

Personalen i äldreomsorgen 2026

Lägesbild med statistik

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovspersonens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. På begäran kan vi ta fram publikationen i ett alternativt format för personer med funktionsnedsättning. Skicka frågor om alternativa format till alternativaformat@socialstyrelsen.se.

Artikelnummer: 2026-3-10119

Publicerad: www.socialstyrelsen.se, mars 2026

Förord

Den här rapporten handlar om personalen i äldreomsorgen – en sektor med 300 000 anställda och stora utmaningar med kompetensförsörjning. Syftet är att ge en aktuell lägesbeskrivning genom statistik och att lyfta fram utvecklingsområden. Målgruppen är framför allt kommunala politiker och chefer på olika nivåer med ansvar för äldreomsorg, men även regeringen som har det övergripande ansvaret.

Rapporten innehåller statistik om personalen på nationell nivå. Statistik på kommun- och länsnivå finns i Analysverktyget. Det är en tjänst på Socialstyrelsens webbsida som också innehåller verktyg för att visualisera data genom diagram och grafer.

Vår förhoppning är att rapporten ska bidra till fortsatt diskussion och åtgärder inom de utvecklingsområden vi lyfter fram. Det behövs för att främja kompetensförsörjning, arbetsmiljö och kvalitet i omsorgen. Det är inte bara en fråga för äldreomsorgen utan för hela samhället.

Anna Brooks har varit projektledare, Oliver Evén och Isabella Björling har ingått i projektgruppen. Flera medarbetare på myndigheten har bidragit med synpunkter. Ansvarig enhetschef har varit Christine Tell.

Johanna Kumlin
Avdelningschef
Avdelningen för kunskapsstyrning socialtjänst

Innehåll

Förord	3
En lägesbild och utvecklingsområden	5
Sammanfattning	6
Vilka arbetar i äldreomsorgen?	6
Sjuktal och anställningsformer	6
Bedömning av utvecklingsområden	7
Bakgrund – kompetensförsörjning en utmaning	8
Behovet av personal ökar	8
Svårt att rekrytera	9
Utmaningen förstärks	9
Svårigheter med kompetensförsörjning kan leda till en ond spiral	9
Behov av att följa utvecklingen	10
Statistik om personalen i äldreomsorgen	11
Fler som tillkommer än som lämnar sektorn	11
Undersköterskor största yrkesgruppen i äldreomsorgen	12
Vårdbiträden har ofta vårdutbildning	14
En liten andel är anställda som servicepersonal	15
Undersköterskor i alla åldrar	15
En starkt kvinnodominerad sektor	17
Hälften av personalen är utrikesfödd	18
Dubbelt så höga sjuktal	19
Kvinnliga undersköterskor har flest sjukdagar	20
Utrikesfödda har lägre sjuktal än inrikesfödda	21
Deltid och osäkra anställningar	22
Ett meningsfullt arbete	24
Slutsatser och utvecklingsområden	25
Förbättra arbetsmiljön för lägre sjuktal	25
Öka andelen med tillsvidareanställning	25
Stärk möjligheten att arbeta heltid	26
Värna att arbetet är meningsfullt	26
Minska arbetsgrupper och ge stöd till enhetschefer	26
Stöd till lokalt utvecklingsarbete	28
Data på kommun- och länsnivå	28
Referenser	29

En lägesbild och utvecklingsområden

Att äldreomsorgen har tillgång till personal med rätt kompetens är en förutsättning för att äldre ska få sina behov tillgodosedda. Med den här rapporten vill vi ge en aktuell lägesbild av personalen i äldreomsorgen baserat på statistik. Med utgångspunkt i statistiken lyfter vi fram utvecklingsområden där åtgärder skulle kunna bidra till att klara utmaningen med kompetensförsörjning.

Det här är den andra rapporten som Socialstyrelsen publicerar om personalen i äldreomsorgen, baserat på statistik [1]. Den här rapporten innehåller både uppdaterad och ny statistik.

Vi har gjort en registerstudie för att kunna redovisa specifika uppgifter om omsorgspersonalen i äldreomsorgen.¹ Dessa uppgifter finns inte sammanställda någon annanstans. En del av statistiken bygger på månadsuppgifter om personalen och inte på uppgifter från en enskild tidpunkt under året. Det innebär att vi har ett bredare underlag än andra rapporter. Andra uppgifter i rapporten baseras på en urvalsundersökning som SCB genomfört. Statistiken gäller framför allt omsorgspersonal, dvs yrkesgrupperna vårdbiträden och undersköterskor. Vi har enstaka uppgifter om sjuksköterskor och enhetschefer.²

¹ De register som ingår är följande:

Från SCB

- Yrkesregistret
- BAS (befolkningens arbetsmarknadsstatus)
- Komvux
- Skolverkets elevregister-Gymnasiet
- Arbetskraftsundersökningen (AKU) – För anledning till deltid

Från Försäkringskassan

- Midas

² Statistiken omfattar personal i både offentlig och privat verksamhet. Vi har avgränsat oss till omsorgspersonal eftersom data om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal finns i andra publikationer från Socialstyrelsen. Se Socialstyrelsens webbplats: <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/kompetensforsorjning/nationella-planeringsstodet/>.

Sammanfattning

Statistiken visar att äldreomsorgen sticker ut i flera avseenden jämfört med arbetsmarknaden som helhet. Det gäller bland annat andel kvinnor och andel utrikesfödda, sjuktal, anställningsformer, antal medarbetare per chef och personalens upplevelse av arbetet som meningsfullt.

Vilka arbetar i äldreomsorgen?

- 207 700 undersköterskor och vårdbiträden (omsorgspersonal) arbetar i äldreomsorgen.
- 63 procent av omsorgspersonalen är undersköterskor och 37 procent är vårdbiträden. Andelen undersköterskor bland omsorgspersonalen varierar mellan 46 och 73 procent i olika län.
- 82 procent av personalen är kvinnor.
- 45 procent av personalen är utrikesfödda. I Stockholms län är 70 procent av personalen utrikesfödd. På arbetsmarknaden som helhet är 22 procent utrikesfödda.
- Sex procent av personalen är inrikesfödda män.
- Medianåldern bland undersköterskor är 48 år.
- Fem procent av all personal i äldreomsorgen är legitimerad personal.
- En procent av all personal i äldreomsorgen är anställda som servicepersonal.
- Två procent är chefer.
- Det var ca 15 000 fler personer som började arbeta i äldreomsorgen än som slutade under 2023.
- Enhetschefer ansvarar i genomsnitt för 52 medarbetare.
- 79 procent av personalen tycker att arbetet är meningsfullt.

Sjuktal och anställningsformer

- Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så många sjukdagar som genomsnittet på arbetsmarknaden.
- Kvinnliga undersköterskor har dubbelt så många sjukdagar som män med samma yrke.
- Utrikesfödda undersköterskor har lägre sjuktal än inrikesfödda undersköterskor.
- Hälften av personalen arbetar deltid (49 procent) – mer än dubbelt så stor andel som genomsnittet på arbetsmarknaden (22 procent).
- Bland de som arbetar deltid gör 24 procent det för att de inte får ett heltidsarbete och 14 procent för att de upplever att arbetet är för ansträngande för heltidsarbete.

- 28 procent av personalen har en tidsbegränsad anställning – mer än dubbelt så stor andel som genomsnittet på arbetsmarknaden (13 procent).

Bedömning av utvecklingsområden

Med utgångspunkt i statistiken lyfter vi fram utvecklingsområden där åtgärder skulle kunna bidra till att klara utmaningen med kompetensförsörjning.

- Förbättra arbetsmiljön för lägre sjuktal
- Öka andelen med tillsvidareanställning
- Stärk möjligheten att arbeta heltid
- Värna att arbetet är meningsfullt
- Minska arbetsgrupper och ge stöd till enhetschefer

Bakgrund – kompetensförsörjning en utmaning

Behovet av personal ökar

Grunden för att äldre ska få sina behov tillgodosedda genom insatser av god kvalitet är att verksamheten har tillgång till personal med rätt kompetens. År 2023 hade ca 235 000 personer 65 år eller äldre hemtjänst eller plats i särskilt boende. Majoriteten av dem var 80 år eller äldre.³ Antalet personer över 80 år väntas öka med 20 procent mellan 2025 och 2030, enligt en prognos från Statistiska centralbyrån (SCB)[2]. Det innebär att behovet av insatser från äldreomsorgen kommer att öka och därmed också behovet av personal.

