfuldhed.

Her er således tale om to kvinder, der oplever sig selv som fastlåste, altså hvor man er tvunget til at arbejde, selvom helbredet ikke er til det – en gruppe, som også blev fundet i en tidligere undersøgelse baseret på en spørgeskemaundersøgelse (Larsen et al., 2023) I den tidligere refererede firefagstabel vil man placere de to kvinder i det felt, der indeholder personer, der ikke kan og ikke vil arbejde. De giver udtryk for, at de af helbredsmæssige grunde egentlig ikke kan arbejde. Mette er fysisk udfordret, mens Ulrikke er psykisk udfordret. De har egentlig heller ikke lyst til at

arbejde, men de skal arbejde af økonomiske årsager. De er således udfordret både i forhold til at 'kunne' og at 'ville' jf. Kadefors (2019).

Foranstaltninger for at hjælpe disse to kvinder til at forlænge deres arbejdsliv på en måde, så de også trives med det, vil formentlig kræve økonomisk støtte til, at de arbejder færre timer. Attraktive arbejdsvilkår kunne også være, at der skal nås færre arbejdsopgaver, altså nedsatte krav til effektiviteten. Som Mette siger, hvis vi kunne være tre personer om de arbejdsopgaver, vi er to til at udføre i dag, ville det for hende være aflastende. De to kvinder har heller ikke i særlig stor udstrækning adgang til indflydelse eller fleksibilitet, hvilket måske også kunne bidrage til stay-faktoren. Sådanne foranstaltninger vil imidlertid betyde, at arbejdsgiveren – her regionen – skulle være villige til fx at se på organiseringen af arbejdet.

4.3 Opsamling på servicearbejde

Hvor omsorgsarbejdet havde fællestræk, er servicearbejdet mere heterogent. Nogle arbejder i teams, og andre arbejder alene. Arbejdets organisering viser igen at have stor betydning for især adgangen til den uformelle fleksibilitet.

Teamorganiseringen i Vej & Park giver gode muligheder for både en indflydelse på arbejdstiden og en indflydelse på rækkefølgen af arbejdsopgaver, mens alenearbejdet betyder afhængighed af en formel fleksibilitet og dermed af lederne. Lederne får i disse tilfælde særlig stor betydning, fordi medarbejdere med alenearbejde i mindre grad har mulighed for at nyde godt af en uformel fleksibilitet. Den formelle fleksibilitet bliver adgangen til indflydelse og fleksibilitet. Det samme gælder oplevelsen af uundværlighed. Ved undværlighed indskrænkes muligheden for fleksibilitet.

Når lederne har stor betydning for den formelle fleksibilitet, bliver det endnu vigtigere, at lederne har indblik i deres medarbejderes behov og ønsker i forhold til fx skånevilkår, hvilket ikke altid er tilfældet, fordi lederne ikke har tilstrækkelig indsigt i medarbejdernes hverdag.

Sygefravær fylder mindre i servicearbejdet, formentlig fordi de repræsenterede jobfunktioner ikke er tæt på borgere, og at medarbejderne ikke udsættes for større følelsesmæssige krav. Et lavt sygefravær gør forudsigeligheden større og fx stressbelastningerne mindre. Til gengæld er de fysiske belastninger høje i hovedparten af de repræsenterede servicejob, hvilket er en udfordring, når man i forvejen er fysisk slidt.

Skånevilkår er ligeledes en udfordring. Skånevilkår kan være formelle eller uformelle. De formelle skånevilkår er fx nedsat tid, mens de uformelle skånevilkår tildeles af kollegaerne. Adgangen til de uformelle skånevilkår udfordres, hvis man arbejder

alene. Arbejdet i teams eller tilstedeværelsen af flere kollegaer, der laver det samme, giver mulighed for uformelle skånevilkår, men det kræver, at der tages et fælles ansvar, og at den enkelte vil tage imod skånevilkårene.

Med hensyn til tanker om tilbagetrækning går disse fra Anton, der ikke har råd til at gå ned i tid eller holde op, men i stedet fordeler sin ferie ud over året, så han kan få en enkelt fridag en gang imellem, til Palle og Frank, der har råd til at holde op, men ikke tænker på at gøre det. De to kvinder er enlige og har ikke råd til at holde op, men de håber begge, at de vil have råd til at gå ned i tid, hvis deres helbred forværres. De er i en situation, hvor de ikke vil og ikke kan arbejde.

For Anton, Mette og Ulrikke gælder, at de økonomisk står i en situation, der gør det vanskeligt for dem at gå væsentligt ned i tid eller helt at ophøre med at arbejde. De finder det også svært at opnå egentlige skånevilkår på deres respektive arbejdspladser, og endelig har de begrænset indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver, om end Anton har adgang til nogen uformel fleksibilitet, som han dog ikke altid anvender. Hvis disse tre personer skal opnå nogle mere attraktive arbejdsvilkår i de sidste 10 år af deres arbejdsliv, kræver det formentlig, at arbejdsgiverne er villige til at investere i deres fortsatte tilknytning til de respektive arbejdspladser.

5 Opsamling og perspektiver

I interviewguide og i interviewene var fokus på den enkeltes oplevelse af indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver, fordi forskningslitteraturen bl.a. konkluderer, at det er noget af det, der har betydning for, hvornår seniorer forlader arbejdsmarkedet. Jobkontrollen er bl.a. operationaliseret som indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver. Indflydelsen og den deraf følgende mulige fleksibilitet har ifølge forskningslitteraturen betydning for seniorers intenderede og faktiske tilbagetrækning. Jo mere indflydelse, desto senere tilbagetrækning. Omvendt kan høje jobkrav, som fx kvantitative og følelsesmæssige krav, have den modsatte betydning. Jo højere krav, desto tidligere tilbagetrækning (Browne et al., 2019; Graff, 2025; Rasmussen et al., 2025).

