

## Seniorer i pleie og omsorg

Tove Midtsundstad

Pleie og omsorg er en kvinnedominert sektor med stor mangel på kvalifisert arbeidskraft. Én av fire i yrket har passert 50, og mange forlater yrket tidlig med uførepensjon, avtalefestet pensjon eller særalderspensjon. Den viktigste årsaken til tidlig avgang er ifølge seniorene, helseproblemer og belastende arbeid på grunn av knapp bemanning og høyt arbeidstempo.

### Bransjens utfordringer

Sykepleiere og øvrig pleie- og omsorgspersonell er blant yrkene som har høyest legemeldt sykefravær og høyest selvrapportert, arbeidsrelatert sykefravær. Tidligpensjoneringen er også høy. I 2019 kunne en 50-årig sykepleier forventes å være i jobb til fylte 60 år og 5 måneder, hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere til nærmere 62 år, og hjelpepleiere og helsefagarbeidere til snaut 60 år.

Mange forlater yrkene før de fyller 62. I 2019 kunne nærmere 25 prosent av 50-årige sykepleiere og hjelpepleiere forventes å bli uførepensjonert før de rundet 62, mot 20 prosent av hjemmehjelperne og omsorgsarbeiderne.

Mens sykepleierne oftere går av med særalderspensjon, blir hjelpepleiere, helsefagsarbeidere, hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere oftere uførepensjonert.

### Arbeidsmiljø og årsaker til frafall

Hovedinntrykket fra seniorsamtalene er at pleierne er dedikerte yrkesutøvere. De gir uttrykk for å elske jobben sin og å trives med beboerne og kollegaene. De legger vekt på at de valgte yrket fordi de er glad i mennesker og liker å yte omsorg og være til hjelp. Som seniorer med lang fartstid føler de seg trygge i jobben, de kjenner rutinene, vet hva de skal gjøre og mestrer det godt. De framhever også at de som godt voksne, er roligere og mer tolerante enn tidligere, og kanskje bedre enn yngre til å se og kommunisere med beboere og brukere. De er også lojale og stiller opp, selv om helsa begynner å skranke og arbeidsoppgavene av og til kjennes uoverkommelige.

De rapporterer likevel om utfordringer i jobben. De synes arbeidshverdagen har blitt for travel. De må springe fra gjøremål til gjøremål, får liten tid til beboerne og brukerne, og har sjelden rom til å ta seg en pust i bakken. Ofte må de også sløyfe matpauza. Det sliter på samvittigheten og psyken, kanskje mer enn det sliter ut kroppen.

Helse- og sosialtjenestene er en av de mest risikoutsatte næringene i norsk arbeidsliv. Ansatte rapporterer om høy eksponering for en rekke helseskadelige psykososiale og organisatoriske faktorer. Helseproblemer oppgis da også som en av de viktigste grunnene til å gå av tidlig.

Organisatoriske faktorer som skift og turnus er særskilt for sektoren. Begge er faktorer som øker risikoen for fravær og frafall. Mekaniske risikofaktorer som tunge løft og løft i ubekvemme stillinger som kan gi muskel- og skjelettplager, er også utbredt. Pleiere må dessuten i økende grad foreta vanskelige og belastende prioriteringer i arbeidshverdagen. Det sliter psykisk.

Langt flere enn blant øvrige kommuneansatte har likevel valgt å jobbe, til tross for helseproblemene. Én av fem som fortsetter vektlegger betydningen av å ha fått arbeidet tilrettelagt. De fleste seniorer som fortsetter har imidlertid god helse. For dem er det viktigste at oppgavene fremdeles oppleves som interessante og givende og at arbeidsgiver har behov for dem. Pleiere oppgir da også å ha like høy motivasjon, engasjement, arbeidstilfredshet og tilhørighet til virksomheten som kommuneansatte flest.

### Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

Når det gjelder konkrete tiltak for å holde på seniorene, framhever pleierne økt bemanning som viktig. Det er imidlertid mangel på pleiere og ofte ikke midler til å ansette flere. En lavt hengende frukt er likevel å få flere av de som ønsker heltid over i full stilling. Med økt bemanning kan tempoet settes ned, og det kan bli rom for flere småpauser og tid med beboerne/brukerne. Det blir også mer rom til å tilrettelegge for ansatte med helseproblemer og for seni-  
oransatte med kroniske muskel- og skjelettplager.

