

# Seniorindsats i Region Nordjylland

Februar 2025

# Hvordan kan vi understøtte medarbejdere i senkarrieren?

*Resultater fra et spørgeskema blandt ledere og +60-årige medarbejdere*

## Introduktion

Region Nordjylland har en ambition om at skabe gode rammer for medarbejdere i senkarrieren. Hovedudvalget har derfor med afsæt i senioraftalen besluttet at understøtte drøftelser i de lokale MED-udvalg om, hvordan de enkelte afdelinger bedst kan bakke op om medarbejdere i senkarrieren.

Som led i det arbejde har Region Nordjylland indgået et samarbejde med partnerskabet mellem Danske Regioner og de faglige organisationer på sygehusområdet om gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og medarbejdere i Region Nordjylland.

Spørgeskemaet bidrager til en forståelse af, hvilke behov der opleves væsentlige blandt ledere og medarbejdere i senkarrieren samt hvorvidt organisationen imødekommer disse behov i dag.

Denne pjece opsummerer udvalgte hovedresultater af spørgeskemaundersøgelsen. Vi håber pjecen bidrager til gode drøftelser af hvordan I kan understøtte medarbejdere i senkarrieren.

## Metode og datagrundlag

Spørgeskemaet er gennemført i efteråret 2025. Neden for fremgår antallet af gennemførte besvarelser.

Gruppe	Antal svar	Svarprocent
Ledere	271	51 pct.
+60-årige medarbejdere	1.223	58 pct.

Spørgeskemaet giver således et solidt databaseret grundlag for at forstå både ledernes og medarbejdernes perspektiver behov og muligheder for medarbejdere i senkarrieren.

Alle respondenter er garanteret anonymitet i besvarelsen af surveyet. Medarbejdere er ifm. besvarelsen af spørgeskemaet ligeledes orienteret om, at egen leder ikke vil få indsigt i de konkrete besvarelser på afsnittet/afdelingen.

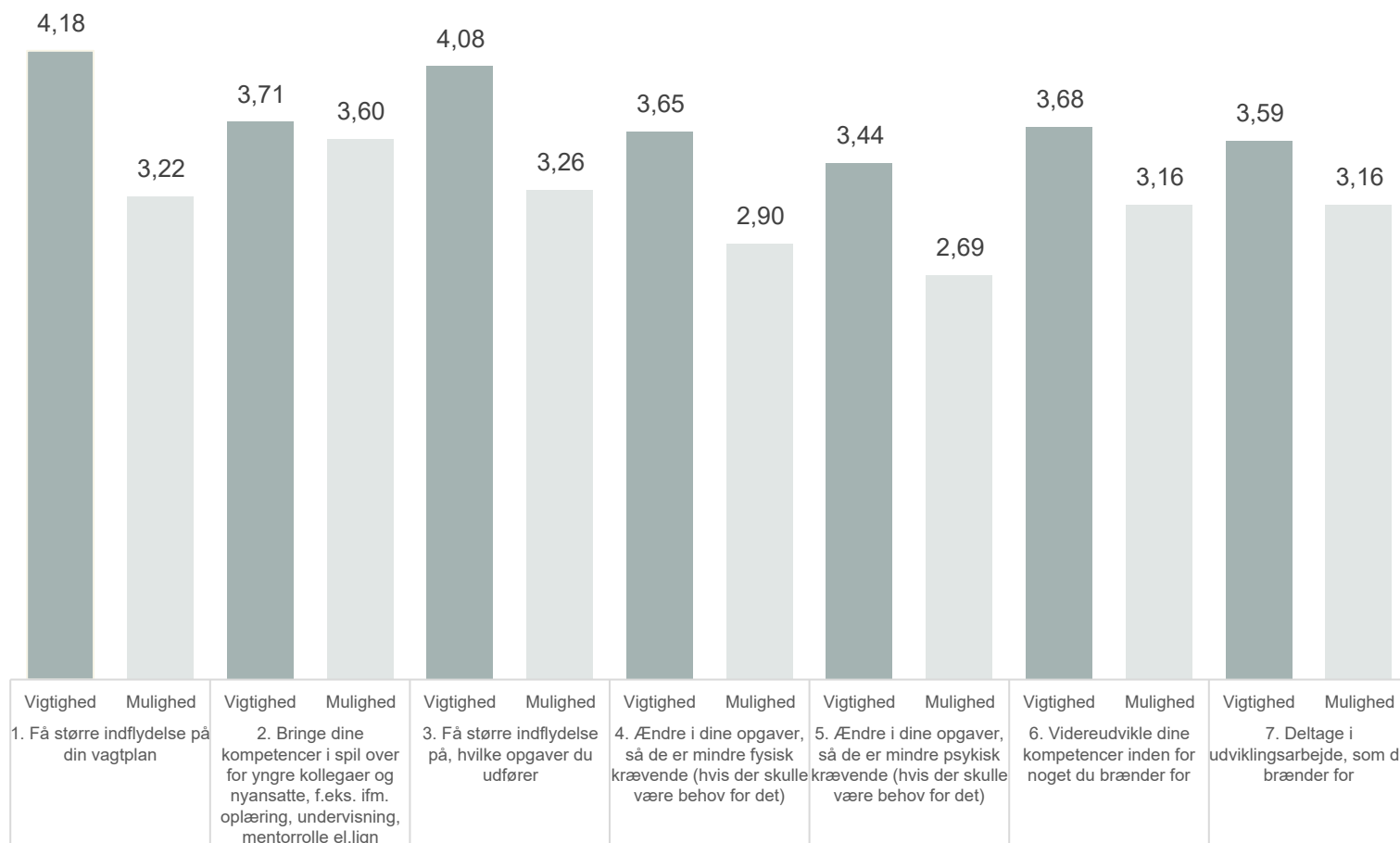
## Indholdsfortegnelse

- **Side 3: Besvarelser fra spørgeskema til medarbejdere**
- **Side 9: Besvarelser fra spørgeskema til ledere**
- **Side 13: Sammenstilling af besvarelser fra ledere og medarbejdere**
- **Side 16: Refleksionsspørgsmål**

# Besvarelser fra medarbejdersurvey

# Vigtighed og mulighed for en række forskellige tiltag

Spørgsmål: "Oplever du, at der i senkarrieren er mulighed for at ..." og "Hvor vigtigt er det for dig, at du i senkarrieren har mulighed for at ..." [se de syv spørgsmål under søjlerne]"



## Forklaring

Medarbejdere i senkarrieren – defineret som +60-årige medarbejdere - er blevet stillet en række spørgsmål, der knytter sig til deres oplevelse af mulighederne på deres arbejdsplads, samt hvorvidt de muligheder er vigtige for dem.