Hur mycket behovet av personal kommer att öka beror dock inte bara på demografi, utan också på flera andra faktorer. Äldres behov av insatser påverkas bland annat av hur hälsa och funktionsförmåga utvecklas, om användning av hjälpmedel och teknik ökar äldres självständighet samt om behov av insatser tillgodoses på andra sätt. Behov av personal påverkas också av om verksamheten effektiviseras genom nya arbetssätt och teknik, eller om utbudet av insatser förändras.

Äldreomsorgen är den verksamhet i kommuner och regioner där behovet av anställda beräknas öka som mest till följd av demografin, enligt en prognos från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)[3]. Fram till 2033 behöver antalet anställda i äldreomsorgen öka med 65 600 personer, enligt prognosen. Samtidigt beräknas 57 000 medarbetare gå i pension fram till dess. Det innebär att 122 600 medarbetare skulle behöva rekryteras för att täcka behovet.⁴

Hur behovet av personal inom äldreomsorgen utvecklas varierar över landet då befolkningsutvecklingen skiljer sig åt. Förutsättningarna att rekrytera ser också olika ut i olika län och kommuner, eftersom både tillgång till och efterfrågan på arbetskraft varierar[3].

³ Registret över socialtjänstinsatser till äldre och personer med funktionsnedsättning, Socialstyrelsen december 2025. 71 procent av personer 65 år eller äldre som hade hemtjänst eller plats i särskilt boende 2023 var 80 år eller äldre.

⁴ Prognosen baseras på antagandet att bemanning, arbetssätt och behov hos äldre är oförändrat jämfört med idag. Förändring inkluderar privata utförare.

Svårt att rekrytera

Det finns många lediga jobb inom vård och omsorg. 6 av 10 arbetsgivare inom vård, omsorg och socialtjänst kunde inte rekrytera så många medarbetare som de sökte under första kvartalet 2025. Den vanligaste anledningen var att inga eller för få personer med tillräcklig erfarenhet eller rätt utbildning sökt jobbet[4]. Inom hälso- och sjukvården är undersköterskor den yrkesgrupp där bristen är störst[5].

Både kommuner och regioner har svårt att tillsätta de tjänster som utannonseras. Bedömningar om framtida personalbehov tyder på att en allt större del av den arbetsföra befolkningen skulle behöva arbeta i välfärden, framför allt i äldreomsorgen[6].

Utmaningen förstärks

Samtidigt som andelen äldre i befolkningen ökar så minskar andelen i yrkesför ålder och det sker stora pensionsavgångar. Det innebär att en större andel av befolkningen än idag behöver arbeta i äldreomsorgen, enligt Myndigheten för vård- och omsorgsanalys.⁵ Utmaningen att få fler än idag att arbeta i äldreomsorgen förstärks genom att även hälso- och sjukvården, stora delar av näringslivet och staten har arbetskrafts- och kompetensbrist [7]. När arbetstagare har flera alternativ att välja på blir en nyckelfaktor hur attraktivt arbetet är. För att rekrytera personer som är arbetslösa och har få alternativ att välja på är det däremot av mindre betydelse om arbetet upplevs vara attraktivt eller inte[6].

Svårigheter med kompetensförsörjning kan leda till en ond spiral

Svårigheter med kompetensförsörjning kan leda till en ond spiral där brist på kompetent personal ökar belastningen på befintliga medarbetare. Det riskerar att resultera i sämre kvalitet, effektivitet och bristande arbetsmiljö. Något som ytterligare kan försvåra möjligheten att attrahera och behålla medarbetare, enligt ett betänkande av Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv[8].

⁵ Den analysen baseras på att äldre har lika stora behov som idag, att det offentliga åtagandet är oförändrat och att bemanningstätheten är samma som idag.

Behov av att följa utvecklingen

För att följa utvecklingen avseende personalen i äldreomsorgen tar vi fram en nationell lägesbild med statistik. Statistiken bidrar till att synliggöra områden där det behövs utveckling för att klara kompetensförsörjningen. Vi publicerar även data på läns- och kommunnivå, i Analysverktyget på Socialstyrelsens webbsida.

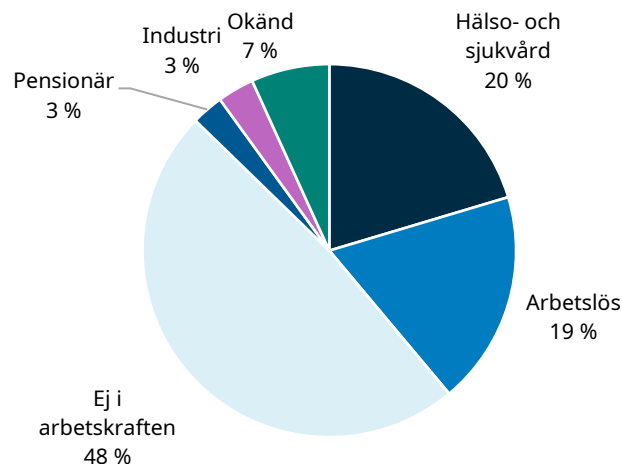
Statistik om personalen i äldreomsorgen

Fler som tillkommer än som lämnar sektorn

Det var ca 15 000 fler personer som började arbeta i äldreomsorgen än som slutade under 2023. Under året började ca 40 000 personer arbeta i sektorn. Ungefär hälften av dem kom från kategorin ”ej i arbetskraften”, vilket bland annat kan innebära att man har studerat eller varit långtidssjukskriven. 20 procent kom från arbete i hälso- och sjukvården och en lika stor andel från arbetslöshet. Diagram 1 visar vilka sektorer och vilken sysselsättning som personalen kom från innan de började arbeta i äldreomsorgen.

Diagram 1. Sektorer och sysselsättning som personalen kom från innan de började arbeta i äldreomsorgen

Andel av personalen som kom från respektive sektor eller sysselsättning innan de började arbeta i äldreomsorgen, mätt mellan februari och november 2023



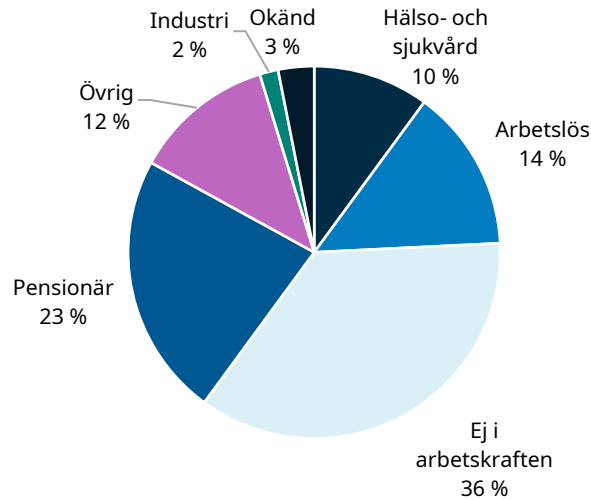
(n=39 670)

Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Under 2023 lämnade ca 25 000 personer sitt arbete i äldreomsorgen. Bland dem övergick den största andelen, 36 procent, till studier, långtidssjukskrivning eller annat där man inte räknas som en del av arbetskraften. Den näst största gruppen som slutade, 23 procent, gick i pension. Diagram 2 visar till vilken sektor eller sysselsättning som personalen gick när de lämnade sitt arbete i äldreomsorgen.

Diagram 2. Sektorer och sysselsättning som personalen gick till efter de lämnat arbete i äldreomsorgen

Andel av personalen som lämnar äldreomsorgen som lämnar för respektive sektor eller annat, mätt mellan februari och november 2023



(n=24 817)

Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Undersköterskor största yrkesgruppen i äldreomsorgen

207 700 undersköterskor och vårdbiträden arbetar i äldreomsorgen.⁶ Av dem är 63 procent undersköterskor och 37 procent vårdbiträden.⁷ Av undersköterskorna arbetar den största andelen, 63 procent, på särskilt boende för äldre och 45 procent i hemtjänst. Det blir mer än 100 procent eftersom en del av personalen arbetar både i särskilt boende och i hemtjänst.