Selvvurderet helbred og oplevelsen af ens økonomi som god eller dårlig har også betydning for tanker om tilbagetrækning. Jo dårligere helbred, desto tidligere tilbagetrækning, mens økonomien kan trække den anden vej. Jo dårligere oplevet økonomi, desto senere tilbagetrækning (Brown & Vicekerstaff, 2011; Lain et al., 2021; Nilsson, 2012).

I denne rapport har fokus primært været på seniorernes oplevelse af indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver. Det betyder ikke, at der ikke er andre forhold, der har betydning for, hvornår en seniormedarbejder trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. For eksempel har helbred og økonomi som sagt betydning, ligesom oplevelsen af mening og anerkendelse fremhæves af interviewpersonerne som betydende som en såkaldt stay-faktor.

Hovedformålet med undersøgelsen har været:

- Gennem interviews med lavtlønnede offentligt ansatte seniorer at sætte fokus på, hvilken indflydelse og fleksibilitet, de har på deres arbejdstid og deres arbejdsopgaver.

Indledningsvist blev der stillet to spørgsmål, som der vil blive samlet op på i det følgende:

- Hvilke rammer skal være til stede på arbejdspladsen for, at seniorer oplever at have indflydelse og adgang til fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver?
- Er indflydelsen og fleksibiliteten formel eller uformel?

5.1 Indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver

Interviewene og analyserne viser på tværs, at langt de fleste har mulighed for at opnå en formel fleksibilitet i form af fx selvfinansieret nedsat arbejdstid eller indflydelse på fridage, mens kun enkelte har mulighed for en daglig fleksibilitet i arbejdstiden – arbejdstiden ligger fast, især når der er tale om omsorgsarbejde, hvor der er mennesker, der er afhængige af, at medarbejderne møder til tiden. På de fleste af de repræsenterede arbejdspladser er der også muligheder for en uformel fleksibilitet. Det gælder særligt for de interviewpersoner, der arbejder i teams. Teamet gør det muligt for den enkelte at indgå i et fællesskab og i en kultur, hvor man tager hensyn til hinanden og hjælper hinanden også med arbejdstiden.

Indflydelsen på arbejdsopgaverne begrænser sig for de fleste til selv at kunne bestemme rækkefølgen af arbejdsopgaverne. Enkelte har aftaler med ledelsen om at blive fritaget fra arbejdsopgaver, men ellers er det op til den enkelte og kollegaerne i fællesskab at få tilrettelagt arbejdsopgaverne mest hensigtsmæssigt for alle. Uformelt bliver der jongleret en del med arbejdsopgaverne, men et gennemgående vilkår er, at hverken den enkelte eller fx teamet har indflydelse på, hvilke og hvor mange arbejdsopgaver der skal nås på en arbejdsdag. Interviewpersonerne har således ikke indflydelse på kravene, hvor især sygefravær blandt kollegaer betyder, at kravene kan være høje og belastende. Det ændrer selvbestemmelse over rækkefølgen af arbejdsopgaverne ikke på.

Interviewpersonerne med alenearbejde er i højere grad afhængige af den formelle fleksibilitet, fordi der ikke er et fællesskab, hvor man uformelt kan fordele og bytte arbejdstid og arbejdsopgaver.

Langt hovedparten af interviewpersonerne er glade for at gå på arbejde og tænker ikke på interviewtidspunktet på at skulle trække sig tilbage, før de kan få folkepension – flere taler endda om at blive ved længere. Dette kan skyldes, at de faktisk har en stor grad af indflydelse, og dermed bekræfter forskningslitteraturens konklusioner om indflydelsens betydning for tilbagetrækningen, men for nogle spiller det også ind, at det er økonomisk nødvendigt at arbejde.

Interviewpersonerne er relativt unge – 60 år eller lige under (9 personer) eller lige over 60 år (7 personer), hvilket betyder, at der går en del år, før de kan gå på folkepension, og de har formentlig derfor ikke gjort sig så mange tanker om en eventuel tilbagetrækning. Tankerne om tilbagetrækning kan blive mere aktuelle, jo ældre de bliver, og hvis helbredet fx forværres.

5.2 Rammer for indflydelse

De mange undersøgelser, der er udarbejdet om, hvordan arbejdspladser kan bidrage til fastholdelsen af seniormedarbejdere, viser, at jobressourcer og herunder jobkontrol forstået som indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver er nogle af de faktorer, der kan bidrage til, at seniorer trækker sig senere tilbage. Jobkrav som fx fysiske og følelsesmæssige belastninger i forbindelse med arbejdet trækker den anden vej. Den enkeltes oplevelse af eget helbred og egen økonomi påvirker også beslutningerne om tilbagetrækning. I denne rapports bidrag til viden om, hvad der har betydning for tilbagetrækning, har fokus været på indflydelsen og andre jobressourcer som mening og anerkendelse, men helbred og økonomi indgår også i interviewpersonernes overvejelser.

Det centrale har været at undersøge, hvilke rammer der skal være til stede, for at medarbejderne oplever en indflydelse på arbejdsvilkårene. Arbejdets organisering og den lokale ledelse er nogle af de rammer eller omstændigheder, der ifølge analysen af interviewene har betydning for oplevelsen af indflydelse på arbejdsvilkårene.

