



**Lägesbild:
Bemanningsituationen
inom äldreomsorgen inför
sommaren, juni 2026**

Sammanfattning av bemanningssituationen inom äldreomsorgen inför sommaren 2026

- Av äldreomsorgscheferna som har besvarat årets enkät bedömer lite mer än en tredjedel att de har tillräckligt med vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor inför sommaren. Drygt hälften bedömer att de har tillräckligt med rehabiliteringspersonal.
- Många saknar dock fortfarande vikarier. Trenden att allt fler äldreomsorgschefer bedömer att det saknas vård- och omsorgspersonal inför sommaren fortsätter. I år är det även en större andel av cheferna, jämfört med de senaste två åren, som bedömer att det saknas sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal.
- Hur stor personalbrist som kommunerna har varierar, i flesta fall bedöms den vara liten. Men var fjärde äldreomsorgschef bedömer att bristen på vård- och omsorgspersonal är ganska eller väldigt stor. Var femte chef bedömer att bristen på legitimerad personal är ganska eller väldigt stor.
- I norra Sverige är bristen på sommarvikarier för vård- och omsorgspersonal särskilt stor.
- Många äldreomsorgschefer bedömer att insatserna kommer att kunna utföras på ett önskvärt sätt, trots bristen på sommarvikarier.
- Den ökade bristen på legitimerad personal försvårar läget i kommunerna. Det är möjligt att rekrytera utbildad personal och differentiera arbetsuppgifter och därmed avlasta vård- och omsorgspersonalen. För sjuksköterskor krävs andra lösningar. Sammantaget riskerar bristen att påverka insatserna och i vissa fall patientsäkerheten negativt.

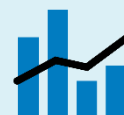
Om Socialstyrelsens äldreomsorgspanel

Socialstyrelsens äldreomsorgspanel består av 149 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. Panelen syftar till att snabbt få koll på aktuella frågor inom äldreomsorgen.

Enkät om bemanningssituationen inom äldreomsorgen inför sommaren

Svarsfrekvens: 68 procent (101 kommuner)

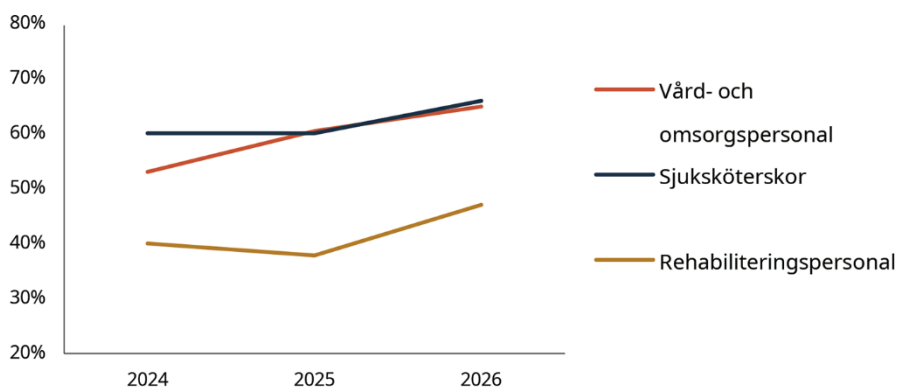
Datinsamling: 15/5–1/6 2026



Fortsatt brist på sommarvikarier

Socialstyrelsen har för tredje året i rad kartlagt hur bemanningen inom äldreomsorgen ser ut inför sommaren. Likt tidigare år saknar många av kommunerna personal, både legitimerad och icke-legitimerad personal. Trenden att allt fler äldreomsorgschefer bedömer att det saknas vård- och omsorgspersonal inför sommaren fortsätter. I år är det även en större andel av cheferna än de senaste två åren som bedömer att det saknas sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal.

