

Lägesbild:
Bemanningssituationen
inom äldreomsorgen inför
sommaren, juni 2025

Sammanfattande bedömning av bemanningssituationen inom äldreomsorgen inför sommaren

Sammanfattningsvis visar Socialstyrelsens kartläggning att:

- En majoritet av kommunerna som har besvarat vår enkät saknar fortfarande vikarier inför sommaren. Det gäller både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor. Dock bedöms bristen i de flesta fall vara liten. Men var femte kommun bedömer att bristen på personal är ganska eller väldigt stor.
- Ungefär hälften av kommunerna bedömer att läget är ungefär likadant som förra året. Drygt en femtedel av kommunerna bedömer att tillgången till personal är sämre jämfört med förra året. Resterande kommuner som svarat på enkäten bedömer att tillgången är bättre än vid samma tidpunkt förra året.
- I vissa kommuner är läget mer kritiskt. Det gäller till exempel flera norrlandskommuner, där rekryteringsläget försvåras av flera faktorer (generell brist på arbetskraft, konkurrens från andra samhällssektorer som industrin och gruvnäringen samt långa avstånd och bristande kommunikationer). I dessa kommuner riskerar bristen på personal att påverka vilka insatser som kan ges.
- Många äldreomsorgschefer bedömer att insatserna kommer att kunna utföras på ett önskvärt sätt, trots bristen på sommarvikarier. Andra menar att insatserna kommer att utföras med god kvalitet, även om de inte når upp till samma kvalitet som när den ordinarie personalen arbetar. I vissa kommuner kan dock sociala insatser komma att ställas in och serviceinsatser utföras mer sällan.

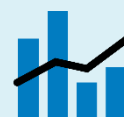
Om Socialstyrelsens äldreomsorgspanel

Socialstyrelsens äldreomsorgspanel består av 148 äldreomsorgschefer (eller motsvarande) på en övergripande nivå. Det är en god spridning geografiskt och mellan olika kommuntyper. Enklare enkäter skickas ut några gånger per år och svaren är anonyma. Panelen syftar till att snabbt få koll på aktuella frågor inom äldreomsorgen.

Enkät om bemanningssituationen inom äldreomsorgen inför sommaren

Svarsfrekvens: 65 procent (96 kommuner)

Datainsamling: 19/5–4/6 2025



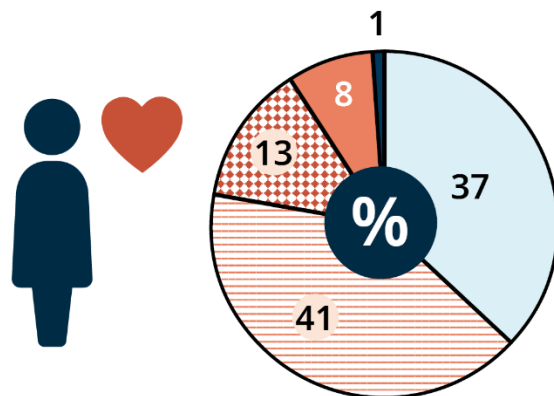
Brist på sommarvikarier även i år

Socialstyrelsen gjorde i september 2024 en kartläggning av hur bemanningen inom äldreomsorgen hade fungerat under sommaren.¹ Kartläggningen visade bland annat att många kommuner haft brist på personal, även om de regionala skillnaderna var stora.

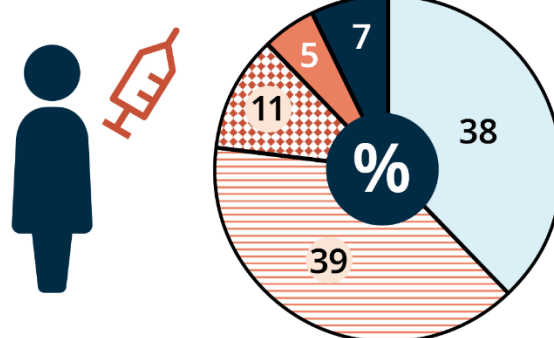
Även inför sommaren 2025 tycks många kommuner sakna personal. En majoritet av äldreomsorgscheferna som besvarat vår enkät anger att de inte har tillräckligt med sommarvikarier för att täcka verksamheternas behov av personal inom äldreomsorgen. I de flesta kommuner bedöms bristen på vård- och omsorgspersonal vara liten. Men ungefär en av fem kommuner bedömer att bristen på vård- och omsorgspersonal antingen är ganska eller väldigt stor.

Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sommarvikarier

Vård- och omsorgspersonal



Sjuksköterskor



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=96

¹ Lägesbild: Uppföljning av sommarens bemanningssituation i äldreomsorgen, Socialstyrelsen 2024

Det är ungefär lika stor brist på vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor. Även när det gäller sjuksköterskor är det vanligast att bristen bedöms vara liten. Vissa kommuner beskriver att de använder bemanningsföretag för att täcka upp behovet. Ett fåtal kommuner bedömer att de har ganska eller väldigt stor brist på både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor.

“Det är samma sak som varje sommar, att vikariebehovet av sjuksköterskor inte kan lösas enbart med rekrytering av sommarvikarier utan de behöver också hyras in via bemanningsföretag.”

En majoritet av kommunerna bedömer att de har tillräckligt med rehabiliteringspersonal under sommaren, även om en av tio kommuner bedömer att de har stor eller väldigt stor brist på rehabiliteringspersonal.

Kommunerna bedömer inte heller att det finns någon större brist på enhetschefer. Några kommuner bedömer att de har brist på biståndshandläggare under sommaren.

“Vi ser att antalet sökande vård- och omsorgspersonal är tillräcklig, men vi hade gärna önskat fler med körkort, utbildning och tidigare erfarenhet. Vi ersätter inte chefer och biståndshandläggare under sommarperioden.”

Bristen är framför allt stor i norra Sverige

Det finns regionala skillnader när det gäller tillgången till vård- och omsorgspersonal. Nästan alla kommuner i norra Sverige som har besvarat enkäten bedömer att de har brist på sommarvikarier. För många bedöms bristen vara liten, men för nästan hälften bedöms bristen vara ganska eller väldigt stor. Särskilt utmanande tycks situationen i övre Norrland vara. I dessa kommuner är bemanningssituationen svår under hela året, på grund av låg arbetslöshet, konkurrens med industrin och den demografiska utvecklingen, men problemen eskalerar under sommaren. En kommun i norra Sverige understryker till exempel att bristen på personal riskerar att få allvarliga konsekvenser för den vård och omsorg som bedrivs.

En majoritet av kommunerna som ligger i södra Sverige bedömer också att de har brist på vård- och omsorgspersonal, men då bedöms den oftast vara liten.

För sjuksköterskor syns inte samma tydliga regionala skillnader.

Men många kommuner bedömer också att de har tillräckligt med sommarvikarier

Även om många av kommunerna som svarat på enkäten upplever att de har brist på sommarvikarier är det ungefär två av fem kommuner som bedömer att de har tillräckligt med vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor.

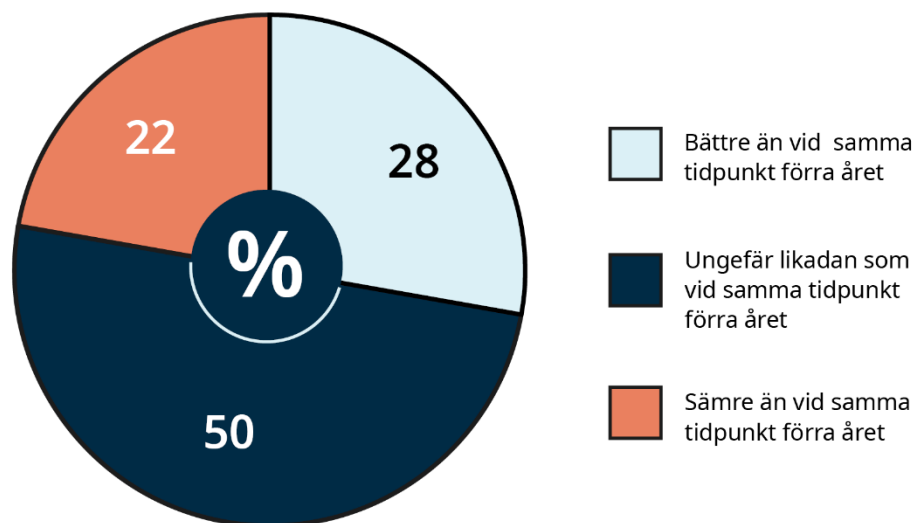
Några av dessa kommuner beskriver dock att de har sänkt kraven på sommarvikarierna för att klara sommarbemanningen. En kommun beskriver exempelvis att kravet på att sommarvikarierna ska kunna hantera läkemedel har tagits bort, vilket resulterat i att de har kunnat anställa tillräckligt med personal. Andra kommuner bedömer att de har tillräckligt med personal eftersom de använder sig av bemanningsföretag för att täcka behovet.

