

## Lägesbild: Uppföljning av sommarens bemanningssituation i äldreomsorgen

Många kommuner har haft brist på personal inom äldreomsorgen under sommaren. Det finns stora regionala skillnader där bristen har varit större i norra Sverige än i resten av Sverige. Men många kommuner bedömer också att sommaren har varit bättre än förväntat. Det visar Socialstyrelsens lägesbild, som 120 av landets kommuner har bidragit till.

## Sammanfattande bedömning av bemanning under sommaren i äldreomsorgen

Sammanfattningsvis visar Socialstyrelsens kartläggning att:

- Många kommuner har haft en brist på personal under sommaren. Det gäller framför allt vård- och omsorgspersonal men även sjuksköterskor.
- Norra Sverige har haft en större brist på personal. Särskilt stor är bristen i övre Norrland där en del kommuner gör bedömningen att de inte kan lösa bemanningssituationen själva.
- Två av fem kommuner bedömer att situationen blev bättre än väntat. Det beror bland annat på att man har utvecklat sättet att rekrytera vikarier och förändrat scheman för den ordinarie personalen.
- Ibland har fysiska och sociala aktiviteter ställts in eller skjutits upp på grund av bristen på personal. I vissa kommuner har även insatser inom personlig omvårdnad och serviceinsatser påverkats. Det är särskilt allvarligt när den äldres grundläggande behov inte kan tillgodoses.
- Vissa träffpunkter och dagverksamheter, till exempel för personer med demenssjukdom, har också pausats under sommaren. Även detta kan få negativa konsekvenser för den äldre och hens anhöriga.
- Vissa kommuner beskriver även att insatsernas kvalitet påverkas av utbildade vikarier, och det gäller särskilt kvaliteten i läkemedelshantering. Andra menar dock att vikarierna tillför mycket, genom ett gott bemötande och ny energi i verksamheten.

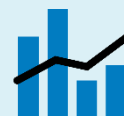
### Om Socialstyrelsens äldreomsorgspanel

Panelen syftar till att snabbt få koll på läget inom äldreomsorgen. Enklare enkäter skickas ut några gånger per år och svaren är anonyma. Panelen består av äldreomsorgschefer (eller motsvarande) på en övergripande nivå. Just nu ingår representanter från 142 kommuner. Det är god spridning geografiskt och mellan olika kommuntyper.

### Uppföljning av sommarbemanning

Svarsfrekvens: 85 procent (120 kommuner)

Datainsamling: 2–16/9 2024



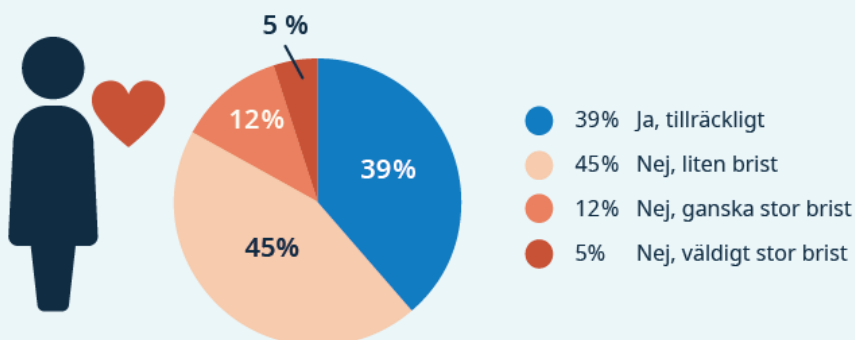
Citaten i de blå rutorna i följande text utgörs av fritextsvar hämtade från enkäten.