Diagram 1. Andel äldreomsorgschefer som bedömer att de har brist på sommarvikarier över tid, 2024–2026



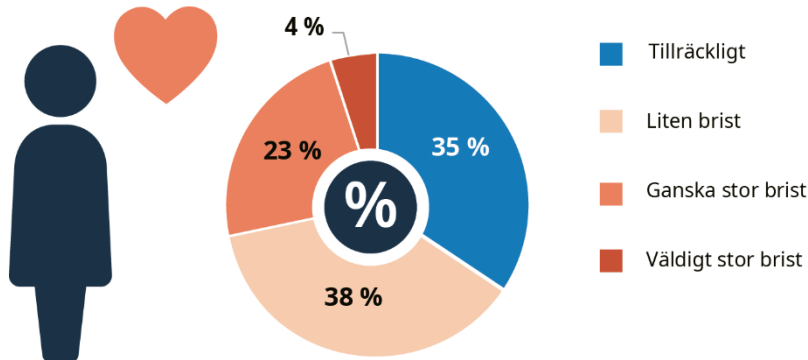
Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=83-122. Antalet varierar mellan åren på grund av olika svarsfrekvens. Svaret *Vet inte/kan inte bedöma* är här bortrensats.

Det saknas vård- och omsorgspersonal inför sommaren

En majoritet av äldreomsorgscheferna anger i årets enkät att de inte har tillräckligt med sommarvikarier för att täcka verksamheternas behov av vård- och omsorgspersonal inom äldreomsorgen.

Diagram 2. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till vård- och omsorgspersonal

Vård- och omsorgspersonal



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=98. Svaret *Vet inte/kan inte bedöma* är här bortrensat.

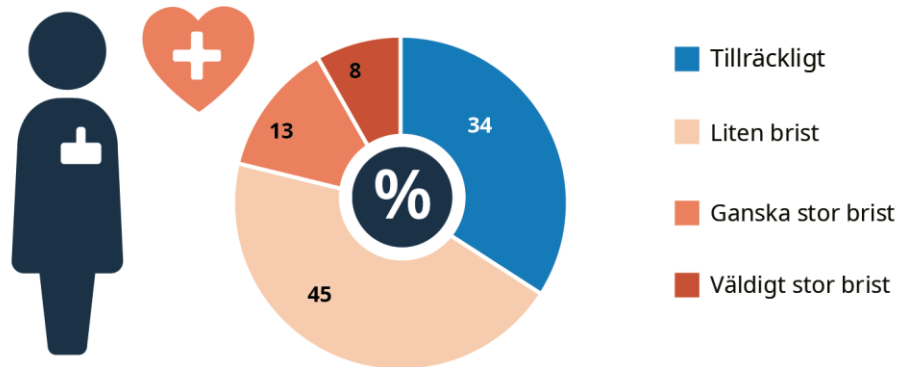
I ungefär två av fem kommuner bedöms bristen på vård- och omsorgspersonal vara liten. Men drygt en fjärdedel av kommunerna bedömer att bristen antingen är ganska eller väldigt stor. Det är fler än vid samma tid förra året, då ungefär en femtedel av kommunerna gjorde den bedömningen. Det är vanligare att mindre kommuner har brist på vård- och omsorgspersonal än större kommuner.

Större brist på legitimerad personal

En majoritet av äldreomsorgscheferna anger att de inte har tillräckligt med sommarvikarier för att täcka behovet av sjuksköterskor. Även om bristen oftast bedöms vara liten, är det ungefär en av fem chefer som bedömer bristen som ganska eller väldigt stor. Det är vanligare att större kommuner har brist på sjuksköterskor än små kommuner.

