

Nyckeltal Personalhälsa 2023

Rapporten är framtagen i samarbete mellan kommunerna i GR:
Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum,
Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Ückerö



Förord

För tjugooandra året i rad har kommunerna i Göteborgsregionen (GR) tagit fram en rapport med nyckeltal inom personalområdet. Arbetet med att förnya rapporten sker kontinuerligt genom att vissa tabeller har tagits bort och andra har tillkommit eller modifierats. Rapporten publiceras sedan 2022 som en PDF baserad på en Power Point-presentation och inte som en upptryckt publikation. Grunden är dock densamma, utifrån det viktiga syftet att kunna följa utvecklingen över tid. Innehållet i varje tabell och diagram sammanfattas i anteckningsform.

Äldre rapporter finns tillgängliga på www.goteborgsregionen.se/nph. Här publiceras även kortare tertiärrapporter.

Nyckeltalen fokuserar på personalhälsa och arbetsmiljö men rör också annat som vi bedömer som intressant ur ett arbetsgivarperspektiv.

Anpassning och framsteg

Under 2023 har vi sett en fortsatt anpassning och återgång till en arbetsmiljö som till stora delar lämnar pandemin bakom sig. Även om spåren av pandemin fortsatt är närvarande på lite olika sätt så har våra verksamheter i högre grad kunnat återgå till sina vanliga rutiner och arbetssätt, och den direkta Covid-effekten ser vi inte på samma tydliga sätt som under de senaste åren.

I jämförelse med 2022 har sjukfrånvaron i Göteborgsregionens 13 kommuner sett en viss minskning under 2023, vilket är ett positivt tecken på återhämtning och anpassning.

Årets rapport visar att även om vissa yrkesgrupper såsom undersköterskor, barnskötare, stödassistenter och förskollärare fortfarande uppvisar en högre sjukfrånvaro, finns det en tydlig förbättring jämfört med det föregående året i flera av grupperna.

Personalomsättningen har fortsatt att vara en viktig fråga under året. Det understryker behovet av att fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Att investera i arbetsmiljö och personalutveckling är viktigare än någonsin för att behålla och locka till sig kvalificerad personal.

För Personalchefs nätverket i april 2024

Jerker Gussmo och Sara Alfredsson

Innehåll

1. <u>Om rapporten och nyckeltalen</u>	4
2. <u>Jämförande personalfakta</u>	10
3. <u>Sjukfrånvaro</u>	22
4. <u>Lång och kort sjukfrånvaro</u>	39
5. <u>Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro</u>	48
6. <u>Arbetad tid</u>	54
7. <u>Externa avgångar</u>	56
<u>Bilaga 1. Kommunfakta i korthet</u>	65



1. Om rapporten och nyckeltalen

Nyckeltal inom personalområdet – fokus på sjukfrånvaro

- Detta är den 22:a årliga rapporten framtagen av Göteborgsregionens medlemskommuner.
- Huvudansvariga för rapporten är Göteborgsregionens personalchefsnätverk.
- Rapporten tas fram genom en särskild arbetsgrupp med representanter från samtliga kommuner tillsammans med en representant från GR.
- Varje kommun tar fram och ansvarar för sina uppgifter.
- GR sammanställer nyckeltalen och rapporten.
- De gemensamma nyckeltalen inom Göteborgsregionen syftar till att ge en grund för:
 - att stödja, påverka och styra arbetet med att främja en god hälsa bland kommunanställda i Göteborgsregionen
 - regionalt och kommungemensamt agerande
 - idéutbyte och nätverksbyggande.

Arbetsprocessen

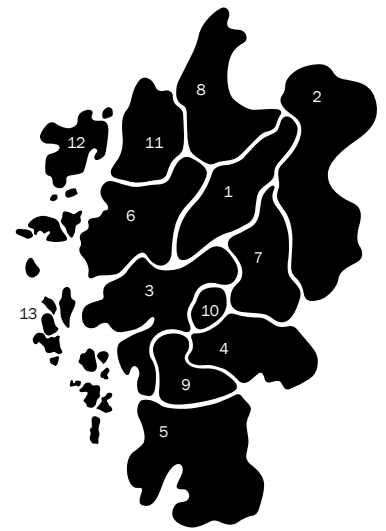
- De 13 kommunerna i Göteborgsregionen har bildat en arbetsgrupp för arbetet med de gemensamma personalnyckeltalen.
- Varje kommun har haft minst en representant med i arbetsgruppen.
- Representanter från HR-chefsnätverket har under 2023 varit HR-cheferna i Alingsås och Tjörn
- En representant från Göteborgsregionen (GR) har samordnat gruppen och ansvarat för att samla in och sammanställa de uppgifter som erhållits från kommunrepresentanterna samt att ta fram underlaget till föreliggande rapport.
- En mindre analysgrupp ansvarar för rapportens innehåll i sin helhet. Gruppen har utgjorts av GR:s samordnare, de två HR-cheferna samt en representant från Ale, Stenungsund respektive Mölndal.
- Varje enskild kommun ansvarar för sina uppgifter.

Nyckeltalen och statistiken bakom

- Rapporten innehåller en bredd av nyckeltal som främst rör sjukfrånvaro men även personalomsättning och personalprofil.
- Rapportens sjukfrånvarouppgifter avser månadsanställda: tillsvidareanställda samt månadsanställda med tidsbegränsad anställning. Gruppen timavlönade ingår inte. Uppgifter om grundläggande personalförhållanden avser som regel 1 november, enligt nationell princip, medan sjukfrånvaro och personalomsättning avser helår.
- Rapportens sjukfrånvarouppgifter är inte fullt jämförbara med de som samlas in och sammanställs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR:s redovisning ska omfatta även timavlönade i den mån dessa är schemalagda med en "ordinarie arbetstid", vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet. SKR:s definition inkluderar även anställda inom avtalsområdena BEA och PAN, som ofta är timavlönad personal och är helt exkluderade i Nyckeltal Personalhälsa.

Jämförbarheten mellan kommuner

- Syftet med rapporten Nyckeltal Personalhälsa är att *beskriva* utfallen på nyckeltalen där fokus ligger på skillnader mellan kommunerna och utvecklingen över tid.
- Olikheter i personalsystem och att exakta definitioner bakom nyckeltal kan skilja sig åt gör att det alltid finns en viss osäkerhet angående jämförbarheten mellan kommunernas resultat.
- I en fördjupad analys av skillnader i kommunernas sjukfrånvaro behöver statistiken relateras till hur kommunerna organiserar sin verksamhet och i vilken grad enskilda verksamheter har lagts ut på extern aktör.



1 Ale	8 Lilla Edet
2 Alingsås	9 Mölndal
3 Göteborg	10 Partille
4 Härryda	11 Stenungsund
5 Kungälv	12 Tjörn
6 Lerum	13 Öckerö

Arbetsgruppens medlemmar vid rapportens framtagande

Kommun	Representant(er)
Ale	Linnéa Eskilsson Almqvist
Alingsås	Jon Gustafsson Jerker Gussmo (HR-chef)
Göteborg	Anders Hedenquist Micha Angborn
Härryda	Linn Svaller
Kungsbacka	Sara Hjerpe Cecilia Lindbäck
Kungälv	Sofia Andreasson
Lerum	Mikaela Mesch Emelie Ågren Janson

