

# Svensk äldre- omsorg behöver mer arbetskrafts- invandring



Emelie Nyman

Hon är förbundsordförande för Centerpartiets ungdomsförbund.



**UNDER MINA FÖRSTA** år i livet växte jag upp i Malmö. Min mamma omskolade sig från chaufför till undersköterska i vuxen ålder. Därefter arbetade hon på äldreboenden i stadsdelen Kirseberg med omnejd. Jag minns hennes arbetsglädje, men också hennes frustration. Hon älskade att sprida glädje bland de äldre.

För henne var det viktigt att vårdtagarna mår bra och hade kul. Äldreboendet fick aldrig vara ett sorgligt väntrum före döden. Det fanns mycket att göra för att höja livskvaliteten på ålderns höst. Endast fantasin satte gränser. Men redan då, för snart tjugo år sedan, påverkades verksamhetens kvalitet negativt av bristen på omsorgsarbetare.

Mamma hade turen att vara aktivitetsansvarig men frågar man henne fick de äldre inte den aktiviteten de fullt ut efterfrågade och som hon ansåg att de behövde för att må bra. Givetvis riskerar då också arbetsplatsens attraktivitet att minska till följd av arbetsmiljön och avsaknaden av möjligheten att få tillräckligt med tid för att kunna göra det där lilla extra.

Hur attraktivt kommer omsorgsycket att vara i framtiden när mer stress letar sig in på arbetsplatsen och utrymmet att erbjuda guldkanten i vardagen krymper?

Problemen som min mamma upplevde för två decennier sedan lär bara bli allt vanligare i takt med att Sveriges befolkning åldras och födelsetalen sjunker.

Enligt SKR:s prognoser kommer behovet av anställda inom äldreomsorgen öka med 65 600 personer fram till 2033 till följd av demografin – allt annat lika. Det motsvarar en ökning med

32 procent.<sup>1</sup> Redan i dag är kompetensbristen påtaglig eftersom det inte är tillräckligt många som väljer att arbeta inom vård och omsorg.

## Reaktiv politik

Det här borde inte komma som någon nyhet. Den demografiska utvecklingen har varit känd sedan länge.

Men min upplevelse är att politikens respons har varit alldeles för trög; den har blivit reaktiv snarare än proaktiv. Det är tryggare att nöja sig med mindre förändringar som inte kostar något större politiskt när politiska initiativ ska fattas och genomföras.

Risken är stor att trycket på politiker inte kommer att öka förrän fler personligen upplever brister i vården av sina nära och kära. Men att vänta på att medborgarna visar sitt missnöje med politikerna, trots att det är fullt möjligt att agera innan problemet förvärras, är ett tecken på politisk ignorans.

I en tid av stora demografiska förändringar och skriande kompetensbrist måste fler åtgärder vidtas för att säkerställa en hållbar och högkvalitativ äldreomsorg, och inte minst: säkra kompetensförsörjningen. Samtidigt som branschen möter en framtid med ökad efterfrågan på omsorgspersonal är utbudet i Sverige inte tillräckligt stort. Vi har alldeles för få som kan eller är intresserade av att arbeta inom yrket.

---

1 SKR (2024) Valfärdens kompetensförsörjning 2023–2033. Personalprognos 2023-2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen.

Men en lösning skulle kunna vara utlandsrekrytering, det vill säga arbetskraftsinvandring.

Givetvis är det inte rimligt att samtliga vakanser fylls av arbetskraft utanför Sverige. Det är fortsatt viktigt att göra insatser för att få fler svenskar att arbeta i äldreomsorgen. Sverige har hög arbetslöshet och fler borde kunna arbeta inom äldreomsorgen. Däremot är det naivt att tro att vi kan lösa behoven enbart med inhemska insatser. Sverige behöver rekrytera personal från såväl EU som tredje land.

Att rekrytera personal från andra länder är inte ett ideologiskt ställningstagande, utan nödvändigt för att rädda en grundläggande del av vårt välfärdssamhälle; Tidöregeringen sätter medvetet käppar i hjulet för omsorgssektorn, trots att arbetskraftsinvandringens roll för kompetensförsörjningen borde vara självklar.

## Lönegolvet ökar kompetensbristen

Genom att införa ett lönegolv för arbetskraftsinvandring har Tidöregeringen gjort det svårare för utländsk arbetskraft att komma till Sverige och arbeta. Enligt Svenskt Näringsliv har antalet arbetstillstånd minskat med över 30 procent sedan det nuvarande lönegolvet infördes, vilket direkt påverkar företagens förmåga att växa och anställa.<sup>2</sup>

Lönegolvet är ett av de största hindren för att lösa kompetens-

---

2 [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/regeringen-backar-om-lonekrav-hojs-mindre-an-aviserat\\_1241164.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/regeringen-backar-om-lonekrav-hojs-mindre-an-aviserat_1241164.html)

bristen inom svensk äldreomsorg. Kravet på en viss minimilön för att bevilja arbetstillstånd har blivit en barriär som effektivt stänger ute många kvalificerade vård- och omsorgsarbetare.