Diagram 3. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sjuksköterskor

Sjuksköterskor



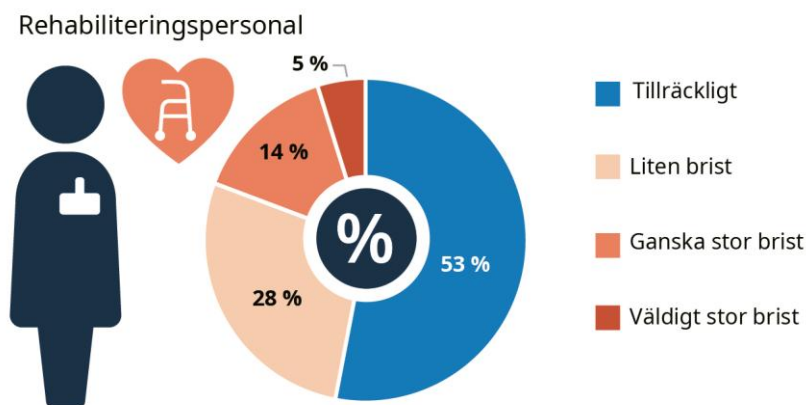
Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=85. Svaret *Vet inte/kan inte bedöma* är här bortrensat.

Flera äldreomsorgschefer beskriver att de använder bemanningsföretag för att täcka behovet. Några anger att de under sommaren har en lägre grundbemanning så att varje sjuksköterska ansvarar för fler patienter än i vanliga fall. Liksom inför förra sommaren bedömer ett fåtal chefer att de har ganska eller väldigt stor brist på både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor.

"I nuläget ser vi inte någon generell brist på omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen. Däremot finns större utmaningar kopplat till bemanning av legitimerad personal, främst sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal. Inom dessa yrkesgrupper är möjligheten att ersätta med utbildad personal begränsad, vilket innebär att verksamheterna behöver vidta särskilda åtgärder för att klara bemanningen under sommaren."

Lite mer än hälften av äldreomsorgscheferna bedömer att de har tillräckligt med rehabiliteringspersonal under sommaren. Samtidigt bedömer drygt en fjärdedel att de har liten brist och ungefär en femtedel bedömer att de har ganska eller väldigt stor brist.

Diagram 4. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till rehabiliteringspersonal



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=83. Svaret *Vet inte/kan inte bedöma* är här bortrensats.

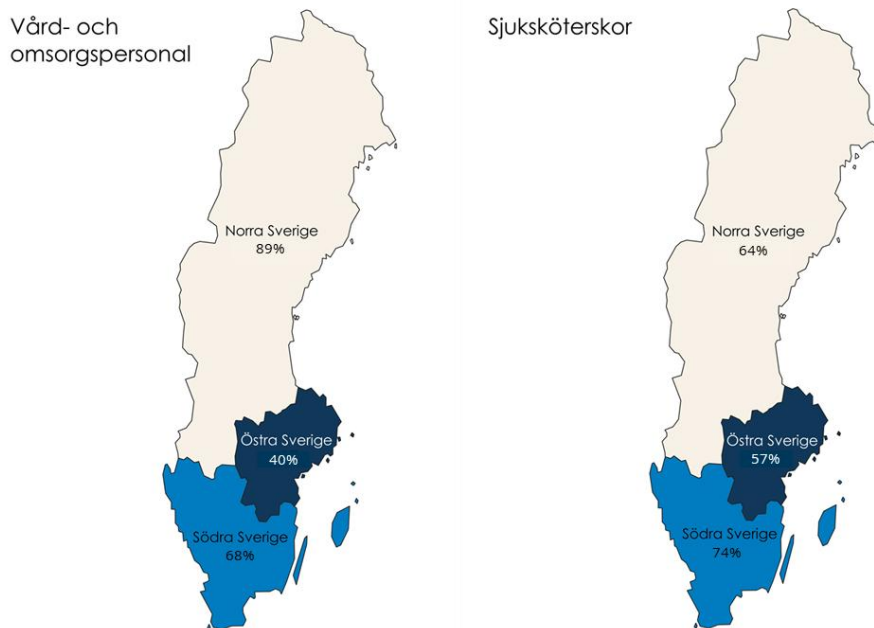
Liksom inför förra sommaren bedömer inte kommunerna att det finns någon större brist på enhetschefer. Några kommuner bedömer att de har en liten brist på handläggare under sommaren.