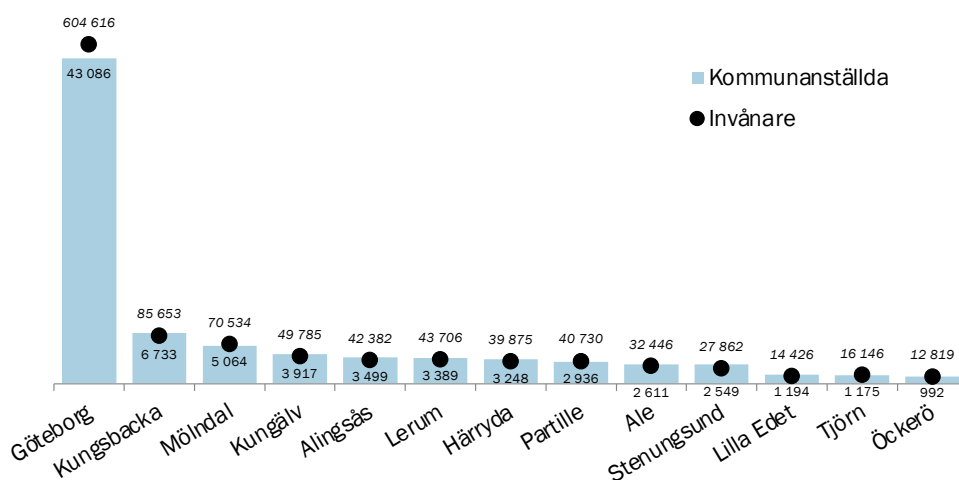
Kommun	Representant(er)
Lilla Edet	Elisabet Malmberg
Mölnadal	Per Dagéus
Partille	Amir Kaukovic
Stenungsund	Andreas Paulsén
Tjörn	Ewa-Lena Svensson Ingrid Bjarneberg Sara Alfredsson (HR-chef)
Öckerö	Anna Foss
GR (samordnare)	Malin Isaksson



2. Jämförande personalfakta

Diagram 1

Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2023



Kommentar: Diagrammet visar antalet kommunanställda (tal i stapel) i proportionerlig relation till antalet invånare (kursiva värden över stapel) utifrån relationen i hela Göteborgsregionen.

Kommunerna är rangordnade efter antalet anställda.

Förhållandet mellan antalet invånare och antalet kommunanställda ska inte tolkas i termer av produktionseffektivitet. En sådan analys måste ta hänsyn till de anställdas tjänstgöringsgrad, kommunernas organisering i kommunala bolag och i vilken grad tjänster köps in från privata aktörer.

De 13 kommunerna i Göteborgsregionen skiljer sig åt när det gäller befolkningsstorlek och antal anställda.

Göteborgs Stad har en särställning storleksmässigt med 600 000 invånare och över 43 000 anställda. Men det finns stora skillnader även mellan övriga 12 kommuner.

Befolkningen är minst i Öckerö, Lilla Edet och Tjörn, mellan cirka 12 800 och 16 100 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med knappt 28 000 respektive drygt 32 000 invånare. På nästa nivå har Härryda, Partille, Alingsås och Lerum cirka 40 000–44 000 invånare, och därefter kommer Kungälv med nästan 50 000 invånare. Mölnadal och Kungsbacka är lite större kommuner med cirka 70 000 respektive 86 000 invånare.

Kommunernas rangordning utifrån antalet kommunanställda är ungefär densamma.

I relation till invånarantalet har Stenungsunds kommun flest anställda personer (92 per 1000 invånare) – och Göteborg och Mölnadal minst (71-72 per 1 000 invånare). Den här typen av skillnader kan inte direkt översättas till skillnader i produktionseffektivitet. En sådan analys måste beakta de anställdas tjänstgöringsgrad, kommunernas organisering i kommunala bolag samt i vilken grad tjänster köps in från externa aktörer.

Diagrammet syftar till att övergripande illustrera kommunernas olika förutsättningar ifråga om antal invånare och antal personer som kommunernas arbetsgivaransvar omfattar.

Tabell 1

Årsarbetare, månadsanställda och tjänstgöringsgrad

	Antal årsarbetare ¹		Antal månadsanställda		Genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%)		Andel med 100% tjänstgöringsgrad (%)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Ale	2 559	2 538	2 904	2 611	98	98	93	98
Alingsås	3 386	3 348	3 538	3 499	95	96	84	85
Göteborg	42 648	42 444	43 346	43 086	98	99	95	95
Härryda	3 134	3 146	3 191	3 248	96	97	87	90
Kungälv	3 680	3 798	3 814	3 917	96	97	85	88
Lerum	3 255	3 303	3 394	3 389	95	95	82	83
Lilla Edet	1 093	1 127	1 177	1 194	93	94	70	78
Mölnådal	4 873	4 914	5 044	5 064	96	97	86	87
Partille	2 775	2 830	2 889	2 936	96	96	85	87
Stenungsund	2 446	2 387	2 581	2 549	95	94	80	81
Tjörn	1 104	1 113	1 173	1 175	94	95	74	78
Öckerö	972	925	1 047	992	93	93	70	73
HELA GR	78 394	78 311	80 889	80 393	-2	-2	-2	-2

Kommentar: Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

Mätdatum är den 1 november.

¹Antal månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare utifrån tjänstgöringsgrad.

²Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde ger en tjänstgöringsgrad på 96 procent (2022: 96 procent) samt 85 procent av medarbetarna med 100 procents tjänstgöringsgrad (2022: 83 procent).

År 2023 hade Göteborgsregionens 13 kommuner tillsammans cirka 78 300 årsarbetare – det vill säga antalet månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare, utifrån tjänstgöringsgrad.

Göteborg står för drygt hälften av årsarbetarna i regionen (54 procent). I GR-kommunerna sammantaget har antalet årsarbetare minskat med 0,1 procent sedan 2022. I sex av kommunerna har antalet årsarbetare minskat, som mest i Öckerö (-4,8 procent).

Sett till månadsanställda personer har dessa blivit 496 färre i Göteborgsregionens 13 kommuner och uppgår år 2023 till cirka 80 400 personer, en minskning med 0,6 procent sedan 2022. Relativt sett är minskningen av antalet anställda sedan 2022 störst i Ale (10,1 procent) och Öckerö (5,3 procent). Antalet har ökat något i sex av kommunerna.

Det ska betonas att rapportens redovisning är begränsad till antalet anställda i verksamheter som bedrivs i kommunens egen regi. Förändringar i antalet anställda kan alltså bero på övergångar från eller till kommunal regi.

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 93 och 99 procent. Andelen är minst i Öckerö, Stenungsund och Lilla Edet (93-94 procent). I Stenungsund har tjänstgöringsgraden minskat med 1 procentenheter sedan 2022. I övriga kommuner är andelen oförändrad, eller har ökat med som mest 1 procentenhet mellan 2022 och 2023. (Den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och tar därmed inte hänsyn till tjänstledighet på deltid.)

Variationen mellan kommunerna är betydligt större beträffande andelen månadsanställda som har en heltidstjänst, det vill säga exakt 100 procents tjänst enligt anställningsavtalet. Göteborg och Ale särskiljer sig med den största andelen på 98 respektive 95 procent. I Öckerö är andelen minst (73 procent). Andelen med 100 procents tjänstgöringsgrad har ökat mest i Lilla Edet och Ale (8 respektive 5 procentenheter).

Tabell 2a

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent)

	2005	2010	2015	2021	2022	2023
Göteborg	94	95	97	98	98	99
Ale	93	93	93	97	98	98
Kungälv	88	90	92	96	96	97
Möndal	91	93	94	96	96	97
Härryda	89	93	96	96	96	97
Partille	- ¹	92	93	96	96	96
Alingsås	89	89	90	95	95	96
Lerum	91	91	93	95	95	95
Kungsbacka	87	90	92	94	95	95
Tjörn	88	79	89	92	94	95
Lilla Edet	94	86	88	92	93	94
Stenungsund	92	93	93	94	95	94
Öckerö	82	85	88	91	93	93
OVIKTAT MEDELVÄRDE	90	90	92	95	96	97

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.
Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

¹Kommunen har inte kunnat ta fram någon uppgift för detta år.