I skrivande stund har regeringen delvis backat från det ursprungliga förslaget att höja lönekravet till 100 procent av medianlönen, och i stället landat på 90 procent, men det är fortfarande en avsevärd försämring. Riktningen är tydlig. Det finns inget intresse för att sänka lönegolvet till en nivå som skulle göra det praktiskt möjligt att anställa fler inom äldreomsorgen. Sverige har internationellt sett höga löner, även i de lägst betalda yrkena. Att inte utnyttja denna konkurrensfördel är ett självskadebeteende, som inte minst hämmar det Sveriges tillväxt.

Tidöpartierna försämrar möjligheterna för vård- och omsorgsbranschen att rekrytera människor som brinner för vård och omsorg.

Många länder, särskilt inom EU, upplever liknande demografiska utmaningar, vilket gör att Sverige behöver positionera sig som en attraktiv arbetsgivare globalt. Genom att omedelbart slopa lönegolvet för bristyrken kan vi öppna dörren för motiverade individer som inte bara vill arbeta – utan som också vill bidra till vår välfärd och skattebas.

Det är djupt problematiskt att regeringen undantar vissa yrken från lönegolvet men inte andra. Regeringen flyttar beslutsfattandet från branscherna, som har den faktiska kunskapen om sina kompetensbehov, till politikernas skrivbord. I en tid med svag tillväxt, stigande arbetslöshet och kompetensbrist, borde politiken underlätta för företag att växa, inte försvåra för dem.

Det är en farlig illusion att tro att politiker kan bedöma vilka kompetensbehov som landets vårdgivare har bättre än vårdgivarna själva.

Framtiden får utvisa hur lönegolvet kommer att påverka branschen. Men en sak är säker, och det är att den nuvarande politiken är utformad för att stänga ute – inte för att släppa in. Detta bromsar inte bara rekryteringen till äldreomsorgen, utan även hela den svenska ekonomin.

## Locka fler arbetskraftsinvandrare

Att enbart vänta på att arbetskraftsinvandrare ska söka sig till Sverige räcker inte. Sverige behöver agera proaktivt och se sig själv som en del av en global arbetsmarknad. Vi har länge varit duktiga på att locka högkvalificerad arbetskraft inom techbranschen, men strategin måste även utvidgas till att omfatta vård- och omsorgssektorn. Det är uppenbart att dagens ansträngningar är otillräckliga.

Därför skulle det behövas större offentlig-privat samverkan där man gemensamt investerar i internationella rekryteringskampanjer, samarbetar med utländska myndigheter och utbildningsinstitutioner för att bygga upp ett system som underlättar för människor att flytta hit. Vi skulle kunna skicka samordnare från Sverige till länder där det finns ett överskott av vårdpersonal, eller till länder där människor är motiverade att arbeta inom den svenska äldreomsorgen, och anordna jobbmässor.

Genom att erbjuda paketlösningar som inkluderar hjälp med

flytt, boende och snabbspår för validering av utbildningar, kan vi positionera Sverige som en attraktiv plats för de som vill bygga en karriär inom vård och omsorg.

Denna proaktiva strategi skulle inte bara hjälpa till att lösa kompetensbristen, utan också bidra till att stärka Sveriges rykte som ett öppet och välkomnande land för dem som vill bidra. Visst, vi måste också erkänna den enorma resurs som redan finns i Sverige och investera i att utbilda och omvandla kompetenser, särskilt bland dem som i dag står utanför arbetsmarknaden. Men den demografiska utmaningen är så stor att det inte kommer att räcka att enbart rekrytera svensk arbetskraft.

Den svenska ekonomin befinner sig i ett mycket känsligt läge med svag tillväxt och stigande arbetslöshet, särskilt bland unga. Att i detta läge driva igenom förslag som hämmar de svenska företagens tillväxt är inte bara kortsiktigt, utan också djupt ansvarslost; arbetskraftsinvandring är inte ett hot mot svenska jobb. Tvärtom bidrar den till svensk arbetsmarknad och ekonomi.

När företag får tillgång till rätt kompetens växer verksamheten, vilket skapar positiva effekter för hela arbetsmarknaden. En ingenjör som flyttar hit kan skapa underlag för flera nya jobb inom produktion och administration. En undersköterska som tar ett jobb inom äldreomsorgen kan skapa utrymme för att fler äldre kan få den vård de behöver, vilket i sin tur kan avlasta anhöriga och skapa synergieffekter för hela ekonomin.