Hva tilretteleggingen konkret skal bestå i vil variere, da yrkesutøvernes ønsker og behov spriker. Enkelte ønsker større rotasjon mellom avdelinger og mellom oppgaver, slik at de samme ikke alltid får ansvar for de tyngste og mest arbeidskrevende beboerne/brukerne. Noen synes nattevakter er belastende, mens andre foretrekker nattarbeid. Noen trives med mange ulike oppgaver, mens andre ønsker seg et roligere tempo med større rom for å sette seg ned og prate og være sammen med beboere og brukere. Tilrettelegging krever derfor individuelle løsninger for å fungere

Bruk av ny teknologi er heller ikke like lett for alle og kan gi redusert mestringfølelse. Opplæringen bør derfor bli bedre. Arbeidsplassen bør også gjennomgå nødvendigheten av all rapportering og dokumentasjon, og eventuelt redusere denne eller sørge for at det settes av tilstrekkelig tid til slike oppgaver. Noen av de fysiske belastningene som forekommer skyldes også at hjelpemidler kommer for seint på plass hos brukerne. Der det forekommer, bør rutinene gjennomgås og praksis endres.

### Fakta om seniorer i pleie og omsorg

- Én av fire pleiere er over 50
- Høyt helserelatert frafall
- Stort og økende arbeidskraftsbehov
- Rekrutteringsproblemer, særlig av sykepleiere
- Mye deltid hvorav en del er ufrivillig
- Store arbeidsbelastninger med travelhet og stress, turnus og nattarbeid

### Generelle seniortiltak og ordninger

**Unngå å spare seg til fant:** Flere ansatte kan lønne seg ved å gi lavere sykefravær og tidligpensjonering

**Frihet under ansvar:** Tillit og rom for individuell jobbtilpasning og jobbutforming kan øke jobbengasjementet og forebygge helseproblemer, utbrenthet og tap av motivasjon

**Bærekraft og gjenbruk:** Det kan oppnås ved å tilby seniorer kompetanseutvikling, gi dem utviklende oppgaver og omskolering når det trengs, samt bruke dem aktivt i opplæringsøyemed

**To pluss to kan bli fem** om en aktivt kobler eldre og yngre sammen gjennom mentor- og fadderordninger, aldersblandede team og arbeidsgrupper. Slik kan eldre fungere som rollemodeller og sømløst overføre kunnskap, kontakter og rutiner til yngre og øke både de yngres og virksomhetens produktivitet.

**Ledelse til glede og besvær:** Ledere påvirker arbeidstakernes arbeidsglede og motivasjon. Det er derfor viktig at lederne ser, anerkjenner og verdsetter seniorennes kompetanse og arbeid. Å rekruttere gode ledere og gi opplæring og oppfølging og tid til å lede, er derfor essensielt. Bare slik kan de bli kjent med sine ansatte og få oversikt over deres kompetanse, ønsker og behov.

**Bedre føre var,** innebærer mer forebyggende arbeid og tilrettelegging, slik at ansattes helse ikke forringes og deres kompetanse, mestring og arbeidsmotivasjon vedlikeholdes og utvikles. Her vil seniorsamtaler være et viktig verktøy.

**Partsamarbeid** om brede kollektive tiltak, og om mulighetsrommet og tildelingskriteriene for individuell tilrettelegging.

## Eksempler på bransjespesifikke tiltak

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid – jf. bransjeprogram-  
mets forslag
- Tilrettelegging ved helseproblemer: – unngå nattarbeid,  
endre arbeidsoppgaver, redusere arbeidstid
- Redusere travelhet og arbeidsmengde ved å: 1) øke  
grunnbemanning gjennom å tilby deltidsansatte heltid  
og/eller bruke andre enn pleiere til støttefunksjoner og  
administrativt arbeid; 2) velge bort unødvendig rappor-  
tering og dokumentasjon og/eller endre organiseringen  
av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall  
møter.
- Gi alle tilstrekkelig opplæring i nye datasystemer, bruk  
av ny teknologi og nye behandlingsformer.
- Enkelte trenger mer tid enn andre, og seniorer kan  
trengte egne kurs
- Ledelse som har tid og ser og anerkjenner de ansatte,  
fordrer større ledertetthet og bedre opplæringen og  
oppfølging av lederne
- Økt rom for pustepauser og mikropauser
- Økt bruk av alderssammensatte arbeidsteam
- Klarere prioriteringskriterier for å håndtere det grense-  
løse arbeidet
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

## Prosjektrapporter

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022).  
Bransjespesifikk seniorpolitikk. utfordringer, erfaringer  
og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21.

Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2021). Det erfarne  
blikket. Seniorer i pleie og omsorgssektoren. Fafo-  
rapport 2021:20.

## Andre kilder

Bogen, H. & Midtsundstad, T. (2007). Noen år til?  
Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner. Fafo-  
rapport 2007:28

Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a). Ulikt arbeid – ulike  
behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv. Fafo-  
rapport 2011:10

Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011b). Flere hender i  
pleie og omsorg. Hvordan kan seniorpolitikken bidra?  
Fafo-rapport 2011:08

Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2013). Arbeid, pensjon  
eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes  
pensjoneringsadferd. Fafo-rapport 2013:12.

