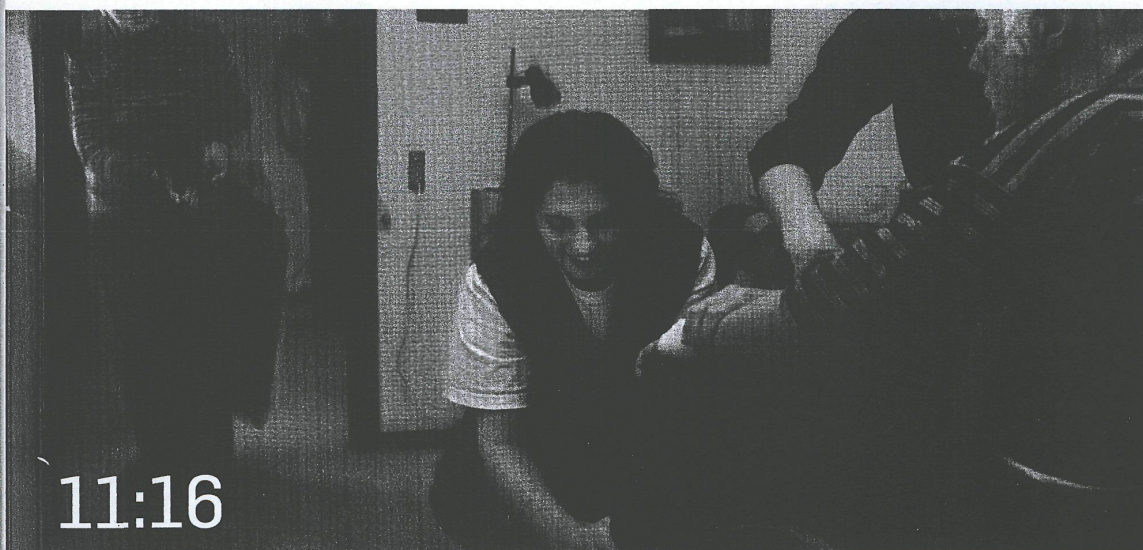


SFi⁺ DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

OMSORG OG ETNICITET

NYE VEJE TIL REKRUTTERING OG KVALITET I ÆLDREPLEJEN



11:16

TINE ROSTGAARD
LIV BJERRE
KRESTA SØRENSEN
NIELS RASMUSSEN

OMSORG OG ETNICITET. NYE VEJE TIL REKRUTTERING OG KVALITET I
ÆLDREPLEJEN
Afdelingsleder: Lars Pico Geerdsen
Afdelingen for socialpolitik og velfærdsydelser

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-015-1

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Thomas Borberg
Oplag: 600
Tryk: Rosendahls - Schultz Grafisk A/S

© 2011 SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING	13
	Undersøgelsens formål	13
	Datagrundlag	14
	Etnisk mangfoldighed i ældreplejen	14
	Rekruttering og fastholdelse	14
	Omsorgskvalitet og omsorgskompetencer	17
	Omsorgskultur og mangfoldighed	19
	Sprog, religion og ydre fremtoning	20
	Arbejds miljø og arbejdskultur	22
	Ledelse og mangfoldighed	22
2	BAGGRUND OG PROBLEMSTILLING	25
	Baggrunden for undersøgelsen	25

	Problemstilling og data	26
	Rapportens struktur	27
3	METODE	29
	Kommuneudvælgelse	30
	Udvælgelse af interviewpersonerne	30
	Interviewprocedure	33
	Anvendte metoder	35
	Stikprøver og bortfald	37
4	REKRUTTERING AF INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE	39
	Rekruttering af indvandrere og efterkommere	41
	Kampagne for rekruttering til SOSU-skolerne	42
	Studieforberedende indsatser for rekruttering til SOSU-skolerne	44
	Indsatser mod frafald på SOSU-uddannelsen	45
	Samarbejdet med jobcentret og lokale aktører	46
	Kommunernes rekrutteringsstrategier	47
	Opsamling	51
5	DE SOSU-ANSATTE I UNDERSØGELSEN	53
	Etnisk baggrund	53
	Baggrundsoplysninger	57
	Opsamling	60
6	REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE	63
	Rekruttering	63
	Fastholdelse	73
	Fremtidige jobplaner	78
	Opsamling	79

7	OMSORGSKVALITET OG OMSORGSKOMPETENCER	83
	Medarbejdernes syn på kvalitet	85
	Omsorgskompetencer	91
	Kompetenceprofiler	96
	Kvalitet i ældreplejen	100
	Opsamling	103
8	ETNICITET OG OMSORGSKULTUR	107
	Forestillingen om omsorgskultur	108
	Professionalisme og omsorgskultur	110
	Omsorgskultur og etnicitet	112
	Opsamling	122
9	SPROG, RELIGION OG YDRE FREMTONING	125
	Kommunikationen i omsorgsarbejdet	125
	Religion i omsorgsarbejdet	135
	Ydre karakteristika	142
	Opsamling	143
10	ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSKULTUR	147
	Arbejdstimer, arbejdstider og overarbejde	147
	Samarbejde	154
	Kritik, skældud...eller racisme	156
	Sygefravær	159
	Opsamling	161
11	LEDELSE	163
	Mangfoldighedsledelse	163
	Individualisering som strategi	164
	'Kultur' frem for 'eticitet'	165

Lederens rolle	168
Ledelse og diskrimination	170
Teamarbejde	173
Selvledelse	174
Ansvarlighed	176
Autoritet	177
Anerkendelse	180
Opsamling	182
BILAG	185
Bilag 1. Spørgeguider til de kvalitative interview	185
Bilag 2. Supplerende tabeller til analyserne i kapitel 9 og 10	191
LITTERATUR	195
SFI-RAPPORTER SIDEN 2010	203

OMSORG OG ETNICITET

NYE VEJE TIL REKRUTTERING OG KVALITET I ÆLDREPLEJEN

Flere nationale kampagner og initiativer har de senere år fokuseret på at få flere med anden etnisk baggrund end dansk til at arbejde i ældreplejen.

Denne rapport afdækker, dels hvordan man bedst rekrutterer og ikke mindst fastholder medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, dels hvilke konsekvenser den nye medarbejdersammensætning har for omsorgskulturen, arbejdsmiljø og ledelsesstil.

Undersøgelsen viser, at det især for medarbejdere med etnisk ikke-vestlig baggrund har stor betydning, at uddannelsen ikke er for boglig eller for lang, at der er stor jobsikkerhed, og at jobbet giver status og mulighed for karriere.

De nye medarbejdere møder dog nogle udfordringer i jobbet: Sproget kan volde problemer for nogle, mens andre bliver udsat for racisme – og så synes de i mindre grad at følge ældreplejens grundprincipper om fx at assistere til 'hjælp til selvhjælp'. Det stiller krav til lederne, der skal sørge for at klæde medarbejderne ordentligt på til jobbet.

Undersøgelsen bygger på kvalitative interview med ledere og en større spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere og ledere i udvalgte kommuner. Undersøgelsen er finansieret af Helsefonden.