Störst brist på vård- och omsorgspersonal i norra Sverige

Det finns regionala skillnader när det gäller tillgången till vård- och omsorgspersonal. Liksom tidigare år bedömer nästan alla äldreomsorgschefer i norra Sverige¹ som har besvarat enkäten att de har brist på sommarvikarier. Hälften bedömer att bristen är liten, men hälften bedömer bristen som ganska eller väldigt stor. Som förra året tycks situationen vara särskilt utmanande i övre Norrland, där nästan alla chefer svarar att bristen på vård- och omsorgspersonal är ganska eller väldigt stor.

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

Diagram 5. Andel äldreomsorgschefer som bedömer att de har brist på sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=99 (vård- och omsorgspersonal), N=85 (sjuksköterskor). Svaret *Vet inte/kan inte bedöma* är här bortrensat.

Två tredjedelar av äldreomsorgschefer i kommuner i södra Sverige som har besvarat enkäten bedömer också att de har brist på vård- och omsorgspersonal, men där bedöms bristen oftast vara liten. I östra Sverige bedömer två av fem chefer att de har brist på vård- och omsorgspersonal, även där oftast en mindre brist.

För sjuksköterskor finns också vissa regionala skillnader, men skillnaderna är inte lika stora som för vård- och omsorgspersonal. Den sammantagna bristen är större i södra Sverige, men det är en större andel av cheferna i norra Sverige som uppger att de har ganska eller väldigt stor brist på sjuksköterskor.

Något färre kommuner än tidigare bedömer att de har tillräckligt med sommarvikarier

Av äldreomsorgscheferna som svarat på enkäten är det ungefär en tredjedel som bedömer att de har tillräckligt med vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor. I jämförelse med panelens bedömning inför sommaren förra året är detta en något lägre andel.

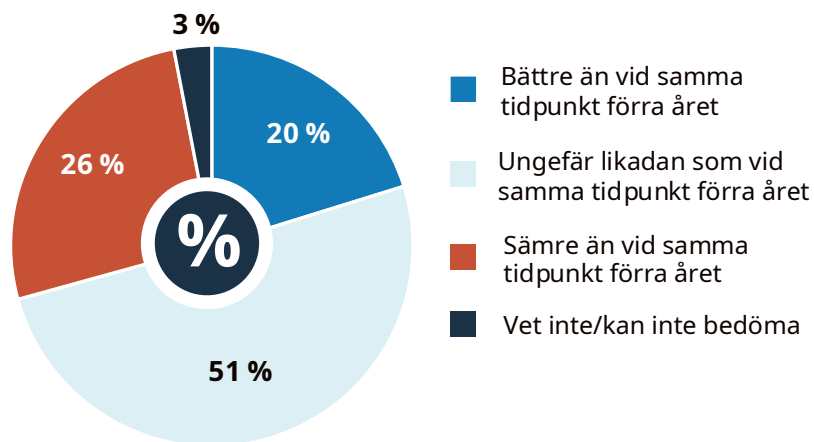
Några chefer beskriver skillnader inom kommunen när det gäller tillgång till personal. I vissa kommuner är det enklare att tillgodose behov av personal i vissa geografiska områden. Andra chefer beskriver skillnader mellan äldreomsorgens olika insatser, vissa verksamheter har enklare att rekrytera personal än andra.

"Inom hemtjänst finns fortfarande ett behov av vikarier ca 20 personal, i övriga verksamheter saknas mellan 1-5 personer."

Hälften bedömer att läget är likadant som förra året

Hälften av äldreomsorgscheferna bedömer att tillgången till sommarvikarier är ungefär likadan som vid samma tidpunkt som förra året. I år bedömer något fler chefer, drygt en fjärdedel, att tillgången till personal är sämre inför sommaren. En av fem chefer bedömer att tillgången är bättre. Det är en lägre andel än förra året.

