

# Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen

Barrierer og potentialer for fortsat beskæftigelse



*Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen  
– Barrierer og potentialer for fortsat beskæftigelse*

© VIVE og forfatterne, 2026

e-ISBN: 978-87-7582-565-3

Arkivfoto: Mathilde Bech, Cathrine Ertmann og Ole Bo Jensen/VIVE

Projekt: 303070

Finansiering: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet

## **VIVE**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



## Forord

Gennemsnitsalderen for social- og sundhedsmedarbejderne i ældreplejen er høj, og samtidig er mange født og opvokset i udlandet. I lyset af ældreplejens udfordringer med at rekruttere og sikre tilstrækkeligt uddannede medarbejdere er det derfor vigtigt med viden om, hvad der kan forlænge arbejdslivet for udenlandskfødte seniormedarbejdere. Formålet med denne rapport er at belyse, hvad der påvirker overvejelser om tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere med henblik på at afdække barrierer og potentialer for deres fortsatte beskæftigelse i ældreplejen.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker Sara Lei Sparre og analytikerne Astrid Witt Rosenberg og Laura Skifter Andersen. Sara Lei Sparre har været projektleder for undersøgelsen, og hun har sammen med Astrid Witt Rosenberg stået for litteraturstudiet, mens dataindsamling, analyse og rapportskrivning er foretaget af alle tre forfattere.

Vi takker de medarbejdere og ledere på plejehjem og i hjemmepælejen, som har taget sig tid til at deltage i undersøgelsen. Desuden takker vi de to eksterne reviewere, som har bidraget til, at undersøgelsens resultater fremstår skarpere.

Rapporten er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

*Kræn Blume Jensen*

Forsknings- og analysechef for  
VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



# Indholdsfortegnelse

---

Hovedresultater	6
-----------------	---

---

Afrapportering	12
----------------	----

---

1	Indledning	13
1.1	Baggrund	14
1.2	Formål	16
1.3	Undersøgesdesign	16
1.4	Begrebsovervejelser	17
1.5	Læsevejledning	17

---

2	Migranternes aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning – indsigter fra litteraturen	19
2.1	Faktorer af betydning for tilbagetrækningstidspunkt generelt	20
2.2	Aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniorer i Europa	22
2.3	Arbejds miljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere sundhedsfagene i Norden	29
2.4	Opsamling	33

---

3	Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen – baggrund, erfaring og fortsat arbejdsliv	35
3.1	Migrantionshistorik, uddannelse og beskæftigelse	36
3.2	Fortsat arbejdsliv og forestillinger om tilbagetrækning	40
3.3	Opsamling	45

---

4	Arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen	47
4.1	Motivation for og udfordringer ved det borgernære arbejde	49
4.2	Fysiske og psykiske arbejdsvilkår – udfordringer og forandringer	56
4.3	Arbejdstid og fleksibilitet	60
4.4	Samarbejdet med kolleger og ledelsen	63
4.5	Opsamling	69

5	Helbred, økonomi og aldringsforståelser	72
5.1	Helbred	74
5.2	Nuværende og fremtidig økonomi	79
5.3	Aldringsforståelser og overvejelser om tilbagetrækning	87
5.4	Opsamling	93
6	Familieforhold og hverdagsliv	96
6.1	Familieforhold og hverdagsliv i Danmark	98
6.2	Det transnationale familieliv – netværk, aktiviteter og forpligtelser	102
6.3	Opsamling	107
7	Potentialer og barrierer for fortsat beskæftigelse	108
7.1	Barrierer for fortsat beskæftigelse	109
7.2	Potentialer for fortsat beskæftigelse	113
7.3	Forskellige bevægelser og den transnationale faktor	116
	Dokumentation	120
8	Metode	121
8.1	Metodedesign	121
8.2	Litteraturstudiet	122
8.3	Interviewundersøgelsen	126
	Litteratur	131
Bilag 1	Oversigt over interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere og ledere	141
Bilag 2	Tabeloversigt over inkluderet litteratur i litteraturstudiet	144

# 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 medarbejders svagere arbejdsmarkedstilknøytning, 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 incitamerter: 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.



# Afrapportering

# 1 Indledning

*Kroppen bliver lidt slidt. Tænk, at jeg er 65! (...) Jeg har ondt i knoglerne og forskellige andre steder. Ondt i knæ og hænder. (...) Men jeg vil gerne blive på 35 timer, indtil jeg skal på pension. Det er også af økonomiske grunde. Det tvinger mig til det, for jeg har ikke lavet opsparing til min pension, dengang jeg kom til Danmark. Det anede jeg ikke... Eller folk fortalte mig ikke, at det er bare smart at lave lidt mere opsparing, så det gjorde jeg ikke. (Natalia, 65 år, SSH, plejehjem)*

*Jeg skal nok gå på pension, men jeg vil ikke stoppe tidligere, for hvad skal man lave hjemme? [griner, red.] Her i Danmark, det er ligesom, du [er, red.] ensom, når du ikke kommer ud. Jeg har ikke nogen familie her. Det er kun min mand og mine drenge og så selvfølgelig min mands familie. Jeg har ikke nogen søskende eller nogen andre her i Danmark. (...) Ja, så det er meget ensomt, når du ikke er på arbejdsmarkedet. (Elena, 52 år, SSA, hjemmepleje)*

Natalia og Elena er 2 af de ca. 4.500 udenlandskfødte social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år i den kommunale ældrepleje. Deres udtalelser afspejler de mange forskellige faktorer og forhold, der kan have indflydelse på udenlandskfødte seniormedarbejderes overvejelser og ønsker om tilbagetrækning. Især økonomi og helbred er væsentligt, men det er forskelligt, hvordan og i hvilket omfang de fylder for den enkelte medarbejder. Samtidig kan forskellige konstellationer af et transnationalt familieliv have betydning for, hvordan medarbejderne ønsker at tilbringe deres sidste år på arbejdsmarkedet og efterfølgende pensionisttilværelse.

Gennemsnitsalderen for social- og sundhedsmedarbejdere i ældreplejen er høj. I de fleste kommuner er omkring halvdelen af medarbejderne over 50 år, mens næsten en femtedel er over 60 år (Andersen, 2024; COWI, 2024; Københavns Kommune, 2023). Samtidig har ældreplejen en stor andel af både uddannede og ufaglærte medarbejdere født og opvokset uden for Danmark. Nogle starter som ufaglærte, mens andre finder arbejde i ældreplejen efter at have fuldendt en social- og sundhedserhvervsuddannelse (Rambøll, 2024; Sparre, Nielsen, et al., 2024).

I lyset af ældreplejens udfordringer med at rekruttere og sikre tilstrækkeligt med uddannede social- og sundhedshjælpere og -assistenter er det derfor vigtigt med viden om barrierer og potentialer for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere.

Denne rapport bidrager dermed med ny viden om den store og voksende andel af udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen. Desuden bidrager rapporten med en mere generel indsigt i ældreplejens seniormedarbejdere, idet mange af de samme potentialer og barrierer vurderes til gælde for seniormedarbejdere uanset herkomst.

## 1.1 Baggrund

I mange europæiske lande, heriblandt Danmark, vil der i de kommende år ske et markant fald i befolkningen i den erhvervsaktive alder, samtidig med at andelen af borgere over 65 år vil stige. Antallet af borgere over 80 år forventes desuden at stige frem mod 2035 fra omkring 320.000 i dag til omkring 464.000 (Jørgensen, 2025), og allerede i 2030 vil de udgøre 7 % af befolkningen mod 5 % i dag (Sundhedsstrukturkommissionen, 2024). Der forventes derfor en øget efterspørgsel efter uddannede social- og sundhedsmedarbejdere til det stigende antal ældre borgere med stadig mere komplekse pleje- og behandlingsbehov.

Ældreplejen i Danmark har imidlertid længe været under pres pga. udfordringer med at rekruttere og fastholde tilstrækkeligt med uddannet personale (Ortega et al., 2010). Fremskrivninger peger på, at der i 2035 vil mangle næsten 24.000 uddannede social- og sundhedsmedarbejdere i den offentlige velfærdssektor (Finansministeriet, 2025). Rekrutteringsvanskelighederne skyldes bl.a. arbejdsvilkårene og det negative stigma, der er knyttet til sektoren, herunder lavstatusarbejde, dårligt arbejdsmiljø, lave lønninger og skifteholdsarbejde (Lauritzen et al., 2022; Ortega et al., 2010; Tandrup-Rasmussen & Larsen, 2025).

Derudover har særligt social- og sundhedsmedarbejdere tendens til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder og tidligere end andre uddannelsesgrupper (Finansministeriet, 2023). I 2022 forlod social- og sundhedshjælperne i gennemsnit arbejdsmarkedet ca. 4,5 år før den almindelige pensionsalder, hvilket er særlig kritisk for en arbejdsstyrke, hvor halvdelen af medarbejderne er over 50 år, og knap 20 % er over 60 år (Sundhedsstrukturkommissionen, 2024).

Et andet kendetegn ved nutidens ældrepleje er den stadig større andel af udenlandskfødte medarbejdere. Folketinget og arbejdsmarkedets parter har i en årrække haft fokus på at uddanne og rekruttere personer med udenlandsk baggrund til ældreplejen, bl.a. gennem specifikke kampagner, aftaler og incitamentter (Rostgaard, 2015; Sparre, Nielsen, et al., 2024; Sparre & Nielsen, 2024). Det har resulteret i en kraftig stigning i antallet og andelen af udenlandskfødte elever på social- og sundhedsuddannelserne (Brygger et al., 2022; Rambøll, 2024) og blandt uddannede

social- og sundhedsmedarbejdere. Udenlandske statsborgere udgjorde fx 98 % af stigningen i beskæftigelsen blandt uddannede social- og sundhedshjælpere og -assistenter i perioden 2015 til 2025 (Dansk Erhverv, 2025). I januar 2025 udgjorde indvandrere samlet set 24 % af alle de i alt ca. 100.000 uddannede social- og sundhedshjælpere og -assistenter, som arbejder mere end 60 timer om måneden.<sup>1</sup> Hertil kommer de mange udenlandskfødte elever og ufaglærte medarbejdere i ældreplejen (Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed, 2024). Til sammenligning udgør indvandrere 14 % af alle beskæftigede. En betydelig andel af både uddannede og ufaglærte social- og sundhedsmedarbejdere i ældreplejen udgøres således af personer med udenlandsk baggrund.

Rekrutteringen af udenlandskfødte borgere til ældreplejen er sket gradvist over de seneste årtier (Rostgaard, 2015), samtidig med at mange af de udenlandskfødte medarbejdere – ligesom mange af de danskfødte medarbejdere – var i 30'erne eller 40'erne, da de startede med at arbejde i ældreplejen (Finansministeriet, 2023; Sparre, Nielsen, et al., 2024). Det betyder, at flere af ældreplejens udenlandskfødte medarbejdere også nærmer sig den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for sektoren. I november 2022 var der i alt 4.338 uddannede udenlandskfødte social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år ansat i den kommunale ældrepleje.<sup>2</sup>

Fra studier på tværs af sektorer og brancher ved vi, at forhold både på arbejdspladsen og i privatlivet har betydning for tidspunktet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Fisher et al., 2016; Scharn et al., 2018; Wang & Shultz, 2010). Når seniormedarbejdere har sociale netværk og uddannelses- og beskæftigelseserfaringer på tværs af landegrænser, øger det kompleksiteten i de dynamikker, der hhv. fordrer og skaber barrierer for et fortsat arbejdsliv. På baggrund af nyere forskningspublikationer og ved at interviewe et bredt udsnit af de udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen bidrager denne rapport således med viden om barrierer og potentialer for denne medarbejdergruppes fortsatte beskæftigelse i ældreplejen samt deres planer og forestillinger om tilbagetrækning og pensionisttilværelsen. Desuden bidrager rapporten i en vis udstrækning med viden om barrierer og potentialer for seniorers fortsatte arbejdsmarkedsdeltagelse mere generelt i ældreplejen.

---

<sup>1</sup> Egne beregninger baseret på udtræk fra Danmarks Statistiks BFL-register af alle lønmodtagere med fagklassifikation 'Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)' (DISCO-08= 5322) og 'mere end 60 løntimer i januar 2025'; opdelt efter EI\_TYPE fra Danmarks Statistiks BEF-register, hvor førstegenerationsindvandrere defineres som EI\_TYPE=2.

<sup>2</sup> Egne beregninger på baggrund af Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS).

## 1.2 Formål

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 har fokus på faktorer og forhold både på arbejdspladsen og i privatlivet, som kan have betydning for, hvor længe medarbejderne planlægger at blive på arbejdsmarkedet og i sektoren.

Undersøgelsen er baseret på et afgrænset litteraturstudie og semistrukturerede interviews med 35 udenlandskfødte social- og sundhedshjælpere og -assistenter samt 12 ledere i den kommunale ældrepleje.

## 1.3 Undersøgellesdesign

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

Formålet med litteraturstudiet er at få en bredere indsigt i faktorer og forhold af betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa. Litteraturstudiet er udført som en narrativ litteraturgennemgang, der udforsker og sammenfatter viden om barrierer og potentialer for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse, dels blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere på tværs af sektorer i forskellige europæiske lande, dels blandt udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene i de nordiske lande. Søgningen fokuserer på forskningspublikationer på dansk, engelsk, norsk og svensk udgivet i perioden 2005-2025 og inkluderer i alt 52 kvalitative, kvantitative, mixed method og review-studier.

Formålet med interviewundersøgelsen er med afsæt i indsigter fra litteraturen at undersøge, hvordan både udenlandskfødte social- og sundhedshjælpere og -assistenter over 50 år i den kommunale ældrepleje samt ledere i ældreplejen oplever barrierer og potentialer for medarbejdernes fortsatte beskæftigelse. Interviewene med medarbejderne afdækker, hvordan medarbejderne oplever deres nuværende arbejdsliv, og hvilke planer og forestillinger de har om deres fortsatte arbejdsliv og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Interviewene med lederne undersøger erfaringer med og indsats målrettet at fastholde seniorer – både med og uden udenlandsk baggrund – fra et ledelsesmæssigt perspektiv. Undersøgelsen omfatter 35 udenlandskfødte social- og sundhedshjælpere og -assistenter over 50 år på plejehjem og i hjemmeplejen i 13 danske kommuner samt 12 ledere på plejehjem og i hjemmeplejen i 9 danske kommuner.

## 1.4 Begrebsovervejelser

Følgende overvejelser ligger til grund for vores valg af begreber og betegnelser:

*Udenlandskfødte seniormedarbejdere:* De interviewede medarbejdere i undersøgelsen er født og opvokset uden for Danmark, og alle bortset fra én er først kommet til landet som voksne. For at skelne mellem disse medarbejdere og medarbejdere, som har etnisk minoritetsbaggrund, men er født og opvokset i Danmark, har vi valgt betegnelsen 'udenlandskfødte seniormedarbejdere'. For variationens skyld bruges også betegnelsen *udenlandskfødte seniorer* og *seniormedarbejdere med udenlandsk baggrund*.

*Tilbagetrækning og pensionsalder:* Vi skelner i denne rapport mellem tilbagetrækningstidspunkt og pensionsalder, hvor sidstnævnte vedrører den almindelige pensionsalder. Tilbagetrækningstidspunkt henviser til det forestillede eller faktuelle tidspunkt for en medarbejders tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Den almindelige pensionsalder henviser til en konkret persons alder, når vedkommende er berettiget til at modtage folkepension. Den almindelige pensionsalder i Danmark er gradvist stigende og afhænger af fødselsår.

*Faktorer og forhold:* Faktorer betegner generelle tematikker af betydning for seniorers beskæftigelse og tilbagetrækning, fx helbred, økonomi, arbejdsmiljø og transnationalt tilhørsforhold. Forhold betegner individuelle og/eller arbejdspladsspecifikke omstændigheder relateret til de generelle faktorer, fx at en medarbejder har et udfordret fysisk helbred som følge af slidgigt, at en medarbejder har udsigt til lave pensionsudbetalinger grundet brøkpension, at en arbejdsplads opleves som havende et godt kollegialt samarbejde, eller at en medarbejder ønsker snart at tilbringe mere tid med familiemedlemmer i oprindelseslandet.

## 1.5 Læsevejledning

Foruden dette indledende kapitel består rapporten af fem kapitler baseret på fund fra litteratursøgningen og interviewundersøgelsen, et konkluderende og diskuterende kapitel samt et kapitel, der beskriver undersøgelsens metodiske grundlag.

**Kapitel 2** samler op på litteratursøgningens fund. Her beskrives den litteratur, som har relevans som baggrund for at forstå barrierer og potentialer for udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse i ældreplejen. Foruden et introducerende afsnit om faktorer af betydning for tilbagetrækning generelt består kapitlet af to hovedafsnit: 1) aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt

udenlandskfødte seniorer i Europa og 2) arbejdsmiljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene i Norden.

**Kapitel 3** giver et overblik over de 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere i denne undersøgelse. Kapitlet præsenterer medarbejdernes baggrund, herunder deres migrationshistorik, uddannelse og beskæftigelse indtil nu, og giver desuden en indledende præsentation af deres overvejelser om fremtidigt arbejdsliv og tilbagetrækning.

I **Kapitel 4** går vi i dybden med medarbejdernes arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen. Vi præsenterer deres motivation for at arbejde i ældreplejen, deres arbejdsvilkår og deres forhold til både borgere, kolleger og ledere.

**Kapitel 5** undersøger, hvordan faktorer som helbred og økonomi sammen med normer og forståelser af aldring, og hvornår man er "for gammel" til at arbejde i ældreplejen, har indflydelse på medarbejdernes overvejelser om tidspunktet for tilbagetrækning.

**Kapitel 6** undersøger, hvordan familie- og hverdagsliv påvirker medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning. Her ser vi på betydningen af deres familie- og hverdagsliv i Danmark og transnationalt for deres ønsker til og overvejelser om tilbagetrækning og pensionisttilværelse.

I **Kapitel 7** samler vi op på og diskuterer, hvilke potentialer og barrierer, der er for udenlandskfødte seniormedarbejders beskæftigelse i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder. Vi viser det komplekse samspil mellem forhold på og uden for arbejdspladsen samt den særlige betydning, som medarbejdernes transnationale liv har.

**Kapitel 8** beskriver uddybende det metodiske grundlag for undersøgelsen.

Kapitlerne 3-6 indledes hver med en præsentation af en af de medarbejdere, vi har talt med. Disse beskrivelser har til formål at eksemplificere, hvordan mange forskellige faktorer er sammenviklede og på forskellig vis har indflydelse på, hvilke overvejelser de enkelte medarbejdere gør sig om tilbagetrækning.

Bilag 1 indeholder oversigter over de interviewede medarbejdere og ledere. Bilag 2 indeholder oversigter over de i litteraturstudiet inkluderede publikationer.

## 2 **Migranternes aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning – indsigter fra litteraturen**

Resultatet af litteratursøgningen viser, at ingen forskningspublikationer har et direkte fokus på udenlandskfødte seniormedarbejdere i sundhedssektoren og ældreplejen i eller uden for Danmark. I det hele taget er der ganske få publikationer, som omhandler udenlandskfødte seniormedarbejders tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, herunder deres overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt, i nationale kontekster, som er sammenlignelige med Danmark. Litteraturstudiet afspejler således et stort behov for mere viden på området.

I det følgende har vi fremhævet resultater fra de undersøgelser, som vi vurderer har relevans som baggrund for at forstå barrierer og potentialer for udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse i ældreplejen i en dansk/nordisk kontekst. Studierne omfatter kvalitative, kvantitative, mixed method og review-studier (se Bilag 2). Vi har inddelt indsigterne fra litteraturstudiet i to overordnede temaer:

- **Aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniorer i Europa**

Under dette tema sammenfatter vi resultater for studier fra europæiske lande, der bidrager med viden om udenlandskfødte seniorers beskæftigelse og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, økonomiske og helbredsmæssige situation samt deres aldringsforståelser. Disse undersøgelser bidrager på forskellig vis til en forståelse af, hvilke faktorer og forhold der potentielt kan udgøre hhv. barrierer og potentialer for udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse i ældreplejen.

- **Arbejds miljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene i Norden**

Denne del af litteraturstudiet omhandler udenlandskfødte medarbejdere i sundhedssektoren og ældreplejen i de nordiske lande. Nogle af indsigterne fra denne forskningslitteratur vedrører arbejdsmiljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere. Disse indsigter kan bidrage til en bredere forståelse af faktorer og forhold på arbejdspladsen med betydning for fortsat beskæftigelse i ældreplejen blandt

medarbejdere født og opvokset uden for Danmark, herunder de udenlandskfødte seniormedarbejdere.

Indledningsvist og som afsæt for præsentationen af vores resultater i litteraturstudiet introducerer vi desuden et lille udsnit af den bredere litteratur om seniormedarbejdere med fokus på mere generelle faktorer og mekanismer af betydning for fortsat beskæftigelse og tilbagetrækning.

## 2.1 Faktorer af betydning for tilbagetrækningstidspunkt generelt

I Danmark, som i de fleste andre europæiske lande, har der i de senere årtier været et politisk ønske om at få flere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dette har medført en række reformer på tilbagetrækningsområdet, der bl.a. har gjort det meget vanskeligere at få tilkendt førtidspension, at kravene til at få efterløn er skærpet, samtidig med at brugen af ordningen er gjort mindre attraktiv, og at pensionsalderen er steget og fortsat stiger de kommende år (Jensen et al., 2020; Liversage & Larsen, 2017). En kritik mod disse tilbagetrækningsreformer i Danmark såvel som i andre lande er, at de er blevet udformet uden at tage hensyn til, at seniormedarbejdere er en meget heterogen gruppe (Grødem, 2023; Holt et al., 2025). I dag betragtes tilbagetrækning i højere grad end tidligere som en individuel beslutning, bl.a. fordi private arbejdsmarkedspensioner er blevet mere udbredte. Den reelle mulighed for at forlade arbejdsmarkedet varierer dog betydeligt, og beslutningen herom træffes inden for rammer, hvor forudsætningerne langt fra er ens for alle. Seniormedarbejdere er en sammensat gruppe med vidt forskellige muligheder for at forblive i job (Graff, 2025; Grødem, 2023; Holt et al., 2025). Der er med andre ord ikke én entydig årsag til, at seniorer forlader arbejdsmarkedet. Derimod påvirkes beslutningen ofte af en kombination af flere faktorer og forskellige forhold både på og uden for arbejdspladsen (Andersen et al., 2023; Graff, 2025; Harrysson et al., 2016; Jensen et al., 2020; Moffatt & Heaven, 2017; Wilson et al., 2020).

Ofte skelnes der i forskningen om seniormedarbejdere mellem dels *push*-faktorer, dels *pull*- og *jump*-faktorer. *Push*-faktorer er særligt helbredsproblemer, dårlige arbejdsforhold og høje fysiske krav, der *skubber* arbejdstagere ud af arbejdsmarkedet på trods af ønsket om at blive. *Pull*- og *jump*-faktorer er derimod faktorer og forhold, der kan få arbejdstagere til frivilligt at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, herunder samfundsmæssige normer, økonomiske incitamenter, som fx efterløn og generøse pensionsordninger, eller mere personlige ønsker for at afstemme eget tilbagetrækningstidspunkt med sin partner eller få mere fritid til at rejse eller videreudanne sig (Andersen et al., 2019, 2021; Jensen, 2005; Jensen et

al., 2020). Et eksempel på en *push*-faktor er, at mange udenlandskfødte borgere ofte finder arbejde i brancher med lave kvalifikationskrav og fysisk krævende opgaver. Det kan bidrage til, at de forlader arbejdsmarkedet relativt tidligt som følge af helbredsproblemer forårsaget af mange års fysisk slid (Grødem, 2023; Jensen et al., 2020). Et eksempel på en *pull*-faktor kan omvendt være, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere har betalt ind til efterløn eller en privat pensionsopsparing og derfor har mulighed for at trække sig tilbage tidligere. Beslutningen om at trække sig tidligere tilbage kan desuden blive forstærket af ønsket om at få mere tid til familie og ophold i oprindelsesland (*jump*-faktorer).

I forlængelse heraf introducerer forskningen om seniormedarbejdere og tilbage-trækning også begreberne *stay* og *stuck*, som supplerer de klassiske *push*-, *pull*- og *jump*-forklaringer. *Stay*-faktorer betegner de faktorer, der bidrager til, at seniorer forbliver i arbejde, fordi de ønsker det eller trives, mens *stuck*-faktorer henviser til faktorer, der umuliggør tilbagetrækning, typisk fordi det vil have negative konsekvenser for personens livssituation, fx økonomiske vilkår og udsigter. Begreberne peger dermed på, at mulighederne for faktisk at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet ikke er ligeligt fordelt (Andersen et al., 2019; Bratsberg et al., 2020; Grødem, 2023; Hansen & Vignes, 2022).

Selvom der analytisk kan skelnes mellem *push*-, *pull*-, *jump*-, *stay*- og *stuck*-faktorer, er det vigtigt at fremhæve, at de i praksis er gensidigt afhængige og dermed svære at adskille. Mens de samme dårlige arbejdsvilkår og generøse pensionsordninger kan være betingelser gældende for flere medarbejdere, skal der ofte udløsende specifikke omstændigheder som dårligt helbred eller ønsket om mere tid med familien til at få en person til at tage beslutningen om at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet. Mange studier peger på, at de overordnede faktorer – helbred, økonomiske forhold og incitamenter, arbejds- og ansættelsesvilkår samt familieforhold – ofte er afgørende for tilbagetrækningstidspunktet. Derudover fremhæves samfundsmæssige normer og værdier, arbejdspladsens sociale fællesskab og normer for tilbagetrækning, arbejdets organisering og graden af autonomi og anerkendelse samt arbejdsevne og arbejdsorientering som betydningsfulde for valget af det optimale tilbagetrækningstidspunkt. Disse faktorer kan være medvirkende til, at nogle seniorer forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen, mens andre bliver til eller endda udover pensionsalderen (Andersen et al., 2019; Jensen, 2005; Jensen et al., 2020; Larsen & Amilon, 2019; Vaillant & Wolff, 2012).

De senere år har meget af forskningen om seniorer især fokuseret på *stay*-faktorer, dvs. forhold på arbejdspladsen, der gør det muligt og attraktivt for seniorer at blive længere på arbejdsmarkedet (Rasmussen et al., 2025). Her fremhæves bl.a. muligheder for individuel arbejdstilrettelæggelse og såkaldte seniorgoder, adgang til ressourcer til at vedligeholde og udvikle kompetencer samt arbejds-giveres positive

indstilling til seniormedarbejdere som en ressource frem for en byrde. Forskningen viser dog, at der er stor variation mellem forskellige arbejdspladser og brancher (Grødem, 2023; Jensen et al., 2020; Tandrup-Rasmussen & Larsen, 2025).

På det kommunale ældreområde i Danmark har Graff (2025) samlet viden om, hvad der kan bidrage til at forlænge arbejdslivet for ældre social- og sundhedsmedarbejdere. Det gælder fx systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning (hjælpemidler, ergonomi, planlægning), en målrettet indsats mod psykisk mistrivsel (fx mindske tidspress og stress og forebygge mobning), muligheder for nedsat arbejdstid, skånefunktioner og individuelle tilpasninger af opgaver for medarbejdere over en vis alder samt en støttende og anerkendende ledelseskultur. Hertil tilføjer Graff, at mange af de udfordringer, seniorerne oplever, og som kan være med til at skubbe dem ud af arbejdsmarkedet, optræder samtidig og forstærker hinanden. Således er det nødvendigt med en flerstrengt fastholdelsesstrategi, hvor fysiske, psykiske, organisatoriske og ledelsesmæssige indsatser kombineres.

I forskningslitteraturen er det desuden veldokumenteret, hvordan tilbagetræknings-tidspunktet også er betinget af individuelle faktorer som helbred, køn og uddannelsesniveau (Jensen et al., 2020; Qvist, 2020). Mindre veldokumenteret er det, hvilken betydning livshistorie og baggrund, herunder migrationsbaggrund, har for arbejdstagernes sidste år på arbejdsmarkedet og overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt (Grødem, 2023).

## **2.2 Aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniorer i Europa**

En relativt ny udvikling i mange europæiske lande, herunder Danmark, er, at udenlandskfødte borgere udgør en stigende andel af den ældre befolkning (Ciobanu et al., 2017; Field, 2013; Grødem, 2023; Liversage, 2023). Mange af de nuværende ældre udenlandskfødte borgere er oprindeligt kommet som "gæstearbejdere" i 1960'erne og 1970'erne, da de var i 20'erne eller 30'erne (Liversage, 2023). Hertil kommer, at en del af personerne fra de første flygtningestrømme fra bl.a. Vietnam, Iran, Irak og Bosnien-Herzegovina i 1980'erne og 1990'erne er ved at nærme sig eller har passeret pensionsalderen. I perioden fra 2010 til 2015 var der en markant vækst i antallet af udenlandskfødte personer på 55 år og derover i Europa. Danmark oplevede i denne periode en stigning på over 25 %. Det samme gør sig gældende for aldersgruppen 45-54 år, som i dag nærmer sig den almindelige pensionsalder. Disse personer har stadig mulighed for at vende tilbage til deres oprindelsesland eller flytte til et andet land, men studier viser, at kun et mindretal vender tilbage,

mens de fleste bliver boende og ældes i det land, de er flyttet til (Ciobanu et al., 2017; Liversage, 2023).

I takt med at udenlandskfødte borgere er begyndt at udgøre en stadig større andel af de europæiske landes ældrebefolkning, er interessen for forskning i migranternes aldring og ældreliv vokset (Ciobanu et al., 2020; Karl & Torres, 2016). Den efterhånden omfattende litteratur går på tværs af faggrænser og spænder over mange forskellige temaer og perspektiver, herunder ældre migranternes udsathed, statspolitikkers, sundhedssystemers og migrationsregimers betydning for ældre migranternes helbred, levevilkår og mobilitet på tværs af grænser, ældre migranternes transnationale liv samt cirkulation af omsorg for og af ældre migranter (Ciobanu et al., 2020). Derudover findes der ganske få studier om ældre migranternes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og efterfølgende pensionisttilværelse (se afsnit 2.2.1).

Vi har i litteraturstudiet udvalgt de publikationer, som, vi vurderer, har størst relevans for spørgsmålet om udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse og tilbagetrækning (se afsnit 8.2). De følgende tre afsnit præsenterer og diskuterer relevante resultater i denne litteratur.

### **2.2.1 Beskæftigelse og tilbagetrækning**

Til trods for at seniormedarbejdere med udenlandsk baggrund er en voksende gruppe på de nordiske landes arbejdsmarkeder, findes der kun begrænset forskning om deres arbejdsliv, herunder hvordan de selv betragter deres muligheder som seniorer for at blive på arbejdsmarkedet, og hvad de tænker om overgangen til pensionisttilværelsen (Grødem, 2023). Meget af forskningen om udenlandskfødte borgere og deres beskæftigelse i Europa og Nordamerika fokuserer på deres indtræden og integration på arbejdsmarkedet, mens deres tilbagetrækning herfra er langt mindre belyst. Der er derfor begrænset viden om processen omkring tilbagetrækning, herunder potentialer, barrierer og timing for udenlandskfødte seniorer, sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Gustafsson et al., 2022; Lopez & Slavov, 2020; Schröder et al., 2020; Åslund et al., 2024).

I en skandinavisk kontekst findes der imidlertid nogle få, primært kvantitative, studier. En gennemgående pointe i disse undersøgelser er, at der er markante forskelle på beskæftigelsesgrad og tilbagetrækningsadfærd blandt hhv. udenlandskfødte seniorer og seniorer født og opvokset i landet (Hansen & Vignes, 2022; Åslund et al., 2024).

I en dansk sammenhæng har analyser af registerdata vist, at udenlandskfødte og/eller personer med minoritetsetnisk baggrund, der i 2023 var 65-74 år, havde en

markant lavere beskæftigelsesgrad som 55-årige end jævnaldrende med dansk op-  
rindelse, hvilket indikerer, at de i gennemsnit forlod arbejdsmarkedet tidligere end  
deres jævnaldrende i majoritetsbefolkningen (Liversage, 2023).

Lignende mønstre ses i Norge og Sverige. I en registerbaseret undersøgelse af tidlig  
tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet blandt udenlandskfødte og norskfødte borgere  
finder Hansen og Vignes (2022), at langt de fleste norskfødte borgere fortsat er i ar-  
bejde, når de fylder 50 år, mens arbejdsmarkedstilknytningen blandt udenlandskfødte  
borgere i samme alder er væsentligt lavere. For dem, der faktisk er i arbejdsstyrken, er  
fratrædelsesraterne dog højere blandt norskfødte borgere, dvs. flere norskfødte bor-  
gere trækker sig tidligt tilbage – enten via førtidspension, AFP (aftalefestet pension)  
eller almindelig pension. Ifølge Hansen og Vignes (2022) kan dette forklares af to for-  
hold: For det første er udenlandskfødte borgere, der fortsat er i arbejde som 50-årige,  
sandsynligvis en mere selekteret gruppe, hvilket afspejles i lavere exitrater fra arbejds-  
markedet sammenlignet med norskfødte borgere. For det andet har norskfødte bor-  
gere generelt bedre adgang til pensionsordninger som AFP og alderspension, hvilket  
gør disse veje ud af arbejdsmarkedet mere tilgængelige.

Et centralt spørgsmål i forskningen om seniorer på arbejdsmarkedet er, om tidlig til-  
bagetrækning primært skyldes *pull*-faktorer (frivillige valg, fx økonomiske incitamenter)  
eller *push*-faktorer (ufrivillige forhold, fx helbredsproblemer). Her peger Hansen  
og Vignes' resultater på, at helbred – målt ved tidligere sygefravær – ikke kun øger ri-  
siko for førtidspension, men også påvirker sandsynligheden for at trække sig frivil-  
ligt tilbage via AFP eller alderspension. Derudover forlader nogle grupper af borgere –  
særligt kvinder, udenlandskfødte, kortuddannede og lavtlønnede – oftere arbejdsmar-  
kedet ufrivilligt tidligt gennem ordninger som førtidspension, mens andre grupper af  
borgere – særligt mænd, norskfødte, højtuddannede og højtlønnede – i højere grad  
benytter frivillige ordninger som AFP og alderspension. Udenlandskfødte kvinder er  
ofte overrepræsenteret i førtidspension og underrepræsenteret i AFP. Endelig spiller  
familieforhold også en rolle. Par har en tendens til at synkronisere deres tilbagetræk-  
ning, fordi det kan være en fordel økonomisk, men også fordi mange ønsker at til-  
bringe tiden sammen, når de er gået på pension (Michaud et al., 2018). Hansen og  
Vignes' (2022) resultater bekræfter således tidligere studier, der viser, at forskelle i  
økonomisk situation, arbejdsmarkedstilknytning, familieforhold, uddannelse og hel-  
bred alt sammen er faktorer, der kan forklare forskelle i tilbagetrækningsmønstre mel-  
lem udenlandskfødte og norskfødte borgere.

En svensk undersøgelse peger i samme retning. Åslund, Larsson og Laun (2024) fin-  
der, at risikoen for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er højere blandt uden-  
landskfødte borgere sammenlignet med svenskfødte i alderen 50-60 år. Det gælder  
særligt personer fra Afrika, Asien og Østeuropa. Forskellen mindskes dog betydeligt,  
når der kontrolleres for en bred vifte af individuelle baggrundsforhold, herunder

uddannelse, familiesammensætning, 10 års beskæftigelses- og indkomsthistorik samt helbred. Dette betyder, at økonomisk status og position på arbejdsmarkedet spiller en væsentlig rolle i at forklare forskelle mellem udenlandskfødte borgere og majoritetsborgere i den tidlige tilbagetrækning. Deres resultater tyder også på, at faktorer som diskrimination eller arbejdsvilkår kan bidrage til at forklare udenlandskfødte borgeres tidligere tilbagetrækning.

Efterhånden som personerne nærmer sig den almindelige pensionsalder, sker der dog et skift. Udenlandskfødte borgere er efter 60-årsalderen mindre tilbøjelige til at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet sammenlignet med majoritetsborgere – i hvert fald frem til 67-årsalderen. Dette skift er særligt tydeligt blandt personer fra Afrika og Asien, mens udenlandskfødte borgere fra vestlige lande har et tilbagetrækningsmønster, der i højere grad ligner majoritetsbefolkningen. I modsætning til mønstrene for tidlig tilbagetrækning forsvinder denne forskel ikke, selv når der tages højde for de mange baggrundsvariabler (Åslund et al., 2024). Åslund og medforfattere finder desuden, at uddannelse og familiemæssige forhold kun i begrænset omfang forklarer disse forskelle i tilbagetrækningsmønstre. I stedet spiller beskæftigelses- og indkomsthistorik, helbred og branchetilknytning en væsentlig rolle i at forklare forskellene. Derudover peger resultaterne på, at det i højere grad er økonomisk nødvendighed eller økonomiske muligheder – snarere end forskelle i individuelle præferencer – der driver disse uligheder i tilbagetrækningsmønstre.

## 2.2.2 Økonomisk situation

Som tidligere beskrevet udgør udenlandskfødte borgere en stigende andel af den ældre befolkning i mange europæiske lande (Ciobanu et al., 2017). Denne udvikling har bl.a. givet anledning til bekymringer om øget fattigdom og ulighed (Gustafsson et al., 2022; Hansen & Vignes, 2022; Heisig et al., 2018), hvilket også afspejles i litteraturen. En gren af forskningen fokuserer på udenlandskfødte borgeres økonomiske situation, når de går på pension. Flere europæiske undersøgelser peger på, at disse seniorer ofte oplever højere niveauer af fattigdom end gennemsnittet (Ciobanu & Hunter, 2017; Field, 2013; Gustafsson et al., 2019; Liversage, 2023). Dette gælder især personer, der er ankommet til værtslandet sent i livet (Gustafsson et al., 2019). En dansk rapport fra 2014 viser, at omkring en tredjedel af udenlandskfødte borgere i Danmark efter pensionering har en årsindkomst, som placerer dem under den daværende fattigdomsgrænse (Amilon et al., 2014). Desuden peger flere studier på, at økonomiske forskelle i pensionisttilværelsen blandt seniorer med og uden udenlandsk baggrund bl.a. skyldes forskelsbehandling i arbejdslivet, forstået som at personer med udenlandsk baggrund ikke har de samme vilkår på arbejdsmarkedet i form af ansættelse, løn, karriereudvikling eller risiko for ledighed som personer med majoritetsbaggrund (Ekberg & Lindh, 2016; Field, 2013; Gustafsson et al., 2019,

2022; Harrysson et al., 2016; Heisig et al., 2018; Hunter, 2018; Liversage, 2016, 2023; Ljungar, 2022).

I en dansk sammenhæng fremhæver Liversage (2016, 2023), at en væsentlig del af forklaringen på udenlandskfødte seniorers svagere økonomiske situation er deres begrænsede tilknytning til det danske arbejdsmarked tidligere i livet. De har typisk været udsat for højere arbejdsløshed og lavere løn som følge af uddannelsesniveau og jobsektor, hvilket påvirker deres pensionsopsparing. Derudover har det danske pensionssystem og særligt reglen om brøkpension betydning for deres økonomiske situation. Udenlandskfødte borgere over 65 år er typisk langt mere afhængige af folkepension og andre sociale ydelser end seniorer af dansk herkomst, der i højere grad har formueindkomst og arbejdsmarkedspension og/eller private pensionsopsparinger. Ifølge reglen om brøkpension skal en person have boet 40 år i Danmark i perioden mellem det 15. leveår og pensionsalderen (p.t. 67 år) for at opnå fuld folkepension. For seniorer med relativ kort opholdstid i Danmark bevirker det, at de oftere kun modtager brøkpension. Brøkpension beregnes ud fra antallet af år, personen har boet i Danmark, hvilket reducerer pensionens størrelse markant for dem med kortere opholdstid. Hvis en person fx har boet 25 år i Danmark, modtager personen 25/40 af folkepensionssatsen. Kravene til optjening kan således begrænse mulighederne for tilbagetrækning for personer med kort opholdstid i Danmark, da de ikke har sparet tilstrækkeligt op til at gå på pension og derfor ikke har økonomisk mulighed for at gå fra (Grødem, 2023; Liversage, 2023). I relation til dette viser et svensk studie af flygtninges forventninger til pension, at manglende mulighed for at optjene fuld pension skaber stor økonomisk usikkerhed ved pensionering (Harrysson et al., 2016).

Tidligere forskning har desuden vist, at udenlandskfødte kvinder er mere økonomisk udsatte end mænd, når de når pensionsalderen. Forskellen mellem mænd og kvinders økonomiske situation skyldes primært variationer i arbejdsmarkedsdeltagelse og migrationsmotiver: Mænd er i høj grad migreret af arbejdsrelaterede årsager, mens kvinder ofte er migreret af familiemæssige grunde – typisk for at slutte sig til en mandlig partner, der allerede var i udlandet, i forbindelse med familieetablering eller familiesammenføring. For nogle grupper af kvindelige seniorer i europæiske lande har den lave arbejdsmarkedsdeltagelse ført til meget små eller helt manglende pensionsopsparinger. Kombineret med kvinders længere levetid øger dette risikoen for fattigdom, ensomhed og sygdom i alderdommen (Hunter, 2018).

Liversage (2016) viser, at for udenlandskfødte seniorer i Danmark kan disse lave indkomster medføre økonomiske afsavn i hverdagen og begrænse muligheden for at købe basale fornødenheder som mad, tøj og medicin. Tilsvarende peger Ferdous (2024) i en britisk kontekst på, at uligheder, såsom økonomiske afsavn og forringet helbred, kan skabe yderligere barrierer for udenlandskfødte seniorer og begrænse

både deres muligheder og motivation for at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet (Ferdous, 2024).

Trods de økonomiske ulemper, som mange udenlandskfødte seniorer oplever i deres bosætningslande, peger undersøgelser på, at udenlandskfødte borgere, der ældes i det land, de er migreret til, har en positiv opfattelse af deres sociale mobilitet (Hunter, 2018). Resultaterne viser, at de i højere grad end deres jævnaldrende i oprindelseslandet vurderer deres sociale mobilitet positivt. Dette forklares med, at de ofte sammenligner deres nuværende liv med det liv, de formoder, de ville have haft i oprindelseslandet, hvis de ikke var migreret. Levestandarden blandt udenlandskfødte borgere i Europa, der tilbringer deres alderdom i bosætningslandene, er typisk højere end blandt jævnaldrendes i oprindelseslandene. Det skyldes bl.a., at de i bosætningslandene har bedre adgang til pension og sociale og sundhedsmæssige ydelser sammenlignet med oprindelseslandene (Hunter, 2018).