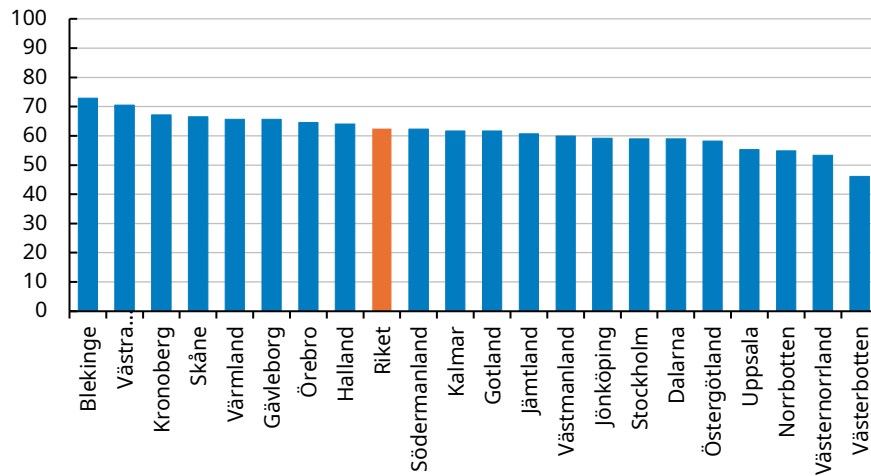
Andel undersköterskor varierar över landet

Andelen undersköterskor bland omsorgspersonalen varierar betydligt över landet. På länsnivå varierar andelen mellan 46 och 73 procent, som framgår av diagram 3.

⁶ År 2023 var det 207 685 vårdbiträden och undersköterskor, enligt SCB:s yrkesregister. Populationen är personer som har fått lön under minst 4 månader under året. Oftast används populationen antal personer som arbetar i november innevarande år, t.ex. i Socialstyrelsens Nationella planeringsstöd samt i Vård och omsorg om äldre – Lägesrapport. Anledningen till att vi i den här rapporten valt 4-månaderspopulationen är att den fångar in fler som arbetar i äldreomsorgen under ett år.

⁷ SCB:s yrkesregister. Fyra procent har bytt yrke under året – vi räknar dem som undersköterskor.

Diagram 3. Andel som är undersköterskor av omsorgspersonalen per län

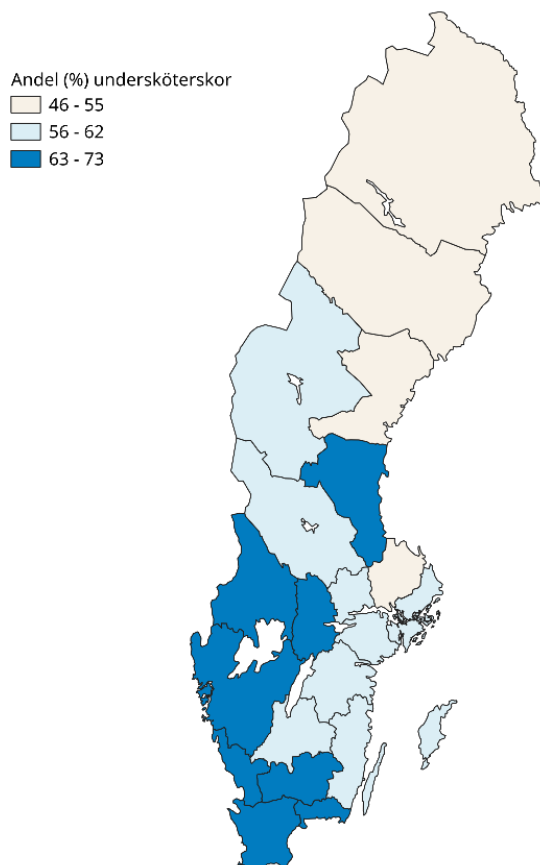


Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Län i norra Sverige har en mindre andel undersköterskor bland omsorgspersonalen än län i södra Sverige. Kartan i figur 1 visar hur stor andel av omsorgspersonalen som är undersköterskor i olika län.

Figur 1. Karta över andelen undersköterskor i olika län

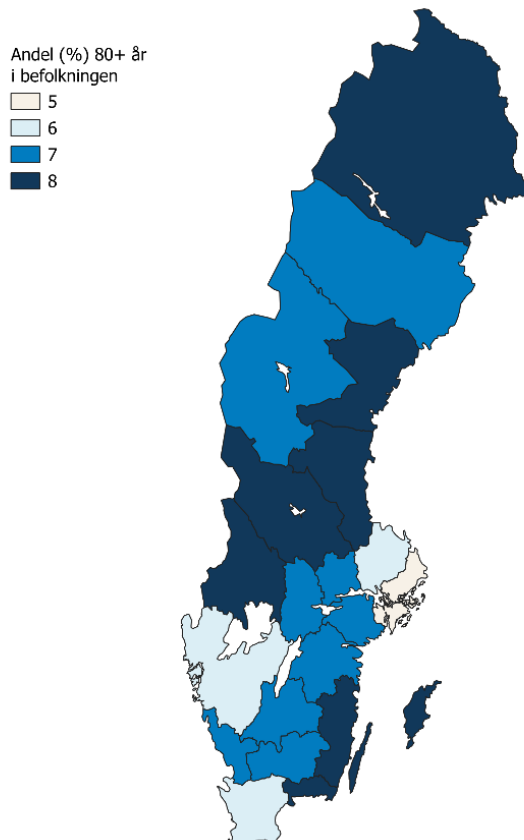
Andel undersköterskor bland omsorgspersonalen i äldreomsorgen



Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Andelen av befolkningen som är 80 år eller äldre varierar också över landet. Norrbotten har en relativt liten andel undersköterskor bland personalen och en relativt stor andel av befolkningen som är 80 år eller äldre. Kartan i figur 2 visar skillnaderna mellan länen när det gäller andel av befolkningen som är 80 år eller äldre.

Figur 2. Karta över andelen av befolkningen som är 80 år eller äldre per län



Källa: Befolkningsstatistik, SCB 2023

Vårdbiträden har ofta vårdutbildning

Många vårdbiträden har någon form av vård- och omsorgsutbildning. 40 procent av alla vårdbiträden har läst någon kurs eller ett program med vårdinriktning på gymnasiet eller Komvux.

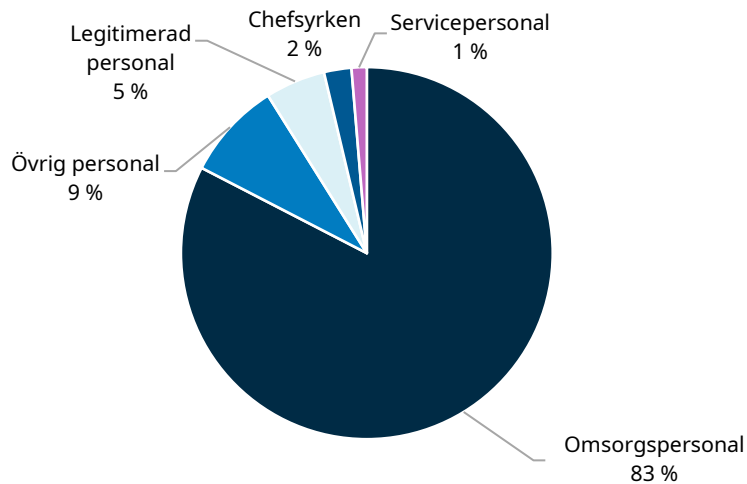
Majoriteten av vårdbiträden har en gymnasieutbildning. 76 procent har gymnasial eller eftergymnasial utbildning som högsta avslutade utbildning.⁸ Ungefär en fjärdedel saknar gymnasial utbildning.

⁸ 60 procent har gymnasieutbildning och 76 procent har gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

En liten andel är anställda som servicepersonal

Den största yrkesgruppen som arbetar i äldreomsorgen, 83 procent, är omsorgspersonal.⁹ Nio procent hör till kategorin övrig personal. Det innebär att deras yrkestitel från föregående anställning, utanför äldreomsorgen, kvarstår. Fem procent av personalen har hälso- och sjukvårdslegitimation, som t.ex. sjuksköterska, arbetsterapeut eller fysioterapeut. Två procent av personalen är chefer. Andelen av personalen som är anställda som servicepersonal, till exempel städare, fastighetsskötare eller kock är endast en procent.¹⁰ Särskilda boenden har en något större tillgång till servicepersonal än hemtjänst. Diagram 4 visar fördelningen av olika yrkesgrupper i personalen.

Diagram 4. Fördelning av olika yrkesgrupper inom äldreomsorgen



(n=314 815)

Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Undersköterskor i alla åldrar

Medianåldern bland undersköterskor i äldreomsorgen är 48 år, vilket betyder att hälften av undersköterskorna är yngre och hälften är äldre än 48 år.