5.2.1 Organiseringen af arbejdet

Interviewpersonerne har forskellige former for arbejde. Nogle har en eller anden form for omsorgsarbejde, mens andre arbejder på det grønne område i kommunen. Det interessante er i den forbindelse, at medarbejderne i hjemmeplejen og medarbejderne i Vej & Park har stort set identiske oplevelser af deres muligheder for indflydelse, og dette skyldes tilsyneladende, at arbejdet er organiseret i teams. En organisering af arbejdet i teams ser ud til at give nogle muligheder, som i mindre grad er til stede, når der er tale om alenearbejde. Teamorganiseringen ser ud til at være den enkeltstående faktor, der har størst betydning for indflydelsen. En teamorganisering giver mulighed for opbygningen af en kultur med et kollektivt ansvar, mens nogle af personerne med alenearbejde har langt mindre indflydelse på især den daglige arbejdstid.

En teamorganisering giver dog ikke automatisk en fællesskabsorienteret kultur. I interviewene med medarbejdere i ældreplejen og i Vej & Park blev der givet eksempler på teams, der ikke fungerede, og hvor man i højere grad kun tænkte på sig selv, men teamorganiseringen ser alligevel ud til at kunne skabe nogle omstændigheder, der bidrager til en kultur, hvor man flytter sig for hinanden og hjælper hinanden. Teamorganiseringen eller tætte faste kollegaer ser således ud til at være en vigtig omstændighed for adgangen til især en uformel fleksibilitet.

Man kan sige, at den formelle indflydelse skabes af rammerne og ledelsen, mens den uformelle indflydelse primært skabes af arbejdspladskulturen og dermed af relationen til kollegaerne.

5.2.2 Strukturelle rammer for indflydelse

I dette materiale er døgnarbejdet repræsenteret ved hjemmeplejen og bostedet. De repræsenterede hjemmeplejer er karakteriseret ved faste og ikke skiftende arbejdstider, hvoraf ingen af interviewpersonerne arbejdede om natten. Det indgribende er weekendvagterne. Det er derfor også primært weekendvagterne, der giver anledning til brugen af både den formelle fleksibilitet – man beder skemaplanlæggeren om fri – og den uformelle fleksibilitet, hvor man bytter vagter med kollegaer.

Interviewpersonerne ansat i de forskellige kommunale hjemmeplejer giver udtryk for, at de oplever, at ledelsen har et ønske om at fastholde de ældre erfarne medarbejdere. I hjemmeplejen er det derfor også muligt individuelt at forhandle sig til en formel fleksibilitet, herunder også særlige arbejdstidsordninger. Ledelsens mulighed for og vilje til at anvende eksterne vikarer ser også ud til at være afgørende i forhold til fx at bede om fri i en weekend.

Almindeligt dagarbejde giver færre muligheder for indflydelse på den daglige arbejdstid. Typisk vil en leder af en daginstitution lægge et arbejdstidsskema. I den forbindelse kan man have ønsker, som måske kan imødekommes, men det er vanskeligere end ved døgnarbejde, fordi der er langt færre ansatte at jonglere med.

Dette gælder også for medarbejderne i Vej & Park, men til forskel for arbejdet i hjemmeplejen og i de pædagogiske institutioner, er der ikke her tale om omsorgsarbejde, hvor nogle mennesker er afhængig af, at medarbejderne er på arbejde. En græsplæne kan bedre vente end en ældre borger, der ligger i sin seng. Det præger selvfølgelig mulighederne for både den formelle og den uformelle indflydelse på arbejdstiden. Omsorgsarbejdet sætter med andre ord i sig selv nogle begrænsninger.

Indflydelsen på arbejdsopgaverne er for hovedparten mest et spørgsmål om at bestemme rækkefølgen af arbejdsopgaverne. Dette sker bl.a. i de respektive teams i hjemmeplejen, i daginstitutionerne og i Vej & Park. At bestemme rækkefølgen på arbejdsopgaverne giver ifølge interviewpersonerne en oplevelse af suverænitet. Ved at tilrettelægge dagens opgaver viser man, at det er teamet, kollegaerne og en selv, der kender arbejdsopgaverne eller borgernes behov og derfor også bedst kan tilrettelægge arbejdsopgaverne hensigtsmæssigt.

Ledelserne erkender ifølge interviewpersonerne, at det er medarbejderne, der kender arbejdsopgaverne, og lader det derfor ske. Denne type af indflydelse er i en eller

anden grad formel, idet ledelsen ikke dikterer rækkefølgen, men lader medarbejderne bestemme. Til gengæld er det uformelt, når medarbejdere i fx hjemmeplejen bytter borgere eller ændrer i arbejdsopgaverne, hvis de finder noget fagligt uhensigtsmæssigt.

Andre af interviewpersonerne har en jobbeskrivelse, hvor de selv skal definere dagens arbejdsopgaver. Det gælder for arbejdet i daginstitutioner, på bostederne, på dagcentret og for familiekonsulenten. Her bliver indflydelsen ifølge interviewpersonerne dog ofte begrænset af kollegaers fravær. Sygefravær begrænser indflydelsen både på arbejdstiden og på arbejdsopgaverne.

5.2.3 Den lokale ledelse

Ifølge interviewpersonerne har den lokale ledelse stor betydning for mulighederne for indflydelse, og det er fx afgørende, at ledelsen har tillid til medarbejderne.