I forlængelse af ovenstående aktualiserer afslutningen af arbejdslivet for nogle seniorer med udenlandsk baggrund spørgsmålet om, hvorvidt de skal blive boende eller vende tilbage til oprindelseslandet (Bratsberg et al., 2020; Field, 2013). Tidligere studier peger dog på, at de fleste bliver boende i det land, de er migreret til. Dette skyldes bl.a. forhold som bedre social og økonomisk sikkerhed i bosætningslandet, nærhed til børn og børnebørn samt bedre adgang til sundhedsfaciliteter. Mange praktiserer dog en frem-og-tilbage-mobilitet mellem deres bosætningsland og oprindelsesland, hvor de tilbringer flere måneder om året i deres oprindelsesland, mens de beholder deres officielle bopæl i bosætningslandet (Cela & di Belgiojoso, 2021; Ciobanu & Hunter, 2017; Hunter, 2018; Palmberger, 2017).

Forskningslitteraturen om udenlandskfødte seniorers økonomiske situation er i høj grad præget af kvantitative studier, der fokuserer på risiko for fattigdom i alderdommen samt deres økonomiske situation efter tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Som Hansen og Vignes (2022) påpeger, er der dog vigtige emner, som kvantitative data, såsom registerdata, ikke kan belyse. Det gælder bl.a., hvordan disse borgere forholder sig til og planlægger deres fremtidige økonomi, og hvordan sådanne overvejelser påvirker deres beslutninger om arbejdsliv og tilbagetrækning.

### **2.2.3 Helbred, udsathed og tilbagetrækning**

For både majoritetsbefolkningen og personer med udenlandsk baggrund øger adgangen til ressourcer som sundhedspleje, stærke sociale netværk og økonomisk sikkerhed sandsynligheden for at opleve tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet som tilfredsstillende og som en kilde til større livskvalitet (Hunter, 2018; Ljungar, 2022). Dette betyder også, at begrænset adgang til disse ressourcer kan blive en barriere

for at opleve overgangen til pensionisttilværelsen som en tilfredsstillende livsfase (Harrysson et al., 2016; Hunter, 2018; Ljungar, 2022).

Flere studier peger på, at helbred spiller en væsentlig rolle i beslutningen om tilbagetrækning, og at dårligt helbred kan øge sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Lopez & Slavov, 2020; Vaillant & Wolff, 2012). Sammenlignet med jævnaldrende i majoritetsbefolkningen har udenlandskfødte seniorer – særligt de seniorer, hvis arbejdsliv har været præget af fysisk hårdt arbejde eller belastende livsbegivenheder – i gennemsnit flere fysiske og psykiske helbredsproblemer (Cela & di Belgiojoso, 2021; Field, 2013; Hunter, 2018; Kobayashi & Khan, 2020; Kristiansen et al., 2016; Reus-Pons et al., 2018). Traumatiske migrationsforløb og vilkårene efter migrationen har vist sig at have en stærk indflydelse på deres helbred i alderdommen. Derimod kan en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet fungere som en beskyttende faktor for helbred og livssituation, både under de erhvervsaktive år og efter tilbagetrækningen.

Det gælder imidlertid for mange seniorer med udenlandsk baggrund, at deres arbejdsliv har været præget af afbrydelser og uregelmæssige ansættelser. Dette betyder, at mange ikke har optjent de samme pensionsrettigheder som majoritetsbefolkningen. Pensionering bliver derfor for mange ikke blot en omstillingsproces, som det er for de fleste, men også et vendepunkt, der kan føre til tab af sociale relationer – fx kolleger – og økonomiske midler og dermed til fattigdom. At være ældre og have udenlandsk baggrund kan således indebære en dobbelt sårbarhed i form af dårligere økonomiske og helbredsmæssige vilkår samt begrænsede muligheder for socialt samvær og deltagelse i aktivitet uden for hjemmet (Cela & di Belgiojoso, 2021; Kristiansen et al., 2016).

Det er før blevet bemærket, at en stor del af forskningen i seniorer med udenlandsk baggrund har fokuseret på at sammenligne dem med majoritetsbefolkningen. Selvom studier peger på, at mange udenlandskfødte seniorer står over for kumulative sårbarheder, er dette fokus samtidig med til at skabe en fortælling om "den sårbare ældre migrant" med lav socioøkonomisk status (lav uddannelse og indkomst), dårligere helbred og begrænset samfundsmæssig forankring. Selvom sådanne sammenligninger kan være informative, kan de dog også være til hinder for at tegne et mere nuanceret billede, der tager højde for diversiteten inden for gruppen af udenlandskfødte seniorer og deres forskellige migrationshistorier, erfaringer og perspektiver (Conkova et al., 2020; Palmberger, 2017).

I de følgende afsnit bevæger vi os lidt væk fra den brede gruppe af udenlandskfødte seniorer i Europa og zoomer i stedet ind på udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene i de nordiske lande – uanset alder.

## 2.3 Arbejdsmiljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere sundhedsfagene i Norden

I forskningen har der det seneste årti været en stigende interesse for arbejdsvilkår og arbejdspladserfaringer blandt medarbejdere med udenlandsk og/eller etnisk minoritetsbaggrund i ældreplejen og sundhedsfagene i de nordiske lande (se bl.a. (Dahle & Seeberg, 2013; Ågotnes & Storm, 2022)). Studierne kan overordnet set inddeles i følgende temaer:

- Udenlandskfødte borgeres motivation for og tilgange til omsorgsarbejde
- Udenlandskfødte medarbejders oplevelser af og reaktioner på racisme og forskelsbehandling fra ældre omsorgsmottagere
- Ledere og kollegers erfaringer med og opfattelser af udenlandskfødte medarbejders egenskaber, færdigheder og arbejde
- Udenlandskfødte medarbejdernes vilkår og trivsel på arbejdspladserne
- Medierepræsentationer af udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen.

Litteraturen fremhæver desuden, at udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen udgør en meget heterogen gruppe, hvad angår national baggrund, uddannelse, opholdstid i det nye land, arbejds erfaring, sprogfærdigheder, normer og værdier. Ingen af publikationerne belyser direkte betydningen af forskellige forhold og vilkår på arbejdspladsen for udenlandskfødte medarbejders fortsatte tilknytning til arbejdspladsen og/eller ældreplejen.

I det følgende vil vi uddybe indsigter fra ovenstående temaer med relevans for projektets formål om at undersøge faktorer og forhold på arbejdspladsen, som kan have betydning for seniormedarbejdernes fortsatte beskæftigelse inden for sektoren.

### 2.3.1 Motivation, arbejdsvilkår, trivsel og sygefravær

Motivation for og tilgang til omsorgsarbejde blandt udenlandskfødte medarbejdere er et tema i flere publikationer, som alle bygger på mindre interviewundersøgelser i Norge (Egede-Nissen et al., 2019; Munkejord, 2017; Taugl & Blystad, 2024). Studierne viser, hvordan medarbejderne motiveres af omsorgsarbejdets mening og følelsen af at "mestre" opgaverne gennem den forskel, de oplever at gøre for svækkede ældre mennesker, og den tryghed og tillid, borgerne udtrykker gennem relationerne (Munkejord, 2017). Desuden fremhæver to af studierne (Munkejord, 2017; Taugl &

Blystad, 2024), at de udenlandskfødte medarbejdere har en tendens til at bruge "familietermer", såsom 'bedsteforældre' eller 'bedstemor', om nogle borgere og sammenligner relationerne med borgerne med de relationer, de har/havde til deres egne bedsteforældre. Det kan medvirke til at forstærke deres tilknytning til borgerne og arbejdspladsen yderligere.

Hovedparten af studierne har imidlertid fokus på mere problematiske aspekter ved udenlandskfødte medarbejders arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen. Medarbejders udfordringer med majoritetssproget og med at tilpasse sig den specifikke arbejdspladskultur og arbejdsetik fremhæves i flere af studierne som af betydning for deres vilkår og trivsel på arbejdspladserne (Dahle & Seeberg, 2013; Egede-Nissen et al., 2019; Eriksson et al., 2023; Nielsen & Sparre, 2024; Olakivi, 2013; Sparre, Nielsen, et al., 2024). Problemer med at udtale, skrive og/eller forstå majoritetssproget kan udfordre samarbejde med kolleger og borgere. De udenlandskfødte medarbejdere må lægge ekstra energi og tid i sproglæring og tilvænnning til arbejdspladsen, samtidig med at de i hverdagen alligevel oplever lavere trivsel, usikkerhed og/eller utilstrækkelighed, fordi de ikke behersker sproget og koderne fuldstændigt (Egede-Nissen et al., 2019; Eriksson et al., 2023; Sparre, Nielsen, et al., 2024). I en finsk ældreplejekontekst har Olakivi imidlertid observeret, at udenlandskfødte medarbejdere også udfordrer og nuancerer den generaliserende identitetskategori 'migrantomsorgsarbejder', som de ofte tilskrives, ved at fremhæve værdien af deres sproglige færdigheder i andre sprog end majoritetssproget og ved at beskrive sig selv som fx medarbejdere "med den rette attitude" (Olakivi, 2013).

Når det kommer til arbejdsbyrde og arbejdsindsats, peger flere af studierne på, at mange udenlandskfødte medarbejdere oplever en større arbejdsbyrde, enten frivilligt eller ufrivilligt. Flere af studierne viser, at disse medarbejdere ofte byder sig til ved mindre attraktive opgaver eller vagter (Tingvold & Fagertun, 2020; Ågotnes & Storm, 2022). Et kvantitativt survey-studie vedrørende ældre- og handicapplejen i Sverige (Jönson & Giertz, 2013) demonstrerer, at sammenlignet med majoritetsmedarbejdere havde udenlandskfødte medarbejdere over tre gange så høj risiko for at opleve en "tung arbejdsbyrde". Ifølge forfatterne kan det skyldes, at de føler sig nødsaget til at bevise deres værd ved at arbejde mere og hårdere. Imidlertid viser både dette studie og et kvantitativt studie fra Danmark (Ortega et al., 2010), at social- og sundhedsmedarbejdere med oprindelse i ikke-vestlige lande vurderer deres arbejdsmiljø mere positivt end deres etnisk danske kolleger og kolleger med oprindelse i andre vestlige lande.

Flere af studierne peger desuden på, at medarbejdere med majoritetssproget som andetsprog oplever at have sværere ved at avancere og/eller opnå fastansættelse (Dahle & Seeberg, 2013; Eriksson et al., 2023; Tingvold & Fagertun, 2020). Dette er

mere udbredt på hospitaler end i ældreplejen, som grundet medarbejdermangel i højere grad ansætter udenlandskfødte medarbejdere.

Endelig er der to lidt ældre kvantitative studier (Carneiro et al., 2010; Ortega et al., 2010), som har undersøgt arbejdsmiljø, helbred og sygdom blandt social- og sundhedsmedarbejdere i Danmark med fokus på forskelle mellem danskfødte og udenlandskfødte medarbejdere. Studierne viser, at udenlandskfødte medarbejdere generelt har et dårligere helbred, men at deres sygefravær er på samme niveau som de danskfødte medarbejdere.

### **2.3.2 Ledere og kolleger om udenlandskfødte medarbejdere**

Flere af studierne har fokus på ledere og kollegers ideer om og praksis i forhold til udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen. Disse studier peger på, at både ledere og kolleger kan have svært ved at se ud over ideen om 'migrantomsorgsarbejderen' som en relativt homogen kategori. Nogle studier fremhæver, hvordan disse mennesker ofte placeres i en problematisk kategori baseret på deres manglende sprogfærdigheder og professionelle kompetencer (Dahle & Seeberg, 2013; Näre, 2013; Näre & Nordberg, 2016; Olakivi, 2013; Tingvold & Fagertun, 2020; van Riemsdijk, 2013). Eksempelvis viser Näre (2013) på baggrund af interviews med ledere i forskellige private og offentlige ældreplejeenheder i Norge, at mange anser udenlandskfødte medarbejdere som "a priori mistænkelige", dvs. de som udgangspunkt placeres i en kategori, hvor de forventes at mangle faglige kvalifikationer og norske sprogfærdigheder. Omvendt viser en anden undersøgelse (Torres & Lindblom, 2020), at færdigheder i andre sprog end majoritetssproget i nogle kontekster anses som en fordel. Herudover viser et studie fra Danmark (Nielsen & Sparre, 2024), at ledere og oplæringsvejledere lægger meget energi i at "matche" nyansatte medarbejdere med migrantbaggrund med borgere, der er venligt stemt over for medarbejdere med udenlandsk baggrund og måske endda vil hjælpe dem med at udvikle deres danske sprogfærdigheder.

Desuden peger mange af disse studier på, at særligt ledere har tendens til at fremhæve bestemte positive egenskaber og kompetencer ved disse medarbejdere qua deres udenlandske baggrund, såsom at de er særligt omsorgsfulde, empatiske, respektfulde, familieorienterede og/eller hårdtarbejdende; egenskaber som disse medarbejdere til en vis udstrækning også selv fremhæver (Näre, 2013; Rostgaard, 2015; Taugl & Blystad, 2024; Tingvold & Fagertun, 2020; Ågotnes & Storm, 2022). Eksempelvis viser Ågotnes og Storm (2022) på baggrund af interviewmateriale fra tre forskningsprojekter baseret på dataindsamling på plejehjem i Norge og Sverige, at ledere anser migrantmedarbejderen som den "velegnede medarbejder", fordi de er "varmere, mere opmærksomme og bedre til at relatere til de ældre", "mere

respektfulde og familieorienterede" og "mere hårdtarbejdende, hengivne og altid villige til at tage en ekstra tørn" i sammenligning med medarbejdere fra Norden. Disse egenskaber tilskrives deres opvækst og baggrund uden for Norden og er altså på en og samme tid specifik og generaliserende. Selvom ledernes oplevelser af disse medarbejdere uden tvivl er reelle, kan det ifølge forfatterne samtidig være udtryk for en særlig ledelsesstil, som af lederne opleves for nødvendig for at retfærdiggøre disse medarbejders plads i en professionel kontekst. Hvis udenlandskfødte medarbejdere fx har udfordringer med majoritetssproget, tilskriver nogle ledere dem kvaliteter, som ikke er identiske med, men som supplerer de kvaliteter, der kendetegner den "skandinaviske omsorgsarbejder".

### **2.3.3 Oplevelse og håndtering af ældre borgers racistiske adfærd**

En række studier i Europa og Nordamerika har desuden fokus på medarbejders oplevelser af og reaktioner på borgers racistiske adfærd i sundhedssektoren, herunder inden for ældrepleje (Dodson & Zinavage, 2007; Eriksson et al., 2023; Hamed et al., 2022; Jönson, 2007; Jönson & Giertz, 2013; Ulusoy & Schablon, 2020). Typiske eksempler på racistisk adfærd er manglende tillid til medarbejderens færdigheder, modstand mod at modtage hjælp fra eller at lukke medarbejderen ind i sit hjem, nedsættende og sårende kommentarer om medarbejders hudfarve, påklædning og/eller tilknytning til landet samt henvendelse til ledelsen om kun at modtage hjælp fra etniske majoritetsmedarbejdere.

I et komparativt studie baseret på interviews og deltagerobservation på to plejehjem i Sverige og to plejehjem i Canada har Storm og Lowdes (2021) undersøgt udenlandskfødte og/eller minoritetsetniske medarbejders oplevelser af ældre borgers racistiske adfærd og betydningen af organisationernes håndtering af episoderne for medarbejdernes trivsel. Forskerne fandt, at medarbejderne mødte kritik, aggressiv adfærd og forbehold fra ældre borgere, men at det var svært at bestemme omfanget, idet emnet var følsomt at tale om. Desuden anså både de udenlandskfødte medarbejdere og de etniske majoritetsmedarbejdere adfærden som et udtryk for de ældre borgers nedsatte kognitive funktion, og/eller at de ikke tidligere havde haft kontakt med mennesker med migrantbaggrund (se Olakivi, 2013, og Ulusoy & Schablon, 2020, for lignende forklaringer blandt udenlandskfødte medarbejdere i hhv. Finland og Tyskland). Ikke desto mindre var oplevelserne personligt og følelsesmæssigt belastende, og flere medarbejdere oplevede at måtte arbejde hårdere for at blive accepteret af de ældre borgere. I tilfælde af racistisk adfærd over for en medarbejder var det desuden gængs organisatorisk praksis at omfordele opgaverne, således at en etnisk majoritetsmedarbejder i stedet fik ansvaret for den pågældende borger. Selvom hensigten med sådanne tiltag var at beskytte

medarbejderen, betød det også, at udenlandskfødte medarbejdere i modsætning til deres kolleger blev behandlet som "udskiftelige" (Storm & Lowndes, 2021).

Flere af studierne omhandler desuden indirekte borgeres racistiske adfærd over for medarbejdere gennem interviews med ledere. Studier viser, at lederne betegner borgeres racistiske adfærd som noget exceptionelt og ikke et gennemgående organisatorisk problem. Adfærden beskrives som uacceptabel, men samtidig et udtryk for borgerens svære situation med demens, afhængighed af hjælp, ulykkelige tilværelse og/eller frygt for det ukendte (Jönson, 2007; Olakivi, 2013). Men som Näre (2013) viser, kan ledere have den overbevisning, at alle skal respektere hinanden, men i praksis og af pragmatiske årsager være tilbageholdende med at iværksætte væsentlige tiltag til at støtte medarbejdere udsat for racisme eller diskrimination. Når en borger eller borgerens pårørende kræver, at borgeren kun får hjælp af medarbejdere, som taler majoritetssproget uden accent, eller når de taler nedsættende og racistisk til en medarbejder, er den mest almindelige praksis at udskifte medarbejderen med en etnisk majoritetsmedarbejder (Jönson, 2007; Olakivi, 2013).

## 2.4 Opsamling

I dette kapitel har vi på baggrund af en narrativ litteraturgennemgang undersøgt faktorer og forhold af betydning for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa og udenlandskfødte sundhedsprofessionelle og omsorgsmedarbejdere i Norden. Mens forskningen i udenlandskfødte borgeres indtræden og integration på arbejdsmarkedet er relativt omfattende, viser litteraturstudiet, at der er en meget begrænset viden om timing og mekanismer angående deres tilbagetrækning. Med forbehold for stor variation i gruppen kategoriseret som 'udenlandskfødte seniormedarbejdere' kan der på baggrund af litteraturstudiet imidlertid peges på nogle mere generelle forhold, som kan udgøre mulige barrierer og potentialer for fortsat arbejdsliv blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i den danske ældrepleje, som er den specifikke målgruppe for denne undersøgelse.

Flere studier fra nordiske lande peger på, at mens arbejdsmarkedsdeltagelsen er lavere blandt udenlandskfødte borgere, er der en tendens til, at beskæftigede udenlandskfødte borgere over 60 år er mindre tilbøjelige til at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet sammenlignet med majoritetsborgere i samme aldersgruppe i de pågældende lande.

Udenlandskfødte seniorer har en beskæftigelses- og indkomsthistorik karakteriseret ved generelt lavere løn, en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed

udsigt til lavere pensionsudbetalinger. Det bidrager til, at mange medarbejdere af økonomisk nødvendighed fortsætter længere i arbejde. Udenlandskfødte seniorer er typisk langt mere afhængige af, hvad der svarer til dansk folkepension sammenlignet med majoritetsbefolkningerne, der i højere grad har formueindkomst, arbejdsmarkedspension og/eller private pensionsopsparinger. Men samtidig har mange udenlandskfødte seniorer kun udsigt til at modtage brøkpension, hvilket er et yderligere økonomisk incitament for at forblive i arbejde. Dette gælder i høj grad kvinderne, som sammenlignet med mændene i gennemsnit vil leve længere, men har udsigt til lavere folkepension og arbejdsmarkedspension grundet senere ankomst og færre år på arbejdsmarkedet.

For udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen kan deres orientering mod meningen i omsorgsarbejdet og de nære relationer til ældre borgere samt oplevelsen af at mestre opgaverne forstærke tilknytningen til faget og arbejdspladsen og dermed bidrage til et længere arbejdsliv.

Dårligt helbred og svære arbejdsvilkår fremgår af litteraturen som de umiddelbart største barrierer for udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse, hvilket flugter med litteraturen på tværs af befolkningsgrupper og brancher. Sammenlignet med jævnaldrende i majoritetsbefolkningen har udenlandskfødte seniorer i gennemsnit flere fysiske og psykiske helbredsproblemer grundet fysisk hårdt arbejde og/eller belastende livsbegivenheder. Samtidig kan et fortsat fysisk hårdt arbejde og diskrimination bidrage til at forklare udenlandskfødte seniormedarbejders tidligere tilbagetrækning.

Når det kommer til arbejdet i sundhedsfagene og ældreplejen, kan der på baggrund af litteraturen på området peges på flere belastende aspekter ved udenlandskfødte medarbejders arbejdsvilkår og trivsel sammenlignet med majoritetsmedarbejdere. Disse medarbejdere kan have udfordringer med og usikkerhed ved majoritetssproget og arbejdspladsens kulturelle koder, have risiko for større arbejdsbyrde og have udfordringer med at avancere og/eller opnå fastansættelse. Desuden kan medarbejderne risikere at opleve lederes og kollegers kritik af deres sprogfærdigheder og faglige kompetencer samt borgeres nedsættende og racistiske adfærd.

Familieforhold, såsom udenlandskfødte seniormedarbejders ønske om at synkronisere tilbagetrækning med deres partner eller fordele deres tid mellem familiemedlemmer i hhv. bosætningslandet og oprindelseslandet, kan afhængig af de specifikke omstændigheder ligeledes have betydning for tilbagetrækningstidspunktet.

### **3 Udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen – baggrund, erfaring og fortsat arbejdsliv**

Behovet for stadig flere uddannede social- og sundhedsmedarbejdere i ældreplejen har de seneste årtier åbnet uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for forskellige grupper af udenlandskfødte borgere. Vi har i denne undersøgelse interviewet i alt 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere i den kommunale ældrepleje (se Bilag 1). De interviewede medarbejdere er en meget heterogen gruppe, der spænder bredt i forhold til alder, oprindelsesland, stilling og anciennitet i ældreplejen samt familieforhold og personlig historie. Ligeledes bor de forskellige steder i Danmark og arbejder på plejeenheder med forskellige arbejdsforhold, medarbejdersammensætning, ledelse og dagligdag.

Kapitlet introducerer de udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen. I første del beskriver vi deres baggrund, herunder migrationshistorie, uddannelse og tidligere beskæftigelse. I anden del præsenterer vi deres umiddelbare overvejelser om fortsat arbejdsliv, karriereplaner og tilbagetrækning, herunder hvordan de forholder sig til spørgsmålet om, hvor længe de ønsker at blive i ældreplejen, samt hvilke tanker de gør sig om eventuelle skift i arbejdsliv eller sektor. Afsnittet giver således et indledende, deskriptivt indblik i medarbejdernes refleksioner om deres fremtidige arbejdsliv. Dette danner afsæt for de efterfølgende kapitler, hvor vi går i dybden med og analyserer betydningen af hhv. arbejdsvilkår, helbred, økonomi, aldringsforståelser og familieforhold for medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning fra ældreplejen og arbejdsmarkedet.

I 2012 flygtede **Paul** sammen med sin familie til Danmark fra et land i Centralafrika pga. krig. Paul og hans kone har tre biologiske børn, men de har også adopteret børnene af et familiemedlem, som døde under krigen. To af de adopterede børn har i dag fået deres egne børn, som Paul og hans kone fungerer som en slags bedsteforældre for.

Paul arbejdede på et trykkeri i sit oprindelsesland. Da han kom til Danmark, overvejede han at arbejde med enten trykkeri, VVS eller i ældreplejen. Han drømte oprindeligt om at læse til sygeplejerske, men han blev anbefalet først at læse til social- og sundhedshjælper. Da han var færdig med hjælperuddannelsen i 2016, ville han gerne arbejde nogle år, så han kunne opfylde kravene til at få permanent opholdstilladelse. Han har i dag fået permanent opholdstilladelse, men fortæller, at han har "*mistet modet*" til at videreudanne sig, da han mener, at det er for sent at bruge så meget tid på uddannelse.

Paul er meget glad og taknemmelig for sin nuværende arbejdsplads og sine kolleger på plejehjemmet. Han fortæller, at de er gode til at hjælpe ham med arbejdsopgaver, og hvis der er nogle kulturelle ting, han ikke forstår. Paul arbejder fuld tid i blandede vagter (både dag- og aftenvagter) og har været på sin nuværende arbejdsplads siden 2015, hvor han startede som elev.

I sit oprindelsesland studerede Paul teologi, og i sin fritid i Danmark er han derfor frivillig præst i en kirke. Han fortæller, at folk fra kirken hjalp ham meget med at forstå Danmark og dansk kultur, da han først kom til landet, og at han i dag hjælper andre med udenlandsk baggrund med det samme.

### 3.1 Migrantionshistorik, uddannelse og beskæftigelse

I denne undersøgelse har vi talt med i alt 29 kvinder og 6 mænd, som samlet set har oprindelse i 24 forskellige lande fordelt over Europa, Afrika og Asien. Der er stor forskel på medarbejdernes migrationsbaggrunde, uddannelses- og beskæftigelseserfaringer samt deres veje til og erfaringer med den danske ældrepleje. I dette afsnit

giver vi et kort indblik i og overblik over denne heterogenitet ved at præsentere forskellige og ligheder på tværs af gruppen af udenlandskfødte seniormedarbejdere.

### 3.1.1 Migrationshistorik og beskæftigelse i oprindelsesland

Af de medarbejdere, vi har talt med, kommer 18 personer oprindeligt fra Asien (heraf 8 personer fra Sydøstasien og 6 personer fra Sydøstasien), 12 personer kommer fra Afrika, og 5 personer kommer fra Europa. De fleste er kommet til Danmark i 1990'erne og 2000'erne og har derfor været i landet i 15-25 år. I Tabel 3.1 ses, hvilke årtier de er ankommet til Danmark.

Tabel 3.1 Årti for ankomst til Danmark

	1970'erne	1980'erne	1990'erne	2000'erne	2010'erne
Antal udenlandskfødte seniormedarbejdere	2	6	15	9	3

Kilde: VIVE

Af de 27 udenlandskfødte seniormedarbejdere, vi kender opholdsstatus på, har 19 dansk statsborgerskab, 1 har svensk statsborgerskab, og 7 personer har permanent opholdstilladelse.<sup>3</sup>

Generelt er der blandt medarbejderne fire overordnede migrationsårsager, som går igen, og som er baggrunden for, at de i dag er bosiddende i Danmark.

Cirka en tredjedel af de udenlandskfødte seniormedarbejdere kom til Danmark, fordi de havde en dansk kæreste eller blev gift med en dansk partner. Dette gælder for 13 af de personer, vi har talt med. Heraf er fire personer stadig sammen med denne partner.

For 10 personer gælder det, at de blev familiesammenført med en partner fra deres eget oprindelsesland, hvor partneren boede i Danmark i forvejen. Heraf er langt størstedelen kommet til Danmark væsentligt senere end deres partner; det gælder fx for 8 af de 10 personer, at deres partner har haft forudgående ophold i Danmark i

<sup>3</sup> Medarbejderne er kommet til Danmark over en lang årrække, og dansk udlændingepolitik har løbende ændret sig. Personer, der er kommet på forskellige tidspunkter, har haft forskellige vilkår, og mange medarbejdere fortæller selv, at reglerne for fx permanent opholdstilladelse og muligheden for at få dansk statsborgerskab er anderledes i dag sammenlignet med årene omkring deres ankomst til Danmark.

mere end 10 år. Alle 10 personer er kvinder, og i 6 tilfælde kommer de fra sydasiatiske eller sydøstasiatiske lande.

Seks personer kom til Danmark som arbejdsmigranter eller i et enkelt tilfælde som barn af en arbejdsmigrant. Langt størstedelen flyttede direkte fra deres oprindelsesland til Danmark, men enkelte boede og arbejdede i flere andre lande inden da.

Fire medarbejdere kom til Danmark som flygtninge, enten fordi de selv søgte asyl, eller fordi de forholdsvis blev familiesammenført med en partner med flygtningestatus umiddelbart efter partners asyl.<sup>4</sup> Imidlertid har langt de fleste udenlandskfødte seniormedarbejdere i denne undersøgelse opholdt sig i Danmark så længe, at forholdene i deres oprindelsesland har ændret sig, hvorfor deres flygtningebaggrund ikke har direkte indvirkning på deres overvejelser om tilbagetrækning og planer for pensionisttilværelsen.

Endelig er der enkelte medarbejdere, som kom til Danmark af andre årsager end de ovennævnte.

Alle de udenlandskfødte seniormedarbejdere i denne undersøgelse har modtaget sprogundervisning og efterfølgende uddannet sig til social- og sundhedshjælper og/eller -assistent i Danmark. Imidlertid er der stor forskel på deres uddannelses- og beskæftigelseserfaring fra oprindelseslandet.

Nogle har ikke erfaring med lønnet arbejde fra oprindelseslandet, enten fordi de kom til Danmark som unge voksne, eller fordi det ikke var kutymen eller nødvendigt for familien, at de arbejdede. Andre havde uddannelse og/eller arbejds erfaring fra mange forskellige brancher, inden de flyttede til Danmark. Enkelte af de udenlandskfødte seniormedarbejdere har videregående uddannelser fra deres oprindelseslande, men for langt de fleste kvalificerer disse uddannelser dem ikke til at opnå ansættelse inden for det pågældende fagområde i Danmark.

Fire af de udenlandskfødte seniormedarbejdere har arbejdet inden for omsorgsfag i deres oprindelsesland, fx som lærer, pædagog eller inden for et sundhedsfag. De, som fx har en sundhedsfaglig uddannelse, har dog ikke oplevet at kunne bruge den til at få arbejde i Danmark.

---

<sup>4</sup> Enkelte af de medarbejdere, som er opgjort under 'familiesammenført med partner fra oprindelsesland', har ligeledes partnere, som oprindeligt kom til Danmark med flygtningestatus. De kvinder, som er blevet familiesammenført med disse mænd, er her ikke blevet opgjort som flygtninge pga. den store tidsmæssige forskydning mellem partners og personens egen ankomst til Danmark.

### 3.1.2 Arbejdserfaring i Danmark og vejen til at arbejde i ældreplejen

Blandt de udenlandskfødte seniormedarbejdere er der stor variation i, hvor meget arbejdserfaring de har, og hvilke brancher de har arbejdet inden for i Danmark. I det følgende skitserer vi kort nogle af disse karriereveje (se afsnit 4.1.1 for en uddybning af medarbejdernes motivation for social- og sundhedsfagene og arbejdet i ældreplejen).

En større andel af medarbejderne har haft en karrierevej kendetegnet ved ét eller flere brancheskift undervejs. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) arbejdede fx først 8 år som skrædder, derefter nogle år først i en dagligvarebutik og derefter i en vuggestue, inden hun tog uddannelsen som social- og sundhedshjælper. Ali (60 år, SSH, hjemmepleje) startede ud med at arbejde som montør, men efter 22 års arbejde valgte han at skifte arbejde *"fra maskiner til mennesker"*. Han fortæller, at han gennem sin kultur er vant til at have med ældre mennesker at gøre, da flere generationer bor sammen i hans oprindelsesland. Desuden har minimum syv af de personer, vi har talt med, i en kortere eller længere periode arbejdet med rengøring, inden de tog uddannelsen som enten social- og sundhedshjælper og/eller -assistent.

For nogle medarbejdere har valget om at uddanne sig til social- og sundhedshjælper eller -assistent ikke været et specifikt ønske, men derimod et praktisk eller strategisk valg. Flere nævner fx, at det var en økonomisk fordel, da de kunne få elevløn under uddannelsen. Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje) fortæller, at hendes familie ikke havde råd til, at både hun og hendes søn tog en længere uddannelse. Tatianas eksmand ønskede derfor, at hun tog en kort uddannelse, hvor hun også kunne få løn undervejs og dermed bidrage til husstandens økonomi.

Flere medarbejdere fortæller, at de oprindeligt valgte at søge ind i ældreplejen, fordi de ikke havde så mange andre muligheder. Enkelte af de interviewede ledere påpeger ligeledes, at nogle af deres udenlandskfødte seniormedarbejdere søgte ind i ældreplejen, dels fordi det i mange år har været en nem adgang til arbejdsmarkedet med løn under uddannelse, dels fordi beskæftigelse kan være en forudsætning for at opnå statsborgerskab. Eksempelvis havde Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje) aldrig forestillet sig, at han skulle arbejde i ældreplejen, fordi det i hans oprindelsesland betragtes som et *"lavstatusjob"* og et kvindefag. Han tilføjer dog, at han i dag er rigtig glad for sit arbejde, fordi han hjælper andre mennesker, som har brug for det. Samme billede tegner sig for størstedelen af de medarbejdere, som oprindeligt søgte ind i ældreplejen af nødvendighed: De er sidenhen blevet glade for arbejdet og ønsker at blive i faget resten af deres arbejdsliv.

Der findes desuden også en større andel af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, der kun har arbejdet inden for ældreplejen. Det gælder fx Amina (51 år, SSH, plejehjem). Hun kom til Danmark fra Mellemøsten i 1999. De første år tog hendes

mand sig af det økonomiske, mens hun var hjemme og passede hus og børn. Efter børnene blev store, ønskede hun at "gøre noget for sig selv", og derfor startede hun i 2017 med at tage 9. og 10. klasse-eksamen og derefter uddannelsen som social- og sundhedshjælper. En stor andel fortæller også, at de lærte ældreplejen at kende ved først at arbejde som ufaglærte medarbejdere, inden de startede på uddannelsen. Rose (51 år, SSA, plejehjem) startede fx som ufaglært i ældreplejen, inden hun læste til social- og sundhedshjælper og efterfølgende til social- og sundhedsassistent. Hun fortæller, at hun valgte at læse videre for at udvikle og udfordre sig selv.

23 af de interviewede medarbejdere er ansat som social- og sundhedshjælpere, og 12 er social- og sundhedsassistenter. 11 af de 12 social- og sundhedsassistenter har taget uddannelsen som social- og sundhedshjælper, inden de tog uddannelsen som social- og sundhedsassistent. Hovedparten har arbejdet i ældreplejen i mere end 10 år, som det ses i Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**    **År i ældreplejen**

	0-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	31-35 år
Antal udenlandskfødte seniormedarbejdere	4	4	9	10	4	3	1

Kilde: VIVE

22 af de interviewede seniormedarbejdere er ansat på et plejehjem, mens 12 er ansat i hjemmeplejen. Én enkelt medarbejder arbejder på en aflastningsafdeling.

## 3.2 Fortsat arbejdsliv og forestillinger om tilbagetrækning

Aldersspredningen er forholdsvis stor blandt de udenlandskfødte seniormedarbejdere, og de fordeler sig på aldersspændet fra 50-69 år, som vist i Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**    **Aldersspænd blandt undersøgelsens udenlandskfødte seniormedarbejdere**

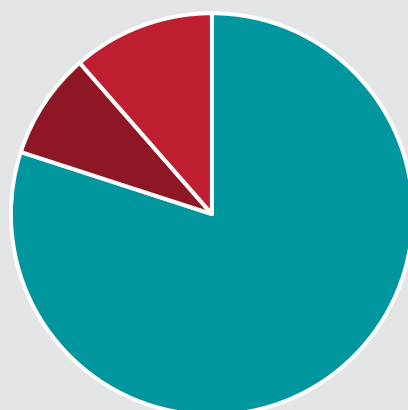
50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-69 år
11 personer	11 personer	11 personer	2 personer

Kilde: VIVE

For en medarbejder i begyndelsen af 50'erne kan der være lang tid til den almindelige pensionsalder, og forestillinger om tilbagetrækning kan dermed føles langt væk. For andre medarbejdere er udsigten til tilbagetrækning kortere. Således er deres grundlag for at tale om planer for fremtiden forholdsvis forskellig alt afhængig af deres alder og deres dertil knyttede muligheder for tilbagetrækning.

De interviewede medarbejdere fordeler sig overordnet inden for to hovedgrupper: 1) medarbejdere, der planlægger at blive i ældreplejen frem til eller efter pensionsalderen, og 2) medarbejdere, der forestiller sig at forlade sektoren før pensionsalderen.

Figur 3.1 Fortsat arbejdsliv og tilbagetrækning



- Blive til pensionsalder eller længere
- Gå på efterløn når muligt
- Trække sig tilbage eller skifte branche inden pensionsalder

Kilde: VIVE

Som Figur 3.1 viser, planlægger størstedelen af de interviewede medarbejdere at blive i ældreplejen frem til eller endda efter den almindelige pensionsalder. Det gælder for 28 ud af de 35 interviewpersoner. Derudover planlægger 3 ud af de 35 medarbejdere at trække sig tilbage på efterløn, når muligheden opstår. De ønsker imidlertid at blive i ældreplejen indtil da. Endelig overvejer de sidste 4 medarbejdere på anden vis at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden pensionsalderen eller at skifte branche.

De, som planlægger at blive i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder, kan desuden inddeles i forskellige undergrupper. De fleste beskriver, at de er glade for både deres arbejde og deres arbejdsplads og forestiller sig derfor at blive dér,

indtil de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Andre fortæller, at de i højere grad bliver af nødvendighed end af lyst, mens andre igen overvejer at videreudanne sig eller søge nye udfordringer inden for ældreplejen.

I de følgende underafsnit uddybes medarbejdernes overvejelser om deres fortsatte arbejdsliv og tilbagetrækning.

### **3.2.1 Ønsker om at blive i ældreplejen frem til eller efter pensionsalderen**

De fleste af de interviewede medarbejdere vil gerne blive i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder – eller *"indtil kroppen ikke kan mere"*. Heraf bemærker omkring halvdelen, at de også gerne vil fortsætte i ældreplejen efter pensionsalderen på mere fleksible vilkår og nedsat arbejdstid, fx som afløser eller vikar. De beskriver, at de måske kunne forestille sig at arbejde et par dage om ugen, *"når de har tid og overskud til det"*.

Også lederne oplever, at mange af deres seniormedarbejdere uanset baggrund ønsker at blive i faget frem til eller efter den almindelige pensionsalder. Ifølge lederne hænger det især sammen med den sociale dimension ved arbejdet og ønsket om at have noget meningsfuldt i hverdagen – selv for dem, der måske er nedslidte. Som Sanne, en teamleder i hjemmeplejen, siger: *"Altså, nogle af dem er slidte, men de føler sig ikke gamle. De vil gerne have noget at stå op til"*.

Mange medarbejdere peger på, at helbredet er den afgørende faktor for, hvor længe de kan og ønsker at blive på arbejdsmarkedet (se Kapitel 5). Derfor sætter de fleste ikke en bestemt alder på deres tilbagetrækning, men siger blot, at de vil blive, så længe helbredet tillader det. Blandt dem, der nævner en konkret alder, er der flere eksempler på, at de ikke nødvendigvis har taget højde for eller kender til den gradvist stigende tilbagetrækningsalder.

Eksempelvis kan Umesha (52 år, SSH, hjemmepleje) først modtage folkepension, når hun er 69 år, da hun er født i 1973, men hun henviser i interviewet til den nuværende pensionsalder på 67 år. Der findes også flere eksempler på medarbejdere, der tror, at de kan trække sig tilbage med folkepension tidligere, end reglerne faktisk tilsiger. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) fortæller, at hendes plan er at arbejde *"helt indtil, jeg bliver pensionist"*. På spørgsmålet om, hvornår det er, svarer hun: *"Jeg tror, jeg fik et brev en dag, hvor der stod, at jeg skal arbejde, indtil jeg bliver 64 år"*. Senere i interviewet henviser hun dog til *"den nye lov"*, som siger, at man skal arbejde, til man er 70 år, hvilket hun synes *"er for meget"*.

En stor andel af de udenlandskfødte seniormedarbejdere giver således udtryk for, at de gerne vil blive til pensionsalderen eller længere, men samtidig er de i tvivl om, hvornår deres egen pensionsalder er.

Det gælder fx for Rose. På spørgsmålet, om hvornår hun forestiller sig at trække sig tilbage, svarer hun:

*Rose: Det har jeg aldrig tænkt på, men jeg har hørt nogle snakke om det [pensionsalderen, red.], men jeg ved ikke hvorfor, det er blokeret fra mit hoved. (...) Jeg ved ikke, hvor gammel er pensionsalderen nu?*

Interviewer: *Er den ikke 67 eller 68 år nu?*

*Rose: Holy crap! Det er lang tid, for jeg er 51 år. (...) Når jeg når den alder, så er den 75 år. (Rose, 51 år, SSA, plejehjem)*

Som de ovenstående eksempler viser, er der mange, der ikke præcist ved, hvornår de kan få folkepension. For medarbejdere som Rose hænger det sammen med, at de ikke er begyndt at overveje pension endnu. En undersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedorganisation viser, at dette ikke er usædvanligt. Kun lidt over halvdelen af de adspurgte danskere kan svare rigtigt på, hvornår de kan trække sig tilbage (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2025).

Desuden er der enkelte, der i høj grad fortsætter i arbejde mere af nødvendighed end af lyst. De fortæller, at de ville ønske, de kunne trække sig tilbage tidligere, men at det ikke er økonomisk muligt. Dette uddybes nærmere i Kapitel 5.

Blandt de medarbejdere, der ønsker at blive i ældreplejen, er der en mindre gruppe, som drømmer om – eller tidligere har drømt om – at videreudanne sig. Eksempelvis fortæller Angelina (59 år, SSH, hjemmepleje), at hun gerne vil læse videre til assistent. Hun beskriver, hvordan hun sidste år fik et jobtilbud fra en anden plejeenhed med højere løn, men valgte at takke nej, fordi de ikke kunne tilbyde en oplæringskontrakt til social- og sundhedsassistent med fuld løn. Et sådant tilbud fandtes på daværende tidspunkt i hendes kommune, men hun nåede ikke at benytte sig af det. Nu er hun i tvivl om, hvorvidt det måske er for sent at tage en uddannelse i hendes alder.

Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje) fortæller ligeledes, at han tidligere havde planer om at videreudanne sig til assistent, men at det aldrig blev til noget. Nu synes han også, at det er for sent at skifte retning. Rose (51 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun har overvejet at læse til sygeplejerske, hvis hun en dag mærker, at hun har "*brug for noget nyt*". Samtidig er hun dog bekymret for at miste den tætte kontakt og relation til beboerne, som hun ikke oplever, at sygeplejerskerne har på samme måde.

### 3.2.2 Ønsker om at forlade ældreplejen før tid

7 af de 35 interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere planlægger at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder eller skifte til en anden branche end ældreplejen. For nogle er ønsket mere presserende end for andre.

3 af de 7 medarbejdere planlægger at gå på efterløn, så snart det bliver muligt. Dina (62 år, SSH, plejehjem) har fx betalt ind til efterløn, siden hun blev færdiguddannet, og hun planlægger at trække sig tilbage, så snart hun kan pga. sit udfordrede helbred. Også Zahira (55 år, SSA, hjemmepleje) drømmer om at gå på efterløn, når muligheden opstår. Hun har indbetalt til efterløn, siden hun var 35 år, fordi hun altid har ønsket at kunne gå fra tidligt for at kunne besøge sit oprindelsesland mere.

Efterløn er imidlertid ikke en mulighed for flertallet af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, fordi ordningen kræver, at personer i den pågældende aldersgruppe skal have været medlem af en a-kasse og have indbetalt efterlønsbidrag siden 2008 og mindst i 25 år eller siden 1999 og i mindst i 20 år (Det Faglige Hus, 2026). Kun fire medarbejdere opfylder betingelserne for antal år i beskæftigelse i ældreplejen, hvoraf tre har indbetalt til efterløn. Langt hovedparten har været ansat i ældreplejen i mindre end 20 år (se Bilag 1).

