

## **Ældreområdet i Kommuneqarfik Sermersooq**

Fastholdelse og motivation i alderdomshjem i Nuuk

**Bachelorprojekt 2023**

**Renate Madsen**

**Arktisk samfundsvidenskab**

**Vejleder: Lise Lodsgaard**

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>3</b>
1.1 Problemstilling	3
1.2 Problemformulering	4
<b>1.3. Definition af centrale begreber og valg af teori</b>	<b>5</b>
1.3.1 Motivation	5
1.3.2 Teori	5
<b>2. Metode afsnit</b>	<b>10</b>
2.1 Følgende plan for opgaven:	10
2.2 Valg af Videnskabsteori	11
2.2.1 Valg af undersøgelses strategi	11
2.2.2 Interview af medarbejdere	12
2.2.3 Dataanalyse	13
3. Resultat fra spørgeskemaundersøgelse	13
4. Præsentation af resultater fra interviewundersøgelse	18
4.1 Motivation i alderdomshjem	19
4.1.2 Udfordringer med motivation i alderdomshjem	19
4.3.1 Ledelse og samarbejde	20
4.3.2 Arbejds miljø	20
4.3.3 Personale mangel og fravær	21
<b>5. Analyse og diskussion</b>	<b>22</b>
5.1 Hvilken udfordringer er der i dag med at motivere og fastholde medarbejdere i plejehjemmet?	24
5.1.2 Hvilken konsekvenser har personale mangel for medarbejdernes motivation og trivsel?	25
5.1.3 Hvilken initiativer kan Kommuneqarfik sersmersooq med fordel implementere for at afhjælpe problemerne?	25
<b>6. Konklusion</b>	<b>26</b>
<b>7. Perspektivering</b>	<b>26</b>
<b>8. Litteraturlister</b>	<b>27</b>
<b>8. Bilag:</b>	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

## 1. Indledning

Formålet med undersøgelsen er at undersøge de relevante forhold i plejehjem samt medarbejdernes motivation. Medarbejdere i alderdomshjem har en vigtig rolle i beboernes liv derfor er det interessant at undersøge deres motivation og arbejdsforhold, det forventes at der ville blive flere ældre i fremtiden, mens der er mangel på uddannede personaler og en hyppig personaleudskiftning og personalemangel kan have negativ effekt til de ældre beboere som har brug for pleje, aktiviteter og til at klare deres dagligdag derfor er det vigtigt at undersøge relevante forhold i alderdomshjem, således man kan se hvordan de påvirker de medarbejdernes motivation i deres dagligdag. Der vil blive undersøgt med deres udfordringer i fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, samt udfordringer de har i deres arbejdstider. Det er utoqqaat illuat i kommuneqarfik sersmersooq der bliver den centrale i undersøgelsen da det er flere alderdomshjem i Nuuk. I undersøgelsen er spørgeskemaundersøgelse og interview metode således man kan se statistisk og deres meninger om motivation. Dette projekt ville vise hvordan man kan forbedre forholdene i alderdomshjem således der kan skaffes uddannede personaler men også stabile og fastholde gode medarbejdere mens der kommer flere ældre i de næste kommende år.

### 1.1 Problemstilling

Dette projekt er en undersøgelse om hvordan medarbejdere motiveres i alderdomshjem og deres holdninger til arbejdsforhold og motivation. I opgaven vil det blive belyse hvordan medarbejdernes motivation er i Kommuneqarfik sersmersooq, samt undersøge hvilken udfordringer de har med fastholdelse og rekruttering i alderdomshjem.

I Rapport af Den kommunale ældrepleje i Grønland viser at der er stort behov med uddannede personaler i ældreområdet, Det er også svært at tage imod praktikanter i forskellige afdelinger, men det kan være svært at finde vejledere og dem der har praktikanter, er der mest i med uddannede personaler. Det er også meget fravær i lønningsdagene som kan være en stor belastning af medarbejdere for kollegaer, ledelse og beboere *”Nogle steder har fravær tidligere været et stort problem, men det lykkedes at nedbringe antallet af ustabile medarbejdere. Det er blandt resultat af at arbejde med arbejdsmiljøet og succes med at rekruttere medarbejdere, som er interesserede i det faglige ved arbejdet” (den kommunale ældrepleje i Grønland. S.23)*

I mit tidligere projekt i forvaltning og ledelse er det også et problem at medarbejdere udebliver af arbejder efter lønningsperioder.

Hvordan påvirkes de medarbejders motivation og hvordan kan man afhjælpe problemerne i ældreområdet? Dem der bliver ældre i de kommende år, er blevet mere tunge ældre både plejemæssigt, fysisk og psykisk. Det er brug for mere stabil arbejdskraft på plejehjemmene da de kommende ældre bliver generelt tungere, I Naalakkersuisut ældrestrategi viser at det at der bliver flere og der stilles større krav til arbejdsstyrken. (Naalakkersuisut ældrestrategi, s.11). Det giver en række udfordringer i ældreområdet.

Utoqqaat illuat er en plejehjem som er kommunalt anliggende indenfor kommuneqarfik sersmersooq, det er kommunen der har ansvar for driften så ældre kan understøttes i deres dagligdag. Der er i alt 75-80 medarbejdere. (kilde: leder i alderdomshjem) Det er ældre der har brug for døgndækket pleje og er ikke længere i stand til at klare sig selv som kan tilbydes denne service.

Kommunen har udarbejdet en politisk målsætninger ældrepolitik som gælder i perioden 2016-2026. Deres argumentation er at der bliver flere og flere ældre mens det medfører udfordringer i ældreområdet. Ældrepolitikken er rettet mod dem der bor i Kommuneqarfik sersmersooq. *"Det at flere og flere mennesker bliver ældre er en positiv tendens, men medfører også nye udfordringer på ældreområdet, som kommer til at præge såvel det kommunale arbejde som samfund generelt de kommende 25 år."* (<https://sersmersooq.gl/da/ldrepolitik/>).

## 1.2 Problemformulering

**Hvordan kan de ansatte på Kommunens plejehjem motiveres således at de fastholdes i jobbet?**

- **Hvilken udfordringer er der i dag med at motivere og fastholde medarbejdere i plejehjemmet?**
- **Hvilken konsekvenser har personale mangel for medarbejdernes motivation og trivsel?**
- **Hvilken initiativer kan Kommuneqarfik sersmersooq med fordel implementere for at afhjælpe problemerne?**

## 1.3. Definition af centrale begreber og valg af teori

### 1.3.1 Motivation

Der findes flere teorier om hvad der motiverer mennesker da der findes flere teoretiske tilgang til at forstå motivation. I undersøgelsen bruges der de klassiske motivationsteorier, som passer til arbejdspladser hvordan man bør motiverer de medarbejde Abraham Maslow og Hertzberg teoretikere. Ifølge Maslow har alle mennesker et behov *"Grundtanken i Maslows behovsteori er, at den menneskelige adfærd betinget af behov – eller rettere; af udækkede behov."* (Hein, Helle. S. 71).

Maslows behovshierarkiteorien handler om at menneskelig adfærd er betinget af behov.

*"Grundtanken i Maslows behovsteori er, at den menneskelige adfærd er betinget af behov – eller rettere: af udækkede behov."* (Hein, Helle. S.71). Disse teorier er valg man kunne ellers have valg et andet motivationsteoretikere som motivation af de højtspécialiserede medarbejdere men den er ikke relevant i forhold til projekt hvor en stor del af antal er ufaglærte personale, derfor bruges der Maslows og Hertzberg teori fordi de er mere relevante i forhold til projektet og medarbejdere i alderdomshjem.