Ledelsen bidrager til den formelle fleksibilitet på forskellig måde. Organiseringen af arbejdet i teams er fx en ledelsesbeslutning. Det er også en ledelsesbeslutning, hvordan den formelle arbejdstid organiseres, hvilket har stor betydning, især på de arbejdspladser, hvor der er tale om døgnarbejde. Ledelsen forvalter endvidere budgettet, hvilket kan have betydning for brugen af vikarer og bemandingen i det hele taget. Endelig er det ledelsen, der indgår individuelle aftaler med medarbejderne i form af fx nedsat tid eller fritagelse fra bestemte arbejdsopgaver.

Ledelsens betydning for den uformelle indflydelse er mindre direkte, men der er ifølge interviewpersonerne ingen tvivl om, at de lokale ledere bidrager til arbejdspladskulturen mere generelt ved fx at anerkende, at medarbejderne selv kan forvalte et fravær i teamet. De kan også bidrage til anerkendelsen af seniorernes kompetencer ved netop at signalere vilje til at fastholde dem via særlige aftaler.

Ledelserne kan dog også bidrage til det modsatte. Uforudsigeligheden især i arbejdstiden bliver af interviewpersonerne set som noget negativt, når man fx bliver kaldt ind i friweekender, selvom man fx har indgået en individuel aftale om færre weekender, når man ligger vågen under vinterberedskabet, eller når sygefraværet fra kollegaer betyder dårligere bemanding og dermed øget belastning både fysisk og psykisk.

Enkelte interviewpersoner fremhæver endvidere, at lederne ikke altid kender den enkeltes eventuelle udfordringer, fordi de ikke kender de reelle arbejdsvilkår. Lederne kan være langt væk fra medarbejdernes dagligdag, og så kræver kendskabet, at den enkelte medarbejder fortæller om eventuelle udfordringer og har tillid til, at sådanne oplysninger ikke bliver anvendt negativt.

Endelig er det den lokale ledelse, der har mulighed for at indgå individuelle aftaler med medarbejderne, men den lokale leder er underlagt kommunens og regionens budget og spilleregler, som kan sætte nogle begrænsninger i de aftaler, som de kan indgå. For eksempel kan de lokale ledere ikke tilbyde de fysisk nedslidte seniorer i hjemmeplejen adgang til en bil, selvom de måtte ønske det.

5.2.4 Barrierer for indflydelse

Ud over de lokale ledelsers både positive og negative betydning for indflydelsen nævner flere, at fx faggrænserne har en negativ betydning for indflydelsen. Faggrænserne betyder fx, at en pædagogmedhjælper ikke må åbne og lukke, selvom hun selv synes, at netop disse vagter er mindre belastende. Faggrænserne betyder også, at der er arbejdsopgaver, som en social- og sundhedshjælper ikke må varetage, selvom en større grad af funktionel fleksibilitet kunne bidrage til en mere varieret og en mindre belastende arbejdsdag. En interviewperson, der kun arbejder om aftenen, oplever netop dette, fordi man på aftenvagterne tager sig af de arbejdsopgaver, der er, uanset uddannelse.

Interviewpersoner nævner stort set alle, at kollegaers sygefravær er en barriere for indflydelse. Sygefraværet betyder ofte, at de raske medarbejdere skal klare arbejdsopgaverne alligevel, fordi de skal dække ind for de fraværende kollegaer. Det levner kun plads til at klare de vigtigste arbejdsopgaver. Konsekvenserne af sygefraværet illustrerer indflydelsens og fleksibilitetens negative side, fordi de raske dækker ind for de syge.

Endelig bliver alder fremhævet som både en fordel og en ulempe. Alderen er en fordel, når alder sidestilles med erfaring og kompetence. Det giver anerkendelse fra kollegaer og ledelse. Omvendt er alder en ulempe, når man er nedslidt efter et langt arbejdsliv med fysisk og psykisk belastende arbejde, og det er vanskeligt at finde eller tage imod skånsomme arbejdsopgaver.

5.2.5 Mulighed for skånevilkår og tilbagetrækning

Flere af interviewpersonerne er på nedsat tid, som de selv finansierer. Der er tale om individuelle aftaler indgået med den lokale leder. De individuelle aftaler er tydeligvis gode for den enkeltes helbred, men kan udfordre kollektivet. Dertil kommer, at selvfinansieringen af et reduceret timetal ikke er en mulighed for de interviewpersoner, der økonomisk er afhængige af en fuldtidsløn som fx Anton. Dette gælder også for de interviewpersoner, der allerede har et reduceret timetal og ikke har økonomi til at gå længere ned i tid.

Skånsomme arbejdsopgaver er i mindre grad muligt på de repræsenterede arbejdspladser, da de fleste af arbejdsopgaverne er belastende. På de arbejdspladser, hvor arbejdet er organiseret i teams, har kollegaerne mulighed for at tage hensyn til hinanden, men det kræver en viden om de udfordringer, de hver især har. Lysten til at dele sine helbredsmæssige udfordringer med kollegaer og ledelse afhænger ifølge Gignac et al. (2024) af, hvilke oplysninger den enkelte ønsker at videregive om sit helbred. Oplysningerne om helbredet kan have betydning for ens omdømme på arbejdspladsen. Derfor har det betydning, i hvilken grad den enkelte har tillid til, at ledelse og kollegaer vil behandle informationer om helbredet på en måde, så man får støtte og den enkeltes oplevelse af jobsikkerhed (Gignac et al., 2024).