De fire andre medarbejdere, som ønsker at forlade ældreplejen før den almindelige pensionsalder, må derfor se sig om efter andre løsninger. Nogle planlægger at skifte til en anden branche. Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje), som for nyligt er vendt tilbage til hjemmeplejen efter en stresssygemelding, fortæller, at hun længe har haft et ønske om at skifte fag. Hun er derfor begyndt aktivt at lede efter andet arbejde. Hun forklarer, at hun under sin sygemelding manglede overskud til at søge nyt arbejde, men at hun nu føler sig "*udbrændt*" og derfor gerne vil væk fra ældreplejen. Hun peger især på det psykiske pres og travlheden, der følger af nedskæringer og personalemangel, som årsagen til, at hun vil skifte branche. Samtidig fortæller hun, at hun inden for få år ønsker at gå ned i tid for at få mere fritid og "*fred og ro*", selv hvis det betyder, at hun må leve af sin opsparing.

Også Lan (50 år, SSA, plejehjem) og Grace (55 år, SSA, plejehjem) overvejer at prøve noget andet arbejde end i ældreplejen på et tidspunkt, selvom de begge understreger, at de er glade for deres nuværende arbejdsplads. De oplever dog også, at arbejdet i ældreplejen er fysisk og psykisk krævende, fordi man hele tiden "*skal være noget for andre*" og bære et stort ansvar. Lan fremhæver, at det især er kombinationen af nedskæringer og forventningspres fra borgere og pårørende, der gør arbejdet opslidende. Hun føler, at hun "*giver og giver*", men ikke altid får anerkendelse eller omsorg igen, hvilket hun synes er "*opslidende*". Hun forestiller sig derfor, at hun

måske om 10 år vil skifte til et job, hvor hun ikke arbejder så tæt med mennesker. Hun beskriver disse overvejelser således:

*Jeg elsker det her fag og det her arbejde, så det svinger lidt op og ned. En gang imellem så hører man jo, at pensionsalderen stiger, og så tænker man: "Ej, jeg kan ikke arbejde så langt op i 70'erne eller til 73. Jeg kan ikke". Så måske om 10 år, når jeg når de 60 år, så er jeg slidt op og kan ikke arbejde mere. Det er sådan en tanke. Men jeg vil altid fortsætte, så længe jeg kan. (...) Liv og død er tæt på hinanden [i ældreplejen, red.]. Det er et stort ansvar. Så jeg tænker, at jeg vil væk fra at arbejde med mennesker eller sundhed, fordi det er bare et tungt ansvar, jeg føler, jeg har. (Lan, 50 år, SSA, plejehjem)*

Grace (55 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun også gerne vil skifte til en anden branche, men hun drømmer i stedet om fortsat at arbejde med mennesker. Hun vil gerne blive blodprøvetager på et hospital, men er i tvivl om, hvorvidt hun har den rette erfaring, da hun kun har arbejdet i ældreplejen.

### 3.3 Opsamling

I dette kapitel har vi belyst de interviewede udenlandskfødte seniormedarbejders baggrund, herunder deres migrationshistorik, uddannelse og arbejdserfaring samt deres umiddelbare tanker og planer om tilbagetrækningstidspunkt.

De udenlandskfødte seniormedarbejdere er en meget heterogen gruppe, der spænder bredt i forhold til alder, oprindelsesland og anciennitet i ældreplejen. De 35 medarbejdere kommer fra i alt 24 forskellige lande fordelt over Asien, Afrika og Europa. De fleste er kommet til Danmark i 1990'erne og 2000'erne og har været i landet i 15-25 år.

Ligeledes varierer medarbejdernes uddannelsesniveau og beskæftigelseshistorik meget. Nogle har uddannelse fra deres oprindelsesland, mens andre udelukkende har deres danske uddannelse som social- og sundhedshjælper eller -assistent. Desuden har nogle mange års erfaring fra den danske ældrepleje, mens andre har arbejdet i flere andre brancher inden.

Størstedelen af medarbejderne planlægger at blive i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder, og flere giver endda udtryk for, at de godt kan forestille sig at blive længere, hvis helbredet tillader det. Selvom mange gerne vil fortsætte i ældreplejen frem til pensionsalderen, tyder interviewene på, at flere af medarbejderne er

usikre på, hvornår de reelt kan trække sig tilbage, da pensionsalderen løbende stiger. For nogle hænger denne usikkerhed sammen med, at de endnu ikke for alvor er begyndt at forholde sig til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Syv af de udenlandskfødte seniormedarbejdere overvejer at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder. Heraf har enkelte overvejet efterløn, mens fire medarbejdere overvejer at skifte branche helt. Dette skyldes især, at de finder arbejdet i ældreplejen fysisk og/eller psykisk udfordrende.

Som de ovenstående afsnit illustrerer, er der mange faktorer og forhold, der spiller ind på medarbejdernes overvejelser om deres fremtidige arbejdsliv og tilbagetrækningstidspunkt, herunder arbejdspress, familieforhold, økonomi, ledelse og motivation for arbejdet med ældre borgere. Disse faktorer og forhold udfoldes og analyseres dybdegående i de følgende kapitler.

## 4 Arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen

Det er før fremhævet, at en stigende pensionsalder udgør en tiltagende barriere for fastholdelse af især seniormedarbejdere, der har et hårdt fysisk eller psykisk arbejdsmiljø (Holt et al., 2025). Flere undersøgelser viser, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen oplever en hverdag præget af højt tempo, komplekse opgaver og ofte utilstrækkelige ressourcer. Kombinationen af manglen på uddannet personale, øget digitalisering og dokumentation samt den stigende andel af borgere med kognitive funktionsnedsættelser stiller stadig højere krav til medarbejdernes faglige viden, relationelle kompetencer og omstillingsevne (Sparre et al., 2023; Sparre, Winkler, et al., 2024; Vaaben et al., 2023). Samtidig er arbejdet fysisk krævende, særligt for social- og sundhedshjælpere. Selvom indførelse af hjælpemidler og opmærksomhed på ergonomisk korrekte arbejdsstillinger har forbedret det fysiske arbejdsmiljø, stiller arbejdet stadig høje krav til medarbejdernes fysiske styrke og udholdenhed. Mange af de udfordringer, som bidrager til et hårdt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, optræder ofte samtidig og forstærker hinanden, hvilket risikerer at skubbe seniorerne ud af arbejdsmarkedet (Graff, 2025).

I dette kapitel præsenterer vi de udenlandskfødte seniormedarbejders oplevelser af arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen, suppleret med observationer og refleksioner fra interviews med lederne. Et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen og oplevelsen af at trives og lykkes med sit arbejde kan være en væsentlig *stay*-faktor og dermed bidrage til at forlænge seniorernes arbejdsliv, mens det modsatte kan bidrage til at skubbe medarbejdere ud af arbejdsmarkedet.

Kapitlet er inddelt i fire hovedafsnit. Første afsnit fokuserer på det borgernære arbejde, herunder motivation for arbejdet, relationer til ældre borgere, sproglige og kulturelle forskelle samt oplevelser af borgeres eventuelle fordomme og afvisninger. Anden del præsenterer medarbejdernes udfordringer med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstid og fleksibilitet er fokus for det tredje afsnit, som præsenterer medarbejdernes præferencer for og erfaringer med vagtlag og timetal samt deres oplevelser af arbejdspladsens fleksibilitet i forhold til ferie og fridage. Fjerde og sidste afsnit præsenterer medarbejdernes erfaringer med og relationer til deres kolleger og ledelse.

**Maryam** kommer oprindeligt fra et østafrikansk land. Hun kom til Danmark i 1996, hvor hun og hendes børn blev familiesammenført med Maryams mand, som var rejst i forvejen. De flygtede fra krig og konflikt.

I Danmark fik Maryams mand et godt job med en god løn sammenlignet med de muligheder, han havde i oprindelseslandet. Han ønskede at blive i Danmark, men Maryam savnede deres oprindelsesland meget, og hun håbede i mange år på, at de en dag ville flytte tilbage. Efter 8 år sammen i Danmark blev de skilt, men selvom Maryam stadig savner sit oprindelsesland, ønsker hun ikke længere at flytte tilbage, da hendes børn og barnebarn bor i Danmark.

Da Maryam kom til Danmark, gik hun på sprogskole og derefter i 9. og 10. klasse på VUC. Hun havde forskellige jobs, herunder rengøring, lagerarbejde og i en børnehave. Desuden læste hun flere enkeltfag på HF. Efterfølgende uddannede hun sig til buschauffør, men grundet covid-19-nedlukningen havde hun svært ved at få arbejde og valgte i stedet at starte på social- og sundhedshjælperuddannelsen.

I dag har Maryam været færdiguddannet i 1 år. Hun arbejder 30 timer om ugen som fast aftenvagter på et plejehjem, men hun håber på sigt at skifte til dagvagter. Hun fortæller, at hun elsker at lære nye ting og derfor overvejer at uddanne sig til assistent på et senere tidspunkt.

Da vi spørger ind til, om hun er glad for sit arbejde, tøver Maryam. Hun fortæller, at hun er meget glad for at arbejde med ældre mennesker, men at arbejdet – og også nogle gange arbejdsmiljøet – kan være hårdt. Hun oplever, at hendes kolleger er irritable, ikke vil hjælpe hende og kommer med racistiske bemærkninger. Maryam har desuden en sygdom, som gør, at hun helst ikke må udsættes for stress. Det bekymrer hende, da hun ved, at hun har et arbejde, hvor der er risiko for både fysiske og psykiske helbredsproblemer.

I sin fritid hjælper Maryam nogle ældre kvinder i lokalområdet, som er fra samme oprindelsesland som hende. Sammen med andre yngre kvinder arrangerer hun "hyggetid" for de ældre kvinder, som ikke selv har døtre i Danmark og er for friske til at modtage hjemmepleje. Maryams egen mor og søskende bor i USA.

## 4.1 Motivation for og udfordringer ved det borgernære arbejde

### 4.1.1 Et meningsfuldt og relevant arbejde

De udenlandskfødte seniormedarbejders trivsel på arbejdspladsen er tæt forbundet med deres oplevelse af ældreplejen som et meningsfuldt arbejde. Dette afspejles i næsten samtlige interviews. Blandt de medarbejdere, der ønsker at blive i ældreplejen frem til pensionsalderen, kobler flere dette til, at de elsker at arbejde med mennesker og oplever at gøre en forskel for nogle, der har brug for hjælp og omsorg. På spørgsmålet om, hvorfor hun vil fortsætte i ældreplejen, svarer Yasmin fx:

*For di jeg elsker mit arbejde, og jeg gør det af hele mit hjerte. Jeg brænder for det her. (...) Jeg føler stadigvæk, at jeg kan give en hel masse, og jeg føler også, at beboerne vil mig og kan lide mig og er glade for at se mig. Mange af dem kan ikke huske mit navn, men de kan genkende min stemme. (Yasmin, 51 år, SSA, plejehjem)*

Ali (60 år, SSH, hjemmeplejen) giver ligeledes udtryk for, at det betyder meget for ham at "gøre en forskel" og få et "tak for hjælpen" eller smil til gengæld. Derfor tænker han også at blive i faget, indtil han trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Hovedparten af de interviewede medarbejdere fortæller, at de ældre borgere og den forskel, de som omsorgsgivere og fagpersoner kan gøre for dem, er den primære og altoverskyggende grund til, at de værdsætter og trives i deres arbejde, hvilket stemmer overens med indsigter fra bl.a. Munkejord (2017). Tilmed oplever de, at de er gode til deres arbejde og har de kvalifikationer og egenskaber, arbejdet kræver. I det følgende citat forklarer Naziha med stolthed, hvordan hun som social- og sundhedsassistent arbejder på baggrund af sin faglighed og sit dybtfølte ønske om at gøre en forskel:

*Altså, vi har mange hjælpeløse ældre mennesker på plejehjemmene. Og som sagt, de har ikke kun brug for mad, væske og medicin. De har også brug for omsorg. Altså, at der er nogen, der vil dem det godt. Man viser dem, at man bekymrer sig om dem. Man observerer også, altså vores opgaver går også ud på at observere hver enkelt beboer. Er alt vel? Er huden okay? Er vejrtrækningen okay? Er den psykiske tilstand okay? Ernæring? Væskeindtag? Når vi kommer ind ad døren, observerer vi alt, fordi det er vores ansvar at kunne mærke efter. Selvfølgelig kan vi ikke gøre alt perfekt, men vi bestræber os på at gøre det så godt som muligt hver dag. (Naziha, 51 år, SSA, plejehjem)*

En anden medarbejder, Pema (69 år, SSA, plejehjem), fremhæver sin alder som en fordel i arbejdet med de ældre mennesker. Hun kan mærke, at flere af de ældre borgere er "*mere trygge*" ved hende, fordi de aldersmæssigt er mere "*ligeværdige*", og fordi hun taler mere roligt.

Flere af de interviewede medarbejdere fortæller desuden, at de føler sig "*ønsket*" af borgerne. De er stolte, når bestemte borgere eller pårørende spørger efter dem, eller når de oplever, at borgere har savnet dem efter fridage eller ferie. Sådanne og lignende udtalelser har lighedstræk med, hvad Olakivi (2013) har observeret i en finsk kontekst, idet medarbejderne i både Finland og Danmark fremhæver deres engagement og tilgang som noget særligt.

En enkelt undtagelse er Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje), som er udmattet efter de mange års arbejde med ældre og syge mennesker og ønsker at skifte branche.

### **Omsorg og skyggearbejde**

At det for flere af de interviewede medarbejdere er mere end blot et arbejde, afspejles desuden i deres fortællinger om, at de indimellem gør lidt mere for borgerne, end der står i opgavebeskrivelserne. Amina (51 år, SSH, plejehjem) fortæller, at hun nogle gange, når hun har fri, tager en ekstra runde hos beboerne i afdelingen på plejehjemmet. Hvis nogen har brug for det, sætter hun sig og taler med dem. Ali (60 år, SSH, hjemmepleje) skifter indimellem en pære, sætter nye batterier i fjernbetjeningen eller hjælper borgeren med at ordne noget på fjernsynet eller mobiltelefonen. Han oplever, at borgerne bliver glade, og han kan ikke lade være med at hjælpe, selvom han ved, at ikke alle hans kolleger ville gøre det samme. Zahira (55 år, SSH, hjemmepleje) kan finde på at købe nogle få ting til en borger på vej hjem fra arbejde, når hun alligevel køber ind til sin egen familie. Zahira er dog klar over, at hendes kolleger synes, hun gør for meget, men det er hun uenig i: "*Jeg føler ikke, at jeg gør for meget*".

Flere ledere fremhæver tilsvarende, at mange af deres udenlandskfødte seniormedarbejdere udviser en særlig omsorgsfuld og respektfuld tilgang, og at de udenlandskfødte seniormedarbejdere kan have en tendens til at gøre mere for borgerne, end hvad der formelt forventes. Enkelte ledere opfatter dette som et tegn på, at nogle medarbejdere har svært ved at sætte grænser over for borgerne og derfor påtager sig et for stort ansvar, hvilket ifølge dem kan føre til en tungere arbejdsbyrde. Andre henviser til betegnelsen 'skyggearbejde', dvs. at medarbejdere udfører opgaver, som ikke er påkrævede eller lønnede, men som medarbejdere udfører alligevel, fordi de vurderer, at behovet er der (Andersen et al., 2020).

Ledernes observationer sammenholdt med medarbejdernes beskrivelser af at gøre lidt ekstra stemmer overens med tidligere forskning, der viser, at udenlandskfødte medarbejdere ofte tager ekstra initiativ, hvilket kan føre til en tungere arbejdsbyrde (Tingvold & Fagertun, 2020; Ågotnes & Storm, 2022). Spørgsmålet er, om den ekstra indsats kan være udtryk for, at de føler sig nødsaget til at bevise deres værd ved at arbejde mere og hårdere, og om dette kan have negative konsekvenser for deres trivsel på arbejdspladsen, såsom dele af forskningslitteraturen peger på (Jönson & Giertz, 2013). Den ekstra arbejdsbyrde risikerer at gå ud over deres fysiske og mentale helbred og derved være en barriere for beskæftigelse frem til pensionsalderen. Umiddelbart peger medarbejdernes egne udtalelser imidlertid på, at muligheden for at gøre en ekstra indsats over for borgerne vejer positivt i forhold til at forsætte med arbejdet i ældreplejen.

### **Borgerne som en ekstra familie i Danmark**

Flere af de interviewede medarbejdere bruger "familie" eller "familieagtig" til at beskrive relationerne til nogle af deres faste borgere, hvilket ligeledes afspejles i dele af forskningslitteraturen på området (se Munkejord, 2017, og Taugl & Blystad, 2024). Flere af medarbejderne kobler desuden deres motivation for arbejdet i ældreplejen til deres oprindelse i kulturer, hvor man hjælper og drager omsorg for sine ældre familiemedlemmer. På spørgsmålet om, hvorvidt hun er glad for sit nuværende arbejde, svarer Isara:

*Ja, jeg er meget glad, fordi jeg kommer fra en kultur, hvor man skal passe på gamle, når de bliver ældre. Og man skal passe mor og far, når de bliver gamle. Man skal hjælpe folk, når de er svækkede. (...) Og så kommer man og bor her i et fremmed land, hvor min mor og far bor derovre. Jeg kan ikke passe gamle [der, red.], så jeg må passe gamle her. Man føler ligesom, man er hjemme, når man kan passe gamle, som man er vant til hjemmefra. (Isara, 60 år, SSH, plejehjem)*

Ligesom Isara bemærker Amina (51 år, SSH, plejehjem), at hun gerne vil fortsætte med at arbejde i ældreplejen, da hun ikke har forældre i Danmark og derfor gerne vil tage sig af andre ældre mennesker. Det går igen i flere andre medarbejders fortællinger, om hvorfor de gerne vil blive i faget, og uddybes nærmere i Kapitel 6, der handler om transnationale familieliv.

I tråd med medarbejdernes udtalelser oplever lederen Sanne, at de udenlandskfødte seniormedarbejdere ofte har en anden "forståelse" og "respekt" for de ældre borgeres situation og behov, end hun ser hos særligt yngre etniske majoritetsdanskere. Derfor vil hun "hellere have migranterne", som hun formulerer det:

*Ofte er det mange af mine erfarne folk, som ikke er etniske danskere, som faktisk har nogle af de komplekse hjem, fordi de har en anden forståelse for at møde. De har den der grundlæggende respekt for ældre mennesker og for mennesker, der er sårbare. (Sanne, teamleder, hjemmepleje)*

Arbejdet med ældre mennesker er imidlertid ikke uden udfordringer, og flere af medarbejderne oplever, at sproglige og kulturelle forskelle kan påvirke samarbejdet med borgere, eller at borgere har været fordomsfulde eller afvisende pga. deres udenlandske baggrund. Dette udfolder vi nærmere i de følgende afsnit.

#### **4.1.2 Sproglige og kulturelle forskelle og barrierer**

I forskningslitteraturen om udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen og sundhedsfagene i Norden fremhæves udfordringer med majoritetssproget og med usikkerhed omkring de kulturelle koder som en barriere for medarbejdernes trivsel på arbejdspladserne (se afsnit 2.3.1 og 2.3.2). Det er imidlertid ikke en problemstilling, hverken seniormedarbejderne selv eller lederne tillægger vægt i forhold til medarbejdernes samarbejde og relationer med borgerne. Som vi kommer ind på i afsnit 4.4.1, oplever en mindre del af de interviewede medarbejdere imidlertid, at nogle kolleger kommenterer og er kritiske over for deres dansksproglige færdigheder.

Mange af de interviewede medarbejdere forklarer, at de i de første år i ældreplejen havde svært ved at vænne sig til omgangsformen med de ældre borgere. Paul (50 år, SSH, plejehjem) fortæller, at han skulle vænne sig til at have øjenkontakt med ældre mennesker i Danmark. Fra sit oprindelsesland var han vant til, at det blev anset som uhøfligt at have øjenkontakt med personer, der er ældre end én selv. Andre forklarer, at de tidligere kæmpede meget med det danske sprog, men at det ikke længere er så stor en udfordring.

Flere af lederne er dog lidt mere opmærksomme på sprogbarrieren. Det gælder særligt i arbejdet med borgere med kognitive udfordringer. Hanne, som er leder på et plejehjem, forklarer:

*Den største udfordring tror jeg egentlig er beboerne, hvor de jo, specielt når man har mange med kognitive udfordringer, godt kan reagere på sprogbarrieren. Fordi selvom man taler rigtig godt dansk, så kan der stadigvæk godt være nogle beboere, der synes, det kan være svært at forstå. Min erfaring er også, når de lærer dem at kende, så lærer de også at forstå det. (Hanne, assisterende leder, plejehjem)*

Når det kommer til de udenlandskfødte seniormedarbejderes viden om danske traditioner og dansk mad, er både de interviewede ledere og medarbejdere enige om, at de har helt styr på dette, fordi de har boet i Danmark og arbejdet i ældreplejen i mange år. Lederen Hanne siger fx: *"Dem, der har været her i noget tid, de ved jo udmærket godt, hvordan vi holder juleaften og er jo kun interesserede i at gøre det godt"*. Selvom der kan være aspekter af den kulturelle arv, som medarbejderne ikke kender, er både ledere og medarbejdere enige om, at det primært er en udfordring for udenlandskfødte seniormedarbejdere, som er nye i ældreplejen.

### 4.1.3 Borgeres fordomme og afvisning

De udenlandskfødte seniormedarbejdere oplever, at arbejdet i ældreplejen er meningsfuldt, men det betyder ikke, at alle borgere altid møder dem med venlighed og respekt. Omkring halvdelen af de interviewede medarbejdere har på deres nuværende eller tidligere arbejdspladser oplevet borgeres fordomme, forskelsbehandling og afvisninger pga. udseende og/eller accent, hvilket afspejler tendenser, som også ses i forskningslitteraturen om udenlandskfødte medarbejdere på hospitaler og i ældreplejen (se fx Eriksson et al., 2023). For langt de fleste er det imidlertid noget, der på nuværende tidspunkt sker meget sjældent.

Borgernes fordomme og forskelsbehandling kan have forskellige udtryk. Noget handler om, hvordan de taler om personale med udenlandsk baggrund. Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje) fortæller, at han har hørt borgere sige, at *"udlændinge ikke vasker hænder"*. Naima (55 år, SSH, hjemmepleje) har hørt borgere tale om, at hun har *"et viskestykke på hovedet"*, og Maryam (57 år, SSH, plejehjem) har hørt borgere sige om *"hende der negeren, hun er bare god"*. Alle på nær et par stykker af de interviewede medarbejdere tager imidlertid ikke sådanne udtalelser alvorligt. Paul (50 år, SSH, plejehjem) fortæller: *"Det er normalt for mig. Jeg tager det ikke alvorligt"*. Grace (55 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun i stedet korrigerer borgeren: *"Jeg siger så til dem: 'Snak pænt til mig. Jeg er her for at hjælpe dig, så jeg snakker pænt til dig.' Jeg vil ikke finde mig i det"*.

Fordomme og forskelsbehandling kan også komme til udtryk ved, at borgere afviser at få hjælp af bestemte medarbejdere. Det kan ofte handle om, at en borger har svært ved eller forventer at have svært ved at forstå en bestemt medarbejder. Sunita fortæller her om sine oplevelser af afvisning, og hvordan hun håndterer borgere, der i første omgang afviser hende:

*Hvis jeg kommer, og hun siger: "Ej, gider du lige, kan du ikke tale dansk" – jeg bliver også påvirket, og så siger jeg: "Gider du have hjælp, eller gider du ikke have hjælp?" Det er begge parter, der bliver påvirket. (...) Når der*

*er faldet ro på, så gør du noget, og hun vil gerne have hjælp. Når du gør lidt ekstra, så kommer de i tanke om: "Ej, hvorfor jeg har sagt det, hun er sød nok". Der er mange, der kommer og siger: "Ej, hun er meget sød alligevel. Jeg vil gerne have hjælp". Det er derfor, der er en balance, vi skal lave begge veje. Og som uddannede skal vi [arbejde med, red.] motivation. Vi skal lave vores arbejde og have tålmodighed. (Sunita, 51 år, SSH, plejehjem)*

Citatet afspejler imidlertid også, at Sunita indimellem må "gøre lidt ekstra".

Flere af de andre medarbejdere har også oplevet, at borgere har bedt om at "snakke med en dansker" eller har spurgt, om "der ikke er en dansker på arbejde". Rose (51 år, SSA, plejehjem) tager ikke sådanne udtalelser "så tungt", men svarer bare tilbage: "Nej, de holder fri, fordi det er weekend". Andre kan finde på at sige ting som: "Du skal tale pænt til mig. Jeg er her for at hjælpe dig" (Natalia, 65 år, SSH, plejehjem), eller: "Tænk, hvor heldig du er, fordi du får hjælp. I andre lande får de ældre ingen hjælp" (Angelina, 59 år, SSH, hjemmepleje).

Langt de fleste medarbejdere, som personligt eller over for kolleger har oplevet borgeres fordomme og afvisning, forklarer adfærden som resultat af borgerens sygdom og situation. Ifølge Zahira (55 år, SSH, hjemmepleje) skal det ikke tages personligt: "Man ved godt, at det er sygdommen, der gør, at folk bliver ændret. (...) Det er dem, der er demente eller har en depression eller har psykiske problemer". Maryam undskylder borgerne med, at de "har ikke helt [et, red.] filter", og at "det der negerord var normalt for dem dengang". I tråd med dette fortæller Rose (51 år, SSA, plejehjem), at hun aldrig ville acceptere en sådan adfærd "på gaden", men at hun på sin nuværende arbejdsplads på en demensafdeling ikke tænker på sådanne udtalelser som racistiske.

De interviewede medarbejdere forklarer ofte også borgernes adfærd og ordvalg som et udtryk for en opvækst i en anden tid, hvor der ikke var så mange indvandrere, så nogle af borgerne ikke er så vant til at omgås personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Selvom de interviewede medarbejdere sjældent involverer deres ledere, fortæller de interviewede ledere i undersøgelsen, at de er opmærksomme på, at nogle medarbejdere indimellem er udsat for adfærd, der er nedsættende eller racistisk. Flere af lederne skelner her mellem borgere, som "er ved sine fulde fem", og borgere, som har kognitive skader. I det første tilfælde prøver flere af lederne at tale med borgerne og deres pårørende om, at det ikke er i orden hverken at afvise medarbejdere eller tale grimt til dem. Lederen Lana har oplevet borgere, der har kaldt en medarbejder for "fejlfarvet" eller "abe", og lederen Marianne har oplevet, at pårørende åbenlyst

favoriserer etnisk danske medarbejdere. Det er ifølge lederne helt uacceptabelt, og her går de ofte ind og hjælper med at løse situationen. Hvis borgeren derimod lider af en demenssygdom eller på anden vis er kognitivt skadet – og af den grund reagerer på fx mørkere hud eller tørklæder – er det en anden sag. Lederen Stine forklarer, hvordan hun i sådanne tilfælde forsøger at skærme medarbejderen:

*Altså, der kan de [demensramte borgere, red.] faktisk godt decideret blive bange. Det kan være verdens bedste, sødeste og dygtigste menneske, men hvor hudfarven simpelthen bare gør et eller andet, så de slet ikke kan tage imod. De bliver simpelthen bange. Det er selvfølgelig en udfordring. Så der bliver vi nødt til at hjælpe medarbejderne til, at de så ikke lige skal derind.*  
(Stine, leder, plejehjem)

Det flugter også med fund fra tidligere studier (Olakivi, 2013; Storm & Lowndes, 2021), hvad angår medarbejderen og lederes forklaringer på disse borgers adfærd, idet det ses som resultat af borgers nedsatte kognitive funktion, og/eller at borgerne ikke tidligere har haft kontakt med mennesker med udenlandsk baggrund. Imidlertid tyder ledernes udtalelser på, at de så vidt muligt italesætter og korrigerer borgere og pårørende.

Knap halvdelen af de interviewede medarbejdere fortæller, at de aldrig har oplevet fordomme og racistisk adfærd fra borgerne. Tilmed fremhæver flere medarbejdere og ledere, at der inden for de sidste ca. 10 år er sket en positiv udvikling i ældreplejen, idet de kun sjældent oplever racistisk adfærd over for medarbejdere på arbejdspladserne. Ifølge medarbejderne selv skyldes det, at borgere og pårørende er mere vant til mangfoldighed. Samme oplevelse har flere af lederne. Lederen Claus forklarer: "Der går længere imellem, at jeg har en borger, der er racistisk, og jeg er nødt til at italesætte det over for borgeren også". I stedet oplever han, at mange ældre synes, at det er "meget spændende at have en fra et andet land", der kan fortælle om en anden kultur og historie. Hertil skal dog bemærkes, at 12 ud af de 15 ledere er fra plejeenheder i Storkøbenhavn, hvor udenlandskfødte medarbejdere i årtier har udgjort en betydelig andel af arbejdsstyrken. Situationen er muligvis ikke helt den samme på plejeenheder i områder, hvor borgere og pårørende ikke har været vant til samme mangfoldighed.

## 4.2 Fysiske og psykiske arbejdsvilkår – udfordringer og forandringer

### 4.2.1 Fysiske arbejdsvilkår og hjælpemidler

Næsten alle de udenlandskfødte seniormedarbejdere fortæller, at arbejdet i ældreplejen er fysisk hårdt og opslidende. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) beskriver fx, hvordan hun bliver træt i benene, fordi hun går meget og næsten aldrig sidder ned. Men det fysisk hårdeste er ifølge hende og mange andre af medarbejderne, at de bruger deres arme, hænder og ryg meget og derfor bliver trætte i kroppen.

Tatiana er af den overbevisning, at mange på hendes alder stopper i faget, fordi det er både fysisk og psykisk hårdt:

*Jeg er ikke så fysisk stærk, som jeg var måske for 10 år siden. Jeg kan godt mærke, at min fysik er dårligere, men at kravene til arbejdet er de samme. Så... Derfor forstår jeg, at mange af de folk, som er i min alder, stopper i faget, fordi det er sindssygt hårdt fysisk. (Tatiana, 57 år, SSH, hjemmepleje)*

Hun påpeger desuden, at det ofte kan være svært for de pårørende at forstå, at hun ikke "bare" kan støtte eller flytte på borgeren, som man ville gøre, hvis det var ens egen bedstefar. Hun siger til de pårørende, at hun jo har "24 bedsteforældre på en vagt" og er nødt til at benytte sig af de hjælpemidler, de har til rådighed, for at passe på sit helbred.

Foruden, at arbejdet generelt kan være fysisk hårdt og belastende, kan der opstå situationer, hvor det skal gå stærkt, og hvor medarbejdere, som normalt er omhyggelige med deres arbejdsstillinger, kommer til at løfte eller støtte på en måde, som er uhensigtsmæssig for deres fysiske helbred. Det kan bl.a. være, hvis en borger falder:

*Jeg passer virkelig godt på. Også med forflytning, fordi vi har et fysisk arbejde her, kan man sige. Jeg passer på med, hvordan jeg flytter, hvordan jeg arbejder, hvilken stilling og så videre. Men selvfølgelig er jeg kun et menneske, og nogle gange er der reflekser. Kender du det? Man kan ikke lade være, hvis der lige sker noget, og så [kommer, red.] reflekserne, og man gør det. Især hvis en beboer falder. (Zahira, 55 år, SSA, hjemmepleje)*

Flere beskriver, hvordan de oplever at være ømme i kroppen efter endt arbejdsdag. Naziha (51 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun nogle gange står i nogle "akavede stillinger" for at hjælpe borgerne. Når hun kommer hjem, er hun "helt bombet" og

*"øm i kroppen – i ryggen og i benene"*. Men efter at have slappet af nogle dage oplever hun at være klar til at arbejde igen. Naziha arbejder ligesom mange af de andre interviewede medarbejdere i aftenvagten. Her arbejder hun i et 5-2-rul, hvilket betyder, at hun altid har flere fridage i træk til fysisk at komme sig (se også afsnit 4.3.1). Hun har derfor ikke umiddelbart planer om at stoppe i ældreplejen tidligere end den almindelige pensionsalder.

Flere både ledere og medarbejdere beskriver, at hjemmeplejen kan være hård særligt for seniorer, fordi de cykler meget og langt hver dag. Angelina (59 år, SSH, hjemmepleje) bemærker, at det er *"hårdt arbejde at cykle rundt og skulle af og på cyklen hele tiden og op og ned ad trapper"*. Ifølge en af lederne kan det være en grund til, at nogle seniorer vælger at skifte fra hjemmeplejen til et plejehjem.

De fleste medarbejdere er tilfredse med omfanget og kvaliteten af de hjælpemidler, de får stillet til rådighed, såsom lifte, ståmaskiner, vendestykker og kørestole, samt den oplæring og videreuddannelse, de får i ergonomisk korrekte stillinger. *"Vi passer på hinanden. Vi bruger hjælpemidler. Og vi bruger hinanden, når vi kan. Vi løber ikke. Vi bærer ikke"*, forklarer Waan (60 år, SSH, plejehjem).

Flere af medarbejderne bemærker desuden, at der de seneste 10-20 år er sket en stor positiv udvikling i forhold til brug af hjælpemidler i ældreplejen. Eksempelvis forklarer Pema (69 år, SSA, plejehjem), at hun i sin tid søgte væk fra hjemmeplejen, fordi arbejdet var for hårdt og tungt. Ifølge hende er det i dag anderledes og bedre sammenlignet med for 20 år siden, idet der er kommet større fokus på oplæring ved fysioterapeuter i ergonomisk korrekte arbejdsstillinger og på, at de skal bruge hjælpemidler. Pema forklarer, *"at hjælpemidler har stor betydning for, at ældre medarbejdere kan blive"* i arbejdet.

Når det kommer til tilfredsheden med adgang til hjælpemidler, skiller medarbejderne fra én af de medvirkende kommuner sig dog ud. Her er de interviewede medarbejdere utilfredse med omfanget og kvaliteten af de hjælpemidler, de får stillet til rådighed. De fortæller, at de sammenlignet med nabokommunerne ikke har samme adgang til hjælpemidler til mobilisering af vægtmæssigt tunge borgere, såsom loftslifte og senge med vendlet. Manglen på hjælpemidler betyder, at nogle af disse medarbejdere overvejer at skifte job til en plejeenhed i en af nabokommunerne.

Kun ganske få medarbejdere har imidlertid konkrete tanker om jobskifte eller tidligere tilbagetrækning pga. det fysisk hårde arbejde. De fleste håber, at de kan blive ved med at arbejde i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder.

## 4.2.2 Psykiske arbejdsvilkår

De fleste udenlandskfødte seniormedarbejdere peger desuden på de psykiske arbejdsvilkår som noget af det svære ved arbejdet i ældreplejen. Her fremhæves arbejdet med borgere med demens og andre kognitive skader samt følelsen af utilstrækkelighed ved ikke altid at kunne yde den hjælp og omsorg, som de vurderer er nødvendig.

### Arbejdet med borgere med demens

I arbejdet med borgere med demens nævner nogle medarbejdere det *"trættende"* i hele tiden at skulle svare på de samme spørgsmål fra de samme borgere mange gange i løbet af en dag uden at udtrykke den mindste irritation eller frustration. Desuden oplever nogle medarbejdere, at de grundet deres opvækst i et andet land ikke på samme måde har kendskab til gamle danske sange, film eller lege og derfor har sværere ved at kommunikere med borgere, som grundet en demenssygdom primært taler om oplevelser, som ligger mange årtier tilbage.

Det sværeste i arbejdet med borgere med demens er ifølge mange af medarbejderne imidlertid bekymringen og uforudsigeligheden. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) fortæller, at det er hårdt hele tiden at skulle holde øje med borgere, som er i risiko for at komme til skade eller blive syge ved at gå udenfor uden tøj. Andre er pga. tidligere ubehagelige episoder bange for at havne i situationer med udadreagerende borgere. Lucie er tidligere blevet slået af en borger og undgår nu så vidt muligt at arbejde med borgere med demens. Naziha (51 år, SSA, plejehjem) og Sofia (58 år, SSH, plejehjem) har begge været sygemeldt med hhv. depression og stress pga. lignende voldsomme oplevelser på arbejdet.

### Tidspres og oplevelser af utilstrækkelighed

En anden psykisk belastning er tidspresset og følelsen af utilstrækkelighed. I tråd med andre undersøgelser af arbejdsvilkårene i ældreplejen (Sparre et al., 2023; Sparre, Winkler, et al., 2024; Vaaben et al., 2023) giver de fleste af de udenlandskfødte seniormedarbejdere udtryk for, at arbejdet er præget af travlhed, og mange oplever, at de ikke har tid til at yde den hjælp og omsorg, som de gerne vil. Andre oplever for det meste at have nok tid til borgerne, men at der jævnligt kan ske noget uforudset, som gør, at de pludselig får travlt.

En stor del af medarbejderne oplever at have mindre tid hos borgeren, dels fordi de skal nå flere opgaver og borgere i løbet af arbejdsdagen, dels fordi der mangler uddannet personale, og de derfor må påtage sig flere opgaver og mere ansvar. Ifølge flere medarbejdere kan de blive særligt pressede i aftenvagten, hvor tidsrammen og

de relativt få medarbejdere på arbejde gør, at det kan være svært at finde tid til at tale med borgerne.

Derudover kan det være udfordrende, hvis de er nødt til at bruge mange ufaglærte medarbejdere i plejen, fordi der er flere arbejdsopgaver, disse medarbejdere ikke må udføre. Ifølge Lucie (62 år, SSA, plejehjem) kan hun fx blive "stresset", når en afløser konstant stiller spørgsmål til arbejdsopgaverne, og når hun må påtage sig ekstraopgaver, fordi afløseren fx ikke har medicinkursus og derfor ikke må give borgerne medicin.

Nogle medarbejdere fremhæver også det udmattende ved den megen kørsel i hjemmeplejen. Eksempelvis oplever Tatiana, at køretiden stjæler fra tiden med borgeren og gør, at hun konstant kommer bagud. Andre medarbejdere er skiftet fra hjemmeplejen til plejehjem pga. tidspresset i hjemmeplejen. Det gælder fx Sofia (58 år, SSH, hjemmepleje), som oplevede, at tidspresset og manglen på personlig kontakt med borgerne "stressede" hende og "gik ud over [hendes, red.] moral". På plejehjemmet er den del bedre. Imidlertid oplever Sofia nu, at hun konstant skal stå til rådighed for borgerne i hele afdelingen, fordi hun er "hjemme hos borgeren i alle 8 timer" og derfor "hele tiden skal give dem den hjælp, de har behov for".

Flere af medarbejderne giver udtryk for, at tidspresset og bevidstheden, om at nogle af borgerne ikke føler sig hjulpet, set og hørt, er ubehagelig og udløser dårlig samvittighed. Sådanne oplevelser kan føre til følelser af utilstrækkelighed og måske endda moralsk stress, forstået som en negativ psykologisk oplevelse, hvor individer føler sig tvunget til at gå på kompromis med egne værdier, egen moralske integritet og egen selvforståelse (Campbell et al., 2016).

Kun en enkelt medarbejder udtrykker imidlertid et ønske om at forlade ældreplejen pga. den psykiske belastning, hun oplever. Tatiana beskriver sig selv som "fuldstændig udbrændt" efter en længere periode under dårlig ledelse og efter en aftenvag, hvor hun arbejdede uden pause, fordi hun havde 38 besøg og skulle køre 52 km. Hun blev sygemeldt med stress, men selvom hun har fået ny leder og færre besøg, ønsker hun fortsat at finde et helt andet arbejde.

Mens de fleste medarbejdere fremhæver den positive udvikling i ældreplejen med øget adgang til hjælpemidler og opmærksomhed på fysiske arbejdsvilkår, oplever flere medarbejdere modsat, at den psykiske belastning er blevet større, dels pga. tidspress, dels fordi en stor del af borgerne – særligt på plejehjemmene – lider af demens.

## 4.3 Arbejdstid og fleksibilitet

Muligheden for fleksibilitet i arbejdstid og timeantal, herunder nedsat tid, seniordage og fleksible mødetider beskrives i flere undersøgelser som centrale værktøjer for at sikre seniorers fortsatte arbejdstilknytning (Rambøll, 2019; Rasmussen et al., 2025).

### 4.3.1 Vagtlag og timetal

Ældreplejen i Danmark er organiseret som en døgnbemandet indsats, hvor både plejehjem og hjemmepleje arbejder i faste vagtlag – typisk dag-, aften- og nattevagter. Bemanding og opgaver fordeles på tværs af disse vagter. Et andet kendetegn ved ældreplejen er, at en stor del af medarbejderne arbejder på deltid (Lauritzen, 2024).

Af de 35 interviewede medarbejdere arbejder 15 i fast dagvagt, 19 i fast aftenvagt og 1 i blandede vagter. Der er således en overvægt af medarbejdere, der arbejder i aftenvagt.

Tabel 4.1 Fordeling af vagter blandt de interviewede medarbejdere

Fast dagvagt	Fast aftenvagt	Blandet
15	19	1

Kilde: VIVE

De 15 medarbejdere, der arbejder i fast dagvagt, har typisk valgt det, fordi de nu eller tidligere har haft børn i daginstitution eller skole. 8 ud af de 15 medarbejdere i dagvagt arbejder 37 timer om ugen eller i nogle tilfælde mere for de, der tager ekstra afløservagter. Fire arbejder 35 timer om ugen, og de sidste tre arbejder mellem 27 og 32 timer. Nogle er gået ned i tid for at passe på deres helbred eller for at få hverdagen til at hænge sammen, fx fordi de samtidig står for de fleste praktiske opgaver i hjemmet. Andre har af økonomiske årsager, herunder for at spare op til pensionisttilværelsen, været nødsaget til at blive på samme timetal eller endda gå op i tid (se også afsnit 5.2).

De 19 interviewede medarbejdere i aftenvagten foretrækker aftenarbejdet af flere årsager. For det første fremhæver mange, at der er færre faste opgaver og dermed for det meste mindre travlt. Umesha (52 år, SSH, hjemmepleje), som arbejder 30 timer om ugen i fast aftenvagt, forklarer, hvorfor hun har valgt at arbejde om aftenen: "Det er samme ruter, men lidt mere nemt. Der er ikke bad og rengøring". Også

lederne ser forskellene i arbejdsbetingelser om dagen og om aftenen som en af grundene til, at mange af de udenlandskfødte seniormedarbejdere vælger at arbejde om aftenen.

For det andet oplever flere af medarbejderne en større frihed og selvstændighed i tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet, fordi de ikke skal koordinere med så mange andre på arbejdspladsen. En af lederne, Camilla, supplerer, at nogle af medarbejderne trives bedre med at arbejde, når deres leder ikke er tilstede: *"Det er der nogle, der syntes er fantastisk, fordi så skal de ikke have mig rendende og kigge dem over skuldrene"*.

