

Udfordret på helbred og økonomi
– Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer
i beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser

Hovedresultater



Hovedresultater

Folkepensionsalderen stiger, og færre har adgang til efterløn. Kortuddannede, der tidligere typisk har trukket sig tilbage som 60-årige, skal i dag for manges vedkommende blive i arbejde indtil 67-årsalderen. Dette kan skabe udfordringer – især for dem med helbredsproblemer, der ikke har råd til fx at gå ned i tid. I dette projekt har vi netop fokus på privatansatte, ældre, kortuddannede lønmodtagere, som kan være helbredsmæssigt udfordrede på grund af et langt arbejdsliv med fysisk aktivt arbejde. Det er samtidig en gruppe, som kan være økonomisk udfordret. Hovedspørgsmålene er således:

- Oplever kortuddannede, ældre, privatansatte lønmodtagere en usikkerhed i forhold til, om deres helbred kan holde til, at de arbejder, indtil de forventer at forlade arbejdsmarkedet?
- Hvilke muligheder giver arbejdspladsen for at mindske usikkerheden for deres kortuddannede, ældre medarbejdere med helbredsudfordringer? Hvilke udfordringer oplever arbejdspladsen i den forbindelse?

Der er tale om en kvalitativ undersøgelse, der indeholder 18 individuelle interviews og interviews på 5 arbejdspladser. Dette betyder, at undersøgelsens konklusioner er udtryk for tendenser og mønstre i det kvalitative materiale understøttet af anden forskning om denne særlige gruppe af lønmodtagere.

Projektet er finansieret af Velliv Foreningen og VIVE.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på:

- Interviews med 18 ældre (58-66 år) kortuddannede, privatansatte lønmodtagere (9 kvinder og 9 mænd), som har og har haft et fysisk aktivt arbejde
- Interview med leder og medarbejderrepræsentant på fem mellemstore private virksomheder, der beskæftiger kortuddannede.

Udfordret på både helbred og økonomi

Ud af 18 interviewpersoner oplever 8 personer både at være udfordret på helbred og på økonomi. Helbredet er udfordret på grund af et langt arbejdsliv med fysisk belastende arbejde, og økonomien er udfordret på grund af et ustabil og ikke kontinuerligt arbejdsliv. Der er således tegn på, at der for kortuddannede er en sammenhæng mellem fysisk

nedslidende arbejde, et omskifteligt arbejdsliv og udfordringer, hvad angår helbred og økonomi i den sidste del af arbejdslivet. Særligt enlige kvinder ser ud til at være ramt af en dobbelt udfordring, da de står alene med leveomkostningerne.

En stærk arbejdsidentitet

Trods udbredte helbredsudfordringer er der kun en enkelt af de 18 interviewpersoner, der gerne vil stoppe med at arbejde. De resterende ønsker ikke at holde op med at arbejde før folkepensionen – også selvom de havde haft økonomien til det. Interviewpersonerne giver udtryk for en stærk arbejdsidentitet. Arbejdet opleves som meningsfuldt. Det giver struktur på hverdagen, og interviewpersonerne oplever anerkendelse fra ledere og kolleger bl.a. på baggrund af deres kompetencer og erfaringer. Sociale relationer på arbejdspladsen samt oplevelsen af at tilhøre et arbejdsfællesskab bidrager til deres generelle trivsel. Arbejdet optræder som en buffer over for andre typer af udfordringer, men især de, der er helbredsudfordrede, kunne ønske sig muligheden for at arbejde færre timer, men har – hvis de samtidig er økonomisk udfordrede – ikke råd til det.

Seniorpolitik og seniorordninger

Om interviewpersonerne:

- 8 oplever at være udfordret både på helbred og økonomi
- 5 er alene udfordret på helbred
- 1 er alene udfordret på økonomi
- 4 er hverken helbredsmæssigt eller økonomisk udfordret.

Arbejdspladser kan med seniorpolitik og egentlige seniorordninger bidrage til at skabe nogle rammer, der gør det muligt for helbredsudfordrede medarbejdere at bevare en beskæftigelse – en beskæftigelse, som kan være økonomisk nødvendig, men som også kan bidrage til en generel trivsel.

En seniorpolitik opfattes af mange af interviewpersonerne udelukkende som hensigtserklæringer med opfordringer til at tage hensyn til ældre kolleger.

Seniorsamtaler er i de færreste tilfælde

en formaliseret ret, men tilbydes som en mulighed. Egentlige seniorordninger betragtes af interviewpersonerne som nogle individuelt forhandlede ordninger om primært flere fridage, som ikke alle nødvendigvis kan få adgang til. Individuelle aftaler opleves af interviewpersonerne hverken som legitime eller gennemsigtige.

