Familiesammenførte står for stor del af flere varme hænder i ældreplejen

ANALYSE OKTOBER 2026

Af Mille Bjørk, analysechef, Jesper Kühl, chefanalytiker, og Lærke Kloch, studentermedarbejder ROCKWOOL Fonden

Et stigende antal ældre i Danmark øger behovet for social- og sundhedsmedarbejdere i ældreplejen. Samtidig er der kamp om arbejdskraften, så hvor skal de flere varme hænder til omsorg og pleje af flere ældre komme fra? Denne analyse viser, at de indtil videre er kommet fra udenlandsk arbejdskraft.

Antallet af udenlandske social- og sundhedsmedarbejdere (SOSU-medarbejdere) i ældreplejen er steget med 11.400 medarbejdere siden 2011 og andelen med udenlandsk baggrund er i samme periode steget fra 6 til 18 pct.

Samtidig er antallet af danske SOSU-medarbejdere i ældreplejen faldet med 3.200. Udenlandske SOSU-medarbejdere har dermed både udlignet faldet for danske medarbejdere og stået for hele den samlede vækst i ældreplejen på i alt 8.400 SOSU-medarbejdere.

79 pct. af de flere udenlandske SOSU-medarbejdere er indvandret til Danmark som voksne. Heraf er næsten halvdelen kommet til Danmark som familiesammenførte og knap hver femte som flygtning, der har opnået asyl. Mens under en tredjedel af SOSU-assistenterne og under en femtedel af SOSU-hjælperne er indvandret via erhvervsordninger eller fra et EU/EØS-land. Derudover kommer de oftere fra de såkaldte MENAPT-lande eller fra Sydøstasien.

Analysen viser dermed, at udenlandsk arbejdskraft har været en afgørende kilde til flere varme hænder i ældreplejen, og potentielt fortsat kan være det i fremtiden. Derudover peger analysen på, at det kan ske via andre opholdsgrundlag end erhvervsrettede og blandt herboende udlændinge, der kan have boet i Danmark i flere år.

Flere udenlandske SOSU-medarbejdere stiller dog særlige krav til sproglige og kulturelle kompetencer i plejen af de ældre – krav, som fagrettet sprogundervisning og oplæring i og uden for SOSU-uddannelserne kan være med til at indfri.

Hovedkonklusioner

- Fra 2011 til 2025 steg antallet af SOSU-medarbejdere i ældreplejen med 8.400, svarende til en stigning på lidt over 10 pct. fra 83.700 til 92.100. Bag denne udvikling ligger en stigning på 13.300 SOSU-assistenter og et fald på 5.100 SOSU-hjælpere.
- Samlet set tegner udenlandske medarbejdere sig for hele stigningen og mere til. Antallet af SOSU-medarbejdere i ældreplejen med udenlandsk statsborgerskab steg med 11.400, mens antallet med dansk statsborgerskab faldt med 3.200. Andelen af udenlandske SOSU-medarbejdere steg fra 6 til 18 pct.
- Udenlandsk arbejdskraft stod for ca. hver fjerde nye SOSU-assistent. Af stigningen på 13.300 SOSU-assistenter er 3.500 udenlandske statsborgere, hvoraf ca. 2.600 er indvandret som voksne. Bidraget fra udenlandsk arbejdskraft til det stigende antal SOSU-assistenter accelererede efter 2018.
- Antallet af udenlandske SOSU-hjælpere steg med ca. 7.900 – trods et samlet fald på 5.100. Andelen af udenlandske SOSU-hjælpere steg fra 7 til 21 pct.
- Familiesammenføring er den hyppigste enkeltstående opholdsgrundlag – ikke erhverv. Blandt SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere, som er indvandret som voksne, er hhv. 41 pct. og 45 pct. kommet til Danmark som familiesammenførte. Tilsvarende for flygtninge, der har opnået asyl, udgør de hhv. 9 pct. for SOSU-assistenter og 21 pct. for SOSU-hjælpere.
- Under en tredjedel af SOSU-assistenterne og under en femtedel af SOSU-hjælperne er indvandret via erhvervsordninger eller fra et EU/EØS-land.
- Oftest fra MENAPT-lande eller Sydøstasien. Blandt de flere udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen kommer 30 pct. fra de såkaldte MENAPT-lande, 20 pct. fra Sydøstasien og 18 pct. er EU-statsborgere.

Øget behov for SOSU-medarbejdere i ældreplejen

En stigende levetid i Danmark fører til flere ældre borgere og et øget behov for SOSU-medarbejdere, jf. *Andersen og Skaksen (2025)*. En nyere opgørelse fra Finansministeriet peger eksempelvis på, at der i 2035 kan komme til at mangle 23.800 SOSU-medarbejdere sammenlignet med 2023.[1] Opgørelsen tager ikke højde for tilpasninger af opgaveløsninger, lønninger mv., men viser en forventning om et stigende behov for personale i ældreplejen.

Samtidig er potentialet for flere SOSU-medarbejdere på det nuværende arbejdsmarked begrænset. Befolkningsandelen i den arbejdsdygtige alder falder, mens andelen blandt de 18-59-årige i beskæftigelse eller uddannelse er rekordhøj, hvilket efterlader få ledige arbejdskraftreserver, jf. Arendt og Ingólfsdottir (2026).

Hertil kommer, at trods et stigende behov for pleje- og omsorgsmedarbejdere er søgningen til SOSU-uddannelserne faldet med ca. 16 pct. de seneste 15 år.[2] Det skærper rekrutteringsudfordringerne på sundheds- og omsorgsområdet i den offentlige sektor – ikke mindst fordi det offentlige velfærdsområde konkurrerer om arbejdskraften med andre dele af arbejdsmarkedet. En tidligere analyse viste fx, at uddannede SOSU-assistenter og -hjælpere svarende til mere end 7.000 fuldtidspersoner arbejder i job uden for kernefaget, jf. Landersø (2024).

BOKS 1: Fakta om analysen

Analysen ser på udviklingen i antallet af SOSU-medarbejdere i ældreplejen fra 2011 til 2025, og opgør bidraget fra udenlandsk arbejdskraft. SOSU-medarbejdere omfatter både SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere.

SOSU-medarbejdere omfatter her offentligt ansatte, som arbejder med social- og sundhedsarbejde, jf. tabel A1 i bilag A, og er således ikke baseret på deres uddannelse. Ældrepleje omfatter her offentlige institutioner, der eksplicit beskæftiger sig med ældrepleje og -omsorg, herunder plejehjem og hjemmehjælp, jf. tabel A2 i bilag A.

Analysen definerer udenlandsk arbejdskraft som SOSU-medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab og har et særligt fokus på udenlandske medarbejdere, som er indvandret til Danmark som voksne.

Bidraget fra udenlandsk arbejdskraft til det stigende antal SOSU-medarbejdere opdeles på opholdsgrundlag ved indrejse – herunder EU/EØS-indrejse, erhvervsordninger, familiesammenføring, studie og asyl – samt på nationalitet.

[1] Opgørelsen bygger på en befolkningsfremskrivning af antallet af ældre kombineret med en fremskrivning af antallet af beskæftigede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter, jf. *Statistikudvalget på det offentlige område (2025)*.
[2] Tilgangen til uddannelserne til SOSU-assistenter og -hjælpere faldt fra et gennemsnit på ca. 11.800 pr år i årene 2011-2013 til et gennemsnit på ca. 9.900 pr. år i årene 2022-25, jf. figur B1 i bilag B. En faldende tilgang til SOSU-uddannelser er tidligere også dokumenteret i bl.a. *Finansministeriet mfl. (2020)* og i *Larsen og Jakobsen (2022)*.

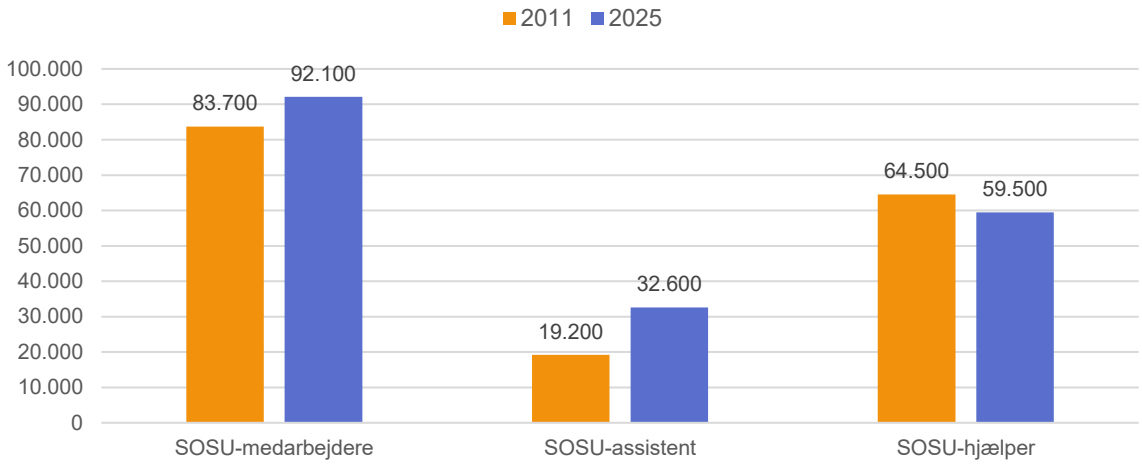
Stigning på 10 pct. i antal SOSU'er i ældreplejen

Antallet af SOSU-medarbejdere inden for ældrepleje er fra 2011 til 2025 steget med i alt 8.400 til i dag 92.100 medarbejdere, jf. figur 1. Det svarer til en stigning på omkring 10 pct.