”Situationen inom hemsjukvården är bättre i år. Förra året använde vi sex bemanningssköterskor och i år behöver vi endast använda en.”

De flesta bedömer att läget är likadant som förra året

Hälften av paneldeltagarna bedömer att tillgången till sommarvikarier är ungefär likadan som vid samma tidpunkt förra året. Samtidigt bedömer drygt en femtedel av dem att tillgången till personal är sämre jämfört med förra året. Några kommuner beskriver att de har fått färre sökanden på annonserna, trots att de har varit ute i god tid.

Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sommarvikarier jämfört med förra året



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=96

Ungefär lika många paneldeltagarna, en dryg fjärdedel, bedömer att tillgången till sommarvikarier är bättre än vid samma tidpunkt förra året.

"Vi går ner på minimibemanning under semesterperioderna i cirka 12 veckor. Det är ett bättre läge i år än i fjol. För andra året i rad har vi tre semesterperioder istället för två. Det förbättrar förutsättningarna genom lägre samtida vikariebehov och eftersom fler ordinarie medarbetare är i tjänst."

Bristen på sommarvikarier kan påverka insatserna

Många äldreomsorgschefer bedömer att insatserna kommer att kunna utföras på ett önskvärt sätt, trots bristen på sommarvikarier. Andra menar att insatserna kommer att utföras med god kvalitet, även om de inte når upp till samma kvalitet som när den ordinarie personalen arbetar.

"Bedömningen är att vi kommer att kunna utföra alla uppdrag inom ramen för goda vårdinsatser. Men vi kommer inte att kunna erbjuda det extra som vård- och omsorgspersonalen i den ordinarie verksamheten kan erbjuda."

Andra kommuner bedömer att det finns en risk för att vissa sociala aktiviteter kan minska eller ställas in. Vissa serviceinsatser, exempelvis städning, riskerar att prioriteras ner genom att de genomförs mer sällan. Några kommuner beskriver att det finns risk för att de behöver prioritera insatser.

“Inte i nuläget men vi kan behöva se över prioriteringen av hemvårdsinsatser om bemanningssituationen inte reder ut sig innan sommaren.”

“Ja, vi ser risker för att alla insatser inte kommer att kunna utföras som normalt, utifrån brist på personal och vikarier vid sjukdom. Prioritering kan behöva göras och serviceinsatser är det som prioriteras lägst om en sådan situation uppstår.”

Några kommuner beskriver att läkemedelshanteringen påverkas under sommaren, särskilt då många vikarier är unga och saknar erfarenhet och kompetens. Genom att färre personer har delegering skapar det en större belastning på den ordinarie personalen. Det försvårar också schemaläggning och planering.

“Vi klarar bemanningen under sommaren med hjälp av olika åtgärder men det är alltid en utmaning att tillräckligt många semestervikarier ska klara delegeringsutbildningen i tid.”

Kommunerna fortsätter att arbeta kreativt för att klara bemanningen

Vår uppföljning av bemanningsläget förra sommaren visade att många kommuner arbetar kreativt för att rekrytera sommarvikarier. Det verkar som om kommunerna har utvecklat rekryteringssätten ytterligare under året.

Många kommuner påbörjar rekryteringen allt tidigare och har ett mer omfattande grepp med flera olika åtgärder. Några kommuner beskriver att rekryteringen påbörjas direkt efter sommaren, medan andra påbörjar den efter årsskiftet.