Finansieringen af ordninger

Om arbejdspladserne:

- 2 produktionsvirksomheder. Skifteholdsarbejde og fuldtidsnorm.
- 1 lager. Udelukkende natarbejde. Fastansatte og timelønsansatte.
- 1 transportvirksomhed. Dagarbejde og mere end fuldtidsnorm.
- 1 privat bosted. Døgnavarbejde. Fastansatte og timelønsansatte.

I materialet optræder der flere forskellige typer af ordninger, hvor den mest almindelige ordning er adgang til flere fridage, som den enkelte selv finansierer enten ved at gå ned i indkomst eller ved at bruge fx fritvalgspulje, efterlønsopsparring eller lokalaftale. Finansieringsformer, der er en del af overenskomsterne, kommer ifølge interviewpersonerne denne gruppe af lønmodtagere til gode. Den kollektive finansieringsform giver muligheder for de interviewpersoner, der netop ikke har økonomi til individuelt at finansiere fx flere fridage.

Arbejdspladsers rammevilkår som barriere

En daglig nedsættelse af arbejdstiden, som rent helbredsmæssigt kunne virke forebyggende, kan stort set ikke lade sig gøre på de repræsenterede arbejdspladser. På tre af arbejdspladserne er der tale om en arbejdstidsnorm, som primært gør det muligt fx at have færre skift, men ikke færre arbejdstimer på et skift. De to andre arbejdspladser har en organisering med timelønsansættelser, hvilket giver mere fleksibilitet også for de fastansatte. Endvidere fortæller flere interviewpersoner om, at det kan være svært at få lov til fx at bruge seniorfridage, fordi produktionen skal passes, så ved sygdom og kollegers fri- og feriedage begrænses mulighederne. Endelig er der på de repræsenterede arbejdspladser meget få muligheder for at få andre mere skånsomme arbejdsopgaver. Arbejdsopgaverne er stort set alle fysisk belastende. Det private bosted har hertil også psykisk belastende arbejdsopgaver.

Opmærksomhedspunkter

Undersøgelsen peger på nogle opmærksomhedspunkter, som potentielt vil kunne bidrage til, at kortuddannede, privatansatte, ældre lønmodtagere, der har haft fysisk aktivt arbejde hele deres liv, vil kunne få nogle mindre belastende sidste arbejdsår.

Flere af interviewpersonerne er helbredsmæssigt udfordrede, og en del er også økonomisk udfordret. Dette har betydning for de løsninger, der kan bidrage til at gøre det muligt for dem at bevare en beskæftigelse frem til fx folkepensionsalderen – et forløb, som de foretrækker frem for tidligere tilbagetrækning.

Følgende opmærksomhedspunkter skal fremhæves:

- **Et meningsfuldt arbejde** er afgørende også for denne gruppe af lønmodtagere. Derfor er anerkendelse, brugen af erfaringer og kompetencer samt gode sociale relationer og fællesskaber vigtige elementer i en fastholdelsesstrategi.
- **Forebyggelse af behovet for skånsomme arbejdsopgaver** vil alt andet lige reducere helbredsudfordringer. En løbende kompetenceudvikling vil kunne øge mulighederne for mere varierede arbejdsopgaver og dermed mindske nedslidningen.
- **Obligatoriske og formaliserede seniorsamtaler** giver seniormedarbejderne anledning til at få aftabuiseret en samtale om helbred og økonomi og samtidig give en anledning til at fremkomme med ønsker til de sidste arbejdsår.
- **Seniorordninger som tilbud til alle** over en vis alder vil ifølge interviewpersonerne i højere grad fremstå som legitime og gennemsigtige og dermed også som et reelt tilbud til alle og ikke de få.
- **Realisering af fx seniorfridage** har vist sig at være en udfordring, fordi kollegers fravær kan komme på tværs. Ledere skal i den forbindelse være opmærksomme på at organisere arbejdet og allokere medarbejdere på en måde, så seniorordninger kan omsættes til praksis.
- **Behov for kollektive ordninger**, fordi en del af gruppen er økonomisk udfordret og ikke individuelt kan finansiere en seniorordning. En finansiering via overenskomster og kollektive aftaler kan derfor give denne gruppe en reel mulighed for at benytte eventuelle seniorordninger.

Behov for et fleksibelt blik på organiseringen af arbejdet, så ældre medarbejdere får mulighed for at arbejde færre timer på en måde, der aflaster deres helbred og gør det muligt for dem at arbejde, til de selv ønsker at holde op. Dette kræver, at ledere og kolleger er indstillede på at se fleksibelt på bemanning, arbejdstidens organisering og opgaveorganisering.

Hovedresultater: Udfordret på helbred og økonomi – Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i
beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser

VIVE/2025

HR_301945