Blandt social- og sundhedsmedarbejderne skelnes der mellem SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere ud fra de arbejdsopgaver, som medarbejderne udfører. SOSU-assistenter varetager primært grundlæggende og klinisk sygepleje, medicinhåndtering og komplekse borgerforløb, mens SOSU-hjælpere primært varetager personlig hjælp, praktiske opgaver og omsorg med fokus på rehabilitering, jf. Vinge og Hjort-Enemark Topholm (2021).

Den samlede stigning i antal SOSU-medarbejdere fra 2011 til 2025 dækker over en stor stigning i antal SOSU-assistenter og et mindre fald i antallet af SOSU-hjælpere. Antallet af SOSU-assistenter er steget med 13.300 til 32.600, svarende til en stigning på 70 pct. Samtidig er antallet af SOSU-hjælpere i ældreplejen faldet med 5.100 til 59.500, svarende til et fald på 8 pct.[3]

FIGUR 1. Antal SOSU-medarbejdere i ældreplejen, 2011-2025



Note: Se bilag A for definition af SOSU-medarbejdere og ældrepleje. 2011 er valgt som startår, da medarbejdertyper er defineret ud fra arbejdsfunktioner og det er vanskeligt at følge de samme arbejdsfunktioner til perioden inden 2011. Figur B2 i bilag B viser udviklingen 2011-2025 år for år. Mindre afvigelser i differencer mv. skyldes afrundinger.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Forskydningen fra SOSU-hjælpere til SOSU-assistenter skal ses i lyset af et samspil mellem typer af opgaver i ældreplejen og de personer, der udfører opgaverne. SOSU-assistenter har således til en vis grad overtaget opgaver, som dels sygeplejersker og dels SOSU-hjælperne tidligere har udført, jf. Vinge og Hjort-Enemark Topholm (2021). Samtidigt har kommunerne i højere grad fået adgang til at registrere arbejdsfunktioner til deres ansatte, og udviklingen kan derfor også afspejle en ændret kontering, jf. Danmarks Statistik (2018). Adskillelsen af uddannelserne til SOSU-hjælper og SOSU-assistent i 2017 til to separate uddannelser kan også have haft en betydning for antallet af uddannede SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter.

[3] *Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2023)*, som skelner efter SOSU-medarbejdernes uddannelse, finder for perioden 2011-2021 tilsvarende et stigende antal SOSU-assistenter og et faldende antal SOSU-hjælpere.

Hele væksten siden 2011 er fra udenlandske SOSU'er

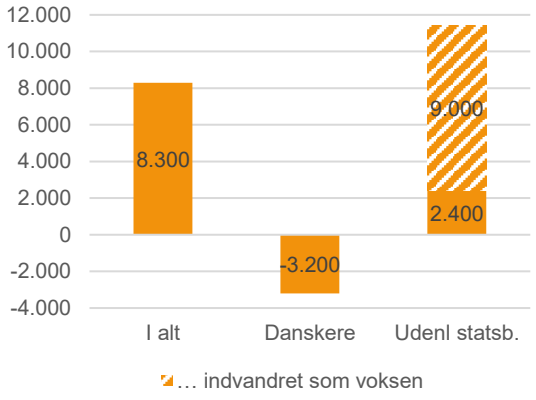
Udviklingen de seneste knap 15 år peger på en markant betydning af udenlandsk arbejdskraft for det stigende antal SOSU-medarbejdere i ældreplejen i Danmark.

Bag den samlede stigning i antallet af SOSU-medarbejdere i ældreplejen på ca. 8.300 personer, jf. ovenfor, ligger en kraftig stigning i antallet af medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab på i alt ca. 11.400 personer, jf. figur 2a.[4] Samtidig er der sket et fald i antallet af medarbejdere med dansk statsborgerskab på ca. 3.200 personer. Således er stigningen i antallet af udenlandske medarbejdere større end den samlede stigning i antallet af SOSU-medarbejdere. Udenlandske medarbejdere har ikke blot stået for væksten i antallet af SOSU-medarbejdere i ældreplejen – de har også udlignet et fald i antallet af medarbejdere med dansk statsborgerskab.

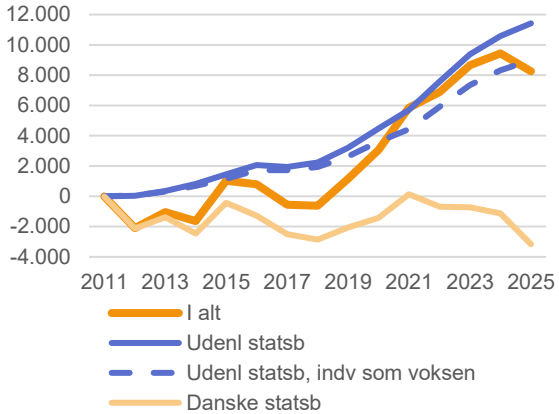
Et nærmere kik på udviklingen over tid viser, at bidraget fra udenlandsk arbejdskraft er accelereret markant i anden halvdel af den betragtede periode, jf. figur 2b. Frem til 2018 var der alene mindre ændringer i det samlede antal SOSU-medarbejdere, mens der i perioden fra 2018 og frem ses en kraftig stigning. Udenlandske medarbejdere – og særligt dem, der er indvandret som voksne – har stået for langt størstedelen af denne tilvækst. Fra 2011 til 2025 svarer det til, at andelen af udenlandske medarbejdere i ældreplejen er steget fra 6 til 18 pct. Ses der alene på udenlandske medarbejdere indvandret som voksen, er andelen steget fra 5 til 14 pct.

FIGUR 2. Ændring i antal SOSU-medarbejdere i ældreplejen, 2011-2025

A. Ændring, 2011-2025



B. Ændring ift. 2011, år for år



Note: Der ses bort fra et mindre fald i antallet af SOSU-medarbejdere bosat i udlandet, jf. fodnote 4.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Den kraftige stigning i antallet af udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen følger den stigende efterspørgsel efter SOSU-medarbejdere. Samtidig er der også en række faktorer, som kan have øget antallet af udenlandske statsborgere, som var klar til at tage et job som SOSU-medarbejdere. En række kommuner valgte fra 2016 og frem således at oprette

[4] Analysen omfatter også SOSU-medarbejdere, som ikke bor i Danmark og pendler fra fx Sverige eller Tyskland. Denne gruppe udgør dog meget få personer og medtages derfor ikke eksplicit i figurer mv. i analysen.

integrationsgrunduddannelsesforløb inden for SOSU-området målrettet flygtninge og familiesammenførte, jf. Finansministeriet mfl. (2020).

Særligt fokus på personer, som er indvandret som voksne

Som definition af udenlandsk arbejdskraft blandt SOSU-medarbejdere har analysen et særligt fokus på personer med udenlandsk statsborgerskab, som er indvandret til Danmark som voksne, da indvandring for denne gruppe har været en egen beslutning, jf. boks 2. Tallene viser, at størstedelen af det stigende antal udenlandske medarbejdere i ældreplejen, ca. 9.000 personer (svarende til 79 pct.), er indvandret til Danmark som voksne, jf. figur 2b ovenfor. De resterende ca. 2.400 personer er enten indvandret som barn eller født i Danmark af udenlandske forældre. Størstedelen af de ekstra, udenlandske hænder i ældreplejen har således truffet en aktiv beslutning om at bosætte sig og arbejde i Danmark.

BOKS 2: Fokus på udenlandske statsborgere indvandret som voksne

Definitioner af udenlandsk arbejdskraft tager ofte alene udgangspunkt i statsborgerskab, jf. bl.a. Økonomiministeriet (2024), De Økonomiske Råd (2024) og jobindsats.dk. I analysen er det valgt at fokusere på udenlandsk arbejdskraft, som er indvandret til Danmark som voksne, fordi for indvandringen til Danmark for denne gruppe har været en egen beslutning. Udenlandske statsborgere, som er indrejst som børn eller er født i Danmark som børn af udenlandske forældre, har ikke selv valgt at bo og arbejde i Danmark.