Hovedparten af interviewpersoner føler sig trygge og vil gerne dele deres udfordringer med ledelse og kollegaer, men der er eksempler i materialet på det modsatte fx Anton. Der kan være tale om et kønsaspekt i forbindelse med at dele viden om udfordringer. På en mandsdomineret arbejdsplads som Antons kan kulturen være præget af, at alle skal kunne klare alle arbejdsopgaver, mens man på en kvindedomineret arbejdsplads med omsorgsarbejde måske i højere grad har blik for belastningerne.

I mange af interviewene uanset køn går en sætning igen: Interviewpersonerne fremhæver, at det er vigtigt at tage hensyn til de unge i forhold til de belastende arbejdsopgaver, fordi de unge skal holde i mange år endnu. Seniorerne undertrykker deres egne behov for at tage hensyn til de unge.

Især de kommunale arbejdspladser arbejder med seniorpolitik i form af et antal seniordage og tilbud om seniorsamtaler. De kommunale arbejdspladser giver også en høj grad af jobsikkerhed, fordi der er rekrutteringsudfordringer. Interviewpersonerne gav således udtryk for, at de ikke var bekymrede for deres beskæftigelse, hvilket også havde betydning for deres tanker om tilbagetrækning.

Flere påbegyndte deres arbejdsliv i den private sektor med ufaglærte arbejdsopgaver, hvorefter de på et tidspunkt skiftede til den offentlige sektor. Langt de fleste mener, at kimen til deres fysiske helbredsudfordringer blev lagt i den private sektor, og de ser deres nuværende arbejde som mindre fysisk belastende. Til gengæld fortæller flere om, at især omsorgsarbejdet er mentalt belastende. Det er primært kvinder, der har omsorgsarbejde, og kvinder vil typisk også have hovedansvaret for den praktiske og følelsesmæssige omsorg for fx familiemedlemmer. Det er også de kvindelige interviewpersoner, der fremhæver, at man ikke kan lægge arbejdet fra sig, når man går hjem, og der derfor kan opstå et krydspres mellem arbejdets og familiens krav om omsorg.

Jobsikkerhed og en stabil økonomi i form af løn og indbetaling til pension fremhæves meget positivt. Samlet set er det således kun enkelte interviewpersoner, der kunne ønske sig et liv uden arbejde, hvis de havde økonomi til det. Disse

interviewpersoner er i en situation, hvor de af helbredsmæssige årsager er udfordrede, og de har samtidig en økonomi, der gør det nødvendigt for dem at vedblive at arbejde. I sådanne situationer er det formentlig nødvendigt for det første at finde en måde at få finansieret deres lønnedgang på. For det andet, at de tilbydes nogle skånevilkår, der er realiserbare. For det tredje, at arbejdsgiverne ser på graden af indflydelse for medarbejderne. Især de to kvinder ansat på hospitaler har meget lidt indflydelse på arbejdsvilkårene, ligesom adgang til fleksibilitet er begrænset.

De resterende interviewpersoner ser derimod deres arbejde som afgørende for deres generelle trivsel. Arbejdet bidrager med noget meningsfuldt, og interviewpersonerne sætter pris på det sociale fællesskab, så hvis deres helbred kan holde til det, vil de fortsætte med at arbejde, til de når folkepensionsalderen.

5.3 Perspektiver

På baggrund af analyserne skal der afslutningsvist trækkes nogle perspektiver frem:

Arbejdsorganiseringen har betydning for arbejdsvilkårene

Dilemmaet mellem helbred og økonomi kan være afgørende for den enkeltes tanker om tilbagetrækning, og derfor kan fokus på rammerne på arbejdspladserne være vigtigt, når den enkelte seniormedarbejder med dårligt helbred skal vedblive med at arbejde af hensyn til vedkommendes økonomiske situation. Et dårligt helbred kan afhjælpes ved nogle arbejdsvilkår, der giver indflydelse og fleksibilitet. I dette empiriske materiale vil langt hovedparten gerne fortsætte med at arbejde, og de ser også positivt på mulighederne for at opnå nogle arbejdsvilkår, der gør dette muligt. Disse muligheder anser de for realistiske, måske fordi flertallet arbejder på arbejdspladser, hvor arbejdet er organiseret i teams. Teamorganisering giver gode muligheder for både formelle og uformelle skånevilkår og adgang til fleksibilitet. Arbejdsorganiseringen ser således ud til at være central for fastholdelsen af seniormedarbejderne. Alenearbejde stiller andre krav til ledelsen.

Ledelsen sætter rammer for den formelle og uformelle fleksibilitet

Analysen har vist, at arbejdsorganisering har betydning for medarbejdernes adgang til indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver. Arbejdsorganiseringen får således også betydning for adgang til en formel og en uformel fleksibilitet. Teamorganiseringen eller tætte kollegaer med samme arbejdsopgaver kan give adgang til en uformel fleksibilitet, mens alenearbejde eller arbejde, hvor man er den eneste, der udfører et bestemt stykke arbejde, kun giver adgang til en formel fleksibilitet, hvis ledelsen aktivt opstiller rammer for en sådan. En ledelse kan derfor med fordel være

særligt opmærksom på seniormedarbejdere, der arbejder alene, og deres behov for indflydelse og fleksibilitet.

Sygefravær og faggrænser

Et højt sygefravær samt en håndhævning af faggrænser i omsorgsfagene kan opleves som barrierer i forhold til at opnå indflydelse og fleksibilitet. Et højt sygefravær giver for det første mindre adgang til både arbejdstids- og opgavefleksibilitet. For det andet giver sygefraværet en uforudsigelighed i dagligdagen, som opleves som mentalt belastende. En håndhævning af faggrænserne begrænser ligeledes fleksibiliteten, især hvad angår opgavefleksibiliteten. Derfor kan fokus på at sænke sygefraværet og mere fleksible faggrænser være afgørende i forhold til at fastholde seniormedarbejderne.