Spørgsmålene fremgår under søjlerne. Dvs. medarbejder er dels blevet spurgt:

- *Oplever du, at der i senkarrieren er mulighed for at få større indflydelse på din vagtplan*
- *Hvor vigtigt er det for dig, at du i senkarrieren har mulighed for at få større indflydelse på din vagtplan*

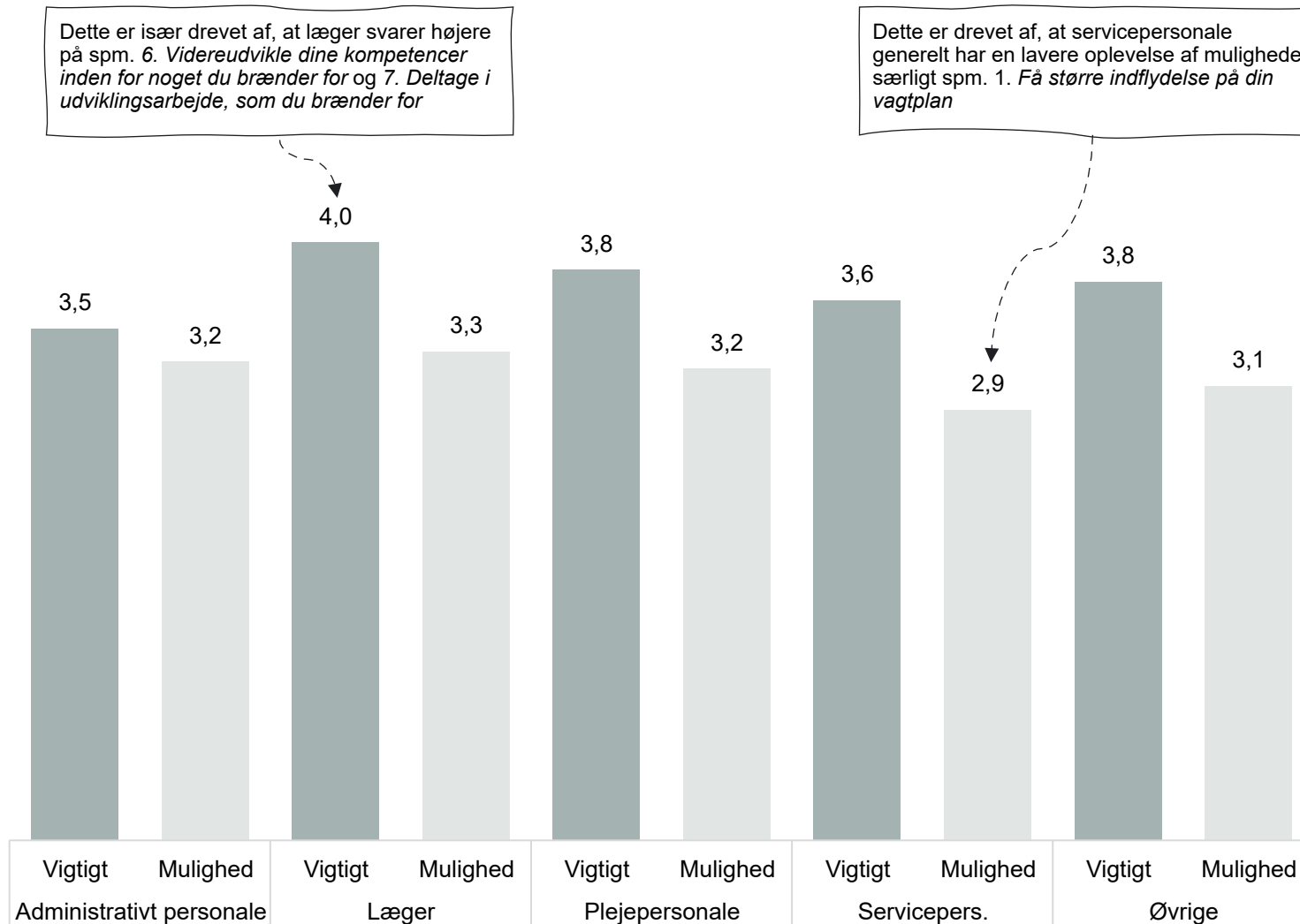
Og tilsvarende for de øvrige seks spørgsmål.

Svarene blev givet på en skala fra "I meget lav grad" til "I meget høj grad". Der var også mulighed for at svare "ved ikke".

Grafen afspejler medarbejdernes gennemsnitsscore fordelt på hhv. vigtighed og mulighed for hver af de syv spørgsmål. "I meget lav grad" svarer til "1" mens "I meget høj grad" svarer til 5. "Ved ikke" er frasorteret.

# Vigtighed og mulighed for en række forskellige tiltag

Spørgsmål: "Oplever du, at der i senkarrieren er mulighed for at ..." og "Hvor vigtigt er det for dig, at du i senkarrieren har mulighed for at ... [se de syv spørgsmål nederst til højre]"



## Forklaring

Medarbejdere i senkarrieren er blevet stillet en række spørgsmål, der knytter sig til deres oplevelse af mulighederne på deres arbejdsplads, samt hvorvidt de muligheder er vigtige for deres motivation og mulighed for at blive på arbejdspladsen i længere tid. Dette er de samme spørgsmål som fremgik på sidste side.

