

Lägesbild: Uppföljning av bemanningen inom äldreomsorgen under sommaren, oktober 2026



Sammanfattande bedömning av bemanningen inom äldreomsorgen under sommaren

- Många kommuner har haft brist på personal under sommaren. Bristen gäller både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor.
- Tillgången till personal skiljer sig mellan stora och små kommuner. För mindre kommuner är det vanligare med brist på vård- och omsorgspersonal.
- Situationen bland kommuner i norra Sverige är fortsatt utmanande. I dessa kommuner bedöms bristen på personal ha varit större jämfört med andra delar av Sverige liksom vid tidigare mätningar. Detta gäller framför allt vård- och omsorgspersonal.
- Sena avhopp bland vikarierna och hög sjukfrånvaro försvårar dessutom läget. En annan faktor som påverkar verksamheterna är tidiga utskrivningar från sjukhusen, vilket framför allt ökar behovet av korttidsplatser och hälso- och sjukvård i hemmet.
- I drygt en tredjedel av kommunerna har serviceinsatser ställts in, skjutits upp eller utförts mera sällan under sommaren i några eller enstaka verksamheter på grund av personalbristen. Även fysiska och sociala aktiviteter samt vissa insatser inom personlig omvårdnad har ställts in, skjutits upp eller utförts mer sällan, men inte i lika många kommuner.
- I vissa kommuner har insatsernas kvalitet påverkats av personalbristen. Oftast gäller detta kvaliteten på läkemedelshantering, men även kvaliteten i andra hälso- och sjukvårdsinsatser, i omsorgsinsatser samt att kontakten med anhöriga har påverkats negativt. Det är vanligast att kvaliteten har påverkats i några enstaka verksamheter. Ett fåtal chefer uppger att kvaliteten försämrats i många verksamheter. Det är bekymmersamt om personalbristen gör att den äldres grundläggande behov inte kan tillgodoses.

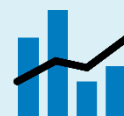
Om Socialstyrelsens äldreomsorgspanel

Socialstyrelsens äldreomsorgspanel består av 149 äldreomsorgschefer (eller motsvarande) på övergripande nivå. Det är en god spridning geografiskt och mellan olika kommuntyper. Enklare enkäter skickas ut några gånger per år. Panelen syftar till att Socialstyrelsen snabbt ska få koll på aktuella frågor inom äldreomsorgen.

Enkät om bemanningssituationen inom äldreomsorgen efter sommaren

Svarsfrekvens: 58 procent (86 av 149 kommuner)