For det tredje giver aftenarbejde mulighed for at arbejde færre timer til den samme løn. Dette aspekt fremhæves af både medarbejdere og ledere som væsentligt. For at kompensere for aftenbelastningen arbejder medarbejdere i aftenvagten færre timer sammenlignet med medarbejdere i dagvagten. Den gennemsnitlige arbejdstid er 32 timer om ugen for fuldtidsansatte. De fleste af de 19 interviewede medarbejdere i fast aftenvagt arbejder 28 eller 30 timer om ugen i gennemsnit, evt. suppleret med ekstravagter på samme eller andre plejeenheder. Disse ekstravagter er mulige, fordi medarbejdere i aftenvagten har flere fridage sammenlignet med medarbejdere i dagvagten. For Fatouma (61 år, SSH, plejehjem) betød skiftet til aftenvagt, at hun kunne gå op i tid og dermed tjene mere, hvilket er nødvendigt for familiens økonomi. Andre som fx Dina (62 år, SSH, plejehjem) har pga. helbredet behov for at gå lidt ned i tid, men stadig få en løn, der næsten svarer til fuldtid i dagvagt. Løsningen kan således være at skifte fra dagvagt til aftenvagt. Flere af lederne har også bemærket, at seniorer, som egentlig gerne vil gå ned i tid, men ikke har råd til det, vælger at skifte til aftenvagt. Lederen Lana forklarer: *"Man ser det her med, at de vil gerne ned i tid, og hvis ikke man lige har økonomi til det, så vælger de at få sig en aftenvagt og så få noget mere fritid"*.

For det fjerde giver rulleplanerne ofte flere sammenhængende fridage i træk skiftevis på hverdage og i weekender. Medarbejderne i undersøgelsen arbejder under forskellige rulleplaner, dvs. antallet af hhv. arbejdsdage og fridage i et rul, herunder 5-2-, 5-5-, 6-2-, 6-3- og 7-7-ordninger. Eksempelvis er en 5-2-ordning karakteriseret ved følgende rul: 5 arbejdsdage, 5 fridage, 2 arbejdsdage og 2 fridage. De sammenhængende fridage kan de bruge på at slappe af og lade op, ordne praktiske ting samt være sammen med venner og familie. Også lederne bemærker, at seniormedarbejdere, der ikke længere skal planlægge hverdagen efter skolers og daginstitutioners åbningstider, foretrækker aftenarbejde, fordi det giver mere frihed og tid til fx lægebesøg. En leder fortæller, at flere af hendes udenlandskfødte kvindelige medarbejdere er enlige forsørgere, og at kombinationen af at have flere fridage og bedre pasningsmuligheder om aftenen gør, at mange vælger at arbejde i aftenvagten.

Andre medarbejdere bruger fridagene til at arbejde som faste afløsere eller via vikarbureauer på andre plejeenheder. Flere af lederne har også bemærket, at særligt de udenlandskfødte medarbejdere, herunder seniormedarbejderne, jævnligt tager afløservagter på andre plejeenheder.

### 4.3.2 **Fleksibilitet i arbejdstider, ferie- og fridage**

Ændringer i faste arbejdstider, enten i form af vagttag eller timetal, er ikke ualmindeligt. I dette afsnit går vi nærmere ind i medarbejdernes mulighed for fleksibilitet i arbejdstider og i forhold til ferie- og fridage.

De fleste af de interviewede medarbejdere er tilfredse med deres arbejdstider, og materialet afspejler også, at der på de fleste af arbejdspladserne er mulighed for at skifte vagttag eller ændre lidt i sit timetal, hvis det er det, medarbejderen ønsker. Enkelte andre har efter ønske aftalt et individuelt tilpasset rul, hvilket også har været muligt. Desuden synes ændringer i antallet af ugentlige arbejdstimer også at være muligt på mange af arbejdspladserne, hvor man i aftenvagten kan vælge mellem at arbejde 28, 30 eller 32 timer om ugen i gennemsnit, ligesom det er muligt at vælge at gå enten op eller ned i tid. Eksempelvis er Isara (60 år, SSH, plejehjem) i løbet af de seneste 10 år langsomt gået ned i tid fra 30 timer til 22 timer om ugen for at passe på sit helbred.

Nogle få af de interviewede medarbejdere har dog ikke oplevet den samme fleksibilitet. Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje) vil gerne gå mere ned i tid, men ifølge hende kræver dette, at andre medarbejdere ændrer deres arbejdstider, så vagtplanerne kan gå op. Rani (55 år, SSH, plejehjem) vil derimod gerne hæve sit timetal fra 21 til 30 timer i sin ansættelse i aftenvagten, men det har plejehjemmet ifølge hende ikke råd til. For at supplere sin faste løn arbejder hun derfor også som afløser 5-12 timer om ugen på et andet plejehjem.

Flere ledere peger på, at det er sjældent, at udenlandskfødte seniormedarbejdere ønsker at gå ned i tid, hvilket er anderledes end seniormedarbejdere født og opvokset i Danmark. Sanne, som er teamleder på et plejehjem, siger: *"De har en anden mentalitet, når de også bliver ældre og senior. Altså, de går ikke ned i tid. De bliver på deres tid, og de knokler. Og de knokler altså, og der er sgu ikke meget bøvl"*.

Når det gælder muligheden for at ændre en vagt til en anden dag eller gå tidligere, hvis de fx skal til lægen, eller hvis de har et sygt barn, svarer medarbejderne næsten samstemmigt, at de oplever både imødekommenhed og fleksibilitet. Hvis de er ude i god tid, inden vagtplanen er færdig, kan de ønske fri, og planlæggeren vil tage hensyn til det. Hvis der er en god grund til at bede om fri, efter vagtplanen er lagt,

fx pga. en begravelse, kan det oftest også lade sig gøre at få fri. Medarbejderne skal dog som hovedregel være ude i god tid, hvis de vil bede om fri, hvorfor de ofte bytter vagter direkte med deres kolleger. Imidlertid er det ifølge Zahira (55 år, SSA, hjemmepleje) og Rose (51 år, SSA, plejehjem) sværere for assistenter end for hjælpere at bytte vagter, fordi der er færre andre medarbejdere at bytte med.

Mange af de interviewede medarbejdere har en stor del af deres familie i oprindelseslandet, og en del medarbejdere ønsker derfor at holde en længere sammenhængende ferie end de tre uger, som ellers er kutymen. Det gælder særligt de mange medarbejdere fra Syd- og Sydøstasien. Rani (55 år, SSH, plejehjem) vil fx gerne holde ferie hele april måned, så hun kan besøge venner og familie i sit oprindelsesland, og selvom hun ikke har ret til det, giver hendes leder hende lov til at holde ekstra selvbetalt ferie oveni hendes optjente feriedage.

Fleksibilitet i forbindelse med arbejdstider og fri- og fraværsdage faciliteres af ledelsen på arbejdspladsen, og muligheden for dette kræver derfor også åbenhed og forståelse fra ledelsens side, hvilket vi kommer nærmere ind på i afsnit 4.4.2.

## **4.4 Samarbejdet med kolleger og ledelsen**

### **4.4.1 Relationer og samarbejde med kolleger**

Hovedparten af de interviewede medarbejdere er glade for deres kolleger og det samarbejde, de har omkring opgaveløsningen. Nogle af medarbejderne siger endda, at deres nuværende kolleger er grunden til, at de ønsker at blive på samme arbejdsplads. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) fortæller fx, at hun vil blive "*ked af det*" ved "*at miste sine kolleger og arbejdsplads*", fordi hendes "*kolleger betyder meget*". Også Sunita (51 år, SSH, plejehjem), Lucie (62 år, SSA, plejehjem) og Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje) siger direkte, at det skyldes deres gode kolleger, at de har arbejdet længe samme sted og ikke ønsker at stoppe. Nabil siger:

*Jeg har nogle dejlige kolleger. Det er dem, der holder mig her. Der er nogle stykker, vi har arbejdet mange år sammen. Så det er derfor, jeg vil aldrig skifte denne her sted, fordi jeg er sikker på, at jeg ikke ville finde det samme som her. (Nabil, 60 år, SSH, hjemmepleje)*

For Umesha (52 år, SSH, hjemmepleje) er relationerne til kollegerne og beboerne det mest afgørende for, om hun trives på arbejdspladsen. Så længe hun har gode relationer og god kemi med beboere og kolleger, er hun glad for sit arbejde. Hun

fortæller, at ledelsen ikke er så vigtig for hende, fordi de gør, hvad de kan, inden for de rammer, de har at arbejde med, men at det er vigtigere for hende at have gode relationer til kollegerne og beboerne.

Flere beskriver deres arbejdsplads som et sted, hvor de også hygger sig og har det sjovt sammen i kollegagruppen. Rose beskriver fx, hvordan både gamle og nye kolleger bidrager til en god og "grinende kultur":

*Jeg tror, at det er den kultur, vi har i huset. Vi har skiftet kolleger, men når nogen kommer, så blander vi de samme kulturer, hvor man griner og laver sjov og har det hyggeligt. Vi har mange timer sammen. Det er det, der gør, at man bliver ved. Og det er som om, de mennesker, der bliver ansat, de kommer bare og blander sig i den grinende kultur, hvor de smiler og griner. Siger nogle sjove ting og griner. (Rose, 51 år, SSA, plejehjem)*

Enkelte medarbejdere er dog kritiske over for kollegagruppen og på ingen måde interesserede i at dyrke det sociale samvær. Eksempelvis siger Tatiana:

*Det er lettere for mig at forstå mine ældre borgere end at forstå mine kolleger, fordi ja... Måske er jeg en snob på en eller anden måde, men hver aften snakker de om, hvad de skal lave af mad i morgen. (...) Det er også lidt den der med kvindelige problemer som [i en, red.] hønsegård [den interviewede griner, red.]. (Tatiana, 57 år, SSH, hjemmepleje)*

### **Samarbejde, støtte og konflikter**

Når det gælder samarbejde og kollegial støtte omkring arbejdsopgaverne, er langt hovedparten ligeledes positive. Flere nævner, at de på arbejdspladsen er gode til at være opmærksomme på hinanden og springe til, hvis en kollega har brug for hjælp. Hevin fortæller, hvordan hun og hendes kolleger samarbejder:

*Vi hjælper hinanden, og hvis hun har brug for hjælp, er jeg hurtig. Hun ringer eller spørger mig, og jeg går. (...) Hun er også sådan. (...) Det er ikke sådan, at jeg laver en ting, og hun laver en anden. Nej, vi arbejder sammen. Vi spørger altid hinanden: "Er det okay, at jeg starter med fx en beboer, fordi hun er meget træt og har brug for at komme i seng". Vi er enige, og vi arbejder sammen og hjælper sammen. (Hevin, 55 år, SSH, plejehjem)*

Desuden fortæller Yasmin (51 år, SSA, plejehjem), at hendes leder og kolleger hjalp og støttede hende efter en voldsom oplevelse med en borger: "Det var ret voldsomt og ubehageligt, men jeg har nogle gode kolleger, som passer på mig, og vi passer på hinanden. (...) Efter den episode har jeg fået meget støtte og hjælp".

Maryam (57 år, SSH, plejehjem) har derimod ikke samme positive erfaringer. Ifølge hende er kollegerne "lede" og vil ikke hjælpe hende, når hun beder om det. De "vrisser" af hende og er "sure". De kan finde på at brokke sig, hvis der er noget, hun har brug for hjælp til, og fx siger de noget i retning af: "Kan du da ikke det endnu?", eller: "Det burde du da kunne".

### **Kollegiale relationer på tværs af kulturelle og sproglige forskelle**

Flere af de interviewede medarbejdere fortæller, at de på deres arbejdsplads har medarbejdere fra mange forskellige lande og kulturer. Eksempelvis fortæller Marie (52 år, SSA, plejehjem), at de er "en meget multikulturel arbejdsplads", og at de i hendes team er medarbejdere fra Afrika, Syrien og Danmark. Hun oplever forskelligheden som en god ting, fordi de lærer meget af hinanden og også meget om den danske kultur ved at arbejde i ældreplejen. Hun trives med diversiteten: "Jeg synes, det er dejligt. Det giver et andet billede. Vi bidrager forskelligt med vores personlige og faglige baggrund. Så lærer vi også en hel masse om den danske kultur og sådan noget".

Paul (50 år, SSH, plejehjem), Elena (52 år, SSA, hjemmepleje) og Nuri (55 år, SSA, plejehjem) har også kun godt at sige om sine kolleger og sin arbejdsplads, hvor man ifølge dem behandler hinanden med respekt. Paul oplevede at blive taget rigtig godt imod – faktisk bedre end han havde forestillet sig – da han først startede på arbejdspladsen. Fra starten fik han at vide af både sin leder og sine kolleger, at han ikke skulle acceptere fordomme eller forskelsbehandling pga. sin baggrund eller hudfarve:

*Jeg har en anden baggrund, og den måde, jeg blev taget imod her på [plejecenteret, red.], betyder rigtig meget for mig. Så det er dem, der har gjort, at jeg ikke kan se forskel på mig og på danskere. Og der er nogen, der plejer at komme og sige: "Hvis du oplever nogle ting, altså nogen, der gør ting pga. din farve, bare kom og sig det". (...) Det betyder rigtig meget for mig, når man ikke ser de der forskelle. Vi er alle sammen mennesker, så der skal ikke være det der sort og hvid. Det betyder rigtig meget for mig, og det er en af de ting, der har gjort, at jeg elsker det her sted. (Paul, 50 år, SSH, plejehjem)*

Der er imidlertid også medarbejdere, som har dårlige oplevelser med at arbejde sammen i en så "multikulturel" kollegagrube. Ali (60 år, SSH, hjemmepleje) fortæller fx, at han indimellem har oplevet, hvad han kalder "bandeagtig" opførsel, dvs. klikedannelse og ekskluderende aftaler mellem nogle af sine kolleger. Også flere af de interviewede ledere har erfaring med, at konflikter og magtdemonstrationer i medarbejdergruppen ikke handler om arbejdsrelaterede forhold, men udspringer af alliancer eller hierarkier enten i oprindelseslandet eller i migrantfællesskaberne i Danmark.

Desuden oplever en mindre andel af medarbejderne fordomme eller decideret racistisk adfærd fra nogle af deres kolleger. Maryam (57 år, SSH, plejehjem) er en af dem. Hun fortæller, at hendes kolleger jævnligt kommer med racistiske bemærkninger, der som oftest er "*pakket ind*" som politiske holdninger. Hun har fx oplevet, at en kollega sagde, at alle indvandrere burde sendes hjem til deres oprindelseslande. Da hun kommenterede på det, sagde kollegaen, at det jo ikke handlede om hende. Maryam fortæller, at hun plejer at sige fra og bede dem om at holde mund, hvis de siger noget grænseoverskridende, men hun har også lært, hvem af kollegerne hun generelt skal undgå. Også Ram (60 år, SSA, hjemmepleje) har hos kolleger oplevet fordomme om ham pga. "*etnicitet*" og oprindelse i Sydøstasien. Selvom medarbejderne ifølge ham ikke siger det, har han en oplevelse af, at de nogle gange opfatter ham som "*dummere*" end dem.

Kollegers fordomme og forskelsbehandling hænger tit sammen med udenlandskfødte seniormedarbejders dansksproglige færdigheder. Adspurgt, om hun har oplevet racisme eller forskelsbehandling fra kolleger eller ledelse, siger bl.a. Rose (51 år, SSA, plejehjem), at hun nogle gange har oplevet kolleger, der kommer med små bemærkninger, særligt hvis hun laver sproglige fejl. Hun beskriver det som forstyrrende og irriterende irettesættelser, som hun dog ikke tager så tungt og er god til at sige fra overfor.

Flere andre medarbejdere bemærker ligeledes, at de indimellem oplever udfordringer i kommunikationen med deres kolleger. Umesha (52 år, SSH, hjemmepleje) kan have svært ved at forstå en kollega, der taler meget hurtigt, men når det sker, spørger hun ind eller beder kollegaen gentage. Andre har ikke noget imod lidt "*drilleri*" fra kollegerne, når de laver sproglige fejl på dansk. Ramona (52 år, SSH, plejehjem) siger fx: "*De retter mig. Vi griner. De driller mig lidt, men det er kærlige drillerier*".

Flere af lederne arbejder med at skabe en bedre kultur, hvad angår medarbejders håndtering af kollegers eventuelle dansksproglige udfordringer. Marianne, som er centerleder på et plejehjem, fortæller fx, at hun hjælper sine medarbejdere med at spørge ind, hvis man er i tvivl om noget. En anden leder, Randi, fortæller, hun har oplevet, at flere af hendes medarbejdere havde misforstået en besked, hun på et tidspunkt havde givet om en kollega, der var blevet bortvist. Derfor er hun selv begyndt at bede en af sine medarbejdere gengive en besked eller instruktion, så hun er sikker på, at budskabet er rigtigt forstået.

#### 4.4.2 Samarbejde med ledere

Langt de fleste af de interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere er glade for og tilfredse med deres ledere. Fire medarbejdere siger direkte, at deres leder(e) er den primære årsag til, at de ønsker at blive på samme arbejdsplads, indtil de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje) fortæller, at han har sagt til sin chef: *"Jeg håber, at du bliver her, til jeg bliver pensionist"*. Også Paul (50 år, SSH, plejehjem) tillægger sin leder stor betydning i forhold til sin fortsatte tilknytning til arbejdspladsen: *"Siden jeg kom her på [navn på plejecenter, red.], er det, som inderligt har gjort, at jeg vil blive her, ledelsen og mine kolleger"*.

Imidlertid er det vigtigt at påpege, at en relativt stor andel af de interviewede medarbejdere – knap en tredjedel – ikke har lang erfaring med deres nuværende ledelse, fordi de kun har haft denne leder i få måneder. Interviewundersøgelsen afspejler således også den tendens, at der sker hyppige lederskift i ældreplejen (Grensdlev, 2025). Desuden kan det tænkes, at nogle af de interviewede medarbejdere har haft forbehold over for at udtale sig kritisk om ledelsen pga. bekymring for, om oplysningerne kunne gå videre til ledelsen på trods af interviewerens forsikring om det modsatte.

I det følgende fokuserer vi på medarbejdernes oplevelse af samarbejdet med deres ledere, herunder lederens ambitioner på arbejdspladsens og medarbejdernes vegne, lederens tilgængelighed og støtte, samt hvorvidt og i hvilket omfang medarbejderne oplever tillid og fleksibilitet fra ledernes side.

##### **Ambitioner og udviklingsmuligheder**

Nogle af de interviewede medarbejdere roser deres lederes ambitioner på arbejdspladsens og medarbejdernes vegne. Eksempelvis fortæller Pema, at hendes nye forstander og nye teamleder har ambitioner om, at plejehjemmet skal være kommunens eller endda Danmarks bedste, og at ledelsen har samme høje ambitioner for deres medarbejdere. De er bl.a. gode til at spotte medarbejderes potentialer og opfordre og støtte dem i at (videre)uddanne sig:

*De gør meget for medarbejderne. De holder øje, og hvis de kan se noget potentiale i nogle medarbejdere, sender de dem på kursus og opfordrer dem til at tage en assistentuddannelse eller en hjælperuddannelse, eller hvad det nu kan være. Og de [medarbejderne, red.] får sådan nogle ekstra opgaver ved, at lederne siger: "Du er ansvarlig for det og det og ansvarlig for det". Sådan var det ikke for 20 år siden; det kørte på en anden måde. Udviklingen er helt fantastisk på det her område. Det er mange gode ting. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

En anden medarbejder, Marie (52 år, SSA, plejehjem), fortæller, at hendes leder har gjort meget for at hjælpe sine medarbejdere med at håndtere stress og konflikter i medarbejdergruppen ved at lytte til deres udfordringer og muliggøre, at de kunne komme på kursus i stress- og konflikthåndtering.

Omvendt er der også eksempler på det modsatte. Ifølge Sofia gør ledelsen ikke nok for at holde på dygtige seniormedarbejdere:

*I de sidste par år har jeg haft mange kolleger, som enten har sagt op eller gået tidligt på efterløn, fordi de siger: "Jeg gider ikke mere". Og jeg tænker på, [at det er, red.] gode medarbejdere, sådan nogen faglige og dygtige medarbejdere. Hvorfor kan ledelsen ikke holde på dem? Det har altid undret mig. Jeg tror, at det er fordi, det er nemmere at sige: "Okay, nå men tak for denne gang", og så kan de få billig arbejdskraft. Det er ærgerligt. (Sofia, 58 år, SSH, plejehjem)*

Andre blandt de interviewede medarbejdere ser mere nøgternt og neutralt på deres ledelse. De kender til ældreplejens økonomiske vilkår og rekrutteringsudfordringer og ved, at det ikke altid er muligt at dække behovet med uddannet personale. Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje) mener, at ledelsen gør sit bedste ud fra de rammer, de har.

### **Tilgængelighed og støtte**

Mange af de interviewede medarbejdere oplever deres ledere som tilgængelige og lydhøre. Eksempelvis fortæller Hevin (55 år, SSH, plejehjem), at hendes leder jævnligt tager en runde hos sine medarbejdere for at tjekke, om de trives, eller om de har udfordringer. Hevin siger videre, at hendes leder lytter og er støttende, hvis hun eller en kollega har problemer, og at lederen "er meget aktiv i forhold til at finde løsninger". Rose (51 år, SSA, plejehjem) har samme oplevelse og tilføjer desuden, at hendes ledere har bidraget til at forbedre samarbejdet på arbejdspladsen.

En stor del af de interviewede medarbejdere arbejder i aftenvagten, hvilket betyder, at deres leder ofte ikke er på arbejde samtidig med dem. Flere medarbejdere fortæller imidlertid, at deres ledere som regel er til rådighed, hvis de har brug for hjælp. Amanda (55 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun altid kan få fat på sin leder, hvis hun står i en svær situation med en beboer, eller hvis en "psykisk dårlig" beboer pludselig er væk: "Vi har nogle psykisk dårlige beboere, og nogle gange er de væk. Hvis vi ringer, kommer han [lederen, red.] så hurtigt som muligt".

Men der er også medarbejdere, som tværtimod har oplevet en ledelse, der ikke er tilgængelig. Sofia (58 år, SSH, plejehjem) oplever sine ledere som "pressede" og for travle til at lære deres medarbejdere at kende. Isara (60, SSH, plejehjem) har samme

oplevelse. Hun er klar over, at hendes leder har travlt, og synes også selv, at hun er tålmodig; men når hun må skrive og ringe mange gange for at komme igennem til hende, synes hun, at det er problematisk.

### **Tillid mellem leder og medarbejdere**

At deres ledere udviser en høj grad af tillid til medarbejdernes færdigheder betyder også meget for medarbejderne i undersøgelsen. Eksempelvis siger Yasmin:

*Vores daglige leder siger altid til mig: "Jeg er så rolig og tryk, når du er på arbejde, fordi jeg ved, at beboerne er i gode hænder". Det giver mig lyst til at give mere, fordi jeg føler, at der er stor tillid til mig. (...) Når jeg træder ind ad døren her, er jeg her af hele mit hjerte de 8 timer eller 6 timer, eller hvor mange timer det er. (Yasmin, 51 år, SSA, plejehjem)*

Desuden fremhæver en anden medarbejder, Nabil (60 år, SSH, hjemmepleje), det positive i, at hans leder har tillid til, at han og hans kolleger indretter arbejdet om aftenen, som de bedst trives med.

Flere medarbejdere fremhæver desuden det vigtige i, at de over for deres leder kan tale frit og sige fra over for opgaver, hvis de fx ikke er trygge ved opgaverne eller ikke kan presse flere opgaver ind i arbejdstiden. Eksempelvis fortæller Zahira (55 år, SSH, hjemmepleje), at hun godt kan sige fra over for sin leder, hvis hun føler sig overbebyrdet. Hun er typisk den eneste social- og sundhedsassistent på arbejde om aftenen, og hun kan derfor være meget presset, fordi det "på papiret" kan se ud som om, hun kan nå flere arbejdsopgaver, end hun reelt kan.

## **4.5 Opsamling**

Dette kapitel har belyst udenlandskfødte seniormedarbejders oplevelser af deres arbejdsvilkår og trivsel i ældreplejen, og hvilken betydning forhold på arbejdspladsen har for deres overvejelser om tilbagetrækning.

Den primære og altoverskyggende grund til, at medarbejderne værdsætter og trives i deres arbejde, er den forskel, de oplever at gøre for ældre borgere, og de smil og den glæde, de ofte modtager til gengæld. Flere anser hjælp og omsorg for de ældre borgere som mere end et arbejde, og enkelte af medarbejderne beskriver endda deres faste borgere som en slags familie og en form for erstatning for de ældre familiemedlemmer, de ikke har i Danmark. Desuden betyder årelang erfaring med det danske samfund og arbejdet i ældreplejen, at langt de fleste ikke oplever betydelige

sproglige og kulturelle barrierer i det borgernære arbejde, hvilket understøttes af udsagn fra de fleste af lederne.

Omkring halvdelen af medarbejderne har imidlertid oplevet borgeres afvisninger samt nedsættende og sårende kommentarer om deres hudfarve, påklædning og/eller tilknytning til Danmark. Medarbejderne selv forklarer ofte denne adfærd som et resultat af borgerens kognitive skader og/eller opvækst i en anden tid, og flere påpeger, at der det seneste årti er sket en udvikling mod en højere grad af tolerance og åbenhed hos borgerne. Ikke desto mindre kan sådanne oplevelser have betydning for balancen mellem givende og belastende aspekter af arbejdet i ældreplejen, selvom kun en enkelt medarbejder fremhæver dette som en af grundene til, at hun ønsker at forlade ældreplejen. Lederne forsøger så vidt muligt at italesætte og korrigere borgeres og pårørendes nedsættende udtalelser og diskriminerende adfærd.

Ligesom seniormedarbejdere i ældreplejen generelt oplever medarbejderne i undersøgelsen arbejdet med at hjælpe og pleje ældre borgere som både fysisk hårdt og belastende. Flere, som har småskavanker efter mange års omsorgsarbejde under dårligere fysiske arbejdsvilkår, kan mærke, at de er blevet ældre og ikke har samme styrke og udholdenhed. Langt de fleste medarbejdere er imidlertid tilfredse med omfanget og kvaliteten af de hjælpemidler, de får stillet til rådighed, og den oplæring og videreuddannelse, de får i ergonomisk korrekte stillinger. Flere medarbejdere påpeger dog, at der indimellem er situationer, hvor de må gå på kompromis med retningslinjerne, fordi det skal gå stærkt, eller fordi der ikke findes en hensigtsmæssig løsning. Kun ganske få af de interviewede medarbejdere har imidlertid konkrete tanker om jobskifte eller tidligere tilbagetrækning pga. det fysisk hårde arbejde.

Mens de fleste medarbejdere fremhæver den positive udvikling mod øget adgang til hjælpemidler og opmærksomhed på fysiske arbejdsvilkår, oplever de modsat, at den psykiske belastning er blevet større pga. af tidspresset og den stigende andel af borgere med demens. De stramme køreplaner og den ofte utilstrækkelige bemanding gør, at de ofte eller indimellem føler ikke at kunne yde den nødvendige hjælp og omsorg, hvilket stresser og udløser dårlig samvittighed. Samtidig er arbejdet med borgere med demens uforudsigeligt og kan udløse situationer, som er svære at håndtere. Kun en enkelt medarbejder kobler imidlertid sit ønske om at forlade ældreplejen sammen med tidspresset og det psykiske arbejdsmiljø.

Muligheden for fleksibilitet i arbejdstid og timeantal beskrives ofte som centrale værktøjer for at sikre udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte arbejdstilknytning. Alle på nær to af de interviewede medarbejdere er tilfredse med den lydhørhed og fleksibilitet, de møder fra deres ledere i forhold til at skifte vagtlag eller vagtrul, justere timetal eller holde en længere ferie i forbindelse med besøg i oprindelsesland. Over halvdelen af medarbejderne arbejder i fast aftenvagte, og flere

ønsker at skifte fra dag- til aftenvagt. Aftentillægget gør det muligt at arbejde færre timer for den samme løn, samtidig med at de sammenhængende fridage kan bruges til enten at tage ekstravagter på andre plejeenheder eller slappe af og lade op. Desuden indebærer aftenvagten færre fysisk tunge arbejdsopgaver og mere frihed i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Hovedparten af medarbejderne trives med og er glade for samværet og samarbejdet med deres kolleger, herunder den gode stemning, det velfungerende samarbejde og den kollegiale støtte både i det daglige og ved ubehagelige oplevelser. For enkelte er kollegerne endda en af de primære grunde til, at de bliver på deres nuværende arbejdsplads. Hovedparten oplever at blive respekteret og værdsat og oplever kun meget sjældent kollegers italesættelser af sproglige og kulturelle forskelle. Enkelte er imidlertid mere kritiske og fremhæver klikedannelse og/eller ekskluderende aftaler. Endelig oplever nogle enkelte medarbejdere fordomme eller decideret racistisk adfærd, som ofte kommer til udtryk som kritik af og kommentarer til deres dansksproglige færdigheder, hvilket opleves som irriterende, forstyrrende og trættende. Flere af lederne forsøger at imødekomme sådanne reaktionsmønstre ved at opfordre alle medarbejdere til en højere grad af åbenhed og nysgerrighed i deres kommunikation.

De fleste medarbejdere er glade for deres ledelse, og for enkelte er ledelsen den primære årsag til, at de ønsker at blive på arbejdspladsen. Disse medarbejdere fremhæver følgende positive aspekter ved deres nuværende ledelse: ambitioner for plejeenheden og de enkelte medarbejderne; tilgængelighed uanset vagtlag; lydhørhed ved medarbejderes henvendelser om for stor arbejdsbelastning eller svære situationer; tillid til medarbejderes prioriteringer i opgaveløsningen; og fleksibilitet i forhold til arbejdstider og/eller fridage. Enkelte kritiske medarbejdere fremhæver modsat, at deres ledelse er for travle til at lære medarbejderne at kende eller ikke gør nok for at holde på deres dygtige seniormedarbejdere. Generelt skal de interviewede medarbejderes udsagn om deres ledelse ses i lyset af, at ca. en tredjedel har begrænset erfaring med deres nuværende ledelse, og at andre muligvis ikke ønsker at udtale sig kritisk om ledelsen.

## 5 Helbred, økonomi og aldringsforståelser

En stor del af forskningen på området viser, at helbred og økonomi er blandt de mest centrale faktorer for seniorers beslutning om at forlade arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2019; Jensen, 2005; Vaillant & Wolff, 2012). Disse faktorer kan være medvirkende til, at nogle seniorer forlader arbejdsmarkedet før tilbagetrækningsalderen, hvis de fx bliver *skubbet* ud som følge af helbredsproblemer. Andre seniorer med et bedre helbred bliver måske på arbejdsmarkedet helt frem til eller endda efter pensionsalderen, bl.a. pga. økonomiske incitamentter i form af skattefrie seniorpræmier (Jensen et al., 2020).

Vi har flere gange i rapporten berørt betydningen af helbred og økonomi for medarbejdernes planer og forestillinger om tilbagetrækning. I dette kapitel går vi i dybden med disse temaer og undersøger, hvilken betydning helbred, økonomi og forståelser af aldring har for de interviewede medarbejderes overvejelser om tidspunktet for tilbagetrækning. De udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen er en meget heterogen målgruppe, hvilket også gælder i forhold til deres selvvalgte helbred, økonomiske muligheder og aldringsforståelser. Det er disse forskelle og deres betydning for medarbejdernes overvejelser om tidspunktet for tilbagetrækning, som vi belyser i det følgende.

Kapitlet er inddelt i tre hovedafsnit. Første afsnit har fokus på betydningen af de udenlandskfødte seniormedarbejderes fysiske og psykiske helbred for deres overvejelser om tilbagetrækning. I andet afsnit belyser vi deres nuværende økonomiske situation og deres overvejelser om forbrug og behov efter tilbagetrækningen. I tredje afsnit viser vi, hvordan medarbejdernes forståelser af aldring hænger sammen med helbred og økonomi, og hvordan normer for tilbagetrækning i Danmark og oprindelseslandene indgår i deres overvejelser om, hvornår de ønsker at trække sig tilbage.

**Lan** kommer oprindeligt fra Sydøstasien. Hun kom til Danmark i 2004, hvor hun arbejdede inden for et teknisk fagområde. Hun flyttede til Danmark, fordi hun blev gift og familiesammenført med en mand fra sit oprindelsesland. Han havde på det tidspunkt boet i Danmark i næsten 25 år. Lan fik hurtigt permanent opholdstilladelse og statsborgerskab. Sidenhen blev hun skilt og bor nu alene med sine to store børn.

Lan blev introduceret til ældreplejen og mulighederne for uddannelse inden for faget, mens hun gik på sprogskole. Hun tog først uddannelsen som social- og sundhedshjælper, og sidenhen videreuddannede hun sig til assistent. Hun har egentlig altid drømt om at blive sygeplejerske, men hun havde ikke råd til at være på SU, særligt ikke efter hun blev enlig forsørger.

Lan arbejder i dag som social- og sundhedsassistent 37 timer om ugen som fast dagvagt. Hun har arbejdet 17 år på det samme plejehjem; først 7 år som social- og sundhedshjælper, efterfølgende 10 år som assistent. Hun håber dog på at kunne skifte til aftenvagt på sigt, når hendes børn flytter hjemmefra.

Hun oplever arbejdet i ældreplejen som både fysisk og psykisk hårdt, og at det er et stort ansvar at arbejde med menneskeliv. Hun er påvirket af overgangsalder og har ondt i kroppen som følge af slid. Hun bliver desuden udmattet af, at hun føler, hun giver meget, men ikke får så meget igen. Som enlig mor har hun også mange praktiske opgaver, når hun har fri. Derfor overvejer hun nogle gange, om hun på sigt skal skifte fag. Hun er dog meget glad for sine kolleger, sit team og sin nuværende ledelse, hvilket er grunden til, at hun er blevet på samme arbejdsplads så længe. Hun regner derfor med at blive i sit nuværende arbejde.

Lan fortæller, at gennemsnitslevealderen i hendes oprindelsesland er lavere end i Danmark. De seneste år er hun blevet mere opmærksom på, at hun også gerne vil have tid til at nyde livet, og hun er derfor begyndt at overveje at gå tidligere på pension. Men som tingene er nu, tjener hun ikke nok til at spare op, så det kan lade sig gøre.

## 5.1 Helbred

En gennemgående pointe på tværs af både medarbejder- og lederinterviews er, at helbred fremhæves som den mest betydningsfulde faktor i udenlandskfødte senior-medarbejderes overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt. Det kommer bl.a. tydeligt til udtryk, når medarbejderne bliver spurgt, om – og hvornår – de tænker, at man er for gammel til at arbejde i ældreplejen. Flere svarer, at man ikke nødvendigvis bliver for gammel til arbejdet, så længe man både er fysisk og mentalt frisk. For at understrege dette henviser nogle endda til kolleger eller bekendte, som fortsat arbejder i ældreplejen, selvom de kunne være gået på pension. Ligeledes giver størstedelen af medarbejderne udtryk for, at de gerne vil fortsætte med at arbejde i ældreplejen, indtil de går på pension, eller "*så længe deres helbred tillader det*". På trods af dette udtrykker mange medarbejdere en bekymring for, om deres helbred på sigt kan gøre det svært for dem at blive på deres nuværende timetal frem til den almindelige pensionsalder, når de tager det fysisk og psykisk krævende arbejde i ældreplejen i betragtning. Med andre ord er flere bekymrede for at blive nedslidte, inden de når pensionsalderen.

### 5.1.1 Fysisk helbred

Hovedparten af de 35 interviewede medarbejdere fortæller, at deres fysiske helbred er godt. En mindre andel af disse medarbejdere fortæller dog, at de døjler med ikke-arbejdsrelaterede sygdomme, som de er i behandling for, men som ikke påvirker deres arbejdsliv. Selvom de giver udtryk for, at deres fysiske helbred er godt, bemærker flere medarbejdere alligevel, at de kan mærke, at de bliver ældre. Marie siger fx:

*Jeg fejler ikke noget som sådan, som kan forhindre mig i at komme på arbejde. Jeg har det fint. Selvom nogle gange man kan mærke, at man har passeret de der 50 år. Så man kan mærke det i kroppen. (Marie, 52 år, SSA, plejehjem)*

Flere medarbejdere med godt helbred fortæller, at de regner med at blive i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder, hvis altså de fortsat kan holde sig sunde og raske. I den forbindelse fremhæver enkelte medarbejdere, at de gør en aktiv indsats for at passe på sig selv – både på arbejdet og i fritiden – for at mindske det fysiske slid, som mange års arbejde i ældreplejen kan medføre. Isara siger fx:

*Jeg er en motionsdame. Jeg går til fitness, træning, yoga, pilates. Fra den dag, jeg stoppede i børnehaven og begyndte at arbejde med ældre, begyndte jeg at motionere meget. For jeg ved, at kroppen kun bliver ældre, og*

*du skal bruge din krop så meget, fysisk og psykisk, for at hjælpe de ældre.  
(...) Man skal have meget energi. (...) Og det hjælper mig at have kroppen  
frisk, og jeg bliver aldrig syg på arbejde. (Isara, 60 år, SSH, plejehjem)*

Mange medarbejdere nævner desuden, at det er svært at vide, hvad fremtiden bringer, og at der altid er en risiko for, at helbredet kan forværres. Skulle det ske, fortæller flere, at de overvejer at gå ned i tid eller trække sig tilbage før den almindelige pensionsalder. Der er samtidig også mange medarbejdere med et godt helbred, der fortæller, at de ikke har gjort sig overvejelser om tilbagetrækning endnu, da de føler sig sunde og raske og er glade for deres arbejde.

### **Helbred som en udfordring for at blive på arbejdsmarkedet**

Der er imidlertid otte medarbejdere, der vurderer, at de har et udfordret eller ligefrem dårligt fysisk helbred. Disse medarbejdere har forskellige helbredsproblemer: Tre medarbejdere kæmper med fysiske sygdomme eller skader, som ikke er opstået gennem arbejdet i ældreplejen, men som alligevel påvirker deres arbejdsliv. Fem medarbejdere dør med skader og slitage, de har pådraget sig efter mange års arbejde i ældreplejen og i tidligere jobs.

Eksempelvis beskriver Dina (62 år, SSH, plejehjem), hvordan hun er meget nedslidt og lever med slidgigt i hele kroppen. Hun har daglige smerter, som hun kun kan holde nede med medicin. For at kunne fortsætte i arbejdet har hun fået en særlig ordning, så hun ikke skal arbejde 5 dage i træk, hvilket ellers er det normale rul. Hun drømmer om at gå på efterløn, når det bliver muligt, men tvivler på, at hun kan holde til arbejdet så længe. Hun har dog ikke økonomisk mulighed for at gå fra før. Hun fortæller, at hun tidligere var meget aktiv og ofte tog ekstra opgaver på sig, men at hun i dag ville ønske, hun havde passet bedre på sit helbred. Derudover fortæller hun, at hendes fysiske helbred i høj grad påvirker hendes mentale helbred, da hendes daglige smerter gør hende ked af det og trist.

Ligeledes dør Yna (62 år, SSH, hjemmepleje) og Nuri (55 år, SSA, plejehjem) med smerter. Yna har efter et kræftforløb med kemoterapi og medicin udviklet gigt i fingre og ben. Det gør fysisk krævende opgaver vanskelige, fx at hjælpe borgere med støttestrømper eller gå på trapper. Hendes leder forsøger derfor at skåne hende for disse opgaver. Selvom hun ikke mærker smerterne hele tiden, spiller de alligevel ind i hendes overvejelser om tilbagetrækning, da hun gerne vil gå på pension til næste år, inden hun bliver for slidt, så hun kan nå at nyde livet. Det er dog ikke noget, hun er begyndt at undersøge mulighederne for endnu, men hun regner med, at det økonomisk er en mulighed.

Nuri har slidgigt og en diskusprolaps. Når hun kommer hjem med smerter efter en lang vagt, tænker hun ofte, at hun gerne vil gå på pension. Hun fortæller, at hun drømmer om at kunne trække sig tilbage som 60-årig for at have nogle år på pension, hvor helbredet stadig er godt, men at hun skal have været i Danmark i yderligere 10 år for at få ret til fuld folkepension. Hun siger således: *"Jeg kom i 94 [1994, red.], så jeg har boet her i 30 år nu, så jeg mangler 10 år. 65 år, så kan jeg godt få folkepension. Så skal jeg vente 5 år mere fra 60 til 65 år, så er der pludselig 10 år til. Det håber jeg, at jeg kan klare"*. Nuris udsagn vidner dog også om en vis usikkerhed omkring de konkrete pensionsregler, da hun i kraft af den stigende pensionsalder reelt ikke vil kunne modtage folkepension som 65-årig, hvilket hendes udtalelser ikke tyder på, at hun er klar over.

Fælles for de otte medarbejdere er, at deres helbredsmæssige udfordringer påvirker deres overvejelser om tilbagetrækningstidspunktet. De overvejer at trække sig tilbage tidligere, da de er bekymrede for, at deres helbred ikke kan holde til at arbejde frem til den almindelige pensionsalder.

### 5.1.2 Mentalt helbred

For størstedelen af medarbejderne er især det fysiske helbred en kilde til bekymring for tilværelsen nu og i fremtiden. Imidlertid er der fem medarbejdere, som primært kæmper med deres mentale helbred. 3 af de 5 medarbejdere fortæller, at de har været udsat for ubehagelige og/eller voldelige episoder med borgere, hvilket har ført til angst, depression og/eller PTSD. På trods af disse oplevelser og konsekvenserne af dem forventer alle tre at blive i ældreplejen. Ramona (52 år, SSH, hjemmepleje) har været i tvivl om, hvorvidt hun ville fortsætte i arbejdet, da hun er usikker på, om hendes helbred kan holde til det og desuden savnede støtte fra ledelsen efter episoden. Omvendt fortæller Naziha (51 år, SSA, plejehjem), der inden episoden havde overvejet at søge over i det specialiserede voksenområde, at hun gerne vil blive på hendes nuværende arbejdsplads, fordi hun er *"tryk"* bl.a. pga. den støtte, hun fik kolleger og ledelse.

Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje) og Sofia (58 år, SSH, plejehjem) har været sygemeldt med stress i længere perioder. Begge oplever, at deres mentale helbred har stor betydning for deres overvejelser om at blive i faget. Hvor Sofia planlægger at fortsætte i ældreplejen, har Tatiana besluttet at forlade faget, da hun føler sig *"udbrændt"* og *"omsorgstræt"*. Tatiana beskriver, hvordan *"noget knækkede"* i hende efter hendes stresssygemelding, og at hun derfor ikke kan fortsætte med at arbejde i et omsorgsfag, da det både er fysisk og psykisk for krævende. Hun fortæller desuden, at hun ikke havde en lydhør ledelse i forhold til travlhed dengang, og hun mener selv, at det har bidraget til, at hun i dag føler sig udbrændt. Sofia fortæller, at

hun efter sin stresssygemelding valgte at skifte fra dagvagt i hjemmeplejen til aftenvagt på plejehjem. Hun fremhæver, at dette skift fra dagvagt til aftenvagt har givet hende mere fritid i hverdagen og gjort det lettere for hende at håndtere arbejdets krav. Selvom hun gerne vil fortsætte i ældreplejen, er hun usikker på, hvor længe hun kan holde til det. Hun har ikke betalt ind til efterløn og er derfor nødt til at blive, så længe hun kan.