I motivation bruges der "indre" og "ydre" motivation til at se medarbejdernes motivation i alderdomshjem. Den indre motivation skabes indefra fra mennesket selv, der kan være personen, ønsker at udvikle sine kompetencer eller præstere. Det indre styret motivation kommer fordi udførelsen af adfærd er tilfredsstillende sig selv (Hein, Helle. S.19)

Indre motivation er noget som er drevet af interesser og glæde i arbejdspladsen. Den indre motivation er drevet af interesser og glæde ved at foretage en handling.

Indre motivation er med drevet med interesser, nysgerrighed hvor der ikke behøves straf eller konkurrence. Ydre motivation

Det ydrestyret motivation skabes udefra med individets kontrol, der kan være en form for belønning. Det ydrestyret motivation kan have negativ effekt i form af frygt eller smerte og ubehag (Hein, Helle. S.21).

Ydremotivation er drevet af med præmier, karakterer, straf eller penge.

Ydremotivation bruges når der er belønning og straf eller med konkurrencer.

### 1.3.2 Teori

#### **Maslow motivation**

I spørgeskemaundersøgelsen lægges der vægt på hvad der motiverer medarbejdere på arbejdspladsen. Det er forundersøgelse med hvad der tiltrækkes for at holde motivation og mening. Respondenterne ville komme med deres mening om hvor i høj grad de er tilfreds med deres arbejde og dets indhold. De får mulighed for at komme med deres mening om de er tilfredse med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, løn motivering fra ledelsen og hvor meget de blev betalt for at udføre arbejde. I interview undersøges det så nærmere med hvad der motiverer medarbejdere og deres oplevelser og mening om deres arbejdsplads, er de tilfreds med de omgivelser og arbejdsforhold og hvad motiverer dem mest når de er på arbejde. Deres udfordringer også til dagligdagen hvordan oplever de deres hverdag når de er på arbejde og hvad kan gøre bedre i fremtiden.

Abraham Harold Maslow (1908-1970) er kendt for sin ”behovspyramide”. Grundtanke i Maslows Behovshierarkiteorien er at den menneskelige adfærd er betinget af behov, udækkede behov. Der er to hovedsætninger centraler hos Maslow ”*Når et behov er tilfredsstillt, er det ikke længere et behov*” (Hein, Helle. S.71). Samt dækkede behov er ikke styrende for adfærden, men så snart behovet dækket så kommer der nyt behov på højere niveau.

Maslows behovspyramide fem forskellige behov:

- 1) Fysiologiske behov
- 2) Sikkerhedsbehov
- 3) Behov for tilhørsforhold
- 4) Agtelsesbehov
- 5) Selvaktualiseringsbehov

### **Fysiologiske behov:**

De fysiologiske behov er det ifølge Maslow biologiske og fysiologiske processer. Det fysiologiske behov er vigtigt for mennesker fordi de består af, mad, hvile, varme som er tilfredsstillende for et menneske. Det fysiologiske er mest dominerende af alle behov. (Hein, Helle. S.73).

### **Sikkerhedsbehov:**

Når de fysiologiske behov er dækket, så kommer der et nyt behov. Sikkerhedsbehov handler om når fysiologisk behov er dækket vil et nyt behov vækkes som er sikkerhedsbehov. Sikkerhedsbehov handler om stabilitet, beskyttelse, frihed for angst og kaos, struktur, lov og orden, grænser, det er samfundet som har motivationsfaktor i form af naturkatastrofer. Ellers

er sikkerhedsbehovet i form af ansættelse. Det er sikkerhedsbehov for stabilitet, regler, frihed og fri fra angst. (Hein, Helle. S.74)

### **Behov for tilhørsforhold:**

Når fysiologisk og sikkerhedsbehov er dækket, så kommer det tilhørsforhold og kærlighed vokse. Dette behov er socialt behov. Når dette behov er ikke dækket, vil mennesker føle sig ensom og længes efter en relation i en gruppe eller familie. (Hein, Helle. S.75).

### **Agtelsesbehov:**

Alle mennesker i et civiliseret samfund har ifølge Maslow behov for en stabil som regel høj vurdering af dem selv, for selvrespekt og selvagtelse og for agtelse for andre. Dette behov kan ses på to måder det første er indre og udspringer af et ønske om styrke, præstation, tilstrækkelighed og kompetence.

Det andet er det også vigtigt ydre, og udspringer af ønske om omdømme, prestige, opmærksomhed, vigtighed, værdighed, status og værdsættelse fra andre mennesker. Hvis disse er ikke opfyldt så vil det lede til hjælpeløshed og mindreværd. (Hein, Helle. S.75).

### **Selvaktualiseringsbehov:**

De fire første er alle behov, der udspringer mangel tilstande, mangler man det så vil organismen fokusere på at få disse behov. Maslow kalder selvaktualiseringsbehov for et værens - behov. Selv de første ting er dækket af behovet kan der stadig føre til utilfredshed, eller en rastløshed som først vil forsvinde, når individet aktualiserer sig selv. Maslow beskriver det sådan at musikere spiller, malere maler, at man gør det man er bedst til. Selvaktualiserende mennesker vil have de dække 4 behov, dermed fremstår de som sunde mennesker. Deres frihed til at koncentrere sig om at udvikle og realisere deres fulde potentielle gør dem til nogle enestående mennesker med unikke værdier og karakteristika. (Hein, Helle. S.76)

### **Hertzberg teori**

Frederik Irving Herzberg (1923-2000) var amerikansk arbejdspsykolog og professor i psykologi og ledelse. Han er ophavsmand til to-faktor-teorien. Hans hovedbudskab er at man må skelne mellem to forskellige motivationsfaktorer. Den ene er hygiejnefaktor og knytter sig arbejdsforhold omkring udførelse og er den hyppigste årsag til jobtilfredshed. Den anden er motivationsfaktor og knytter sig til jobtilfredshed og motivation. (Hein, Helle. S.121).

Disse 2 faktorer skal være i stand så medarbejderne ikke er utilfreds med deres job og være tilfreds med deres arbejde. Der skal være anerkendelse som medarbejdernes bliver bemærket eller negligeret, hvor medarbejderen får ros eller kritik, den dækker derimod også belønninger, anerkendelse, accept af gode ideer. Det andet er firmapolitik og administration, det drejer sig om den overordnede firmapolitik og arbejdsorganisering som giver ringe muligheder for at udføre en given arbejdsopgave tilfredsstillende, eller uklare kommunikation kan skabe uklarhed omkring, hvem en medarbejder kan referere til. Der kan også være at personalepolitik som ikke fungerer godt, kan have en negativ effekt til medarbejdernes job tilfredshed. (Hein, Helle. S. 131). Ifølge Herzberg er arbejdsforhold fysisk og omgivelser af mængden af arbejde, om man har for meget arbejde eller for lidt arbejde. Det relevante kan også være i forhold til medarbejdere i alderdomshjem at de er præget af personale mangel konstant, som kan medføre effekten på personale omsætning, som i negativ version kan der være at medarbejderen læser jobannoncer andre steder, og faktisk siger op og siger så senere op på grund af jobutilfredshed. Det andet kan være at medarbejderen ikke siger op fordi vedkommende er tilfreds og motiveret. (Hein, Helle. S. 134). Hertzberg ville forebygge utilfredshed ved at medarbejderne med hygiejne faktor, uden det ville det være flere sygdomme og medarbejderne fysisk mental usunde (Hein, helle. S.137). Hvis medarbejderne er tilfredse ville forebygge utilfredshed og ringe arbejdsforhold.