Diagram 6. Äldreomsorgschefernas bedömning av tillgången till sommarvikarier jämfört med förra året



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=99

Bristen på sommarvikarier riskerar att påverka insatserna även i år

Många äldreomsorgschefer som besvarat enkäten bedömer att insatserna kommer att kunna utföras på ett önskvärt sätt, trots bristen på sommarvikarier. Däremot befarar några kommuner att insatserna kan komma att utföras med sämre kvalitet, till exempel kan det bli svårare att bibehålla en god kontakt med anhöriga under sommaren.

"Vi har inför sommaren haft som utgångspunkt att verksamheterna ska behålla minst cirka 60 procent av grundbemanningen för att säkerställa kontinuitet och kompetens i verksamheterna under semesterperioden. Bedömningen är därför att det finns förutsättningar att upprätthålla verksamheten på en fungerande nivå även under sommaren, och förhoppningen är att påverkan på kvalitet och insatser ska bli så liten som möjligt."

Risk för prioritering av insatser

Liksom förra året beskriver några kommuner att det finns risk för att de behöver prioritera insatser, eller planera om hur ofta eller när på dygnet vissa insatser utförs. Några kommuner bedömer att det finns en risk för att vissa sociala aktiviteter, utevistelse och fysiska aktiviteter kan minska eller ställas in. Även vissa serviceinsatser, exempelvis tvättning och städning, kan behöva prioriteras ner genom att de genomförs mer sällan.

"Målet är att inte behöva göra prioriteringar och kunna hålla hög kvalitet men i verkligheten vet vi att det kommer att finnas dagar då vi med all säkerhet måste göra prioriteringar/omplaneringar. Exempelvis undersköterskor med delegation kanske behöver dela ut läkemedel på "egen" enhet men även på annan enhet. Dusch och bastubad får omplaneras och spridas ut över morgon, dag, kväll."

Patientsäkerheten riskerar att påverkas negativt

Några äldreomsorgschefer beskriver även i år att läkemedelshanteringen riskerar att påverkas under sommaren, då många vikarier saknar erfarenhet och kompetens. Den ökade bristen på sjuksköterskor i jämförelse med tidigare år, tillsammans med att färre vård- och omsorgspersonal har delegering, skapar dessutom en större belastning på den ordinarie personalen. Detta kan påverka patientsäkerheten negativt.

Några lyfter även att tillgången till träning, rehabilitering och hjälpmedelsförskrivning riskerar att försämrans under sommaren.

”Läkemedelshantering då vi har svårt att få tag på utbildad omvårdnadspersonal. Kommer läggas ett större ansvar på sjuksköterskor som vi också har brist på. Träning med legitimerad rehabiliteringspersonal kommer sannolikt behöva prioriteras hårdare, mer träning kan behöva ske tillsammans med omvårdnadspersonal som i de flesta fall är utbildade.”

Kommunerna möjliggör sociala aktiviteter trots bemanningssituationen

Många äldreomsorgschefer uppger att de använder sig av feriearbetande ungdomar för att kunna bibehålla – eller i vissa fall till och med utöka – sociala aktiviteter, promenader och cafébesök, trots bristen på sommarvikarier. Andra samarbetar med volontärer och olika aktörer i civilsamhället, såsom företag, föreningar och pensionärsorganisationer. En äldreomsorgschef beskriver att de samverkar med arbetsmarknadsenheten som inrättat speciella tjänster, så kallade serviceassistenter.

”Vi har infört aktivitetsombud på alla enheter som förhoppningsvis kan bidra till att fler aktiviteter blir genomförda även sommartid. Det är också lättare att komma ut. Feriearbetare bidrar mycket till att skapa närvaro och deras deltagande i aktiviteter underlättar för personalen som anordnar och ansvarar för dessa.”