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 93 och 99 procent. Andelen är minst i Öckerö, Stenungsund och Lilla Edet (93-94 procent). I Stenungsund har tjänstgöringsgraden minskat med 1 procentenheter sedan 2022. I övriga kommuner är andelen oförändrad, eller har ökat med som mest 1 procentenhet mellan 2022 och 2023. (Den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och tar därmed inte hänsyn till tjänstledighet på deltid.)

I samtliga kommuner har den genomsnittliga tjänstgöringsgraden ökat sedan år 2010. Förutom i Göteborg har tjänstgöringsgraden ökat i samtliga kommuner sedan 2022.

Den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och tar därmed inte hänsyn till tjänstledighet på deltid.

Tabell 2b

Andel med 100% tjänst över tid (procent)

	2017	2018	2019	2021	2022	2023
Ale	77	85	87	93	93	98
Göteborg	92	93	93	94	95	95
Härryda	82	83	83	87	87	90
Kungälv	72	74	77	83	85	88
Mölnadal	78	80	82	84	86	87
Partille	77	78	80	83	85	87
Alingsås	72	75	80	81	84	85
Lerum	78	78	82	81	82	83
Kungsbacka	77	75	76	79	81	83
Stenungsund	69	71	76	78	80	81
Lilla Edet	55	58	61	65	70	78
Tjörn	58	60	60	70	74	78
Öckerö	54	54	61	70	70	73
OVIKTAT MEDELVÄRDE	72	74	77	80	83	90

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.
Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

När det gäller andelen medarbetare med exakt 100 procents tjänstgöringsgrad är det möjligt att jämföra tillbaka till år 2017. Sedan dess är trenden i samtliga kommuner en växande andel heltidsanställningar, i linje med önskad utveckling.

I Lilla Edet, Ale och Tjörn har andelen vuxit mest sedan 2017, med 20–23 procentenheter.

Förändringarna de senaste åren har inneburit att spridningen mellan kommunerna har minskat. År 2017 var intervallet 54–92 procent; år 2023 är det 73–98 procent.

Tabell 3

Anställdas kön och ålder, 2023

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	-29 år	30-49 år	50-59 år	60-65 år	66- år	
Ale	81	19	9	52	25	12	2	45,0
Alingsås	77	23	12	49	26	12	1	44,9
Göteborg	76	24	11	50	25	12	2	45,1
Härryda	79	21	7	49	28	14	2	46,4
Kungsbacka	79	21	9	46	28	14	3	46,7
Kungälv	80	20	10	48	26	14	2	45,8
Lerum	78	22	11	51	27	10	1	44,7
Lilla Edet	84	16	15	46	24	12	3	44,4
Mölnadal	77	23	12	51	25	11	1	44,6
Partille	77	23	11	52	27	9	1	44,0
Stenungsund	81	19	10	46	28	14	2	45,4
Tjörn	84	16	9	44	29	15	3	47,0
Öckerö	78	22	9	41	31	16	3	47,0
HELA GR	78	22	11	49	26	12	2	-1

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidare-anställda och anställda med tidsbegränsad anställning.

Mätdatum är den 1 november.

Enstaka värden för åldersgrupper har avrundats för att totalsumman av heltal ska bli 100 procent.

¹Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett öviktat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 45,5 år.

Könsfördelningen bland kommunernas månadsanställda är mycket ojämn. Sett till Göteborgsregionens samtliga kommuner är 78 procent kvinnor och 22 procent män. Störst andel män återfinns i Göteborg (24 procent), medan andelen är minst i Tjörn och Lilla Edet (16 procent).

Nästan varannan månadsanställd (49 procent) i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30-49 år. Mellan 7 och 15 procent i de enskilda kommunerna är under 30 år. Den minsta andelen återfinns i Härryda, och den största i Lilla Edet. Mellan 37 och 50 procent av kommunernas anställda har fyllt 50 år. Andelen är störst i Öckerö (50 procent), och minst i Mölnadal och Partille (37 procent).

Genomsnittsåldern bland de anställda varierar mellan 44,0 och 47,0 år.

Den 1 januari 2020 höjdes lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år, och samtidigt gavs arbetstagare rätt att vara kvar på jobbet till 68 års ålder, enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Mot den bakgrunden redovisar rapporten mer detaljerade uppgifter om de äldre anställda.

I GR som helhet utgör medarbetare över 60 år 14 procent, mellan 10 och 19 procent i de enskilda kommunerna. Andelen är störst i Öckerö (19 procent). Mellan 1 och 3 procent av de anställda har fyllt 65 år, i Göteborgsregionen som helhet gäller 2 procent.

Utifrån kommunernas utmaningar att möta personalbehoven framöver är detta intressanta nyckeltal att följa framöver, inte minst i relation till personalomsättningen (se rapportens avsnitt 7).

Tabell 4

Andel anställda kvinnor och män över tid (procent)

	Kvinnor						Män					
	2005	2010	2015	2021	2022	2023	2005	2010	2015	2021	2022	2023
Göteborg	80	80	79	77	76	76	20	20	21	23	24	24
Mölnadal	83	82	79	78	77	77	17	18	21	22	23	23
Partille	82	82	81	79	78	77	18	18	19	21	22	23
Alingsås	80	80	81	78	77	77	20	20	19	22	23	23
Lerum	82	83	80	78	78	78	18	17	20	22	22	22
Öckerö	84	82	82	78	79	78	16	18	18	22	21	21
Kungsbacka	84	84	82	80	79	79	16	16	18	20	21	21
Härryda	84	82	82	80	80	79	16	18	18	20	20	21
Kungälv	82	82	82	81	80	80	18	18	18	19	20	20
Ale	82	82	83	81	80	81	18	18	17	19	20	19
Stenungsund	83	83	83	81	80	81	17	17	17	19	20	19
Lilla Edet	85	86	86	85	84	84	15	14	14	15	16	16
Tjörn	85	87	85	85	85	84	15	13	15	15	15	16
ÖVIKTAT MEDELVÄRDE	83	83	82	80	78	78	17	17	18	20	22	22

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år. Kommunerna är rangordnade efter andelen män.

Könsfördelningen är förhållandevis stabil över tid med en stor övervikt av kvinnor bland kommunernas anställda. Jämfört med år 2005 har dock andelen män vuxit i samtliga kommuner.

I Mölnadal har andelen män vuxit som mest sedan 2005 (6 procentenheter).

Tabell 5

Personalens åldersprofil över tid

	Genomsnittlig ålder						Andel 66- år			
	2005	2010	2015	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Ale	45,6	45,5	44,6	45,0	44,6	45,0	0	3	2	2
Alingsås	45,2	46,2	47,0	45,5	45,4	44,9	1	1	1	1
Göteborg	45,5	45,7	44,7	44,8	44,8	45,1	1	2	2	2
Härryda	44,4	44,8	45,3	46,1	46,1	46,4	2	2	2	2
Kungsbacka	45,0	45,4	44,9	45,3	46,2	46,7	2	2	2	3
Kungälv	45,0	45,5	44,7	46,3	45,7	45,8	2	2	2	2
Lerum	45,0	47,0	44,0	44,9	45,4	44,7	2	2	2	1
Lilla Edet	45,0	47,1	46,0	44,6	44,4	44,4	2	1	2	2
Mölnadal	46,0	45,2	45,8	45,3	44,5	44,6	1	2	1	1
Partille	44,0	45,3	44,6	45,3	45,1	44,0	1	2	2	1
Stenungsund	46,0	47,0	44,9	46,0	44,7	45,4	1	2	2	2
Tjörn	47,0	47,3	46,1	47,2	46,9	47,0	3	3	3	3
Öckerö	47,0	48,0	47,0	47,0	45,6	47,0	2	2	2	3
GENOMSNIITLI G GR-KOMMUN¹	45,4	46,2	45,4	45,6	45,3	45,5	2	2	2	2

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.