Medianåldern bland vårdbiträden är 32 år.¹¹

Ungefär en tredjedel av undersköterskorna är mellan 50–59 år. Den minsta åldersgruppen är den mellan 18–29 år (13 procent). Åldersgrupperna 30–39 år och 40–49 år är ungefär lika stora. 16 procent av undersköterskorna är

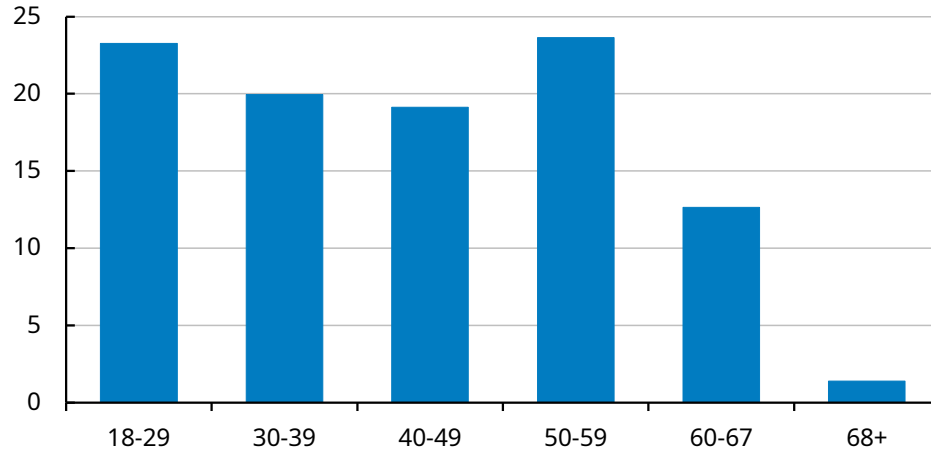
⁹ Undersköterskor, vårdbiträden och övriga omsorgsyrken.

¹⁰ 314 815 personer

¹¹ Medelåldern bland undersköterskor är 46 år och bland vårdbiträden är medelåldern 36 år.

över 60 år. Diagram 5 visar hur åldersfördelningen för undersköterskor ser ut.

Diagram 5. Åldersfördelning för undersköterskor inom äldreomsorgen i riket

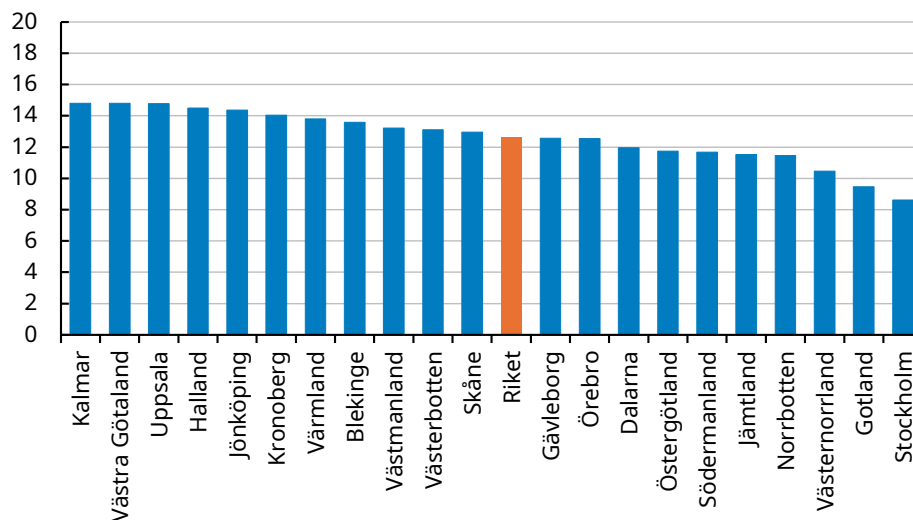


(n=130 850)

Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

I riket som helhet är 13 procent av undersköterskorna under 30 år. Kalmar är det län som har störst andel undersköterskor under 30 år och Stockholm det län som har minst. Diagram 6 visar hur stor andel av undersköterskorna som är mellan 18–29 år i olika län och i riket.

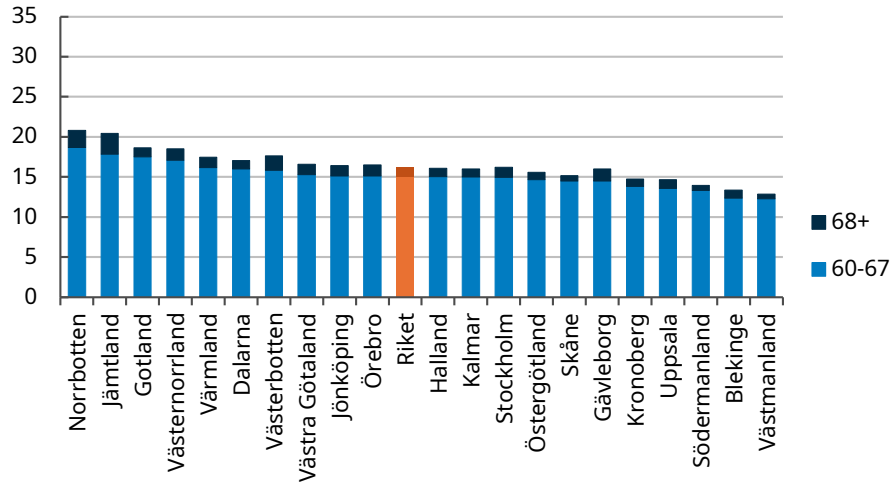
Diagram 6. Andel av undersköterskor inom äldreomsorgen som är mellan 18–29 år per län



Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Andelen undersköterskor som är över 60 år varierar mellan 13 och 21 procent mellan olika län. Snittet i riket är 16 procent. Norrbotten har störst andel undersköterskor som är över 60 år. Diagram 7 visar andel av undersköterskor som är 60–67 år och 68 år eller äldre i olika län och i riket.

Diagram 7. Andel av undersköterskor inom äldreomsorgen som är 60–67 år och 68 år eller äldre per län



Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

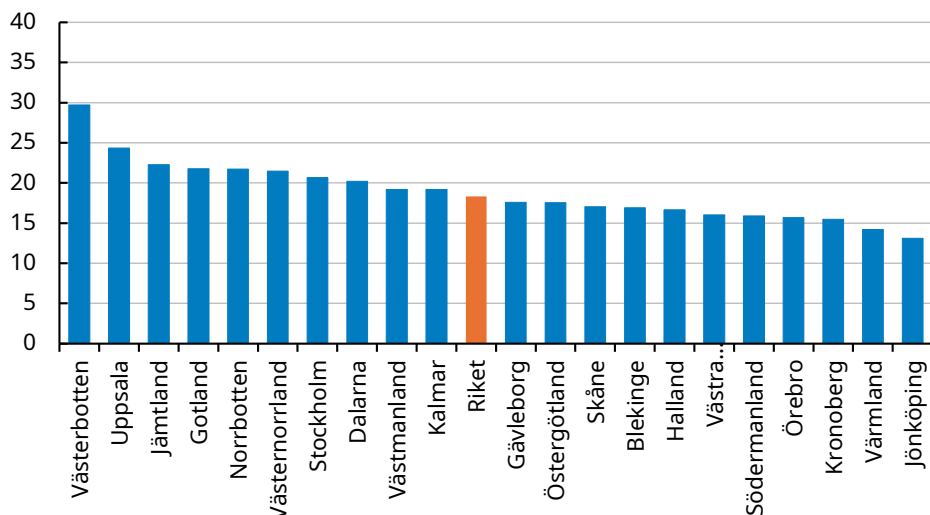
En starkt kvinnodominerad sektor

Äldreomsorgen är en starkt kvinnodominerad sektor. Av personalen är 82 procent kvinnor. Andelen män har dock ökat något de senaste åren.¹²

Ökningen beror framför allt på att antalet utrikesfödda män som arbetar i äldreomsorgen har ökat. Inrikesfödda män är en klar minoritet och utgör 6 procent av personalen i äldreomsorgen. Andelen män varierar över landet och är mer än dubbelt så stor i Västerbottens län som i Jönköpings län.

Diagram 8 visar hur stor andel av omsorgspersonalen som är män i olika län och i riket.