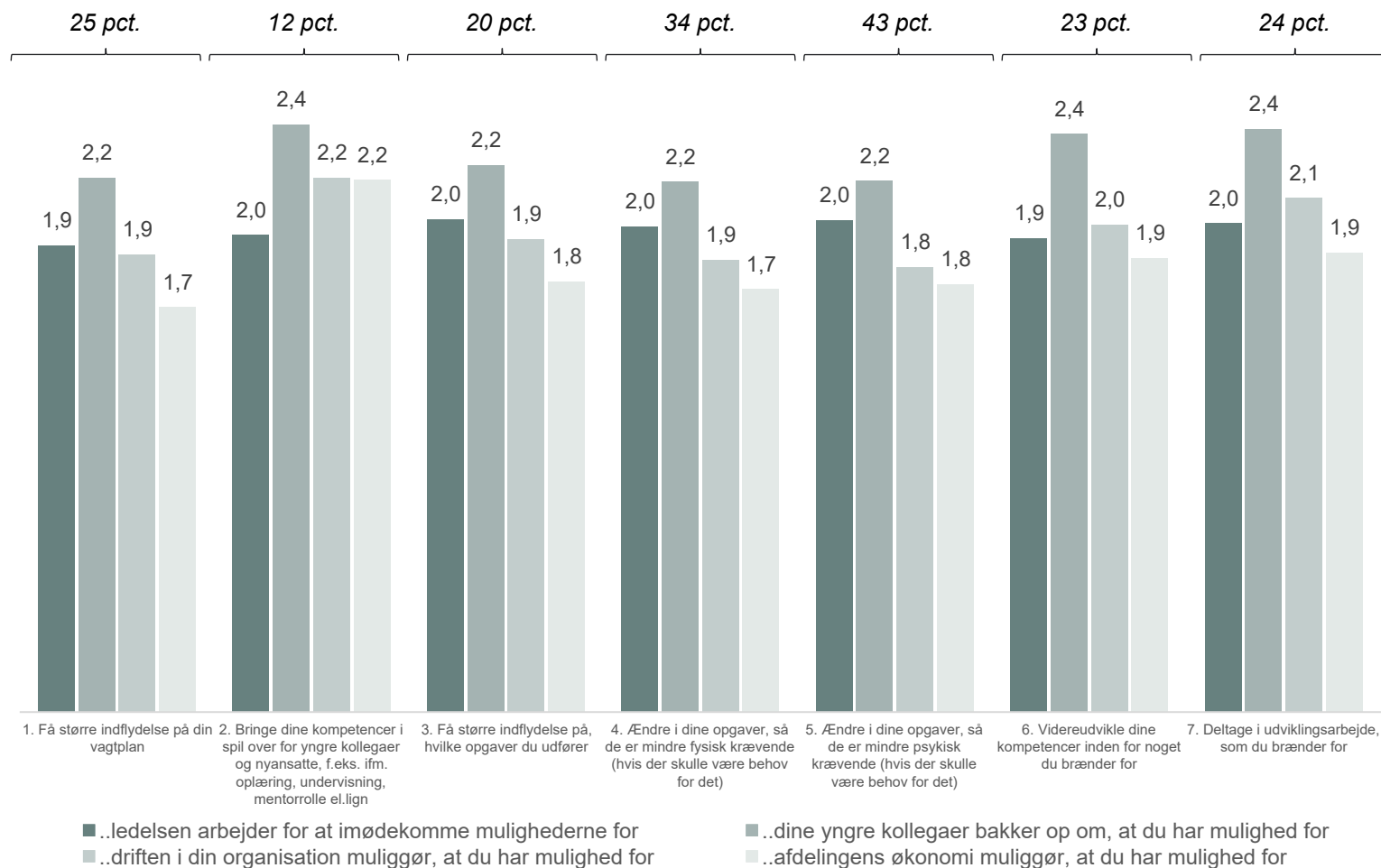
Grafen afspejler medarbejdernes gennemsnitsscore fordelt på hhv. vigtighed og mulighed for hver af de respektive syv spørgsmål fordelt på faggrupper.

### De syv spørgsmål er:

1. Få større indflydelse på din vagtplan
2. Bringe dine kompetencer i spil over for yngre kollegaer og nyansatte, f.eks. ifm. oplæring, undervisning, mentorrolle el.lign
3. Få større indflydelse på, hvilke opgaver du udfører
4. Ændre i dine opgaver, så de er mindre fysisk krævende (hvis der skulle være behov for det)
5. Ændre i dine opgaver, så de er mindre psykisk krævende (hvis der skulle være behov for det)
6. Videreudvikle dine kompetencer inden for noget du brænder for
7. Deltage i udviklingsarbejde, som du brænder for

# Oplevede barrierer for de tiltag med begrænset mulighed

Spørgsmål: "Oplever du at ... [se de fire spørgsmål nederst]"



## Forklaring

Medarbejderne som svarede "i meget lav grad" eller "i lav grad" til spørgsmålet "Oplever du, at der i senkarrieren er mulighed for at ..." blev efterfølgende spurgt ind til hvad der begrænser muligheden.

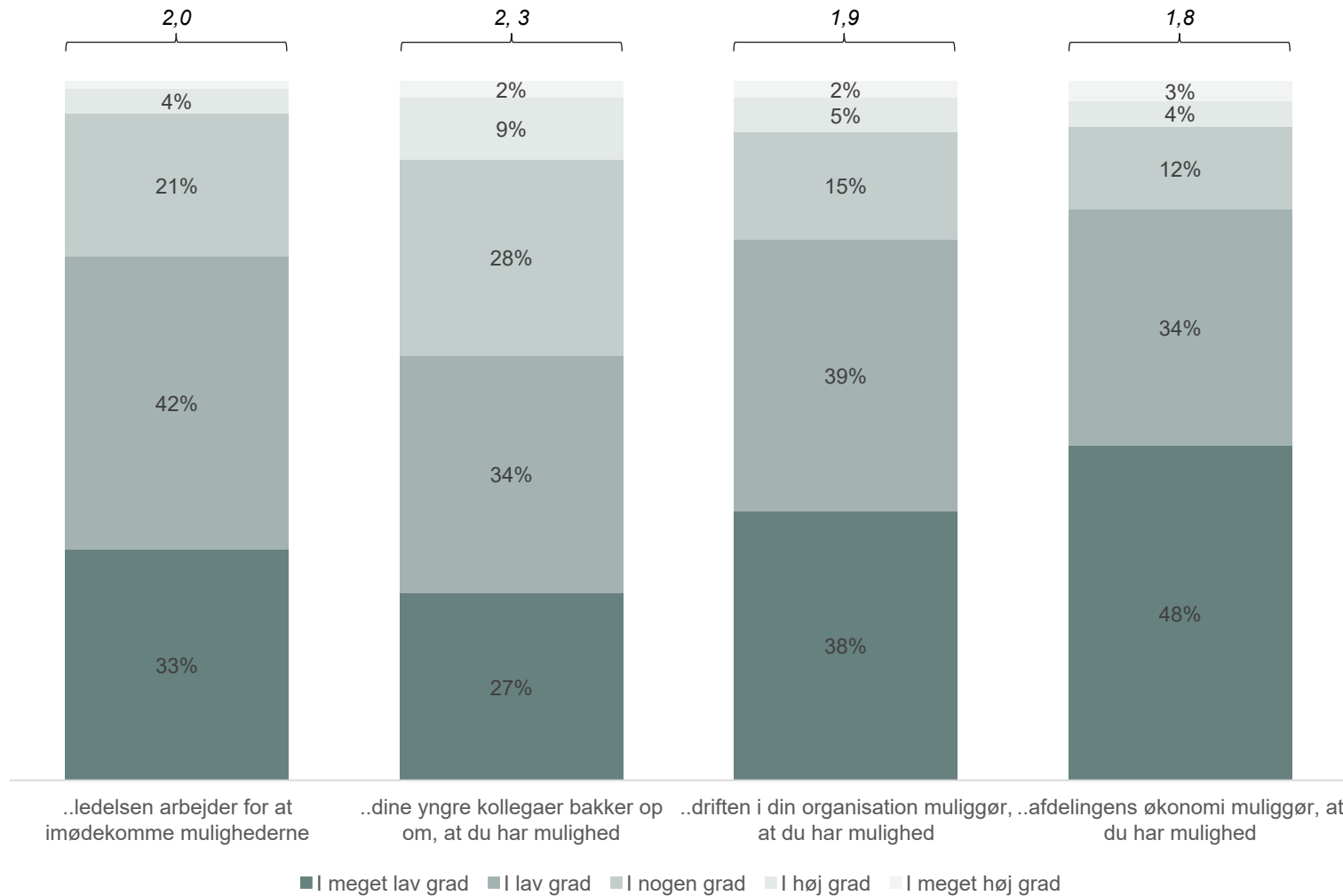
Dvs., eksempelvis, en medarbejder som svarede "I meget lav" til at de havde mulighed for at "få større indflydelse på din vagtplan", er efterfølgende blevet spurgt til hvad der begrænser muligheden for at få større indflydelse på vagtplanen. De har her taget stilling til om hhv. ledelse, yngre kollegaer, driften og økonomien understøtter muligheden (se spørgsmål nederst under søjlerne).