¹Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 45,5 år

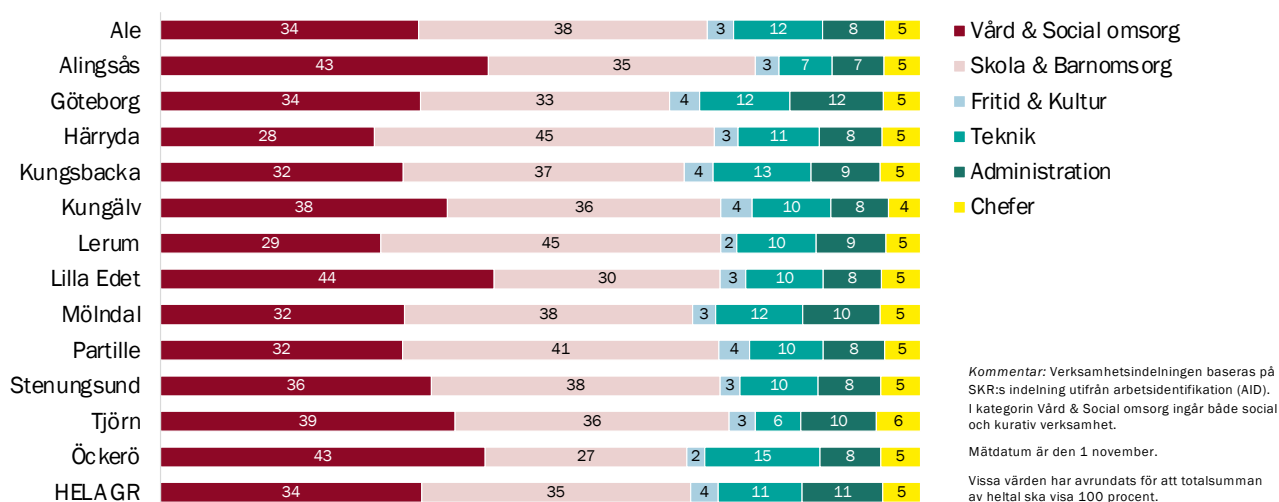
De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 44,0 och 47,0 år i Göteborgsregionens kommuner; det ovägdade genomsnittet är 45,5 år. Ungefär här låg genomsnittsåldern även år 2005.

I tre av kommunerna skiljer medelåldern sig med mer än ett år mellan åren 2005 och 2023. Bara i tre av kommunerna har genomsnittsåldern förändrats med mer än ett år sedan 2005. I Härryda och Kungsbacka har genomsnittsåldern ökat (med 2,0 respektive 1,7 år), i Mölnadal har den minskat (med 1,4 år).

Andelen anställda över 65 år varierar i kommunerna mellan 1 och 3 procent. I GR som helhet är andelen 2 procent.

Diagram 2

Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2023 (procent)



Merparten av kommunernas månadsanställda arbetar inom vård och social omsorg eller skola och barnomsorg. Dessa två verksamheter svarar för ungefär lika stor andel av de anställda hos Göteborgsregionens kommuner sammantaget: 34 respektive 35 procent.

Därefter arbetar 11 procent vardera inom tekniska och administrativa verksamheter och 4 procent inom fritid och kultur. Ytterligare 5 procent är klassificerade som chefer (oavsett verksamhetsområde).

Den sammantagna verksamhetsprofilen för Göteborgsregionens kommuner är mer eller mindre giltig för de enskilda kommunerna. I jämförelserna ska beaktas att det kan variera mellan kommunerna i vilken grad verksamheterna har lagts ut på extern aktör.

Lilla Edet, Alingsås och Öckerö har störst andel månadsanställda inom vård och social omsorg, tydligt större än andelen inom skola och barnomsorg.

I Härryda och Lerum är tvärtom andelen anställda inom skola och barnomsorg påtagligt större än inom vård och social omsorg. I Göteborg är fördelningen jämn mellan de båda sektorerna, vilket även jämnar ut det totala GR-resultatet.

Andelen anställda inom tekniska verksamheter varierar mellan 6 och 15 procent. Andelen är minst i Tjörn och Alingsås, och störst i Öckerö (precis som föregående tre år).

Fritids- och kulturverksamheten är sett till antalet anställda den minsta verksamheten i samtliga kommuner. Andelen varierar mellan 2 och 4 procent i kommunerna.

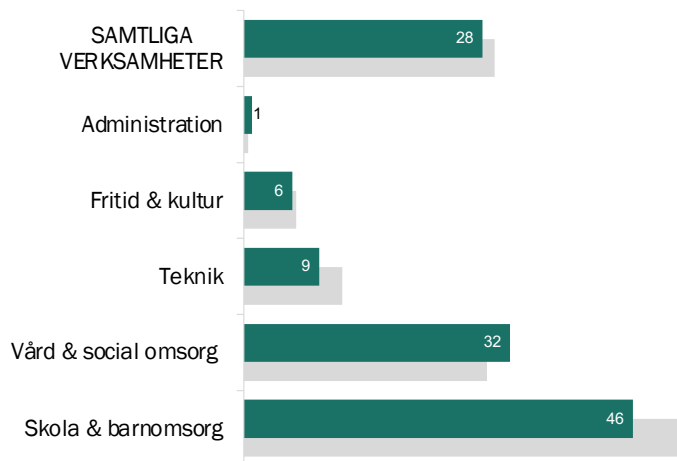
När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen månadsanställda mellan 7 procent (Alingsås) och 12 procent (Göteborg).

Andelen av de anställda som faller in under chefskategorin varierar mellan 4 och 6 procent i kommunerna.

Jämfört med verksamhetsprofilerna år 2022 är skillnaderna små.

Diagram 3

Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg* 2023 (procent)



Kommentar: Första linjens chef avser chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar. Medarbetare avser chefens samtliga medarbetare, dvs. oavsett vilken personalgrupp/verksamhet de tillhör. Dock ingår endast månadsavlönade inklusive långtidsvikarier. Chef med ansvar för flera verksamheter/personalgrupper har förts till sin kärnverksamhet. Uppgifterna är något osäkra och jämförbarheten mellan kommuner försvaras utifrån olika organisering av verksamheter och personalansvar.

Skuggade staplar visar resultatet för 2022.

* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare varierar stort mellan verksamheter. Inom skola och barnomsorg gäller det lite färre än varannan chef, sett till de tolv inkluderade GR-kommunerna sammantaget (Göteborg ingår inte i detta nyckeltal). Inom vård och social omsorg gäller det ca tre av tio chefer.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare har minskat något jämfört med år 2022 (28 mot 30 procent), men ökat inom området vård och social omsorg.

Inom skola och barnomsorg har andelen minskat till 46 procent (53 procent år 2022).

Det kan nämnas att verksamheter inom individ- och familjeomsorg som helhet bidrar till att sänka den genomsnittliga andelen inom vård och social omsorg.

Inom teknisk förvaltning har 9 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket är en relativt stor minskning jämfört med 2022 (12 procent).