Andra åtgärder som nämns är att de ser till att det både finns erfaren och ny personal på plats samt att aktivitetsvärdar/värdinnor inte har semester samtidigt. De arbetar också mer med sociala aktiviteter i grupp, vilket inte är lika personalkrävande.

”Hemtjänsten ordnar gemenskapsträffar där personer med hemtjänst kan träffas ute genom samordning av ledsagning, promenad, social tid. Då serveras fika och fyra tillfällen kommer en ponny som är ett mycket populärt inslag.”

Kommunernas åtgärder för att klara bemanningen

Socialstyrelsens lägesbild av bemanningsläget inför förra sommaren visade att många kommuner arbetar kreativt för att rekrytera sommarvikarier. De påbörjar rekryteringen allt tidigare på året, några äldreomsorgschefer beskrev exempelvis att rekryteringen påbörjas redan efter sommaren. I år visar enkäten att kommunerna fortsätter att hitta nya sätt, de genomför flera olika åtgärder och har ett omfattande rekryteringsarbete för att säkerställa verksamheternas behov av sommarvikarier.

I årets enkät beskriver äldreomsorgscheferna framför allt hur rekryteringsprocessen har förändrats. Många kommuners rekrytering inför sommaren är omfattande. En bemanningsenhet som genomför det första urvalet och de första intervjuerna beskrivs vara effektivt. En chef beskriver hur de har arbetat för att förbättra själva rekryteringsprocessen.

”En viktig framgångsfaktor i år är att vi arbetat mycket aktivt med våra rekryteringsflöden och fått bättre ordning på tidigare flaskhalsar i processen. Det innebär att kandidater inte blir liggande i väntan på nästa steg utan snabbt kan gå vidare efter intervju och kontroller. Det skapar trygghet både för verksamheten och för kandidaten och minskar risken att kandidater hinner söka sig vidare till andra arbetsgivare.”

”Vi såg bland annat att kandidater ibland ”bokades upp” tidigt av enskilda chefer, vilket försvårade den övergripande matchningen mot förvaltningens samlade behov. Arbetsättet har därför förändrats över tid och idag hanteras rekryteringsprocessen centralt genom Bemanning och rekrytering, medan verksamheterna kommer in i ett senare skede för avstämning och introduktion. Det har skapat en mer strukturerad och effektiv process.”

Allt fler nämner även att de samordnar rekryteringen med andra kommunala verksamheter som är i behov av liknande kompetenser. Fördelarna med en centraliserad och samordnad process beskrivs vara att de bättre kan matcha sommarvikarier med verksamheternas olika behov samt att verksamheterna slipper att konkurrera om individer. Samtidigt är det också några chefer som beskriver att de har decentraliserat processen.

Utöver en förändrad rekryteringsprocess så har kommunerna genomfört flera olika åtgärder för att rekrytera sommarvikarier, se diagram 7. Vanligast är, likt förra året, att kommunerna genomför kommunikationsinsatser samt anordnar och deltar i utåtriktade aktiviteter. Kommunerna använder sig av riktade annonser, exempelvis genomför de

informationskampanjer riktade till elever som läser vård- och omsorgsprogrammet.

Diagram 7. Kommunernas särskilda åtgärder för att rekrytera sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=101

En fjärdedel av kommunerna använder ekonomiska incitament för att locka vikarier, bland annat till svårrekryterade områden. Vissa kommuner beskriver även att de har bonussystem om sommarvikarierna arbetar längre sammanhängande perioder, eller använder bonusar för vikarier som har arbetat tidigare somrar.

”Bonussystem för dem som jobbar en större mängd pass under sommaren. Bonusen ökar om du jobbat hos oss tidigare somrar.”

”Vi tror även att den extra löneutbetalning/friskvårdskort som vi erbjuder vikarier som arbetar en längre sammanhängande period har viss effekt.”