Datainsamling: 1/9–16/9 2026

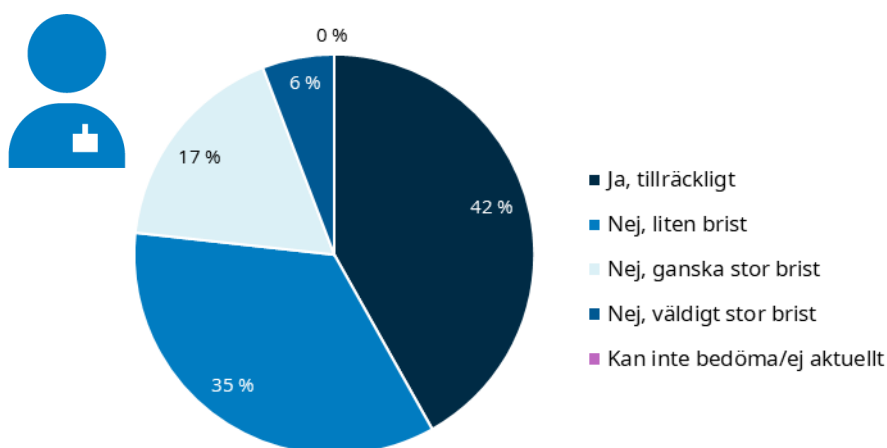


Över hälften av kommunerna har haft brist på viss personal

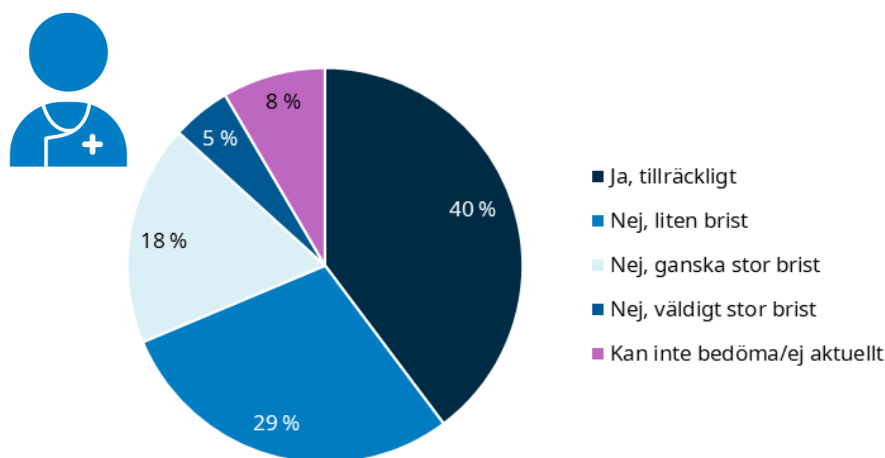
Denna sommar har över hälften av kommunerna inte haft tillräckligt med vikarier inom äldreomsorgen för att täcka verksamheternas behov av vård- och omsorgspersonal samt sjuksköterskor. Det framgår av äldreomsorgspanelens bedömningar. Drygt en tredjedel av äldreomsorgscheferna (35 procent) uppger att de har haft en liten brist på vård- och omsorgspersonal, en knapp femtedel (17 procent) en ganska stor brist och ett fåtal (sex procent) en väldigt stor brist. En liknande bild gäller kommunernas brist på sjuksköterskor. Ungefär en tredjedel av äldreomsorgscheferna (29 procent) uppger att de har haft en liten brist på sjuksköterskor, en femtedel (18 procent) en ganska stor brist och ett fåtal (fem procent) en väldigt stor brist.

Diagram 1. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sommarvikarier för att täcka verksamheternas behov

Vård- och omsorgspersonal



Sjuksköterskor



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=86 (vård- och omsorgspersonal), N=83 (sjuksköterskor)

Tillgången till personal skiljer sig mellan stora och små kommuner. För mindre kommuner är det vanligare med brist på vård- och omsorgspersonal.

Liksom förra året bedömer en majoritet av cheferna (57 procent) att de har haft tillräckligt med rehabiliteringspersonal under sommaren och något fler (61 procent) uppger att de har haft tillräckligt med handläggare. Många (74 procent) bedömer att de har haft tillräcklig tillgång på enhetschefer, vilket dock är en lägre andel än efter sommaren 2025 då 83 procent gjorde den bedömningen.¹ Verksamheterna ersätter inte alltid dessa personalgrupper med sommarvikarier, i stället täcker ofta den ordinarie personalen upp för varandra. En femtedel av kommunerna (21 procent) anger att de har haft brist på andra personalkategorier, som servicepersonal, vaktmästare och administrativ personal.

”Rehabiliteringspersonal, handläggare och enhetschefer ersätter varandra, det behövs inga vikarier. Bemanning av sjuksköterskor har varit ett bekymmer hela året, där verksamheten gått kort och behövt använda sig av konsulter.”

”Enhetschefer och handläggare ersätts inte i samma omfattning under semesterperioden, men i de fall ersättare har behövts har behovet kunnat tillgodoses. För sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal har den egna tillgången på sommarvikarier inte varit tillräcklig. För att säkerställa bemanningen under semesterperioden har extern bemanning behövt användas.”

Ungefär fyrtio procent av äldreomsorgscheferna bedömer att de har haft tillräckligt med vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor under sommaren. Det är en något lägre andel än efter förra sommaren.