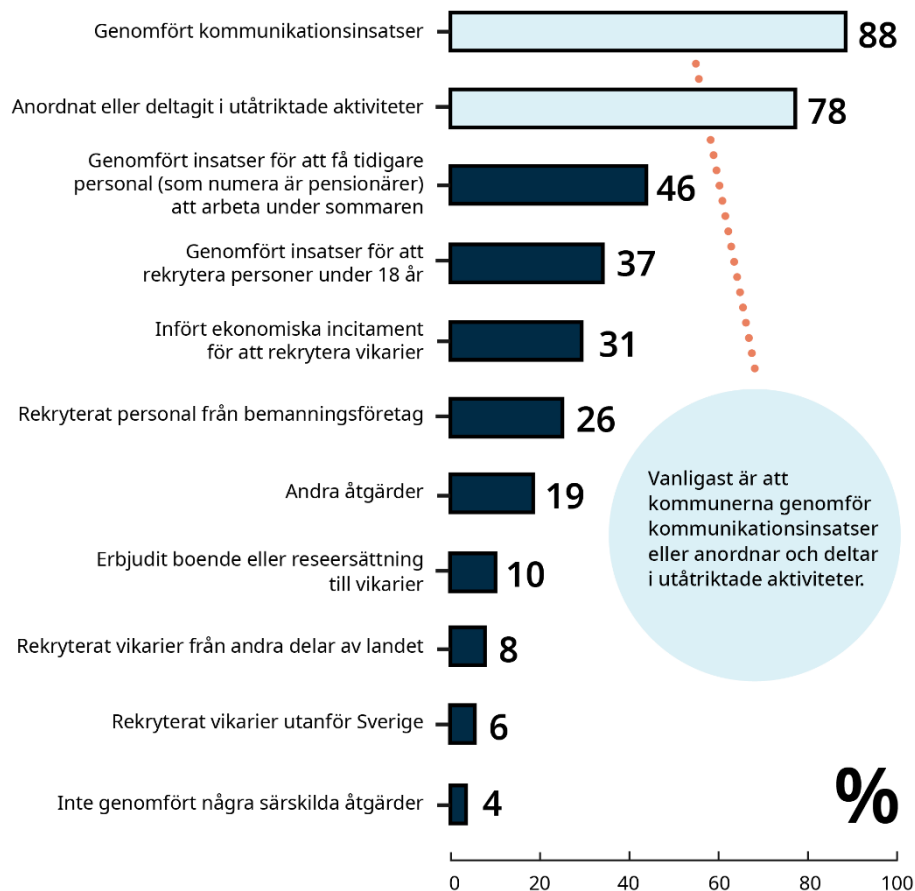
Vissa kommuner har förändrat rekryteringsprocessen på andra sätt. Bland annat har de centraliserat rekryteringen genom att ett fåtal chefer genomför intervjuer med vikarierna, eller att en bemanningsenhet samordnar rekryteringen. Det förekommer också att de anställt en person som arbetat dedikerat med sommarrekryteringen.

“Några få enhetschefer och andra professioner står för alla intervjuer (hundratals) i kort och effektiv form. Det skapar en kontinuitet och specialitet. Dessa vikarier fördelas sedan ut till verksamheten.”

“Under våren har vi tillsammans med bemanningsenheten anordnat rekryteringsträffar för ca 10-20 personer/ träff. På rekryteringsträffarna har vi haft olika stationer med individuell intervju, läs- och skrivtest samt diskussionsforum med etiska dilemman. Sedan har vi sammanställt resultaten och gått vidare med lämpliga kandidater.

Utöver en förändrad rekryteringsprocess så har kommunerna genomfört flera olika åtgärder för att rekrytera sommarvikarier.

Kommunernas särskilda åtgärder för att rekrytera sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=96

Vanligast är att kommunerna genomför kommunikationsinsatser eller anordnar och deltar i utåtriktade aktiviteter, till exempel öppet hus för allmänheten i samverkan med personal och chefer. Flera kommuner beskriver att de använder sociala medier, till exempel Snapchat, TikTok och Instagram, för att nå ut. En kommun beskriver att de framgångsrikt har lockat yngre sökande med ett särskilt rekryteringsevent.

"Vi har anordnat rekryteringseventet "Drop-in med speedintervjuer" som lockat många yngre sökande."