Men några kommuner bedömer, likt förra årets lägesbild, att användandet av ekonomiska incitament har begränsad effekt. En kommun beskriver att de tagit bort detta eftersom den ordinarie personalen inte uppskattade bonus till vikarier när de själva upplevde högre arbetsbelastning och större ansvarsområden.

En fjärdedel av kommunerna har rekryterat personal från bemanningsföretag. I de fall verksamheterna använder bemanningsföretag uppger de oftast att detta är för att täcka behovet av sjuksköterskor.

Kommunerna arbetar även fortsatt för att nå en bredare rekryteringsbas. Hälften av äldreomsorgscheferna anger att de genomfört insatser för att få tidigare personal, som numera är pensionärer, att arbeta under sommaren. Ett fåtal kommuner har rekryterat vikarier från andra länder än

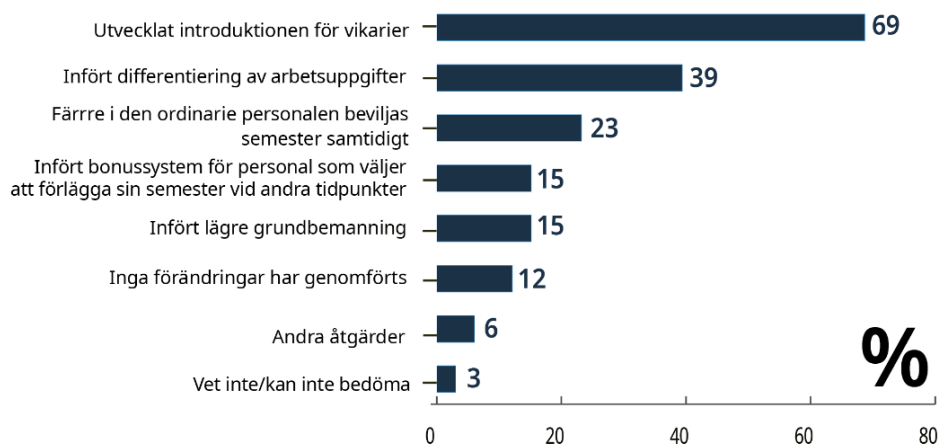
Sverige. En kommun beskriver att de ser över möjligheten att rekrytera från Finland, eftersom de har behov av finsktalande personal.

Kommuner ändrar arbetssätt för att tillgodose behov av personal

Utöver att arbeta kreativt på olika sätt med rekryteringen genomför många kommuner även andra åtgärder för att klara sommarbemanningen. De flesta äldreomsorgschefer som svarat på enkäten uppger att kommunen utvecklat introduktionen för vikarier. Vissa kommuner introducerar vikarierna så tidigt som möjligt, gärna att de påbörjar sin anställning under våren. Verksamheterna försöker också vara flexibla och erbjuda längre introduktion vid behov.

“Vi har en omvårdnadsverkstad där vikarien får både muntlig utbildning i basal hygien, sekretess osv. Vi har även praktisk övning med hygien, tandborstning, hur man sätter på ett inkontinensskydd, hur man kokar gröt osv. delar av introduktionsdelen sker via utbildningsdelar i Smartskill. HR-enheten har också en digital utbildning gällande lön, sjukanmälan, anställningsvillkor osv.”

Diagram 8. Kommunernas åtgärder för att klara bemanningssituationen



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=99

Två av fem kommuner har infört differentiering av arbetsuppgifter, vilket till exempel innebär att sommarvikarier utför enklare serviceinsatser. Det

“Vi tog in många ungdomar förra året för att utföra enklare service och sociala insatser. Detta medförde att fler valde vård- och omsorgslinjen och arbetar i år som vikarier i vissa av våra verksamheter. I år har vi fördubblat antalet ungdomar.”