Fortsatt brist på vård- och omsorgspersonal i norra Sverige

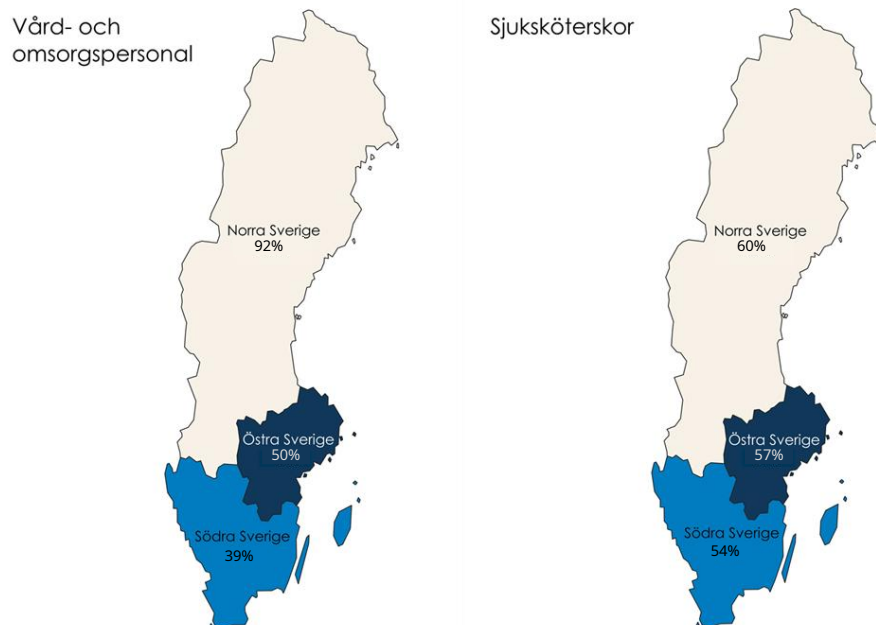
Det finns regionala skillnader när det gäller tillgången till både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor, med störst skillnader för vård- och omsorgspersonal. Nästan alla äldreomsorgschefer i norra Sverige² som har besvarat enkäten uppger att de har haft brist på sommarvikarier för vård-

¹ Socialstyrelsen. 2025. Lägesbild – Uppföljning av bemanningen inom äldreomsorgen under sommaren, oktober 2025. Svarsfrekvens: 68 procent.

² NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 1 av tre landsdelar: södra, östra och norra Sverige.

och omsorgspersonal. Knappt hälften av cheferna (48 procent) bedömer att bristen har varit liten, men 44 procent bedömer att bristen har varit ganska eller väldigt stor.

Diagram 2. Äldreomsorgschefernas bedömning av brist på sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=86 (vård- och omsorgspersonal), N=76 (sjuksköterskor). Svaret Vet inte/kan inte bedöma är här bortrensats.

Precis som i tidigare års uppföljningar beskriver chefer i övre Norrland³ att läget är akut och de även i år inte heller kunde lösa situationen själva. Situationen är fortsatt ansträngd på grund av låg arbetslöshet, konkurrens med industrin och den demografiska utvecklingen.

”Vi i norra Sverige behöver hjälp med rådande kompetensbrist. Vi saknar tillgång till arbetsföra människor och människor med kompetens. Läget är akut, vi står i detta här och nu.”

Även i övriga delar av landet uppger äldreomsorgscheferna en brist. Hälften av äldreomsorgscheferna i östra Sverige bedömer att de har haft brist på vård- och omsorgspersonal och en något större andel (57 procent) bedömer att de saknat sjuksköterskor. Drygt hälften av cheferna i södra Sverige bedömer att de haft brist på sjuksköterskor, men bristen bedöms oftast (32 procent) ha varit liten. Ungefär två av fem (39 procent)

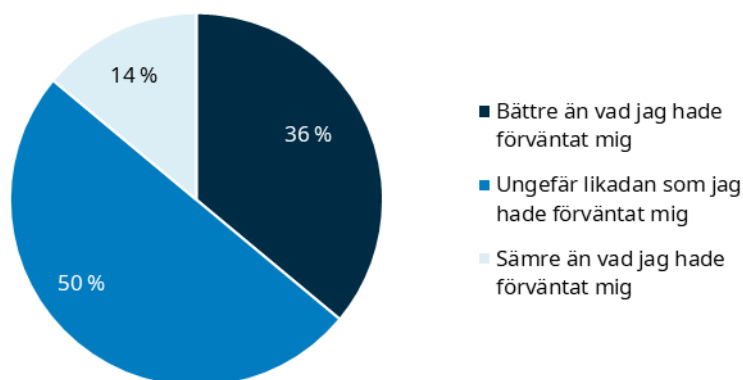
³ NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 2 av åtta landsdelar där övre Norrland är en.

äldreomsorgschefer i södra Sverige bedömer att de har haft brist på vård- och omsorgspersonal.

