

Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen – Barrierer og potentialer for fortsat beskæftigelse

Hovedresultater



Hovedresultater

Gennemsnitsalderen for social- og sundhedsmedarbejdere i ældreplejen er høj. I de fleste kommuner i Danmark er omkring halvdelen af medarbejderne over 50 år, og næsten en femtedel er 60 år eller ældre. Samtidig har ældreplejen en stor andel af både uddannede og ufaglærte medarbejdere født og opvokset uden for Danmark. Således var der i 2022 ca. 4.500 udenlandskfødte social- og sundhedshjælpere og -assistenter over 50 år i den kommunale ældrepleje. Dette antal forventes at stige betragteligt i de kommende år, og en del af de udenlandskfødte medarbejdere nærmer sig dermed gennemsnitsalderen for tilbagetrækning inden for sektoren.

I lyset af ældreplejens udfordringer med at rekruttere og sikre tilstrækkeligt med uddannede social- og sundhedsmedarbejdere er det derfor vigtigt med viden om, hvad der kan forlænge arbejdslivet for udenlandskfødte seniorer.

I undersøgelsens litteraturstudie finder vi ingen forskningspublikationer, der har et direkte fokus på udenlandskfødte seniormedarbejdere i sundhedssektoren eller ældreplejen, hverken i eller uden for Danmark. Ligeledes er der ganske få publikationer, der belyser udenlandskfødte seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i nationale kontekster sammenlignelige med Danmark. Imidlertid peger litteraturen på nogle forhold, hvor udenlandskfødte borgere i europæiske lande overordnet set adskiller sig fra majoritetsbefolkningerne. Udenlandskfødte medarbejderes svagere arbejdsmarkedstilknytning, potentielle helbredsudfordringer, begrænsede økonomiske ressourcer og transnationale sociale netværk kan have betydning for, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Disse indsigter danner baggrund for rapportens kvalitative, empiriske undersøgelse af, hvor længe seniorer med udenlandsk baggrund agter at fortsætte i ældreplejen og hvorfor.

Formålet med rapporten er at belyse faktorer og forhold, der påvirker overvejelser om tilbagetrækning blandt udenlandskfødte, uddannede social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år med henblik på at afdække barrierer og potentialer for deres fortsatte beskæftigelse. Rapporten henvender sig primært til nationale og kommunale beslutningstagere, faglige organisationer og interesseorganisationer inden for sundheds- og ældreområdet samt ledere og fagprofessionelle i ældreplejen.

Ønsket om at blive i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder er udbredt

Størstedelen af de interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere ønsker at fortsætte med at arbejde i ældreplejen indtil den almindelige pensionsalder, hvis det helbredsmæssigt er muligt for dem. Heraf forestiller omkring halvdelen sig, at de også gerne vil fortsætte i ældreplejen efter pensionsalderen på mere fleksible vilkår og nedsat arbejdstid, fx som afløsere eller vikarer. Ønsket om fortsat beskæftigelse i ældreplejen skyldes for de fleste en kombination af deres glæde ved arbejdet med ældre borgere, de sociale relationer på arbejdspladsen og økonomisk nødvendighed.

Der er imidlertid stor forskel på medarbejdernes økonomiske situation, helbred og familieforhold og dermed også på, hvilke konkrete forhold og faktorer der påvirker den enkeltes ønske og mulighed for at fortsætte med at arbejde.

Samspelet mellem dårligt helbred og udfordret økonomi risikerer at låse nedslidte seniorer

Helbred og økonomi har størst betydning for de udenlandskfødte seniormedarbejdere overvejelser om tilbagetrækning.

Litteraturen peger på, at begrænsede økonomiske ressourcer generelt kan bidrage til, at medarbejdere, der er nedslidte, er nødsaget til at blive ved med at arbejde. For udenlandskfødte seniormedarbejdere i lavtlønnede jobs som fx ældreplejen risikerer denne mekanisme at blive yderligere forstærket.

På den ene side er mange af de udenlandskfødte seniormedarbejdere økonomisk set relativt svagt stillede med begrænsede pensionsopsparinger. De fleste har ikke adgang til fuld folkepension, da det kræver bosættelse i Danmark i 40 år i perioden mellem det 15. leveår og pensionsalderen. Desuden har en større andel af de udenlandskfødte seniormedarbejdere partnere, som ligeledes er kommet til Danmark fra andre lande, og som heller ikke har adgang til fuld folkepension. Sammenlignet med de danskfødte seniormedarbejdere har mange af de udenlandskfødte seniorer således et større behov for at fastholde eller øge arbejdstiden for at spare op til pensionisttilværelsen.