### Herzbergs to-faktor-teori

Det andet teorien som vil tage udgangspunkt i opgaven, er motivation i arbejdspladsen. Frederik Irving Herzberg (1923-2000) var amerikansk arbejdspsykolog og professor i psykologi og ledelse. Hertzberg hovedbudskab er hans motivationsteori, den ene er hygiejne faktor og knytter sig til forhold omkring arbejdets udførelse og jobs utilfredshed. Den anden er motivationsfaktorer og knytter sig til jobtilfredshed eller motivation. (Hein, Helle. S.121).

### Hertzbergs hygiejne faktor

Hygiejnefaktorer	Motivationsfaktorer
Firmapolitik	Præstation
Ledelse	Anerkendelse
	Selve arbejdet



Løn	Ansvar
Interpersonelle relationer	Forfremmelse
Arbejdsforhold	
Vækstmulighed	
Private faktorer	
Status	
Jobsikkerhed	

Hygiejne faktor har betydning for medarbejdere og uden opfyldelse af hygiejnefaktorer bliver arbejdskonteksten usundt for medarbejderen. Uden det ville det medføre flere sygdomme og medarbejderen ville blive fysisk mentalt usunde i forhold til Hertzbergs argument. (Hein, Helle. S. 137)

Motivationsfaktorer knytter sig til mennesket behov for at præstere og realisere sig selv, og arbejdet er et af de væsentligste områder for selvrealisering. (Hein, Helle. S. 137).

### **Hygiejne faktorer**

Firmapolitik, ledelse, løn, Interpersonelle relationer, arbejdsforhold, vækstmulighed, private faktorer, status og jobsikkerhed (Hein, helle. S. 137)

### **Motivationsfaktorer**

Hvis der er styr på de hygiejnefaktorer, så kan medarbejdere være tilfreds med deres arbejde god Præstation, anerkendelse, selve arbejdet, ansvar og forfremmelse.

### **Faktorer**

*"Faktorerne knytter sig til de objektive hændelser, som respondenterne identificerer som betydningsfulde for deres jobtilfredshed eller attitude. En sådan objektiv hændelse kan f.eks. være en forfremmelse. (Hein, Helle. S.128).*

### **Anerkendelse**

*"Anerkendelse gælder alle former for handlinger, hvor medarbejderens indsats bliver bemærket eller negligeret, eller hvor medarbejderen får ros eller kritik eller bliver mødt med beskyldninger." (Hein, Helle. S. 128).*

## Arbejdsforhold

*”Arbejdsforhold vedrører primært fysisk arbejdsforhold og omgivelser, dvs. forhold som lys, ventilation, rummets beskaffenhed og faciliteter i almindelighed. Det kan også vedrøre de sociale omgivelser og mængden af arbejde – om man har for meget eller for lidt arbejde. (Hein, Helle. S.132).*

## Løn som motivationsfaktor

Hertzberg placerer løn som motivationsfaktor, mange medarbejdere har proklameret, at lønnen bestemt spiller en rolle for deres tilfredshed og motivation. (Hein, Helle. S. 141).

Ifølge Hertzberg er ”selve arbejde”, ”ansvar” og forfremmelse” giver altid en længerevarende positiv ændring i medarbejderens jobtilfredshed. (Hein, Helle. S. 140).

## 2. Metode afsnit

### 2.1 Følgende plan for opgaven:

Problemstilling → Problemformulering → Teori → Spørgeskema → interview → Analyse → Konklusion → Perspektivering

Formålet med metodeafsnittet er at redegøre for de metodiske valg der skal føre til at jeg kan undersøge min problemformulering. I afsnittet redegør jeg for mit valg af videnskabsteori, undersøgelsesdesign, undersøgelsesmetoder, samt hvordan de personer som er genstand for min undersøgelse er blevet udvalgt. Ligeledes redegør jeg for hvordan jeg analyserer mine data samt diskuterer validiteten og reliabiliteten af undersøgelsen.

Opgavens opbygning er overvejet ud fra medarbejdernes fastholdelse og motivation i alderdomshjem, disse medarbejdere i alderdomshjem er udvalgt til undersøgelse da dette vil bidrage med til viden om deres motivation og arbejdsforhold. I teorien bruges der motivations teorier som tager udgangspunkt med Maslow behovspyramide, og Hertzberg to-faktorteori, samt indre og ydre motivationer. Medarbejdere i alderdomshjem er vigtigt i forhold til viden om deres motivation og mening om deres arbejdsforhold derfor er det fokus at medarbejderne bliver uddelt spørgeskemaundersøgelsesmetoden.

## 2.2 Valg af Videnskabsteori

Realisme og kritisk realisme ville være videnskabsteoretiske tilgang i opgaven, da undersøgelsen er indenfor det udfordrede ældreområdet vil det som udgangspunkt tages fra kritisk realisme, det er noget der eksisterede i virkelighed uafhængig af vores viden om den. Der skal forstå og forklares på samme tid og som er uafhængig af forskeren. Realisme fokuserer på individet, mens kritisk realisme fokuserer på problemer der er i samfundet. Kritisk realisme opstod i 1970'erne. Dette empiriske er noget man kan erfare og observere. Vi skal forholde os til kritisk til det samfund, og den verden vi lever i, samt det er for at kunne forstå de urimelig forhold. (Egholm, Liv. S.127) I undersøgelsesmetoden ville det kigges på de udfordringer der er samt de relevante problemstillinger i alderdomshjem motivation.

Realismens udgangspunkt er at der fokuseres på de interviews der er foretaget, dette interview fokuserer på de enkeltes opfattelse af alderdomshjem og meninger om deres arbejdsopgaver samt udfordringer. Realisme at der findes en omverden, der er uafhængig af vores bevidsthed- og beskrivelsesevner. Der kan også testes for sandhedsduelighed dvs. det er muligt enten at afvise eller bevise en udsagn om verden er sande eller ej. Der bliver testet om hvorvidt der er sandt eller falsk. (Egholm, Liv. S.134.)

Kritikken af realismen påpeger, i det om vores evne til naivt realistisk at repræsentere verden, dom den er, må vi konkludere, at vi ikke kan sige noget sandt om verdens essens. (Egholm, Liv. S.1335).

### 2.2.1 Valg af undersøgelses strategi

De datamaterielle der danner grundlag for udarbejdelsen af opgaven, er mixed metodes. I dette projekt er mixed metode undersøgelse strategi, kvantitativ og kvalitativ. Det er brugt mixed metodes for at vise i de kvantitative dele af statistiske resultater for at se hvor meget de er tilfreds med deres arbejde samt fravær og for at se hvilken køn og årstal der arbejder i alderdomshjem. I kvalitativ delen bliver der mere undersøgt om deres arbejdssituationer hvad mener de om det forhold der er der for at se hvad deres udfordringer er i det virkelige dagligdagen i alderdomshjem.

Disse undersøgelsesmetoder er brugt i projektet da dette ville vise med data og interviews metoder.

Ved dataindsamling af medarbejdere i alderdomshjem i utoqqaat illuat blev spørgeskema sendt ud via deres ledelse, som uddeler spørgeskemaundersøgelse. Der bliver sendt trykte

spørgeskemaer da mange ansatte arbejder med de ældre i dagligdagen, det er lederen der uddeler spørgeskemaer. Denne metode er langsomt og mindre kontrol over udfyldningssituationen. (metoder i statskundskab. S.309) Men da mange af de arbejder med ældre beboere så bruges denne metode da mange arbejder i personlig pleje hvor der ikke arbejder med computere.