# Mer än hälften av kommunerna har brist på personal

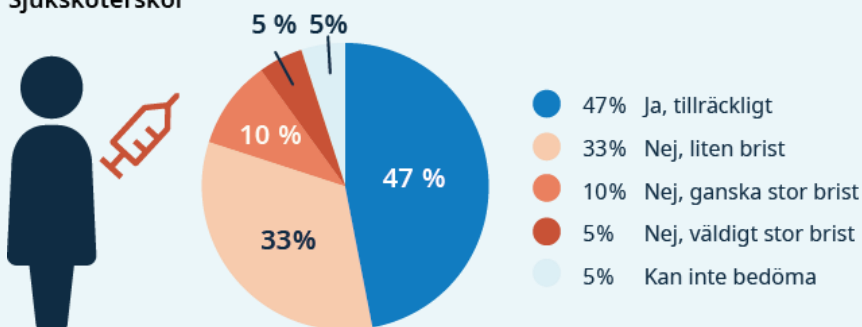
Många kommuner har inte haft tillräckligt med personal för att täcka verksamheternas behov av personal inom äldreomsorgen. Knappt hälften av kommunerna bedömer att de har haft en liten brist på vård- och omsorgspersonal, tolv procent bedömer en ganska stor brist och fem procent bedömer en väldigt stor brist. Det finns också kommuner som bedömer att de har haft en brist på sjuksköterskor. En tredjedel av kommunerna bedömer att de har haft en liten brist på sjuksköterskor, tio procent bedömer en ganska stor brist och fem procent bedömer en väldigt stor brist.

## Kommuners bedömning av tillgången till sommarvikarier

### Vård- och omsorgspersonal



### Sjuksköterskor



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=119 (vård- och omsorgspersonal); N=116 (sjuksköterskor)

Några kommuner (nio procent) bedömer att de har haft stor brist på både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor. Det är framför allt mindre kommuner som har haft stor brist på både vård- och omsorgspersonal och sjuksköterskor.

En majoritet av kommunerna (56 procent) bedömer att de har haft tillräckligt med rehabiliteringspersonal under sommaren. Ännu fler (74

procent) bedömer att de har haft tillräcklig tillgång på enhetschefer. En del kommuner (23 procent) anger att de har haft brist på andra personalkategorier, så som handläggare och administrativ personal.

## Större brist på personal i norra Sverige

Det är stora regionala skillnader när det gäller tillgången till vård- och omsorgspersonal. Lite mindre än hälften av kommunerna som ligger i södra Sverige<sup>1</sup> bedömer att de har haft brist på vård- och omsorgspersonal. För kommuner i norra Sverige är motsvarande andel 81 procent. Särskilt stor har bristen varit i övre Norrland<sup>2</sup>.

För sjuksköterskor syns inte samma regionala skillnader.

“Dessvärre har flera kommuner i norr "sommars året runt" då vi har en kompetensförsörjningsbrist av aldrig skådat slag. Vi klarar inte av att lösa detta själva.”

---

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

<sup>2</sup> NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 2 av åtta riksområden. Övre Norrland består av Västerbottens och Norrbottens län.

## Andelen kommuner som bedömer att de har haft brist på vård- och omsorgspersonal respektive sjuksköterskor under sommaren

Vård- och omsorgspersonal



Sjuksköterskor



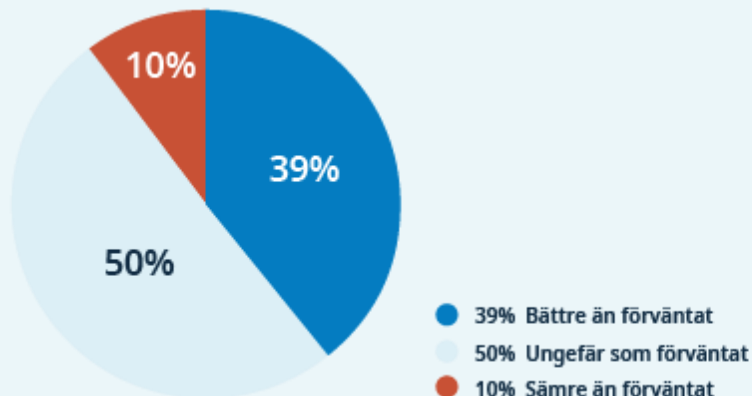
Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=119 (vård- och omsorgspersonal), N=116 (sjuksköterskor)

\*Dessa siffror är en sammanslagning av svarsalternativen liten brist, ganska stor brist och väldigt stor brist.

## Men för många blev det bättre än väntat

Två av fem kommuner bedömer att tillgången till sommarvikarier i verksamheterna blev bättre än vad de hade förväntat sig innan sommaren. Hälften av kommunerna bedömer att det blev ungefär som de hade förväntat sig.