Selvom de fem medarbejdere i dette afsnit har forskellige omstændigheder og gør sig forskellige overvejelser om at blive i ældreplejen, er der et tema, der går igen: For flere har det haft stor betydning, om de har haft en lydhør og støttende ledelse, der har gjort det muligt og ønskeligt for dem at blive (se også afsnit 4.4.2). Lederen Abir bemærker i forlængelse heraf, at hun har svært ved at se et klart mønster i, hvilke seniorer der trækker sig tidligt tilbage. Hvis hun alligevel skal pege på en tendens, er medarbejdere, der forlader faget eller arbejdsmarkedet før tid, ofte "udbrændte" og "omsorgstrætte", dvs. udmattede som følge af moralsk og relationelt krævende omsorgsarbejde (Sparre, Winkler, et al., 2024).

### 5.1.3 Sygdom og sygefravær

Størstedelen af de interviewede medarbejdere fortæller, at de aldrig har været sygemeldte i længere perioder, og at de sjældent er syge. Flere nævner, at deres eneste fravær har været i forbindelse med covid-19-pandemien, influenza eller hospitalsindlæggelser i forbindelse med ikke-arbejdsbetingede sygdomme. Mange fremhæver desuden, at de kun har ganske få eller ingen sygedage om året.

Flere beskriver, at de ikke bryder sig om at melde sig syge eller ikke ser sig selv som "typen", der gør det. Eksempelvis siger Rani (55 år, SSH, plejehjem), at hun helst undgår at melde sig syg, da hun ikke bryder sig om det. Hun fortæller, at hun er meget pligtopfyldende og ikke vil have, at folk tænker, at hun er "*sådan en, der bare kalder sygemelding hele tiden*". Denne kobling mellem pligtopfyldelse og modvilje mod sygefravær afspejles i flere medarbejderinterviews. Medarbejderne fortæller, at de ikke ønsker, at andre tror, de melder sig syge uden en "*god nok*" grund, og derfor går de nogle gange på arbejde, selvom de fx er forkølede eller har smerter. Amina (51 år, SSH, plejehjem), der døjede med en diskusprolaps, siger fx: "*Selvom jeg har ondt i ryggen, jeg tager Panodil og kommer på arbejde*".

Omvendt fortæller Zahira (55 år, SSA, plejehjem), der har en gigtlidelse, at hun hellere melder sig syg en enkelt dag, hvis hun mærker symptomer, for at undgå længe-revarende fravær. Hun fremhæver, at hendes leder har stor forståelse for dette, fordi hun generelt sjældent melder sig syg: "*Så ved de godt, det er ærligt, og man fortæller, hvad det er, så får man også tillid af lederen. Det er ikke noget, man spiller*".

Ifølge en af lederne har hendes udenlandskfødte seniormedarbejdere generelt lavere sygefravær end danskfødte medarbejdere, hvilket også er blevet påvist i andre studier (Ortega et al., 2010; Ugreninov, 2023). Fra en undersøgelse i en dansk kontekst (Carneiro et al., 2010) fremgår det, at udenlandskfødte social- og sundhedshjælpere på den ene side har en dårligere helbredstilstand, men samtidig markant lavere sygefravær end deres danskfødte kolleger. Ifølge forskerne kan det skyldes forskelle i arbejdsetik eller kulturelle normer omkring sygefravær. Hvis sygefravær i nogle sammenhænge opfattes som uacceptabelt, vil medarbejdere sandsynligvis gå på arbejde, selvom de er syge. En anden forklaring kan være et pres for at præstere og fastholde en positiv identitet, så man ikke fremstår som en, der "*bare melder sig syg*" (Carneiro et al., 2010). En tredje forklaring kan være, at udenlandskfødte medarbejdere kan føle sig nødsaget til at bevise deres værd ved at arbejde mere end deres kolleger, bl.a. som følge af deres minoritetsbaggrund (Jönson & Giertz, 2013).

I tråd med dette peger flere ledere på, at udenlandskfødte seniormedarbejdere ofte venter længe med at henvende sig til ledelsen, hvis de er udkørte eller har smerter pga. slitage. En leder uddyber, at udenlandskfødte seniormedarbejdere typisk også er meget autoritetstro, fordi nogle af dem er vant til mere hierarkiske arbejdskulturer, og at de samtidig ikke har lyst til at vise svaghed. Dette gælder dog ikke kun seniorerne, men også nogle af de yngre medarbejdere med udenlandsk baggrund. Den pågældende leder fortæller, at hun har måttet hjælpe flere af sine udenlandskfødte medarbejdere med at bryde denne barriere. Dette er ligeledes i tråd med tidligere nævnte undersøgelser blandt udenlandskfødte medarbejdere (Carneiro et al., 2010; Jönson & Giertz, 2013; Ugreninov, 2023), der viser, at lavere sygefravær trods dårligere helbred kan være udtryk for en dobbeltproblematik: på den ene side en stærk arbejdsetik og et ønske om at undgå at fremstå som den, der melder sig syg, og på den anden side en risiko for, at helbredsmæssige udfordringer kommer frem meget sent, hvilket kan risikere at vanskeliggøre både fastholdelse og forebyggelse.

Selvom de interviewede medarbejdere i undersøgelsen generelt giver udtryk for sjældent at være syge, og kun få medarbejdere vurderer deres helbred som meget udfordret, fortæller flere ledere alligevel, at de oplever store udfordringer med sygdommeldinger og fravær blandt både udenlandskfødte og danskfødte seniorer. Seniormedarbejdere er typisk meget nedslidte, fordi de har været i ældreplejen i mange år og før, der kom fokus på hjælpemidler (jf. afsnit 4.2). Nogle ledere beskriver endda, at de før har været nødt til at afskedige seniormedarbejdere pga. gentagende sygefravær som følge af fysisk og psykisk slid. Samtidig understreger flere af lederne, at mange af disse medarbejdere ikke ønsker at forlade jobbet, da de ikke har økonomisk mulighed for det.

## 5.2 Nuværende og fremtidig økonomi

De interviewede medarbejders forskellige familieforhold, migrationsbaggrunde og beskæftigelsehistorik har stor betydning for både deres nuværende og fremtidige økonomi. Derudover er der også forskel på, om de har indbetalt til efterløn, om de har optjent ret til fuld folkepension, og om de har privat pensionsopsparing eller på anden måde har lagt penge til side til pensionisttilværelsen. Som vi udfolder i det følgende, har det alt sammen betydning for deres planer og overvejelser om tilbagetrækning.

### 5.2.1 Behov og forbrug nu og fremover

Mange medarbejdere giver udtryk for, at deres nuværende økonomi er udmærket, og at de ikke mangler noget. Flere bemærker dog, at de og deres familier ikke nødvendigvis har et stort økonomisk råderum. Lønningen i ældreplejen er lav, hvorfor de er nødt til at være opmærksomme på, hvordan de bruger deres penge, så de har råd til deres udgifter.

Samtlige medarbejdere understreger desuden, at husstanden er afhængig af deres indtægt, og mange har hverken mulighed for eller lyst til at gå ned i tid eller stoppe med at arbejde inden pensionsalderen. Nabil, der udover sit faste arbejde i en 7/7-vagtordning også tager vagter som afløser på en anden plejeenhed, ønsker ikke at gå ned i tid, da det betyder meget for ham at kunne forsørge sin familie:

*God økonomi betyder meget. Derfor arbejder jeg mere. Fordi, hvis det kun er en indtægt, det er ikke nok. Det er slet ikke nok. (...) Jeg ville heller ikke kunne lide ikke at kunne forsørge min kone. Det ligger slet ikke i mig. Det er en mandeopgave. Det er derfor, jeg arbejder meget. (Nabil, 60 år, SSH, hjemmepleje)*

Selvom Nabil ikke planlægger sin tilbagetrækningsalder ud fra økonomiske overvejelser, forestiller han sig dog at arbejde indtil den almindelige pensionsalder – eller længere – for at *"blive ved med at tjene penge"*. Hertil tilføjer han, at hans pension ville række til et nogenlunde godt liv i hans oprindelsesland, hvor leveomkostningerne er lavere, mens det derimod kan blive vanskeligt at leve af pensionen i Danmark.

At leveomkostningerne er lavere i deres oprindelseslande, bemærkes af flere medarbejdere, når de taler om deres fremtidige økonomi. Nuri (55 år, SSA, plejehjem) fortæller, at det er dyrt at leve i Danmark, men at hun har en veninde, som er gået på pension og flyttet tilbage til oprindelseslandet, hvor hun nu lever i luksus. Derfor

forestiller Nuri og hendes mand sig, at de gerne vil dele deres pensionisttilværelse mellem hendes oprindelsesland og Danmark.

Ønsket om at begrænse fremtidige udgifter går igen i flere interviews, hvor medarbejdere fortæller, at de p.t. har mange udgifter til fx bolig, hjemmeboende børn og familiemedlemmer i oprindelseslandet, men at de håber på mere økonomisk råderum i fremtiden, så de fx kan gå ned i tid. Det gælder fx Ram (60 år, SSA, hjemmepleje), som forestiller sig, at de sagtens kan få råd til, at han som 65-årig går ned i tid.

Modsat fortæller enkelte medarbejdere, at de ønsker eller er gået op i arbejdstid for at tjene flere penge og spare op til pension. Fatouma tænker rigtig meget på økonomi, da hun for nogle år siden blev eneforsørger for sig selv og sine hjemmeboende børn. Hun måtte derfor gå op tid, da hendes økonomi var presset. Hun beskriver det således:

*Økonomi betyder rigtig meget. Hvis jeg går nu, det går ikke. Jeg sidder på en dyr husleje, og så har jeg også mine regninger. Man vil gerne spare lidt og rejse lidt. (...) Jeg tænker rigtig meget på det. Jeg kan ikke blive boende i en 4-værelseslejlighed, hvis jeg skal på pension. Det kan jeg ikke. (...) Så inden den tid kommer, er der mange ting, der skal være i orden. Lidt mindre udgifter. Det er derfor, jeg er gået op i tid til 37 timer. Det er hårdt. (...) Også for min alder, ikke også? Det er slet ikke nemt, men der er ikke noget at gøre ved det. Det er økonomi. (Fatouma, 61 år, SSH, plejehjem)*

Der er desuden flere af de interviewede medarbejdere, der arbejder som afløsere eller vikarer på andre plejeenheder (se afsnit 4.3.1). Flere fortæller, at de bl.a. tager ekstra vagter for at have råd til at sende penge til familiemedlemmer i oprindelseslandet. Amanda (55 år, SSA, plejehjem) arbejder fx fast 28 timer om ugen i aften-vagt. Hun tager derudover vagter gennem et vikarbureau i weekender, da hendes mand er sygemeldt og på offentlig forsørgelse. Hendes families økonomi er meget afhængig af hendes løn, samtidig med at hun hver måned sender penge til sine søskende og betaler skolegang for nogle børn på et børnehjem i oprindelseslandet.

Da vi i interviewene spurgte ind til økonomi, nævnte 15 ud af 35 medarbejdere, at de sender penge hjem til familiemedlemmer, selvom de ikke blev spurgt ind til dette. Der kan derfor være flere, der gør det. Blandt de 15 er der forskel på, hvor ofte og hvor mange penge de sender hjem. Nogle fortæller, at de af og til sender penge, hvis de en måned har tjent ekstra, eller familien har brug for hjælp. Andre sender et fast månedligt beløb. Der er også forskel på, hvor mange familiemedlemmer de hjælper økonomisk. Nogle sender kun penge til forældre, mens andre sender til både forældre, søskende og øvrige familiemedlemmer. Nuri sender penge til sin mor, morens

hjemmehjælper og sine søskende, som er meget afhængige af disse tilskud. Adspurgt hvad der ville ske, hvis hun stoppede med at arbejde, svarer hun:

*Så ville de blive nødt til selv at klare det, for jeg kan ikke blive ved. Jeg sagde det også til dem: "Når jeg går på pension, kan jeg ikke sende penge. I skal klare jer selv". Det har jeg sagt til dem. Og selvom de har forstået, blev de selvfølgelig ikke glade for det. (Nuri, 55 år, SSA, plejehjem)*

At nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere arbejder på andre plejeenheder bliver også fremhævet af to ledere, der fortæller, at det især gælder medarbejdere i aftenvagten. Lederne bemærker, at det kan være svært at få udenlandskfødte seniormedarbejdere til at gå ned i tid, selvom helbredet kræver det, fordi de ganske enkelt ikke har råd til det. De forklarer, at mange af deres udenlandskfødte seniormedarbejdere – især dem med oprindelse i asiatiske lande – sender penge hjem til familien, hvilket yderligere begrænser deres muligheder for at gå ned i tid eller trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ifølge tidligere undersøgelser gælder det imidlertid ikke kun for udenlandskfødte seniormedarbejdere, at økonomiske forhold begrænser mulighederne for at gå ned i tid (Graff, 2025; Holt et al., 2025; Liversage & Larsen, 2017). Liversage og Larsen (2017) fremhæver i deres undersøgelse af kommunalt ansatte, at selvom nedsat arbejdstid kan mindske arbejdsbelastningen og forlænge arbejdslivet for nogle seniorer, så er det langt fra alle, der har økonomisk mulighed for at reducere timetallet.

### **Lyst eller nødvendighed?**

Blandt medarbejderne er der stor forskel på, om de har planer om at forblive i arbejde, fordi de ønsker det, eller fordi de ikke har økonomisk mulighed for at trække sig tilbage. For Natalia er det fx en nødvendighed at blive på arbejdsmarkedet. Hun bor sammen med sin danske kæreste og sin mor, som hun dækker mange udgifter for, og hun fortæller, at hendes økonomi "tvinger" hende til at arbejde 35 timer om ugen indtil den almindelige pensionsalder. Hun fortæller, at hun de første år i Danmark brugte hele sin indtægt fra sit rengøringsfirma uden at lægge noget til side til pension, og at hun derfor ikke har en tilstrækkelig pensionsopsparing. Hun siger således:

*Det er også af økonomiske grunde. Det tvinger mig til det, for jeg har ikke lavet opsparing til min pension, dengang jeg kom til Danmark. Det anede jeg ikke... Eller folk fortalte mig ikke, at det er bare smart at lave lidt mere opsparing, så det gjorde jeg ikke. Ja, så sådan er det. (...) Jeg kan ikke stoppe tidligt, fordi jeg har ikke den her mulighed for at gå tidligt på pension. (Natalia, 65 år, SSH, plejehjem)*

Modsat Natalia har Pema valgt først at trække sig tilbage nu, selvom hun kunne være gået tidligere. Hun har ikke følt sig nødsaget til at blive på arbejdsmarkedet, fordi hun har optjent fuld folkepension og er gift med en dansk mand, der har en god pension. Imidlertid har de ekstra år på arbejdsmarkedet som resultat af seniorpræmien<sup>5</sup> givet lidt ekstra til pensionsopsparingen. Hun beskriver det således:

*Jeg får ikke en god pension i vores [fag, red.], synes jeg, ikke i forhold til mange andre. Men min mand har en god pension, og nu har jeg så sparet lidt pension ved de der 2-3 ekstra år, og så kan jeg få det som også rate, hvis jeg vælger det. Så bliver min pension lidt bedre. (...) Ja, og så har vi betalt huset ud, så vi skylder ikke noget. Selvfølgelig er der jo alle de andre regninger. Vi kan klare det. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

På spørgsmålet om, hvorvidt økonomi havde betydning for hendes beslutning om at fortsætte med at arbejde, efter hun kunne være gået på pension, svarer hun:

*Mit valg var udelukkende på mine egne følelser, eller jeg ved ikke... det mentale, min holdning i livet, eller jeg ved ikke, hvad det har været. Men selvfølgelig økonomi er altid et plus. Det er jeg ikke i tvivl om. Det er kun godt. Jeg er ikke en, der tvinger mig selv til noget pga. penge. Det gør jeg ikke. Hvis jeg ikke havde lyst, så tror jeg ikke, jeg gad. Hvis jeg fx blev udbrændt. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

Selvom nogle medarbejdere i højere grad end andre bliver på arbejdsmarkedet af enten lyst eller nødvendig, giver mange også udtryk for, at det ikke nødvendigvis er så sort-hvidt. Flere fortæller, at de både er nødt til at fortsætte med at arbejde af økonomiske grunde og samtidig gerne vil, fordi arbejdet har stor betydning for dem både socialt og personligt. Sofia udtrykker det således:

*Hvorfor skulle man holde [op, red.] på arbejde, hvis man ikke har råd til noget andet? Hvis man har ikke råd til at gå på restaurant én gang om måneden, eller hvis man ikke har råd til at rejse, eller hvis man ikke har råd til at give sine børn fødselsdagsgaver osv.? Selvfølgelig holder man så ikke op på arbejde. Så arbejder man da. Selvfølgelig også pga. det sociale, ikke? Man skal også tænke på, at der er noget mere i det end kun økonomi. Det er også det sociale. Det er også identitet, ikke? (Sofia, 58 år, SSH, plejehjem)*

---

<sup>5</sup> Seniorpræmien i Danmark er en skattefri bonus, et engangsbeløb, som personer kan få, hvis de vælger at fortsætte med at arbejde, efter at de har nået den almindelige pensionsalder. Den er lavet for at give økonomisk incitament til at blive længere på arbejdsmarkedet efter folkepensionen. Seniorpræmien har som forudsætning, at arbejdstiden er minimum 30 timer om ugen i optjeningsperioden (Borger.dk, u.å.).

Ifølge flere af lederne kan økonomi være en central *stay*-faktor, der får både udenlandskfødte og danskfødte medarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet, bl.a. pga. de forskellige bonusordninger, hvis medarbejderne vælger ikke at gå på efterløn, selvom de har indbetalt til det, og/eller hvis de vælger at fortsætte i arbejde efter den almindelige pensionsalder.

Mange ledere peger også på, at en stor del af deres seniormedarbejdere bliver i arbejde, fordi de ikke har råd til andet. Deres økonomiske forhold fungerer herved som en *stuck*-faktor. Flere ledere beskriver, at de indimellem har medarbejdere, som efter deres vurdering burde gå ned i tid af helbredsmæssige årsager, men som selv afviser det, fordi det ikke er økonomisk muligt. Nogle ledere mener, at det især gælder de udenlandskfødte seniormedarbejdere, mens andre oplever, at det i lige så høj grad gør sig gældende for danskfødte seniormedarbejdere. En leder beskriver det således:

*Vi bokser med sygemeldinger og fravær i forbindelse med de slitageskader, de har, og så prøver vi ligesom at sige, at det kunne være en god idé at gå ned i tid, og det har de ikke råd til. Og så er de i en uheldig spiral, for så ender vi jo nogle gange med at opsiges dem pga. fravær (Janne, leder, plejehjem)*

Denne leder påpeger, at hun har flere medarbejdere, som gerne vil forlade arbejdsmarkedet pga. slitage, men som ikke har råd til det.

Flere andre ledere deler denne erfaring, og en anden plejehjemsleder understreger, at der i dag – i kraft af, at kravene til efterlønsordningen er skærpet, og færre har indbetalt til ordningen, samt at det er blevet sværere at få adgang til senior- eller førtidspension – er flere og flere, "der slider sig igennem" frem til pensionsalderen. Dette er ofte med negative konsekvenser for både deres helbred og trivsel samt kvaliteten i plejen af borgerne. Selvom det er sandsynligt, at nogle af de udenlandskfødte seniormedarbejdere kan være i målgruppen for at få bevilliget førtids- eller seniorpension, var det ikke en mulighed, som hverken medarbejdere eller ledere i undersøgelsen nævnte. Desuden gør reglen om brøkpension sig også gældende for førtids- og seniorpension, hvorfor det for de fleste medarbejdere ikke er en mulighed økonomisk.

Ifølge flere ledere er det en ledelsesmæssig udfordring, at nogle seniormedarbejdere er nedslidte og ikke har økonomisk mulighed for at gå ned i tid eller forlade arbejdsmarkedet. De ønsker således bedre muligheder for at tilbyde seniormedarbejdere skånehensyn – fx muligheden for at gå ned i arbejdstid uden at miste løn og/eller pension. En leder bemærker desuden, at det kan være en systemisk barriere

at fastholde disse medarbejdere, idet hun ikke har ressourcer til at aflønne en medarbejder for 32 timer, hvis arbejdsvejen kun rækker til 20 timer.

I tråd med dette er det tidligere blevet fremhævet, at ledere kan opleve et etisk pres, når de står over for medarbejdere, der er nedslidte, men ikke har mulighed for at tilbyde tilstrækkelige skånehensyn (Graff, 2025; Liversage & Larsen, 2017). Behovet for bedre ordninger, der giver mulighed for nedsat arbejdstid med økonomisk kompensation, er også blevet fremhævet i andre danske undersøgelser, herunder blandt kortuddannede seniorer på det private arbejdsmarked (Holt et al., 2025).

Der findes samtidig eksempler på kommunale arbejdspladser, der har etableret seniorordninger, hvor pensionsindbetalingerne opretholdes ved nedsat tid. Sådanne ordninger beskrives som meget værdsatte af medarbejdere, da deltidsarbejde ellers ville være økonomisk urealistisk for mange (Graff, 2025; Liversage & Larsen, 2017). Liversage og Larsen (2017) understreger, at deltidsordninger dog kun fungerer som en reel fastholdelsesstrategi, hvis de er koblet til pensionsmæssig understøttelse. De fremhæver delpension som et redskab, der sjældent anvendes, men som i princippet kan give medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning ved at kombinere reduceret timetal med delvise pensionsudbetalinger. Denne løsning er dog betinget af medarbejdernes økonomiske situation. For medarbejdere med lave lønninger eller korte op-tjeningsperioder – som fx mange af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, der er kommet til Danmark som voksne – er delpension således ikke en reel mulighed.

Generelt er der blandt lederne stor enighed om, at økonomi spiller en central rolle i mange af deres seniormedarbejdes overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt – både for danskfødte og udenlandskfødte seniormedarbejdere. Lederne peger dog på, at der er forskellige mekanismer på spil: Hvor de danskfødte oftere presses af ønsket om at opretholde en bestemt levestandard, handler det for de udenlandskfødte seniormedarbejdere i højere grad om, at de ikke har optjent tilstrækkeligt til pensionisttilværelsen, samtidig med at de ofte har mange udgifter at dække – fx til familie i oprindelseslandet.

### **5.2.2 Pension og opsparing**

Samtlige af de interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere har en arbejdsmarkedspension, men de færreste har en supplerende privat pensionsopsparing. Samtidig er mange usikre på, om de har ret til fuld folkepension eller kun brøkpen-sion. Under interviewene oplevede vi flere gange, at medarbejderne spurgte ind til reglerne for den stigende tilbagetrækningsalder, og hvor lang tid man skal have boet i Danmark for at have ret til fuld folkepension. Dette kan også ses som et udtryk for, at mange ikke har fuldt kendskab til det danske pensionsystem. Flere

ledere fremhæver desuden, at det er et almindeligt fænomen blandt deres medarbejdere – både danskfødte og udenlandskfødte.

Selvom flere medarbejdere fortæller, at de gerne vil fortsætte med at arbejde frem til pensionsalderen, er der samtidig mange, der peger på, at de ønsker en mulighed for at gå ned i tid eller delvist på pension før. Lucie (62 år, SSA, plejehjem) fortæller, at hun forestiller sig at trække sig delvist tilbage, når hun bliver 67 år – altså om ca. 5 år. Hun vil gerne fortsætte med at arbejde 2 dage om ugen, fordi hun er glad for både sit arbejde og samværet med kollegerne. Hun tilføjer, at hun kun har optjent ret til en brøkpension svarende til ca. halvdelen af folkepensionen, da hun har boet i Danmark i 20 år, og at hun derfor også har brug for at tjene ekstra ved siden af. Hun bemærker desuden, at hun sideløbende har indbetalt til en privat ratepension og lægger penge til side hver måned, fordi hun ønsker at bevare sin nuværende levestandard som pensionist – herunder at have råd til at besøge sit oprindelsesland én gang om året.

Flere er ligesom Lucie klar over, at det kræver en del økonomiske midler helt eller delvist at forlade arbejdsmarkedet før den almindelige pensionsalder. Flere er derfor begyndt at spare op. Andre fortæller, at de – selvom de drømmer om at gå delvist fra før tid – ikke har økonomisk mulighed for at lægge mere til side end gennem deres arbejdsmarkedspension og derfor ikke kan se, hvordan det skal lade sig gøre.

Lan (50 år, SSA, plejehjem) drømmer fx om at gå fra som 60-årig, da hun oplever arbejdet som både fysisk og psykisk hårdt, men med hendes nuværende økonomi er det ikke realistisk. Alligevel er hun begyndt at overveje, hvordan hun kan skabe økonomisk råderum til at gå ned i tid før den almindelige pensionsalder: *"Jeg går til daglig og spørger alle andre, hvad kan jeg lave for at spare i de sidste 10 år. Jeg vil nu spare op de sidste 10 år, og så kan jeg godt gå på pension"*. Mens Lan fokuserer på opsparring, håber andre medarbejdere på alternative indtægtskilder som en mulig vej til tidlig tilbagetrækning eller nedsat arbejdstid – fx arv eller salg af nuværende bolig i Danmark eller ejendomme i oprindelseslande.

Også Isara (60 år, SSH, plejehjem) ønsker at gå på pension så tæt på 60-årsalderen som muligt. Hun har betalt ind til både efterløn og en privat pensionsopsparing og forestiller sig derfor, at det kan lade sig gøre, hvis hun fortsat arbejder som afløser, indtil hun kan få udbetalt efterløn som 65-årig. Isara fortæller, at da hun begyndte at betale ind, kunne man gå på efterløn som 60-årig, men reglerne er blevet ændret siden, og derfor er hun nødt til at blive på arbejdsmarkedet længere. Hun ved endnu ikke, om hun vil fortsætte med at arbejde, når hun går på efterløn, men hun overvejer det – primært pga. den sociale dimension ved arbejdet. Hun tilføjer, at det var hendes danske mand, som er nogle år ældre, der insisterede på, at hun skulle betale ind til efterløn og en privat pensionsopsparing, så hun kan *"sørge for sig selv"*,

hvis han går bort, og have muligheden for at trække sig tilbage, hvis hun ikke længere kan holde til arbejdet.

Netop ønsket om at kunne sørge økonomisk for sig selv fremhæves af flere som en vigtig faktor i forhold til at blive på arbejdsmarkedet. Naima (55 år, SSH, hjemmepleje), der er gift med en mand fra sit oprindelsesland, fortæller fx, at hun gerne vil fortsætte med at arbejde frem til pensionsalderen, fordi hun er vant til at være selvstændig og bestemme over sin egen økonomi. Hun er ikke så bekymret for sin fremtidige økonomi, da både hun og hendes mand når at optjene fuld folkepension. En af de interviewede ledere understreger i forlængelse heraf, at netop behovet for økonomisk selvstændighed er særligt vigtigt for mange udenlandskfødte seniormedarbejdere, og at det er en væsentlig grund til, at de ønsker at fortsætte med at arbejde.

Selvom både Naima og hendes udenlandskfødte mand forventer at have optjent fuld folkepension, kan det for andre udenlandskfødte seniormedarbejdere have væsentlig betydning for deres fremtidige økonomi, om deres partner er født og opvokset i Danmark eller som dem selv er kommet til Danmark fra et andet land. Ingen af de interviewede medarbejdere påpeger selv dette, men for medarbejdere med en udenlandskfødt partner, vil mange således blive dobbelt ramt af udsigterne til brøkpension og lavere udbetalinger gennem arbejdsmarkedspensionen. De vil med andre ord være økonomisk dårligere stillet end par, hvor den ene har ret til fuld folkepension og desuden har indbetalt til arbejdsmarkedspension i længere tid. Oveni det kommer, at en større andel af de medarbejdere, vi har talt med, er enlige forsørgere, hvilket ligeledes har konsekvenser for muligheden for økonomisk opsparing på sigt.

### **Økonomi og forventninger til livet efter arbejdslivet**

Flere medarbejdere kobler deres overvejelser om deres nuværende økonomi til ønsker og forventninger til pensionisttilværelsen. Rose (51 år, SSA, plejehjem) udtrykker fx, at hun ikke "*lever rigt*" nu og heller ikke har behov for det som pensionist. Sunita er ikke bekymret for sin og mandens fremtidige økonomi, dels fordi de har arvet penge fra mandens forældre, dels fordi de har et hus, de kan sælge, hvis det bliver nødvendigt. Hun lægger alligevel vægt på, at hun gerne vil fortsætte i ældreplejen efter den almindelige pensionsalder – men ikke på fuldtid. Om sin fremtidige økonomi siger hun:

*Med pension kan min mand og jeg godt overleve. Jeg skal ikke være kongen af livet. Det er fint, hvis vi bare kan nyde det. Helbred har det godt, og du har det godt, vi skal bare have mad og en pad thai, det er min livret, og så behøver vi ikke mere. (Sunita, 51 år, SSH, plejehjem)*

Modsat Sunita er der også nogle, der udtrykker bekymring for deres økonomi efter tilbagetrækning. Angelina fortæller, at de stigende priser, kombineret med at hun betaler for sin niece og en anden piges skolegang i oprindelseslandet, gør hende bekymret for sin økonomiske situation fremadrettet:

*Men tænk også, at varerne er steget meget. Dengang plejede jeg ikke at kigge på priserne. (...) Men nu tænker jeg: "Gud, hvor meget løn jeg får hver måned". Vi har noget husleje, vi skal have dit og dat, vi har noget elektricitet, du ved. Alle mulige ting. Telefon. Så tænk, hvis vi havde en bil. Så uha, så var det slut. (...) Det er faktisk svært. Man er nødt til at være fornuftig, så derfor tænker jeg nogle gange på pension: "Uha, hvad sker der så?". (Angelina, 59 år, SSH, hjemmepleje)*

Angelina fortæller, at det nogle gange "skræmmer hende" at tænke på sin fremtidige økonomi. Hun forsøger derfor at spare op til pensionisttilværelsen, men som hun selv siger: "Hvor meget man kan spare, det aner jeg ikke, når man får lav løn?". Angelina er således bekymret for, at pensionisttilværelsen kan komme til at indebære økonomiske afsavn, og derfor er hun begyndt at spare op. Dette er en bekymring, der går igen hos flere medarbejdere.

Mange medarbejdere gør sig således overvejelser om deres økonomi, når de en dag skal trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. For nogle er overvejelserne præget af usikkerhed om, hvorvidt økonomien vil række, når indkomsten falder. Flere er derfor begyndt på – eller planlægger – at spare op for at skabe større tryghed omkring deres økonomiske fremtid. For andre handler det om at opnå en større grad af frihed i forhold til, hvornår de kan forlade arbejdsmarkedet. Lignende overvejelser finder Liversage og Larsen (2017) blandt kommunalt ansatte, der også forbinder opsparing med øget handlefrihed i forhold til tilbagetrækningstidspunkt.

### **5.3 Aldringsforståelser og overvejelser om tilbagetrækning**

Tidspunktet, for hvornår man trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er ikke kun et spørgsmål om økonomi eller helbred, men også et spørgsmål om kultur og normer. I forskellige lande findes forskellige forestillinger om, hvornår man er for gammel til at arbejde, herunder også i Danmark (Larsen & Qvist, 2025). Disse normer hænger sammen med de nationale regler for pensionsalder og med, hvor længe man socialt og kulturelt forventes at blive på arbejdsmarkedet (Liversage & Larsen, 2017). Det er derfor relevant at se nærmere på, hvordan de udenlandskfødte seniormedarbejdere i denne undersøgelse forholder sig til spørgsmål om aldring og tilbagetrækning.

Mange af medarbejderne kommer fra lande, hvor der ikke findes et pensionssystem som det danske, men hvor der alligevel eksisterer sociale normer for og forventninger til, hvornår man bør trække sig tilbage. I det følgende belyser vi, hvordan disse forskellige forståelser og normer spiller sammen og påvirker medarbejdernes overvejelser om, hvornår de ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Flere har en forståelse af, at den helbredsmæssige svækkelse starter omkring 70-årsalderen, og at den nuværende – og stigende – pensionsalder er for høj. Det gælder fx Sofia, som anser 65 år som en passende pensionsalder:

*Jeg synes, jeg har oplevet, at mange, som jeg kender, bliver syge og dør i en tidlig alder. Man er lige gået på pension og 3 år efter, så bliver man syg, og så dør man. Så jeg tænker: "Lad os få nogen flere [raske, red.] år", fordi jeg ved godt, at når man bliver 65, så går det ned ad bakke med én.*  
(Sofia, 58 år, SSH, plejehjem)

Enkelte medarbejdere peger desuden på, at man i ældreplejen burde kunne trække sig tilbage tidligere end den almindelige pensionsalder, fordi arbejdet er fysisk og psykisk hårdt. Ali (60 år, SSH, hjemmepleje) udtrykker fx, at 62 år kunne være passende i ældreplejen, men tilføjer den nuance, at "det kommer an på, hvornår man er startet i det her fag, og hvordan man bruger sig selv" – dvs. hvor mange år, man har været i jobbet, og hvor meget, man har slidt på kroppen.

Det er langt fra alle, der giver lige så direkte udtryk for en aldersgrænse for, hvornår man er for gammel til at arbejde. Størstedelen af medarbejderne deler den opfattelse, at man kan blive i ældreplejen, så længe helbredet tillader det. Samtidig udtrykker en stor andel – mere eller mindre direkte – at de synes, at pensionsalderen er for høj, fordi de gerne vil "nå at nyde livet" med rejser, oplevelser og et aktivt liv som pensionist. Denne dobbelthed – ønsket om at blive i arbejdet, så længe helbredet tillader det, og samtidig et ønske om at have gode år på pension – går igen i mange medarbejders fortællinger.

### **5.3.1 Aldringsforståelser og bekymringer for helbredet efter arbejdslivet**

En stor del af de interviewede medarbejdere giver udtryk for en bekymring om, hvorvidt de pga. den høje pensionsalder kan nå at få et godt liv efter arbejdslivet. Flere af medarbejderne fremhæver, at de gerne vil have nogle gode år som pensionister, mens de stadig har kræfter og overskud. Samtidig udtrykker mange en bekymring for, hvilke konsekvenser det kan få for deres muligheder for en god pensionisttilværelse, hvis deres helbred forværres, inden de når at trække sig tilbage. Et

væsentligt element i denne bekymring er, at de ikke ved, hvordan deres helbred udvikler sig på sigt og hvor længe, de lever. Familiehistorier, opvækstvilkår og levealderen i ens oprindelsesland kan dog have indflydelse på forventningerne til dette (Liversage & Larsen, 2017). Andre studier har vist, at en forventet kortere levealder kan få folk til at gå tidligere på pension (Fisher et al., 2016, refereret i Liversage & Larsen, 2017). Eksempelvis synes Rani, at "det er fint at arbejde, indtil man er 60 år", men at 68 år er for meget, fordi hun allerede nu oplever tegn på nedslidning og frygter, at det kun vil blive værre, hvis hun arbejder, til hun bliver 68. Hun beskriver det således:

*60 år, det er fint. Det er nok arbejde. Det er hårdt arbejde. Problemet er, at folk lever længere [i Danmark, red.]. I mit hjemland, når man bliver 55 år, har man stadig gode chancer for at nyde pensionisttilværelsen. Men jeg tænker, hvordan skal vi klare det at passe vores barnebarn. Jeg tror ikke, vi kan klare det. 68 år er vores pensionsalder, måske 70 år. Vi er slidte. Måske vi får blodpropper, eller der er noget andet galt. Man ved det aldrig. Måske i morgen. Derfor tænker jeg: "Oh my god, det er så hårdt". Der er lang tid til. (...) Hvorfor skal vi arbejde til 68? Vi kan ikke nå noget bagefter. Vi kommer direkte på plejehjem. Jeg kender to, der har fået blodprop. Pludselig falder vi om. (Rani, 55 år, SSH, plejehjem)*

Bekymringer om helbredet efter arbejdslivet spiller også ind i Adèles (50 år, SSH, plejehjem) overvejelser om at trække sig tilbage før den almindelige pensionsalder. Hun fortæller, at hun gerne vil gå på pension som 65-årig, selvom hun elsker sit arbejde, da hun gerne vil nå at have 5 år efter arbejdslivet, hvor hun er sund og rask, så hun kan nyde livet og friheden. Men selvom Adèle drømmer om at gå på pension som 65-årig, ønsker hun fortsat at bevare en tilknytning til arbejdspladsen og drømmer derfor om at fortsætte som frivillig på plejehjemmet.

Enkelte medarbejdere giver udtryk for, at deres helbredsrelaterede bekymringer og ønske om at trække sig tilbage tidligere er påvirket af deres daglige konfrontation med alderdom og sygdom. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) kobler fx sin forståelse, af hvad 70-årige kan og ikke kan, til det faktum, at flere af plejehjemsbeboerne er 70 år. Også Lan er bekymret for sit helbred, når hun nærmer sig de 70 år, idet hun dagligt hjælper plejehjemsbeboere, der er betydeligt yngre:

*Man skal nyde sit liv, fordi jeg kan se, at der er også nogle, der flytter ind [på plejehjemmet, red.], selvom de kun er 64, 67 eller 68 år. (...) Så jeg vil gå fra som 60-årig, hvor jeg stadigvæk har et fysisk godt helbred til at rejse, passe børnebørn, hygge og nyde tiden med min familie. I stedet for at flytte på plejehjem, lige efter man går på pension. Nu har vi 4-5 beboere, der kun er 67 år. Én, han nåede ikke engang at gå på pension. (...)*

*Giver det mening at arbejde hele sit liv og så flytte [på plejehjem, red.]? Det giver mig tanken, at jeg skal finde på en eller anden måde, hvor jeg kan gå tidligt på pension. Jeg vil spare op de sidste 10 år, så jeg kan gå på pension. (Lan, 50 år, SSA, plejehjem)*

Lan forestiller sig at opsige sin faste stilling som 60-årig, men derefter fortsætte med at arbejde et par dage om ugen som afløser, fordi hun *"elsker det her fag"*.

Bekymringen for, om der vil være nogle gode år efter endt arbejdsliv, er ikke unik for udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen. Den er også blevet påvist i tidligere undersøgelser blandt etniske majoritetsmedarbejdere både på private (Holt et al., 2025) og kommunale arbejdspladser (Liversage & Larsen, 2017) i Danmark. Liversage og Larsen (2017) viser i deres undersøgelse af konsekvenserne af udskudt tilbagetrækning i kommunerne, at nogle medarbejdere har stærke negative normer, for hvad 70-årige kan, uden hensyntagen til den stigende levealder eller forskelligheder blandt seniormedarbejdere. Liversage og Larsen peger desuden på, at mange kommunale medarbejdere ikke tror, man kan fungere godt psykisk og fysisk i så høj en alder, men at de – fordi den stigende pensionsalder ikke ser ud til at blive ændret – forsøger at møde det med humor. Det samme møder vi i denne undersøgelse. Eksempelvis beskriver Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje), hvordan de på hendes arbejdsplads *"griner meget af"*, at de ender med at blive så gamle, før de kan trække sig tilbage, at *"vi kommer med rollatorer og siger til borgerne: "Jeg skal hjælpe dig"*.

Ønsket om at få mere tid til at nyde livet uden arbejdets begrænsninger er i forskningslitteraturen blevet påvist som en væsentlig faktor bag tidlig tilbagetrækning blandt personer, der har økonomiske muligheder for det (Wilson et al., 2020). Som belyst i de forrige afsnit er det dog langt fra alle de interviewede medarbejdere, der har økonomisk mulighed for at trække sig tidligere tilbage, hvilket vidner om, at drømme om tilbagetrækningstidspunkt og realiteter ikke altid hænger sammen.

### **5.3.2 Forskellige normer for tilbagetrækning**

Forskelle i levestandard, levealder og normer for tilbagetrækning mellem oprindelseslandet og Danmark præger også medarbejders syn på tilbagetrækningsalderen. Zahira (55 år, SSA, hjemmepleje) fortæller, at hun altid har ønsket at gå på pension som 60-65-årig, så *"man ikke er slidt og ikke kan nyde sit liv"*. Hun forklarer, at levealderen i hendes oprindelsesland i Sydøstasien er væsentligt lavere end i Danmark og bemærker, at hendes overvejelser om tilbagetrækning bærer præg af, at hun er vokset op i en kultur, hvor 69 år anses for at være en høj alder, mens det i Danmark

ikke er usædvanligt at blive 100 år. Hun peger samtidig på, at der i hendes oprindelsesland ikke i samme grad er fokus på forebyggelse og trivsel på arbejdspladserne.

Ligeledes understreger Grace (55 år, SSA, plejehjem), at pensionsalderen i hendes oprindelsesland i Vestafrika er 60 år, hvilket hun synes er passende, men at man i Danmark godt kan arbejde til 65 år. Hun mener dog, at det er for længe at arbejde, til man er 69 år. Generelt mener hun, at man bør kunne gå tidligere på pension, når man arbejder i ældreplejen. Waan (60 år, SSH, plejehjem) og flere andre deler denne holdning. Waan fortæller, at pensionsalderen i hendes oprindelsesland i Sydøstasien er 60 år, hvilket hun synes er for lavt i en dansk kontekst, fordi levealderen her er højere, men understreger samtidig, at det afgørende bør være, om helbredet kan holde til arbejdet.

Det er tydeligt, at en del af medarbejderne har taget de nuværende danske normer for tilbagetrækningstidspunkt til sig. Det gælder fx Yasmin (51 år, SSA, plejehjem), der fortæller, at pensionsalderen i hendes oprindelsesland ikke spiller nogen rolle i hendes egne overvejelser. Hun er vokset op i Danmark og ved derfor ikke, hvad pensionsalderen i hendes oprindelsesland er. Det samme gælder Pema, der kom til Danmark som ung voksen. Hun bemærker, at der i hendes oprindelsesland i Østasien ikke findes et pensionssystem, og at det derfor heller ikke giver mening at tale om en bestemt pensionsalder:

*Pema: Der er ikke noget, der hedder pension. (...) Det er sådan en samfundsstruktur, jeg slet ikke kendte til. Jeg er jo bygget i Danmark.*

Interviewer: *Så du orienterer dig slet ikke mod dit oprindelsesland?*

*Pema: Slet ikke, jeg kan ingenting bruge. Vi har ikke nogen velfærdssamfundsstruktur; vi får ikke hjælp til noget som helst. Det er familie, der passer deres egen familie. Sådan er det. Derfor ser man efter sin mor og far og deres søskende, fordi man afhænger af dem, og man afhænger ikke af samfundet. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

I forlængelse af ovenstående bemærker hun, at 70 år er en passende pensionsalder i Danmark, fordi de økonomiske og samfundsmæssige rammer gør det muligt at passe på sin sundhed og holde sig aktiv – også op i pensionisttilværelsen:

*Folk holder sig jo raske i dag, fordi folk er så bevidste om, hvordan man skal holde sig sunde og raske og bevæge sig og alt det der med motion. Vi har muligheder økonomisk, miljømæssigt og alting, hvis man gør noget for sig selv. Arbejde er jo en god ting. Det giver selvværd. Det er med til at holde én sund og rask både mentalt og fysisk. Så man bør have et*

*arbejdsliv, og så vil det være godt. Jo senere, man arbejder, så har man jo også de der seniordage og sådan noget. Så man bliver respekteret og anerkendt lidt. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

Også en leder fra en mindre plejeenhed bemærker, at hun ikke oplever de store forskelle i tilbagetrækningsbeslutninger blandt medarbejdere med eller uden udenlandsk baggrund, men at hendes indtryk er, at hendes udenlandskfødte seniormedarbejdere følger de danske normer for tilbagetrækning.