är något fler som uppger detta i jämförelse med förra årets lägesbild. Flera äldreomsorgschefer beskriver att de bland annat anställer personer under 18 år för att utföra serviceinsatser. En chef beskriver att de annonserat efter ungdomar som kör EPA-traktor som ska genomföra viss service till de äldre. En kommun beskriver att deras arbete med ungdomar varit så framgångsrikt att de i år anställer ännu fler ungdomar än förra året. Flera av ungdomarna har dessutom sökt sig till vård- och omsorgsprogrammet.

Knappt en fjärdedel av kommunerna beviljar färre i den ordinarie personalen semester samtidigt under sommaren. Men en kommun beskriver att de frångått detta system, eftersom få i den ordinarie personalen vill ha semester tidigt på sommaren. Kommunen tycker att det är viktigt att försöka tillgodose personalens önskemål i så hög utsträckning som möjligt. En annan kommun lyfter problematiken med att förlänga semesterperioden eller skjuta upp den ordinarie personalens semester alltför lång tid in på hösten.

Lite fler än var tionde kommun uppger att de infört en lägre grundbemanning vilket medför att vissa personalkategorier ansvarar för fler brukare eller patienter. Några chefer beskriver att detta endast gäller sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal.

Kompetensbrist och specifika krav försvårar rekryteringen

Flera faktorer påverkar kommunernas möjligheter att rekrytera sommarvikarier. De flesta äldreomsorgschefer som besvarat enkäten bedömer att bristande kunskaper eller lämplighet hos de sökande försvårar rekryteringen, vilket är samma bedömning som de gjorde i förra årets lägesbild. Flera chefer nämner att många vikarier saknar körkort vilket ibland är ett krav inom hälso- och sjukvården i hemmet och nödvändigt inom hemtjänsten i glesbygdskommuner.

Diagram 9. Äldreomsorgschefernas bedömning av faktorer som försvårar rekryteringen av sommarvikarier



Källa: Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=98

Specifika krav hos de sökande (till exempel att de bara vill jobba en begränsad period eller vill ha flexibla scheman) försvårar också rekryteringen för många. Flera chefer nämner att det även försvårar schemalaggningen.

Tre av fem äldreomsorgschefer uppger också att det finns en konkurrens från andra samhällssektorer (till exempel industrin) som kan erbjuda bättre arbetsvillkor och ett högre löneläge. I sammanhanget nämner även några chefer kommunens låga arbetslöshet. Några chefer nämner även att de inte bara konkurrerar om arbetskraften med andra branscher, utan även inom äldreomsorgen, antingen inom kommunens olika verksamheter eller mellan kommuner. Ungefär en tiondel av äldreomsorgscheferna uppger att arbetsrättsliga krav försvårar rekryteringen. Flera chefer beskriver att vikarier återvänder flera somrar, vilket minskar behovet av introduktion, men i vissa fall har arbetsrättsliga krav försvårat rekryteringen eftersom sommarvikarierna behöver erbjudas anställning.

“Ett viktigt bidrag är att tidigare sommarvikarier återvänder, vilket skapar större stabilitet i verksamheterna då dessa medarbetare redan har erfarenhet av arbetet och verksamheternas rutiner.”

Sommaren är en fortsatt utmaning för äldreomsorgen

Årets lägesbild visar att kommunerna fortsätter att utveckla rekrytering och arbetssätt för att möta behovet av sommarvikarier. Trots detta har äldreomsorgen fortsatta svårigheter med att tillgodose verksamheternas behov av sommarvikarier.

Allt fler äldreomsorgschefer bedömer att det saknas vård- och omsorgspersonal inför sommaren, och som tidigare år är situationen särskilt ansträngd i norra Sverige. I år är det även en större andel av cheferna som besvarat enkäten som bedömer att det saknas sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal.

Utmaningarna kring sommarbemanningen kan göra det svårt att genomföra alla insatser som planerat och innebära en risk för negativ påverkan på patientsäkerheten. Socialstyrelsen vill betona att det är viktigt att kommunerna även under semestertid kan säkra en god vård och omsorg till äldre personer.