Kvantitative metoder ville vise spørgeskemaundersøgelse af medarbejdere i alderdomshjem og deres mening og forhold til deres motivation samt hvad de mener om arbejdsforhold det er hele virksomheden der svar mulighed med at svare spørgeskema. Spørgeskemaundersøgelsen vil tage udgangspunkt med alle medarbejdere i alderdomshjem, alle deltagere i spørgeskemaundersøgelsen er anonyme, således medarbejderne kan svare ærlighed om deres arbejdsforhold og mening, ved brug af spørgeskemaundersøgelse vil det give indblik over aktuelle tendenser, hvor der bliver spurgt om hvor lang tid medarbejderen har arbejdet, alder, køn og hvor mange gange de har fravær om året i gennemsigtigt. Kvantitativ del er udarbejdet således respondenterne er anonyme og ville komme med deres meninger i forhold til deres meninger. Det ville også vise hvor tilfreds de er med deres arbejdsforhold og løn, og hvilken de mest foretrækker som motivation i form af belønninger, løn eller andet.

Spørgeskemaundersøgelse foregik i 1 måned hvor lederne i alderdomshjem fordeler det til deres ansatte i alderdomshjem. Der bliver fordelt 50 spørgeskemaundersøgelse i alderdomshjem i Nuuk bymidten. Lederen af alderdomshjem fordeler dem til sine ansatte så dem der har lyst, får lov til at være med i spørgeskemaundersøgelse. Ud fra de har 27 respondent svaret i spørgeskemaundersøgelse.

Der er lavet i både dansk og Grønlandsk hvorefter der bruges tid på at oversætte det hele til dansk. kvalitativ delen er der lavet interviews af medarbejdere.

Udover interview og spørgeskemaundersøgelse undersøges der datamaterieller der er tilgængelig for offentligt. I vurdering af validitet og reliabilitet så er reliabilitet høj, men validitet i undersøgelsen er lav da det er kun 34% der har besvaret spørgeskemaundersøgelse. (Metode i statskundskab. S.183).

### 2.2.2 Interview af medarbejdere

Interview af medarbejdere vil tage udgangspunkt med dem der arbejder med ældreplejen i dagligdagen og arbejder med ældre til dagligdagen. Denne metode kaldes besøgsinterview, da interview foregår i alderdomshjem hvor medarbejderne er. (Metoder i statskundskab. S.307).

Disse interviews personer er udvalgt efter hvem der arbejder indenfor ældrepleje om dagligdagen i alderdomshjem, det er dem der har kendskab til det forhold der er indenfor pleje af de ældre i dagligdagen. Interview af medarbejdere foregik i deres arbejdstid efter aftale med deres ledere samt i tidspunktet hvor der ikke forstyrrer deres arbejdstid og plejemæssigt. Alle interview personer er anonyme, således de har mulighed for at komme med ærlighed om deres mening om arbejdsforhold. Disse interviews blev gennemført i alderdomshjem 2 dage hvor de har sagt ja til at blive optaget således der kan transskriberes og oversættes til dansk på senere tidspunktet. Det er kun en person der har fået lavet telefoninterview da vedkommende ønsker dette.

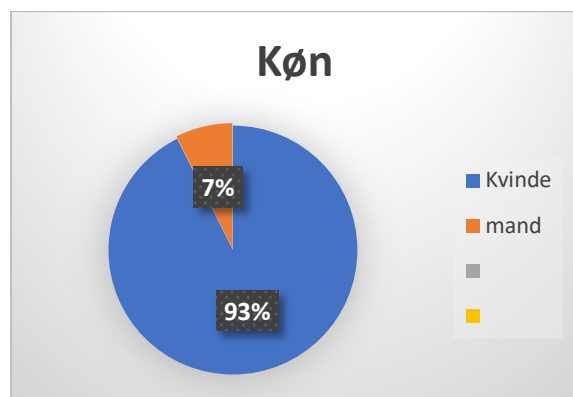
Mens den første dag gik godt og flere meldte sig frivilligt var anden dag lidt anderledes fordi de er ikke noget der har meldt sig til interview. Jeg får mulighed for at besøge afdelingsområderne på denne måde blev der 3 frivilligt lyst til at give interview på den anden dag.

### 2.2.3 Dataanalyse

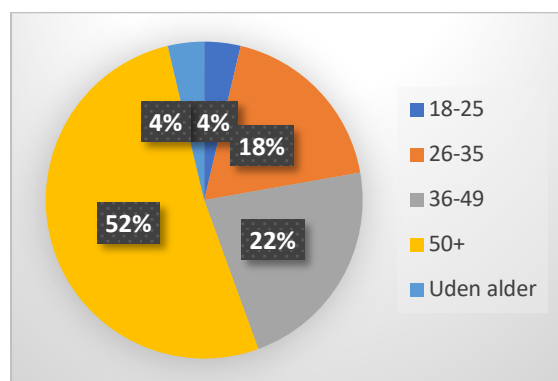
Opgaven vil være baseret på deduktiv tilgang på baggrund af de teorier omkring motivation. Maslow behovspyramide, Hertzberg to-faktor-teori, samt indre og ydremotivation. Der undersøges de relevante forhold som i problemformulering underspørgsmål. Udfordringer med at motivere de medarbejdere, og konsekvenser med personale mangel, til sidst hvad man kan gøre ved problemerne og komme med løsningsforslag. Til sidst ville det komme med en konklusion ud fra de undersøgelsesmetoder der er brugt med kvalitativ og kvantitativ metode, samt diskussion i forhold til teorier.

## 3. Resultat fra spørgeskemaundersøgelse

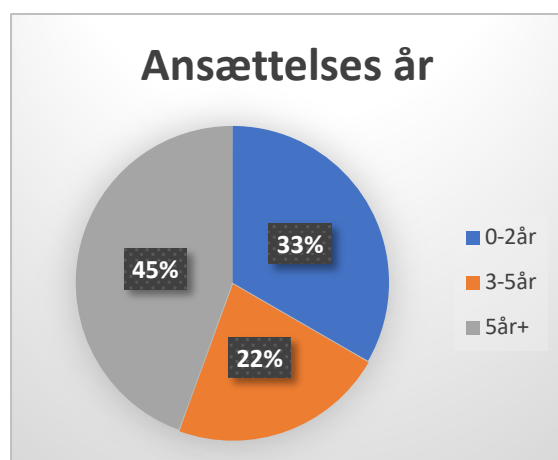
Resultater fra spørgeskemaundersøgelse viser at der er flest kvinder der arbejder indenfor ældreområdet, og over 50 år er der fleste medarbejdere. I ansættelsesperioden varierer det meget da det er en udfordret området med medarbejdere. I undersøgelsen viser det sig også at tredjedel af medarbejdere er utilfreds med deres løn samt viser det sig at medarbejdere foretrækker løn som belønning for deres arbejde. Så kan man faktisk se på den ydremotivation som styres af belønninger. Man kan sammenligne med at medarbejdere i alderdomshjem deres motivation er ydrestyret, i form af belønning for deres udførelse af deres arbejde.



