



Vad krävs för att välfärdens personal ska vilja jobba kvar och fler söka sig till välfärdsyrken?

Kvaliteten i vård, skola och omsorg uppstår när personal med rätt kompetens och förutsättningar möter en patient, barn eller brukare. Fast välfärdsarbetare tycker att jobben är meningsfulla vill allt fler lämna yrket. Förutsättningarna är för dåliga. Den här negativa spiralen måste vändas.

I KORTHET

- Personal med rätt kompetens och rätt förutsättningar är helt avgörande för kvaliteten i vård, skola och omsorg.
- Drygt hälften av personalen inom vård, skola och omsorg har, det senaste året, övervägt att lämna sitt yrke.
- De vanligaste anledningarna till att vilja lämna välfärdsyrken är låg lön, att resurserna inte räcker till för verksamhetens behov samt dålig arbetsmiljö.
- Fler än två tredjedelar av välfärdens personal svarar att arbetsbelastningen har ökat under de senaste fyra åren.
- Arbetsvillkor inom vård, skola och omsorg måste bli bättre för att flera ska söka sig till och stanna i välfärdsyrken. Det krävs ökad bemanning, trygga jobb och hållbara arbetstider.

Personal avgörande för kvalitet

Personal med rätt kompetens och rätt förutsättningar är avgörande för kvaliteten i och tillgången till vård, skola och omsorg. Valfärds-tjänsterna är personalintensiva verksamheter. Personalen måste ha tillräckligt med tid för att använda sin kompetens och kunna utgå från brukarens, barnets, elevens eller patientens behov.

Välfärdsarbetare tycker att deras arbeten är viktiga och meningsfulla. Men arbetsvillkoren har blivit alltmer pressade. Det har uppstått en obalans mellan arbetets krav och resurser.

Facken i välfärden, ett samarbete mellan fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare, Vision och Vårdförbundet, har gjort en enkätundersökning bland sina medlemmar. Nästan sju av tio, 68 procent, svarar att de någon eller flera gånger under det senaste året övervägt att lämna sin nuvarande tjänst. Bland dem som övervägt att sluta svarar 83 procent att de också övervägt att lämna yrket helt. Det innebär att över hälften, 56 procent, av välfärdsarbetarna har övervägt att lämna sitt yrke det senaste året. De vanligaste anledningarna till att vilja lämna är låg lön, att resurserna inte är tillräckliga för verksamhetens behov och dålig arbetsmiljö.

Fler än två tredjedelar av välfärdens personal svarar i enkätundersökningen att deras arbetsbelastning har ökat under de senaste fyra åren. Drygt hälften svarar att deras arbetsbelastning är för hög eller alldeles för hög. De främsta skälen till för hög arbetsbelastning är underbemanning, att andra arbetsuppgifter, som dokumentation, tar för mycket tid, samt att arbetsgivaren vill spara.

Hot mot verksamhetens kvalitet

Fackförbundet Kommunal har, i flera rapporter, beskrivit på vilket sätt alltför låg bemanning är ett hot mot välfärdens kvalitet.

I Kommunals medlemsundersökning 2024 svarade nära hälften, 46 procent, av barnskötare i förskolan att bemanningen är så låg att det innebär en risk för barnen dagligen eller minst en gång i veckan.

Det är en kraftig ökning jämfört med medlemsundersökningen 2021 då 27 procent svarade att bemanningen var så låg.

Bland personalen inom äldreomsorgen är det bara en tredjedel, 36 procent, i Kommunals medlemsundersökning som svarar att de dagligen har förutsättningar att ge god omsorg och tillgodose de äldres individuella behov. En tredjedel, 33 procent, svarar att de endast har möjlighet att ge god omsorg någon gång i månaden eller mer sällan. Fler än fyra av tio, 43 procent, upplever att bemanningen på deras arbetsplats är så låg att det innebär en risk för de äldre dagligen eller någon gång i veckan.

I vård, skola och omsorg är personalkontinuitet centralt för hög kvalitet. Personal som känner barnen, eleverna, patienterna eller brukarna gör ett bättre jobb. Ändå är drygt en fjärdedel, 28 procent, av personalen i äldreomsorgen visstidsanställd. Det leder till lägre kontinuitet och högre arbetsbelastning både för chefer för rekrytering och för de tillsvidareanställda som ständigt måste skola in nya.

Problemet med otillräckliga resurser som hotar välfärdens kvalitet är utbredd i hela välfärden. I Facken i välfärdens enkät svarar hälften, 49 procent, att deras arbetsplats saknar tillräcklig finansiering för att utföra sitt uppdrag.

Akut läge i äldreomsorgen

Inom äldreomsorgen är situationen akut och har försämrats under lång tid. Forskarrapporten *Allt fler vill sluta i äldreomsorgen – varför och vad kan göras?* baseras på enkätstudier med undersköterskor och vårdbiträden i hemtjänst och äldreboende 2005, 2015 och 2025. Det gör det möjligt att följa försämringen över tid.

Enkäten visar att andelen av personalen inom äldreomsorgen som allvarligt funderar på att sluta i yrket har ökat från två femtedelar (40 procent) år 2005, till hälften (49 procent) år 2015 till att nu vara två tredjedelar (67 procent) år 2025. Forskarnas slutsats är att förbättrade arbetsvillkor är avgörande för att lösa äldreomsorgens allt större utmaningar med personalförsörjning.

Är arbetskraftsinvandring lösningen?

I debatten lyfts ibland arbetskraftsinvandring som en lösning på svårigheterna att rekrytera personal till välfärden. Tidöregeringen har bland annat beslutat att undersköterskor och vårdbiträden ska undantas från det högre lönekravet för arbetskraftsinvandrare som infördes 1 juni 2026.