Ligesom Pema er der mange medarbejdere, der fortæller, at der i deres oprindelsesland ikke findes et pensionssystem som i Danmark, og at man i højere grad er afhængig af familiemedlemmer. Eksempelvis beskriver Omar, at pensionssystemet i hans oprindelsesland i Sydasiens er meget anderledes, og at man selv skal spare op og betale, når man går fra. Samtidig giver han udtryk for, at han er glad for, at Danmark har et system, hvor det er muligt at gå på pension, at gå gratis til lægen og generelt at have adgang til hjælp, hvilket er meget anderledes, end hvor han kommer fra:

*I mit hjemland er der mange, der bliver dårlige tidligere. (...) Hvis man har penge, kan man få medicin og gå til lægen. Dem, som har penge, lever længere end dem, som ikke har. (...) Vi har ikke det samme system som i Danmark. Det findes ikke dér. Man må klare sig selv. Du skal arbejde, eller du skal lave noget business, eller din familie skal hjælpe. Men her du er sikret. (Omar, 62 år, SSH, hjemmepleje)*

Tatiana (57 år, SSH, hjemmepleje) er imidlertid mere kritisk stemt over for det danske pensionssystem. Hun forklarer, at der i hendes oprindelsesland er en anden pensionskultur, hvor kvinder ofte går fra arbejdsmarkedet omkring 50-årsalderen for at passe børnebørn, mens mænd typisk går på delpension som 60-årige, men fortsætter i arbejde ind i 70'erne. Hun tilføjer, at hun oplever det som "dybt godnat at sætte pensionsalderen op" i Danmark, og at det "ikke er okay at tvinge mennesker, fx som nu, hvor jeg skal arbejde, til jeg er 69 år som SOSU-hjælper". Efter hendes opfattelse ville det være bedre med et mere fleksibelt system som i hendes oprindelsesland, hvor man kan trække sig tilbage tidligere, men stadig bidrage til samfundet gennem børnepasning, hvilket ifølge hende frigiver tid og overskud for de yngre generationer på arbejdsmarkedet. Dette afspejles også i Tatianas egne overvejelser om at gå ned i tid, når hun bliver 60 år.

Samlet set peger medarbejdernes fortællinger på, at normerne for tilbagetrækning i deres oprindelseslande stadig spiller ind på, hvad de tænker om pension og alder – herunder deres egne overvejelser om tilbagetrækning – men på forskellige måder. Nogle har i høj grad taget de danske normer til sig og ser den danske pensionsalder som en ramme, hvorigennem de forholder sig til deres eget

tilbagetrækningstidspunkt. Andre giver udtryk for, at de ville ønske, at de kunne trække sig tilbage tidligere ligesom i deres oprindelsesland. Samtidig ved de også, at det ikke er realistisk i Danmark, da pensionssystemet er anderledes og leveomkostningerne højere, hvilket gør det svært at forlade arbejdsmarkedet tidligere. Eksempelvis fortæller Fatouma (61 år, SSH, plejehjem), at hun i sit oprindelsesland i Vestafrika ville kunne gå på pension som 55-årig, hvorfor hendes familie ofte spørger, om ikke hun snart skal stoppe med at arbejde. Hun svarer dem, at hun bliver nødt til at fortsætte pga. sin økonomi, og fordi der i Danmark er regler for, hvornår man kan trække sig tilbage og modtage pension.

Således spiller det transnationale aspekt en væsentlig rolle for flere udenlandskfødte seniormedarbejderes overvejelser om tilbagetrækning: På den ene side trækker de på erfaringer og normer for pensionsalder fra deres oprindelseslande. På den anden side forholder de sig til de muligheder og begrænsninger, som det danske pensions- og velfærdssystem sætter. Mange knytter ligeledes deres overvejelser om tilbagetrækning til ønsket om at kunne *"nå at nyde livet"*, hvilket i flere af de interviewedes udsagn hænger sammen med en kulturelt forankret forståelse af, hvornår man bliver gammel – og dermed for gammel til at arbejde. Dette dobbelte blik – mod oprindelseslandet og mod Danmark – kommer vi også nærmere ind på i Kapitel 6.

## 5.4 Opsamling

I dette kapitel har vi set på betydningen af helbred, økonomi og aldringsforståelser for udenlandskfødte seniormedarbejderes planer og overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Blandt medarbejderne fremstod helbred som den mest centrale faktor.

De fleste af medarbejderne oplever, at deres fysiske og mentale helbred på nuværende tidspunkt er godt, mens en mindre andel oplever helbredsmæssige udfordringer i en grad, der får dem til at overveje at gå ned i tid eller forlade arbejdsmarkedet, så snart det økonomisk er en mulighed. Blandt dem med et godt helbred fremhæver flere, at de gerne vil blive i arbejde, så længe de er sunde og raske. Samtidig giver flere dog udtryk for, at de drømmer om at trække sig delvist tilbage nogle år før pensionsalderen, så de kan nå at nyde pensionisttilværelsen, inden deres helbred svækkes for meget. Flere ønsker i den forbindelse at fortsætte på nedsat tid eller tage vagter som afløser, da de gerne vil bevare en tilknytning til arbejdspladsen og fortsat tjene penge.

Helbred fylder generelt meget i medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning. Blandt de interviewede medarbejdere er der dog forskel på, om og hvornår de

forventer, at deres helbred svækkes i sådan en grad, at det påvirker deres arbejdsliv. Det synes dels at handle om bekymringen for nedslidning efter mange års fysisk og psykisk hårdt arbejde i ældreplejen, dels om en forståelse af, hvornår kroppen og hjernen naturligt svækkes. Arbejdets karakter og aldringsforståelser bliver ofte vævet sammen i medarbejdernes overvejelser om, hvor længe det er realistisk at blive på arbejdsmarkedet.

Kapitlet viser desuden, at medarbejdernes forståelser af aldring, og hvornår man er for gammel til at arbejde, ofte formes i spændingsfeltet mellem normer og erfaringer fra deres oprindelseslande og de rammer, der gælder i Danmark. Flere medarbejdere bemærker, at de synes, at pensionsalderen i Danmark er høj, og at man burde kunne trække sig tilbage tidligere. Samtidig anerkender de, at sundheds- og levevilkårene i Danmark giver bedre forudsætninger for at arbejde længere end i deres oprindelseslande.

Økonomiske forhold har ligeledes betydning for medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt. Der er imidlertid stor forskel på deres økonomiske situation og fremtidsudsigter. Nogle få medarbejdere har i årevis prioriteret at spare op gennem efterløn eller private pensionsopsparinger for at kunne trække sig tilbage tidligere, mens hovedparten er økonomisk afhængige af deres lønindtægt her og nu og indbetalingerne til pensionen på sigt – de forventer dermed at blive i arbejde frem til den almindelige pensionsalder. Mange af disse medarbejdere giver imidlertid udtryk for, at planerne om at fortsætte i arbejde til den almindelige pensionsalder ikke kun skyldes økonomi, men også er et udtryk for, at de er glade for og trives i arbejdet i ældreplejen. For nogle af medarbejderne gælder det desuden, at deres ønsker om at stoppe med at arbejde før den almindelige pensionsalder ikke nødvendigvis stemmer overens med deres økonomiske muligheder i praksis.

Mange har på nuværende tidspunkt store udgifter til bl.a. bolig, hjemmeboende børn og familiemedlemmer i oprindelseslandet, og de tager derfor ekstra vagter på andre plejeenheder for at få økonomien til at gå op. Desuden sender flere medarbejdere penge til familiemedlemmer i oprindelseslandet, hvilket yderligere kan begrænse deres muligheder for tilbagetrækning, hvis deres helbred forværres, da de ikke har råd til at stoppe med at arbejde.

Flere medarbejdere knytter desuden spørgsmålet om tilbagetrækningstidspunkt til overvejelser om deres fremtidige økonomi og livskvalitet i pensionisttilværelsen. Selvom mange fortæller, at de ikke lever rigt nu og heller ikke har behov for at leve rigt fremover, ønsker de at bevare en vis levestandard som pensionister. Derudover ønsker nogle at praktisere en frem-og-tilbage-mobilitet mellem Danmark og oprindelseslandet. Flere af medarbejderne udtrykker, at de er bekymrede for deres fremtidige økonomi, bl.a. fordi de ikke har råd til at lægge mere til side end gennem deres

arbejdsmarkedspension. Mange ved, at de med deres nuværende økonomi ikke har mulighed for at gå ned i arbejdstid eller trække sig tidligere tilbage. Disse medarbejdere håber at kunne reducere deres udgifter i fremtiden, fx ved at flytte i en mindre bolig, så de får større økonomisk råderum, når de nærmer sig pensionsalderen.

Således er der en række forhold og faktorer, som går igen for flere udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen, og som peger på, at de kan være en gruppe af seniorer, der er særligt udfordrede både helbredsmæssigt og økonomisk. Arbejdet i ældreplejen er både fysisk og psykisk hårdt, og i kombination med, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere er mere tilbageholdende med at melde sig syge, kan det betyde en øget risiko for slitage. 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.

## 6 Familieforhold og hverdagsliv

Vi ved fra studier på tværs af sektorer og brancher, at forhold i privat- og familielivet ofte har betydning for tidspunktet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2019; Jensen et al., 2020). Det kan fx være ønsket om mere tid til familien.

Fælles for de udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen er, at deres familierelationer går på tværs af landegrænser. De har alle familiemedlemmer som forældre og søskende i oprindelseslandet, og nogle har også familiemedlemmer i andre lande, samtidig med at deres partner, børn og evt. børnebørn bor i Danmark. Disse transnationale familierelationer har betydning for både deres nuværende hverdagsliv, deres planer for tilbagetrækning og deres ønsker til pensionisttilværelsen. Desuden peger forskningslitteraturen på, at afslutningen på arbejdslivet for nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere kan aktualisere overvejelser om, hvorvidt de skal blive i bosætningslandet eller ønsker at bruge deres sidste leveår i oprindelseslandet (Bratsberg et al., 2020; Field, 2013). Medarbejdernes ønsker til og planer om tilbagetrækning formes således også af de muligheder og begrænsninger, det indebærer at have tilknytning til to eller flere lande.

I dette kapitel belyser vi betydningen af familieforhold og hverdagsliv for de udenlandskfødte seniormedarbejders overvejelser om tilbagetrækning. I første afsnit ser vi på, hvordan familie- og hverdagslivet i Danmark ser ud, og hvilken betydning det har for forestillinger om at blive på arbejdsmarkedet. I det andet afsnit undersøger vi de transnationale familieliv på tværs af landegrænser, og hvordan dette ligeledes kan have indflydelse på de udenlandskfødte seniormedarbejders ønsker og forestillinger om tilbagetrækning.

**Isara** kom til Danmark fra et sydøstasiatisk land i 1993. Året efter blev hun gift med en 20 år ældre dansk mand. De har ikke børn sammen, men hendes mand har to voksne børn og seks børnebørn.

Efter at have gået på sprogskole arbejdede Isara som støtte for tosprogede vuggestue- og børnehavebørn. Men arbejdet med de små børn var hårdt for hendes ryg og gjorde det svært at blive bedre til dansk. Derfor skiftede hun branche og arbejdede de 6 følgende år som rengørings- og husassistent på et plejehjem. Her opfordrede en medarbejder fra FOA hende til at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper.

Isara blev færdig som social- og sundhedshjælper i 2008 og arbejder i dag som fast aftenvagter 22 timer om ugen. Over årene er hun gradvist gået ned i tid for at passe på sig selv. De seneste 15 år har hun arbejdet på samme plejehjem. I hendes oprindelsesland er det en vigtig del af kulturen at passe på de ældre. Hun føler sig derfor "hjemme" i ældreplejen og oplever arbejdet som meningsfuldt – også fordi hun ikke kan tage sig af sine egne forældre.

Isaras forældre lever ikke længere, men mens de var i live, plejede hun at sende penge til dem. Hendes fire søskende bor stadig i oprindelseslandet, og hun har bl.a. betalt for en af sine nevøers uddannelse. Hun sender dog ikke længere penge til familien på fast basis.

Da Isaras mand er ældre end hende, har han altid haft meget fokus på, at hun skal kunne klare sig selv, når han en dag ikke er her mere. Han har derfor hjulpet og støttet hende i at blive dygtig til dansk og få etableret en god pensionsopsparing. Hun har også betalt ind til efterløn for at have en ekstra sikkerhed, da arbejdet i ældreplejen er både fysisk og psykisk hårdt.

Isara overvejer at trække sig tilbage, inden hun når pensionsalderen, da hun og hendes mand gerne vil nå at rejse sammen. Hun vil dog gerne fortsætte som afløser, så hun selv kan bestemme, hvornår og hvor meget hun arbejder. Som pensionist drømmer Isara om at bo halvdelen af tiden i sit oprindelsesland og den anden halvdel i Danmark. Hun overvejer desuden at flytte permanent tilbage til sit oprindelsesland, når hendes mand ikke lever mere, da hun ikke har andet familie i Danmark.

## 6.1 Familieforhold og hverdagsliv i Danmark

Dette afsnit fokuserer på de udenlandskfødte seniormedarbejderes familie- og fritidsliv i Danmark. Vi redegør for, hvem deres familiemedlemmer i Danmark er, og hvem de bor sammen med. Desuden viser vi, hvorfor sociale relationer til kolleger og borgere kan være særligt vigtige for udenlandskfødte seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet.

### 6.1.1 Det nære familieliv i Danmark

De fleste af de udenlandskfødte seniormedarbejdere mener ikke, at deres nuværende familieforhold er afgørende for deres overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt. Alligevel antyder flere, at fx partners alder og ønsket om at have tid sammen med sin partner, mens begge er friske, har betydning for overvejelserne om at trække sig tilbage.

20 ud af de 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere i vores undersøgelse bor sammen med en partner, og 14 bor ikke sammen med en partner.<sup>6</sup> Af de 20 seniormedarbejdere, der bor med en partner, har 11 medarbejdere stadig et eller flere hjemmeboende børn, mens 9 har udeboende børn. Desuden bor 9 af de 20 medarbejdere sammen med en udenlandskfødt partner, hvilket kan få betydning for parrets økonomiske situation (se afsnit 5.2.2). Af de 14 personer, der ikke bor med en partner, har 8 stadig hjemmeboende børn, og 5 medarbejdere har børn, der er flyttet hjemmefra. Således har 34 ud af 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere partner og/eller børn i Danmark. 28 medarbejdere bor sammen med familiemedlemmer, mens 6 medarbejdere bor alene.

For seniormedarbejderne, der bor med en partner, har partnerens alder, arbejde og helbred betydning for medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning. Eksempelvis fortæller Amanda (55 år, SSA, plejehjem), at hendes mand er syg og ved at blive afklaret til et flexjob, hvilket betyder, at der er et større pres på hende i forhold til at opretholde familiens økonomi. Omvendt fortæller flere af medarbejderne med en væsentligt ældre partner, at aldersforskellen kan fremme et ønske om en tidligere tilbagetrækning. Pema har fx planer om at trække sig tilbage snart, så hun kan passe "*mand, hus og hjem*". Hun fortæller om beslutningen om at gå fra:

---

<sup>6</sup> For en enkelt medarbejder ved vi, at hun har udeboende børn, men vi har ikke information om, hvorvidt hun aktuelt bor alene eller med familiemedlemmer. Derfor indgår hun ikke i de samlede tal over, hvor mange af medarbejderne der hhv. bor alene eller sammen med andre.

*Min mand er 83 år, og jeg kunne mærke, han falder af på den. (...) Så når jeg bliver 70 år, vil jeg være hjemme og passe hus, hjem og mand. Det er det, jeg tænker. Så har jeg stadig lidt kræfter tilbage. Man kan jo aldrig vide. Der kan jo ske noget i morgen. (...) Men jeg tænkte, jeg skulle sætte grænsen ved 70 år, også fordi man er ældre og modtagelig for alle mulige bakterier på plejehjem. Og så kommer jeg slæbende med det hjem til min mand, som er endnu ældre. Baseret på alt det, syntes jeg, det var fornuftigt at holde op. (Pema, 69 år, SSA, plejehjem)*

Isara (60 år, SSH, plejehjem) har ligeledes en partner, der er væsentligt ældre end hende. Hun er 60 år, og han er 80 år. Isara vil derfor gerne trække sig tilbage inden den almindelige pensionsalder, så hun og hendes mand kan nå at rejse sammen. Hun ønsker dog at fortsætte som afløser, så hun fortsat kan arbejde, men under mere frihed.

Omvendt har de, som ikke har en partner, en større frihed til selv at planlægge, hvornår de ønsker at gå fra. Flere af de, som bor alene, fortæller, at de af den grund ønsker at blive på arbejdspladsen så længe som muligt. Omar (62 år, SSH, hjemmepleje) fortæller fx: *"Jeg er alene, så jeg gider ikke gå derhjemme alene. Så det er godt på arbejde, også med mine kolleger, 6-7 timer, så går tiden, og man tjener lidt penge"*.

Flere af de medarbejdere, som er enlige forsørgere og stadig har hjemmeboende børn, oplever derimod, at det kan være særligt hårdt både at arbejde og alene have ansvaret for dagligdagen i hjemmet. Dette gælder fx for Fatouma, som har mistet sin mand. Hun fortæller:

*Min næstældste pige har haft nogle helbredsproblemer, så jeg har aftalt med hende, at vi tager til lægen sammen og sådan nogle ting. Det har vi også gjort i dag, inden jeg mødte på arbejde. Jeg har planer med hende næsten hver uge. Så skal jeg kigge på hendes planer og hjælpe hende, fordi hun har problemer med at huske tingene, og hun har også angst og sådan nogle ting. Min søn har haft epilepsi igennem 2 år, men har det bedre nu. Så der var mange ting, jeg skal, og jeg er på arbejde, men jeg har en chef, der forstår rigtig godt. (Fatouma, 61 år, SSH, plejehjem)*

Hevin fortæller, at efter hun og hendes eksmand gik fra hinanden, har hun stort set været alene om at tage sig af deres to døtre. Hun fortæller:

*Derfor tænker jeg kun på mine børn; at de får et godt liv, en god uddannelse og en god fremtid. Jeg var helt alene med deres skole og børnehave. Jeg har betalt til det alene. (...) Jeg skulle bare aflevere og komme tilbage,*

*og de rejste, og jeg betaler. Fra skole og fra gymnasiet og kørekort til dem begge to. (Hevin, 55 år, SSH, plejehjem)*

Syv af medarbejderne har børnebørn, og yderligere fire har en partner med børnebørn. De fleste fortæller dog, at de ikke har særlig mange faste opgaver i hverdagen med at hjælpe deres børnebørn. Natalia har tre store børnebørn i teenageårene. Hun fortæller, at der er færre opgaver med især de ældste børnebørn: *"Der er ikke så langt til det, pludselig så, du ved godt, børnebørn dem har du kun, mens de ikke er voksne. Når de bliver teenagere, så er de væk"*. Hun uddyber dog alligevel, at *"hvis de ringer, så [fløjter, red.] kører jeg som en ambulance for at hjælpe dem [griner, red.]"*. (Natalia, 65 år, SSH, plejehjem).

Udover sine sønner og børnebørn har Natalia sin mor i Danmark. Hun flyttede til landet som 80-årig. I dag er moren 88 år og bor i et annekts på Natalias grund. Moren har brug for en del hjælp, hvorfor Natalia er forbi flere gange dagligt. Det betyder meget for Natalia, at hun kan hjælpe moren med fx personlig pleje, rengøring og socialt samvær. Hun fortæller:

*Jeg besøger hende i ca. 10 minutter om morgenen. Så hører jeg, hvad hun fejler eller ikke fejler [griner lidt, red.], fordi det gør, at jeg er mere stabil på arbejdet. Hvis hun fejler noget, så ringer jeg selvfølgelig til mine børn og fortæller dem: "Bedste har det dårligt. Hvorhenne er du? Er det muligt at hjælpe hende, hvis det går galt?". Så om eftermiddagen kommer jeg fra arbejde, og så skal jeg fortælle til hende, hvordan det er gået på arbejde. (Natalia 65 år, SSH, plejehjem)*

Natalia er imidlertid den eneste af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, vi har talt med, som har forældre i Danmark. De fleste medarbejdere har ikke andet nær familie end partner, børn og evt. børnebørn, da de er flyttet fra deres oprindelsesland og dermed også fra deres nærmeste familie. Det har en væsentlig betydning for deres netværk og fritidsliv i Danmark, hvilket vi belyser nærmere i det følgende afsnit.

## **6.1.2 Sociale relationer på arbejdet er et vigtigt indhold i hverdagen**

En del af de udenlandskfødte seniormedarbejdere er bekymrede for, hvad de skal bruge tiden på, når de ikke længere er i arbejde. Zahira (55 år, SSH, hjemmepleje) fortæller, at hun allerede nu tager ekstra vagter på et bosted, når hun keder sig. Zahira og flere af de andre medarbejdere er bekymrede for, hvorvidt de vil kede sig eller blive ensomme, når de forlader arbejdsmarkedet. Amanda (55 år, SSA, plejehjem), som har partner og børn, fortæller, at hun ikke *"gider blive hjemme og se fjernsyn"*, men at hun hellere vil arbejde. Natalia (65 år, SSH, plejehjem) fortæller, at

hun ikke er "den person, der sætter sig hjem i sofaen", men i stedet er glad for at komme på arbejde, hvor hun anser sine kolleger som kammerater.

Fatouma, som har mistet sin mand, fortæller, at hun tror, at det er "kedeligt at være pensionist". Om sine forestillinger om pensionisttilværelsen siger hun:

*Jeg bliver alligevel alene derhjemme. Hvad skal jeg lave? [griner lidt, red.]  
Altså de [mine børn, red.] rejser uden mig i hvert fald, når de rejser med deres venner og veninder og alt det der. Og de skal også have lov til det. De skal nyde deres liv. Men jeg er ikke den der type, der gerne vil blive hjemme. Jeg har ikke nogen mand hjemme. Jeg har ikke nogen børnebørn hjemme. Hvad skal jeg lave? [griner, red.]. (Fatouma, 61 år, SSH, plejehjem)*

Langt størstedelen af medarbejderne peger således på, at det sociale aspekt i arbejdslivet er vigtigt for dem, når de har et begrænset familiært netværk i Danmark. Flere nævner direkte, at de er bekymrede for deres sociale liv, når de efter tilbagetrækning ikke længere vil have de faste sociale relationer på arbejdet. Det kan især føles sårbart, hvis man ikke har et stort socialt netværk i Danmark. Elena fortæller her om sine bekymringer:

*Jeg vil ikke stoppe tidligere. Fordi hvad skal man gøre hjemme? [griner, red.] Her i Danmark er du ligesom ensom, når du ikke kommer ud. Jeg har ikke nogen familie her. Det er kun min mand og mine drenge og så selvfølgelig min mands familie. Jeg har ikke nogle søskende eller andre her i Danmark. Selvfølgelig kender jeg nogen fra mit oprindelsesland, men de har deres egen familie også. Ja, så det er meget ensomt, når du ikke er på arbejdsmarkedet. Går bare hjemme.*

Hun uddyber senere i interviewet:

*Min mand sagde til mig, at hvis han skal på pension som 65-årig, så vil han gerne, at jeg også jeg stopper der. Han vil gerne ud at rejse. Så sagde jeg til ham: "Hvis jeg stadigvæk kan arbejde, så kan jeg sagtens fortsætte bare på mindre tid, så vi kan rejse også. Men når jeg er her i Danmark, så jeg skal nok arbejde deltid, så jeg ikke bliver ensom hjemme. Jeg har ikke noget at lave, hvis der ikke er nogle [hjemmeboende, red.] børn". (Elena, 52 år, SSA, hjemmepleje)*

Det er imidlertid ikke udelukkende de sociale relationer med kolleger, der har betydning, men også tætte og til tider familieagtige relationer til borgerne, der giver socialt indhold på arbejdet (se afsnit 4.1.1). I kombination med den manglende mulighed for at yde omsorg for egne forældre, hvis de fx er blevet i oprindelseslandet,

kan det således også have betydning for lysten til fortsat at arbejde i ældreplejen, hvilket vi belyser nærmere i næste afsnit.

## 6.2 Det transnationale familieliv – netværk, aktiviteter og forpligtelser

Mange af de udenlandskfødte seniormedarbejdere har et stort netværk af familiemedlemmer uden for Danmark. Det betyder, at der er længere til familien, hvis enten personen selv eller deres familiemedlemmer har brug for hjælp. Samtidig er det vanskeligere at besøge familien, og flere fortæller, at de i stedet holder kontakten gennem jævnlige telefonopkald. Rose (51 år, SSA, plejehjem), der har søskende og halvsøskende i sit oprindelsesland og en lillesøster i England, fortæller, at der sagtens kan gå 5 år, hvor de ikke ser hinanden. I stedet er de ofte i kontakt telefonisk. Yna har boet i Danmark siden 1987. Hun fortæller om at se sin familie på tværs af landegrænser:

*To gange har de [mine forældre, red.] været her. Jeg har inviteret dem, og jeg var meget heldig, for første gang, de besøger mig, var fra maj til august, og så kom han [min far, red.] hjem til [oprindelseslandet, red.], og i december døde han. Så jeg var meget glad for, at han kom her for at se, hvordan mit liv i Danmark er. Så min mor kom anden gang sammen med mine søskende. De kom i 2014. Jeg havde inviteret mine søskende i mit oprindelsesland, og så jeg har tre i USA. Så vi samles her. (Yna, 62 år, SSH, hjemmepleje)*

Også Marie (52 år, SSA, plejehjem) fortæller om udfordringerne ved at skulle holde kontakten med familiemedlemmer gennem telefonopkald og ved sjældne besøg, men at det er blevet lettere med ny teknologi som WhatsApp.

Selvom familiemedlemmer bor langt væk, fortæller mange af medarbejderne, at de føler ansvar for deres familie. Flere sender penge som en måde at støtte familien økonomisk på (se også afsnit 5.2). Nuri (55 år, SSA, plejehjem) har en aldrende mor på 91 år i sit oprindelsesland. Moren har af tre omgange besøgt Nuri i Danmark i længere perioder, hvor hun bl.a. har hjulpet med at passe Nuris datter. Moren er nu syg og sengeliggende, men da Nuri ikke kan hjælpe hende pga. afstanden, har hun i stedet købt en hospitalsseng, en bækkenstol og en maskine til forflytning som en måde, hvorpå hun kan hjælpe moren i dagligdagen. Hun er desuden i ugentlig kontakt med hende og med de andre familiemedlemmer i oprindelseslandet.

Zahira (55 år, SSH, hjemmepleje) fortæller, at hun finder det svært at høre til både i Danmark og oprindelseslandet, hvor en del af hendes familie bor. Da hendes far tidligere blev syg, fik hun orlov for at tage hjem og passe ham, indtil han døde. Hun fortæller, at hun stadig har statsborgerskab i sit oprindelsesland, da dette var hendes fars ønske.

Udover at være splittet mellem Danmark, hvor de udenlandskfødte seniormedarbejdere (ofte) bor med deres nære familie, og oprindelseslandet, hvor der ofte også bor familie og venner, har flere også familie andre steder i verden. Mange har søskende eller forældre, der også har forladt oprindelseslandet, men ikke er bosiddende i Danmark. Maryam (57 år, SSH, plejehjem) fortæller fx, at hun har rødder i flere lande. Hun savner sit oprindelsesland og beskriver især, hvordan hun længes efter landets natur, som er markant anderledes end den danske. Hun har dog ikke længere familie i oprindelseslandet, da de, ligesom hende selv, er flygtet til andre lande.

### 6.2.1 Tid til at rejse mellem Danmark og oprindelsesland

Omkring en tredjedel af de interviewede medarbejdere har en så stærk tilknytning til deres oprindelsesland, at de drømmer om at tilbringe en stor del af deres tid der, når de går på pension. Nogle forestiller sig at tage en længere ferie på et par måneder årligt for at besøge familie eller venner, mens andre planlægger at bo halvdelen af året hvert sted. Flere nævner specifikt, at de regner med at opholde sig 6 måneder hvert sted, da det er dét, danske regler tillader, hvis man vil bevare sine rettigheder i Danmark.<sup>7</sup>

Nabil forestiller sig fx at besøge sin familie et par måneder om året, men ellers bo i Danmark, hvilket har betydning for hans overvejelser om, hvornår han vil trække sig tilbage. Han fortæller, at han gerne vil arbejde – også efter den almindelige pensionsalder – men færre timer, så han får mulighed for at rejse. Han har ikke lyst til at flytte til sit oprindelsesland permanent, da hans liv er i Danmark:

*Der er mange, der siger: "Årh, jeg vil gerne rejse hjem", men det kan de ikke. Du kan ikke. Du har dit liv, dine børn, hele dit liv her. Du kan ikke bare rejse. Nu føler du dig fremmed. Det er svært. Tro mig. Der er mange, der siger det, men når den dag kommer, så bliver de her. De rejser 1 måned, og så kommer de tilbage. (Nabil, 60 år, SSH, hjemmepleje)*

Ligesom Nabil har Waan (60 år, SSH, plejehjem) gjort sig overvejelser om, hvor hun ønsker at tilbringe sin pensionisttilværelse. Hendes forældre og søskende bor stadig

---

<sup>7</sup> I Danmark har man lov til at bo i udlandet i maksimalt 6 måneder om året uden at miste berettigelse til fx hospitalsbehandling i Danmark eller til at få en plejehjemsplads (Udenrigsministeriet, u.å.).

i oprindelseslandet, og hun besøger dem typisk én gang om året. Hun fortæller dog, at hun ikke ønsker at flytte tilbage permanent, da hun tror, at "*når vi kommer til den tid, hvor jeg skal på pension, så er de nok væk*". I stedet drømmer hun om at "*opleve hele verden*", da hun gerne vil holde sig i gang og ikke ønsker at sidde derhjemme uden noget at give sig til.

Natalia (65 år, SSH, plejehjem), som har sin mor i Danmark, har ikke samme tætte familierelationer i sit oprindelsesland i Østeuropa. I stedet drømmer hun om at rejse til oprindelseslandet, så hun kan besøge sine venner. Som tingene ser ud nu, er det dog ikke muligt, da hun skal passe sin mor i Danmark. Ønsket om at besøge venner fylder dog generelt ikke særligt meget blandt medarbejderne i vores undersøgelse. Mens Natalia pga. den relativt korte afstand har haft nemmere ved at rejse til sit oprindelsesland for at besøge venner i kortere perioder over årene, har de fleste andre medarbejdere ikke haft denne mulighed, fordi de kommer fra lande længere væk. Marie beskriver det således:

*Jeg forlod mit oprindelige land for 25 år siden. Så mister man sit netværk, altså venner. Så man har kun sin familiekreds, så bliver det lidt sværere at komme derned og prøve og følge med udviklingen. Det er svært, fordi jeg har nogle andre måder at leve på. (Marie, 52 år, SSA, plejehjem)*

På den ene side er der således mange, som fortæller, at de drømmer om helt eller delvist at stoppe med at arbejde for at rejse og være sammen med familiemedlemmer uden for Danmark. Særligt overvejelser om, hvorvidt kroppen og helbredet kan holde til at rejse frem og tilbage mellem Danmark og oprindelseslandet på sigt, fylder for mange af medarbejderne og har betydning for deres overvejelser om det rette tilbagetrækningstidspunkt. Flere udtrykker, at de ønsker at nå at tilbringe tid med familiemedlemmer i oprindelseslandet, og helst mens deres forældre stadig er i live. På den anden side giver mange også udtryk for, at de gerne fortsat vil bevare en tilknytning til arbejdspladsen og blive ved med at arbejde – enten som afløsere eller frivillige og under mere fleksible vilkår – i de perioder, de opholder sig i Danmark. Flere bemærker, at de er glade for deres arbejde, og at de ikke ved, hvad de skal lave, eller er bekymrede for at blive ensomme i de perioder, de opholder sig i Danmark.

På den måde har transnationale familieband en væsentlig betydning for forestillinger og drømme om pensionisttilværelsen. På den ene side er familie i oprindelseslandet en *jump*-faktor, da ønsket om mere tid med familien, mens alle er ved godt helbred, kan bidrage til et ønske om at forlade arbejdsmarkedet. På den anden side er det sociale liv på arbejdspladsen en væsentlig *stay*-faktor for de medarbejdere, der ingen eller få familiemedlemmer har i Danmark.

## 6.2.2 At være splittet mellem sit liv i Danmark og andre lande

Mens flere medarbejdere ønsker at rejse frem og tilbage mellem Danmark og oprindelseslandet, er andre i tvivl om, hvor de ønsker at tilbringe deres pensionisttilværelse, og om de ønsker at vende mere permanent tilbage til deres oprindelsesland.

Flere giver udtryk for, at de føler sig "splittede" mellem to lande. Sofia fortæller, at hun stadig er meget i tvivl om, hvor hun vil bo, når hun går på pension. Hun regner med at blive i Danmark, men hun fortæller, at hun hverken føler sig hjemme i oprindelseslandet, hvor hun ikke har boet i mange år, eller i Danmark, hvor hun ikke er født. Tidligere havde hun drømt om at flytte tilbage, men pga. sine børn overvejer hun nu at blive i Danmark. Hun forklarer det således:

*Du når en tid, et tidspunkt, hvor du har to hjem, du har to identiteter. (...) Når jeg rejser tilbage til mit hjemland, så tænker jeg på: "Jeg hører ikke til her", eller: "Hvor hører jeg til?". (...) Fordi man er splittet. Og i lang tid har jeg tænkt, at: "Åh, jeg skal tilbage til mit hjemland, når jeg bliver pensionist" og bla bla bla, men nu tænker jeg: "Hvorfor skal jeg tilbage til mit hjemland?". (...) Jeg har stadigvæk familie i mit hjemland, men jeg har mine børn her. Jeg vil være der, hvor mine børn er. (Sofia, 58 år, SSH, plejehjem)*

At være tæt på børn og børnebørn i Danmark er for mange en central faktor i deres overvejelser om, hvor de skal tilbringe pensionisttilværelsen. Flere beskriver, at de af den grund ikke har lyst til at flytte permanent tilbage til deres oprindelsesland. Fatouma (61 år, SSH, plejehjem) vil gerne bo i Danmark, men forestiller sig også at tilbringe et par måneder om året "hjemme" i oprindelseslandet hos sin familie. Zahira har gjort sig tilsvarende overvejelser, men modsat Fatouma drømmer hun om at gå tidligere fra, så hun kan tilbringe halvdelen af året i sit oprindelsesland. Hun tilføjer, at det kan være svært at have "rødder" to steder, og at hun nogle gange føler, at hun skal "vælge mellem" sin familie i Danmark og sin familie i oprindelseslandet. Det præger også hendes overvejelser om tilbagetrækning. Hun forklarer det således:

*Selvfølgelig, jeg vil meget gerne gå på pension lidt tidligere. Det er ikke, fordi jeg gerne vil stoppe med at arbejde, men fordi jeg har familie, jeg gerne vil besøge i mit oprindelsesland. Så jeg har tid til at være sammen med dem i stedet for, at jeg lige når at gå på pension, og hvad sker der så med mig? Jeg er slidt, fordi arbejdet her er meget fysisk hårdt. Og hvis man er meget slidt, så kan man ikke rejse så meget og besøge familie. Derfor har jeg betalt ind til efterløn, også fordi at de [familien i oprindelseslandet, red.] forventer, at jeg kan gå tidligt på pension, og så kan jeg bruge de 2 år på at være sammen med min familie, kan man sige. (Zahira, 55 år, SSH, hjemmepleje)*

I forlængelse af ovenstående fortæller Zahira, at hun "aldrig har ønsket at dø her i Danmark", men at "man ved jo aldrig, hvad der sker i fremtiden. Man må godt drømme, men det er ikke altid, at ens drømme bliver opfyldt". Denne usikkerhed om, hvorvidt drømmen om at tilbringe en stor del af pensionisttilværelsen i oprindelseslandet kan lade sig gøre, deles af flere andre medarbejdere. Rose (51 år, SSA, plejehjem) fortæller fx, at hun "har en fantasi i hovedet om at rejse til vores land", når hun går på pension, men tilføjer, at det ikke er sikkert, det kan lade sig gøre til den tid.

Nogle få medarbejdere fortæller, at de drømmer om – på et tidspunkt – at flytte mere eller mindre permanent tilbage til deres oprindelsesland. Hevin (55 år, SSH, plejehjem) fortæller fx, at hun drømmer om at åbne en lille butik og få mere tid til afslapning, hvis hun vender tilbage til sit oprindelsesland. Hun er dog usikker på, om det kan lade sig gøre, da hendes børn bor i Danmark.

Isara fortæller, at hun drømmer om at flytte tilbage til oprindelseslandet, når hendes mand ikke længere er her, da hun ikke ønsker at leve alene i Danmark. Om dette siger hun:

*Jeg vil gerne være hjemme, når jeg bliver gammel, fordi jeg ingen familie har her. Jeg har kun min mand. Jeg har ingen børn. (...) Når jeg bliver gammel, så vil min sjæl og ånd gerne hjem til min egen familie og mit eget sprog. Man føler mere, at man gerne vil hjem, fordi her føler man sig ensom, og det er et fremmed sprog. (...) Så hele min familie venter på, at jeg kommer, når jeg bliver gammel. (Isara, 60 år, SSH, plejehjem)*

Enkelte andre har ikke en tilknytning til deres oprindelsesland og oplever ikke den samme splittelse. Det gælder fx Pema (69 år, SSA, plejehjem) og Yasmin (51 år, SSA, plejehjem).

Tidligere undersøgelser peger på, at selvom mange udenlandskfødte personer måske drømmer om at vende tilbage til deres oprindelsesland, ender de fleste i praksis med at rejse frem og tilbage mellem bosætningslandet og oprindelseslandet eller at blive boende i bosætningslandet. Det skyldes især adgang til sociale og sundhedsmæssige ydelser, relationer til nærmeste familie og en følelse af tilhørsforhold til bosætningslandet (Bratsberg et al., 2020; Field, 2013; Kristiansen et al., 2016). Samtidig kan aldring og fysisk skrøbelighed medføre, at udenlandskfødte personer må opgive at rejse eller at flytte hjem til oprindelseslandet (Liversage, 2023).

## 6.3 Opsamling

Dette kapitel har belyst betydningen af familieforhold og hverdagsliv for de udenlandskfødte seniormedarbejderes ønsker om og planer for tilbagetrækningstidspunkt og pensionisttilværelse. Seniormedarbejderne i undersøgelsen har meget forskellige livsomstændigheder. Fælles for størstedelen er dog, at familiemedlemmer – både i Danmark og i oprindelseslandet – samt tilhørsforhold til de to steder spiller en betydelig rolle i deres overvejelser. For nogle har det direkte indflydelse på deres overvejelser om, hvornår de ønsker at trække sig tilbage.

Cirka to tredjedele af medarbejderne bor sammen med en partner. Flere giver udtryk for, at det ikke har den store betydning for, hvornår de overvejer at trække sig tilbage. Medarbejdere, hvis partner er væsentligt ældre eller helbredsmæssigt svækket, overvejer imidlertid at trække sig tilbage før den almindelige pensionsalder for at kunne tage sig af og tilbringe tid med deres partner.

19 ud af 35 medarbejdere har hjemmeboende børn, og 13 medarbejdere har udeboende børn. De fleste nævner ikke direkte, at deres børn har indflydelse på tilbagetrækningstidspunktet, men derimod har det for mange betydning for, hvor de ønsker at tilbringe deres pensionisttilværelse. De fleste kan ikke forestille sig at flytte permanent tilbage til deres oprindelsesland, da deres børn og børnebørn bor i Danmark. I stedet drømmer mange af medarbejderne om at praktisere en form for frem-og-tilbage-mobilitet mellem Danmark og oprindelseslandet for at få mere tid sammen med særligt forældre og søskende og samtidig have adgang til sociale og sundhedsmæssige ydelser i Danmark. Omvendt giver enkelte medarbejdere udtryk for, at de på et tidspunkt ønsker at flytte permanent tilbage til deres oprindelsesland, da de ikke har andet familie end deres partner i Danmark.

Mange medarbejdere er desuden bekymrede for at blive ensomme eller at komme til at kede sig i Danmark, når de ikke længere arbejder, da de kun har ganske få familiemedlemmer i Danmark. For at fastholde et socialt liv og have noget at give sig til i pensionisttilværelsen ønsker flere af medarbejderne derfor at fortsætte med at arbejde enten som vikar eller frivillig i ældreplejen.

## 7 Potentialer og barrierer for fortsat beskæftigelse

Størstedelen af de 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen ønsker at blive i ældreplejen frem til eller endda efter den almindelige pensionsalder. Derudover er der en mindre gruppe, der planlægger at trække sig tilbage på efterløn, men som ønsker at blive i ældreplejen indtil da. Endelig er der nogle få, som på anden vis overvejer at stoppe med at arbejde, eller som overvejer at forlade sektoren til fordel for et andet slags arbejde. Mange af de interviewede medarbejdere er imidlertid usikre på, hvornår de kan trække sig tilbage med folkepension, og flere af de yngre seniormedarbejdere er endnu ikke begyndt for alvor at forholde sig til pensionisttilværelsen. Ikke desto mindre er det muligt at pege på nogle tendenser og mønstre i deres overvejelser og planer, som kan give et billede af, hvorfor nogle planlægger at blive længere i arbejde end andre.

I dette kapitel sammenfatter vi på baggrund af ovenstående analysekapitler de faktorer og forhold, som enten kan muliggøre eller begrænse udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse i ældreplejen. Formålet med kapitlet er at illustrere det komplekse samspil mellem faktorer og forhold på og uden for arbejdspladsen, som former medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt. I tråd med forskningslitteraturen om seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet finder vi, at helbred, økonomisk situation, arbejdsforhold og familieliv er nogle af de faktorer, der har stor betydning for medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning. Denne undersøgelse adskiller sig fra tidligere undersøgelser, idet vi derudover belyser betydningen af seniormedarbejdernes migrationsbaggrund og transnationale tilhørsforhold for deres planer og overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt.

Kapitlet er inddelt i tre afsnit. Det første afsnit sammenfatter barrierer for fortsat beskæftigelse. Det andet afsnit sammenfatter potentialer eller incitamenter for fortsat beskæftigelse. Det tredje og afsluttende afsnit viser den komplekse dynamik mellem særligt helbred, økonomi og transnationale forhold, som er særlig for en stor del af gruppen af udenlandskfødte seniormedarbejdere.