För hälften blev sommaren ungefär som förväntat

Hälften av äldreomsorgscheferna uppger att sommaren blev ungefär som de hade förväntat sig. Drygt en tredjedel av cheferna (36 procent) uppger att tillgången till sommarvikarier i verksamheterna blev bättre än förväntat, och 14 procent att det blev sämre än förväntat. I förra årets uppföljning av bemanningsläget under sommaren var det en något större andel av cheferna (40 procent) som bedömde att tillgången till vikarier blev bättre än förväntat.

Diagram 3. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sommarvikarier jämfört med förväntningarna innan sommaren



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=86

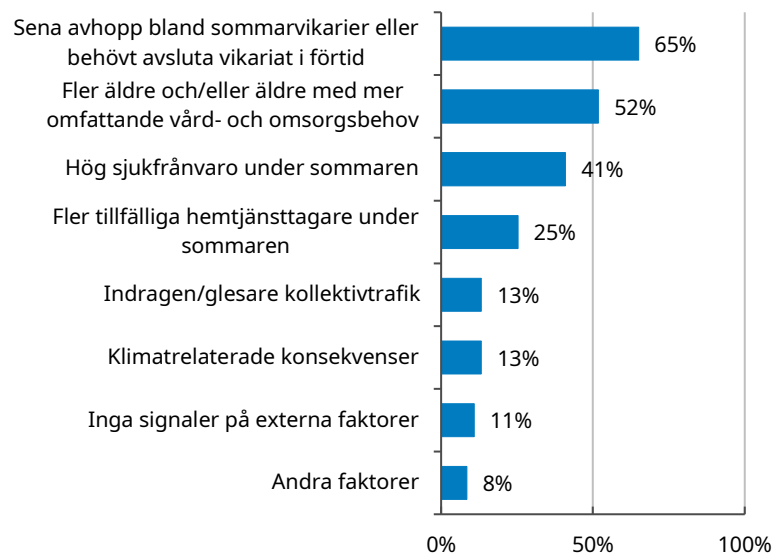
I de fall vikarietillgången blev bättre än förväntat beskriver några chefer att de hade fler lämpliga sökanden än de trott och att nya satsningar på planering och marknadsföring föll ut väl. Vid sämre vikarietillgång än förväntat lyfter flera chefer tvärtom ett lägre inflöde av ansökningar än de räknat med, att sena avhopp försvårade situationen och att färre vikarier ville arbeta på schema. När tillgången till vikarier blev ungefär som förväntat speglade flera kommentarer att förväntningen var att det skulle bli utmaningar.

”Vi såg, i likhet med tidigare år, vissa utmaningar i att tillsätta alla pass och nå full bemanning inom vissa verksamheter och perioder. Det fanns perioder då tillgången var ansträngd, men på det stora hela motsvarade utfallet de förutsättningar och förväntningar som fanns inför sommaren.”

Sena avhopp och sjukfrånvaro påverkar verksamheterna negativt

En övervägande majoritet av äldreomsorgscheferna (65 procent) uppger att sena avhopp bland sommarvikarierna har påverkat verksamheterna negativt.⁴ Flera chefer beskriver att de sena avhoppen är en belastning för verksamheterna eftersom det kräver fortsatt rekrytering och introduktion av vikarier under sommaren. Ungefär två av fem chefer (41 procent) bedömer att hög sjukfrånvaro under sommaren har varit ett bekymmer. Några beskriver även att korttidsfrånvaron blev högre än förväntat.

Diagram 4. Äldreomsorgschefernas bedömningar av faktorer som påverkat verksamheterna negativt under sommaren



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=83

Tidiga utskrivningar ökar behovet av personal och korttidsplatser

Ungefär hälften av äldreomsorgscheferna bedömer att fler äldre och/eller äldre med mer omfattande vård- och omsorgsbehov på grund av snabbare utskrivningar från sjukhusen eller stängda vårdavdelningar under sommaren har påverkat verksamheterna negativt (se diagram 4). Liksom efter förra sommaren lyfter äldreomsorgscheferna att tidiga utskrivningar från sjukhusen är en stor utmaning. När äldre skrivs ut tidigare från sjukhusen ökar vårdtyngden vilket innebär ett ökat behov av hälso- och sjukvårdsinsatser i hemmet.

⁴ Ny fråga för 2026 års uppföljning.

”Färre vårdplatser hos regionen har medfört ett ökat tryck på vår korttidsvård. Patienter har också kommit dit tidigare än vad de annars gör. Följden blir en ökad belastning på vår korttidsvård och ökad belastning i hemvården.”