Mer än var femte anställd inom välfärdssektorn är utrikesfödd. År 2024 var 22 procent av de månadsavlönade och 40 procent av de timavlönade utrikesfödda. Andelen utrikesfödda har ökat kraftigt de senaste decennierna. Ökningen är särskilt stor inom omsorgen och förskolan där de utrikesföddas andel mer än fördubblats på 20 år. Inom omsorgen är ungefär en tredjedel av personalen utrikesfödd.

Den här utvecklingen är i linje med hur andelen utrikesfödda har ökat i hela arbetskraften, från 13 procent år 2005 till 26 procent år 2025 (SCB AKU).

SNS har, i SNS-rapporten *Personalförsörjning i välfärdssektorn*, tagit fram statistik på hur stor betydelse olika grupper av utrikesfödda har för personalförsörjningen inom välfärden. De visar att flyktinginvandrare står för 17 procent av löneandelen, det vill säga andel av den totala lönesumman, i välfärden. Personer från länder i EU/EES, som omfattas av fri rörlighet, står för ungefär 5 procent. De som har fått uppehållstillstånd som arbetskraftsinvandrare, och kommer från länder utanför EU/EES, utgör en liten del av arbetskraften inom välfärdssektorn, i storleksordningen 1 procent av den totala lönesumman.

Slutsatsen är att arbetskraftsinvandring inte har haft någon avgörande betydelse för personalförsörjningen i välfärden. Majoriteten av den utrikesfödda personalen som arbetar i välfärden har kommit till Sverige som flyktinginvandrare. Många har bott flera år i Sverige innan de börjar jobba i välfärden. Forskarna menar att detta förmodligen beror på att arbetsuppgifter i välfärden kräver språkkunskaper och kunskap om det svenska samhället.

Fackförbundet Kommunal konstaterar, i rapporten *En offensiv sysselsättningspolitik*, att det inte är

rimligt att anställa arbetskraftsinvandrare till välfärdsyrken som undersköterska och vårdbiträde samtidigt som 500 000 personer i Sverige är arbetslösa. Samhällsekonomiskt är det betydligt dyrare att rekrytera en person från ett land utanför EU som inte kan svenska än att utbilda och anställa en arbetslös person som redan bor i landet.

Välfärdsjobb måste bli attraktiva

Det finns ingen enkel genväg till att få fler att söka sig till välfärdsyrken och stanna i yrket. För att välfärdsjobb ska bli attraktiva måste arbetsvillkor och arbetsmiljö inom vård, skola och omsorg bli bättre. Det handlar om:

- Ökad bemanning så att personalen får tillräckligt med tid för sitt arbete.
- Förbättrad arbetsmiljö.
- Hållbara arbetstider.
- Trygga jobb. Andelen tillsvidareanställda måste öka.

Allt detta kräver både ökade resurser och mer långsiktigt hållbar finansiering. För att kommuner och regioner ska kunna anställa personal tillsvidare behöver de vara säkra på att statsbidragen räknas upp när kostnaderna ökar, så att staten fortsatt tar sin del av välfärdens finansiering. LO har visat att staten under de senaste åren har dragit sig tillbaka från finansieringen av välfärden.

Skapa en positiv spiral med aktiv sysselsättningspolitik

Att vård, skola och omsorg är underfinansierade och underbemannade är en central förklaring till bristande kvalitet och en skadlig arbetsmiljö. Fackförbundet Kommunal visar att det finns stora samhällsekonomiska vinster med ökad bemanning i välfärden. Genom en aktiv arbetsmarknadspolitik där arbetslösa får den utbildning de behöver för att ta jobb inom vård, skola och omsorg kombinerat med ett ökat antal anställda i välfärden kan arbetslösheten sänkas samtidigt som kvalitet och arbetsmiljö i välfärden blir bättre.

En ökad bemanning är också nödvändig för att kunna förbättra arbetsmiljön så att välfärdens personal vill och orkar arbeta kvar i sektorn.

Det är nödvändigt att skapa en positiv spiral för att vård, skola och omsorg ska kunna hålla hög kvalitet och människor fortsatt ha tillit till att välfärden finns när vi behöver den. Den tilliten är avgörande för det fortsatt ska finnas en vilja att finansiera välfärden gemensamt.

Läs mer

Facken i välfärden (2026) [Medlemsundersökning Facken i välfärden](#). Genomförd av Indikator Opinion Kommunal (2026a) [En offensiv sysselsättningspolitik Kommunal \(2026b\)](#) [Fler barnskötare för en tryggare framtid. En rapport om kvalitet och bemanning i förskolan](#)
Kommunal (2026c) [Underbemanning som norm. En rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen](#)
LO (2026) [Fakta och fördjupning: Staten drar sig tillbaka från välfärden](#)
SKR (2026) [Personalen i Välfärden 2025. Personalstatistik för kommuner och regioner 2025](#)
SNS (2026) [Konjunkturrådets rapport 2026: Personalförsörjning i välfärdssektorn](#)
Socialstyrelsen (2026) [Personal i äldreomsorgen 2026](#)
Strandell, Rebecka m.fl. (2026) [Allt fler vill sluta i äldreomsorgen – varför och vad kan göras?](#)
Arbetsrapport 2026:1

DÄRFÖR ÄR VÄLFÄRDEN VIKTIG FÖR LO

I Sverige är vård, skola och omsorg politiskt styrda och gemensamt finansierade. Det är smart och rättvist. Både enskilda individer och hela samhället gynnas av en välfärd är av hög kvalitet till alla, anpassat efter individens behov.

LO följer utveckling inom vård, skola och omsorg varje år i rapporten [Välfärdsgapet](#).