## Kommuners bedömning av tillgången till sommarvikarier jämfört med förväntningarna innan sommaren



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=119

En av tio kommuner bedömer att tillgången till personal blev sämre än förväntat. Hård konkurrens med andra branscher och hög sjukfrånvaro bland ordinarie personal och vikarier lyfts fram som förklaringar till detta. Flera kommuner beskriver att det är färre som söker sommarjobb inom äldreomsorgen för varje år och att kompetensen blir allt lägre.

”Hård konkurrens från andra arbetsgivare i närområdet, alla söker vikarier. Lönen blir en allt viktigare konkurrensfaktor och vi kan inte konkurrera lönemässigt med privata näringslivet.”

## Kommuner har anpassat personalens schema och förändrat rekryteringen

Det verkar finnas flera förklaringar till varför sommaren för många blev bättre än väntat. Flera kommuner beskriver att de har gjort en förändring av den ordinarie personalens semesterledighet. De har bland annat infört tre semesterperioder istället för två, vilket gör att verksamheten inte är beroende av lika många sommarvikarier. En kommun beskriver att de har anställt sommarvikarierna på månadsvikariat istället för timanställning, vilket har förbättrat kontinuiteten och skapat en tryggare anställningsform för personalen.

”Vi delar upp semesterperioderna i tre perioder för att försöka ha fler ordinarie personal på plats och samtidigt inte behöva ha så många vikarier, som tyvärr är en bristvara idag. Vi har provat två semesterperioder tidigare år men ser att vi kan lösa sommaren bättre med tre perioder. Givetvis har vi medarbetare som inte tycker om tre perioder, alla vill helst vara lediga i juli.”



Tidigare och mer omfattande rekryteringsprocesser samt en bättre samverkan med bemanningssenheter beskrivs också som en förklaring. De sökande har också fått snabb återkoppling, vilket gör att de inte hinner få andra jobb innan rekryteringsprocessen är klar. En kommun beskriver att de har haft en "söka-tidigt-bonus" som kan ha bidragit till att de fick ett större inflöde av jobbansökningar tidigare, jämfört med föregående år. Flera kommuner beskriver att de har använt bemanningssjuksköterskor för att täcka behoven.

## Personalen bedöms ofta ha fått sin återhämtning

En majoritet av äldreomsorgscheferna (77 procent) har inte fått några signaler på att den ordinarie personalen inte har haft en sammanhängande ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni till augusti. Flertalet av dem som har fått signaler om bristande återhämtning är kommuner i norra Sverige.

## Vissa kommuner har vidtagit åtgärder som inte var planerade

Flera kommuner beskriver att övertid och förflyttning av personal är åtgärder som har vidtagits för att klara verksamheternas behov av personal. Enstaka kommuner beskriver att de har behövt använda hyrpersonal, andra kommuner beskriver att rekryteringen i vissa fall pågått under hela sommaren. En kommun nämner att de i vissa fall har tvingats bryta personalens dygnsvila för att få tillgång till mer personal. Kommunerna har vidtagit dessa åtgärder bland annat till följd av höga sjuktal bland den ordinarie personalen, men även på grund av vikariers korttidsfrånvaro.

"Eftersom vi under sommaren hade krav på att minst två tredjedelar av den ordinarie personalen skulle vara i tjänst trodde vi att det skulle bli mycket lugnare. Det blev istället mycket höga sjuktal för den ordinarie personalen. Detta ledde till ett ökat behov av vikarier, vilket det fanns få av från början."

# Insatser har påverkats av personalbristen

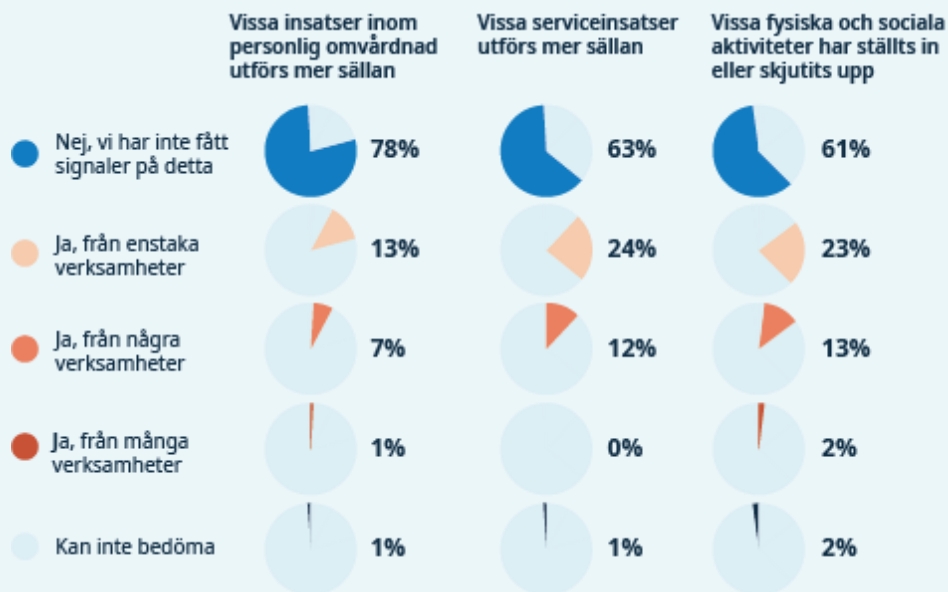
Flera äldreomsorgschefer uppger att de har fått signaler på att aktiviteter eller insatser har ställts in eller skjutits upp.