”Vid utskrivning från sjukhus har det hänt att personer har varit i betydligt sämre skick än vad underlaget har visat så att de vid hemgång har behövt utökade insatser, eller behövt korttidsvistelse.”

En fjärdedel av äldreomsorgscheferna lyfter även att fler tillfälliga hemtjänsttagare under sommaren fortsatt är en utmaning. Ersättningarna mellan kommunerna fungerar inte som önskvärt än. Någon lyfter dock att detta kompenseras av ett visst utflöde av brukare från egna kommunen.

”Fler tillfälliga hemtjänsttagare har balanserats med att en del brukare från vår kommun har vistats i en annan kommun under sommaren.”

Flera kommuner har vidtagit akuta åtgärder för att lösa bemanningen

Flera äldreomsorgschefer ger exempel på akuta åtgärder som har vidtagits för att täcka behovet av personal i verksamheterna under sommaren. Vanligt är att verksamheterna har behövt anlita personal från bemanningsföretag, oftast för att täcka behovet av sjuksköterskor, men några har även tagit in konsulter för att ersätta handläggare. Flera äldreomsorgschefer beskriver också att både vikarier och ordinarie personal har behövt arbeta mycket övertid. Den ordinarie personalen har i vissa kommuner tillfrågats om eller beordrats att flytta delar av sin semester till andra tidpunkter, ibland mot ersättning.

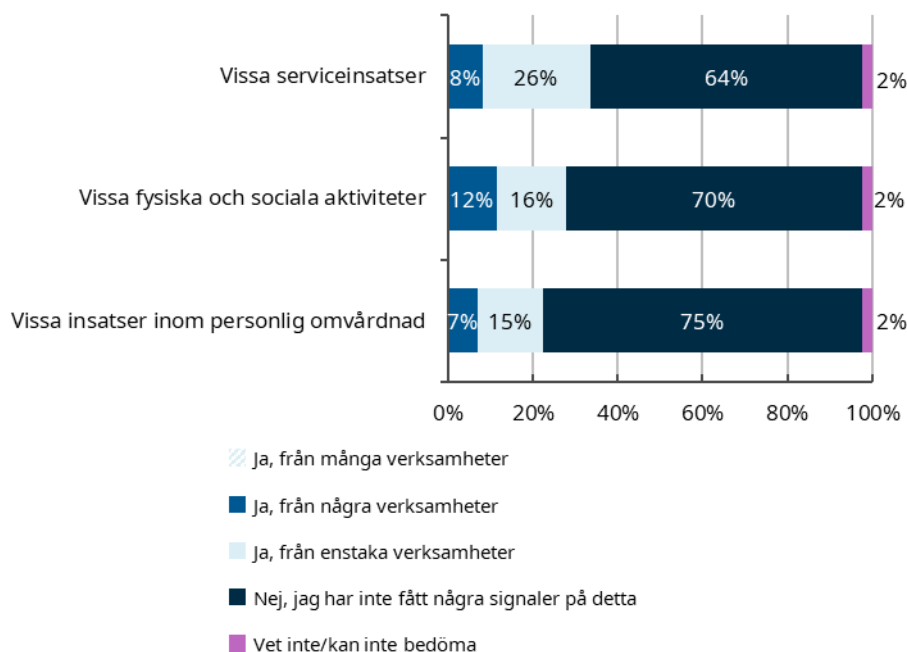
”Vi har haft flertalet bemanningssjuksköterskor samt haft en bonus som byggt på att omvårdnadspersonal flyttat sin sommarsemester.”

”Äldreomsorgen har behövt ta in mycket ordinarie personal på övertid. Samt många vikarier som arbetar mer en sitt schema. Vi har även haft bemanningssköterskor inne i verksamheten under sommaren.”

Personalbristen påverkar ibland insatser och kvalitet

Flera äldreomsorgschefer har fått signaler på att aktiviteter och insatser har påverkats av personalbristen. Vanligast är att de har fått signaler om att vissa serviceinsatser, till exempel städning, har ställts in, skjutits upp eller utförts mera sällan. Detta uppgav drygt en tredjedel (34 procent). Något färre (28 procent) har fått signaler på att fysiska och sociala aktiviteter har påverkats, till exempel promenader eller gruppaktiviteter. I ungefär var femte kommun (22 procent) har vissa insatser inom personlig omvårdnad, till exempel dusch eller tillsyn, påverkats. Det är en ökning från 17 procent jämfört med efter sommaren 2025. Cheferna har fått dessa signaler från enstaka eller några verksamheter. Inga chefer har fått signaler på att många verksamheter har behövt ställa in eller skjuta upp aktiviteter eller insatser.

