

Pengar är inte den enda knappa resursen

Man märker att åren börjar gå när man inser att allt fler i bekantskapskretsen, liksom man själv, har blivit en del av den skrämda generationen: den generation som i allt större utsträckning tar hand om åldrande föräldrar samtidigt som den fortfarande har ansvar för sina egna barn. För egen del har jag också fått ta del av ett annat perspektiv på äldreomsorgen eftersom ett av mina barn har arbetat som timvikarie i hemtjänsten. Frågan om vem som ska ta hand om en växande grupp äldre är därför lätt att göra personlig. Men den är framför allt en viktig samhällsekonomisk fråga.

Sverige blir äldre. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) kommer antalet personer 85 år och äldre att öka med 60 procent mellan 2023 och 2033, vilket i sin tur innebär ett ökat behov av vård och omsorg (SKR 2025). Vad som är klart är att äldreomsorgen kommer att kosta mer. Men pengar är inte den enda knappa resursen. För att ytterligare en person ska få hemtjänst måste någon faktiskt utföra arbetet. Om äldreomsorgen ska bedrivas ungefär som i dag beräknar SKR att den demografiska utvecklingen medför att mellan ungefär 30 000 och 65 600 fler personer behöver arbeta där 2033 jämfört med 2023. Därtill kommer pensionsavgångar. I scenariot med det största personalbehovet uppgår det samlade rekryteringsbehovet till över 120 000 personer (SKR 2026). Det finns förstås en stor osäkerhet, men siffrorna visar storleksordningen på utmaningen.

Vilka arbetar inom äldreomsorgen i dag? Enligt Socialstyrelsen (2026) är drygt åtta av tio undersköterskor och vårdbiträden kvinnor. Omkring 45 procent är utrikes födda, vilket är en ökning från 37 procent år 2020, och i t ex Stockholms län är siffran 70 procent. Nästan hälften av alla anställda arbetar deltid och 28 procent har tidsbegränsad anställning. Sammantaget skiljer sig sammansättningen av personalen inom äldreomsorgen tydligt från arbetsmarknaden i stort.

Flera olika anpassningar kommer nog att krävas för att kunna möta det ökade behovet av personal. När nästan hälften av personalen arbetar deltid finns ett potentiellt utrymme att öka antalet arbetade timmar. Men hög sjukfrånvaro (Socialstyrelsen 2026) och en ofta pressad arbetsmiljö tyder på att väsentliga förbättringar av arbetsvillkoren måste till för att få fler att både kunna och vilja arbeta mer. En annan möjlighet är att produktiviteten ökar genom bättre hjälpmedel, digitalisering och förändrade arbetssätt. Men en stor del av äldreomsorgen består av mänsklig närvaro som är svår att ersätta helt. Hjälp med måltider, hygien eller att komma ur sängen kan underlättas med teknik men knappast automatiseras bort.

En tredje möjlighet är att arbetskraft flyttas från andra verksamheter. Den demografiska förändringen består som bekant inte bara av fler äldre. De senaste årens små barnkullar innebär samtidigt att antalet barn minskar. På sikt minskar därmed personalbehovet inom delar av förskolan och skolan samtidigt som behovet ökar inom äldreomsorgen. Men till skillnad från i våra grundläggande mikroekonomiska modeller är arbetskraft inte en homogen grupp, och arbetskraft kan inte utan vidare flyttas från en krympande sektor till en växande. Kompetenser är inte utbytbara, människor bor på olika platser och deras yrkesval bestäms inte enbart av var samhällets behov för tillfället är störst.

Med tanke på att nästan hälften av dem som arbetar inom äldreomsorgen är utrikes födda ligger invandring nära till hands som ett potentiellt sätt att öka tillgången på arbetskraft. Men i dagens politiska klimat känns just den kanalen högst osannolik.

Om den formella äldreomsorgen inte lyckas möta de växande behoven finns en risk att mer omsorg får utföras av anhöriga. Det är här den klämda generationen kommer in i bilden. Svensk forskning om yrkesarbetande anhörigvårdare visar att anhörigomsorg påverkar förvärvsarbetet (Vicente m fl 2022). Bland medelålders personer som regelbundet gav anhörigomsorg uppgav omkring 17 procent att deras anställningssituation försämrats. 40 procent uppgav att deras förmåga att arbeta hade påverkats och 31 procent att det påverkat möjligheterna till karriärutveckling. Kvinnor gav fler timmar omsorg, utförde oftare omsorgsarbetet ensamma och rapporterade större påverkan på arbetet än män. Informell omsorg är alltså inte gratis. Om brist på personal i äldreomsorgen leder till att yrkesarbetande barn i stället går ned i arbetstid eller på annat sätt blir mindre produktiva har arbetskraftsproblemet delvis bara flyttats från en del av ekonomin till en annan.

Det är frestande att beskriva den åldrande befolkningen som ett finansieringsproblem. Men det riskerar att skymma den minst lika viktiga reala begränsningen. Pengar kan beskattas fram, lånas eller omfördelas. Arbetskraft måste rekryteras, utbildas och vilja stanna kvar. Om detta misslyckas försvinner dessutom inte omsorgsbehovet, utan en större del riskerar att hamna hos anhöriga. Frågan är därför inte bara hur vi ska ha råd med framtidens äldreomsorg, utan vem som ska göra jobbet.

Heather Congdon Fors

REFERENSER

Socialstyrelsen (2026), "Personalen i äldreomsorgen 2026 – lägesbild med statistik", Socialstyrelsen, Stockholm, <https://www.socialstyrelsen.se/contentassets/29a15107cdo b44b28f87dc28fe74965b/2026-3-10119.pdf>.
Sveriges Kommuner och Regioner [SKR] (2025), *Ekonomirapporten*, maj 2025, skr.se.
Sveriges Kommuner och Regioner [SKR]

(2026), *Uppdaterade beräkningar för äldreomsorgens behov* (Promemoria), juni 2026, <https://skr.se/aldreomsorg/fordjupadanalysavaldreomsorgsbehovet.8969.html>.

Vicente, J m fl (2022), "Informal Care Provision among Male and Female Working Carers: Findings from a Swedish National Survey", *PLOS ONE*, vol 17, e0263396.