En tredjedel av äldreomsorgscheferna har fått signaler, åtminstone från enstaka verksamheter, på att fysiska och sociala aktiviteter har påverkats. Ungefär

lika många uppger att vissa serviceinsatser har påverkats. Var femte äldreomsorgschef har fått motsvarande signaler när det gäller personlig omvårdnad. Men det är endast ett fåtal som har fått signaler på att många verksamheter har behövt ställa in eller skjuta upp aktiviteter eller insatser.

"Vi har fått skjuta på vissa insatser men bara under samma vecka, t.ex. städning eller promenad. Men brukaren har alltid fått sin insats."

## Äldreomsorgschefers svar gällande om de fått signaler på om några aktiviteter eller insatser ställts in eller skjutits upp



Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=120

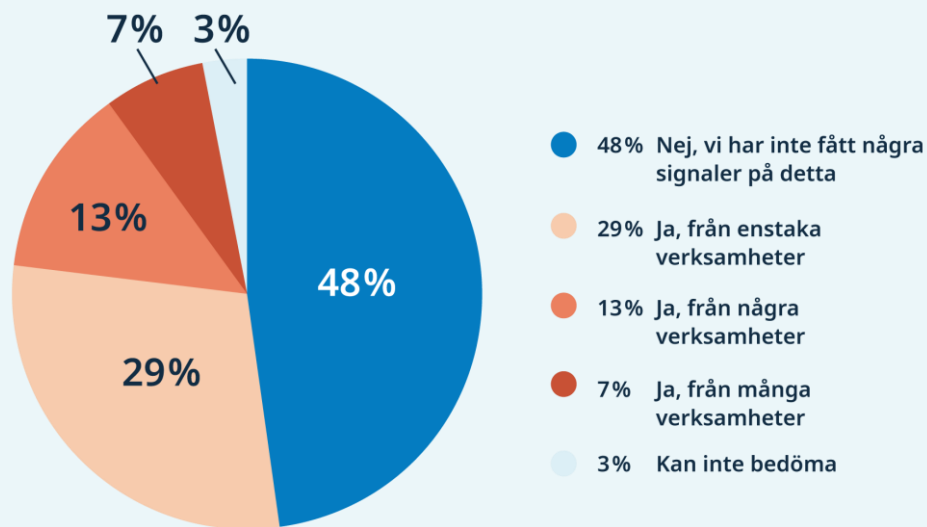
Samtidigt uppger en övervägande majoritet av äldreomsorgscheferna att de inte har fått signaler på att några aktiviteter eller insatser har ställts in eller skjutits upp på grund av bemanningssituationen.



# Kvaliteten i läkemedelshanteringen har påverkats

Knappt hälften av äldreomsorgscheferna har fått signaler på att kvaliteten på läkemedelshanteringen har påverkats under sommaren. I vissa fall är det bara signaler från enstaka verksamheter, men ibland kommer de från många verksamheter. Det är flera kommuner som beskriver att avvikelserapporterna kopplade till läkemedel har ökat under sommaren.

## Äldreomsorgschefers svar gällande om de fått signaler om att kvaliteten på läkemedelshanteringen har påverkats



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=120

Flera äldreomsorgschefer lyfter även fram svårigheten att få vikarier med rätt kompetens, vilket bland annat påverkar deras möjligheter att vara aktuella för delegering. Detta belastar i sin tur den ordinarie personalen.