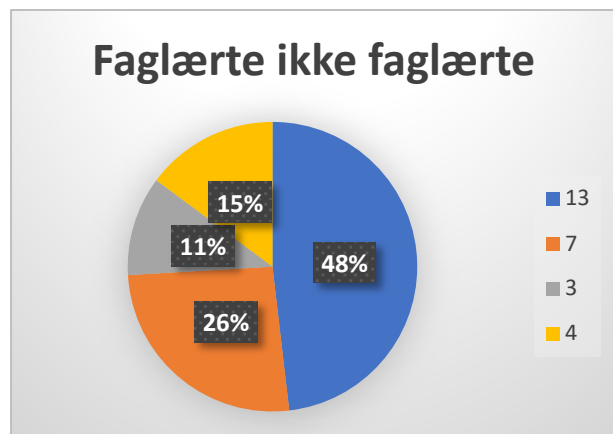
Der er kvinder der arbejder i plejehjem, hvor en stor del af respondenterne er kvinder. Det er faktisk fleste kvinder der arbejder i alderdomshjem.



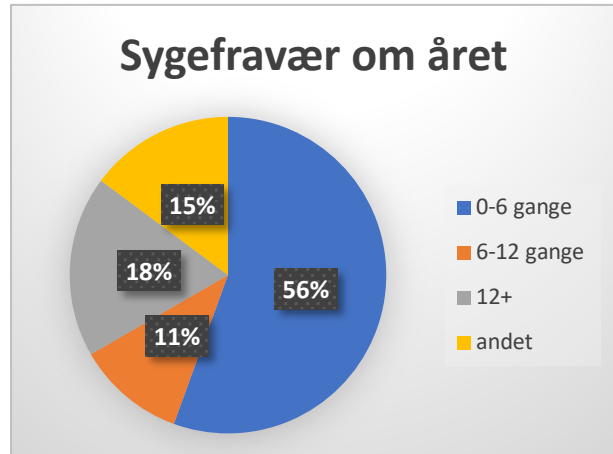
Dette lagkagediagram viser at der er meget ældre mennesker der arbejder i alderdomshjem, over halvdelen af medarbejdere er over 50 år, mens de unge udgør kun 4% af det der arbejder i alderdomshjem. Som tidligere nævnt så bliver flere ældre og de kommende ældre er med over halvdelen af medarbejdere i de kommende fremtider som statistikken viser.



I alderdomshjem er der meget personale udskiftning, tallene viser at der er 33 procent som har været ansættelse indenfor 0-2år, og 22 procent har været ansat i perioden 3-5 år. 45 procent har arbejdet der indenfor 5 år. Dette tal viser at der er relativ høj udskiftning i personalet mange 33% har arbejdet indenfor 0-2år.



48% af medarbejdere er faglærte personaler i hele alderdomshjem, hvor 26% af personalet har ingen uddannelse, ufaglærte medarbejdere, mens 11% er under uddannelse indenfor ældreområdet.



Der er problemer med personaler der ikke møder op efter lønningsdag, hvor personaler møder ikke op til deres arbejdstid når de havde fået løn. Medarbejderne oplever at de er meget fraværende medarbejdere.

Ud fra denne undersøgelsesmetode bruges der 1-5skala:

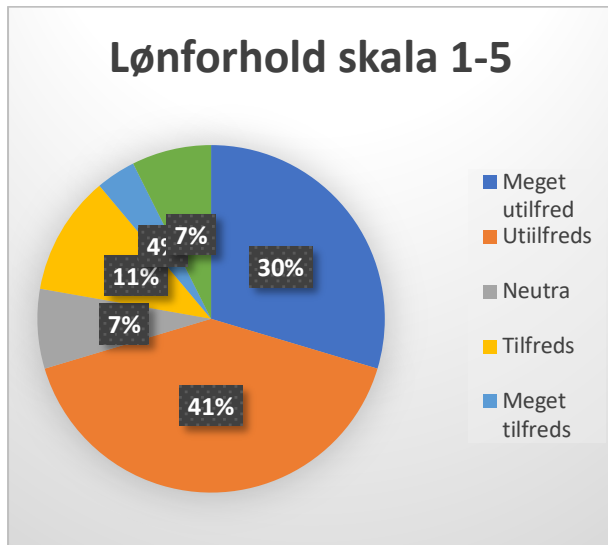
1: Meget utilfredse

2: Utilfreds

3: Neutral

4: Tilfreds

5: Meget tilfreds

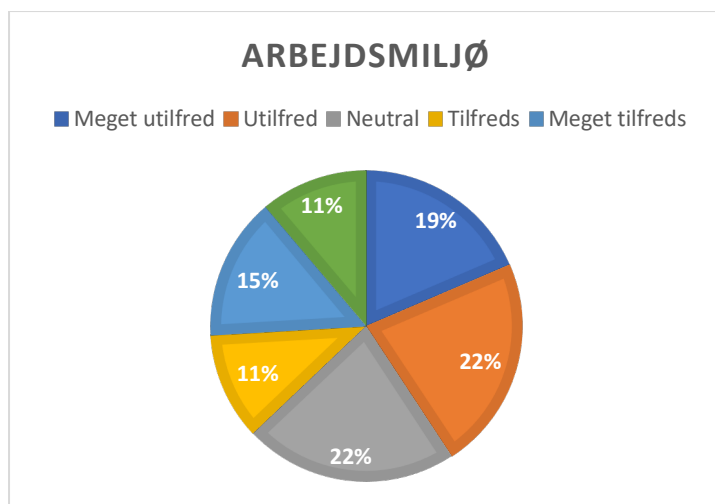


Ud fra denne viser det sig at mange medarbejdere er utilfredse med deres lønforhold som de bliver betalt for at arbejde i alderdomshjem. Faktisk tredjedel er utilfredse med deres løn.

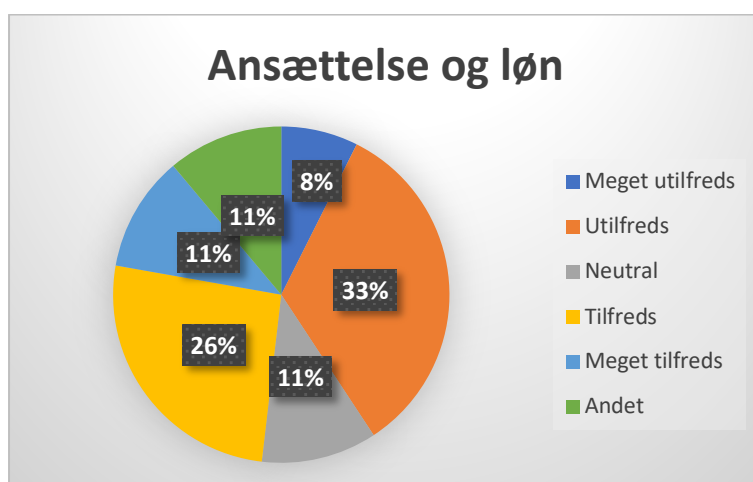


Ud fra respondenterne foretrækker medarbejdere løn som belønning for deres arbejde. Hvor 33% foretrækker ros fra ledelsen, og 15% motivation af medarbejdere.





I arbejdsmiljø og arbejdsforhold er der også meget utilfredshed i respondenterne. 19% af respondent er meget utilfredse med deres arbejdsmiljø og arbejdsforhold, hvo 22% er utilfredse, det er faktisk næste halvdelen der er utilfreds med deres arbejdsmiljø. Dette tal viser at utilfredshed omkring deres arbejdsmiljø er høj.