Samtidig fødes flere og flere i Danmark med udenlandsk statsborgerskab, og medregnes som udenlandsk arbejdskraft, hvis alene statsborgerskab anvendes som kriterie. Andelen af personer i Danmark, som fødes uden dansk statsborgerskab, er fra 2011 til 2023 steget fra ca. 6 pct. til knap 10 pct., jf. Andersen mfl. (2026, fig. 3). Denne udvikling øger antallet af personer, som tælles som udenlandske beskæftigede i Danmark, uden at der er tale om personer, som af egen vilje er indvandret til Danmark.

Hver fjerde nye SOSU-assistent har udenlandsk baggrund

I det følgende ser vi på udviklingen for SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere hver for sig, da den samlede udvikling for SOSU-medarbejdere, som er vist ovenfor, gemmer på meget forskellige forløb for de to grupper.

Antallet af SOSU-assistenter i ældreplejen steg fra 2011 til 2025 med i alt ca. 13.300, jf. figur 3a. Det er en vækst på ca. 70 pct. set i forhold til 2011-niveauet. Stigningen afspejler dels et voksende plejebehov som følge af den demografiske udvikling med flere ældre, dels den strukturelle opgaveforskydning diskuteret ovenfor, hvor SOSU-assistenter har overtaget opgaver fra sygeplejersker og SOSU-hjælpere.

Den samlede tilvækst på 13.300 SOSU-assistenter dækker over væsentligt forskellige bidrag fra danske og udenlandske medarbejdere: tre ud af fire nye SOSU-assistenter – svarende til ca. 9.800 personer – har dansk statsborgerskab, mens den resterende fjerdedel, ca. 3.500 personer, er

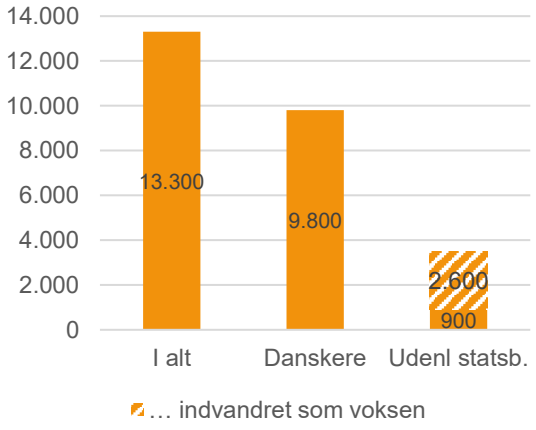
udenlandske statsborgere. Af de udenlandske SOSU-assistenter er ca. 2.600 (svarende til 74 pct.) indvandret til Danmark som voksne, og udgør dermed det største bidrag fra udenlandsk arbejdskraft.

Til en nærmere analyse af udviklingen viser figur 3b udviklingen år for år. De første år – frem til ca. 2016 – bestod det stigende antal SOSU-assistenter især af flere medarbejdere med dansk statsborgerskab. Dette ses af, at de to orange kurver i figur 3b følger hinanden tæt. Fra ca. 2016 ændrer billedet sig. Stigningen i det samlede antal SOSU-assistenter fortsætter, men væksten i antallet af SOSU-assistenter med dansk statsborgerskab aftager og flader gradvist ud. Samtidig stiger bidraget fra udenlandske SOSU-assistenter særligt fra omkring 2019. Det kan indikere, at ældreplejen i stigende grad har haft svært ved at tiltrække og fastholde medarbejdere med dansk baggrund, og at udenlandsk arbejdskraft har udfyldt en voksende del af det stigende behov.

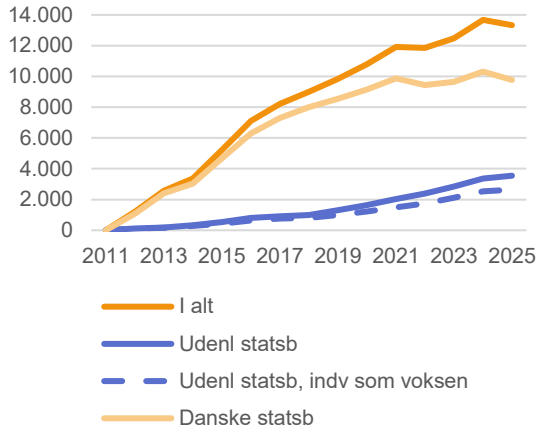
Tallene peger på, at udenlandsk arbejdskraft i stigende grad har udfyldt rekrutteringsbehovet i ældreplejen. Det har medført, at andelen af udenlandske SOSU-assistenter i ældreplejen er steget fra 4 til 13 pct. fra 2011 til 2025, mens andelen af udlændinge indvandret som voksne er steget fra 3 til 10 pct.

FIGUR 3. Ændring i antal SOSU-assistenter i ældreplejen, 2011-2025

A. Ændring, 2011-2025



B. Ændring ift. 2011, år for år



Note Der ses bort fra et mindre fald i antallet af SOSU-medarbejdere bosat i udlandet, jf. fodnote 4.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Færre SOSU-hjælpere, men mere udenlandsk arbejdskraft

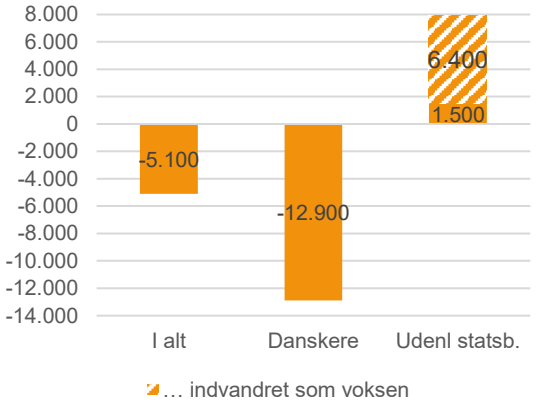
Ser vi på SOSU-hjælperne, tegner der sig et væsentligt anderledes billede end for SOSU-assistenterne.

Det samlede antal SOSU-hjælpere i ældreplejen er fra 2011 til 2025 faldet med ca. 5.100, hvilket skal ses i sammenhæng med den ovenfor beskrevne opgaveforskydning fra SOSU-hjælpere til SOSU-assistenter.

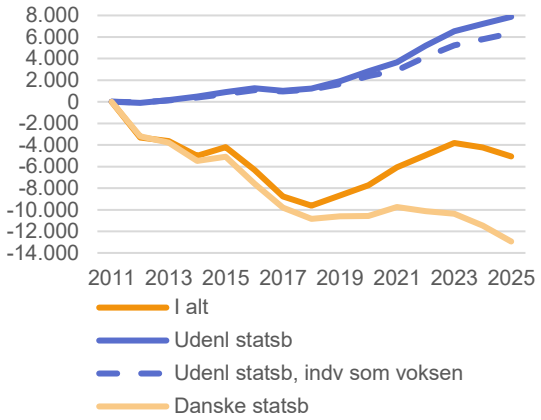
Bag det samlede fald af antallet af SOSU-hjælpere gemmer sig imidlertid en markant og modgående bevægelse: antallet af SOSU-hjælpere med udenlandsk statsborgerskab er steget med ca. 7.900 i samme periode, hvoraf ca. 6.400 – svarende til ca. 82 pct. – er indvandret til Danmark som voksne, jf. figur 4a. Samtidig er antallet af SOSU-hjælpere med dansk statsborgerskab er faldet med 12.900. Det overordnede fald i antallet af SOSU-hjælpere dækker dermed over en markant substitution, hvor udenlandske medarbejdere har erstattet medarbejdere med dansk statsborgerskab.

FIGUR 4. Ændring i antal SOSU-hjælpere i ældreplejen, 2011-2025

A. Ændring, 2011-2025



B. Ændring ift. 2011, år for år



Note: Der ses bort fra et mindre fald i antallet af SOSU-medarbejdere bosat i udlandet, jf. fodnote 4.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Figur 4b viser, at udviklingen ikke har været jævn over perioden, og at det samlede billede dækker over tre klart adskilte delperioder med hvert sit mønster – men med ét fællestræk: i alle tre delperioder er antallet af udenlandske SOSU-hjælpere steget, mens antallet af danske SOSU-hjælpere er faldet eller stagneret.