## 7.1 Barrierer for fortsat beskæftigelse

### 7.1.1 Dårligt helbred og svære arbejdsforhold kan *skubbe* udenlandskfødte seniormedarbejdere ud af ældreplejen

Dårligt fysisk og/eller psykisk helbred kan skubbe seniormedarbejdere ud af arbejdsmarkedet og dermed øge sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning (Lopez & Slavov, 2020; Vaillant & Wolff, 2012). Det er ligeledes en bekymring blandt flertallet af medarbejderne i denne undersøgelse. Hovedparten af de udenlandskfødte seniormedarbejdere vurderer deres nuværende helbred som godt, og de ønsker som udgangspunkt at fortsætte i ældreplejen frem til den almindelige pensionsalder eller endda lidt længere. Flertallet udtrykker dog også bekymring for, om de helbredsmæssigt kan holde til arbejdet i ældreplejen så længe.

10 ud af de 35 medarbejdere beskriver deres fysiske og/eller mentale helbred som dårligt og en udfordring for at fortsætte arbejdet i ældreplejen. Otte medarbejdere dør med daglige smerter og ubehag fra somatiske sygdomme, skader og/eller slitage, ofte fra mange års arbejde i ældreplejen og/eller tidligere ufaglærte jobs, fx inden for rengøringsbranchen. Derudover lider tre af disse medarbejdere samt to andre medarbejdere af stress og udbrændthed pga. arbejdspress eller angst, depression og/eller PTSD som følge af voldsomme episoder med udadreagerende borgere.

Ud af de i alt 12 medarbejdere, som vurderer deres fysiske eller mentale helbred som dårligt, leder to allerede efter et andet arbejde, som er mindre belastende, og en tredje forventer snart at trække sig tilbage, da hun har indbetalt til efterløn. De resterende er bekymrede for, om deres helbredsudfordringer tvinger dem til at gå (yderligere) ned i tid eller forlade arbejdsmarkedet før tid på trods af, at de ikke ønsker det og ikke har sparet tilstrækkeligt op til pensionisttilværelsen.

Flere ledere ser en tendens til, at udenlandskfødte seniormedarbejdere ofte venter længe med at henvende sig til ledelsen, hvis de er udkørte eller har smerter, fx pga. slitage. De medarbejdere, som trods dårligt helbred ikke har mulighed for at trække sig tilbage, risikerer en yderligere forværring af deres helbred grundet det fysiske og psykiske krævende arbejde i ældreplejen. Der er desuden en risiko for, at de udenlandskfødte seniormedarbejdere, der har det dårligst rent helbredsmæssigt, ender i længere sygdomsperioder og i værste fald en afskedigelse pga. sygefravær.

Arbejdet i ældreplejen kræver både fysisk og psykisk robusthed. Flertallet af de 10 medarbejdere, som beskriver deres fysiske helbred som udfordret, har arbejdet længe i ældreplejen, typisk mellem 15 og 30 år. Tilmed er otte af disse ansatte som social- og sundhedshjælpere. Mange har derfor – i lighed med deres kolleger født

og opvokset i Danmark – arbejdet med borgere med fysiske funktionsnedsættelser i en tid uden tilstrækkelig adgang til og viden om hjælpemidler og ergonomi. Selvom der i dag er langt større fokus på hjælpemidler og arbejdsstillinger, er jobbet som social- og sundhedshjælper belastende for ben, arme, ryg og hænder. Desuden risikerer det øgede arbejdspresset at sætte fysisk sårbare medarbejdere i uheldige situationer, da der ofte skal handles hurtigt for ikke at komme bagud i planen.

Arbejdspresset og oplevelsen af ikke at kunne imødekomme borgernes behov er desuden en psykisk belastning for flere af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, da de grundlæggende trives både menneskeligt og fagligt med at opleve, at de gør en forskel (Sparre et al., 2023; Sparre, Winkler, et al., 2024). Flere af de udenlandskfødte seniormedarbejdere anser arbejdet med hjælp og omsorg for de ældre, svækkede borgere som mere end blot et arbejde, og nogle medarbejdere betragter endda borgerne som en slags ekstra familiemedlemmer i Danmark. Set i lyset af dette risikerer følelsen af utilstrækkelighed at ramme ekstra hårdt.

Desuden fremhæver flere af lederne, at seniormedarbejdere – og særligt de udenlandskfødte seniormedarbejdere – har svært ved at følge med udviklingen inden for dokumentation og anden digitalisering i ældreplejen. Især dokumentation kan udgøre en uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde og øge risikoen for udbrændthed blandt medarbejdere, som er opvokset og uddannet, før implementeringen af digitale værktøjer for alvor tog fart. For udenlandskfødte seniormedarbejdere, som givetvis har et langsommere læse- og skrivetempo sammenlignet med medarbejdere med dansk som førstesprog, kan det være en yderligere belastning. Selvom kun én medarbejder direkte fremhæver arbejdspresset som en årsag til, at hun ønsker at forlade ældreplejen, er det vigtigt at være opmærksom på, at oplevelsen af utilstrækkelighed i relationer med borgerne og/eller i forhold til digitale kompetencer kan få nogle medarbejdere til at overveje at forlade ældreplejen og søge til andre brancher.

Flere af de udenlandskfødte seniormedarbejdere finder desuden arbejdet med demensramte borgere svært. Nogle har oplevet ubehagelige og/eller voldelige episoder med udadreagerende borgere. Andre har bare svært ved at håndtere borgeres uforudsigelige adfærd. Det kan skyldes, at disse medarbejdere – ligesom andre medarbejdere, hvis uddannelse ligger lang tid tilbage – ikke har haft tilstrækkelig adgang til træning og videreuddannelse i demenssygdomme. Oplevelsen af ikke at kunne håndtere en udadreagerende borger eller miste overblikket i en situation kan i værste fald udløse angst, depression eller PTSD, som er tilfældet for tre af de interviewede medarbejdere. Der er risiko for, at medarbejdere med sådanne oplevelser og efterreaktioner i bagagen ikke helbredsmæssigt holder til at fortsætte mange år i en ældrepleje med stadig flere kognitivt skadede borgere.

En anden potentiel mental belastning er fordomme og forskelsbehandling, som udenlandskfødte medarbejdere ifølge forskningslitteraturen kan risikere at møde fra både borgere og kolleger (Hamed et al., 2022; Jönson & Giertz, 2013; Näre, 2013). Medarbejderne i denne undersøgelse oplever ikke selv, at dansksproglige udfordringer begrænser dem i deres arbejde eller i samarbejdet med borgere og kolleger. Flere ledere påpeger imidlertid, at når det gælder borgere med demens og andre kognitive skader, kan selv en svag accent udgøre et problem i kommunikationen. Tilmed har omkring halvdelen af medarbejderne oplevet afvisninger eller nedsættende kommentarer fra borgere om medarbejdernes hudfarve, påklædning og/eller tilknytning til Danmark. Medarbejderne forklarer denne adfærd som resultat af borgerens kognitive skader og/eller opvækst i en anden tid, og næsten alle anser ikke sådanne kommentarer for betydningsfulde. Desuden vidner udtalelser fra lederne om, at ledelsen er opmærksomme på at italesætte og korrigere borgeres og pårørendes nedsættende udtalelser og diskriminerende adfærd i det omfang, det er muligt i forhold til borgerens kognitive tilstand.

Eventuelle fordomme og forskelsbehandling fra kolleger synes dog at have større betydning for de interviewede medarbejders trivsel. Selvom kun få medarbejdere oplever kollegers kritik og fordomme, beskrives denne adfærd med større frustration eller skuffelse. I kollegagrupper, hvor sådanne adfærdsmønstre får lov at eksistere, risikerer arbejdspladsen at skubbe udenlandskfødte seniormedarbejdere til andre plejeenheder eller til arbejde uden for ældreplejen.

### **7.1.2 Økonomisk fremsynethed og ønsket om et godt (transnationalt) seniorliv kan *trække* seniorer tidligere fra ældreplejen**

Tidlig tilbagetrækning er udbredt blandt social- og sundhedspersonale i ældreplejen (Andersen, 2024). Kun 3 af de 35 udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen har imidlertid sikret sig en ret til tidlig tilbagetrækning ved tilstrækkelige indbetalinger til efterløn og private pensionsopsparinger. Alle tre medarbejdere har planer om at benytte sig af denne mulighed og dermed stoppe med at arbejde ca. 3 år tidligere end den almindelige pensionsalder. Den ene er helbredsmæssigt udfordret og ser ikke andre muligheder. De to andre ønsker at forlade arbejdsmarkedet tidligere for at være sikre på at nå at få et godt seniorliv, mens helbredet er godt, men er ikke afvisende over for at tage nogle afløservagter frem til den almindelige pensionsalder.

De medarbejdere, der ikke har sikret tidlig tilbagetrækning ved at spare op eller indbetale til efterlønsordningen, har andre økonomiske overvejelser om, hvordan de som et minimum kan gå ned i tid de sidste år af deres arbejdsliv. Flere planlægger at flytte i en mindre bolig, når børnene er flyttet hjemmefra, mens andre inden for

de seneste år er gået op i tid eller er begyndt at tage ekstravagter for at spare ekstra op. Endelig er der flere, som tager de lavere leveomkostninger i oprindelseslandet med i deres overvejelser om mulighederne for tidlig tilbagetrækning, hvis de planlægger at tilbringe en del af året der.

Opfattelsen af, hvornår man betragtes som for gammel til at arbejde har ligeledes betydning for medarbejdernes planer og overvejelser. De fleste mener, at det gode tidspunkt for tilbagetrækning er et sted mellem 62 år og 65 år, hvilket svarer nogenlunde til arbejdsgivernes opfattelser af, hvornår man i sundhedsvæsenet er for gammel til at arbejde fuldtid (Qvist et al., 2025). Mange af medarbejderne i undersøgelsen vurderer, at det vil give dem i hvert fald 5 år efter arbejdslivet, hvor de ikke er begrænsede af deres helbred. Opfattelsen af en passende alder for tilbagetrækning er for mange påvirket af normer fra både Danmark og deres oprindelseslande samt de rammer, der gælder i Danmark. Desuden bemærker mange medarbejdere, at seniorer ansat til fysisk og psykisk krævende arbejde som ældrepleje burde kunne trække sig tilbage tidligere.

Det er primært ønsket om nogle gode år som pensionister og mere tid til familien i Danmark og/eller i oprindelseslandet, der trækker medarbejderne mod tidligere tilbagetrækning. De, som har en partner, ønsker ofte at trække sig tilbage samtidig med partneren, så de er sikre på at have nogle gode år sammen. Andre, som har en svækket og/eller ældre partner, vil gerne tilbringe mere tid med partneren, ligesom de oplever, at der er brug for dem til at ordne de praktiske gøremål i hjemmet.

Det transnationale familieliv er imidlertid den faktor, som trækker mest for mange af de interviewede seniormedarbejdere, da langt de fleste har familie og venner i oprindelseslandet. Omkring en tredjedel drømmer derfor om en pensionisttilværelse, hvor de kan rejse mellem Danmark og oprindelseslandet. De ønsker at være i omgivelser, som de kender fra deres opvækst, og ikke mindst tilbringe tid sammen med søskende og aldrende forældre. På den måde kan de bevare tilknytningen til oprindelseslandet og samtidig have adgang til de sociale og sundhedsmæssige ydelser i Danmark. En pensionisttilværelse kendetegnet ved mange og lange rejser, fx mellem Danmark og Sydøstasien, forudsætter imidlertid et rimeligt helbred, hvorfor flere håber på en tidligere tilbagetrækning.

## 7.2 Potentialer for fortsat beskæftigelse

### 7.2.1 Manglende økonomisk fremtidssikring og transnationale økonomiske forpligtelser låser nedslidte seniorer

Blandt de medarbejdere, der forestiller sig at arbejde til den almindelige pensionsalder, er der nogle, som i højere grad fortsætter mere af nødvendighed end af lyst. Deres helbred er skrattende, og de ville gerne kunne trække sig tilbage tidligere. Det er imidlertid ikke økonomisk muligt. Den stigende pensionsalder har sammen med udfasningen af efterlønsordningen og den sværere adgang til senior- eller førtidspension gjort det vanskeligere for seniorer med lettere eller moderate helbredsproblemer at trække sig tilbage tidligere end den almindelige pensionsalder – uanset oprindelse og opholdstid i Danmark (Graff, 2025; Holt et al., 2025; Liversage, 2016; Liversage & Larsen, 2017).

For nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere er der desuden særlige vilkår, som gør, at flere er nødsaget til at arbejde så lang tid som muligt og i nogle tilfælde også længere end til den almindelige pensionsalder. 32 ud af de 35 interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere har, når de rammer den almindelige pensionsalder, kun ret til brøkpension, og over 20 vil kun få udbetalt 60-75 % af folkepensionsbeløbet. Desuden er mange uddannet sent og har derfor en begrænset arbejdsmarkeds-pension. Sammenlignet med seniormedarbejdere født og opvokset i Danmark har de (og i flere tilfælde også deres partner) således udsigt til relativt set lave pensionsudbetalinger. Nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere har derfor intet andet valg end at fortsætte i fuldtidsarbejde indtil den almindelige pensionsalder.

Flere ledere peger ligeledes på, at en udfordret økonomi blandt seniormedarbejdere kan medvirke til at fastlåse dem på arbejdsmarkedet. Dette gør sig gældende for både danskfødte og udenlandskfødte seniormedarbejdere. Men mens danskfødte seniormedarbejdere oftere presses af ønsket om at opretholde en bestemt levestandard i pensionisttilværelsen, handler det for udenlandskfødte seniormedarbejdere i højere grad om, at de ikke har optjent tilstrækkelig pension til at dække deres basale udgifter i pensionisttilværelsen. Flere ledere peger derfor på, at det kan være en af grundene til, at mange af deres udenlandskfødte seniorer "*knokler videre*" og ikke nødvendigvis går ned i tid i samme grad som danskfødte seniorer.

Desuden har en del udenlandskfødte seniormedarbejdere en yderligere udgift sammenlignet med danskfødte seniormedarbejdere, idet de sender penge til familie-medlemmer i oprindelseslandet. Det gælder for mindst 15 af de 35 interviewede seniorer. Nogle sender penge en gang imellem, mens andre sender et fast beløb hver måned. Nogle sender penge til et enkelt familiemedlem, mens andre sender penge

til både forældre, søskende og/eller nevøer og niecer. I nogle få tilfælde er familien afhængige af disse overførsler. Ekstraudgifter til familiemedlemmer uden for Danmark kan således være medvirkende til, at nogle udenlandskfødte seniormedarbejdere arbejder mere og længere, end hvis de ikke havde transnationale økonomiske forpligtelser.

De transnationale økonomiske forpligtelser risikerer sammen med udsigten til brøkpension og en begrænset arbejdsmarkedspension at fastlåse udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen. Det kan resultere i, at seniorer, som allerede har helbredsproblemer, får et forværret helbred – og i værste fald, at ledelsen må afskedige dem grundet gentagende sygemeldinger. Nogle af de udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen kan således være blandt de seniorer, der er særligt udfordrede af den stigende pensionsalder.

Flere af lederne efterspørger bedre muligheder for at tilbyde økonomisk udfordrede seniorer, herunder udenlandskfødte seniorer, skånehensyn – såsom muligheden for at gå ned i arbejdstid uden samtidig at miste løn og/eller pension. De gængse seniorordninger og delpensioner er ofte ikke en løsning. Selv hvis lederen tilbyder en medarbejder en seniorstilling med nedsat tid sammen med bevarelse af pensionsrettigheder og -bidrag, er det de færreste af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, vi har interviewet, som vil have råd til at undvære en del af sin løn. Delpensionsordninger er på den anden side heller ikke en mulighed for udenlandskfødte social- og sundhedsmedarbejdere, som både har relativt lave lønninger og en kort op-tjeningsperiode. For langt de fleste, som endnu ikke har ramt den almindelige pensionsalder, gælder der derfor ikke andre udveje end at "*knokle videre*".

### **7.2.2 Mening, sociale relationer, individuelle hensyn og fleksibilitet i arbejdet samt udsigten til større økonomisk frihed øger lysten til at arbejde længere**

Det meningsfulde arbejde og glæden ved at hjælpe ældre borgere er for næsten alle de udenlandskfødte seniormedarbejdere en stor motivation i deres daglige arbejde og for deres fortsatte tilknytning til ældreplejen. De føler sig værdsatte og oplever at gøre en forskel for borgerne. Lysten til fortsat at arbejde i ældreplejen kommer derfor fra både en faglig identitet og stolthed over at være god til sit arbejde samt oplevelsen af, at ens hjælp er ønsket og værdsat. Flere medarbejdere forklarer dette med, at de kommer fra en kultur, hvor man tager sig af de ældre generationer, og nogle betegner endda relationerne til de ældre borgere som "*familieagtige*" og som en slags erstatning for de ældre familiemedlemmer, som de ikke selv har i Danmark.

Desuden nævner 19 af de interviewede medarbejdere, at godt samarbejde og gode kolleger på arbejdspladsen er en væsentlig grund til, at de ikke ønsker at skifte til andre arbejdspladser. Her nævner nogle, at deres kolleger har hjulpet dem, da de var nye i ældreplejen, støttet dem i forbindelse med udfordringer i jobbet og afløst dem ved sygdom.

Sociale relationer på arbejdspladsen – til borgere såvel som til kolleger – er således en væsentlig grund til, at udenlandskfødte seniormedarbejdere ønsker at blive på deres arbejdsplads og i branchen generelt så længe som muligt. Idet langt de fleste udenlandskfødte seniormedarbejdere kun har få familiemedlemmer og generelt et begrænset socialt netværk i Danmark, kan det sociale netværk på arbejdspladsen have større betydning for deres ønske om at blive i arbejde sammenlignet med etniske majoritetsmedarbejdere.

Muligheden for at få en økonomisk bonus, kaldet seniorpræmie, hvis man som medarbejder bliver på arbejdsmarkedet efter den almindelige pensionsalder, kan være en økonomisk gulerod for særligt udenlandskfødte seniormedarbejdere, som har udsigt til begrænsede pensionsudbetalinger, og som trives i deres arbejde. Kun en enkelt af interviewpersonerne havde imidlertid benyttet sig af denne mulighed for større økonomisk frihed i pensionisttilværelsen. Ifølge flere af lederne er de udenlandskfødte seniormedarbejdere ofte ikke opmærksomme på seniorpræmien.

Ledelsen har også betydning for medarbejdernes fortsatte tilknytning til arbejdspladsen og ældreplejen. 11 af de interviewede medarbejdere fortæller, at de er glade for deres nuværende arbejdsplads, fordi ledelsen er tilgængelig, støttende, og imødekommende. Særligt vigtigt er det, at ledelsen sørger for, at medarbejderne har relevant og tidssvarende viden, redskaber og hjælpemidler, men også at ledelsen har tillid til medarbejdernes opgaveløsning og træder til i svære situationer.

At ledelsen tilbyder en vis grad af fleksibilitet i arbejdstid og timetal, er ligeledes vigtigt for de interviewede medarbejdere, idet fleksibiliteten kan bidrage til at mindske den fysiske og psykiske belastning og få hverdagen til at hænge bedre sammen. Enkelte af de udenlandskfødte seniormedarbejdere, som er tættere på pensionsalderen og har økonomisk mulighed for det, er allerede gået ned i tid for at passe på deres helbred, mens flere ønsker at gå ned i tid på sigt. Desuden benytter flere sig af, at arbejdet i aftenvagten giver færre timer til næsten samme løn og samtidig giver en fleksibilitet i hverdagen samt mulighed for at slappe af og lade op i de sammenhængende fridage. Derudover overvejer flere af medarbejderne at fortsætte med at arbejde som afløser eller vikar efter den almindelige pensionsalder. I tråd med andre undersøgelser (Graff, 2025; Rambøll, 2019) er muligheden for fleksibilitet i arbejdstider og timetal således central for de udenlandskfødte

seniormedarbejderes trivsel, og muligheden for nedsat tid eller tilknytning som afløser kan ligeledes medvirke til at fastholde disse medarbejdere i arbejde.

Blandt de 13 interviewede ledere er der forskel på, hvilke tiltag og ordninger de benytter i forhold til deres seniormedarbejdere.<sup>8</sup> De fleste tilbyder seniorsamtaler, typisk når medarbejderen er omkring 58-60 år, med fokus på fremtidsplaner og særlige hensyn. Nogle har også erfaring med aftaler om forskellige seniorordninger gennem pensionselskaber eller fagforeninger.

Derudover fortæller samtlige ledere, at de forsøger at "*skrue på de knapper, de nu engang har*" for at mindske arbejdsbelastningen for deres seniormedarbejdere. En leder beskriver fx, at hun forsøger at aflaste sine faste medarbejdere ved at tage mange praktikanter ind fra jobcenteret, som kan hjælpe med nogle af de praktiske opgaver, mens en anden leder fortæller, at hun tager hensyn til fysisk udfordrede medarbejdere ved ikke at sende dem ud til borgere, der bor på 3. eller 4. sal uden elevator. Selvom et fåtal af medarbejderne selv sætter ord på dette, peger flere ledere således på, at individuelle skånehensyn er væsentlige for at fastholde særligt de nedslidte seniorer. Forskningslitteraturen peger også på, at sådanne ordninger er meget værdsatte og en central *stay*-faktor for medarbejdere, som gerne vil blive på arbejdsmarkedet af bl.a. økonomiske årsager, men måske ikke har det fysiske eller psykiske helbred til det (Graff, 2025; Liversage & Larsen, 2017). Derfor kan seniorordninger være en væsentlig *stay*-faktor. Ledelsens tilrettelæggelse af individuelle skånehensyn bør dog så vidt muligt forsøge at tage hensyn til seniormedarbejderne, uden at det sker på bekostning af de øvrige medarbejdere (Graff, 2025). Endelig understreger flere ledere, at deres råderum i forhold til skånehensyn og fastholdelse af helbredsudfordrede medarbejdere er begrænset, da de også har en drift, der skal hænge sammen og kun har få ressourcer at gøre godt med.

### 7.3 Forskellige bevægelser og den transnationale faktor

De senere års tilbagetrækningsreformer, der har til formål at få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet, møder ofte den kritik, at de er udformet uden hensyn til, at seniormedarbejdere er en meget heterogen gruppe. Selvom tilbagetrækning i stigende grad betragtes som en individuel beslutning, er den reelle mulighed for at forlade arbejdsmarkedet ikke ens for alle. Der er mange ligheder mellem vilkår og muligheder for de interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere og andre

---

<sup>8</sup> Det skal imidlertid nævnes, at vi i denne undersøgelse definerer seniormedarbejdere som medarbejdere over 50 år, hvorimod flere ledere påpeger, at det særligt er blandt medarbejdere over 60 år, at behovet for ekstra hensyn gør sig gældende.

seniorer i lavtlønnede og fysisk og psykisk krævende jobs. Men som vi flere gange har berørt, er der også forhold og vilkår, som er særlige for de udenlandskfødte medarbejdere. Dels er der overordnet set en større kompleksitet i sammenhængen mellem faktorerne 'helbred', 'økonomisk situation', 'arbejdsforhold' og 'familieforhold' grundet medarbejdernes udenlandske baggrund og ofte anderledes indkomst- og beskæftigelsehistorik. Dels er det nødvendigt at tage højde for, hvad vi betegner 'den transnationale faktor', dvs. de muligheder og begrænsninger, det indebærer at være tilknyttet to eller flere lande.

Fælles for alle faktorerne er, at de kan trække i forskellige retninger afhængigt af individuelle og kontekstuelle forhold. Desuden kan den transnationale faktor for den samme seniormedarbejder være både en barriere og et potentiale for fortsat beskæftigelse. I det følgende præsenterer vi sammenhængen mellem og kompleksiteten i de fire faktorer.

Økonomi og helbred kan afhængigt af konkrete omstændigheder udgøre både barrierer og potentialer for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse blandt de udenlandskfødte seniormedarbejdere. Ligeledes kan forskellige kombinationer af disse forhold også påvirke forskelligt. Kombinationen af et godt helbred og udsigten til en rimelig økonomi i pensionisttilværelsen kan både resultere i et ønske om at blive længere på arbejdsmarkedet og et ønske om at trække sig tilbage tidligere afhængigt af, om medarbejderen fx trives på arbejdspladsen eller ønsker at tilbringe dele af året i oprindelseslandet. Hvis et godt helbred derimod kombineres med, at medarbejderen har udsigt til en lav pensionsudbetaling og samtidig er økonomisk ansvarlig for familiemedlemmer både i Danmark og oprindelseslandet, ønsker medarbejderen for det meste at fortsætte med at arbejde indtil eller måske efter pensionsalderen. Endelig vil kombinationen af et dårligt helbred og en udfordret økonomi ofte resultere i, at nedslidte medarbejdere arbejder mere og længere, end godt er, og med risiko for, at deres helbred yderligere forværres. I værste fald risikerer de afskedigelse grundet sygefravær og af hensyn til arbejdspladsen som helhed.

I de fleste tilfælde er det således relativt forudsigeligt, hvordan en medarbejders helbred og økonomiske situation har betydning for, hvornår en medarbejder planlægger at trække sig tilbage fra arbejdet, hvis man selvsagt har kendskab til de konkrete forhold og livsomstændigheder. Det er imidlertid mindre forudsigeligt, hvordan medarbejdernes transnationale tilhørsforhold har indflydelse på overvejelser og planer om tilbagetrækning.

For det første formes medarbejdernes overvejelser om tilbagetrækning ofte i spændingsfeltet mellem normer og erfaringer fra oprindelseslandet og de rammer, der gælder i Danmark – men på forskellige måder. Dette ses ved, at mange knytter deres overvejelser om tilbagetrækning dels til ønsket om at kunne "*nå at nyde livet*",

inden helbredet for alvor svækkes, dels til kulturelt forankrede forståelser af, hvornår man er for gammel til at arbejde. Nogle har i høj grad taget de danske normer til sig og forholder deres overvejelser om det gode tilbagetrækningstidspunkt til den almindelige pensionsalder i Danmark. Andre ønsker at trække sig tilbage tidligere som i deres oprindelsesland, men giver samtidig udtryk for, at det ikke er realistisk, da pensionssystemet i Danmark er anderledes. Enkelte medarbejdere peger også på, at man i Danmark har bedre muligheder for at holde sig sund og rask langt op i alderen og for at få adgang til sundhedsydelse, hvilket giver bedre forudsætninger for at blive længere på arbejdsmarkedet sammenlignet med forholdene i deres oprindelseslande.

For det andet bærer de udenlandskfødte seniormedarbejders økonomiske vilkår tydeligt præg af, at de fleste er migreret som voksne og fortsat praktiserer en form for transnational økonomi. En stor del af medarbejderne har udsigt til betydeligt lavere pensionsudbetalinger sammenlignet med danskfødte medarbejdere, dels fordi de ikke har optjent ret til fuld folkepension, dels fordi mange er uddannet sent i livet og dermed har optjent en lavere arbejdsmarkedspension. Flere af medarbejderne har derudover en udenlandskfødt partner, som kun har ret til brøkpension, eller de er enlige forsørgere. Desuden har mange medarbejdere udgifter i form af bidrag til familiemedlemmer i oprindelseslandet. Alle disse aspekter kan være yderligere årsager til, at medarbejdere ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet. En transnational økonomi kan dog også resultere i en tidligere tilbagetrækning. Medarbejdere, som har økonomiske værdier i oprindelseslandet og/eller planlægger at leve en andel af deres pensionisttilværelse i et land med lavere leveomkostninger, kan være tilbøjelige til at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet.

For det tredje lever mange af medarbejderne en form for transnationalt (familie)liv. Mens langt de fleste medarbejdere ikke har planer om at flytte tilbage til deres oprindelsesland, hvilket stemmer overens med andre undersøgelser på området (se fx Ciobanu & Hunter, 2017, og Hunter, 2018), ønsker mange at praktisere en form for frem-og-tilbage-mobilitet mellem Danmark og deres oprindelsesland, hvilket kan få nogle til at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet. De udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen er imidlertid kommet til Danmark af forskellige årsager, ligesom de politiske og økonomiske forhold i deres oprindelseslande er forskellige. Medarbejdere, som er kommet til Danmark fra især sydøstasiatiske lande som familiesammenførte med en etnisk dansk partner, vil typisk have lige så stor eller større tilknytning til oprindelseslandet, når partneren går bort. Desuden vil der ikke være sikkerhedsrisici ved at rejse tilbage. Derimod vil personer, som er kommet til Danmark som flygtninge eller familiesammenførte med flygtninge, ikke have samme mulighed for at tilbringe dele af året i oprindelseslandet, hvis landet stadig er præget af krig og konflikt. I stedet må det transnationale familieliv og omsorgen for familiemedlemmer primært foregå via økonomiske transaktioner og digitale medier.

Når det kommer til de seks udenlandskfødte seniormedarbejdere, som kom til Danmark som arbejdsmigranter, er billedet mere broget. Hvorvidt de har et ønske om at tilbringe en del af året i oprindelseslandet, afhænger dels af afstanden mellem Danmark og oprindelseslandet, dels af hvilke familiemedlemmer de er tæt knyttet til.

Alt i alt er den transnationale faktor således en relativt uforudsigelig størrelse, idet det ikke altid siger sig selv, hvem der trækker sig tidligere pga. ønsket om at tilbringe dele af pensionisttilværelsen i oprindelseslandet.



# Dokumentation

# 8 Metode

I denne rapport har vi undersøgt 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.

Undersøgelsen er designet som en kombination af et afgrænset litteraturstudie og en kvalitativ interviewundersøgelse. Litteraturstudiet har tilvejebragt en bredere indsigt i faktorer og forhold af betydning for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere på tværs af lande og brancher i Europa. Denne viden har dannet baggrund for og inspireret udviklingen og kvalificeringen af interviewundersøgelsen blandt udenlandskfødte, uddannede social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år i den kommunale ældrepleje.

I det følgende beskriver vi undersøgelsens design og metodiske grundlag.

## 8.1 Metodedesign

Undersøgelsen er baseret på følgende datakilder:

- Et afgrænset litteraturstudie af nyere forskningslitteratur. Litteraturen omhandler potentialer og barrierer for fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse, dels blandt udenlandskfødte medarbejdere over 50 år på tværs af sektorer i forskellige europæiske lande, dels blandt udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene og ældreplejen i de nordiske lande.
- En interviewundersøgelse blandt 35 udenlandskfødte social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år på plejehjem og i hjemmeplejen i 13 danske kommuner og 12 ledere på plejehjem og i hjemmeplejen i 9 kommuner. Interviewene blev gennemført i perioden fra ultimo januar til ultimo maj 2025.

Litteraturstudiet har bidraget til 1) at identificere centrale videnshuller, problemstillinger og begreber inden for det overordnede tema om udenlandskfødte seniormedarbejders beskæftigelse og tilbagetrækning på arbejdspladser i og uden for ældreplejen, 2) at udvikle og kvalificere interviewguides og interviewspørgsmål og 3) at nuancere fortolkningen af interviewdataene. Omvendt har interviewene bidraget til en nuancering – og ikke mindst specificering – af den eksisterende litteratur ved at tilvejebringe ny empirisk viden om den specifikke målgruppe af udenlandskfødte seniormedarbejdere i ældreplejen. Kombinationen af litteraturstudiet og

interviewundersøgelsen har dermed styrket både vidensgrundlaget og validiteten af undersøgelsen.

## 8.2 Litteraturstudiet

Formålet med litteraturstudiet er at få indsigt i og overblik over faktorer og forhold af betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa, herunder medarbejdere beskæftiget inden for sundheds- og plejefagene. Dette overblik og denne viden har endvidere haft til formål at kvalificere projektet metodisk og tematisk, herunder inspirere og kvalificere udviklingen af interviewguides.

Litteraturstudiet kendetegnes bedst som en *narrativ litteraturgennemgang*, der indebærer en søgning og fortolkende gennemgang af udvalgt nyere eller aktuelt publiceret litteratur på området (Grant & Booth, 2009; Greenhalgh et al., 2018). En narrativ litteraturgennemgang kan baseres på mere eller mindre omfattende søgninger, inkluderer ofte publicerede studier og er særligt anvendelig, når forskningsspørgsmålet er bredt og litteraturen forskelligartet. Herunder beskriver vi processen omkring afgrænsning, søgning, screening, udvælgelse og analysestrategi.

### 8.2.1 Afgrænsning

Vi vidste fra en litteraturbaseret VIVE-undersøgelse af seniormedarbejdere i ældreplejen (Graff, 2025), at antallet af nyere videnskabelige studier med fokus på ældre social- og sundhedsmedarbejdere i Norden er meget begrænset, og at ingen af disse studier har fokus på udenlandskfødte seniormedarbejdere. En supplerende indledende søgning med fokus på andre europæiske lande havde samme resultat. Vi valgte derfor at foretage en bredere litteratursøgning, der også inkluderede undersøgelser, som på anden vis bidrager til en forståelse af barrierer og potentialer for fastholdelse af udenlandskfødte seniormedarbejdere. Søgningen havde to ben og afsøgte hhv.:

1. Studier af aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning, omsorgsbehov og/eller omsorgsaktiviteter blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i europæiske lande
2. Studier af udenlandskfødte medarbejders arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladser i sundhedsfagene og ældreplejen i nordiske lande.

Søgningen blev yderligere afgrænset således:

- Periode: 2005-2025
- Sprog: dansk, engelsk, svensk og norsk
- Design: kvalitative, kvantitative, mixed method og review-studier.

## 8.2.2 Søgning

Som det første gennemførte vi en indledende søgning og afleverede en foreløbig liste på 13 relevante studier til VIVEs søgespecialist, som herefter foretog en yderligere søgning efter litteratur i de to underemner. Søgningen blev foretaget i følgende overvejende nordiske databaser: PubMed, NetPunkt, Bibliotek.dk, Research Portal Denmark, Libris, SwePub - Vetenskaplig publicering vid svenska lärosäten, ORIA og Cristin - Research Information System of Norway. Søgningen blev suppleret med manuelle søgninger i forskellige nordiske tidsskrifter inden for arbejdsmarkeds- og arbejdslivsstudier samt snowballing baseret på referencer i udvalgte relevante publikationer.

Litteraturstudiet er således baseret på en bred og sonderende søgning, som på forskellig vis kombinerede emneord for:

- Målgruppens profession og sektor (bl.a. social- og sundhedspersonale, ældrepleje, eldercare workers, health personel, äldreomsorg og helse- og omsorgsarbejdere)
- Målgruppens migrantbaggrund (bl.a. indvandrere, immigrant, refugee og indvandrere)
- Målgruppens alder (bl.a. ældre, senior-, older, aged, elderly, äldre og eldre)
- Søgeord relateret til beskæftigelse, fastholdelse, tilbagetrækning og pension (bl.a. arbejde, job, retain, intention to leave, pension, retire og lämna arbetslivet).

## 8.2.3 Screening og udvælgelse

Alle fundne publikationer blev importeret til Mendeley, hvorefter dubletter blev sorteret fra. Herefter blev de i alt 110 publikationer screenet. Indledningsvist blev artiklerne sorteret ud fra titel og abstract i følgende tematiske underemner:

- Ældre migranternes beskæftigelse, økonomi, tilbagetrækning og/eller pension
- Ældre migranternes helbred

- Ældre migranternes transnationale liv
- Migranternes trivsel og helbred på arbejdspladsen
- Migranter i sundhedsfagene og ældreplejen.

Herefter blev artiklerne inden for de forskellige temaer fuldtekstscrenet. Vi havde særligt fokus på, hvorvidt studierne berørte enten 1) aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i europæiske lande eller 2) arbejdsvilkår og trivsel for udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene og ældreplejen i nordiske lande. Desuden identificerede vi enkelte yderligere publikationer, som vi vurderede kunne bidrage til at belyse den overordnede problemstilling vedrørende faktorer og forhold, der påvirker overvejelser om tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere.

På baggrund af fuldtekstscreningen blev der i alt identificeret 82 studier, som vi vurderede relevante for undersøgelsens fokus. For hver af disse noterede vi følgende oplysninger i en tabel: type publikation, forfatter(e), udgivelsesår, titel, relevans for denne undersøgelse, formål og undersøgelsesspørgsmål, metodologi, centrale begreber og teorier, population og målgruppe, destinations- og oprindelsesland, branche, hovedfund samt fund af relevans for undersøgelsen.

Af de 82 publikationer udvalgte vi 52 til litteraturgennemgangen. Publikationerne er primært forskningsartikler, men også enkelte fagbøger og forskningsrapporter er inkluderet. I den endelige udvælgelse af publikationer prioriterede vi, at studierne ville bidrage til at belyse faktorer og forhold af betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa eller udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen, samt at undersøgelserne samlet set ville repræsentere både kvalitative, kvantitative, mixed method og review-studier. Generelt har den store spredning af studier på tværs af sektorer, populationer og metoder imidlertid nødvendiggjort en relativt håndholdt proces, hvor den endelige udvælgelse skete gradvist, og hvor enkelte publikationer blev inkluderet eller ekskluderet i løbet af analyse- og skriveprocessen.

#### **8.2.4 Analysestrategi**

De 52 inkluderede publikationer blev inddelt i to overordnede samlinger, hhv. 'aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa' og 'udenlandskfødte medarbejdere i ældreplejen og sundhedssektoren i Norden'. De to samlinger har hver deres specifikke fokus og repræsenterer som følge heraf forskellige og adskilte forskningsdomæner og -diskussioner, hvorfor det ikke er muligt at lave en samlet analyse af undertemaer og resultater.

Bilag 2 indeholder oversigter over de to samlinger af inkluderede publikationer og præsenterer grundlæggende fakta om hver publikation, inkl. undersøgelsens nationale fokus, metodiske grundlag og målgruppe samt undersøgelsespopulationens jobtype.

Vi har herefter foretaget tematiske analyser (Braun & Clarke, 2012) af de hhv. 28 og 24 publikationer med det formål at identificere og analysere temaer, undertemaer, resultater og argumenter på tværs af publikationerne.

Gennemgangen af litteraturen om ældre migranter resulterede i fire overordnede – men sammenvævede – temaer: 'beskæftigelse', 'tilbagetrækning', 'økonomisk situation' og 'helbred'. Efterfølgende er studierne datagrundlag, resultater og argumenter under hvert af de identificerede temaer blevet sammenholdt på tværs af de relevante publikationer og endelig synkretiseret og præsenteret i afrapporteringen.

Tilsvarende resulterede gennemgangen af litteraturen om medarbejdere med udenlandsk baggrund i ældreplejen og sundhedsfagene i Norden i fem overordnede og ligeledes sammenvævede temaer: 'motivation for og tilgange til omsorgsarbejde', 'sprog- og kulturbarrierer og andetgørelse', 'arbejds miljø, trivsel og avancering', 'helbred og sygefravær' og 'borgeres fordomme og racisme'. Også her sammenholdt vi herefter datagrundlag, resultater og argumenter på tværs af de relevante publikationer forud for den endelige synkretisering og præsentation.

### **8.2.5 Metodiske refleksioner**

Formålet med litteraturstudiet har været at afdække bredt, hvilke forhold og faktorer der kan have betydning for udenlandskfødte seniormedarbejderes planer og overvejelser om tilbagetrækning. Der er ikke foretaget dybdegående diskussioner af hvert enkelt studies metodiske styrker og svagheder. I vores præsentation fokuserer vi i stedet primært på de overordnede konklusioner i studierne og vurderer således heller ikke, om der er konsensus omkring rigtigheden af studierne resultater eller originaliteten af deres bidrag.

Desuden har det pga. den begrænsede litteratur om emnet været nødvendigt at inkludere studier fra mange forskellige europæiske lande og af udenlandskfødte seniormedarbejdere/medarbejdere i forskellige brancher og livssituationer. Dette brede fokus medfører en risiko for, at de faktorer og forhold, som vi vurderer som betydningsfulde på baggrund af publikationernes resultater, i nogle tilfælde kan være særligt fremtrædende, mens andre faktorer og forhold muligvis ikke fremkommer, fx pga. en specifik national pensionslovgivning eller arbejdsorganisering i en given sektor. For i videst muligt omfang at tage højde for forskelle i forhold til bl.a.

lovgivning, arbejdsmarked og arbejdskultur har vi, hvor det har været muligt, prioriteret studier i sammenlignelige lande og sektorer.

## 8.3 Interviewundersøgelsen

Formålet med interviewundersøgelsen 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. Undersøgelsen bygger på interviews med både medarbejdere og ledere. Denne sampling skyldes målet om at kunne belyse barrierer og potentialer for de udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse set fra både organisationen/arbejdspladsen og den individuelle medarbejder.

Formålet med medarbejderinterviewene er at få indblik i medarbejdernes egne oplevelser af og perspektiver på faktorer og forhold, der påvirker deres overvejelser om tilbagetrækning, og i videst muligt omfang på tværs af forskellige migrantgrupper, kommuner og arbejdspladser i Danmark. Medarbejderinterviewene afdækker bl.a. medarbejdernes migrationsbaggrund, motivation for faget, trivsel på arbejdspladsen, familieforhold og hverdagsliv, helbred og økonomi samt overvejelser om aldring, fortsat arbejdsliv og tilbagetrækning.

Formålet med lederinterviewene er at få indblik i ledernes og arbejdspladsernes erfaringer med og indsatser for forskellige grupper af seniormedarbejdere aktuelt og over tid. Lederinterviewene afdækker bl.a. ledernes professionelle baggrund, erfaringer med seniormedarbejdere med og uden udenlandsk baggrund, viden om tidspunkt og årsager for tilbagetrækning, ledelse af sammensatte medarbejdergrupper samt tilbud til og indsatser målrettet fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen.

### 8.3.1 Datagrundlag

Interviewundersøgelsen bygger på 35 semistrukturerede interviews med medarbejdere fra 13 kommuner og 12 interviews med ledere fra 9 kommuner. Vi har i alt besøgt 15 forskellige kommuner, og i størstedelen af tilfældene har vi interviewet ledere og medarbejdere på den samme arbejdsplads. Vi har imidlertid også arbejdspladser, hvor vi enten kun har interviewet ledere eller medarbejdere. Dette skyldes, at der i nogle kommuner eller plejeeenheder ikke var medarbejdere i målgruppen, som ønskede at deltage, men at der til gengæld var ledere, der gerne ville bidrage med deres erfaringer. Omvendt var der på andre plejeeenheder medarbejdere, der ønskede at deltage, men hvor det ikke kunne lade sig gøre at interviewe lederen.

Både medarbejdere og ledere er geografisk spredt ud over fire forskellige regioner. Kun Region Nordjylland er ikke repræsenteret. Størstedelen af interviewene er imidlertid gennemført i Region Sjælland og Region Hovedstaden, da det her var nemmest at få adgang til medarbejdere og ledere, der ønskede at deltage. Samlet set dækker interviewene 26 forskellige plejeenheder, herunder både plejehjem og hjemmeplejeenheder.

Alle medarbejdere og ledere optræder under pseudonymer, og hverken kommunernes eller plejeenhedernes navne offentliggøres i rapporten. Overvejelser om tilbagetrækning og negative oplevelser af arbejdet i ældreplejen kan være et ømtåleligt emne, særligt for medarbejderne. Vi har derfor lovet de interviewede medarbejdere og ledere, at de ikke vil kunne genkendes i rapporten eller andre udgivelser fra projektet.