- 1: Utilfreds
- 2: Ved ikke
- 3: Hverken/eller
- 4: Tilfreds
- 5: Meget tilfreds

Arbejdsforhold vurdering:	Gennemsnit:
Med fysisk arbejdsmiljø	Gennemsnit: 3,04761905
Med psykisk arbejdsmiljø	Gennemsnit: 2,22727273
Med din løn	Gennemsnit:

	2,59090909
Anerkendelse af ledere	Gennemsnit: 3,71428571
Samarbejde medarbejdere og ledere	Gennemsnit: 3,47619048
Motivering af lederen	Gennemsnit: 3,6
Indflydelse på arbejdspladsen	Gennemsnit: 3,36842105
Sociale aktiviteter/arrangementer	Gennemsnit: 3,46666667
Med hvor meget du bliver betalt for dit arbejde	Gennemsnit: 2,17647059
Med den anerkendelse du får fra din leder	4,18181818
Med arbejdet indhold	Gennemsnit: 2,88888889

#### 4. Præsentation af resultater fra interviewundersøgelse

Opgavens kvalitativ del er udarbejdet ud fra kvalitative interviews af medarbejdere i alderdomshjem. I alt blev 6 personer blevet interviewet til udarbejdelse af opgaven, interview foregik i utoqqaat illuat efter aftale med ledelsen og medarbejdere der vil interviewes. 1 foregik på telefoninterview. Der bruges 2 dage til at lave interviews, valget ud fra hvem der skal interviewes, faldt således udelukkende ud på hvem der arbejder indenfor ældreplejen de medarbejdere der arbejder med ældre hverdag. Under udarbejdelsen af interviewet foregik sådan at interview personer sagde ja til optagelse men gjorde klart at dette ville blive transskriberet senere det, og det accepterede alle interview personer. Efterfølgende skrev jeg transskribering og oversættelse til dansk.

#### 4.1 Motivation i alderdomshjem

Motivation i alderdomshjem for at virksomheden kunne fungere er det vigtigt at kigge på motivation, hvordan motiveres medarbejdere i alderdomshjem? Hvad føler de når de tager på arbejdspladsen? Under interview blev medarbejdere spurgt ind til hvad der motiverer dem på at møde op på arbejdspladsen i alderdomshjem.

*” For mig er det vigtigt at tage på arbejde hverdag, fordi jeg ved der er nogen der har brug for os hvis vi ikke kommer, så er der ikke noget der vil hjælpe ældre beboere og nogle kan ikke spise uden at have hjælp så derfor er det vigtigt at jeg kommer hver dag. ” (Interview person 1).*

Der bliver nævnt, at man kommer på arbejde for at de ældre skal have de godt f.eks. med

*” At vide fra dagen før at man er kommet hjem med hvem der havde lidt dårligt og hvem der havde det godt også se næste dag var det bare i går de havde det sådan? Og i dag er det en ny dag.” (Interview person 2)*

*” Det der motiverede mig, er at man møder ensomme ældre de bliver glade når vi er der fordi de er vant til at være sammen med os. ” (Interview person 4)*

De ældre som har brug for hjælp til at klare deres dage motiverer en medarbejder.

##### 4.1.2 Udfordringer med motivation i alderdomshjem

I alderdomshjem er der også udfordringer i medarbejdernes motivation. Ud fra de interview personer er det den underbemandede arbejdsplads der rammer motivation fordi medarbejdere er præget af personale mangel konstant. Mangel på Faglærte plejepersonaler gør at medarbejdere er nødt til at arbejde mere og flere opgaver.

*” Nogle gange er der tit personale mangel så bliver man selvfølgelig træt men det er heldigvis ikke altid det er sådan. Der er tit virus der er i omløbet, så kan man ikke undgå at blive træt af det.” (Interview person 1)*

Der bliver også nævnt at motivation bliver lavere når de er underbandede.

*” Ja min motivation er nede når vi har personalemangel, nogle gange er der slet ikke kræfter nok fordi vi er underbemandet. ” (Interview person 3)*

Nogle perioder er hårdere end andre, der bliver også nævnt at der mærker det i flere måneder, mens andre gange er det nemmere.

*” Nogle gange kan vi selvfølgelig mærke det. Det har været hårdt januar februar måned men nu er det meget nemmere. ” (Interview person 4)*

Personaler møder hjælper ikke da de bare fortsætter som de plejer at være.

”Ja man forsøger at holde mange personale møder og får styr på alt det her. Jeg har selv tænkt er der meget omsorgstræthed i huset? Siden de ting man har talt om, ikke bliver udført men at man bare fortsætter i samme reel. Er det fordi der er omsorg træthed? (Interview person 2)

#### 4.3.1 Ledelse og samarbejde

Nye ledelse er kommet til i alderdomshjem og for nogle har der været udfordringer når der er kommet ledere, mens der sker forbedringer.

” Man kan mærke at der er nye ledere og de begynder på at arbejde i psykisk arbejdsmiljø. Men det er selvfølgelig os alle der skal være med til det, det andet bliver ulige hvis vi giver alt skylden til ledelsen det er også os der skal være med til forberedelser. ” (Interview person 1)

Nogle af de ansatte ønsker at der bliver flere støtte personer så de har tid til at være tid hvis der hentes flere støtte personer som har tid de enkelte beboere, mens der er tit mangel på personaler så har personaler mere travlt med personlig pleje.

”Det vil oplagt være at får flere støtte personer som kan om de sidder og snakker 1 time med den enkelte eller hente og går tur. Tætte samvær med den enkelte.” (Interview person 2)

#### 4.3.2 Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er også vigtigt del arbejdspladsen. Ansatte på plejehjem har mange opgaver når de er på arbejder derfor er det vigtigt at man kigger på arbejdsmiljø, der er også kommet nye ledere i alderdomshjem hvor de interview personer savner blandt andet sikkerhed omkring hvis det opstår brandsituationer der mangler medarbejdere med hvordan de skal gøre det hvis det opstod en brand.

” Den er også meget i forandring det kan være fra år til år eller måned. Nogle gange snakker vi ikke om det. I de sidste halvår er der kommet nye personaler med ledelse pedel. Det varierer meget.” (Interview person 3).

Der mangler viden om sikkerhed i nogle af ansatte, da de ikke er blevet lært hvad der skal gøre når der sker pludseligt noget så mangles der viden omkring de sikkerheder af nogle ansatte.

” Som sagt før så har den tidligere ledere lagt vægt på meget sikkerhed men nu gør vi det slet ikke mere. Vi har tidligere lært hvor der er branddøre hvis der opstår en brand med tidligere ledere. ” (Interview person 4)

” Vi har ikke fået så meget omkring sikkerhed hvis der sker noget, men jeg skal søge råd om det hvis situationen opstår hvad vi skal gøre. ” (Interview person 5)

#### 4.3.3 Personale mangel og fravær

Personale mangel er generelt problem i hele Grønland, mens der kommer flere ældre og det er svært med at rekruttere uddannede personaler. Nogle af de interview personer oplever der tit at der er personale mangel, der er også som tidligere nævnt at medarbejdere har mere fravær i lønningsperioderne hvortil der bliver presset og får mere arbejde når medarbejdere har fået løn. Dette kan relateres til ydremotivation hvor flere af medarbejdere er motiveret af løn. Dette påvirker også medarbejdernes motivation, hvor der kan medføre at en er nødt til at arbejde alene med 15 beboere. ” Ja meget, jeg oplever i forår at jeg arbejder helt alene med 15 beboere.” (Interview person 3)

En af interview personer nævner at der skal gøres noget ved dem fraværende og opsøge dem med hvorfor de ikke kommer hvis ikke der har meldt eller ringet hvis ikke de kommer på arbejde.