Diagram 8. Andel av omsorgspersonalen som är män per län



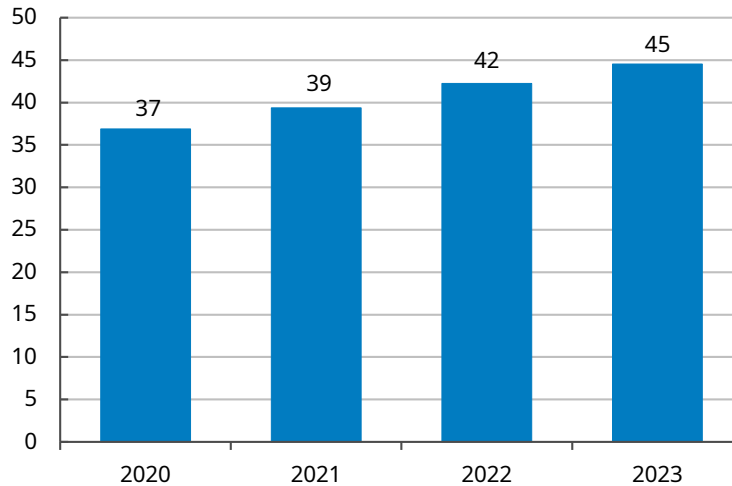
Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

¹² Andelen män bland omsorgspersonalen har ökat från 15 procent till 18 procent mellan 2020–2023.

Hälften av personalen är utrikesfödd

Nästan hälften av personalen i äldreomsorgen är utrikesfödd. Det är inte en homogen grupp – vissa har bott i Sverige i många år medan andra är relativt nyanlända. I huvudsak handlar det om flyktingrelaterad invandring, inte om arbetskrafts- och EU-migranter [6]. Andelen utrikesfödda har ökat med 8 procentenheter sedan 2020, vilket illustreras i diagram 9.

Diagram 9. Andel utrikesfödda av omsorgspersonalen i riket

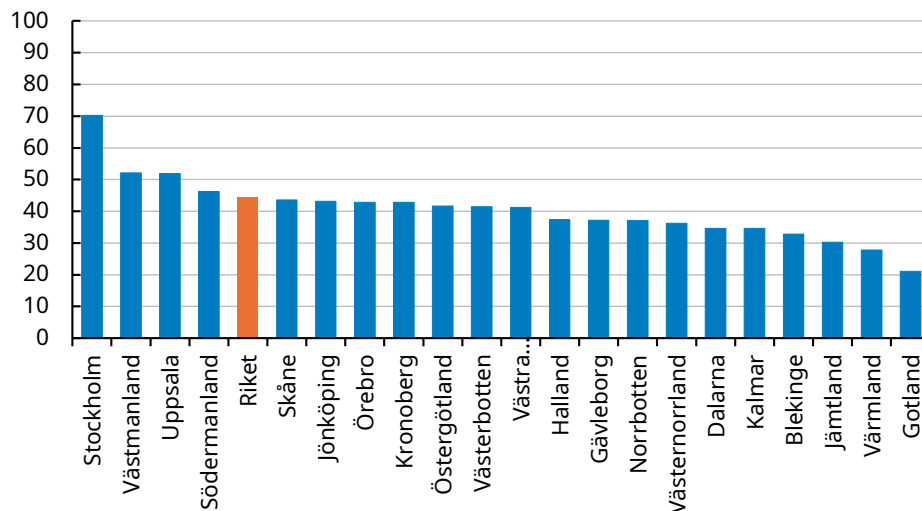


(n=207 685)

Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Det finns stora skillnader mellan länen när det gäller andelen utrikesfödda. Andel utrikesfödda i personalen är 70 procent i Stockholms län och 21 procent i Gotlands län. Diagram 10 visar hur stor andel av omsorgspersonalen som är utrikesfödda i olika län och i riket.

Diagram 10. Andel som är utrikesfödda av omsorgspersonalen per län



Källa: Yrkesregistret, SCB 2023

Bland kvinnor som arbetar i äldreomsorgen är andelen utrikesfödda betydligt lägre än bland män.¹³

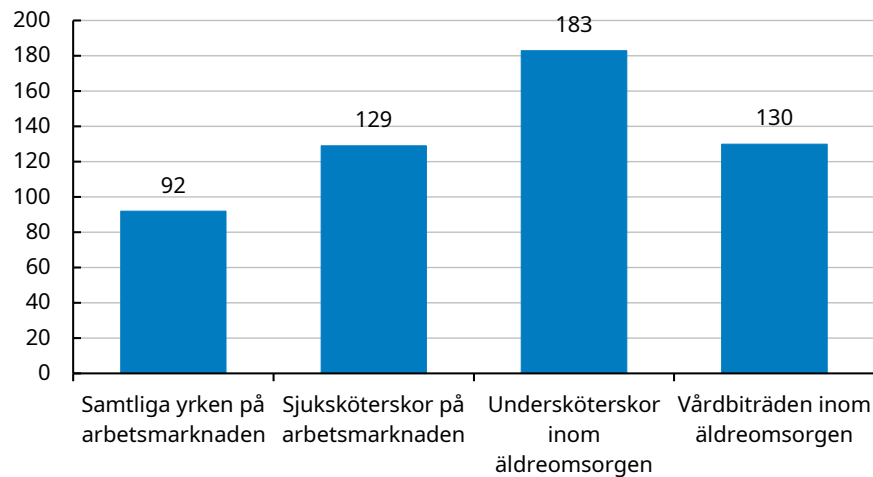
Det är dubbelt så stor andel utrikesfödda bland personalen i äldreomsorgen jämfört med andelen på arbetsmarknaden som helhet, där 22 procent är utrikesfödda.¹⁴

Dubbelt så höga sjuktal

Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så höga sjuktal som genomsnittet för alla yrkesgrupper på arbetsmarknaden 2023. Det gäller både om man jämför hur många dagar man är sjuk och antalet nya sjukfall som startat under året. Undersköterskor hade i genomsnitt 20 sjukdagar medan genomsnittet för alla yrkesgrupper på arbetsmarknaden var 9 dagar. Bland undersköterskor i äldreomsorgen startade 183 sjukfall per 1 000 medarbetare medan genomsnittet på arbetsmarknaden var 92 startade sjukfall.¹⁵ Undersköterskor i äldreomsorgen har i genomsnitt fler sjukdagar än sjuksköterskor på arbetsmarknaden.¹⁶ Diagram 11 visar antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare inom äldreomsorgen och på arbetsmarknaden som helhet.

Diagram 11. Startade sjukfall inom äldreomsorgen och arbetsmarknaden som helhet

Antal startade sjukfall per 1000 medarbetare – fördelat på sektor och yrkesgrupp



Källa: Försäkringskassan 2023

¹³ Det är ändå nästan dubbelt så många utrikesfödda kvinnor som utrikesfödda män som arbetar i äldreomsorgen. 61 300 utrikesfödda kvinnor och 23 500 utrikesfödda män arbetar i äldreomsorgen.

¹⁴ SCB:s statistikdatabas BAS (befolkningens arbetsmarknadsstatus)

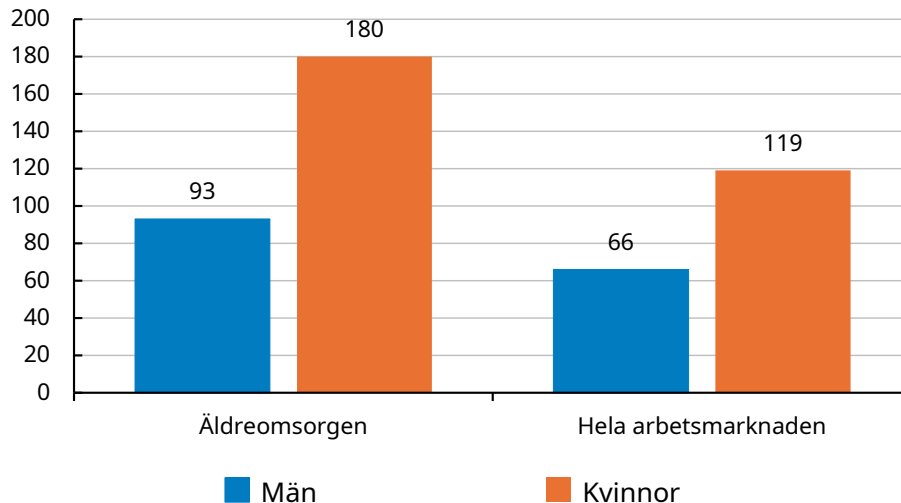
¹⁵ Både uppgifterna gäller sjukfall som är överskrider de 14 första dagarna i en sjukskrivning. Det finns inte uppgifter om korttidsfrånvaro på nationell nivå. Det innebär att sjukfrånvaron är högre än vad som framgår av dessa siffror – men vi vet inte hur mycket. Både tillsvidare- och visstidsanställda, t.ex. timavlönade, har rätt till ersättning från Försäkringskassan efter 14 dagars sjukskrivning och ingår i statistiken. Den som inte får ersättning från en arbetsgivare den första tiden som sjuk kan ansöka om ersättning från Försäkringskassan den första sjukdagen. Uppgifterna gäller kalenderdagar.