Ungefär en tredjedel av kommunerna använder ekonomiska incitament för att locka vikarier. En kommun beskriver till exempel att man har infört en bonustrappa för sommarvikarier som arbetade förra året och kommer tillbaka i år. Vid rekrytering av legitimerad personal beskriver en annan kommun att de erbjuder eget boende och lockar med aktiviteter eller förmåner, som fiskekort, fjällvandring eller gratis hundedagis. En annan kommun beskriver att tidigare personal som gått i pension lockats med en femtioprocentig löneökning om de går in och arbetar under sommaren.

"Högre lön till de som arbetar inom de mer svårrekryterade områdena har fungerat inom omsorgen."

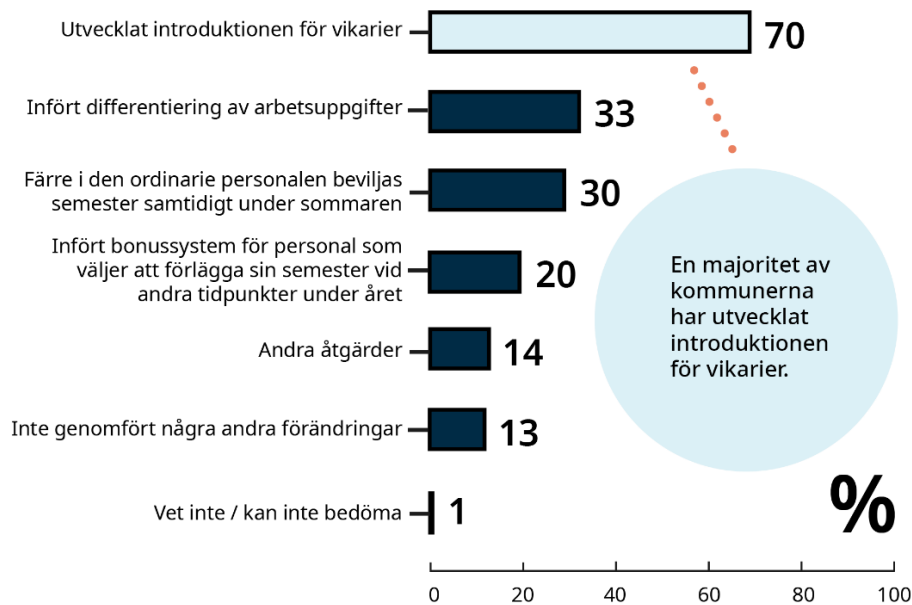
Vissa kommuner beskriver dock att användandet av ekonomiska incitament har begränsad effekt. Andra beskriver att det är kostsamt för kommunerna, särskilt när det finns risk för att enheter och närliggande kommuner konkurrerar om samma personal. En kommun beskriver att konkurrensen med en närliggande större kommun är särskilt besvärande.

"Vi har testat olika ekonomiska incitament, som bonus till vikarier som arbetar åtta veckor sammanhängande eller bonus till ordinarie personal som flyttar sin semester. Men vi har inte upplevt att det har gett så mycket resultat. Så nu testar vi utan dessa och läget är likadant som förra året."

Kommuner genomför åtgärder för att klara sommarbemanningen

Utöver att arbeta kreativt med rekryteringen genomför många kommuner även andra förändringar för att klara sommarbemanningen. De flesta kommuner som svarat på enkäten har utvecklat introduktionen för vikarier. En tredjedel har infört differentiering av arbetsuppgifter, som till exempel innebär att sommarvikarier utför enklare serviceinsatser. Ungefär lika många kommuner beviljar färre i den ordinarie personalen semester samtidigt under sommaren.

Kommunernas förändringar för att klara bemanningssituationen



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=95

Samtidigt vittnar några norrlandskommuner om att arbetskraftsbristen är så stor att åtgärderna inte ger någon effekt. En norrlandskommun beskriver också att de inte kan använda bonussystem för personal eftersom de saknar ekonomiska förutsättningar.