Ekonomisk tillväxt är inte ett nollsummespel. När fler arbetar och betalar skatt stärks hela samhällsekonomin. Att den politiska debatten alltför länge har handlat om hur man

begränsar arbetskraftsinvandringen, inte möjliggör den, är ett tecken på en politisk miljö som prioriterar kortsiktiga poäng över långsiktig stabilitet.

## Omvärdera synen på språkrav

Bristande kunskaper i svenska språket nämns ofta upp som ett argument emot arbetskraftsinvandringen inom äldreomsorgen.

Men den nuvarande synen på språkrav måste omvärderas. Det är inte hållbart att all vårdpersonal ska kunna tala flytande svenska, särskilt om man tar hänsyn till de demografiska förändringarna.

Framöver kommer Sveriges äldre att vara en mycket mer heterogen grupp av människor. En allt större andel av de äldre kommer att ha ett annat modersmål än svenska. Därför måste vi sluta se gruppen äldre som ett kollektiv och se individerna. Exempelvis ökar gruppen äldre som har arabiska som modersmål. Om efterfrågan finns, varför inte utforska möjligheten att anpassa utbudet efter de kulturer som finns i Sverige och erbjuda omsorg på arabiska?

Språkskillnader behöver inte bara vara ett hinder, mångfald kan också ses som en styrka. Med en mer flexibel syn på språkrav skulle vi kunna låta personalen arbeta på sitt modersmål när de vårdar äldre som talar samma språk. Att kräva att en äldre person med begränsade svenskkunskaper ska kommunicera med sin vårdare på ett främmande språk är ovärdigt. Det kan leda till missförstånd, minskad trygghet och försämrad vårdkvalitet. Jag säger inte att det är oviktigt att tala svenska på en tillräckligt

god nivå, för den som har svenska som modersmål kommer det att vara avgörande för att vården ska kännas trygg. Men det är viktigt att inse att alla äldre inte kommer att ha samma kulturella bakgrund eller samma modersmål - så är det inte i dag och ännu mindre om några decennier.

Det finns studier som visar att förmågan att kommunicera på sitt hemspråk kan bidra till ökad trygghet, minskad känsla av isolering och därmed en förbättrad livskvalitet för äldre.<sup>3</sup> Det är inte ett uttryck för segregation, det är ett uttryck för respekt för individen. Denna flexibilitet är en grundbult för att skapa differentierade äldreboenden där valfriheten står i centrum. Det skulle kunna ge äldre möjligheten att välja ett boende som inte bara tillgodoser deras medicinska behov, utan också deras kulturella och språkliga behov. Med mer kreativitet och frihet kan vi öppna upp dörrar som vi inte trodde var möjliga.

Sverige behöver fler som min mamma, människor som brinner för omsorgsarbete och för att göra äldres vardag lite bättre. Det spelar ingen roll om man kommer från Arlöw, ett annat EU-land eller från andra sidan jordklotet.

Arbetskraftsinvandring är en av de krafter som har gjort vårt land rikt, innovativt och öppet. Framtiden för svensk äldreomsorg är avhängig vår förmåga att agera rationellt, pragmatiskt och utan ideologiska skygglappar. Frågan är om vi är redo att göra det nu, innan det är för sent.

---

3 Jang, Y, et al (2021). "Health Risks Posed by Social and Linguistic Isolation in Older Korean Americans". *Journal of the American Geriatrics Society*, vol. 69, nr 11, november 2021, s. 3258–66. *PubMed Central*.

## Policyförslag:

- Satsa på offentlig-privat samverkan för proaktiv utlandsrekrytering. Om svensk äldreomsorg ska ha en chans att kunna rekrytera tillräckligt mycket personal för att säkerställa kompetensförsörjningen under de kommande decennierna kommer det inte att räcka med inhemsk arbetskraft.
- Slopa lönegolvet för arbetskraftsinvandring. Så länge Sverige skapar hinder för att fler ska kunna komma hit och arbeta kommer det aldrig gå att lösa kompetensbristen inom äldreomsorgen.

I dagens äldreomsorg är kroppen svag och byråkratin stark. Regler och rutiner har tagit platsen för ansvar och förtroende.

Denna antologi är en handbok för alla som vill förändra svensk äldreomsorg på riktigt. Författarna visar hur vi kan gå från förmyndarskap till frihet, från styrning till tillit. De presenterar reformer som gör omsorgen rättighetsbaserad, mer effektiv och värdig – där individen, inte systemet, står i centrum.

*Vem bestämmer när jag ska gå och lägga mig?* är en bok om hur frihet, värdighet och effektivitet behöver väga tyngre än idag.

En antologi med **Hanne Kjöllner**, sjuksköterska och författare, **Magnus Jegermalm**, professor, **Anna Tenje**, äldre- och socialförsäkringsminister med flera.



Synaps är en partipolitiskt oberoende, marknadsliberal tankesmedja om sjukvård och omsorg, grundad 2023.