På den anden side er de fleste af medarbejderne i undersøgelsen bekymrede for, om deres helbred på sigt kan holde til de fysisk og psykisk krævende arbejdsvilkår i ældreplejen. Selvom størstedelen af medarbejderne vurderer deres nuværende

helbred til at være godt, er flere bekymrede for at blive nedslidte, hvis de fastholder deres nuværende antal arbejdstimer frem til pensionsalderen. Flere frygter, at fysiske og/eller psykiske helbredsudfordringer skubber dem ud af arbejdsmarkedet tidligere end planlagt. Desuden peger særligt de interviewede ledere på, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere kan være mere tilbageholdende med at melde sig syge, hvilket yderligere kan øge risikoen for fysisk og psykisk slitage.

Hvis medarbejdere med helbredsudfordringer er økonomisk afhængige af at fastholde eller endda øge arbejdstiden, risikerer de, at deres helbred yderligere forværres, og at de i værste fald må afskediges pga. for meget sygefravær.

Arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen er væsentligt for ønsket om at blive i arbejde

For alle medarbejderne i undersøgelsen gælder det, at arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen er væsentligt for ønsket om at blive i arbejde. Her fremhæves især godt samarbejde med kolleger, en lydhør og støttende ledelse, fleksibilitet i arbejdstider og adgang til hjælpemidler.

Omvendt fremhæver mange, at arbejdet i ældreplejen kan være udfordrende grundet forhold såsom utilstrækkelige ressourcer, højt arbejdstempo, komplekse opgaver, kognitivt udfordrede borgere, fysisk krævende arbejde og oplevelser af utilstrækkelighed. Det er vilkår, der også gør sig gældende for medarbejdere i ældreplejen generelt.

Fordomme og racistisk adfærd spiller kun en begrænset rolle i overvejelser om tilbagetrækning

Meget få udenlandskfødte seniormedarbejdere oplever, at fordomme og racistisk adfærd fra borgere, pårørende eller kolleger har betydning for deres overvejelser om tilbagetrækning. Omkring halvdelen af de interviewede medarbejdere har på et tidspunkt oplevet afvisninger eller fordomsfulde bemærkninger fra borgere. Imidlertid anser de ikke dette som et stort problem, men forklarer det med, at borgerne er syge eller *"fra en anden tid"*. I de få tilfælde, hvor afvisninger eller fordomsfulde bemærkninger kommer fra kolleger, opleves det som langt mere ubehageligt, og det kan føre til overvejelser om at skifte job eller branche.

Lavt sygefravær og høj arbejdsindsats kan skjule belastninger

Ifølge flere af lederne adskiller de udenlandskfødte seniormedarbejdere sig fra danskfødte seniormedarbejdere på nogle parametre. Deres sygefravær er lavere, og

i nogle tilfælde venter de meget længe med at henvende sig til ledelsen, hvis de har arbejdsrelaterede problemer eller er helbredsmæssigt udfordrede. Ledere peger desuden på, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere kan have en tendens til at udføre ekstra opgaver for borgerne, som ikke er formelt påkrævede eller lønnede.

Kombinationen af, at arbejdet i ældreplejen kan være fysisk og psykisk udfordrende, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere investerer sig i borgerne i højere grad, end jobbet påkræver, og at de samtidig henvender sig senere til ledelsen med arbejdsmæssige og helbredsmæssige problemer, gør det nødvendigt med et ledelsesmæssigt øget fokus på udenlandskfødte seniormedarbejders fysiske og psykiske trivsel på arbejdspladsen.

Transnational tilknytning kan både forkorte og forlænge arbejdslivet afhængig af individuelle livsbetingelser

Udenlandskfødte seniormedarbejders tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er desuden påvirket af de muligheder og begrænsninger, det indebærer at have tilknytning til to eller flere lande. Vi betegner dette den 'transnationale faktor'.