” Ja dem der ikke kommer, giver udfordringer og jeg synes der skal gøres noget ved dem ved at være opsøgende for at forstå hvorfor de ikke kommer og hvorfor de ikke kommer til tiden. ” (Interview person 1)

Nogle perioder har der også været mangel på udlærte personaler og det er også en af udfordringer, fordi de uddannede personaler har kendskab til medicin håndtering og hvordan de skal arbejde.

” der bliver omlavet så bliver der ringet til vikarer og der bliver bare ringet til vikarer hver anden da eller meget tit. Jeg har været udsat for hvor jeg lige var hvor jeg først tage besluttet jeg tager uddannelsen så jeg var her som ufaglært hvor jeg har oplevet der var ingen udlærte og dem der skulle komme og overtage vagten, kom ikke og jeg tænker hvem har et ansvar? Hvorfor tager man ikke et ansvar? Det er skræmmende. ” (Interview person 2)

Motivation rammes når der er personale mangel, hvor nogle medarbejdere er for træt til at tage på arbejde da de har mere travlt end normalt. Der bliver mere travlt når personaler er ikke nok på arbejdstiden.

” I slutning af juni har jeg oplevet at jeg slet ikke har motivation nogle gange bliver jeg nødt til og ringe og melde mig syg men der er fordi jeg er for træt. For meget travlhed giver dårlig motivation. ” (Interview person 3)

” Vi leder efter afløsere hvis vi ikke får nogle til at møde op så har vi endnu mere travlt. ”

(Interview person 3)

Nogle medarbejdere har oplevet at der er personale mangel tit når de kommer på arbejde, og det går ud over de ansatte, fordi de bliver nødt til at tage flere vagter end normal tid.

” Ja vi mærker det hele tiden hverdag, når vi kommer på arbejde på mandag, så er der personale mangel. ” (Interview person 4)

” Det er personale mangel i dag så jeg bliver nødt til at arbejde flere timer til kl. 21:00.”

(Interview person 6)

Det er en af de konsekvenser fordi der er personale mangel at man bliver nødt til at prioritere selvom det er deres en del af arbejde at lave aktiviteter fra dem som kommer fra byen om dagen fordi de er ensomme og har brug for at mødes med noget for at lave aktiviteter.

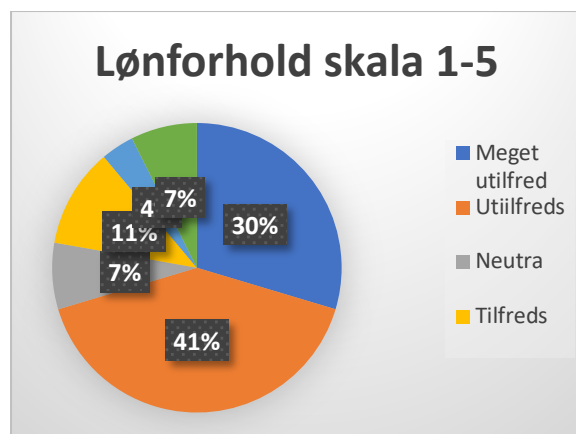
”Så bliver der udskiftning og hjælper i andre afdelinger du bliver der og der. Nogle gange bliver vi nødt til at forlade aktiviteter fra dem som kommer fra byen fordi der ikke er nok personale selvom det er vores job at arrangere aktiviteter om dagen. ” (Interview person 4)

## 5. Analyse og diskussion

Motivation er vigtigt i arbejdspladsen. Ud fra de spørgeskemaundersøgelser foretrækker medarbejdere en belønning på løn og mange af dem er utilfreds med deres ansættelse og løn. Man kan se at medarbejdere i alderdomshjem foretrækker ydremotivation som en belønning for arbejde. Det er udfordringer med at fastholde og rekruttere medarbejdere i alderdomshjem.

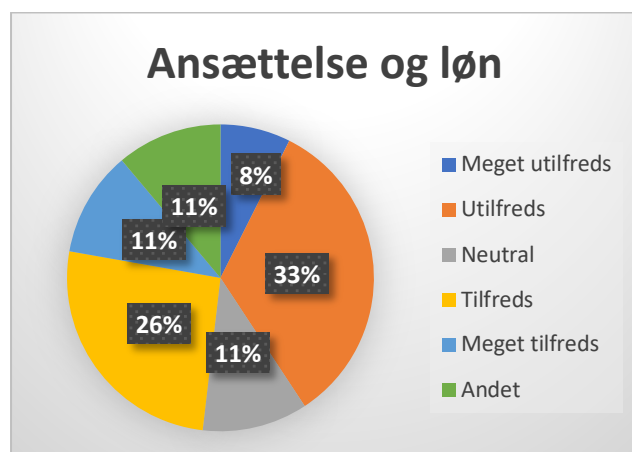
I spørgeskemaundersøgelse er på som har svaret 34%, det blev uddelt på både grønlandsk og dansk, det er lederen i alderdomshjem der uddeler spørgeskemaundersøgelse til medarbejdere. Ser man på spørgeskemaundersøgelse er det fleste kvinder der arbejder i alderdomshjem, og ovre halvdelen af medarbejdere er 50år+. Det er 48% af medarbejdere der har uddannelse som arbejder i alderdomshjem, 11% under uddannelse mens resten er ufaglærte personaler.

Medarbejdere er også generelt utilfreds med deres løn faktisk tredjedel af medarbejdere er ikke tilfreds med deres løn de får for deres arbejde.



30% er meget utilfreds mens 41% er utilfreds med deres løn. I undersøgelsen blev medarbejdere også spurgt om hvilken de foretrækker som en belønning i deres arbejde hvor Ud fra respondenterne foretrækker medarbejdere løn som belønning for deres arbejde. 41% foretrækker løn som belønning, hvor 33% foretrækker ros fra ledelsen, og 15% motivation af medarbejdere. Dette tal viser at medarbejdere er ydremotiveret i forhold til deres arbejde. Som nævnt tidligere er det ydre motivation er drevet af med belønning, løn, det er ydremotivation når man gør noget for at opnår noget som i form af belønning.

I arbejdsmiljø og arbejdsforhold er der også meget utilfredshed i respondenterne. 19% af respondent er meget utilfredse med deres arbejdsmiljø og arbejdsforhold, hvo 22% er utilfredse, det er faktisk næste halvdelen der er utilfreds med deres arbejdsmiljø. Hvis man kigger på Hertzberg to-faktor-teori, om motivationsfaktorer, hygiejnefaktorer så er det der skal være i orden, da medarbejdere er motiveret af løn.



Det er også at medarbejdere er utilfredse med deres ansættelse og løn som tallene viser. Mange medarbejdere er utilfredse med løn og deres ansættelse igen med Hertzberg to-faktor-teori så skal disse helst være i orden før medarbejdere kan relateres til motivationsfaktorer hvis de skal udføre arbejdet som Præstation, anerkendelse, selve arbejdet, ansvar og forfremmelse.

Abraham Harold Maslow (1908-1970) er kendt for sin "behovspyramide". Grundtanke i Maslows Behovshierarkiteorien er at den menneskelige adfærd er betinget af behov, udækkede behov. Der er to hovedsætninger centraler hos Maslow "*Når et behov er tilfredsstillet, er det ikke længere et behov*" (Hein, Helle. S.71).