Grafen afspejler gennemsnitsscoren for hver af de fire barrierer, fordelt på de syv kategorier

Oven over hver spørgsmål er det angivet, hvor stor en andel af medarbejderne, der er blevet ledt videre til at besvare spørgsmålet vedr. barrierer for hver af de respektive syv spørgsmål. Dvs., der har eksempelvis været 25 pct. at medarbejderne som har svaret "i meget lav grad" eller "i lav grad" til at de oplevede der var mulighed for at få større indflydelse på vagtplanen.

# Oplevede barrierer for de tiltag med begrænset mulighed

Spørgsmål: "Oplever du at ... [se de fire spørgsmål under søjlerne]"



## Forklaring

Medarbejdere i senkarrieren er blevet stillet en række spørgsmål, der knytter sig til deres oplevelse af, hvad der begrænser deres muligheder.

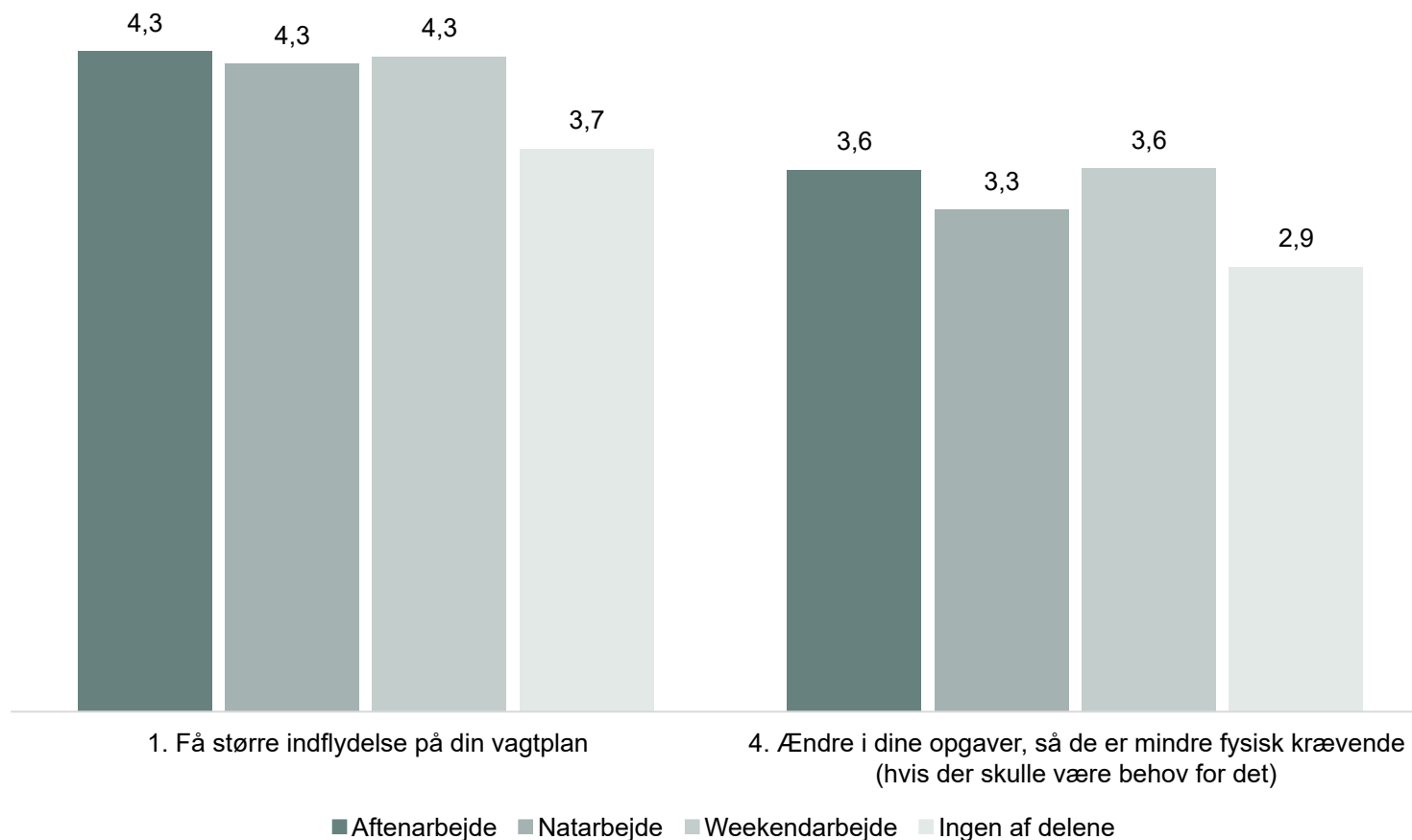
- Spørgsmål vedrørende **barrierer**: Oplever du at...