### **8.3.2 Rekruttering af interviewpersoner**

Rekrutteringen af interviewpersoner er foregået ved, at vi kontaktede kommunernes ældrechefer over mail med information om projektet og med henblik på videreførelse af kontakt til ledere af plejecentre og hjemmeplejegrupper. I nogle kommuner resulterede det i, at ældrecheferne vendte tilbage med kontaktoplysninger på specifikke ledere af udvalgte plejeenheder, mens det i andre kommuner resulterede i, at mailen blev sendt videre til samtlige plejeenheder i kommunen, hvorefter de enheder, der var interesserede i projektet, tog kontakt til os. I enkelte kommuner oplevede vi, at ældrecheferne eller plejeenhedslederne ikke vendte tilbage eller takkede *nej* til at medvirke. Blandt dem, der afslog, lød begrundelsen ofte, at de ikke havde tilstrækkelige ressourcer til at medvirke i undersøgelsen på daværende tidspunkt, eller at de ikke havde medarbejdere i målgruppen, der ville stille op til interview.

Kontakten til medarbejderne på de forskellige plejeenheder blev etableret via den respektive enheds leder, der hjalp os med at udpege medarbejdere i målgruppen, dvs. udenlandskfødte social- og sundhedsmedarbejdere over 50 år. En stor del af interviewene blev arrangeret ved, at lederen gav os kontaktoplysninger på medarbejdere i målgruppen, som havde givet tilsagn om at deltage. Herefter tog vi selv kontakt til medarbejderne for at aftale et interview. I andre tilfælde sørgede lederen for at koordinere og booke medarbejderne til interview i arbejdstiden.

### **8.3.3 Interviewtilgang**

Interviewene med både ledere og medarbejdere blev udført ved hjælp af en tematisk, semistruktureret spørgeguide. Semistrukturerede interviews egner sig godt til at undersøge komplekse beslutningsprocesser og individuelle overvejelser, fordi

centrale emner bliver dækket, samtidig med at interviewpersonernes egne perspektiver og erfaringer kan udfoldes (Kvale & Brinkmann, 2015).

Interviewene med medarbejderne blev gennemført som fysiske, individuelle og semi-strukturerede interviews af 45-90 minutters varighed. Størstedelen af interviewene blev afholdt på medarbejderens arbejdsplads, mens en mindre del blev afholdt hjemme hos medarbejderen eller et andet sted efter medarbejderens ønske. Spørgguiden blev udarbejdet på baggrund af indsigter fra litteraturstudiet og struktureret omkring en række temaer vedrørende medarbejdernes arbejds- og privatliv, som ifølge forskningslitteraturen kan have betydning for overvejelser om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I interviewguiden opererede vi både med planlagte temaer og spørgsmål, men vi gav samtidig plads til medarbejdernes egne fortællinger, og til at nye temaer kunne opstå undervejs i interviewet. Denne tilgang sikrer, at der både er "overensstemmelse" og "åbenhed" i interviewene (Patton, 2015), således at det samlede datamateriale efterfølgende kan analyseres tematisk med henblik på at identificere mønstre og centrale temaer (Braun & Clarke, 2006). Efter de første interviews blev guiden justeret en smule på baggrund af de indledende erfaringer.

Interviewene med lederne blev gennemført som enten individuelle eller topersoners-interviews af 30-90 minutters varighed. Nogle af interviewene blev afholdt online, mens andre blev afholdt som fysiske møder på plejeenhedens adresse. Det overordnede fokus var ledelsesmæssige erfaringer med seniormedarbejdere med og uden udenlandsk baggrund, men i lighed med medarbejderinterviewene gav vi plads til, at andre temaer og perspektiver kunne opstå, hvis vi vurderede dem relevante for undersøgelsen. Vi har talt med ledere med både begrænset og mange års erfaring med ledelse i ældreplejen og fra plejeenheder med både mange og ganske få udenlandskfødte seniormedarbejdere. Endelig var enkelte ledere selv født og opvokset uden for Danmark. Der er således stor forskel på grundlaget for deres erfaringer, og hvor konkret de kunne formulere sig i forhold til barrierer og potentialer for udenlandskfødte seniormedarbejders fortsatte beskæftigelse i ældreplejen. Hvor nogle kunne illustrere pointer med flere konkrete eksempler, talte andre mere generelt om problematikken, uden at vi helt kunne afgøre, om det var baseret på egen erfaring eller anden tilgængelig viden. Desuden kunne enkelte ledere bidrage med et indefra-perspektiv på det at være udenlandskfødt medarbejder og dermed tilføje et dobbeltperspektiv på nogle af spørgsmålene.

### **8.3.4 Databehandling og analyse af interviews**

Størstedelen af interviewene med både ledere og medarbejdere blev optaget som digitale lydfiler med interviewpersonernes mundtlige samtykke, og efter at de var blevet orienteret om formålet med undersøgelsen, pseudonymisering, sikkerhed og opbevaring af interviewmateriale samt evt. aflevering af interviewtransskriptioner til

Rigsarkivet. Enkelte medarbejdere ønskede ikke, at interviewet blev optaget, og i disse tilfælde blev der i stedet taget noter undervejs og efterfølgende udarbejdet et referat.

Alle lydfiler er blevet fuldtransskriberet. Efter hvert medarbejderinterview udarbejdede interviewerens desuden et kort referat med det formål at lette transskriberingsarbejdet, især når nogle af interviewpersonerne var svære at forstå samt for at nedfælde umiddelbare indtryk og refleksioner, som kunne bidrage til analysen.

Transskriberingerne blev efterfølgende tematisk kodet i NVivo. Kodelisten på i alt 49 tematiske koder blev udviklet af projektgruppen i fællesskab og med udgangspunkt i tre interviews, som vi vurderede afspejlede materialets bredde. Transskriptionerne blev læst og kodet deduktivt på baggrund af temaer fra interviewguiden (fx 'økonomi – behov og forbrug', 'økonomi – pension, opsparing', 'økonomi og tilbagetrækning' og 'psykiske arbejdsvilkår'), samtidig med at vi var opmærksomme på eventuelle induktive koder (fx 'skyggearbejde'). Kodelisten blev desuden brugt som udgangspunkt for den første disposition af analysekapitlerne baseret på interviewundersøgelsen, idet vi grupperede koderne i nogle mere overordnede temaer, som fx 'nuværende og fremtidig økonomi'.

Vi udviklede analysens struktur gradvist og mødtes jævnligt for at udveksle erfaringer og justere dispositionerne for de enkelte kapitler. Imidlertid har vi fastholdt vores indledende disposition med tre analysekapitler med fokus på a) arbejdet og arbejdspladsen, b) helbred, økonomi og aldringsforståelser samt c) familieforhold og hverdagsliv – disse omkranset af et indledende empirisk afsæt om medarbejdernes baggrunde og fremtidsplaner samt et analytisk opsamlende og diskuterende kapitel om barrierer og potentialer for deres fortsatte beskæftigelse.

### 8.3.5 Metodiske refleksioner

Rekrutteringen af interviewpersoner blandt de udenlandskfødte medarbejdere blev som ofte i kvalitativ forskning i organisationer primært foretaget gennem gatekeepers, i dette tilfælde de lokale ledere på plejehjem og i hjemmeplejen. Som tidligere forskning har vist, er *gatekeeping* ikke en neutral administrativ handling, men en social og magtmæssig proces, hvor ledere kan påvirke både, hvem der får mulighed for at deltage, og hvilke perspektiver der bliver tilgængelige for forskeren (Heath et al., 2007). Formelt samtykke fra ledelsen sikrer således ikke nødvendigvis reel adgang til medarbejdernes erfaringer, idet der kan være forskel på organisatorisk adgang og faktisk samarbejdsvillighed blandt de ansatte (Wanat, 2008). Betydningen af lederne som gatekeepere afspejles delvist i vores materiale, idet nogle medarbejdere kan have haft forbehold over for at udtale sig kritisk om arbejdet og arbejdspladsen pga. bekymring for, om oplysningerne kunne gå videre til ledelsen på trods

af interviewerens forsikring om det modsatte. Der er således en risiko for, at oplevelser med især racisme og forskelsbehandling nedtones og bortforklares, som det også påpeges i litteraturen (Storm & Lowndes, 2021). Omvendt har vi også enkelte eksempler på medarbejdere, som udtaler sig kritisk om deres ledere og kolleger.

Gruppen af udenlandskfødte seniormedarbejdere i undersøgelsen er meget heterogen, hvad angår bl.a. national baggrund, migrationsårsag, opholdstid i Danmark, uddannelses- og beskæftigelseshistorik, erfaring i ældreplejen og familieforhold. Eksempelvis kommer de 35 medarbejdere fra i alt 26 lande, og der er maksimalt tre personer fra samme land. Af den grund afholder vi os derfor fra at pege på generelle tendenser angående faktorer og forhold, der er særligt kendetegnende for bestemte migrantgrupper. Analysen er derimod tematisk og lægger sig tæt op ad de forskellige slags erfaringer og overvejelser, der afspejledes i materialet som helhed.

Alle interviews blev gennemført på dansk. Imidlertid var enkelte af interviewsituationerne kendetegnet ved en sproglig barriere i det omfang, at interviewpersonen havde svært ved at forstå nogle af spørgsmålene, eller at interviewerens ikke forstod alle svarene til fulde. I sådanne situationer måtte interviewerens nogle gange forsimpler spørgsmålene, og i efterfølgende opfølgende spørgsmål har interviewerens muligvis ikke spurgt ind til alle aspekter ved interviewpersonens svar. Imidlertid er interviewpersonerne mange og datamaterialet stort, og vores efterfølgende kodning og analyse afspejler datamaterialets "mæthed" – forstået på den måde, at vi vurderer, at yderligere interviews ikke ville have tilføjet ny viden og nye temaer (Braun & Clarke, 2012).

# Litteratur

- Amilon, A., Rotger, G. P., & Jeppesen, A. G. (2014). *Danskernes pensionsopsparinger og indkomster 2000–2011*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Andersen, I. H. (2024, maj 6). *Næsten hver anden sosu er mindst 50 år: Dræn af personale kan blive »voldsom kritisk«*. *Seniormonitor*. <https://seniormonitor.dk/nyheder/art9858798/Dræn-af-personale-kan-blive-»voldsom-kritisk«>
- Andersen, L. L., Jensen, P. H., & Sundstrup, E. (2019). Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: The SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health, 30*(2), 241–246.
- Andersen, L. L., Pedersen, J., Sundstrup, E., Thorsen, S. V., & Rugulies, R. (2021). High physical work demands have worse consequences for older workers: Prospective study of long-term sickness absence among 69 117 employees. *Occupational and Environmental Medicine, 78*(11), 829–834.
- Andersen, L. L., Sørensen, O. H., Meng, A., & Sundstrup, E. (2023). *Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Andersen, M. F., Ajslev, J., Tanggaard, L., & Svendsen, P. A. (2020). Skakmat – kan prisen for indflydelse blive for stor? Skyggearbejde og workarounds blandt ansatte i psykiatrien. *Tidsskrift for Arbejdsliv, 22*(3), 9–24.
- Borger.dk. (u.å.). *Seniorpension*. Hentet 3. marts 2026, fra <https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/seniorpension>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2020). Immigrant responses to social insurance generosity. *Labour Economics, 65*, 1–22.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. I H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Red.), *APA Handbook of Research Methods in Psychology, Vol 2: Research Designs: Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological* (s. 57–71). American Psychological Association.
- Brygger, R., Clemmensen, N. H., Nielsen, R. S. H., & Owens, J. (2022). *Etniske minoriteter på SOSU-skolerne*. Danmarks Videnscenter for Integration.

- Campbell, S. M., Ulrich, C. M., & Grady, C. (2016). A broader understanding of moral distress. *American Journal of Bioethics*, 16(12), 2–9.
- Carneiro, I. G., Ortega, A., Borg, V., & Høgh, A. (2010). Health and sickness absence in Denmark: A study of elderly-care immigrant workers. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12(1), 43–52.
- Cela, E., & di Belgiojoso, E. B. (2021). Ageing in a foreign country: Determinants of self-rated health among older migrants in Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(15), 3677–3699.
- Ciobanu, R. O., Fokkema, T., & Nedelcu, M. (2017). Ageing as a migrant: vulnerabilities, agency and policy implications. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(2), 164–181.
- Ciobanu, R. O., & Hunter, A. (2017). Older migrants and (im)mobilities of ageing: An introduction. *Population, Space and Place*, 23(5), 1–10.
- Ciobanu, R. O., Nedelcu, M., Ammann, E. S., & Van Holten, K. (2020). Intersections between ageing and migration: Current trends and challenges. *Swiss Journal of Sociology*, 46(2), 187–197.
- Conkova, N., Lindenberg, J., & De Medeiros, K. (2020). The experience of aging and perceptions of “aging well” among older migrants in the Netherlands. *Gerontologist*, 60(2), 270–278.
- COWI. (2024). *Behovet for velfærdsuddannede i Region Midtjylland 2024-2034*. COWI.
- Dahle, R., & Seeberg, M. L. (2013). “Does she speak Norwegian?” Ethnic dimensions of hierarchy in Norwegian health care workplaces. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2), 82–90.
- Dansk Erhverv. (2025). *International arbejdskraft bidrager til dansk velfærd*. Notat. Dansk Erhverv.
- Det Faglige Hus. (2026, januar 15). *Hvor lang tid skal jeg betale efterlønsbidrag?* <https://www.detfagligehus.dk/faa-hjaelp/raad-og-regler/efterloen/efter-efter-loensalder/hvor-lang-tid-skal-jeg-betale-efterloensbidrag/>
- Dodson, L., & Zinbarg, R. M. (2007). “It’s like a family”: Caring labor, exploitation, and race in nursing homes. *Gender and Society*, 21(6), 905–928.

- Egede-Nissen, V., Sellevold, G. S., Jakobsen, R., & Sørli, V. (2019). Minority healthcare providers experience challenges, trust, and interdependency in a multicultural team. *Nursing Ethics*, 26(5), 1326–1336.
- Ekberg, J., & Lindh, T. (2016). Immigrants in the old-age pension system: The case of Sweden. *International Migration*, 54(5), 5–14.
- Eriksson, E., Jordal, M., Hjelm, K., & Engström, M. (2023). Job satisfaction and wellbeing among migrant care workers in nursing homes: An integrative review. *Nursing Open*, 10(6), 3486–3505.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2025, maj 15). *Ved du, hvornår du kan gå på pension? Det gør overraskende få danskere*. <https://pensionsalder.dk/2025/05/15/ved-du-hvornaar-du-kan-gaa-paa-pension-det-goer-overraskende-faa-danskere/>
- Ferdous, S. (2024). 'Divergent work ageing' and older migrants' (un)extended working lives. *Work, Employment and Society*, 38(6), 1636–1657.
- Field, J. (2013). Migration and workforce aging. I J. Field, R. J. Burke, & C. L. Cooper (Red.), *The SAGE Handbook of Aging, Work & Society* (s. 75–93). SAGE.
- Finansministeriet. (2023). *Økonomisk Analyse. Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden. September 2023*. Finansministeriet.
- Finansministeriet. (2025). *Statistikudvalget på det offentlige område. Statusrapport 2025*. Finansministeriet.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230–261.
- Graff, L. (2025). *Seniorvenlige arbejdspladser i ældreplejen: Konkrete løsninger til længere arbejdsliv*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information and Libraries Journal*, 26(2), 91–108.
- Greenhalgh, T., Thorne, S., & Malterud, K. (2018). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative reviews? *European Journal of Clinical Investigation*, 48(6), 1–6.

- Grendslev, A. K. (2025, november 12). »Virkelig bekymrende« rundspørge: Hver anden plejehjemsleder har overvejet at forlade jobbet. *Seniormonitor*. <https://senior-monitor.dk/nyheder/ledelse/article18731053.ece>
- Grødem, A. S. (2023). Aldring i en innvandrernisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1–15.
- Gustafsson, B., Jakobsen, V., Innes, H. Mac, Pedersen, P. J., & Österberg, T. (2022). Older immigrants – new poverty risk in Scandinavian welfare states? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(19), 4648–4669.
- Gustafsson, B., Mac Innes, H., & Österberg, T. (2019). Older people in Sweden without means: On the importance of age at immigration for being “twice poor”. *Ageing and Society*, 39(6), 1172–1199.
- Hamed, S., Bradby, H., Ahlberg, B. M., & Thapar-Björkert, S. (2022). Racism in healthcare: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1), 1–22.
- Hansen, H. T., & Vignes, B. (2022). Early retirement from the labour market among immigrants and natives: A register-based study of Norway. *Nordic Welfare Research*, 7(2), 75–95.
- Harrysson, L., Montesino, N., & Werner, E. (2016). Preparations for retirement in Sweden: Migrant perspectives. *Critical Social Policy*, 36(4), 531–550.
- Heath, S., Charles, V., Crow, G., & Wiles, R. (2007). Informed consent, gatekeepers and go-betweens: Negotiating consent in child- and youth-orientated institutions. *British Educational Research Journal*, 33(3), 403–417.
- Heisig, J. P., Lancee, B., & Radl, J. (2018). Ethnic inequality in retirement income: A comparative analysis of immigrant-native gaps in Western Europe. *Ageing and Society*, 38(10), 1963–1994.
- Holt, H., Larsen, M., Amilon, A., & Siren, A. (2025). *Udfordret på helbred og økonomi: Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Hunter, A. (2018). Older migrants: Inequalities of ageing from a transnational perspective. I S. Westwood (Red.), *Ageing, Diversity and Equality: Social Justice Perspectives* (s. 194–209). Routledge.

- Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed. (2024). *Ufaglært social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde*. Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed.
- Jensen, P. H. (2005). Reversing the trend from "early" to "late" exit: Push, pull and jump revisited in a Danish context. *The Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice*, 30(4), 656–673.
- Jensen, P. H., Mogensen, M., & Pihl-Thingvad, S. (2020). Seniorers arbejdsliv på kanten – mellem at blive eller gå? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1), 5–11.
- Jönson, H. (2007). Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients. *Journal of Gerontological Social Work*, 49(4), 79–96.
- Jönson, H., & Giertz, A. (2013). Migrant care workers in Swedish elderly and disability care: Are they disadvantaged? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(5), 809–825.
- Jørgensen, J. K. (2025, januar 17). *Alle løsninger skal i spil for at løse SOSU-mangel*. Momentum. <https://www.kl.dk/momentum/arkiv/2025/1-alle-loesninger-skal-i-spil-for-at-loese-sosu-mangel>
- Karl, U., & Torres, S. (Red.). (2016). *Ageing in Contexts of Migration*. Routledge.
- Kobayashi, K., & Khan, M. M. (2020). Precarity, migration and ageing. I A. Grenier, C. Phillipson, & R. A. Settersten Jr. (Red.), *Precarity and Ageing: Understanding Insecurity and Risk in Later Life* (s. 115–146). Policy Press.
- Kristiansen, M., Razum, O., Tezcan-Güntekin, H., & Krasnik, A. (2016). Aging and health among migrants in a European perspective. *Public Health Reviews*, 37(1), 1–14.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag.
- Københavns Kommune. (2023). *Fastholdelse og rekruttering i Københavns Kommune - Nøgletal for ansatte i Københavns Kommune. Delrapport 1*. Københavns Kommune.
- Larsen, C. A., & Qvist, J. Y. (2025). *Hvornår er man for gammel til arbejde og for ung til pension? Aldersnormer og det danske pensionssystem*. Aalborg University Open Publishing.

- Larsen, M., & Amilon, A. (2019). *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager: Opgørelser på Ældredatabasen*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Lauritzen, H. H. (2024). *Fuldtid i ældreplejen: Muligheder og barrierer for at få flere social- og sundhedsmedarbejdere til at arbejde på fuldtid*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Lauritzen, H. H., Jensen, M. C. F., & Kjer, M. G. (2022). *Analyse af social- og sundhedsfagenes image og imageudfordringer: Rekruttering til og fastholdelse i social- og sundhedsfagene*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Liversage, A. (2016). *Ældre indvandrere og flygtnings økonomiske situation*. SFI Tema. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Liversage, A. (2023). Ageing international labour migrants. I S. Torres & A. Hunter (Red.), *Handbook on Migration and Ageing* (s. 162–171). Edward Elgar Publishing.
- Liversage, A., & Larsen, M. (2017). *Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Ljungar, E. (2022). Övergången från arbete till pension bland utrikes födda svenskar. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 28, 87–105.
- Lopez, M. J., & Slavov, S. (2020). Do immigrants delay retirement and social security claiming? *Applied Economics*, 52(10), 1105–1123.
- Michaud, P.-C., Van Soest, A., & Bissonnette, L. (2018). *Understanding Joint Retirement*. Working Paper 25030. National Bureau of Economic Research.
- Moffatt, S., & Heaven, B. (2017). "Planning for uncertainty": Narratives on retirement transition experiences. *Ageing and Society*, 37(5), 879–898.
- Munkejord, M. C. (2017). 'I work with my heart': Experiences of migrant care workers in a northern, rural context. *Journal of Population Ageing*, 10(3), 229–246.
- Nielsen, S. H., & Sparre, S. L. (2024). Rum til omsorgens sprog: Flersprogethed og ældrepleje i Danmark. *Tidsskrift for Forskning i Sygdom og Samfund*, 40, 68–88.

- Näre, L. (2013). Ideal workers and suspects: Employers' politics of recognition and the migrant division of care labour in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2), 72–81.
- Näre, L., & Nordberg, C. (2016). Neoliberal postcolonialism in the media: Constructing Filipino nurse subjects in Finland. *European Journal of Cultural Studies*, 19(1), 16–32.
- Olakivi, A. (2013). "In case you can speak Finnish, there's no problem": Reconstructing problematic identity-positions in migrant care workers' organisational discourse. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2), 91–99.
- Ortega, A., Carneiro, I. G., & Flyvholm, M. A. (2010). A descriptive study on immigrant workers in the elderly care sector. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12(5), 699–706.
- Palmberger, M. (2017). Social ties and embeddedness in old age: older Turkish labour migrants in Vienna. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(2), 235–249.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th udg.). SAGE.
- Qvist, J. Y. (2020). Social klasse og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: Et livsforløbsperspektiv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1), 31–45.
- Qvist, J. Y., Frendrup, A., & Larsen, M. (2025). *Seniorenes arbejdsmarkeder: Brancheforskelle i arbejdspladsers brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Rambøll. (2019). *Gode eksempler på seniorfastholdelse*. Rambøll.
- Rambøll. (2024). *Kortlægning af virksomme indsatser der kan øge gennemførelsen og reducere frafaldet på SOSU-uddannelsernes hovedforløb*. Rambøll.
- Rasmussen, A. L., Le Fèvre, S. B., & Ibsen, J. T. (2025). *Arbejdspladsers fastholdelse af seniorer: En vidensopsamling*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Reus-Pons, M., Mulder, C. H., Kibele, E. U. B., & Janssen, F. (2018). Differences in the health transition patterns of migrants and non-migrants aged 50 and older in southern and western Europe (2004-2015). *BMC Medicine*, 16(1), 1–15.

- Rostgaard, T. (2015). More diversity, better quality of care: constructions of professional identity and work culture among migrant care workers in Denmark. I U. Karl & S. Torres (Red.), *Ageing in Contexts of Migration* (s. 172–186). Routledge.
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., & Van Der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, *18*(1), 1–14.
- Schröder, C. C., Hasselhorn, H. M., du Prel, J. B., & Breckenkamp, J. (2020). Subjective employment perspective among older workers with and without migrant background in Germany—Results of the lidA cohort study. *Journal of Occupational Health*, *62*(1), 1–11.
- Sparre, S. L., & Nielsen, S. H. (2024). Contingent on paradoxical policies: migrants' trajectories to permanent residence and skilled care work in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *51*(13), 3243–3261.
- Sparre, S. L., Nielsen, S. H., Fredslund, J., Bertram-Larsen, P., Bæk, L. K., & Sørensen, J. K. (2024). *Fra migrant til SOSU-aspirant: Uddannelse og rekruttering af herboende migranter til ældreplejen*. Aarhus Universitet, VIVE og Alexandra Institutet.
- Sparre, S. L., Winkler, A., & Andersen, L. S. (2024). Omsorgsarbejde på trods. Umulige situationer og moralsk arbejde i ældreplejen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, *26*(3), 30–46.
- Sparre, S. L., Winkler, A., Andersen, L. S., & Jensen, M. F. (2023). *Når arbejdet udmatter: En litteraturbaseret og kvalitativ undersøgelse af omsorgstræthed som fænomen i den danske ældrepleje*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Storm, P., & Lowndes, R. (2021). "I don't care if they call me black": the impact of organisation and racism in Canadian and Swedish nursing homes. *International Journal of Care and Caring*, *5*(4), 631–650.
- Sundhedsstrukturkommissionen. (2024). *Sundhedsstruktur kommissionens rapport: Sammenfatning - Beslutningsgrundlag for et mere lige, sammenhængende og bæredygtigt sundhedsvæsen*. Indenrigs- og Sundhedsministeriet.
- Tandrup-Rasmussen, C., & Larsen, K. B. (2025). *Personaleudskiftning i den kommunale ældrepleje*. CEPOS.

- Taugl, A., & Blystad, A. (2024). Et møte mellom familieomsorg og institusjonsomsorg? Migranternes erfaringer med omsorgsarbeid på norske sykehjem. *Klinisk Sygepleje*, 38(4), 243–256.
- Tingvold, L., & Fagertun, A. (2020). Between privileged and oppressed? Immigrant labor trajectories in Norwegian long-term care. *Sustainability*, 12(11), 1–17.
- Torres, S., & Lindblom, J. (2020). Migrant care workers in elderly care: What a study of media representations suggests about Sweden as a caring democracy. *International Journal of Ageing and Later Life*, 14(2), 61–87.
- Udenrigsministeriet. (u.å.). *Bo i udlandet*. Hentet 13. februar 2026, fra <https://um.dk/rejse-og-ophold/foer-rejsen/bo-i-udlandet>
- Ugreninov, E. (2023). Absence due to sickness among female immigrants: Disadvantages over the career? *Journal of International Migration and Integration*, 24(3), 1455–1475.
- Ulusoy, N., & Schablon, A. (2020). Discrimination in in-patient geriatric care: A qualitative study on the experiences of employees with a Turkish migration background. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 1–14.
- Vaillant, N. G., & Wolff, F.-C. (2012). *Retirement intentions of older migrant workers: Does health matter? Working Paper*. Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique Université de Nantes.
- van Riemsdijk, M. (2013). Everyday geopolitics, the valuation of labour and the socio-political hierarchies of skill: Polish nurses in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(3), 373–390.
- Vaaben, N., Olesen, K. G., & Gylling, M. (2023). Should I stay or should I go? Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(1), 10–27.
- Wanat, C. L. (2008). Getting past the gatekeepers: Differences between access and cooperation in public school research. *Field Methods*, 20(2), 191–208.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
- Wilson, D. M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A., & Murphy, J. (2020). Identifying contemporary early retirement factors and strategies

to encourage and enable longer working lives: A scoping review. *International Journal of Older People Nursing*, 15(3), 1–17.

Ågotnes, G., & Storm, P. (2022). Perspectives on migrant care workers in the long-term care sector. *Nordic Journal of Migration Research*, 12(4), 469–484.

Åslund, O., Larsson, F., & Laun, L. (2024). Joining late, leaving early? Immigrant-native disparities in labor market exit. *Labour Economics*, 89, 1–22.

# Bilag 1 Oversigt over interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere og ledere

Bilagstabel 1.1 Interviewede udenlandskfødte seniormedarbejdere

Navn	Køn	Alder	Oprindelse	Plejeenhed	Anciennitet i ældreplejen	Uddannelse og tidspunkt
Adèle	Kvinde	50 år	Centralafrika	Plejhjem	16-20 år	SSH i 2007
Ali	Mand	60 år	Vestafrika	Hjemmepleje	11-15 år	SSH i 2011
Amanda	Kvinde	55 år	Sydasien	Plejhjem	21-25 år	SSH i 2003, SSA i 2011
Amina	Kvinde	51 år	Mellemøsten	Plejhjem	0-5 år	SSH i 2023
Angelina	Kvinde	59 år	Sydøstasien	Hjemmepleje	16-20 år	SSH i 2008
Dina	Kvinde	62 år	Østafrika	Plejhjem	26-30 år	SSH i 1996
Elena	Kvinde	52 år	Sydøstasien	Hjemmepleje	11-15 år	SSH i 2011, SSA i 2014
Fatouma	Kvinde	61 år	Vestafrika	Plejhjem	0-5 år	SSH i 2021
Francesco	Mand	60 år	Sydeuropa	Hjemmepleje	6-10 år	SSH i 2017
Grace	Kvinde	55 år	Vestafrika	Plejhjem	16-20 år	SSH i 2008, SSA i 2011
Hevin	Kvinde	55 år	Mellemøsten	Plejhjem	11-15 år	SSH i 2011
Isara	Kvinde	60 år	Sydøstasien	Plejhjem	16-20 år	SSH i 2008
Lan	Kvinde	50 år	Sydøstasien	Plejhjem	16-20 år	SSH i 2008, SSA i 2010
Lucie	kvinde	62 år	Sydeuropa	Plejhjem	11-15 år	SSH i 2011, SSA i 2014
Marie	Kvinde	52 år	Vestafrika	Plejhjem	16-20 år	SSH i 2006, SSA i 2011
Maryam	Kvinde	56/57 år	Østafrika	Plejhjem	0-5 år	SSH i 2024
Nabil	Mand	60 år	Nordafrika	Hjemmepleje	26-30 år	SSH i 1998
Naima	Kvinde	55 år	Nordafrika	Hjemmepleje	21-25 år	SSH i 2013
Natalia	Kvinde	65 år	Østeuropa	Plejhjem	11-15 år	SSH i 2012
Nuri	Kvinde	55 år	Sydøstasien	Plejhjem	11-15 år	SSA i 2014
Omar	Mand	62 år	Sydasien	Hjemmepleje	16-20 år	SSH i 2007

Navn	Køn	Alder	Oprindelse	Plejeenhed	Anciennitet i ældreplejen	Uddannelse og tidspunkt
Paul	Mand	50 år	Centralafrika	Plejehjem	6-10 år	SSH i 2016
Pema	Kvinde	69 år	Østasien	Plejehjem	16-20 år	SSA i 1999
Ram	Mand	60 år	Sydasien	Hjemmepleje	6-10 år	SSH i 2019, SSA i 2024
Ramona	Kvinde	52 år	Østeuropa	Plejehjem	0-5 år	SSH i 2021
Rani	Kvinde	55 år	Sydasien	Plejehjem	11-15 år	SSH i 2011
Rose	Kvinde	51 år	Centralafrika	Plejehjem	16-20 år	SSA i 2014, SSH i 2010
Sofia	Kvinde	58 år	Sydeuropa	Plejehjem	21-25 år	SSH i 2001
Sunita	Kvinde	51 år	Sydasien	Plejehjem	11-15 år	SSH i 2011
Tatiana	Kvinde	57 år	Rusland	Hjemmepleje	16-20 år	SSH i 2007
Umesha	Kvinde	52 år	Sydasien	Hjemmepleje	11-15 år	SSH i 2012
Waan	Kvinde	60 år	Sydøstasien	Plejehjem	6-10 år	SSH i 2001
Yasmin	Kvinde	51 år	Nordafrika	Plejehjem	31-35 år	SSA i 2004, SSH i 1994
Yna	Kvinde	62 år	Sydøstasien	Hjemmepleje	26-30 år	SSH i 1997
Zahira	Kvinde	55 år	Sydøstasien	Hjemmepleje	21-25 år	SSH i 2004, SSA i 2016

Kilde: VIVE

Bilagstabel 1.2 Interviewede ledere i plejehjem og hjemmeplejen

Leder	Stilling	Ledelseserfaring i ældreplejen	Hjemmepleje el. plejehjem	Medarbejdere i alt	Udenlandskfødte medarbejdere	50+ medarbejdere	50+ udenlandskfødte medarbejdere
Claus	Områdeleder	18 år	HP	148	96	80	28
Sanne	Teamleder	19 år	HP	120	78	60	10
Camilla	Afdelingsleder	7 år	PH	50	20	14	6
Abir	Daglig leder	1 år	PH	31	10	15	2
Lana	Afdelingsleder	7 år	PH	36	25	12	4
Jennifer	Gruppeleder	15 år	PH	27	13	8	4
Marianne	Centerleder	2 år	PH	30	27	9	8
Mona	Centerleder	11 år	PH	44	11	22	1
Janne	Centerleder	8 år	PH	168	79	60	18
Hanne	Centerleder	12 år	PH	100	12	57	6
Lene	Assisterende leder	3 år	PH	100	12	57	6
Randi	Gruppeleder	2 år	HP	32	21	7	5
Stine		9 år	PH	120	30	60	4

Kilde: VIVE

## Bilag 2 Tabeloversigt over inkluderet litteratur i litteraturstudiet

Bilagstabel 2.1 Litteratur om aldring, beskæftigelse og tilbagetrækning blandt udenlandskfødte seniormedarbejdere i Europa

Reference	Land(e)	Metode	Målgruppe	Beskæftigelse
Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2020). Immigrant Responses to Social Insurance Generosity.	Norge	Kvantitativ	Udenlandskfødte borgere fra lavindkomstlande	Kortuddannede
Bratsberg, B., & Røed, K. (2022). Innvandreres pensjoneringsatferd: The retirement behavior of immigrants.	Norge	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer i alderen 55-75 år	Den private sektor
Cela, E., & Barbiano di Belgiojoso, E. (2021). Ageing in a foreign country: determinants of self-rated health among older migrants in Italy.	Italien	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Ciobanu, R. O., Fokkema, T., & Nedelcu, M. (2017). Ageing as a migrant: Vulnerabilities, agency and policy implications.	Europa og Nordamerika	Reviewstudie	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Ciobanu, R. O., Hunter, A. (2017). Older migrants and (im) mobilities of ageing: An introduction.	Europa	Reviewstudie	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Conkova, N., & Lindenberg, J. (2020). The experience of aging and perceptions of "aging well" among older migrants in the Netherlands.	Holland	Kvalitativ	Udenlandskfødte seniorer over 55 år	På tværs af brancher
Ekberg, J., & Lindh, T. (2016). Immigrants in the Old-Age Pension System: The Case of Sweden.	Sverige	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer, der ankom til Sverige før 1970	På tværs af brancher
Ferdous, S. (2024). Divergent Work Ageing' and Older Migrants' (Un)extended Working Lives.	Storbritannien	Kvalitativ	Udenlandskfødte muslimske kvinder i alderen 50-66 år fra Sydasiatiske lande	På tværs af brancher
Field, J., Burke, R. J., & Cooper, C. L. (eds) (2013). 'Migration and workforce aging in The SAGE Handbook of Aging, work & society.	Internationalt	Reviewstudie	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Grødem, A. S. (2023). Aldring i en innvandrernisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber.	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte seniorer	Ufaglærte i rengøring og catering
Gustafsson, B., Mac Innes, H., & Österberg, T. (2019). Older people in Sweden without means: on the importance of age at immigration for being 'twice poor'.	Sverige	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher

Reference	Land(e)	Metode	Målgruppe	Beskæftigelse
Gustafsson, B., Jakobsen, V., Mac Innes, H., Pedersen, P. J., & Österberg, T. (2022). Older immigrants – new poverty risk in Scandinavian welfare states?	Sverige og Danmark	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer fra Bosnien, Iran, Irak, Jugoslavien og Tyrkiet i alderen 65-82 år	På tværs af brancher
Hansen, H. T., & Vignes, B. (2022). Early retirement from the labour market among immigrants and natives: A register-based study of Norway.	Norge	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer i alderen 50-66 år	På tværs af brancher
Harrysson, L., Montesino, N., & Werner, E. (2016). Preparations for retirement in Sweden: Migrant perspectives.	Sverige	Kvalitativ	Udenlandskfødte seniorer fra lande uden for EU	På tværs af brancher
Heisig, J. P., Lancee, B., & Radl, J. (2018). Ethnic inequality in retirement income: a comparative analysis of immigrant-native gaps in Western Europe.	Vesteuropæiske lande	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer over 65 år	På tværs af brancher
Kristiansen, M., Razum, O., Tezcan-Güntekin, H., & Krasnik, A. (2016). Aging and health among migrants in a European perspective.	Nord- og vesteuropæiske lande	Reviewstudie	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Liversage, A. (2016). Ældre indvandrere og flygtnings økonomiske situation	Danmark	Kvalitativ og kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer Tyrkiet, Pakistan, Vietnam og Iran	På tværs af brancher
Liversage, A. (2023). Ageing international labour migrants. In: Handbook on Migration and Ageing	Internationalt	Kvalitativ og kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer i arbejde	På tværs af brancher
Ljungar, E. (2022). Övergången från arbete till pension bland utrikes födda svenskar.	Sverige	Kvalitativ	Udenlandskfødte seniorer i alderen 65-78 år	På tværs af brancher
Lopez, M. J., & Slavov, S. (2020). Do immigrants delay retirement and social security claiming?	USA	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer over 50 år	På tværs af brancher
Palmberger, M. (2020). Social ties and embeddedness in old age: older Turkish labour migrants in Vienna.	Østrig	Kvalitativ	Udenlandskfødte seniorer fra Tyrkiet	På tværs af brancher
Schröder, C. C., Hasselhorn, H. M., du Prel, J. B., & Breckenkamp, J. (2020). Subjective employment perspective among older workers with and without migrant background in Germany—Results of the lidA cohort study.	Tyskland	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Gérard Vaillant, N., & Wolff, F. C. (2012). Retirement intentions of older migrant workers: does health matter?	Frankrig	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer	På tværs af brancher
Åslund, O., Larsson, F., & Laun, L. (2024). Joining late, leaving early? Immigrant-native disparities in labor market exit.	Sverige	Kvantitativ	Udenlandskfødte seniorer og seniorer med udenlandskfødte forældre i Sverige	På tværs af brancher

Kilde: VIVE.

**Bilagstabel 2.2 Litteratur om arbejdsmiljø og trivsel blandt udenlandskfødte medarbejdere i sundhedsfagene i Norden**

Reference	Land(e)	Metode	Målgruppe	Jobtype
Carneiro, I. G., Ortega, A., Borg, V., & Høgh, A. (2010). Health and sickness absence in Denmark: a study of elderly-care immigrant workers.	Danmark	Kvantitativ	Udenlandskfødte borgere	Social- og sundhedsmedarbejdere
Dahle, R., & Seeberg, M. L. (2013). Does she speak Norwegian? Ethnic dimensions of hierarchy in Norwegian health care workplaces.	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere og etniske minoriteter	Sundhedspersonale
Egede-Nissen, V., Sellevold, G. S., Jakobsen, R., & Sørli, V. (2019). Minority healthcare providers experience challenges, trust, and interdependency in a multicultural team.	Norge	Kvalitativ	Etniske minoriteter	Sundhedspersonale i ældreplejen
Eriksson, E., Jordal, M., Hjelm, K., & Engström, M. (2023). Job satisfaction and wellbeing among migrant care workers in nursing homes: An integrative review.	Internationalt	Reviewstudie	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsarbejdere på plejehjem
Hamed, S., Bradby, H., Ahlberg, B. M., & Thapar-Björkert, S. (2022). Racism in healthcare: a scoping review.	Internationalt	Reviewstudie	Udenlandskfødte ansatte og patienter	Sundhedspersonale i ældreplejen
Jönson, H. (2007). Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients.	Sverige	Kvalitativ	Etniske minoriteter	Omsorgsarbejdere
Jönson, H., & Giertz, A. (2013). Migrant care workers in Swedish elderly and disability care: are they disadvantaged?	Sverige	Kvantitativ	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsarbejdere i handicapomsorgen og ældreplejen
Munkejord, M. C. (2017). 'I Work With my Heart': Experiences of Migrant Care Workers in a Northern, Rural Context.	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Medarbejdere i social- og sundhedsfagene på plejehjem og bosteder
Näre, L. (2013). Ideal workers and suspects: Employers' Politics of Recognition and the Migrant Division of Care Labour in Finland.	Finland	Mixed method	Udenlandskfødte borgere	Sundhedspersonale i ældreplejen
Näre, L., & Nordberg, C. (2016). Neoliberal postcolonialism in the media: Constructing Filipino nurse subjects in Finland.	Finland	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere fra Filippinerne	Sygeplejersker
Nielsen, S. H. & Sparre S. L. (2024) Rum til omsorgens sprog: Flersprogethed og ældrepleje i Danmark	Danmark	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Social- og sundhedselever
Olakivi, A. (2013). In case you can speak Finnish, there's no problem.	Finland	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Sygeplejersker i ældreplejen

Reference	Land(e)	Metode	Målgruppe	Jobtype
Ortega, A., Carneiro, I. G., & Flyvholm, M. A. (2010). A descriptive study on immigrant workers in the elderly care sector.	Danmark	Kvantitativ	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsmedarbejdere i ældreplejen
Rostgaard, T. (2015). More diversity, better quality of care: constructions of professional identity and work culture among migrant care workers in Denmark.	Danmark	Mixed method	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsmedarbejdere i ældreplejen
Van Riemsdijk, M. (2013). Everyday Geopolitics, the Valuation of Labour and the Socio-Political Hierarchies of Skill: Polish Nurses in Norway	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere fra Polen	Sygeplejersker i ældreplejen
Sparre, S. L., Nielsen, S. H., Fredslund, J., Bertram-Larsen, P., Bæk, L. K., & Sørensen, J. K. (2024). Fra migrant til SOSU-Aspirant Uddannelse og rekruttering af herboende migranter til ældreplejen.	Danmark	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Social- og sundhedselever
Storm, P., & Lowndes, R. (2021). "I don't care if they call me black": the impact of organisation and racism in Canadian and Swedish nursing homes.	Canada og Sverige	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere og etniske minoriteter	Omsorgsmedarbejdere på plejehjem
Taugl, A., & Blystad, A. (2024). Et møte mellom familieomsorg og institusjonsomsorg? Migranternes erfaringer med omsorgsarbeid på norske sykehjem.	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsmedarbejdere i ældreplejen
Tingvold, L., & Fagertun, A. (2020). Between privileged and oppressed? Immigrant labor trajectories in Norwegian long-term care.	Norge	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Nyansatte i ældreplejen
Torres, S., & Lindblom, J. (2020). Migrant care workers in elderly care: what a study of media representations suggests about Sweden as a caring democracy.	Sverige	Dokumentanalyse	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsmedarbejdere i ældreplejen
Ulusoy, N., & Schablon, A. (2020). Discrimination in in-patient geriatric care: A qualitative study on the experiences of employees with a Turkish migration background.	Tyskland	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere fra Tyrkiet	Omsorgsmedarbejdere på plejehjem
Ågotnes, G., & Storm, P. (2022). Perspectives on Migrant Care Workers in the Long-Term Care Sector: identity politics and othering.	Norge og Sverige	Kvalitativ	Udenlandskfødte borgere	Omsorgsmedarbejdere på plejehjem

Kilde: VIVE.

 VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE  
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

**VIVÉ**