Betingelserne for adgang til skånevilkår er mange

Skånevilkår og seniorordninger er vigtige elementer i forhold til at give seniormedarbejderne så gode arbejdsvilkår som muligt. Skånevilkår kan være både uformelle og formelle. Seniorordningerne er formelle, mens accepten af individuelle seniorordninger er betinget af kulturen. Analyserne har vist, at der er flere forskellige udfordringer i forhold til skånevilkår og ordninger. For det første kræver formelle skånevilkår, at lederen kender medarbejderne, deres udfordringer og deres arbejdsvilkår. For det andet kræver de formelle skånevilkår og seniorordninger, at der fx findes skånsomme arbejdsopgaver, der ikke kommer til at belaste kollegaerne, og at der er en forståelse for og en legitimitet i de tilbudte vilkår. For det tredje kræver de uformelle skånevilkår, at der er en arbejdspladskultur, hvor man er villig til at bytte rundt på opgaverne, så nogle kollegaer kan aflastes. Endelig kræver både de uformelle og de formelle skånevilkår, at seniormedarbejderen har givet informationer om behovene og vil tage imod skånevilkårene. Analyserne har vist, at dette sidste langt fra er sikkert. Kollegaer og ledelse har derfor en stor rolle at spille i forbindelse med både formelle og uformelle skånevilkår.

Investering i fastholdelsen af seniorer

I materialet er der lønmodtagere, der er udfordrede på både helbred og økonomi. Hvis disse lønmodtagere skal fastholdes på deres respektive arbejdspladser på en måde, så de trives og ikke udfordrer deres helbred endnu mere, kræver det sandsynligvis en investering i disse medarbejdere. Overenskomstforhandlinger kunne fx bidrage til lønkompensation for nedsat arbejdstid og skånevilkår, der aflaster, uden at det sætter medarbejderne uden for fællesskabet. Sådanne tiltag kan formentlig bidrage til fastholdelsen. Der er også tale om en gruppe lønmodtagere, der har begrænset indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver, ligesom adgangen til fleksibilitet ikke er stor. Et fokus på dette fra de lokale ledelser kunne måske påvirke positivt.

Koblingen mellem tilbagetrækning og indflydelse

Det er vanskeligt at lave en direkte kobling mellem adgang til indflydelse og fleksibilitet og interviewpersonernes tanker om tilbagetrækning bl.a., fordi interviewpersonerne har relativt mange år til folkepensionen. Hovedparten af interviewpersonerne forestiller sig dog at arbejde indtil folkepensionen, men der kan nå at ske meget i folks liv, hvad angår både helbred og økonomi.

Interviewpersonerne giver dog udtryk for, at adgang til indflydelse og fleksibilitet har betydning for deres generelle trivsel. Dette sammenholdt med forskningslitteraturens konklusioner om, at indflydelsen på arbejdstid og arbejdsopgaver har positiv betydning for seniors lyst til og mulighed for at forblive på arbejdsmarkedet, giver anledning til en konklusion om, at indflydelse og fleksibilitet bidrager til at gøre en arbejdsplads attraktiv for seniorer og måske fastholde de seniorer, der har udfordringer med at kunne arbejde, men gerne vil arbejde jf. Kadefors (2019).



Dokumentation

6 Data og metode

I det efterfølgende beskrives de data og den metode, der er anvendt til at gennemføre projektet. Analyserne i rapporten er baseret på kvalitative interviews med 16 seniorer. De 16 interviewpersoner er offentligt ansatte.

Målgruppen for projektet er et særligt segment af offentligt ansatte seniorer, der er kendetegnet ved at have en relativt lav løn, fysisk arbejde samt formentlig en kort eller ingen uddannelse.

6.1 Rekruttering af interviewpersoner

Personerne til interview er taget fra en population, som har besvaret et spørgeskema om deres arbejdsliv. Spørgeskemaet indeholdt også et spørgsmål om, hvorvidt VIVE måtte kontakte dem for at foretage et interview.

Populationen til spørgeskemaundersøgelsen blev udvalgt blandt lavtlønnede seniorer på arbejdsmarkedet, der var mellem 57 og 62 år i 2025, og som havde en jobfunktion inden for hovedgrupperne 5-9. Det er jobfunktioner, hvor den ansatte hovedsageligt udfører fysisk manuelt arbejde, og dermed også fysisk anstrengende arbejde, samt udfører omsorgsarbejde eller håndværkspræget arbejde. Stikprøven blev udtrukket blandt de 25.000 offentligt ansatte, som havde lavest timeløn.

Blandt de offentlige ansatte lønmodtagere, der havde angivet, at VIVE måtte kontakte dem, blev der udtrukket en gruppe respondenter til interview, som var fordelt på køn og jobgruppe. Der blev udtrukket flest kvinder for at matche den kønsfordeling, der er i den offentlige sektor.

I alt blev der udtrukket 60 personer, som alle blev kontaktet via mail. Det lykkedes at få etableret og gennemført interview med 15 personer ad den vej. Et 16. interview blev gennemført fysisk ved besøg i en kommunal hjemmepleje.

Interviewpersonerne fordeler sig med 11 kvinder og 5 mænd. 9 af kvinderne har en eller anden form for omsorgsarbejde, mens det gælder for 2 af mændene. 3 mænd har arbejde på det grønne område, mens 2 kvinder udfører servicearbejde på hospitaler.