Grafen afspejler fordelingen af de fem svarmuligheder for hver af de respektive fire barrierer på tværs af alle syv kategorier. Vær opmærksom på spørgsmålsformuleringen: svaret "i meget lav grad" indikerer at barrieren opleves stor.

Gennemsnitsscoren er angivet over hver enkelt barriere. Desto lavere gennemsnitsscore, desto større oplevet barriere.

# Betydning af vagttype for medarbejdernes vurdering af vigtighed af udvalgte tiltag

Spørgsmål: ”Hvor vigtigt er det for dig, at du i senkarrieren har mulighed for at ... [se de to udvalgte under søjlerne]”



## Forklaring

Medarbejdere i senkarrieren er blevet stillet en række spørgsmål, der knytter sig til deres oplevelse af mulighederne på deres arbejdsplads, samt hvorvidt de muligheder er vigtige for deres motivation og mulighed for at blive på arbejdspladsen i længere tid.

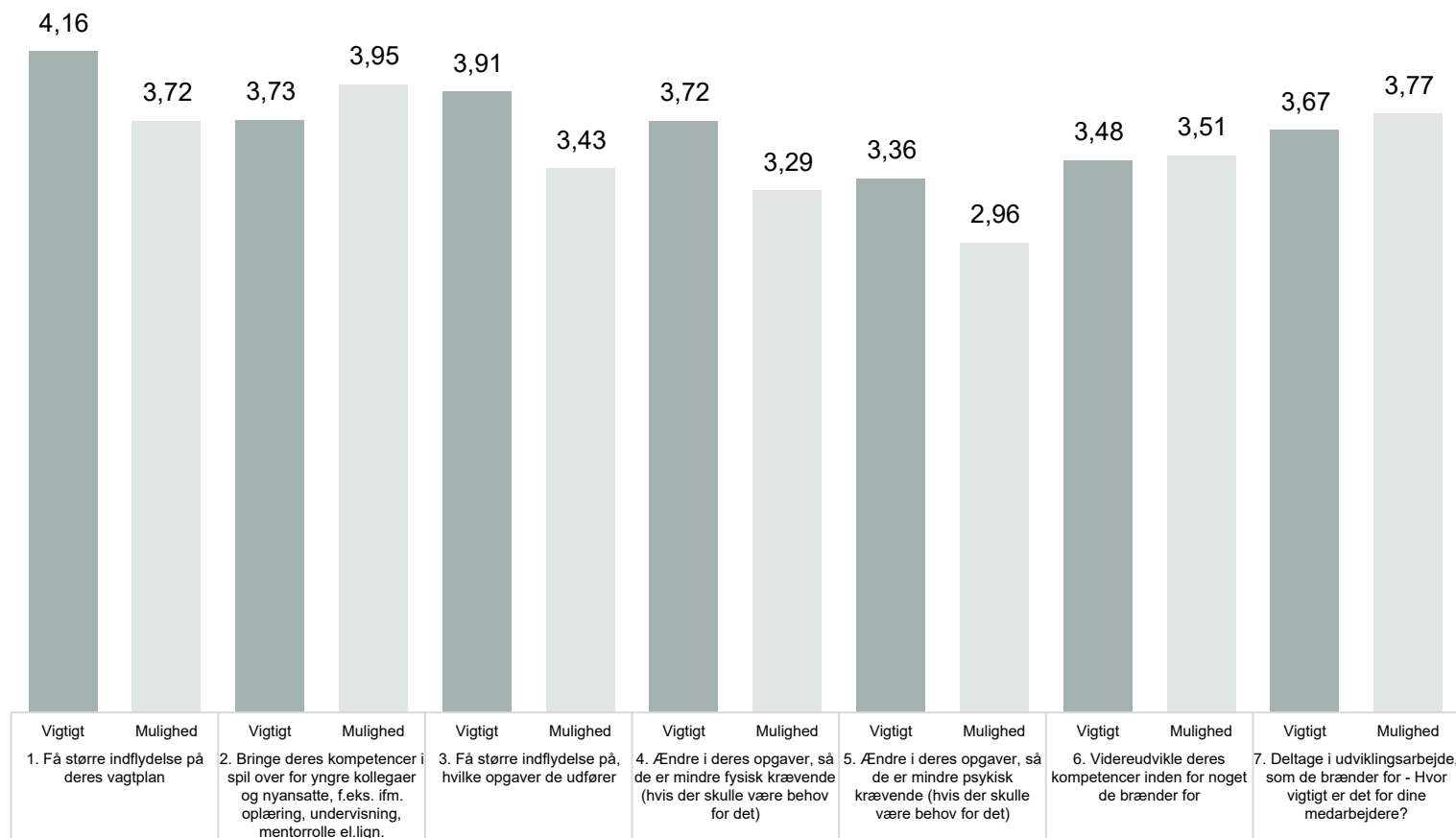
Grafen afspejler medarbejdernes gennemsnitsscore for vigtighed for to udvalgte spørgsmål fordelt efter vagttype (dvs. om de har hhv. aften-, nat- og/eller weekendarbejde eller ingen af delene).

De to spørgsmål er udvalgt, da 'vagttype' har en særlig påvirkning på i hvilken grad medarbejdere vurderer det vigtigt. For de øvrige spørgsmål ses der ikke væsentlige forskelle afhængigt af medarbejdernes vagttype.

# Besvarelses fra ledersurvey

# Ledernes vurdering af muligheder og vigtighed af udvalgte tiltag for medarbejdere

Spørgsmål: "Hvor vigtigt oplever du, at det er for dine medarbejdere at ..." og "Oplever du, at du som leder tilbyder/kan tilbyde dine medarbejdere, at de i deres senkarriere har mulighed for at ... [se de 7 spørgsmål under søjlerne]"



## Forklaring

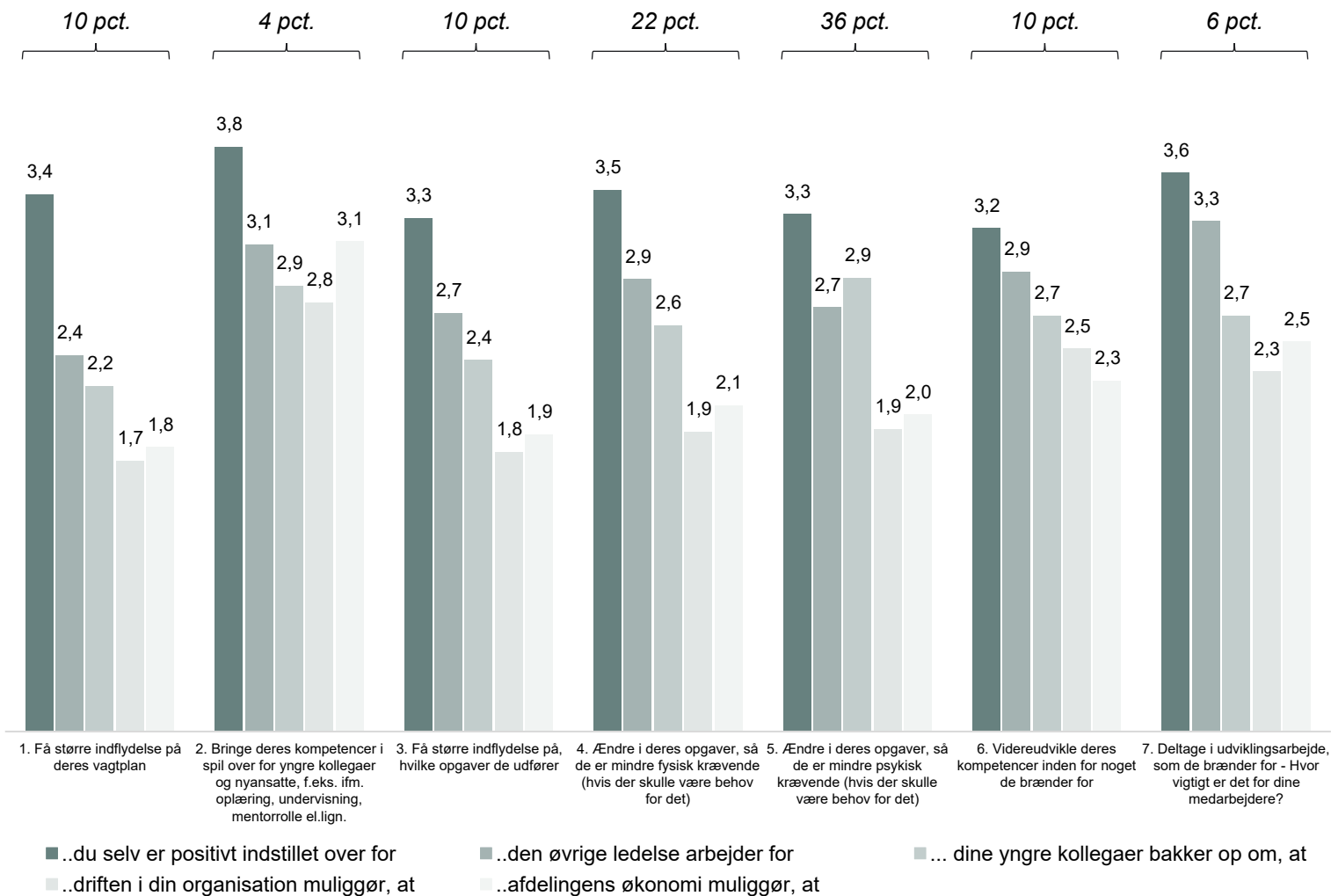
Lederne er blevet stillet en række spørgsmål i forhold til deres oplevelse af, hvilke muligheder de som leder tilbyder deres medarbejdere i senkarrieren samt deres vurdering af, hvor vigtige mulighederne er for medarbejderne.

Vær opmærksom på at lederne svarer på deres vurdering af hvor vigtige de forskellige muligheder er for *medarbejderne*, ikke dem selv som ledere.

Grafen afspejler ledernes gennemsnitsscorer fordelt på hhv. vigtighed og mulighed for hver af de respektive syv kategorier.

# Ledernes oplevede barrierer for at kunne tilbyde medarbejderne tiltag

Spørgsmål: "Oplever du at ... [se de fem spørgsmål nederst]"



## Forklaring

Ledere som svarede "i meget lav grad" eller "i lav grad" til spørgsmålet "Oplever du, at du som leder tilbyder/kan tilbyde dine medarbejdere, at de i deres senkarriere har mulighed for at ..." blev efterfølgende spurgt ind til hvad der begrænser muligheden.

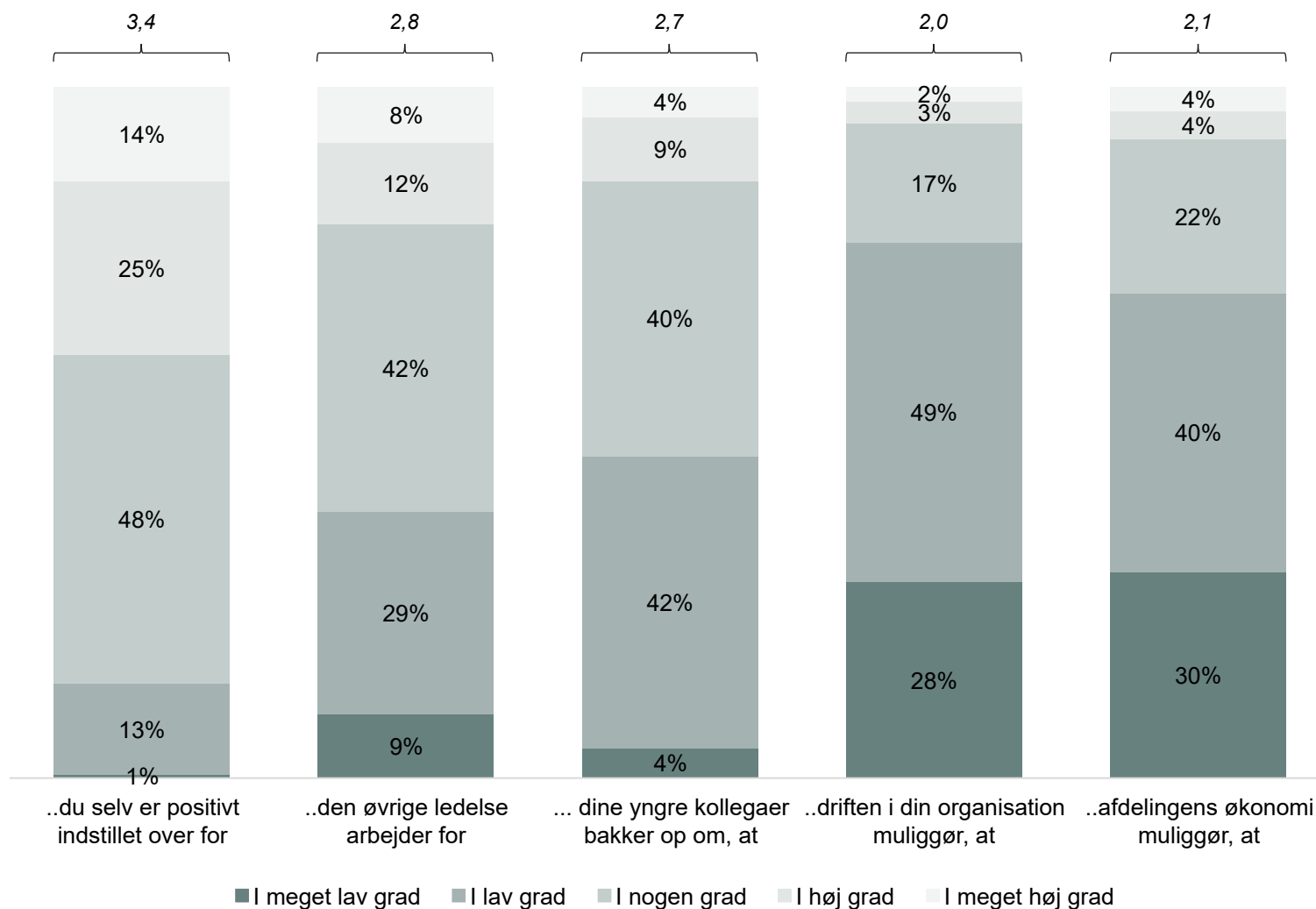
De blev her stillet fem spørgsmål knyttet (i) dem selv, (ii) øvrig ledelse, (iii) yngre kollegaer, (iv) driften og (v) økonomi. Se spørgsmål under søjlerne.

Grafen afspejler gennemsnitsscoren for hver af de respektive syv kategorier fordelt på hver af de respektive fem barrierer for ledere.

Oven over hver spørgsmål er det angivet, hvor stor en andel af lederne, der er blevet ledt videre til at besvare spørgsmålet vedr. barrierer for hver af de respektive syv spørgsmål. Dvs., der har eksempelvis været 10 pct. af leder som har svaret "i meget lav grad" eller "i lav grad" til at de oplevede der var mulighed for at tilbyde medarbejderne større indflydelse på deres vagtplan.

# Ledernes oplevede barrierer for at kunne tilbyde medarbejderne tiltag

Spørgsmål: "Oplever du at ... [se de fem spørgsmål under søjlerne]"



## Forklaring

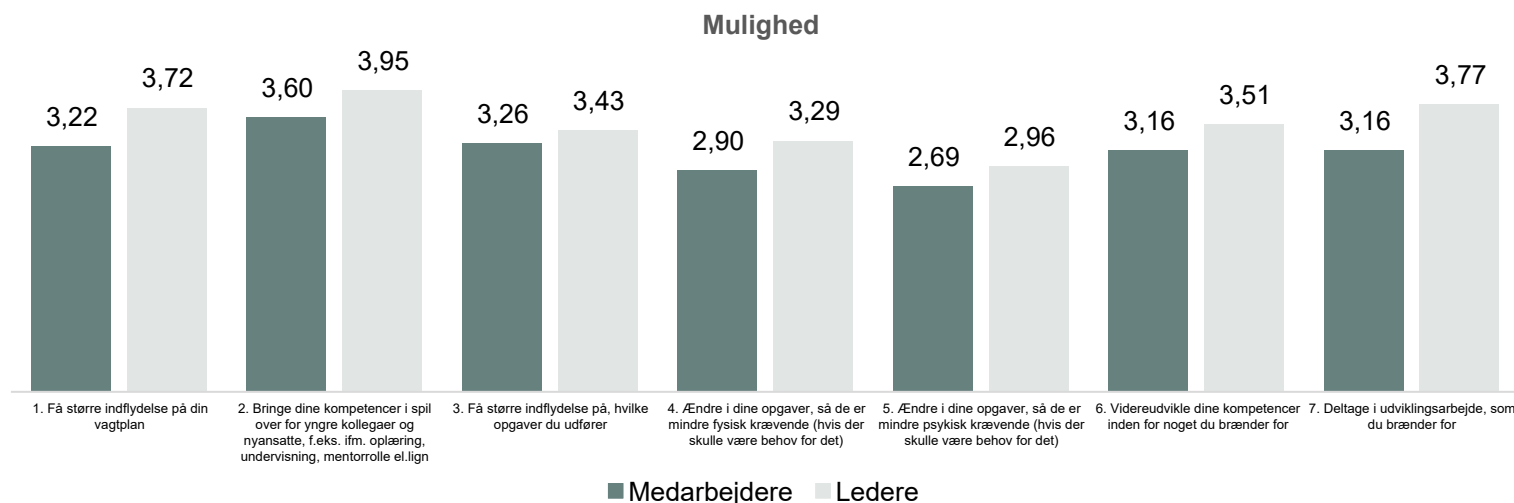
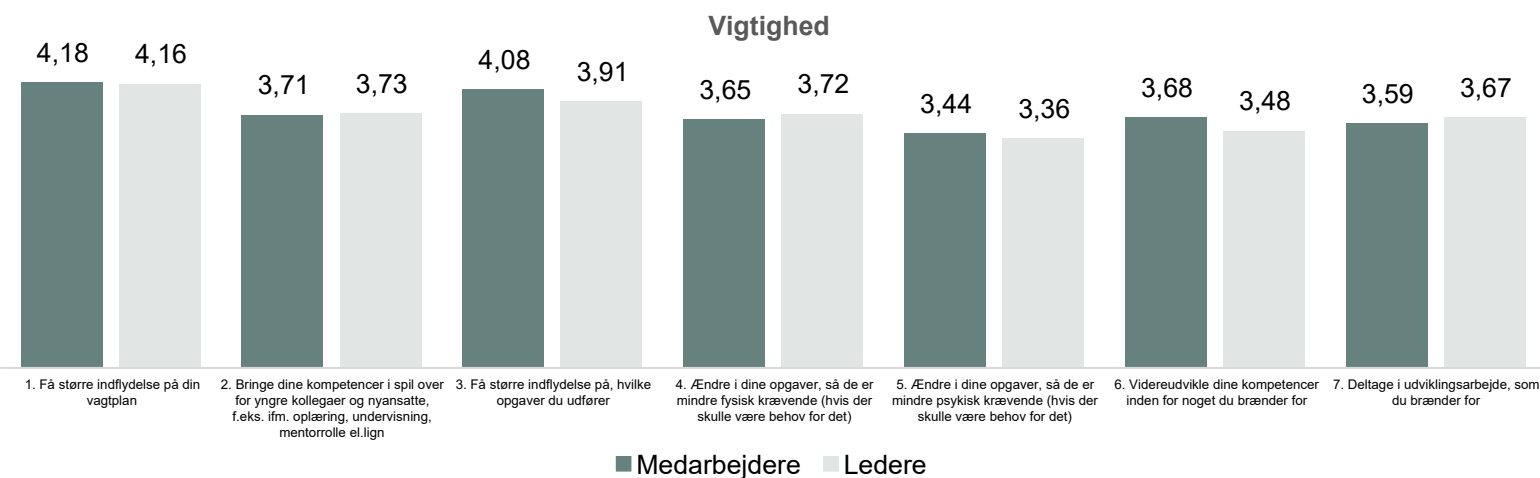
Lederne er blevet stillet en række spørgsmål, der knytter sig til deres oplevelse af, hvilke barrierer, der begrænser dem i at tilbyde en række muligheder til medarbejderne.

Grafen afspejler fordelingen af de fem svarmuligheder for hver af de respektive fem barrierer på tværs af alle syv kategorier. Gennemsnitsscoren er angivet over hver enkelt barriere. Desto lavere gennemsnitsscore, desto større oplevet barriere.

# Sammenstilling af leder- og medarbejderbesvarelser

# Vigtighed og mulighed for en række forskellige tiltag fordelt på medarbejdere og ledere

Spørgsmål: "Oplever du, at der i senkarrieren er mulighed for at ..." og "Hvor vigtigt er det for dig, at du i senkarrieren har mulighed for at ..." [se de syv spørgsmål under søjlerne]"

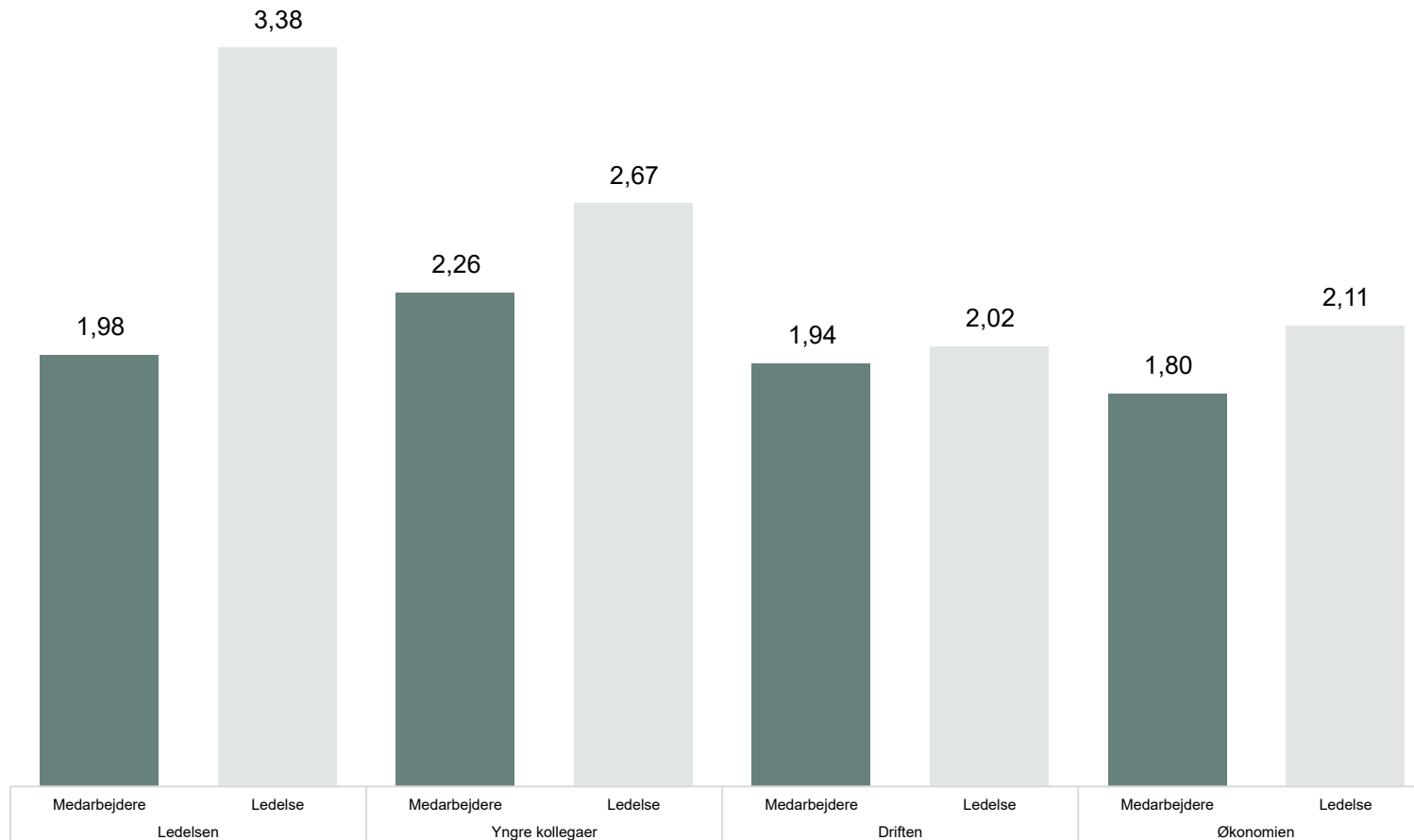


## Forklaring

Den øverste graf afspejler hhv. medarbejdernes og ledernes gennemsnitsscore for vigtighed for hver af de respektive syv kategorier.

Den nederste graf afspejler den tilsvarende gennemsnitsscore for mulighed.

# Medarbejderes og lederes oplevede barrierer for tiltag



## Forklaring

Medarbejdere og ledere som svarede "i meget lav grad" eller "i lav grad" til spørgsmålet om muligheder blev efterfølgende spurgt ind til hvad der begrænser muligheden.

Medarbejdere og ledere har her taget stilling til om hhv. ledelse, yngre kollegaer, driften og økonomien understøtter muligheden.

Grafen afspejler hhv. medarbejdernes og ledernes gennemsnitsscorer for de prædefinerede barrierer på tværs af alle syv spørgsmål. De udvalgte kategorier udgør de fire prædefinerede barrierer, der går på tværs af hhv. medarbejdere og ledere.

Barrieretypen "Ledelsen" er for ledere den del, som er knyttet til lederen selv. Barriererne bundet op på den øvrige ledelse udgår fra denne graf (se side 11 for fremvisning heraf).