For det første har hovedparten af de udenlandskfødte medarbejdere kun deres nærmeste familie, dvs. partner og/eller børn, i Danmark, mens resten af familien er i oprindelseslandet og/eller i andre lande. På den ene side kan dette transnationale familieliv medvirke til at trække medarbejderne væk fra arbejdsmarkedet pga. ønsket om at tilbringe mere tid med familiemedlemmer i andre lande. For enkelte medarbejdere med aldrende forældre er dette særligt presserende og kan derfor være af væsentlig betydning for deres planer for tilbagetrækning. På den anden side kan fraværet af en stor familie i Danmark medvirke til en øget lyst til at fastholde sociale relationer på arbejdspladsen. Flere medarbejdere er bekymrede for ensomhed og kedsomhed, når de ikke længere arbejder, og deres børn er flyttet hjemmefra. For at fastholde et socialt netværk med både borgere og kolleger overvejer flere at fortsætte som vikar eller arbejde frivilligt, når de er gået på pension.

For det andet afspejles den transnationale faktor i medarbejdernes økonomiske situation og det forhold, at de fleste er migreret til Danmark som voksne. Mange optjener ikke ret til fuld folkepension og har samtidig haft færre år til at indbetale til arbejdsmarkedspension. Desuden har nogle medarbejdere i hverdagen ekstra udgifter, fordi de støtter familiemedlemmer i andre lande. Endelig kan det for nogle medarbejdere være en økonomisk fordel at tilbringe større eller mindre dele af deres pensionisttilværelse i oprindelseslandet, hvor leveomkostningerne er lavere.

For det tredje formes medarbejdernes aldringsforståelser og overvejelser om tilbagetrækning ofte i spændingsfeltet mellem normer og erfaringer fra oprindelseslandet og de rammer, der gælder i Danmark. Mens nogle primært forholder sig til det danske pensionsystem, og hvornår man i Danmark anses for at være for gammel til at arbejde, trækker andre mere på erfaringer og normer for tilbagetrækning i deres oprindelseslande, hvor både pensionsalderen og levealderen typisk er lavere.

Alt i alt er den transnationale faktor således en relativ uforudsigelig størrelse, som kan påvirke udenlandskfødte seniormedarbejderes overvejelser og planer om tilbagetrækning meget forskelligt afhængigt af individuelle livsbetingelser.

Nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen er blandt de særligt udfordrede seniorer på arbejdsmarkedet

Samlet set er de udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen og i ældreplejen generelt en meget heterogen gruppe, og de har derfor forskellige ønsker til, om og hvor længe de ønsker at blive i arbejde. For langt størstedelen er det imidlertid ikke entydigt betinget af enten lyst eller (økonomisk) nød, om de ønsker at fortsætte i arbejde frem til den almindelige pensionsalder eller ej. Det er snarere en kombination af flere incitamenter: Flere giver udtryk for, at de er nødt til at fortsætte i arbejde, fx af økonomiske årsager, men samtidig vil de gerne blive, fordi både arbejdet og arbejdspladsen har stor betydning for dem i hverdagen – personligt såvel som socialt.

Denne undersøgelse peger desuden på, at der er en række fællestræk, som går igen for flere udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen, og som antyder, at de kan være en gruppe af seniorer, der er særligt udfordrede, både økonomisk og helbredsmæssigt. Helbredsmæssigt er jobbet i ældreplejen både fysisk og psykisk hårdt. Sammenholdt med, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere er mere tilbageholdende med at melde sig syge, kan det betyde en øget risiko for slid. Ligeledes har nogle af de udenlandskfødte seniormedarbejdere økonomiske udfordringer, der adskiller sig fra majoritetsbefolkningen. De – og evt. deres partnere – har kun adgang til brøkpension, de har færre år med indbetaling til arbejdsmarkedspension, og nogle sender derudover også penge hjem til familien i oprindelseslandet.

Således kan nogle af de udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen være blandt de seniorer, der er særligt udfordrede af den stigende pensionsalder.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen bygger på et afgrænset litteraturstudie og en kvalitativ interviewundersøgelse gennemført fra januar til maj 2025.

Litteraturstudiet sammenfatter viden om barrierer og potentialer for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse, dels blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere på tværs af sektorer i Europa, dels blandt udenlandskfødte medarbejdere på hospitaler og i ældreplejen i de nordiske lande. Studiet inkluderer udvalgt forskningslitteratur på tværs af kvalitative, kvantitative, mixed method og review-studier.

Interviewundersøgelsen bygger på semistrukturerede interviews med 35 udenlandskfødte og uddannede social- og sundhedshjælpere og -assistenter over 50 år på plejehjem og i hjemmeplejen i 13 danske kommuner og 12 ledere på plejehjem og i hjemmeplejen i 9 danske kommuner.

Hovedresultater: Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen – Barrierer og potentialer for fortsat beskæftigelse

VIVE/2026

HR_303070