En femtedel av äldreomsorgscheferna har fått signaler på att andra insatser och aktiviteter har påverkats negativt. Bland annat menar de att vikarier ofta saknar utbildning inom området och att det påverkar kvaliteten i omsorgen som ges.

”Vi ser en ökning i ej utförda hälso- och sjukvårdsuppdrag från sjuksköterska då delegering i vissa fall saknats. Dock har kontakt med kollegor ej skett för att avhjälpa problem.”

”Generellt sett är det svårt att upprätthålla samma kvalitet som övriga året när 50 procent av ordinarie medarbetare går på semester och ersätts med vikarier, i många fall utbildade vikarier. Jag skulle inte säga att det har medfört stora risker eller brister i patientsäkerheten men kvaliteten påverkas självklart. Mycket kopplat till bemötande av de personer som lider av kognitiv svikt.”

## Hälften av kommunerna har pausat vissa träffpunkter och dagverksamheter

Fyra av tio kommuner har pausat enstaka eller vissa träffpunkter eller dagverksamheter under sommaren.

Var tionde kommun (11 av 120) har pausat alla verksamheter, varav mer än hälften av dem är kommuner i norra Sverige.

**11 av 120** svarande kommuner har pausat alla träffpunkter och dagverksamheter



**6** av dem är kommuner i norra Sverige

I kommentarerna beskrivs vilka typer av verksamheter som har varit stängda eller minskat sina insatser. Flera säger att dagverksamhet för personer med demenssjukdom har haft öppet mer sällan. Även träffpunkter och anhörigstöd har minskat i omfattning under sommaren.

Ungefär hälften av kommunerna anger att inga verksamheter har pausat insatserna under sommaren.

## Men verksamheterna har också påverkats positivt

Flera kommuner beskriver att duktiga sommarvikarier har kommit in med nya ögon, ny energi och att de har gett de äldre en ”guldkant på tillvaron”. Personer under 18 år har bidragit till fler aktiviteter och socialt umgänge i verksamheterna.

Även ett ökat samarbete mellan enheter och förvaltningar lyfts fram som en positiv effekt under sommaren. Flera kommuner beskriver ett utvecklat samarbete över organisationsgränser, framför allt vid rekryteringen av sommarvikarier. Personal från andra förvaltningar har också lånats ut till verksamheterna.

Bättre samarbete med den kommunala hälso- och sjukvården genom veckovisa planeringsmöten kring utskrivningsklara patienter beskrivs också som en positiv effekt.

”Bra samarbete internt i sektorn. Många värdefulla möten veckovis med tjänstgörande chefer och bemanningsplanerare för att möjliggöra samverkan, samarbete, resursinventering och problemlösning.”

”Samverkan mellan kommunens hälso- och sjukvård och regionens specialistvård har fungerat mycket bra eftersom vi har haft veckovisa avstämningsmöten. Vi har gjort en genomgång av utskrivningsklara patienter, vilket har underlättat planeringen betydligt.”

## Externa faktorer har också påverkat verksamheterna

Utöver en ansträngd bemanningssituation i många kommuner så har även vissa externa faktorer påverkat verksamheterna under sommaren.

## Begränsningar i regionens insatser påverkar äldreomsorgen

Många äldreomsorgschefer har fått signaler på att snabbare utskrivningar från sjukhusen eller stängda vårdavdelningar under sommaren har påverkat verksamheterna negativt. Dessa förändringar påverkar antalet äldre som behöver insatser från äldreomsorgen men även insatsernas omfattning, då vård- och omsorgsbehoven hos de äldre blir större. En femtedel av äldreomsorgscheferna har fått signaler från många verksamheter och nästan hälften har fått signaler från några eller enstaka verksamheter. Även här framkommer stora regionala skillnader. Äldreomsorgschefer i norra Sverige uppger att de har fått fler signaler än chefer i södra och östra Sverige.

”Sjukhus/vårdavdelningar vill gärna att kommunala korttidsplatser ska ta emot personer som egentligen behöver stanna i regionens vård längre.”

”Att regionen stänger ner hälften av sina platser under sommaren är ett stort problem för oss i kommunen. Det blir fler patienter som åker fram och tillbaka mellan lasaretten och kommunen på grund av dåligt skick vid hemskick.”