6.2 Metode

I interviewene var det vigtigt at pointere, at intervieweren var uvidende om respondentens spørgeskemabesvarelse. I interviewene begyndte man så at sige forfra.

6.2.1 Interviewguide

Der blev udarbejdet en semistruktureret interviewguide med nogle centrale temaer baseret på forskningslitteraturen om fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. Temaerne var:

- Helbred og økonomi
- Familieforhold
- Arbejdslivshistorik
- Nuværende arbejde
    - Arbejdsopgaver
    - Fysiske og psykiske belastninger
    - Arbejdets organisering
    - Indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver
    - Formelle og uformelle muligheder for fleksibilitet
    - Arbejdspladskulturen
    - Ledelse
- Mening og anerkendelse
- Seniorpolitik og seniorordninger
- Tanker om tilbagetrækning.

Der blev ikke spurgt direkte til koblingen mellem fleksibilitet og tanker om tilbagetrækning, fordi netop denne kobling først trådte tydeligt frem i analysen. Det er muligt, at man ville have fået et tydeligere billede, hvis der var spurgt direkte om, hvorvidt interviewpersonerne oplever en sådan kobling.

I øvrigt var interviewguiden så løst struktureret, at der var mulighed for andre emner, som interviewpersonerne fandt vigtige. Et sådant emne var fx, at højt sygefravær og faggrænser blev set som barrierer i forhold til at opnå en fleksibilitet. Et

andet emne, der dukkede op, var, hvordan uforudsigelighed i især arbejdstiden bliver oplevet som mentalt belastende. Endelig påpegede en del af de kvindelige interviewpersoner, at deres fysiske udfordringer var erhvervet igennem år i den private sektor, og at de bevidst var flyttet til den offentlige sektor for at opnå mindre fysisk belastende arbejde.

6.2.2 Interviewene og analysen

Interviewene fandt sted i efteråret 2025. Hvert interview havde en varighed på omkring en time. Alle interviews undtagen et enkelt blev gennemført over telefonen. Interviewene blev optaget efter samtykke fra interviewpersonen.

Telefoninterview kan give en distance mellem interviewer og respondent, særligt hvis respondenten ikke føler sig komfortabel med situationen. En lovet anonymitet er selvsagt afgørende. For eksempel blev interviewpersonerne hverken spurgt om bopæl eller hvilken kommune eller region, deres arbejdsplads lå i. Indtrykket er, at det gav en tryghed. Dernæst er det vigtigt at signalere at have god tid, så der kan opbygges en fortrolighed i løbet af interviewet. Det er oplevelsen, at det lykkedes. Interviewene bar præg af en glæde over at få lov at fortælle om sig selv, sit arbejde og arbejdspladsen.

Efterfølgende blev interviewene refereret, og meningsbærende citater blev valgt ud.

I centrum for analyserne har været at få et konkret indblik i, hvilke rammer eller forudsætninger der skal være til stede på en arbejdsplads, for at de ansatte oplever, at der er muligheder for indflydelse og fleksibilitet på et helt konkret plan. Derudover var helbred og belastninger vigtige faktorer for at forstå behovene for denne indflydelse.

I analysen af interviewene blev det hurtigt klart, at de respektive arbejdsvilkår ikke overraskende var afhængige af jobfunktionerne, således var der en vigtig skelnen mellem omsorgsarbejde og andet servicearbejde. Det viste sig også, at arbejdets organisering havde ganske stor indflydelse på den oplevede indflydelse. For eksempel indikerer interviewene, at en teamorganisering som i hjemmeplejen og på det grønne område giver nogle gode rammer for indflydelse og fleksibilitet.

Rapporten er derudover struktureret efter de centrale faktorer, som både empirien og forskningslitteraturen har vist har betydning for den enkelte seniors tanker om tilbagetrækning. Ud over helbred, økonomi og muligheder for indflydelse og fleksibilitet indgår arbejdets fysiske og psykiske belastninger samt anerkendelse og mening.

6.3 Refleksioner over data og metode

Det viste sig at være vanskeligt at få rekrutteret interviewpersonerne til undersøgelsen, selvom der var relativt mange, der havde angivet, at de gerne ville interviewes. Det er svært at komme med særligt afgørende grunde til dette. De kan have fortrudt deres tilsagn, der kan være sket noget i deres liv, der har ændret deres lyst til deltagelse, de kan have glemt deres tilsagn – der gik et halvt år fra udfyldelsen af skemaet til henvendelsen om interview – eller de fik bare ikke svaret på mailen, måske fordi en forespørgsel på mail er uforpligtende. Der er formentlig ikke én forklaring, der er mere plausibel end andre. Der er nok snarere tale om en blanding.

Men det kræver en refleksion over, om det er en særlig gruppe, der ender med at deltage i et interview. Det kan fx være, at denne gruppe har noget særligt på hjerte i form af en kritisk holdning til arbejdspladsen eller kollegaerne eller det modsatte, at man gerne vil fortælle om en god arbejdsplads og gode kollegaer. Umiddelbart virker det til at være sidstnævnte karakteristika, der passer bedst til interviewenes indhold. Der har stort set ikke været nogle af interviewpersonerne, der har givet udtryk for en negativ holdning til deres respektive arbejdspladser og kollegaerne. Der har været kritiske røster om manglende ressourcer og en lav bemanding, men alle er grundlæggende tilfredse med deres kollegaer og deres arbejdsplads. Det er derfor nærliggende at konkludere, at de fleste af interviewpersonerne er ressourcestærke, og at de også har en central placering på deres respektive arbejdspladser.