¹⁶ Både undersköterska och sjuksköterska är kontaktyrken, vilka ofta präglas av en för hög arbetsbelastning. Statistiken visar dock att sjuktalen är högre bland undersköterskor.

Kvinnor har betydligt högre sjuktal än män. Det gäller både inom äldreomsorgen och på arbetsmarknaden som helhet. Diagram 12 visar antal startade sjukfall per 1000 medarbetare i äldreomsorgen och på arbetsmarknaden som helhet – fördelat på kvinnor och män.

Diagram 12. Antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare inom äldreomsorgen och på arbetsmarknaden som helhet

Antal startade sjukfall fördelat på kvinnor och män



Källa: Försäkringskassan 2023

Kvinnliga undersköterskor har flest sjukdagar

Kvinnor är mer sjukskrivna än män – men det finns även andra skillnader i sjuktal mellan olika grupper av personal i äldreomsorgen.¹⁷

- Äldre medarbetare är mer sjukskrivna än yngre¹⁸
- Inrikesfödda är mer sjukskrivna än utrikesfödda.
- Undersköterskor är mer sjukskrivna än vårdbiträden.

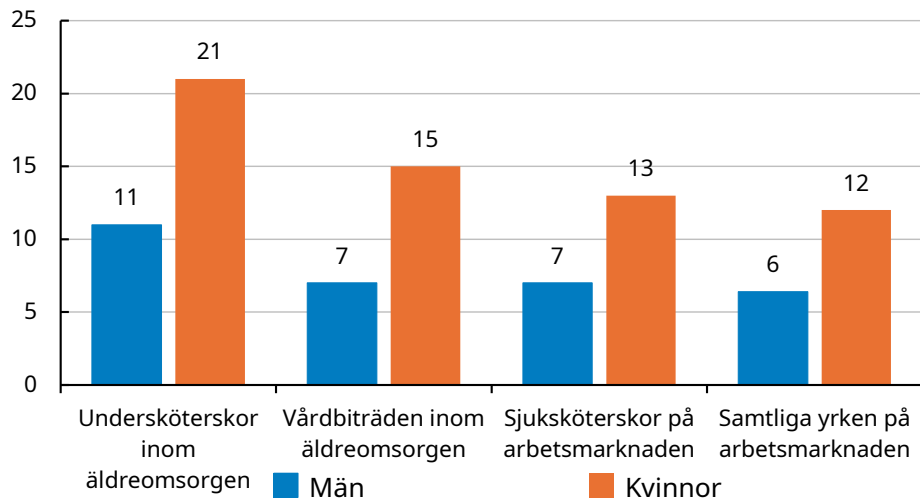
Diagram 13 visar skillnader i medelantalet sjukdagar mellan olika grupper.

¹⁷ Samband mellan sjuktal och variablerna kön, ålder, yrkesroll (undersköterska eller vårdbiträde), inrikes eller utrikesfödda kvarstår även när vi tittar på en variabel i taget och har kontrollerat för de andra som bakgrundsvariabler. Med begreppet sjukskrivna menar vi här både det genomsnittliga antalet sjukdagar och antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare. För jämförelse mellan utrikes- och inrikesfödda har vi enbart måttet antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare.

¹⁸ Det finns ett samband mellan ålder och sjukskrivning där äldre är mer sjukskrivna än yngre.

Diagram 13. Medelantal sjukdagar för olika yrkesgrupper- jämförelse mellan kvinnor och män

Medelantalet sjukdagar under året per medarbetare i sjukfall som överskrider 14 dagar i en sjukskrivning



Källa: Försäkringskassan, 2023

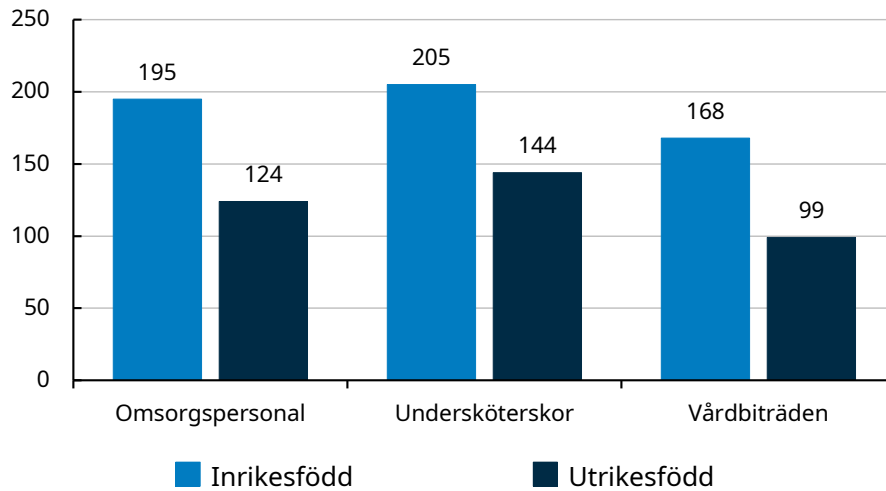
I kvinnodominerade sektorer på arbetsmarknaden är det genomsnittliga antalet sjukdagar generellt högre än i mansdominerade sektorer. Men skillnaden i sjuktal mellan äldreomsorg och övriga arbetsmarknaden kvarstår även om man tar hänsyn till det. Kvinnor som arbetar som undersköterskor i äldreomsorgen har fler sjukdagar än genomsnittet för kvinnor i alla yrkesgrupper på arbetsmarknaden.

Utrikesfödda har lägre sjuktal än inrikesfödda

Statistiken visar att utrikesfödda medarbetare har lägre sjuktal än inrikesfödda. Detta samband kvarstår även när vi har kontrollerat för bakgrundsvariabler som kön, ålder och yrkesroll (undersköterska eller vårdbiträde). Det innebär att skillnaden i sjuktal inte enbart kan förklaras av att gruppen utrikesfödda innehåller fler män, generellt sett är yngre eller har en högre andel vårdbiträden – faktorer som var och en för sig annars kan påverka sjukfrånvaron.

Värt att notera är dock att vi inte har kunnat kontrollera för anställningsform, det vill säga om personerna har en tillsvidareanställning eller en visstidsanställning. Anställningsform kan i sig påverka sjukfrånvaron, exempelvis genom skillnader i anställningstrygghet eller arbetsvillkor, och det är därför en faktor som bör beaktas i framtida analyser. Diagram 14 visar antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare, fördelat på yrkesroll samt inrikes- och utrikesfödda.

Diagram 14. Antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare – jämförelse mellan yrkesgrupper, inrikes- och utrikesfödda



Källa: Försäkringskassan, 2023

Deltid och osäkra anställningar

Hälften arbetar heltid

Hälften av omsorgspersonalen i äldreomsorgen arbetar heltid (49 procent). Det är vanligare att undersköterskor arbetar heltid än att vårdbiträden gör det. Bland undersköterskor arbetar 55 procent heltid och bland vårdbiträden arbetar 39 procent heltid.

Män arbetar heltid i större utsträckning än vad kvinnor gör. Av all omsorgspersonal arbetar 53 procent av männen heltid jämfört med 48 procent av kvinnorna. Bland undersköterskor arbetar 70 procent av männen heltid och 52 procent av kvinnorna.