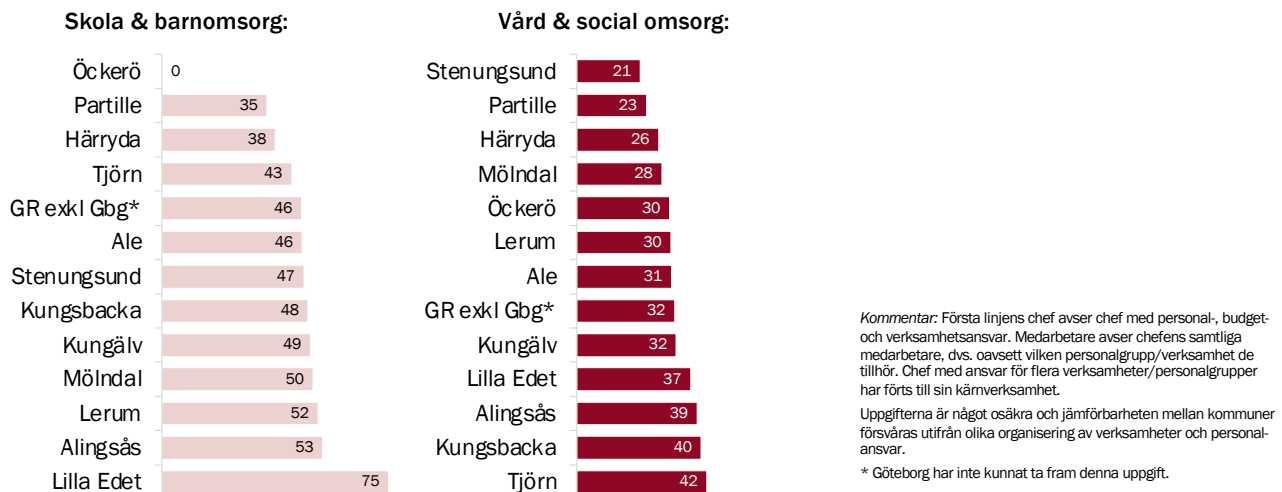
Inom fritid och kultur har 6 procent av cheferna minst 30 medarbetare, ungefär jämförbart med 2022.

Inom administrativ förvaltning har 1 procent av cheferna minst 30 medarbetare. Inom det administrativa området är det vanligt att chefer arbetar inom specialiserade områden med färre medarbetare.

I tolkningen av resultaten ska beaktas att nyckeltalet inte säger något om i vilken grad som cheferna har tillgång till stödfunktioner eller avlastning genom delat ledarskap. Inom skolans område kan exempelvis användningen av biträdande rektorer innebära att rektor har ett mycket begränsat personalansvar.

Diagram 4

Andel första linjens chefer med personal-, budget- och verksamhetsansvar för minst 30 medarbetare, 2023 (procent)



Personalansvarets omfattning sett till antalet medarbetare är generellt störst inom skola och barnomsorg samt inom vård och social omsorg. Men det finns stora variationer mellan kommunerna. Att kommunerna organiserar verksamheterna på olika sätt kan bidra till skillnaderna.

I alla kommuner utom Öckerö är andelen chefer med minst 30 medarbetare år 2022 större inom skola och barnomsorg än inom vård och social omsorg.

Det kan nämnas att verksamheter inom individ- och familjeomsorg som helhet bidrar till att sänka den genomsnittliga andelen inom vård och social omsorg.

Andelen för skola och barnomsorg varierar mellan 0 och 75 procent i kommunerna. Andelen är minst i Öckerö (ingen av cheferna), och störst i Lilla Edet (75 procent).

Andelen för vård och social omsorg varierar mellan 21 procent (Stenungsund) och 42 procent (Tjörn).

Skillnaden mellan verksamheterna är som störst i Stenungsund och Lilla Edet.

I tolkningen av nyckeltalet ska beaktas att det inte säger något om i vilken grad som cheferna har tillgång till stödfunktioner eller avlastning genom delat ledarskap. Inom skolans område kan exempelvis användningen av biträdande rektorer innebära att rektor har ett mycket begränsat personalansvar.

” *Det låga antalet chefer med ansvar för minst 30 medarbetare inom skolan beror dels på en genomförd omställning inom förvaltningen, dels en organisatorisk förändring där vi har infört verksamhetschefer. Detta har resulterat i att vi har fördelat antalet medarbetare på ett annat sätt.*

Anna Foss, Processledare HR i Öckerö kommun

3. Sjukfrånvaro

Tabell 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2023

	Samtliga månadsanställda 2022	Samtliga månadsanställda 2023	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	7,8	7,1	7,2	5,4
Mölnadal	8,2	7,6	7,9	5,1
Alingsås	8,9	7,9	8,1	5,6
Stenungsund	8,1	7,9	8,0	6,8
Härryda	8,3	8,0	8,1	6,5
Tjörn	8,9	8,3	8,5	6,7
Göteborg	8,8	8,5	8,8	6,2
Lerum	9,3	8,8	8,9	8,0
Partille	8,8 ¹	9,0	9,2	7,3
Ale	9,4	9,0	8,9	11,9
Kungälv	9,9	9,2	9,3	7,6
Öckerö	10,0	9,2	9,4	6,2
Lilla Edet	9,4	9,5	9,9	7,3
HELA GR	8,8¹	8,4	8,6	6,3

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

¹Partilles resultat för 2022 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro då den ej kunnat särskiljas från "övriga månadsanställda".

Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Timavlönade inkluderas inte. Ett skäl är att flera kommuner inte kan inkludera timavlönade vilket försämrar jämförbarheten. Ett annat skäl är att sjuktalen för gruppen är svårtolkade.* Det ska dock noteras att Partilles resultat för 2022 inkluderar gruppen timavlönade då dessa tidigare inte har kunnat särskiljas av tekniska skäl, vilket har tenderat att dra ned andelen sjukfrånvarotid.* *

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda 8,4 procent av ordinarie arbetstid år 2023 – en minskning (med nämnd avvikelser) från 8,8 procent 2022.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 7,1 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Lilla Edet, 9,5 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 7,6–9,2 procent.

Sjukfrånvaron har minskat i alla kommuner utom två, Partille och Lilla Edet. Partilles resultat ska dock tolkas mot bakgrund av att timavlönade ingick i sjukfrånvaron år 2022. Minskningen är mest markant i Alingsås (1 procentenhet).

Sjukfrånvarons andel av ordinarie arbetstid är generellt större hos tillsvidareanställda än hos månadsanställda. År 2023 (liksom 2021 och 2022) utgör Ale ett undantag.

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat under 2023. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,5 procent, mot 8,1 procent år 2022.* Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet. Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

* Redovisningen av ordinarie arbetstid ska "omfatta alla anställda som har en ordinarie arbetstid och som i händelse av frånvaro pga. sjukdom är att betrakta som sjukfrånvarande" (se faktabladet "Om den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen" publicerat här: <https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739234cce/1617130986381/Fakta-om-den-obligatoriska-sjukfranvaroredovisningen.pdf>)

** Se rapporten *Nyckeltal Personalhälsa 2015* där sjukfrånvaron för timavlönade särredovisas.

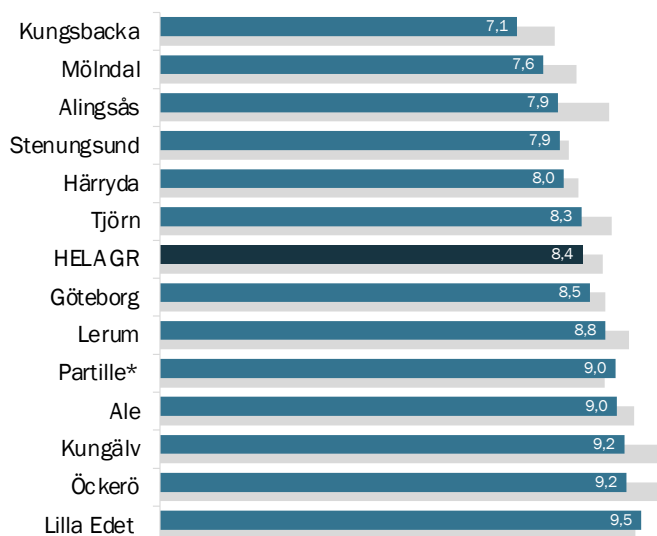
”

Det är glädjande att sjukfrånvaron visar en positiv trend för kommunen i sin helhet. Det är ett ständigt pågående arbete för cheferna, med bland annat fokus på tidig kontakt vid sjukskrivning, hälsosamtal vid upprepad sjukfrånvaro och stöd av HR och företagshälsovård. Vinsterna är många; vi har fler friska medarbetare som är på jobbet, vilket bidrar till kontinuitet på arbetsplatsen och för dem vi är till för, för den enskilde medarbetaren som kan prestera i uppdraget och för chefen som får en mer stabil bemanning.