I den første delperiode – frem til 2018 – faldt det samlede antal SOSU-hjælpere kraftigt med ca. 9.600. Faldet var drevet af en markant tilbagegang i antallet af hjælpere med dansk statsborgerskab, mens antallet af udenlandske SOSU-hjælpere faktisk steg med ca. 1.200 – heraf var 1.100, svarende til ni ud af ti, indvandret som voksne.

I den anden delperiode – fra 2018 til 2023 – vendte billedet: det samlede antal SOSU-hjælpere steg med ca. 5.800. Men stigningen var næsten udelukkende drevet af udenlandsk arbejdskraft, mens antallet af SOSU-hjælpere med dansk statsborgerskab forblev stort set uændret – udenlandske SOSU-hjælpere tegnede sig for ca. 5.300, svarende til hele 92 pct. af den samlede tilvækst. Heraf var 4.100 – 71 pct. af den samlede tilvækst – indvandret til Danmark som voksne.

I den seneste delperiode – fra 2023 og frem – gentager mønstret fra den første delperiode sig: det samlede antal SOSU-hjælpere faldt med ca. 1.200, mens antallet af udenlandske SOSU-hjælpere omvendt steg med ca. 1.300 – heraf ca. 1.100, svarende til fire ud af fem, indvandret som voksne.

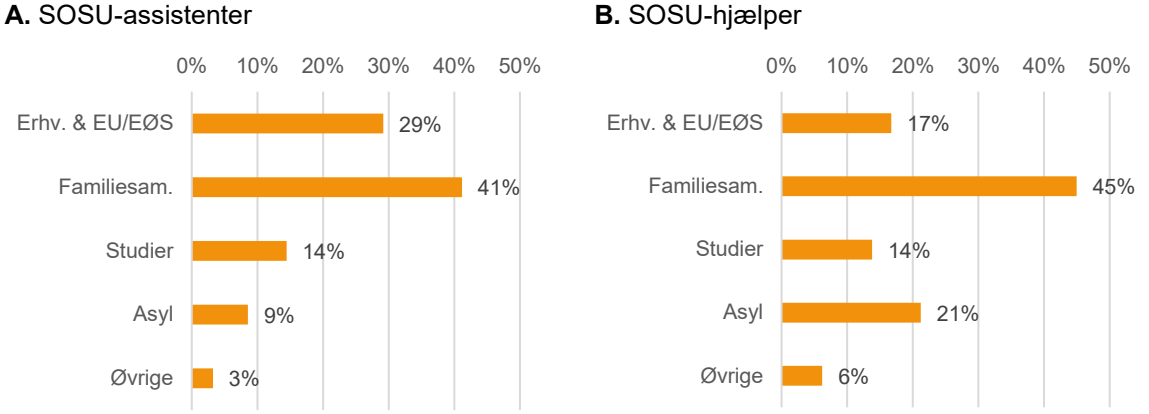
Udviklingen fra 2011 til 2025 dækker således over en kraftig omfordeling fra danske til udenlandske SOSU-hjælpere, hvor især SOSU-hjælpere indvandret som voksne har haft stor betydning. Fra 2011 til 2025 er andelen af udenlandske SOSU-hjælpere steget fra 7 til 21 pct., mens andelen af udlændinge, som er indvandret som voksen, er steget fra 5 til 16 pct.

Flest er indvandret som familiesammenførte

Tildeling af opholdsgrundlag er et centralt politisk redskab til styringen af indvandring til Danmark, herunder også af udenlandsk arbejdskraft. I det følgende ses der derfor nærmere på, hvilket opholdsgrundlag de flere udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen er indrejst til Danmark med. Der fokuseres her (og i de følgende afsnit) på personer indvandret til Danmark som voksne, da de har truffet en aktiv beslutning om indvandringen, som diskuteret ovenfor.

Blandt de i alt ca. 2.600 flere udenlandske SOSU-assistenter i perioden 2011-2025, som er indvandret som voksen, er knap en tredjedel (29 pct.) indvandret til Danmark fra et EU/EØS-land eller fra tredjelande via en erhvervsordning, jf. figur 5a. Personer, der er indvandret som familiesammenførte, udgør 41 pct. af de flere SOSU-assistenter, mens personer, som er indvandret med henblik på uddannelse eller asyl, udgør hhv. 14 og 9 pct.

FIGUR 5. Opholdsgrundlag for de flere udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen



Note: Opgørelse viser ændring fra 2011 til 2025 i antal personer indvandret som voksen med givet opholdsgrundlag som andel af samlet ændring i antal personer indvandret som voksen. Se bilag A for definition af medarbejdertyper og typer af opholdsgrundlag.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Blandt de i alt ca. 6.400 flere udenlandske SOSU-hjælpere i perioden 2011-2025, som er kommet til Danmark som voksne, er 17 pct. indvandret til Danmark fra EU/EØS eller fra tredjelande via en erhvervsordning, jf. figur 5b. Familiesammenførte udgør med 45 pct. den største enkeltstående gruppe, fulgt af 21 pct., som er kommet til Danmark som flygtninge og har opnået asyl.

På tværs af både SOSU-assistenter og -hjælpere er familiesammenføring det hyppigste opholdsgrundlag og udgør 44 pct., jf. figur 7. Dernæst udgør indvandret fra EU/EØS eller en erhvervsordning 20 pct. og flygtninge, der har fået asyl, 18 pct. Både gruppen af familiesammenførte og flygtninge er ellers typisk grupper, som har en lavere grad beskæftigelsesgrad end resten af befolkningen i den arbejdsdygtige alder (Finansministeriet, 2023b).

De flere udenlandske SOSU-medarbejdere kommer oftest fra MENAPT-lande og Sydøstasien

Det stigende antal udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen er især personer fra de såkaldte MENAPT-lande (30 pct.) og Sydøstasien (20 pct.), jf. figur 6.[5] MENAPT-landene er lande i og omkring Mellemøsten og Nordafrika og anvendes i en lang række officielle opgørelser, jf. fx Udlændinge- og Integrationsministeriet (2023). Sydøstasien omfatter her bl.a. Filippinerne, Indonesien, Laos og Vietnam, jf. bilag D. Også her betragter vi alene personer, som er indvandret til Danmark som voksne.

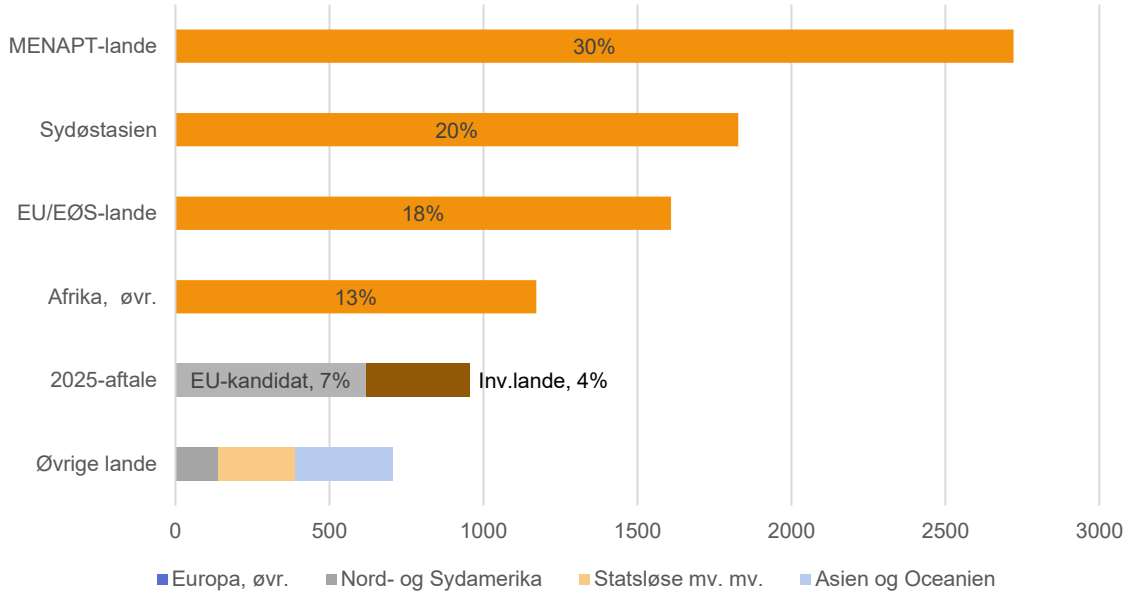
[5] SOSU-assistenter og SOSU-hjælpere betragtes her under ét. Der er relativt flere SOSU-assistenter end SOSU-hjælpere med EU/EØS-statsborgerskab, mens det modsatte gælder MENAPT-lande, se bilag B figur B3 og B4.