Det är betydligt vanligare med deltidsarbete i äldreomsorg jämfört med övriga arbetsmarknaden. På arbetsmarknaden som helhet arbetar i genomsnitt 22 procent deltid och bland kvinnor på arbetsmarknaden som helhet arbetar i genomsnitt 27 procent deltid.¹⁹

¹⁹ SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) 2024

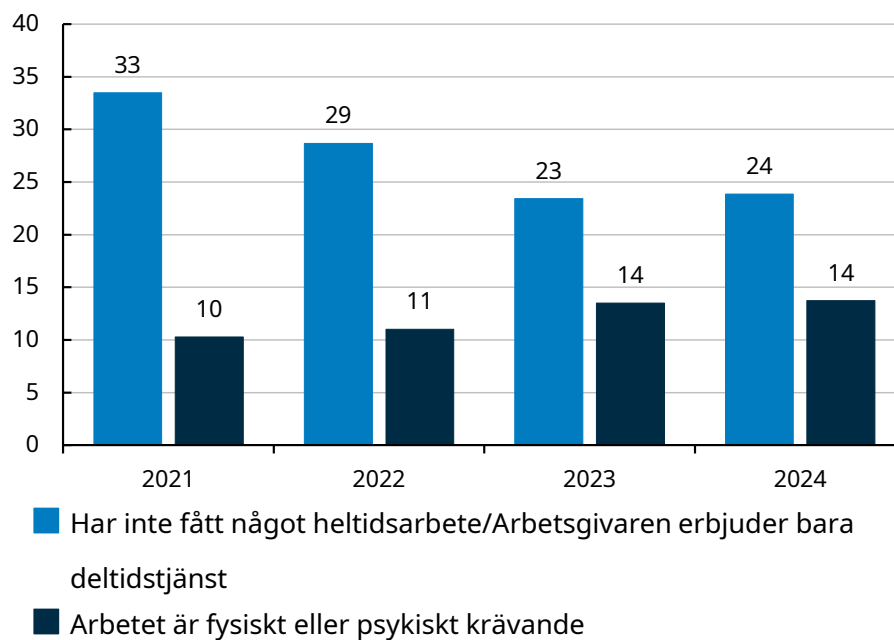
En av fyra deltidsarbetande får ingen heltidstjänst

Majoriteten av de som arbetar deltid gör det av personliga skäl som till exempel att de vill ha mer tid för familj, för att de studerar eller för att de är deltids pensionärer.

24 procent av de som arbetar deltid gör det för att de inte har fått något heltidsarbete, enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. Den andelen har minskat under perioden 2021–2024. Det är en följd av att arbetsgivare erbjuder heltidsarbete i större omfattning. 14 procent av personalen som arbetar deltid gör det för att de upplever att arbetet är för psykiskt eller fysiskt ansträngande. Den andelen har ökat mellan 2021–2024.²⁰ Diagram 15 visar utvecklingen av andelen som arbetar deltid för att de inte får heltidstjänst eller för att de upplever att arbetet är för ansträngande för heltidsarbete.

Diagram 15. Andel av deltidsarbetande som arbetar deltid för att de inte får heltidstjänst eller för att arbetet är ansträngande, 2024

Orsak till deltidsarbete



Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB 2023

Vanligt med visstidsanställningar

28 procent av personalen har en visstidsanställning, dvs en tidsbegränsad anställning. Det gäller framför allt vårdbiträden, där 59 procent har en

²⁰ Majoriteten av gruppen som arbetar deltid gör det av personliga skäl, för studier eller för att de är deltids pensionärer.

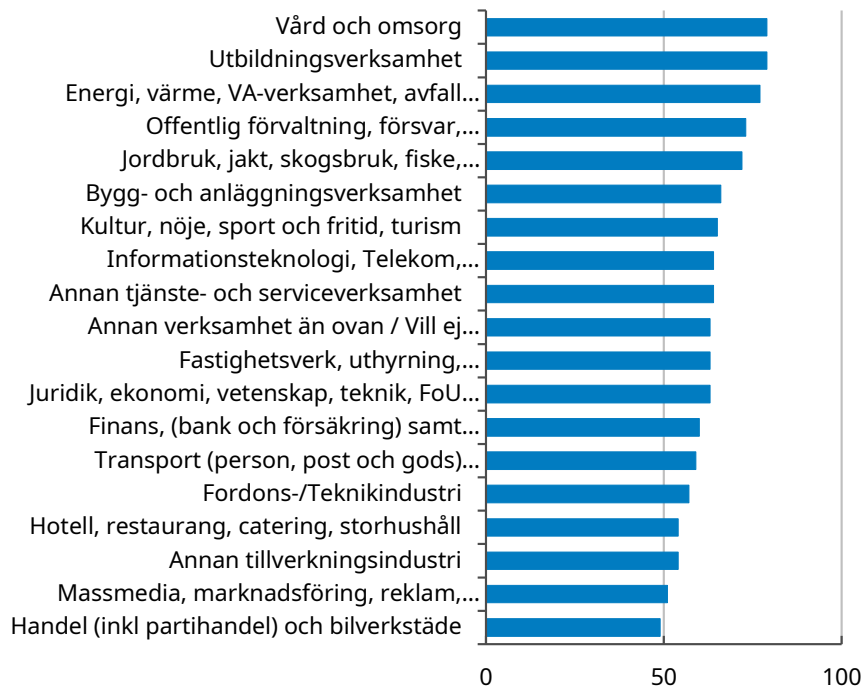
visstidsanställning. Bland undersköterskor har 10 procent en visstidsanställning.²¹

Det är mer än dubbelt så vanligt med visstidsanställning i äldreomsorgen jämfört med arbetsmarknaden som helhet, där 13 procent har en visstidsanställning.²²

Ett meningsfullt arbete

Personalen i äldreomsorgen anser i stor utsträckning att arbetet är meningsfullt. 8 av 10 som arbetar i äldreomsorgen anser att deras arbete är meningsfullt. Det är fler än i andra sektorer på arbetsmarknaden, vilket framgår av Diagram 16.²³

Diagram 16. Andel av personalen som tycker att arbetet är meningsfullt 2025



Källa: Data från jobbhälsoindex, Svenskt Kvalitetsindex

²¹ SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) 2024

²² SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) 2024

²³ Andelen är ännu större när resultaten för sektorn vård och omsorg delas upp: Gruppboende, omsorgs- och vårdboende eller liknande 82 procent, Hemtjänst/hemsjukvård, assistansverksamhet eller liknande 80 procent. Resultaten är från Jobbhälsoindex. Det är en medarbetar- och arbetsmiljöundersökning med 10 000 respondenter i ett representativt urval av svenskar i åldern 20-65 år som arbetar minst halvtid. Data från Jobbhälsoindex tas fram av Svenskt kvalitetsindex, som ägs av SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling. SIQ är en stiftelse och ett industriforskningsinstitut. Huvudmän är Tillväxtverket samt representanter från näringsliv och offentlig sektor.

Slutsatser och utvecklingsområden

Statistiken visar att äldreomsorgen sticker ut i flera avseenden. Med utgångspunkt i detta lyfter vi fram utvecklingsområden där åtgärder skulle kunna bidra till att klara utmaningen med kompetensförsörjning. Vi vänder oss i första hand till kommunala politiker och chefer på olika nivåer med ansvar för äldreomsorg, men även till regeringen som har det övergripande ansvaret.

Förbättra arbetsmiljön för lägre sjuktal

Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så höga sjuktal som andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden.²⁴ Arbetsmiljö är den enskilt viktigaste faktorn som påverkar sjukskrivningar på sammantagen nivå, enligt Försäkringskassan [9]. För att minska sjuktagen i äldreomsorgen behöver arbetsmiljön bli bättre, konstaterar Arbetsmiljöverket. [10]. Brister i arbetsmiljön i äldreomsorgen har varit kända länge – ändå kvarstår problemen [11]. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och ska leda arbetet mot en bättre arbetsmiljö.²⁵ Vår bedömning är att arbetsmiljön behöver bli bättre för att minska sjuktagen och för att underlätta kompetensförsörjning i äldreomsorgen.

Öka andelen med tillsvidareanställning

En fjärdedel av personalen i äldreomsorgen har visstidsanställningar (28 procent). Det är mer än dubbelt så stor andel som genomsnittet på arbetsmarknaden.²⁶ Forskning visar att en stor andel visstidsanställningar kan bidra till negativa konsekvenser i form av:

- lägre kontinuitet, vilket kan försämra kvaliteten i omsorgen [12]
- ökad belastning för de som har tillsvidareanställning [13]
- ökad arbetsbörda för chefer genom mer tid till rekryteringsarbete [13]
- sämre förutsättningar för långsiktigt utvecklingsarbete [14]

²⁴ Försäkringskassan, 2023

²⁵ Regleras av arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

²⁶ SCB, Arbetskraftsundersökningen, 2024

- sämre möjligheter till kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen [15]
- otrygghet för medarbetarna [16]

Det är konsekvenser som påverkar både kvalitet och möjligheter till kompetensförsörjning. Mot bakgrund av detta bedömer vi att ett utvecklingsområde är att öka andelen med tillsvidareanställning.