Ulrika Lundmark, HR-konsult i Mölndals stad

Diagram 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2023



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Skuggade staplar visar resultatet för 2022.

*Partilles resultat för 2022 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro då den ej kunnat särskiljas från "övriga månadsanställda".

Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Det ska dock noteras att Partilles resultat för 2022 inkluderar gruppen timavlönade då dessa tidigare inte har kunnat särskiljas av tekniska skäl, vilket har tenderat att dra ned andelen sjukfrånvarotid.

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda 8,4 procent av ordinarie arbetstid år 2023. Detta är en minskning från 8,8 procent år 2022.

Kungsbacka har lägst sjukfrånvaro: 7,1 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Lilla Edet, 9,5 procent. Resterande kommuner ligger inom intervallet 7,6–9,2 procent.

Sjukfrånvaron har minskat i alla kommuner utom två, Partille och Lilla Edet. Minskningen är mest markant i Alingsås (1 procentenhet).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat under 2023. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,5 procent, mot 8,1 procent år 2022.* Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönade personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

* Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

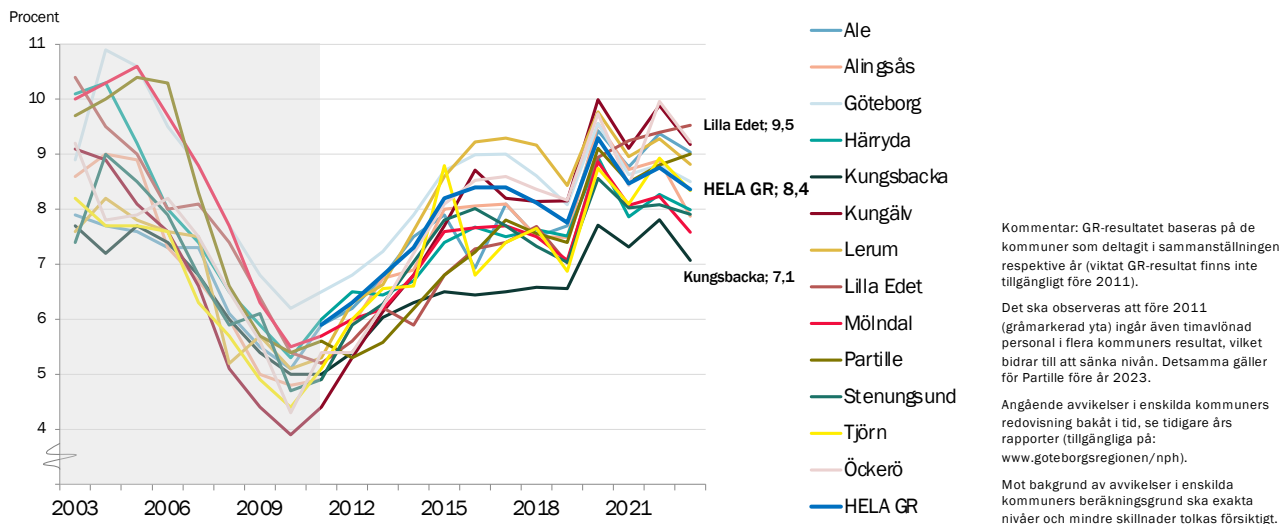
”

Tittar vi på resultatet av årets pulsmätningar, som syftar till att skapa förutsättningar för dialog kring engagemang och trivsel i organisationen, är resultatet snarlikt förra året där våra medarbetare generellt upplever högt engagemang och trivsel. Det kan tyda på att det främst är externa faktorer som påverkat sjukfrånvaron under året.

Jon Gustafsson, HR-strateg i Alingsås kommun

Diagram 6

Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2023



Ur ett längre tidsperspektiv ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt åren 2011–2016, efter en tidigare nedgående trend. Efter en utplaning minskade sjukfrånvaron generellt igen under 2018 och 2019. Covid-pandemin bröt vad som såg ut att vara början på en positiv trend. Under 2021 minskade sjukfrånvaron igen, följt av en ny men mindre uppgång 2022. Under 2023 minskade sjukfrånvaron återigen.

Sjukfrånvaron påverkas av en mängd faktorer. Strukturella orsaker som kan samverka och förstärka varandra är bland annat: regelverk kring sjukskrivning och ersättningar, Försäkringskassans förutsättningar och arbete, konjunktur/arbetsmarknad, beteendeförändringar hos individerna och krävande arbetsliv. Folkhälsan samvarierar generellt *inte* med sjukfrånvaron, men Covid-pandemin har satt tydliga spår. Under år 2023 verkar dock pandemin inte längre göra samma avtryck.

För mer om bakomliggande orsaker till sjukfrånvarons utveckling, se t.ex. [Forskningssammanfattning om sjukskrivningstalens variation](#) från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), samt Försäkringskassans rapporter [Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2020](#), [Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv](#), och [Effekter som covid-19 har på sjukförsäkringen](#).

”

För Göteborgs stad har den totala sjukfrånvaron minskat till 8,5 procent, en nedgång med 0,3 procentenheter, och vi är nu nere på liknande nivåer som före pandemin. Vi ser att framgångsfaktor för att minska sjukfrånvaron är ett nära stöd och systematiskt arbete med rehabiliteringsinsatser, både förebyggande och efterhjälpande.

Carina Forsberg Kühl, Planeringsledare rehabilitering i Göteborgs Stad

Tabell 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2023

	Helåret 2023	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	7,1	7,1	7,7	8,6	7,2	6,9	5,6	4,1	6,0	6,8	7,5	9,1	8,2
Mölnådal	7,6	7,6	8,0	9,0	7,2	7,2	6,2	4,5	6,9	7,9	8,2	9,5	8,8
Alingsås	7,9	8,7	9,1	9,8	7,8	8,3	6,2	4,8	6,3	7,6	8,0	9,4	8,5
Stenungsund	7,9	7,8	8,4	9,8	7,7	7,2	6,4	4,8	6,6	7,8	8,9	10,4	9,3
Härryda	8,0	8,2	8,7	8,7	8,6	7,5	6,9	5,2	6,2	7,6	8,4	9,6	9,9
Tjörn	8,3	9,0	9,9	10,0	7,6	7,6	6,8	5,3	7,6	8,1	9,1	9,9	9,3
Göteborg	8,5	8,5	8,9	9,5	8,6	8,1	7,3	6,1	7,5	8,7	9,0	10,0	10,1
Lerum	8,8	9,5	9,9	10,1	9,5	8,6	6,7	5,6	7,3	8,9	9,1	10,2	10,8
Partille	9,0	11,2	9,9	8,6	10,4	8,6	7,6	7,1	5,6	8,3	9,2	10,0	12,1
Ale	9,0	8,3	9,4	10,2	8,9	9,3	8,2	6,6	7,9	9,0	9,8	11,1	9,3
Kungälv	9,2	9,4	10,2	11,0	9,0	8,7	7,7	5,6	7,8	9,4	10,0	11,6	9,9
Öckerö	9,2	8,9	9,6	10,7	8,9	9,6	7,8	6,1	7,6	10,0	9,7	11,4	10,6
Lilla Edet	9,5	9,2	10,2	10,8	9,1	9,4	8,6	6,5	8,9	10,2	10,6	11,9	9,3
HELA GR	8,4	8,5	8,9	9,5	8,4	8,1	7,0	5,7	7,2	8,4	8,9	10,0	9,7