Af de flere udenlandske SOSU-medarbejdere i ældreplejen er 18 pct. indvandret til Danmark som statsborgere i EU/EØS-lande. Denne gruppe af udenlandske arbejdstagere udgør en fleksibel kilde til arbejdskraft, da EU-/EØS-borger har ret til frit at indrejse i Danmark og arbejde fra første dag.[6]

Borgere fra lande uden for EU/EØS skal søge om arbejds- og opholdstilladelser på baggrund af beløbsordningen, jobkort-ordningen mv., eller om familiesammenføring. Som en ny ordning, hvor alene indvandreres statsborgerskab er afgørende, indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter i juni 2025 en aftale om lettere arbejdskraftsindvandring for personer fra 16 udvalgte lande uden for EU, som enten er EU-kandidatlande eller har tætte investeringsforbindelser til Danmark, jf. bilag C.

Ser vi på personer fra disse lande (men inden den nævnte aftale trådte i kraft), har de siden 2011 stået for i alt for 11 pct. af det stigende antal udenlandske statsborgere blandt SOSU-medarbejdere i ældreplejen. Heraf udgjorde statsborgere fra de seks EU-kandidatlande (Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova) med 7 pct. den største gruppe, mens 4 pct. er kommet fra de 10 tredjelande med tætte investeringsforbindelser med Danmark, herunder USA, Indien og Kina.

FIGUR 6. Nationalitet for det stigende antal udenlandske SOSU-medarbejdere



Note: Søjlerne viser ændring fra 2011 til 2025 i antal udenlandske SOSU-medarbejdere, som er indvandret som voksne med given nationalitet/landegruppe. Landene i 2025-aftalen består af lande uden for EU, som består af lande med aktive forhandlinger om EU-medlemskab (Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova) samt top10-tredjelande målt på summen af danske investeringer i Danmark (USA, Storbritannien, Singapore, Kina, Japan, Australien, Canada, Indien, Brasilien og Malaysia), jf. bilag C. Kategorien "Afrika, øvr." ekskluderer afrikanske MENAPT-lande, ligesom kategorien "Øvrige" er eksklusive lande, som indgår i andre kategorier. Se bilag D for en fuld oversigt over lande i de forskellige kategorier og grupperinger.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

[6] EU-/EØS-borgere har dog pligt til at registrere sig hos danske myndigheder og ansøge om et EU-opholdsdokument, hvis opholdet overstiger tre måneder (nyidanmark.dk; borger.dk)

Fra tredjelande er familiesammenføring en hovedindgang

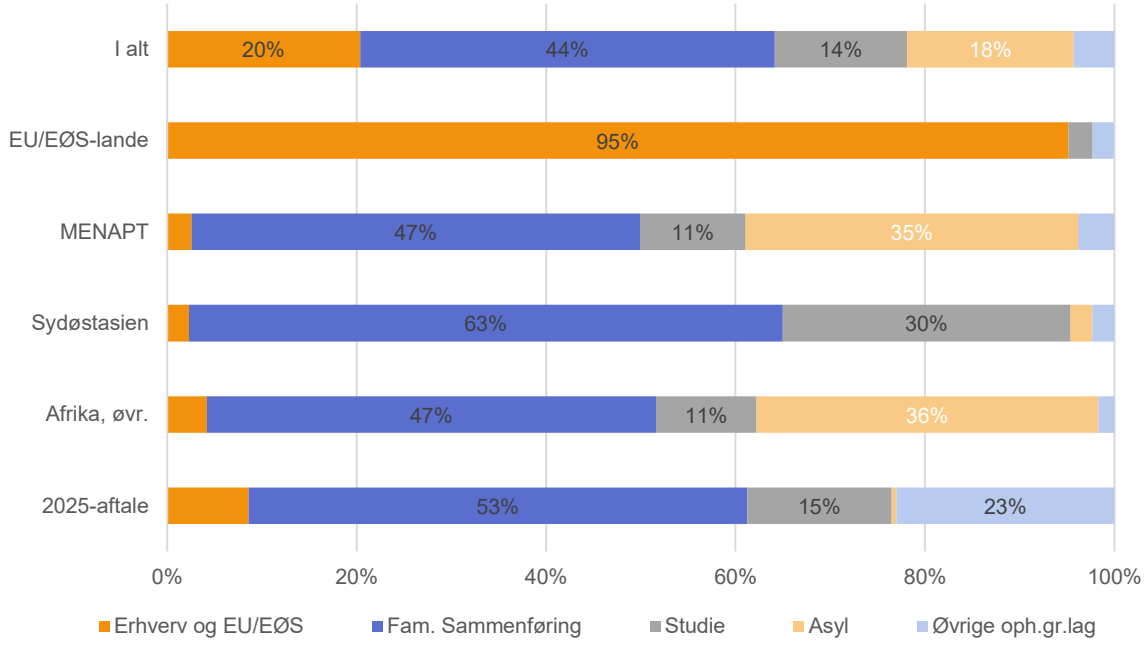
På tværs af alle nationaliteter er 44 pct. af de udenlandske SOSU-medarbejdere, som er indvandret som voksen, kommet til Danmark som familiesammenførte, mens 20 pct. statsborgere i et EU/EØS-land eller indvandret på en erhvervsrettet ordning, jf. figur 7. 14 pct. er kommet til landet med henblik på studier, mens 18 pct. har fået asyl i Danmark.

Blandt de flere antal SOSU-medarbejdere fra EU/EØS-lande er langt hovedparten indrejst på baggrund af arbejdskraftens frie bevægelighed.

For lande uden for EU/EØS tegner der sig et markant anderledes billede. Her er omtrent hver anden af de udenlandske SOSU-medarbejdere indvandret med familiesammenføring som opholdsgrundlag. For statsborgere fra de 16 lande, der nu indgår i 2025-aftalen, indvandrede 53 pct. som familiesammenførte. Blandt statsborgere fra MENAPT-lande og øvrige afrikanske lande er det 47 pct., mens familiesammenføring udgør 63 pct. af opholdsgrundlagene for statsborgere fra Sydøstasien.

Blandt både udenlandske SOSU-medarbejdere fra MENAPT-landene og andre afrikanske lande er ca. en tredjedel indrejst som flygtninge/asylansøgere, hvilket afspejler den historisk høje flygtningetilstrømning fra disse grupper af lande til Danmark.

FIGUR 7. Opholdsgrundlag, opdelt på landegrupper



Note: Procentsatser angiver andele inden for landekategorier. Se tabel A3 i bilag A for definition af typer af opholdsgrundlag, og bilag D for oversigter over lande i landekategorierne. Landene i 2025-aftalen består af lande uden for EU, som består af lande med aktive forhandlinger om EU-medlemskab (Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova) samt top10-tredjelande målt på summen af danske investeringer i Danmark (USA, Storbritannien, Singapore, Kina, Japan, Australien, Canada, Indien, Brasilien og Malaysia), jf. bilag C.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Perspektivering

Analysen viser, at udenlandsk arbejdskraft har været en vigtig kilde til et stigende antal SOSU-medarbejdere de seneste 15 år. Det indikerer, at øget rekruttering af udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at modvirke en fremtidig mangel på arbejdskraft på ældreområdet.

Analysen peger på, at de udenlandske medarbejdere i ældreplejen, som er indvandret til Danmark som voksne, i højere grad er kommet til Danmark som familiesammenførte mv. end via erhvervsrettede indvandringsordninger. Det peger på, at der kan være et yderligere potentiale blandt herboende udlændinge i forhold til at imødekomme et fremtidigt øget behov for flere SOSU-medarbejdere.

Et stigende antal udenlandske medarbejdere i ældreplejen kan samtidigt stille særlige krav til sproglige og kulturelle kompetencer for at tilgodese ældres tryghed og tillid i mødet med plejepersonalet. Flere udenlandske medarbejdere i ældreplejen kan derfor kræve en udvidelse og styrkelse af indsatser for at sikre en tilstrækkelig sproglig og kulturel uddannelse af medarbejderne. Tidligere erfaringer peger på at sprogundervisning koblet direkte til SOSU-faget kan gøre den sproglige indlæring mere specifik og motiverende, ligesom integration af undervisningen i arbejdstiden, løn under uddannelse og udsigt til ansættelse kan fremme motivationen og fremmøde, jf. EVA (2024). Tiltag kan også allerede ske som led i SOSU-uddannelserne, hvor der er en høj og stigende andel af flersprogede elever og elever med migrantbaggrund, jf. Sparre mfl. (2024) og EVA (2025).