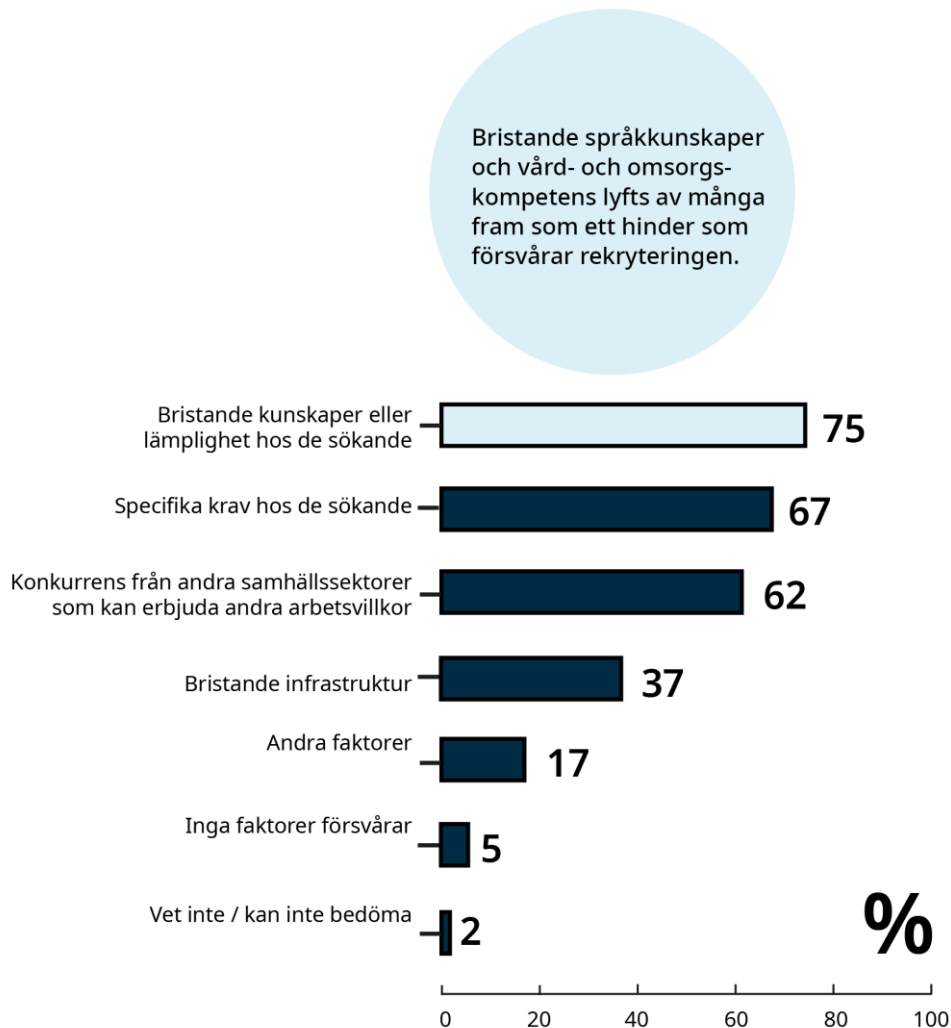
“Många kommuner jagar sommarpersonal med olika attraktiva erbjudanden som lönetillägg med upp till 20 000 kronor för omvårdnadspersonal. De erbjuder även gymkort, gratisluncher och så vidare. I vår kommun har vi inga extra erbjudanden för närvarande.”

“Nej, inget fungerar i tillräckligt bra utsträckning på grund av extrem brist på arbetskraft. Det finns inte människor.”

Både kompetensbrist och konkurrens försvårar rekryteringen

Flera faktorer påverkar kommunernas möjligheter att rekrytera sommarvikarier.

Kommunernas bedömning av faktorer som försvårar rekryteringen av sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=95

De flesta kommuner som besvarat enkäten bedömer att bristande kunskaper eller lämplighet hos de sökande försvårar rekryteringen. Bristande språkkunskaper och vård- och omsorgskompetens lyfts av många fram som ett hinder. Vissa kommuner uppger att de genomför åtgärder för att hantera bristande språkkunskaper, men att det ofta inte räcker till. En kommun beskriver att de genomför språktester innan anställning. De sökande saknar ibland körkort, vilket framför allt påverkar rekryteringsmöjligheterna för hemtjänsten i geografiskt stora kommuner.

Många äldreomsorgschefer uppger också att det finns en konkurrens från andra samhällssektorer som kan erbjuda bättre arbetsvillkor och ett högre löneläge, vilket påverkar möjligheterna att rekrytera personal.