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

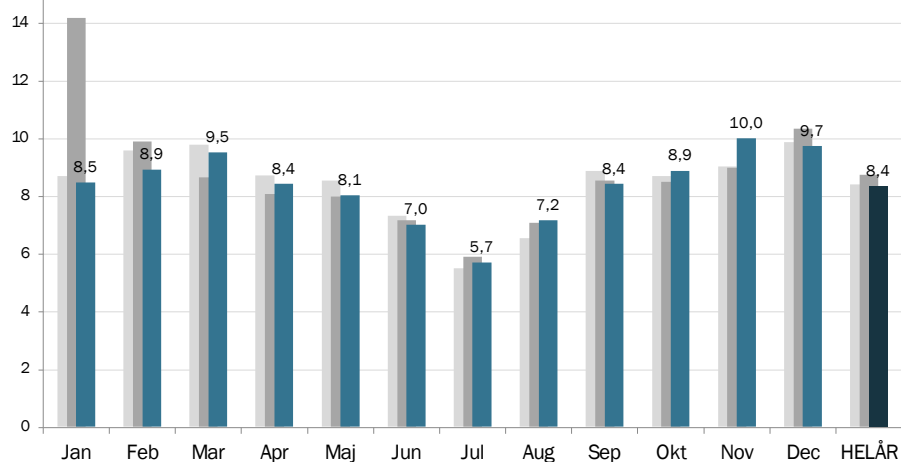
Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron högst under november och december månad (10,0 respektive 9,7 procent). Även i sju av de enskilda kommunerna var sjukfrånvaron under året som högst under november.

Sjukfrånvaron är lägst under juli månad. Partille kommun utgör dock ett undantag med lägst sjukfrånvaro i augusti. En bidragande orsak är dock att Partille registrerar en viss del av sjukfrånvaron på månaden efter att sjukfallet inträffat, av redovisningstekniska skäl.

Diagram 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, månadsanställda i Göteborgsregionen, 2023

Procent



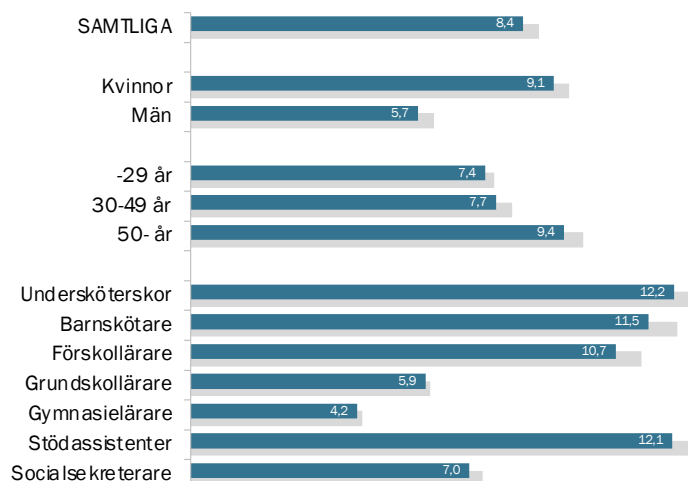
Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Skuggade staplar visar resultatet för 2021 (ljusgrå stapel) och 2022 (mellangrå stapel).

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron högst under november och december månad (10,0 respektive 9,7 procent).

Precis som under 2021 och 2022 var sjukfrånvaron minst i juli månad, 5,7 procent.

Diagram 8

Sjukfrånvaron i olika grupper, hela Göteborgsregionen, 2023



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda.
Skuggade staplar visar resultatet för 2022.

Sjukfrånvaron varierar mellan grupper av anställda.

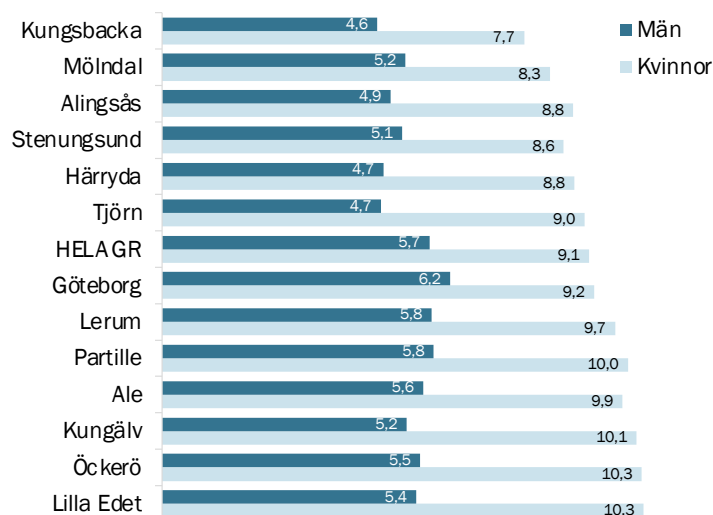
Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt väsentligt högre än männens. År 2023 gäller 9,1 mot 5,7 procent efter en minskning i båda grupper.

De anställda som har fyllt 50 år har generellt högre sjukfrånvaro än de yngre. År 2023 gäller 9,4 procent, vilket kan jämföras med 7,4 i gruppen som är yngre än 30 år.

I redovisningen särredovisas sju yrkesgrupper. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland undersköterskor, stödassistenter, barnskötare och förskollärare (10,7–12,2 procent). Hos socialsekreterare är sjukfrånvaron 7,0 procent. Sjukfrånvaron för grundskollärare är 5,9 procent, medan den är lägst för gymnasielärare med 4,2 procent.

Diagram 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2023



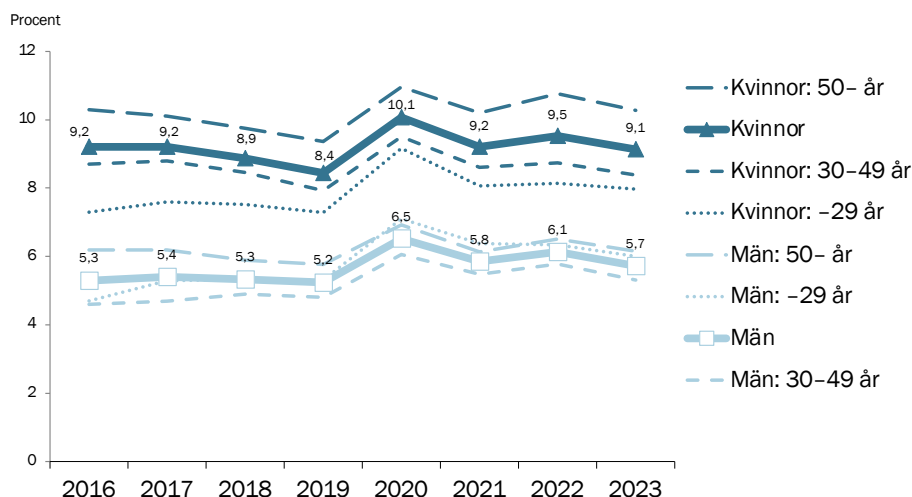
Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).
Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För Göteborgsregionens månadsanställda sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 9,1 procent för kvinnor mot 5,7 procent för män.

2023 är könsskillnaden allra störst i Lilla Edet, Kungälv och Öckerö med 4,8–4,9 procentenheter högre sjukfrånvaro bland kvinnor än bland män. Den är stor relativt sett även i Tjörn och Härryda. Könsskillnaden är minst i Göteborg, Mölnadal och Kungsbacka.