Samtidig bør der også tages højde for, at udenlandsk arbejdskraft alene er én blandt flere mulige løsninger til et stigende behov for ressourcer i ældreplejen. Mere attraktive løn- og arbejdsvilkår kan gøre ældreplejen mere konkurrencedygtig i kampen om arbejdskraft, ligesom et stigende ressourcebehov i ældreplejen kan opfyldes ved øget produktivitet, herunder øget brug af teknologi. Øget brug af udenlandsk arbejdskraft – herboende eller ej – til at udfylde et øget behov for medarbejdere i plejesektoren indebærer derfor en politisk afvejning af potentielle fordele og ulemper.

Litteraturliste

Andersen, L.H., Mertz, M., & Pacha, V. (2026): *Hver tiende i Danmark har ikke dansk statsborgerskab – og flere og flere fødes i Danmark uden*. ROCKWOOL Fonden. https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/hver-tiende-herboende-borger-har-ikke-dansk-statsborgerskab/

Andersen, T.M., & Skaksen, J. R. (2025): *Danmark går i gråt? – Samfundsøkonomiske effekter af en aldrende befolkning.* ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed; Gyldendal.

Arendt, J.N., & Ingolfsdottir, I. Sol (2026): *18-59-årige danskeres tid i beskæftigelse eller uddannelse er rekordhøj.* ROCKWOOL Fonden. https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/18-59-aarige-danskeres-tid-i-beskaeftigelse-eller-uddannelse-er-rekordhoej/

Beskæftigelsesministeriet (2025). *Ny overenskomstordning for udenlandsk arbejdskraft og nye initiativer mod social dumping*. https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2025/06/ny-overenskomstordning-for-udenlandsk-arbejdskraft-og-nye-initiativer-mod-social-dumping

Danmarks Statistik (2018). *Statistikdokumentation for Personale i omsorg og pleje 2018.* https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiFile.aspx?fi=6620317693081&fo=0&ext=kvaldel

De Økonomiske Råd (2017*): Dansk Økonomi forår 2017. Kapitel IV.* De Økonomiske Råds formandskab. https://dors.dk/files/media/rapporter/2017/F17/kap_iv/f17_kap_iv_udenlands_arbejdskraft.pdf

De Økonomiske Råd (2024). *Dansk Økonomi efterår 2024.* Kapitel II. De Økonomiske Råds formandskab. https://dors.dk/files/media/E24_KapII.pdf

EVA (2024). *Bedre til dansk på SOSU.* Danmarks Evalueringsinstitut. https://www.eva.dk/Media/638532679844593216/Bedre%20til%20dansk%20pa%c2%b0%20SOSU.pdf

EVA (2025). *Evaluering af øget gennemførelse på SOSU*. Danmarks Evalueringsinstitut. https://admin.eva.dk/udgivelser/2025/dec/evaluering-af-oeget-gennemfoerelse-paa-sosu

Finansministeriet, Sundheds- og Ældreministeriet, Børne- og Undervisningsministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, KL og Danske Regioner (Maj 2020). *Veje til flere hænder.* Task force om social- og sundhedsmedarbejdere. https://fm.dk/udgivelser/2020/juni/veje-til-flere-haender-task-force-om-social-og-sundhedsmedarbejdere/

Finansministeriet (2023a). *Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden. September 2023*. Finansministeriet. https://fm.dk/udgivelser/2023/september/oekonomisk-analyse-rekruttering-af-velfaerdsmedarbejdere-nu-og-i-fremtiden/

Finansministeriet (2023b). *Økonomisk Analyse, Beskæftigelsesgab for flygtninge og familiesammenførte. November 2023*. Finansministeriet. Økonomisk Analyse: Beskæftigelsesgab for flygtninge og familiesammenførte

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed (Jan. 2024). *Ufaglært social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde.* Indenrigs- og Sundhedsministeriet. https://www.benchmark.dk/Media/638458463357585984/Ufagl%C3%A6rt%20social-%20og%20sundhedspersonale%20p%C3%A5%20det%20kommunale%20%C3%A6ldre-omr%C3%A5de.pdf

Landersø, R. (2024). *Stort uudnyttet arbejdskraftpotentiale i social- og sundhedssektoren. Analyse. Januar 2024.* Rockwool Fonden. https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/stort-uudnyttet-arbejdskraftpotentiale-i-social-og-sundhedssektoren/

Larsen, M., & Jacobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Forundersøgelse af eksisterende viden.* VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. https://www.vive.dk/media/pure/4vlnboxj/6598683

Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2023): *Social-, sundheds- og sygeplejerskeuddannede på ældreområdet*. Social-, Bolig- og Ældreministeriet. https://baebm.dk/publikationer/2024/feb/velfaerdspolitisk-analyse-social-sundheds-og-sygeplejerskeuddannede-paa-aeldreomraadet

Sparre, S. L., Hauberg Nielsen, St., & Korsdal Sørensen, J. (2024): *Rekruttering og uddannelse af herboende migranter til ældreplejen: praksis, SOSU Appen og anbefalinger.* Aarhus Universitet, Alexandra Institut og Vive. https://www.cas.au.dk/fileadmin/cas/Afdelinger/Antropologi/MANTRA/Sosu_TRYK_ny.pdf

Statistikudvalget på det offentlige område. (2025). *Statusrapport 2025.* Finansministeriet. https://fm.dk/media/ac5kch4t/statistikudvalget-paa-det-offentlige-omraade-statusrapport-2025.pdf

Udlændinge- og Integrationsministeriet. (Maj 2023). *Svar på spørgsmål nr. 198 (alm. del) fra Udlændinge- og Integrationsudvalget om definition af personer med ikke-vestlig baggrund og ministerens brug af denne definition, stillet den 30. maj 2023.* Folketinget-https://www.ft.dk/samling/20251/almdel/UUI/spm/198/svar/2196362/index.htm

Vinge, S. & Topholm, E. H.-E. (2021). Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i kommunerne*: En analyse af udviklingen i uddannelserne, opgaverne og rammerne samt medarbejdernes perspektiv på området.* VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. https://www.vive.dk/en/publications/social-og-sundhedshjaelpere-og-social-og-sundhedsassistenter-i-kommunerne-yzenrpzk/

Økonomiministeriet. (2024). Økonomisk Redegørelse, august 2024. Økonomiministeriet. https://oem.dk/publikationer/2024/august/oekonomisk-redegoerelse-august-2024/

Bilag A: Definitioner

Definition af SOSU-medarbejdere

I analysen indgår personer som SOSU-medarbejdere, hvis de i et givent år ultimo marts er registreret med beskæftigelse (i BFL-registeret), ansat i den offentlige sektor[7] og har arbejdsfunktioner som SOSU-assistent eller -hjælper, jf. tabel A1. De anvendte arbejdsfunktioner svarer til en afgrænsning anvendt i Finansministeriet (2023a, tabel B1.2). En definition ud fra arbejdsopgaver (i stedet for ud fra uddannelse) tager højde for, at et stigende antal medarbejdere inden for ældreplejen er ufaglærte eller har udenlandske uddannelser, jf. Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed (2024). I den offentlige sektor som helhed var i 2021 ca. hver tredje SOSU-hjælper ufaglært, jf. Finansministeriet (2023a).

TABEL A1. Definition af SOSU-medarbejdere ud fra arbejdsfunktion (DISCO)

Medarbejdertype	Arbejdsfunktioner	DISCO-koder
SOSU-assistent	Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, assistenter	532120
	Social- og sundhedsarbejde i private hjem, assistenter	532220
SOSU-hjælper	Social- og sundhedsarbejde på institutioner og hospitaler, medhjælpere	532110
	Social- og sundhedsarbejde i private hjem, medhjælpere	532210

Definition af ældrepleje

Ældrepleje omfatter offentlige institutioner, der beskæftiger sig direkte med omsorg og pleje af ældre borgere, jf. tabel A2. Almen sygepleje på hospitaler mv. medtages ikke, da det henvender sig til alle aldersgrupper i befolkningen. Denne definition af ældreområdet er også anvendt af Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2023).

Tabel A2. Definition af ældrepleje ud fra ansættelsesbranche (DB07)

Branche	DB07-kode
Sundhedspleje, hjemmesygepleje og jordemødre mv.	869010
Plejehjem	871010
Beskyttede boliger o.l.	873020
Hjemmehjælp	881010
Dagcentre mv.	881020

[7] Langt hovedparten (>99 pct.) af social- og sundhedsmedarbejderne er ansat i kommunerne.

Definition af udenlandske SOSU-medarbejdere

Udenlandske SOSU-medarbejdere er i analysen defineret som SOSU-medarbejdere (jf. foregående side), som er bosat i Danmark og har et ikke-dansk statsborgerskab. Statsborgerskab og bopæl er opgjort primo det givne år.[8]

I en del af analysen fokuseres der på udenlandske statsborgere, som er indvandret som voksen. Indvandringsåret opgøres som år for første indvandring ud fra VNDS-registeret, subsidiært som første registrering i BEF-registeret.[9]

Kategorisering af opholdsgrundlag

Kategoriseringen af opholdsgrundlag i de fem grupper, som er vist i figur 5 og figur 7 i hovedteksten, er baseret på variablene kategori og grundlag i OPHG-registeret, jf. tabel A3. Opholdsgrundlag opgøres ved første indvandring til Danmark.[9]

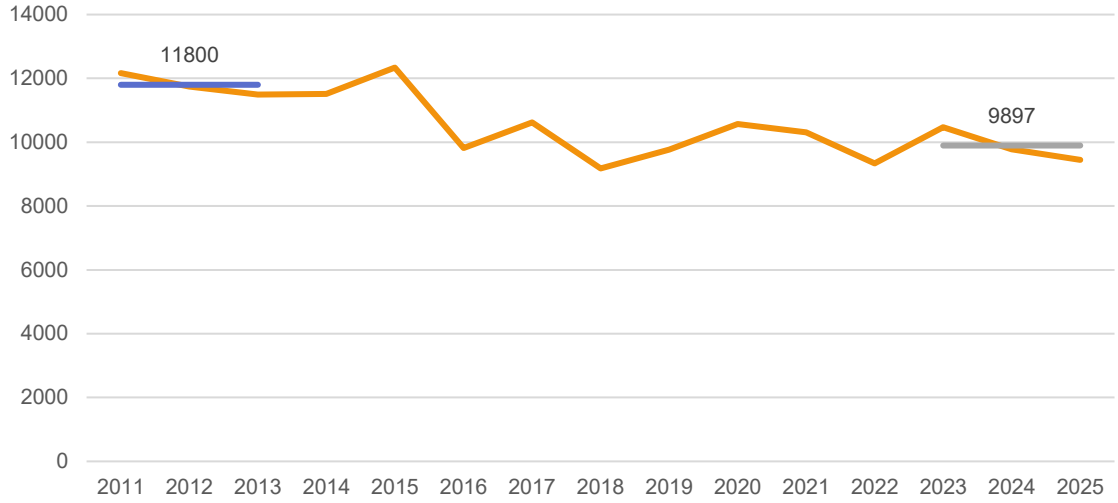
Tabel A3. Gruppering af opholdsgrundlag

Gruppering	**Definition**
Beskæftigelse	kategori=3 (”Erhverv”), ekskl. grundlag=9 kat=4 (”EU/EØS”) kat=51 (”Brexit”), grundlag=20
Familiesammenføring	kategori=5 kategori=3 (”Erhverv”) med grundlag=9 kategori =6 (”Studie”) med grundlag=9
Studier	kategori 6 (”Studie”), ekskl. grundlag=9
Asyl	kategori=1 (”Asyl”)
Øvrige (reelt øvrige, og indrejst inden 1997)	kategori=0 (”Uden kategori”) kategori=2 (”Det øvrige opholdsområde”) kategori =51 (”Brexit”), ekskl. grundlag=14 kategori =52 (”Ukraine særlov”) kategori =9997 (”Nordisk statsborger”)

[8] Udenlandske SOSU-medarbejdere falder ud af definitionen for udenlandske medarbejdere når de får dansk statsborgerskab. Af i alt knap 1,3 mio. person-år-observationer for analyseperioden 2011-2025 er der knap 3.500 skifte til dansk statsborgerskab.
[9] Data opgøres pr. ultimo marts i det enkelte år. For indvandrere i jan-marts 2025 kendes indvandringsalder og opholdsgrundlag ikke, da VNDS og OPHG fra 2025 ikke var tilgængeligt ved analysens færdiggørelse.

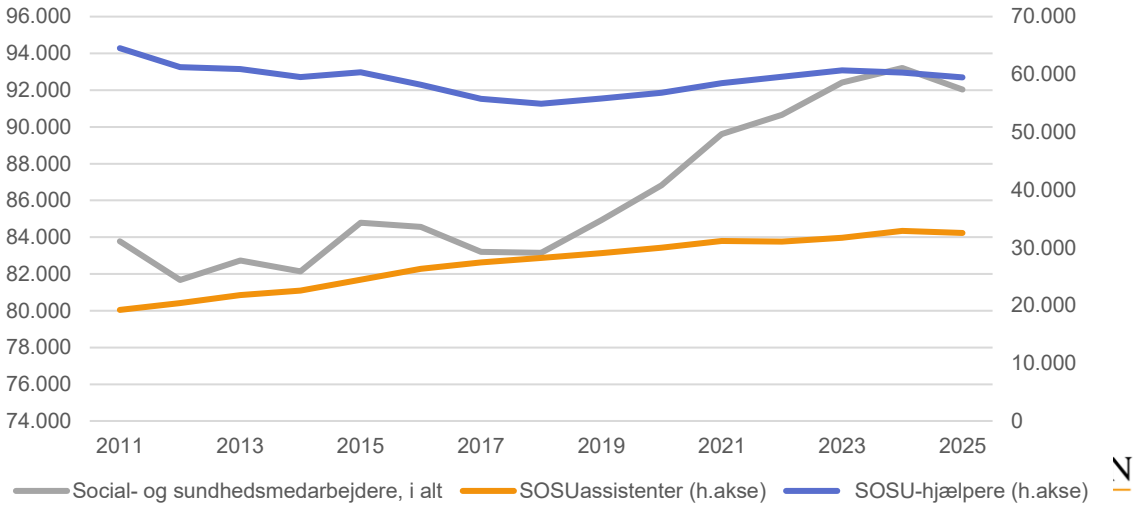
Bilag B: Ekstrafigurer

FIGUR B1. Tilgang til uddannelser som SOSU-assistent og -hjælper, 2011-2025



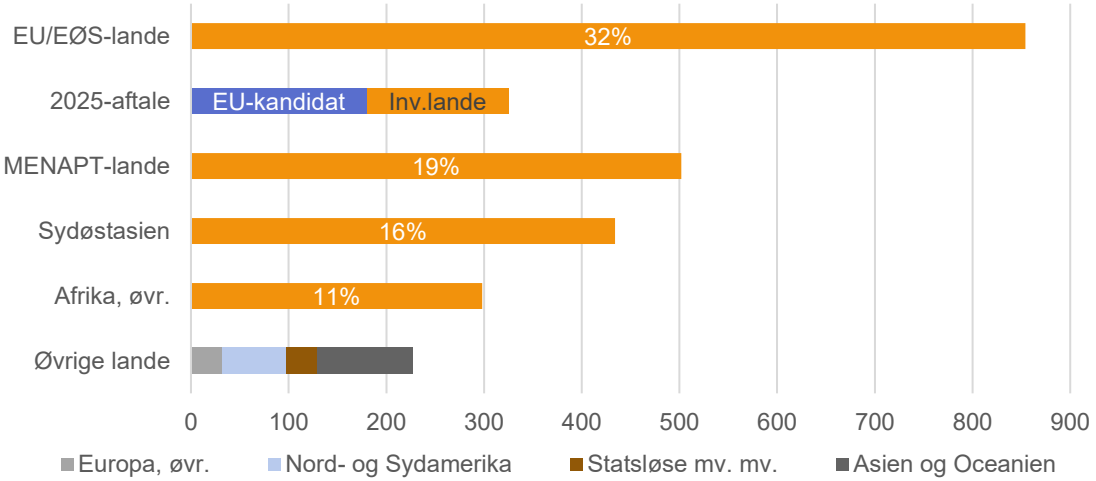
Note: I opgørelsen indgår tilgang til uddannelserne til SOSU-assistent og til SOSU-hjælpere for start på både grundforløb 2 og for start på hovedforløb fra januar 2011 til december 2025. Eleverne tælles kun med ved deres første tilgang til uddannelserne. Opgørelsen kan derfor sammenlignes på tværs af 2017, hvor de to uddannelser blev adskilt i separate forløb. Tidligere forudsatte assistentuddannelsen en foregående hjælperuddannelse. Opgørelsen anvender samme tilgang som Finansministeriet mfl. (2020, figur 3.9).
Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet, uddannelsesstatistik,dk, og egne beregninger.