Stärk möjligheten att arbeta heltid

Hälften av personalen i äldreomsorgen arbetar deltid. Majoriteten av de som arbetar deltid gör det av personliga skäl. Men en betydande andel – 38 procent – gör det för att de inte får ett heltidsarbete eller för att de upplever att arbetet är för psykiskt eller fysiskt ansträngande för heltidsarbete. Det motsvarar ungefär 40 000 personer.²⁷ Det innebär att det finns potential att öka andelen som arbetar heltid och därmed öka antalet arbetade timmar. Fler heltidsarbetande och fler arbetade timmar kan minska behovet av att rekrytera personal. Vår bedömning är därför att ett utvecklingsområde är att stärka möjligheten att arbeta heltid.

Värna att arbetet är meningsfullt

Personalen i äldreomsorgen anser i stor utsträckning att arbetet är meningsfullt. 8 av 10 som arbetar i äldreomsorgen anser att arbetet är meningsfullt, vilket är fler än i andra sektorer på arbetsmarknaden.²⁸ Forskning visar att relationen till de äldre, känslan av att göra skillnad i någons liv och att uppfylla omsorgstagarnas vårdbehov ofta är det som känns meningsfullt. Det är viktiga faktorer till att personalen vill stanna i yrket.[17] [18]. Vår bedömning är därför att det är angeläget att värna och förstärka det som bidrar till att arbetet upplevs meningsfullt.

Minska arbetsgrupper och ge stöd till enhetschefer

Enhetschefer i äldreomsorgen ansvarar i genomsnitt för 52 medarbetare. Det finns starkt stöd i forskning för att stora arbetsgrupper medför negativa konsekvenser på flera nivåer – för cheferna själva, för ledarskapet, för medarbetarna samt kvaliteten i verksamheterna [19]. Att ha ansvar för många medarbetare ger bristande förutsättningar för ett närvarande och stödjande ledarskap. Det är faktorer som har betydelse för hur länge personalen stannar i yrket, visar forskning [20]. Stöd från närmaste chef är också viktigt för återgång till arbetet efter sjukskrivning, enligt

²⁷ SCB, Arbetskraftsundersökningen, 2024.

²⁸ Data från jobbhälsoindex, Svenskt Kvalitetsindex, 2025

Försäkringskassan[21]. På enheter i äldreomsorgen med stora arbetsgrupper upplever medarbetarna i högre utsträckning att chefen är frånvarande och undvikande [22] och cheferna att det är svårt att upprätthålla nära kontakt med sina medarbetare [23]. Mindre arbetsgrupper är särskilt viktigt i verksamheter som äldreomsorg, där både organisation och medarbetarnas arbetsuppgifter är komplexa och föränderliga [24].

Höga sjuktal och svårigheter att rekrytera är utmaningar som enhetschefen redan idag behöver hantera. Dessutom pågår en utveckling som kan bidra till att enhetschefernas uppdrag blir mer komplext. Det har till exempel införts krav på att verksamheten ska bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet²⁹. Krav på att verksamheterna ska bedriva ett språkstödande arbete förväntas träda i kraft 1 juli 2026³⁰. Mot bakgrund av detta bedömer vi att det är angeläget att organisationen ger ett adekvat stöd till enhetscheferna. Utifrån resultat från forskning om stora arbetsgrupper bedömer vi också att antalet medarbetare per chef behöver minska. Det kan stärka förutsättningarna för enhetschefer att klara av sitt uppdrag och att utöva ett närvarande och stödjande ledarskap. Det har betydelse både för kvalitet och kompetensförsörjning.

²⁹ 5 kap. 1 § socialtjänstlagen (2025:400)

³⁰ Regeringen har föreslagit att språkrav ska införas i äldreomsorgen från den 1 juli 2026, se proposition 2025:26:93, Ett språkrav inom äldreomsorgen

Stöd till lokalt utvecklingsarbete

Data på kommun- och länsnivå

Det finns skillnader över landet när det gäller utbildningsnivå, sjuktal, andel kvinnor och män, personalens ålder, andel utrikesfödda bland personalen och antal medarbetare per chef. Att veta hur det ser ut är en bra grund för analys och utvecklingsarbete. Socialstyrelsen har utvecklat Analysverktyget – en tjänst som finns på Socialstyrelsens webbsida – som profession och beslutsfattare i kommuner kan använda sig av. Där finns statistik på läns- och kommunnivå samt möjlighet att visualisera statistiken i diagram och tabeller.

Statistik som finns på kommunnivå:

- Andel av omsorgspersonalen som är undersköterskor:
 - i äldreomsorgen som helhet
 - i särskilda boenden
 - i hemtjänsten
 - andel undersköterskor bland kvinnor och bland män
- Andel kvinnor och män bland omsorgspersonalen
- Åldersstruktur – andel av omsorgspersonalen fördelat på olika åldersgrupper
- Andel av omsorgspersonalen som är utrikesfödd

Statistik som finns på länsnivå:

- Antal sjukdagar i genomsnitt (antal sjukdagar som överskrider 14 dagar)
- Antal startade sjukfall per 1 000 medarbetare (sjukfall som är längre än 14 dagar)
- Antal medarbetare per chef

Referenser

1. Socialstyrelsen. Personalen i äldreomsorgen Statistik och resultat från forskning och tillsyn; 2025.
2. Statistiska centralbyrån. Knappt 90 000 fler i Sverige 2030, Statistiknyhet från SCB, 2025-04-11. 2025.
3. Sveriges Kommuner och Regioner. Velfärdens kompetensförsörjning - Personalprognos 2023-2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen; 2025.
4. Statistiska centralbyrån. Stora rekryteringsbehov inom vård och omsorg. Statistiknyhet från SCB 2025-05-27. 2025.
5. Statistiska centralbyrån. Brist på totalt 70 000 personer inom olika yrken, Statistiknyhet från SCB 2025-03-31. 2025
6. Nordström Skans O, Graetz G, Åslund O. Personalförsörjningen i välfärdssektorn; 2026.
7. Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. Redo för framtiden? Analys av hur det offentliga åtagandet i hälso- och sjukvården och äldreomsorgen kan utvecklas till år 2040; 2024.
8. Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv. En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv 2025. Report No.: SOU 2025:73.
9. Försäkringskassan. Yrkena där man är sjuk mest statistik för alla yrken. 2025. Hämtad 2026 2026-01-15 från:
<https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2025-08-25-yrkena-dar-man-ar-sjuk-mest---statistik-for-alla-yrken>
10. Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljö och inspektioner, Aktuella inspektioner, hemtjänstpersonalens arbetsmiljö 2025. Hämtad 2026 från:
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/hemtjanstpersonalens-arbetsmiljo>
11. Arbetsmiljöverket. Projekttrapport äldreomsorgen 2017-2019 2020.
12. Socialstyrelsen. Styrning av hemtjänsten Tidsstyrning, kvalitet och arbetsmiljö 2025
13. Lundberg S. Äldreomsorgens arbetsgivarskap. Plats för vem? Lund: Nordic Academic Press; 2022. s. 145–70.
14. Bodkin A, Hakimi, Shawn Sustainable by design: a systematic review of factors for health promotion program sustainability. BMC Public Health. 2020; 20:964.
15. Adolfsson M, Baranowska-Rataj A, Lundmark A. Temporary Employment, Employee representation and Employer-Paid Training: A Comparative Analysis. European Sociological Review. 2022; 38(5).
16. Kommunal. Status Prekär En rapport om tidsbegränsat anställda 2021.
17. Strandell R. Omsorgsarbete i hemtjänsten – förändringar, utmaningar och möjligheter: Stockholms universitet; 2022.
18. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. Strategier som kan främja att personal stannar kvar inom äldreomsorgens boenden, SBU Kommentar 2025:10; 2025.
19. Institutet för stressmedicin Västra Götalandsregionen. Betydelsen av antalet medarbetare per chef, En kunskapssammanställning; 2022.

20. O'Keefe B, Yuen E, Perlen S, Hutchinson A. A systematic, integrative review exploring supports that promote the retention of employees working in the aged care sector. *Australas J Ageing* 2025; 44(3).
21. Försäkringskassan. Försäkringskassans lägesbild Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv 2024:1; 2024.
22. Reinhold M. Destruktivt ledarskap och genus 2025
23. Svanström J, Skytt B, Lindberg M, Lindberg M. Expanded span of control, leadership and management performance, work-related stress, and job satisfaction among first-line managers: A repeated cross-sectional study. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2025; Vol. 81(3)
24. Corin L, Babapour Chafi M, Fagerlind Ståhl A-C. Leda lagom många: en kunskapssammanställning om betydelsen av antalet medarbetare per chef; 2023



Personalen i äldreomsorgen 2026 (artikelnr 2026-3-10119)
kan laddas ner från socialstyrelsen.se/publikationer.