## Vårdkonflikten har påverkat vissa verksamheter

Några äldreomsorgschefer har fått signaler på att verksamheter har haft otillräcklig tillgång till kommunal hälso- och sjukvårdspersonal på grund av konflikten mellan Vårdförbundet och arbetsgivaren. Drygt en av tio äldreomsorgschefer uppger att de har fått signaler på detta från några eller enstaka verksamheter.

”Konflikten med Vårdförbundet har påverkat i stor utsträckning, det har kommit ett par avvikelser i samband med det.”

# Bilaga: Kommunernas lärdomar till nästa sommar

Kommunerna har arbetat på många olika sätt för att klara bemanningssituationen och tar med sig lärdomar till nästa sommar. Det handlar framför allt om en förändrad rekrytering, en utvecklad introduktion för sommarvikarier och utvecklad samverkan mellan verksamheter. Nedan listas kommunernas lärdomar från sommaren.

## Förändrad rekrytering

- Rekryteringsstöd med annonsering genom sociala medier.
- Arbetat med olika typer av kommunikationsinsatser för att locka fler till vården och omsorgen.
- Fler utåtriktade aktiviteter som besök på skolor och jobbmässor.
- Tidigare rekryteringsprocesser, vissa kommuner beskriver att de börjar med planeringen runt jul.
- Snabb återkoppling till sommarvikarierna så att de inte hinner få andra jobb.
- Överanställning av vikarier.
- En egen organisation för sommarrekrytering där allt är samlat på en enhet.
- Förstärkning av personal på bemanningsenheten under våren för att få klart sommarbemanningen tidigare.
- Rekrytering nära verksamheten, istället för central rekrytering.

## Arbete med ersättningar

- Införande av vikariebonus, bland annat kopplat till en tidig rekrytering eller extra ersättning till vikarier som jobbar i glesbygdsområden.
- Samma ersättning till vikarier och ordinarie personal.

## Förändrade krav på sommarvikarierna

- Avsluta vikarier som inte håller, redan tidigt i processen.
- Viktigt att hålla i språkkraven även om det innebär färre antal semestervikarier.
- Alla vikarier i hemtjänsten kommer inte att få delegering av läkemedel.

## Utvecklad introduktion

- Sammanhållen introduktion för hela förvaltningen.
- Gemensamma introduktionstillfällen för till exempel hygien, kost och brand.
- Separata introduktionsdagar för vikarier då de fått information om verksamheten, förflyttningsteknik och HLR- utbildning. Vikarierna har fått en liten goodiebag med varierande innehåll så de känner sig uppskattade.
- Löpande introduktion av vikarier under året istället för att bara bemanna med dedikerade sommarvikarier.
- Införande av metodrum för praktisk träning eller en mer praktisk introduktionsutbildning.
- Ökad tillgång till handledare.
- Systematisk inskolning på respektive avdelning/arbetsplats med utvalda handledare.
- Införande av introduktionsutbildning innan semesterperioderna.
- Lättillgängliga och lättförståeliga webbutbildningarna och möjligheter för vikarierna att få mer stöd när utbildningar ska genomföras.

## Förändrad bemanning

- Semesterperioden är utspridd på 12 veckor med två tredjedelar av den ordinarie personalen på plats.
- Samarbete över förvaltningsgränser för att kunna erbjuda arbete på en annan förvaltning, om behov finns.
- Veckovisa digitala chefsmöten för att träffas och planera bemanningen utifrån aktuellt läge.
- Kompensation till personal som lägger sin semester innan eller efter sommarperioden.
- Anställning av sommarvikarier på ett månadsvikariat istället för ett timvikariat.

## Förändrat arbetssätt

- Differentiering av arbetsuppgifter, framför allt när det gäller serviceinsatser för sommarvikarierna.
- EPA-ungdomar inom hemtjänsten.
- Anhörigstödet fortsätter även under sommaren.
- Utökad samplanering mellan verksamheter.



## Delegering

- Bättre planering inför delegeringsutbildningar.
- Fler delegeringstillfällen under sommaren.

## Utvecklad samverkan med hälso- och sjukvården

- Veckovisa möten med regionernas hälso- och sjukvård.
- Biståndsbedömare som deltar på sjuksköterskornas planeringsmöten för att spara tid och underlätta tidig hemgång från slutenvården.