FIGUR B2. Antal SOSU-medarbejdere i ældreplejen, 2011-2025



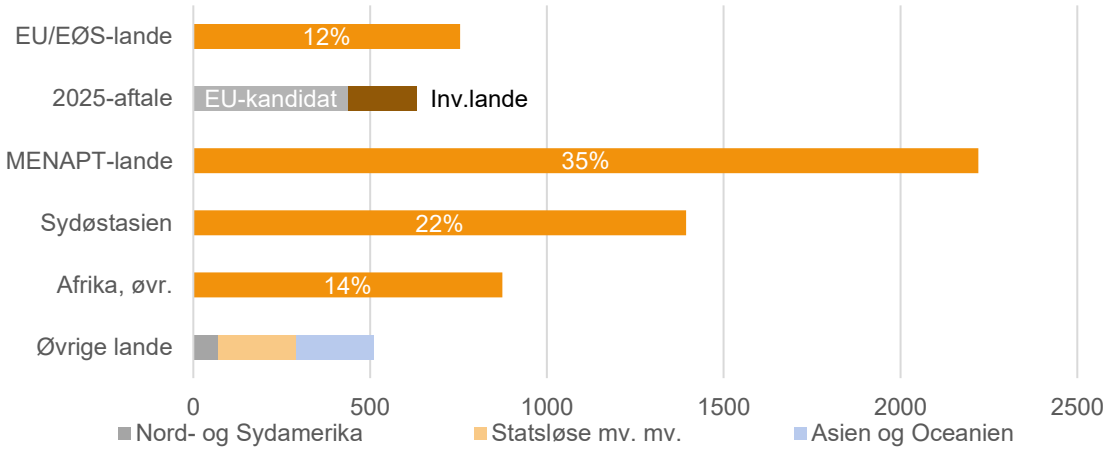
Note: Se note til figur 1 i hovedteksten.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

FIGUR B3. Nationalitet og landegrupper for det stigende antal udenlandske SOSU-assistenter



Anm.: Søjlerne viser ændring fra 2011 til 2025 i antal udenlandske SOSU-medarbejdere, som er indvandret som voksen med given nationalitet/landegruppe. "Afrika, øvr." ekskluderer afrikanske MENAPT-lande. Grupper i kategorien "Øvrige" er eksklusive lande, som indgår i andre kategorier. Se bilag D for en fuld oversigt over lande i de forskellige kategorier og grupperinger. I figur b) er et fald på 31 personer fra "Europa, øvr." udeladt.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

FIGUR B4. Nationalitet og landegrupper for det stigende antal udenlandske SOSU-hjælper



Anm.: Søjlerne viser ændring fra 2011 til 2025 i antal udenlandske SOSU-medarbejdere, som er indvandret som voksen med given nationalitet/landegruppe. "Afrika, øvr." ekskluderer afrikanske MENAPT-lande. Grupper i kategorien "Øvrige" er eksklusive lande, som indgår i andre kategorier. Se bilag D for en fuld oversigt over lande i de forskellige kategorier og grupperinger. I figur b) er et fald på 31 personer fra "Europa, øvr." udeladt.
Kilde: Danmarks Statistiks registerdata og egne beregninger.

Bilag C: 2025-aftale om international arbejdskraft

I juni 2025 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale om lettere adgang til Danmark for udenlandsk arbejdskraft fra udvalgte lande, jf. Beskæftigelsesministeriet (2025). Med den nye ordning fik arbejdsgivere mulighed for at ansætte udenlandsk arbejdskraft med en beløbsgrænse på 300.000 kr. årligt (2025-niveau) – lavere end i de eksisterende beløbsordninger for arbejdskraftsindvandring fra tredjelande – hvis arbejdspladsen opfylder et krav om overenskomst. Overenskomsten skal være indgået af medlemsorganisationerne i DA og/eller FH eller tilsvarende parter. For at benytte ordningen skal virksomheden desuden være certificeret, hvilket bl.a. kræver mindst 10 fuldtidsansatte, mindst 2 års drift og ingen bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft inden for de seneste 2 år.

Ordningen er afgrænset til

- lande med aktive forhandlinger om EU-medlemskab (Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova), og
- top10-tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark (USA, Storbritannien, Singapore, Kina, Japan, Australien, Canada, Indien, Brasilien, Malaysia).

Bilag D: Landekategorier

Tabellen nedenfor beskriver den opdeling i landekategorier og -grupper, som anvendes i figur 6 og figur 7 i hovedteksten. Kategoriseringen er baseret på FN's M49-regioner, Udlændinge- og Integrationsministeriet (2023), samt Appendiks 2 i juni 2025-aftalen om "Ny overenskomstordning for udenlandsk arbejdskraft og nye initiativer mod social dumping", jf. bilag C.

De første fire landegrupper (EU/EØS, Investeringslande – BM-aftale, EU-kandidatlande – BM-aftale og MENAPT-lande) er dominerende: hvis et land optræder i én af disse grupper, indgår det ikke i de øvrige grupper.

Kategori	Lande
EU/EØS	**EU:** Belgien, Bulgarien, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Irland, Italien, Kroatien, Cypern, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn, Østrig. **EØS mv.:** Norge, Liechtenstein og Island samt Schweiz.[10]
Investeringslande (2025-aftale)	USA, Storbritannien, Singapore, Kina, Japan, Australien, Canada, Indien, Brasilien, Malaysia.
EU-kandidatlande (2025-aftale)	Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine, Moldova.
MENAPT-lande	Algeriet, Bahrain, Djibouti, Egypten, Irak, Iran, Israel, Jordan, Kuwait, Libanon, Libyen, Mauretanien, Marokko, Oman, Pakistan, Qatar, Saudi-Arabien, Somalia, Sudan, Syrien, Tunesien, Tyrkiet, De Forenede Arabiske Emirater, Yemen, Palæstina.
Sydøstasien	Brunei Darussalam, Cambodia, Filippinerne, Indonesien, Laos, Myanmar, Thailand, Timor-Leste, Vietnam.
Afrika	**Østafrika:** Burundi, Etiopien, Kenya, Comoros, Eritrea, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauritius, Mayotte, Mozambique, Réunion, Rwanda, Seychellerne, Sydsudan, Uganda, Tanzania, Zambia, Zimbabwe. **Centralafrika:** Angola, Cameroun, Centralafrikanske Republik, Tchad, Congo, Den Demokratiske Republik Congo, Ækvatorialguinea, Gabon, Sao Tomé og Príncipe. **Sydafrika:** Botswana, Eswatini, Namibia, Sydafrika. **Vestafrika:** Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Elfenbenskysten, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Senegal, Sierra Leone, Togo.

[10] Schweiz er ikke medlem af EØS, men for Schweiz anvendes samme indrejseregler som for EØS-lande.

Kategorien ”Øvrige lande” omfatter:

Nord- og Sydamerika	**Caribien:** Anguilla, Antigua og Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Bonaire/Sint Eustatius/Saba, Britiske Jomfruøer, Caymanøerne, Cuba, Curaçao, Dominica, Den Dominikanske Republik, Grenada, Guadeloupe, Haiti, Jamaica, Martinique, Montserrat, Puerto Rico, Saint Barthélemy, Saint Kitts og Nevis, Saint Lucia, Saint Martin, Sint Maarten, Trinidad og Tobago, Turks- og Caicosøerne, Amerikanske Jomfruøer. **Centralamerika:** Belize, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexico, Nicaragua, Panama. **Nordamerika (øvrige):** Bermuda, Saint Pierre og Miquelon. **Sydamerika:** Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Falklandsøerne, Fransk Guyana, Guyana, Paraguay, Peru, Surinam, Uruguay, Venezuela
Europa, øvrige	Andorra, Belarus, Bosnien-Hercegovina, Georgia, Gibraltar, Guernsey, Isle of Man, Jersey, Kosovo, Monaco, Rusland, San Marino, Svalbard og Jan Mayen, Vatikanstaten.
Sydasien, øvrige	Bangladesh, Bhutan, Maldiverne, Nepal, Sri Lanka.
Østasien, øvrige	Mongoliet, Nordkorea, Sydkorea.
Vestasien, øvrige	Armenien, Aserbajdsjan, Georgien, Tyrkiet (indgår i MENAPT – fraregnet). Reelt: Armenien, Aserbajdsjan + evt. øvrige ikke-MENAPT vestasiatiske lande.
Centralasien, øvrige	Kasakhstan, Kirgisistan, Tajikistan, Turkmenistan, Usbekistan.
Oceanien, øvrige	New Zealand; Melanesien (Fiji, New Caledonia, Papua Ny Guinea, Salomonøerne, Vanuatu); Mikronesien (Guam, Kiribati, Marshalløerne, Nauru, Nordmarianerne, Palau); Polynesien (Amerikansk Samoa, Cookøerne, Fransk Polynesien, Niue, Samoa, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Wallis og Futuna).

Analyser fra ROCKWOOL Fonden

Analyser fra ROCKWOOL Fonden (ISSN 1396-1217) udgives for at informere offentligheden Om resultaterne af den løbende viden og forskning.

Analyserne er ikke ophavsretligt beskyttet og må frit citeres eller kopieres med fornøden kildeangivelse.

Du kan se andre udgivelser på: www.rockwoolfonden.dk/udgivelser