I forhold til denne rapports formål er det en fordel, at interviewpersonerne har været overvejede positive, fordi det har givet mulighed for netop at beskrive de rammer, der giver mulighed for indflydelse og fleksibilitet. Det havde været mere vanskeligt, hvis interviewpersonerne havde en oplevelse af ikke at have indflydelse og fleksibilitet. Man kan måske kalde de 16 interviewpersoner og deres respektive arbejdspladser for eksemplariske cases. Forstået på den måde, at de udfordringer, som interviewpersonerne alligevel oplever primært i deres arbejdsliv, formentlig vil være større på arbejdspladser uden adgang til indflydelse og fleksibilitet jf. Flyvbjerg (2006).

Der har umiddelbart været en diskrepans mellem forestillingen om, at den udvalgte gruppe kun ville have kort eller ingen uddannelse. Det gælder for nogle af interviewerpersonerne, men en større del end forventet har afsluttet en erhvervsfaglig uddannelse på et tidspunkt i deres liv. Det er dog ikke alle, der anvender deres fuldførte uddannelse i deres nuværende beskæftigelse, og det er formentlig grunden til, at de er inkluderet i den oprindelige stikprøve. De, der anvender deres uddannelser i deres nuværende beskæftigelse, er social- og sundhedshjælpere- og assistenter samt den ene pædagogiske assistent.

Litteratur

Albertsen, K., Jensen, P.H., Gensby, U. & Pedersen, F. (2024). Workplace social capital in the development and implementation of a senior policy. *Nordic Journal of Working Life Studies, 14*(1), 67-87.

Brown, P. & Vicekerstaff, S. (2011). Health subjectivities and labor market participation: Pessimism and older workers' attitudes and narratives around retirement in the United Kingdom. *Research on Aging, 33*(5), 529-550.

Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B. & Stansfeld, S.A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing, 16*(1), 73-82.

Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry, 12*(2), 219-245.

Gignac, M.A.M., Bowring, J., Shahidi, F.V., Kristman, V., Cameron, J.I. & Jetha, A. (2024). Workplace disclosure decisions of older workers wanting to remain employed: a qualitative study of factors considered when contemplating revealing or concealing support needs. *Work, Aging and Retirement, 10*(2), 174-187.

Graff, L. (2025). *Seniorvenlige arbejdspladser i ældreplejen: Konkrete løsninger til længere arbejdsliv*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Hesselberg, H.S. (2024). Organisasjonssignalers innvirkning på den psykologiske kontrakten sent i karrieren. *Tidsskrift for Samfunnsforskning, 65*(3), 163-179.

Holt, H., Larsen, M., Amilon, A. & Siren, A. (2025). *Udfordret på helbred og økonomi: Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D. & Stattin, M. (2021). Matching the pieces: The presence of idiosyncratic deals and their impact on retirement preferences among older workers. *Work, Aging and Retirement, 7*(3), 240-255.

Jonsson, R., Lindegård, A., Björk, L. & Nilsson, K. (2020). Organizational hindrances to the retention of older healthcare workers. *Nordic Journal of Working Life Studies, 10*(1), 41-58.

Kadefors, R. (2019). *Att vilja och kunna arbeta längre*. Delegationen för senior arbetskraft.

Lain, D., Airey, L., Loretto, W. & Vickerstaff, S. (2019). Understanding older worker precarity: the intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing & Society, 39*(10), 2219-2241.

Lain, D., Airey, L., Loretto, W. & Vickerstaff, S. (2021). Older workers and ontological precarity: Between precarious employment, precarious welfare and precarious households. In A. Grenier, C. Phillipson & R. A. Settersten Jr (Eds.), *Precarity and Ageing: Understanding Insecurity and Risk in Later Life* (pp. 91-114). Bristol University Press.

Lain, D. & Phillipson, C. (2019). Extended work lives and the rediscovery of the 'disadvantaged' older worker. *Generations Journal, 43*(3), 71-77.

Lain, D., van der Horst, M. & Vickerstaff, S. (2026). Adapting to an older workforce: health and the (non) response of employers in an era of insecurity. *Journal of Social Policy, 55*(1), 168-184.

Larsen, M., Amilon, A., Holt, H. & Siren, A. (2023). *Ønske om tidligere tilbagetrækning? Kortuddannede, privatansatte ældre*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Midtsundstad, T., Hilsen, A.I. & Nilsson, K. (2022). *Bransjespesifikk seniorpolitikk: Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger*. FAFO.

Nilsson, K. (2012). Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies, 2*(3), 7-28.

Pedersen, F., Pietraszek, C. & Hagedorn-Rasmussen, P. (2026). *Seniorvirkemidler for seniorer i arbejde: Forskelle og ligheder i praksis*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Pietraszek, C. & Albertsen, K. (2024). *Seniorer og fleksibilitet i tid og rum: Praksisundersøgelse III*. TeamArbejdsliv.

Poulsen, J.B.; Frøslev-Thomsen, J. & Holt, H. (under udgivelse): *Indsatser til medarbejdere i højrisikojob – En litteraturgennemgang samt interviews med repræsentanter fra udvalgte højrisikojob.* VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Rasmussen, A.L., le Févre, S.I.B. & Ibsen, J. T. (2025). *Arbejdspladsers fastholdelse af seniorer: En vidensopsamling*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet: definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv, 10*(4), 59-75.

Sparre, S.L., Winkler, A., Andersen, L.S. & Jensen, M.F. (2023). *Når arbejdet udmatter: En litteraturbaseret og kvalitativ undersøgelse af omsorgstræthed som fænomen i den danske ældrepleje*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE