

NOTAT Seniorordninger og seniorpolitik for beskæftigede sygeplejersker over 60 år

I marts 2026 har DSR Analyse gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 5.000 tilfældigt udtrukne medlemmer af Dansk Sygeplejeråd i alderen 60-80 år. Samlet deltog 2194 medlemmer i hele eller dele af undersøgelsen – svarende til en svarprocent på 44%. Se metodebeskrivelsen i bilaget for flere detaljer om gennemførelsen af undersøgelsen.

Dette notat handler om seniorer (der her defineres som 60+-årige), deres arbejdstid, fleksibilitet, seniorsamtaler og særlige indsatser.

Hovedresultater

- 37% af seniorerne angiver, at de er ansat til 37 timer eller mere, mens 40% angiver, at de faktisk arbejder 37 timer eller mere.
 - o Hovedparten arbejder svarende til deres aftalte arbejdstid, mens 27% angiver, at de arbejder flere timer. I gennemsnit arbejder de 1,6 timer mere end deres aftalte arbejdstid.
- 44% af de beskæftigede seniorer angiver, at de altid eller ofte kan bestemme, hvilke dage og tidspunkter de skal arbejde.
- 28% af seniorerne (beskæftigede sygeplejersker på 60+ år) har haft en seniorsamtale på deres nuværende arbejdsplads.
 - o Seniorsamtaler har oftest ført til nedsat arbejdstid (32%), men 30% oplever, at samtalen ikke har ført til konkrete ændringer.
- 37% arbejder på en arbejdsplads med en seniorpolitik eller særlige seniorindsatser; 18% benytter selv disse ordninger.
 - o Heraf angiver 62% mulighed for nedsat tid, 31% mulighed for færre vagter og 19% mulighed for flere fridage.
- Seniorerne med større indflydelse på placering af arbejdstid vurderer hyppigere arbejdsvilkårene for seniorer som gode. Det samme gælder de, der har afholdt seniorsamtaler, og dem, hvis arbejdsplads har en seniorpolitik.

Arbejdstid og fleksibilitet

Tabel 1 viser fordelingen af aftalt og faktisk arbejdstid blandt beskæftigede sygeplejersker over 60 år. Tabellen viser, at 4% er ansat til 0 timer eller uden et fast timetal, mens 12% er ansat til under 25 timer ugentligt. Knap halvdelen (47%) er ansat til 25–36 timer, og 37% er ansat i en fuldtidsstilling på 37 timer eller mere.

Den faktiske arbejdstid ligger i gennemsnit 1,6 timer højere end den aftalte. Størstedelen (73%) arbejder dog samme antal timer, som fremgår af deres ansættelseskontrakt.

Ser man på fordelingen af den faktiske arbejdstid, arbejder 13% under 25 timer om ugen, 46% arbejder 25–36 timer, mens 40% arbejder 37 timer eller mere.

Der er ikke signifikant forskel på den angivne aftalte eller faktiske arbejdstid for de kommunale og regionale sygeplejersker over 60 år.

Tabel 1. Hvor mange timer er du ugentligt ansat til i din nuværende stilling (jf. timetal i din ansættelseskontrakt)?

	Aftalt arbejdstid: <i>Hvor mange timer er du ugentligt ansat til i din nuværende stilling (jf. timetal i din ansættelseskontrakt)?</i>	Faktisk arbejdstid: <i>Hvad er din faktiske ugentlige arbejdstid i din nuværende stilling? (dvs. de timer, du samlet set arbejder på en gennemsnitlig uge i din hovedbeskæftigelse)</i>
0 timer/ Ikke ansat til et timetal	4%	0%
Under 25 timer	12%	13%
25-36 timer	47%	46%
37+ timer (fuldtid)	37%	40%
Total	100%	100%
Gennemsnitlig forskel på faktisk og aftalt arb	1,6 timer	
Andel med højere faktisk arbejdstid end aftalt	27%	
Antal	1156	1114

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Respondenter, der har angivet en lavere faktisk arbejdstid end deres planlagte, er sorteret fra. Kilde: DSR analyse.

Det fremgår af tabel 2, at 43% af de beskæftigede sygeplejersker over 60 år har haft vagtarbejde den seneste måned. 34% har haft aftenvagter, og 12% har haft nattevagter. Derudover har 34% haft vagter i weekender eller på søgnehellidage.

Der er betydelige forskelle på tværs af sektorer. Mens knap en tredjedel af de kommunalt ansatte sygeplejersker over 60 år har haft vagtarbejde inden for den seneste måned, gælder det en dobbelt så stor andel af de regionale sygeplejersker.

Tabel 2. Har du haft vagtarbejde den seneste måned? (sæt evt. flere kryds)

	Region	Kommune	Alle
Ja i alt	66%	32%	43%
- Ja, aftenvagt(er)	47%	17%	34%
- Ja, weekend/søgnehellidage	43%	24%	34%
- Ja, nattevagt(er)	18%	2%	12%
Nej	41%	61%	51%
Ikke relevant	3%	7%	6%
Total	100%	100%	100%
Antal	687	319	1154

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). Der er signifikant forskel på tværs af sektorer for alle vagttypen, da $p < 0,05$. Privat- og statslige sygeplejersker vises ikke separat, men indgår i totalen. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet mulighed for at angive flere svar. Kilde: DSR analyse.

Ud fra tabel 3 kan det ses, i hvilken grad sygeplejerskerne selv kan bestemme placeringen af deres arbejdstid, herunder hvilke dage og tidspunkter de arbejder. Samlet set angiver 14%, at de altid kan bestemme placeringen af deres arbejdstid, mens 30% ofte har denne mulighed. Omkring en fjerdedel (24%) svarer, at de sommetider kan bestemme placeringen.

Samtidig angiver 15%, at de sjældent har indflydelse på placeringen af arbejdstiden, mens 17% aldrig eller næsten aldrig har denne mulighed.

Sygeplejersker ansat til under 25 timer ugentligt angiver i højere grad end sygeplejersker ansat 25–36 timer og sygeplejersker på fuldtid, at de selv kan bestemme placeringen af deres arbejdstid.

Tabel 3. Kan du selv bestemme placeringen af arbejdstiden, fx hvilke dage og tidspunkter du skal arbejde?

	Under 25 timer	25-36 timer	37+ timer	Alle
Altid	42%	8%	10%	14%
Ofte	27%	28%	34%	30%
Sommetider	15%	27%	25%	24%
Sjældent	9%	15%	16%	15%
Aldrig/næsten aldrig	8%	22%	15%	17%
Total	100%	100%	100%	100%
Antal	171	535	426	1132

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). Forskellen på grupper er statistisk signifikant, da $p > 0,05$. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Kilde: DSR analyse.

Seniorsamtaler og særlige indsatser:

Tabel 4 viser, om sygeplejerskerne har haft en seniorsamtale på deres nuværende arbejdsplads. Samlet set angiver knap tre ud af ti (28%), at de har haft en seniorsamtale, heraf de 19% inden for det seneste år og de 9% for mere end et år siden.

Hovedparten (67%) har dog ikke haft en seniorsamtale, mens 6% har svaret, at spørgsmålet ikke er relevant for dem.

Der er ikke signifikant forskel på, hvordan de kommunale og regionale sygeplejersker svarer på spørgsmålet.

Tabel 4. Har du haft en seniorsamtale på din nuværende arbejdsplads?

	Alle
Ja, inden for det seneste år	19%
Ja, for mere end et år siden	9%
Nej	67%
Ikke relevant	6%
Total	100%
Antal	1149

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Kilde: DSR analyse.

De sygeplejersker, der har svaret, at de har haft en eller flere seniorsamtaler på deres arbejdsplads, er blevet spurgt om, hvad de fik ud af samtalen. Deres svar fremgår af tabel 5.

Omkring en tredjedel (32%) angiver, at samtalen har ført til nedsat arbejdstid, mens 6% har fået færre vagter, og ligeledes 6% har fået flere fridage. En mindre andel har fået mere skånsomme arbejdsopgaver (5%) eller ændrede arbejdstider, fx mulighed for at møde ind senere (4%).

Samtidig svarer knap tre ud af ti (29%), at de har fået andet ud af seniorsamtalen. At så mange har angivet andet, kan til dels skyldes et ønske om at uddybe deres seniorsamtale(r), idet de, der har angivet andet, har haft mulighed for at skrive en uddybning. Mange af svarene var specificeringer af de øvrige kategorier, fx nedsat tid mod mere fremmøde eller nedsat tid med fuld pension, et vist antal seniordage, fritagelse for særlige vagttag såsom weekend samt større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, herunder hjemmearbejde og faste fridage. Flere peger også på ændrede eller mere skånsomme opgaver, fritagelse for særligt belastende funktioner og en generel afklaring af den sidste del af arbejdslivet. Samtidig oplever nogle, at de har haft begrænsede muligheder for reelle ændringer i deres arbejdsliv.

30% angiver, at samtalen ikke har ført til noget. 2% svarer, at de ikke ved, hvad de har fået ud af samtalen.

Der er ikke signifikant forskel på, hvordan de kommunale og regionale sygeplejersker svarer på spørgsmålet.

Tabel 5. Hvad fik du ud af din(e) seniorsamtaler? (sæt evt. flere kryds)

	Alle
Nedsat tid	32%
Færre vagter (f.eks. nattevagter)	6%
Flere fridage	6%
Mere skånsomme arbejdsopgaver	5%
Ændrede arbejdstider (f.eks. mulighed for at møde ind senere)	4%
Andet (udfyld gerne)	29%
Ikke noget	30%
Ved ikke	2%
Total	100%
Antal	318

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år), som har haft en seniorsamtale. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet mulighed for at angive flere svar. Kilde: DSR analyse.

Tabel 6 viser, om sygeplejerskerne arbejder på en arbejdsplads med en seniorpolitik eller særlige indsatser for sygeplejersker på 60 år eller derover. Samlet set angiver 37% af de beskæftigede sygeplejersker, at deres arbejdsplads har en seniorpolitik eller særlige indsatser for sygeplejersker på 60+ år. 18% svarer, at deres arbejdsplads har en seniorpolitik eller særlige indsatser, som de selv gør brug af, mens yderligere 19% angiver, at der findes sådanne ordninger, men at de ikke selv benytter dem.

Samtidig svarer 42%, at deres arbejdsplads ikke har en seniorpolitik eller særlige indsatser for ældre sygeplejersker, mens 22% svarer, at de ikke ved, om der findes sådanne ordninger.

Der er ikke signifikant forskel på, hvordan de kommunale og regionale sygeplejersker svarer på spørgsmålet.

Tabel 6. Har din arbejdsplads en seniorpolitik eller særlige indsatser for sygeplejersker på 60 år eller derover?

	Alle
Ja, som jeg selv gør brug af	18%
Ja, men jeg gør ikke selv brug af den/dem	19%
Nej	42%
Ved ikke	22%
Total	100%
Antal	1144

Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Kilde: DSR analyse.

De sygeplejersker, der har angivet, at deres arbejdsplads har en seniorpolitik eller særlige indsatser for sygeplejersker på 60 år eller derover, er blevet spurgt om, hvilke indsatser der findes på deres arbejdsplads. De sygeplejersker, som har oplyst, at de selv gør brug af indsatserne, er efterfølgende blevet spurgt om, hvilke af indsatserne de benytter sig af. Det fremgår af tabel 7.

Den mest udbredte indsats er mulighed for nedsat tid, som 62% angiver findes på deres arbejdsplads, og som knap halvdelen (48%) benytter sig af. Derudover angiver 31%, at der er mulighed for færre vagter, mens 17% benytter denne mulighed. Mulighed for flere fridage findes på 19% af arbejdspladserne og benyttes tilsvarende af 19%.

Mere skånsomme arbejdsopgaver og ændrede arbejdstider forekommer i mindre omfang og benyttes kun af en begrænset andel. Samtidig angiver en relativt stor andel "andet" som indsats, både hvad angår udbud (21%) og faktisk brug (28%). De, der har angivet "andet", har kunnet uddybe. Deres svar dækker over individuelle og lokalt forhandlede løsninger, ofte med fokus på seniordage, nedsat tid og pensionskompensation. Mange peger samtidig på stor forskel i praksis, uklare rammer samt at reelle

seniorhensyn i høj grad afhænger af ledelsesvilje og drift. For nogle opleves indsatsen som begrænset eller mest formel.

Endelig svarer 5%, at der ikke findes nogen af de nævnte indsatser på deres arbejdsplads, mens 7% ikke benytter sig af nogen af indsatserne.

Tabel 7. Særlige indsatser for sygeplejersker på 60+ år

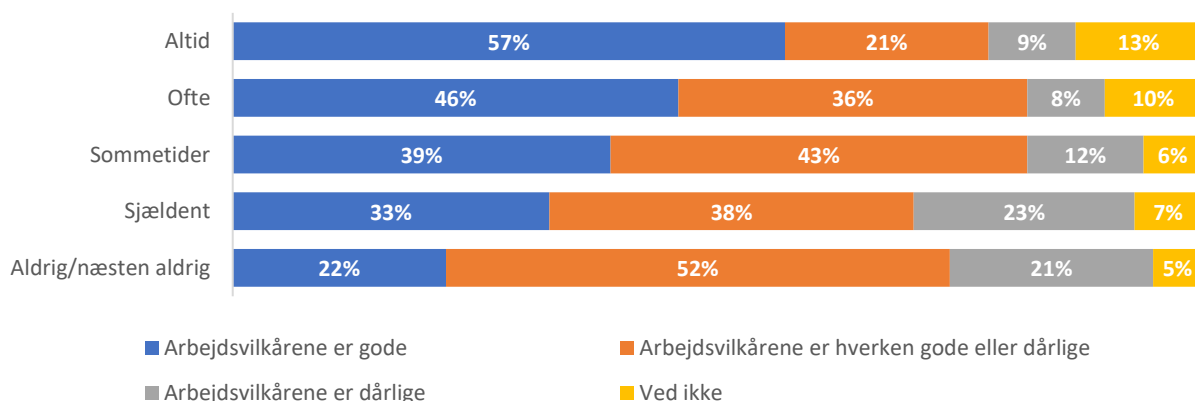
	Indsatser på arbejdsplads Hvilke særlige indsatser er der for sygeplejersker på 60 år eller derover på din arbejdsplads? (sæt evt. flere kryds)	Benyttede indsatser Hvilke særlige indsatser for sygeplejersker på 60 år eller derover benytter du dig af?
Mulighed for nedsat tid	62%	48%
Mulighed for færre vagter (f.eks. nattevagter)	31%	17%
Mulighed for flere fridage	19%	19%
Mulighed for ændrede arbejdstider (f.eks. mulighed for at møde ind senere)	14%	4%
Mere skånsomme arbejdsopgaver	8%	4%
Andet (uddyb gerne)	21%	28%
Ingen af ovenstående	5%	7%
Ved ikke	6%	1%
Total	100%	100%
Antal	415	192

Anm. Beskæftigede sygeplejersker, der arbejder på en arbejdsplads med en seniorpolitik eller særlige indsatser for seniorsygeplejersker. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet mulighed for at angive flere svar. Kilde: DSR analyse.

Seniorordninger, fleksibilitet og oplevede arbejdsvilkår

Figur 1 viser sygeplejerskernes svar på spørgsmålet: "Hvad er din vurdering af arbejdsvilkårene for sygeplejersker på 60 år eller derover på din arbejdsplads?" fordelt på deres svar i tabel 3. Heraf fremgår der en tendens til, at seniorsygeplejerskerne, som har større indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, oftere angiver, at arbejdsvilkårene for seniorer er gode. Blandt dem, der angiver, altid at kunne bestemme placeringen af deres arbejdstid, svarer 6 ud af 10 (57%), at arbejdsvilkårene er gode. Blandt dem, der aldrig/næsten aldrig selv kan bestemme, gælder det samme hver femte (22%).

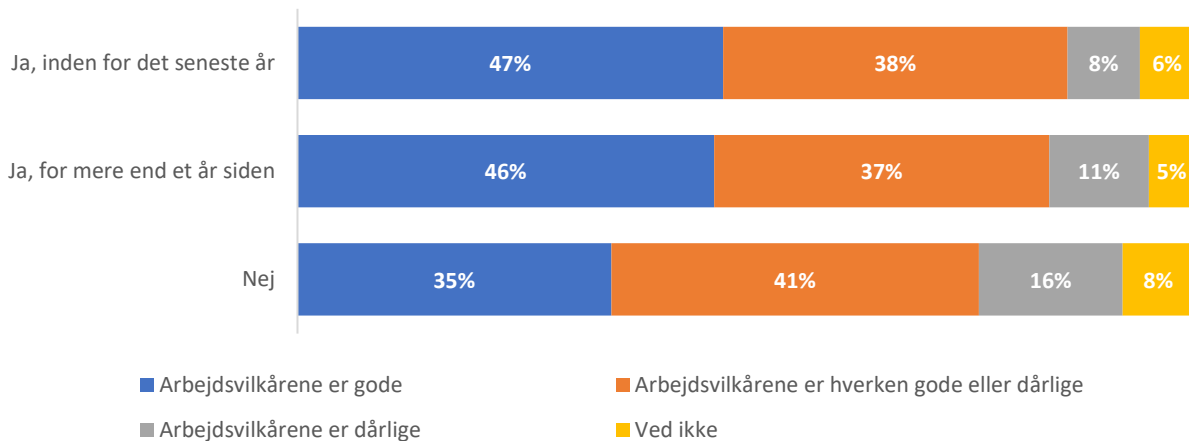
Figur 1. Oplevelse af arbejdsvilkår for seniorer fordelt på mulighed for selv at bestemme placeringen af vagter



Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). n= 1132. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Forskelle mellem grupperne er statistisk signifikante. Kilde: DSR-analyse.

Af figur 2 fremgår det, hvordan de beskæftigede sygeplejersker over 60 år vurderer arbejdsvilkårene for seniorer på deres arbejdsplads, fordelt på om de har haft en seniorsamtale. Både dem, der har haft en seniorsamtale inden for det seneste år, og dem, der har haft en for længere tid siden, angiver oftere end dem, der ikke har haft seniorsamtaler, at arbejdsvilkårene for seniorer er gode. Mens knap halvdelen (hhv. 47% og 46%) angiver, at forholdene er gode, gælder det samme for lidt over hver tredje blandt seniorerne, som ikke har afholdt en seniorsamtale.

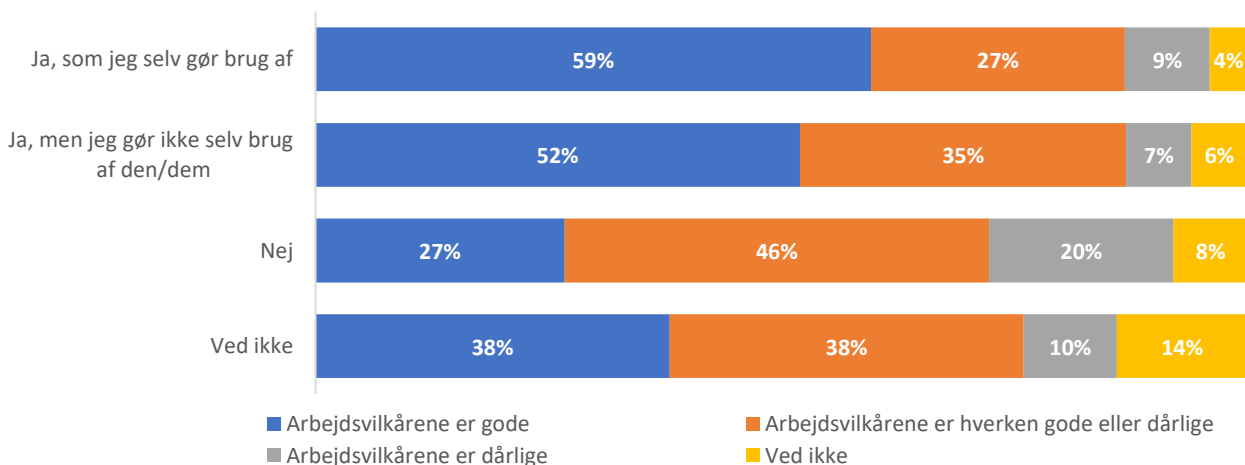
Figur 2. Oplevelse af arbejdsvilkår for seniorer fordelt på afholdelse af seniorsamtale



Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). n= 1083. De, der har angivet "ikke relevant" til spørgsmålet om seniorsamtaler, er sorteret fra. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Forskelle mellem grupperne er statistisk signifikante. Kilde: DSR analyse.

Figur 3 viser seniorernes oplevede arbejdsvilkår fordelt på, om deres arbejdsplads har en seniorpolitik, og om de gør brug af den. Seks ud af ti seniorer, som gør brug af ordningerne, oplever, at der er gode vilkår. Det samme gælder for lidt over hver anden blandt dem, hvis arbejdsplads har en seniorpolitik, som de ikke selv gør brug af. Blandt sygeplejerskerne på en arbejdsplads uden seniorpolitik oplever lidt over hver fjerde, at vilkårene er gode for seniorer.

Figur 3. Oplevelse af arbejdsvilkår for seniorer fordelt på seniorpolitik på arbejdspladsen



Anm. Beskæftigede sygeplejersker (60+ år). n= 1144. Procenter summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding. Forskelle mellem grupperne er statistisk signifikante. Kilde: DSR analyse.

Metode

Undersøgelsen omfatter sygeplejersker i alderen 60–80 år.

Der er udsendt invitationer til 5.000 tilfældigt udtrukne medlemmer af Dansk Sygeplejeråd, som ifølge medlemsregisteret er mellem 60 og 80 år, har registreret en mailadresse og bor i Danmark. I alt har 34 % af de inviterede medlemmer deltaget i hele eller dele af undersøgelsen.

En frafaldsanalyse viser, at de sygeplejersker, der har besvaret undersøgelsen, i gennemsnit er lidt yngre end den samlede population af inviterede (0,33 år). Derudover er en større andel registreret som aktive i DSR's medlemsregister, dvs. i arbejde (53% mod 49%), mens en mindre andel er registreret som seniorer, på efterløn eller pensionerede (44% mod 48%).