Diagram 5. Äldreomsorgscheferns svar om de fått signaler på om några aktiviteter eller insatser har ställts in, skjutits upp eller utförts mer sällan



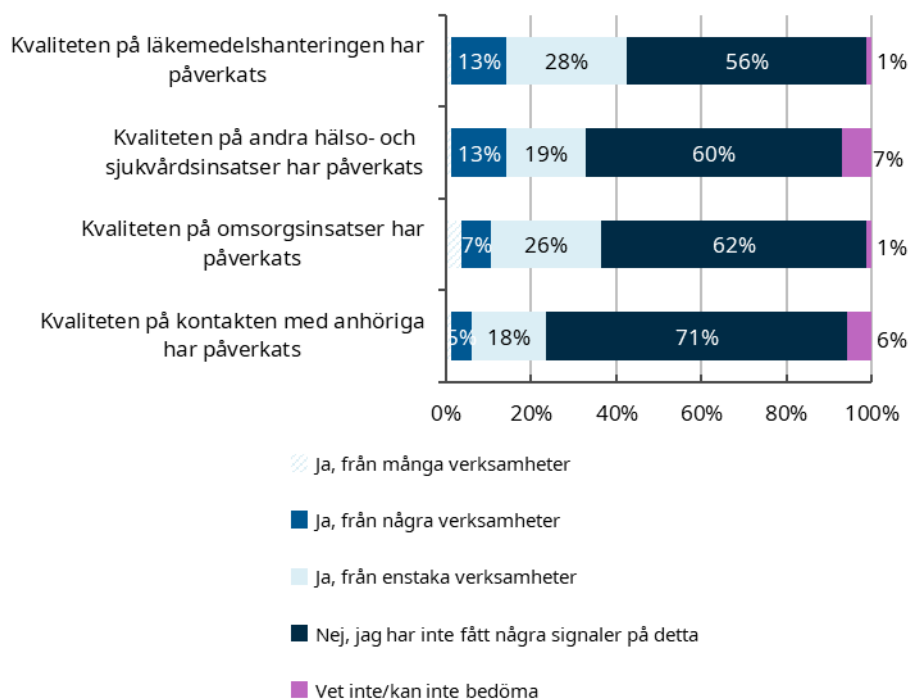
Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=85-86

I kommuner med ganska eller väldigt stor brist på vård- och omsorgspersonal har insatserna påverkats mer. I kommuner där tillgången till personal har varit tillräcklig har inte insatserna påverkats lika mycket.

Personalbristen påverkar ibland även kvaliteten i insatserna

Personalbristen påverkar inte bara förekomsten av aktiviteter och insatser utan även kvaliteten i dessa insatser. Knappt hälften av äldreomsorgscheferna har fått signaler på att kvaliteten i läkemedelshanteringen har påverkats under sommaren. I de flesta fall är det signaler från enstaka verksamheter (28 procent), men i vissa fall kommer de från några och i något enstaka fall många verksamheter.

Diagram 6. Äldreomsorgscheferns svar gällande om de fått signaler på om kvaliteten påverkats



Källa: Databaser via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=85

Ofta löser verksamheterna läkemedelshanteringen så att brukaren får sina mediciner i rätt tid. Men att färre personer har delegering under sommaren skapar en större belastning på den ordinarie personalen.

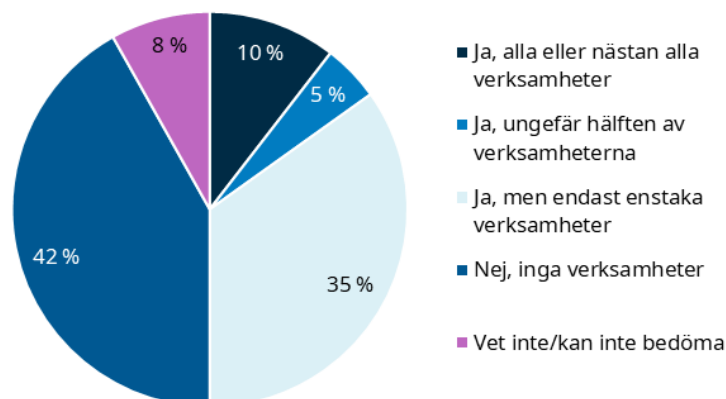
”Vi har inte fått några tydliga signaler om att bemanningssituationen under sommaren har medfört en generell negativ påverkan på kvaliteten inom de angivna områdena. Enstaka insatser kan ha behövt prioriteras om eller skjutas upp vid tillfälligt ansträngda bemanningssituationer, men vår samlade bild är att kvaliteten i verksamheten har kunnat upprätthållas.”