Hvis man kigger på Maslow behovspyramide findes der fysiologiske behov, sikkerhedsbehov, behov for tilhørsforhold, agtelsesbehov selvaktualiseringsbehov. Disse kan være at alle medarbejdere har et behov. Medarbejdere blive bedt om at vælge de belønninger som de foretrækker, så svarer de med penge 41%, mens ros er på 33% og motivation af lederen 15%. Ifølge Maslow bliver behovet højere når en behov er rimelig dækket.

Den næste del af analysen ville være interview spørgsmål.

I alt blev 6 medarbejdere interviewet i alderdomshjem. Ud fra interviewet så bliver de spurgt hvad de motiverer dem til at møde på arbejde.

Medarbejdere har en vigtig rolle i hverdagen. "*For mig er det vigtigt at tage på arbejde hverdag, fordi jeg ved der er nogen der har brug for os hvis vi ikke kommer, så er der ikke noget der vil hjælpe ældre beboere og nogle kan ikke spise uden at have hjælp så derfor er det vigtigt at jeg kommer hver dag.*" (Interview person 1). De fleste svarer med at det er beboere der motiverer dem til arbejde fordi de har brug for hjælp og omsorg. Dette kan relateres det indre motivation den indre motivation er drevet af interesser og glæde ved at foretage en handling.

Alle interview personer svarer med at de alle sammen oplever personale mangel og det er en af de største udfordringer de har, da det har en betydning for medarbejdere samt beboere når de arbejder underbemandet.

### 5.1 Hvilken udfordringer er der i dag med at motivere og fastholde medarbejdere i plejehjemmet?

Der er udfordringer med medarbejdernes motivation da flere af forholdene skal være i orden. Ifølge Maslows behovspyramide er der nogle ting med behovet, hvis behov er dækket, så kommer der flere. "De fire første er alle behov, der udspringer mangel tilstande, mangler man det så vil organismen fokusere på at få disse behov. Maslow kalder selvaktualiseringsbehov for et værens - behov. Selv de første ting er dækket af behovet kan der stadig føre til utilfredshed, eller en rastløshed som først vil forsvinde, når individet aktualiserer sig selv. Maslow beskriver det sådan at musikere spiller, malere maler, at man



gør det man er bedst til.” (Maslow selvaktualiseringsbehov). Det er også medarbejdere der skal have lyst og selv gøre noget ved det.

### 5.1.2 Hvilken konsekvenser har personale mangel for medarbejdernes motivation og trivsel?

Der er udfordringer med at motivere og fastholde de medarbejdere i alderdomshjem, da personale mangel sker tit så påvirker det også det medarbejdernes motivation. Som nævnt tidligere så er der problemer med personale mangel når der har været lønningsperioderne. Dette påvirker også de ansattes motivation fordi de får flere opgaver når der er fravær i personalet. Arbejdsmiljø kan man også kigge på da flere af de interview personer ønsker kendskab til sikkerhed. ” Ja min motivation er nede når vi har personalemangel, nogle gange er der slet ikke kræfter nok fordi vi er underbemandet. ” (Interview person 3)

Ifølge Hertzberg to-faktor teori skal disse være i orden i virksomheden hvis medarbejdere skal være tilfreds med deres arbejdsplads. Ifølge Hertzberg er det de hygiejne faktor der skal være i orden så medarbejdere er tilfreds med deres arbejde. Det er uddannede personaler der har kendskab til de baggrunde og viden som handler om håndtering af beboere der mangles da mange medarbejdere arbejder som ufaglærte.

Personale mangel er generelt problem i Grønland. Det at der er mangel på personaler gør at medarbejdere har endnu mere travlt, de bliver nødt til at tage flere vagter nogle gange.

Personale mangel har negativ effekt til deres motivation.

### 5.1.3 Hvilken initiativer kan Kommuneqarfik sermersooq med fordel implementere for at afhjælpe problemerne?

Hvad kan kommuneqarfik sermersooq gøre når der kommer flere og flere mens der er allerede udfordringer med personale mangel? Igen med Hertzberg to-faktor-teori kan man forbedre forholdene på virksomheden så flere får lyst til at arbejde, det andet man kan gøre, er at man forbedrer medarbejdernes motivation så de medarbejdere de har får en god arbejdsplads. Hygiejnefaktorer skal være i orden hvis man vil have tilfredsstillende arbejdsplads, ud fra spørgeskemaundersøgelse så kan arbejdsforholdene være bedre hvis man vil have stabilt arbejdskraft i de kommende år. Der kan også gøre noget ved fravær i løn perioderne, man prøver at gøre noget ved problemet ved at tage initiativ med medarbejdere, og prøve at gøre noget ved situationerne. Da mange af medarbejdere er også motiveret af ydremotivation som resultaterne viser at de er utilfredse med løn så kan man godt diskutere

om der skal gøres noget ved løn, men det kan også være at mange medarbejdere er ufaglærte så opfordre dem til at tage uddannelsen.

## 6. Konklusion

I opgaven er det motivation der bruges for at se medarbejdernes motivation i alderdomshjem. Resultaterne viser at det er stort behov med forbedringer i utoqqaat illuat blandt andet med at kigge på arbejdsforhold og fravær i lønningsperioderne.

Hvis man skal motivere de ansatte op plejehjem så er det vigtigt at de gøres noget ved at motivere de ansatte så de får mulige forbedringer. På baggrund af de spørgeskemaundersøgelser kan der konstateres at man kan gøre noget mere for at motivere de ansatte så de fastholdes i jobbet i længere perioder. Resultaterne viser også at der påvirker medarbejdernes motivation når der er personale mangel.

Der kommer flere ældre som kræver også at der bliver flere medarbejdere med faglærte baggrund da det er allerede en udfordring med at fastholde og rekruttere medarbejdere så kan man allerede gang med fornødelse til fremtiden, hvis Grønland skal have gode service i det ældreområde.

## 7. Perspektivering

Det er udfordringer med at skaffe personaler med uddannelse i ældreområdet, så kan man godt perspektivere denne med andre byer i Grønland. Man kan undersøge relevante forhold der handler om motivation for at se sammen hænge og om man kan gøre noget ved problemerne som i Kommuneqarfik sermersooq. Da der findes flere alderdomshjem, kan man også kigge på de geografiske udfordringer der giver og sammenligne med byer i hele Grønland. Hvordan kan der forbedres i hele Grønland så der bliver mere lige i kvaliteten i de resten af byer. Man kan også perspektivere til Danmark hvor der forventes også at ældre stiger også der kommer også mere plejebenhov i Danmark hvordan forbereder de er der noget Grønland kan lære noget af mens der er allerede udfordringer

(<https://sm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2023/mar/flere-store-udfordringer-praeger-redegoerelse-om-aeldreomraadet-2023> ).

## 8. Litteraturlister

- Egholm, Liv. Videnskabsteori. (2014) Hans Reitzel forlag, 1 udgave.
- Hein, Hedegaard, Helle. (2009) Motivationsteori i praktisk anvendelse Motivation. Hans Reitzel forlag 1.udgave
- Metoder i statskundskab 3.udgave 2.oplag. (2020) Hans Reitzel forlag, København
- Nalakkersuisut ældrestrategi - Et godt ældre liv – råderum, velfærd og styrkelse af fremtiden. Departement for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og indenrigsanliggender
- Nærtøft Kamilla, Eriksen Birthe, Jensen Tenna, (2022). Ledere, medarbejdere og beboernes opfattelse af plejeforhold på landet plejehjem - Den kommunale ældrepleje i Grønland
- <https://sermersooq.gl/da/ldrepolitik/>
- <https://sm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2023/mar/flere-store-udfordringer-praeger-redegoerelse-om-aeldreomraadet-2023>