Utöver att kvaliteten på läkemedelshanteringen har påverkats har äldreomsorgschefer ibland fått signaler på att andra hälso- och sjukvårdsinsatser, kvaliteten på omsorgsinsatser och kvaliteten på kontakten med anhöriga har påverkats.

Hälften av kommunerna har pausat enstaka träffpunkter och dagverksamheter

Ungefär en tredjedel av kommunerna (35 procent) har pausat enstaka verksamheter, så som träffpunkter eller dagverksamheter, under sommaren. En mindre andel (10 procent) har pausat alla eller nästan alla verksamheter. Samtidigt har ungefär hälften av kommunerna haft dessa öppna under sommaren.

Diagram 7. Äldreomsorgscheferns svar gällande om några verksamheter, t.ex. träffpunkter eller dagverksamheter, har pausat insatserna under sommaren



Källa: Databaser via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=86

Lärdomar kommunerna lyfter och tänker fortsätta med

Äldreomsorgscheferna lyfter en del positiva lärdomar som de avser att fortsätta med nästa sommar. För att säkra tillräckligt med vikarier har verksamheterna fortsatt att utveckla rekryterings- och introduktionsprocessen samt provat olika sätt att göra vikariatet mer attraktiva. De har också arbetat med att säkerställa att även van personal finns på plats under sommaren.

Flera avser att även framöver påbörja rekryteringen av vikarier redan på hösten och lägga introduktionsdagar tidigt, direkt efter att skolorna har slutat. Någon har testat att erbjuda introduktion även på kvällstid och med färre vikarier i grupperna, vilket gjort att fler haft möjlighet att delta. En chef lyfter att de siktar på att rekrytera fler sjuksköterskestudenter som avslutat termin 5 som undersköterskor med utökad delegering för att stödja legitimerad personal.

För att locka sommarvikarier lyfter cheferna bland annat att de kommer att fortsätta erbjuda förmåner såsom "provbo" med färdigmöblerade lägenheter att bo en tid i, resebidrag, gratis kollektivtrafik-kort, taxiresa för personal till särskilda boenden som inte nås med kollektivtrafik under kvällar och helger, bonusar till vikarier som arbetar hela eller större delen av sommaren eller återvänder samt värvningsbonus. Flera lyfter positiva erfarenheter av överanställning samt att anställa 17-åringar. Att utöka stödet till sommarvikarierna lyfts också fram som ett sätt att få vikarierna att trivas och vilja komma tillbaka.

"Hemtjänsten har som nytt för i år haft metodutvecklare och verksamhetsutvecklare som har haft uppsökande stödjande arbete emot våra sommarvikarier. De har mött upp dem på morgon, vid lunch eller em. för att höra hur det går, om de har frågor eller behöver hjälp med något tekniskt. Chefer har även kunnat boka in vikarier till dessa personer om det funnit osäkerhet hos vikarier med t.ex. dokumentation. Stödet har också inneburit reflektionstid som varit uppskattat där vikarier uttryckt hur mycket det lärt sig under sin tid hos oss. SÄBO har sedan tidigare ett likande koncept där omsorgshandledare har uppdrag att stötta sommarvikarierna, vilket också fungerar bra och är uppskattat."

När det gäller att säkra tillräckligt med van personal på plats har vissa chefer positiva erfarenheter av att påbörja planeringen av ordinarie personals semester tidigt samt att utöka semesterperioderna till hela juni, juli och augusti. En chef kommenterar dock att de återgått till två semesterperioder baserat på önskemål från personalen i en uppföljande enkät. Andra strategier som några chefer nämner att de kommer fortsätta med är att erbjuda bonus för ordinarie personal som flyttar sommarsemester, att förbereda fler medarbetare så att de kan arbeta på fler enheter samt att samplanera nattarbete.