Diagram 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen*, 2016–2023



Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

*Resultaten baseras på samtliga anställda i Göteborgsregionens 13 kommuner med undantaget 2016 då Tjörn inte hade möjlighet att lämna uppgifter. Det kan också noteras att Partilles resultat före år 2023 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

En jämförelse av utvecklingen för kvinnor och män över tid kan göras från och med 2016 när timavlönade exkluderades ur rapporteringen. (Könsskillnaden har varit stor också tidigare, även när sjukfrånvaron var relativt begränsad.*)

Sjukfrånvaron bland kvinnor och män i olika åldersgrupper följer i stort samma mönster som tidigare. Kvinnors mer omfattande sjukfrånvaro än mäns gäller i både yngre och äldre åldersgrupper.

Sjukfrånvaron är lägre i samtliga grupper under 2023 jämfört med 2022.

Könsskillnaden är minst i åldersgruppen under 30 år (se diagrammets två prickade linjer). Det kan noteras att de yngre kvinnornas sjukfrånvaro, som är lägst bland kvinnorna, likväl är högre än männens sjukfrånvaro i samtliga tre åldersgrupper.

Medan kvinnors sjukfrånvaro genomgående är lägst i åldersgruppen under 30 år, är den hos män lägst i gruppen 30–49 år. Hos både män och kvinnor är sjukfrånvaron högst ibland dem 50 år och äldre, men i männens fall gäller det inte varje år.

Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2023 uppgick sjukfrånvaron i denna grupp 10,3 procent (i kommunerna sammantaget).

* Se tabell 7 i motsvarande GR-rapport *Nyckeltal Personhälsa 2015*.

Tabell 8

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter ålder och kön, samtliga månadsanställda, 2023

	-29 år			30-49 år			50- år		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Ale	7,5	8,0	6,4	8,4	9,3	4,8	10,4	11,1	6,5
Alingsås	6,7	7,7	4,2	7,6	8,5	4,6	8,6	9,4	5,5
Göteborg	7,4	7,8	6,4	7,9	8,6	5,7	9,6	10,5	6,7
Härryda	7,5	8,4	5,0	7,4	8,2	4,4	8,7	9,6	5,0
Kungsbacka	7,5	8,3	5,7	6,1	6,7	3,9	8,0	8,7	5,0
Kungälv	8,3	8,8	6,9	8,1	9,1	4,3	10,5	11,5	5,8
Lerum	7,5	8,2	6,1	8,6	9,2	6,2	9,4	10,6	5,2
Lilla Edet	9,0	9,6	6,8	9,2	9,9	4,7	10,1	11,0	5,6
Mölnadal	6,5	7,6	4,2	6,7	7,1	5,4	8,8	9,8	5,3
Partille ¹	7,7	9,5	5,1	8,5	9,3	5,0	10,0	10,8	7,1
Stenungsund	7,3	7,9	5,5	7,2	7,7	5,0	8,8	9,7	5,2
Tjörn	6,6	7,8	4,4	7,3	7,7	4,8	9,6	10,4	4,7
Öckerö	7,4	8,0	6,1	7,8	8,5	5,0	10,7	12,0	5,9
HELA GR	7,4	8,0	6,0	7,7	8,4	5,3	9,4	10,3	6,2

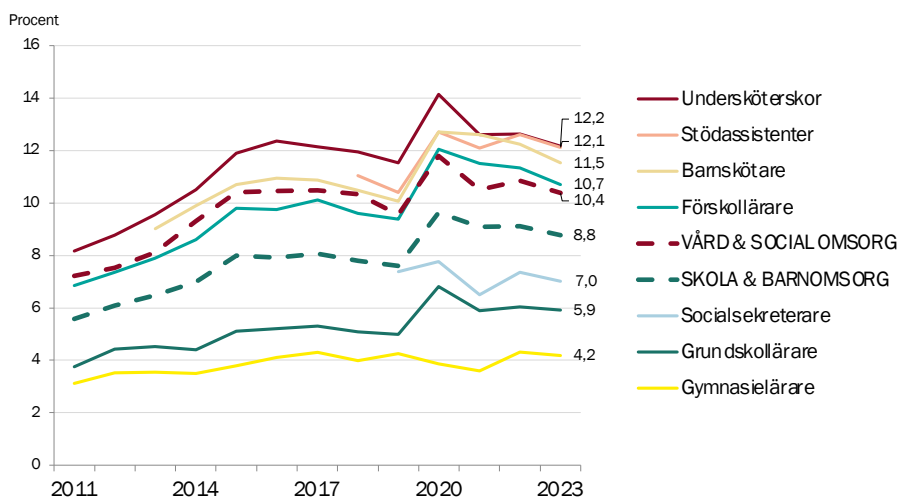
Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 7,4 procent av gruppens ordinarie arbetstid i Göteborgsregionens kommuner som helhet. Andelen är 7,7 procent i gruppen 30-49 år medan den växer till 9,4 procent i gruppen 50 år och äldre.

Den här typen av generella åldersskillnader, med högre sjukfrånvaro i högre åldrar, är ett välkänt mönster sedan tidigare år, även år 2010 när sjukfrånvaron var relativt begränsad. Åldersmönstret återfinns dock inte i alla kommuner. I Härryda, Kungsbacka, Kungälv och Stenungsund är den totala sjukfrånvaron lägst i gruppen 30-49 år.

Det generella åldersmönstret är tydligare för kvinnor än för män. Bland män är sjukfrånvaron lägst i gruppen 30-49 år (i nio av kommunerna samt i GR-kommunerna sammantaget). I Lerum är sjukfrånvaron bland män lägst i åldersgruppen 50 år och över. I samtliga kommuner har kvinnor högre sjukfrånvaro än män i alla tre åldersgrupper.

Diagram 11

Sjukfrånvaro bland månadsanställda i Göteborgsregionen* i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2011–2023



Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

De streckade kategorierna Vård & social omsorg samt Skola & barnomsorg avser samtliga yrkesgrupper inom verksamheterna (dvs. fler än de särredovisade). Barnskötare har särredovisats fr.o.m. 2013, stödassistenter fr.o.m. 2018, socialsekreterare fr. o. m. 2019.

*Resultaten baseras på samtliga GR-kommuner, med följande undantag pga. förhinder att lämna uppgifter: 2016 Tjörn; 2015 Ale; 2014 Lerum och Stenungsund. Det kan också noteras att Partilles resultat före år 2023 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

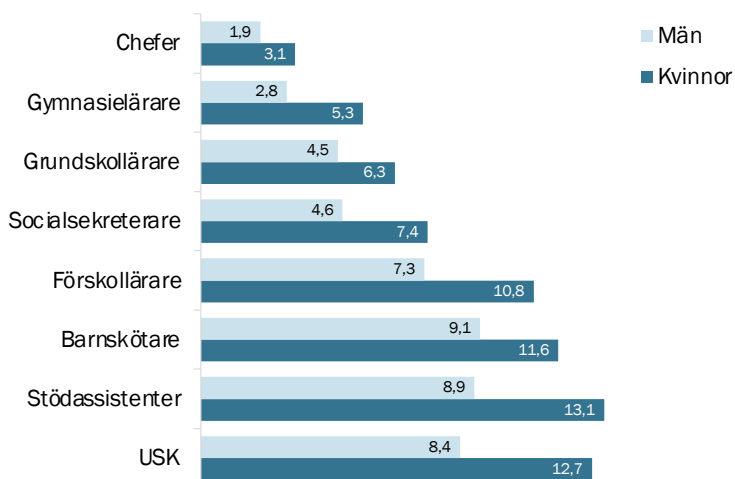
När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra. Sjukfrånvaron är högre i vård- och omsorg än inom skola och barnomsorg sammantaget under hela perioden. Det är särskilt tydligt i en jämförelse mellan undersköterskor (12,2 procent år 2023) och lärare i gymnasieskola (4,2 procent år 2023).

Även om sjukfrånvaron hos både grundskollärare och gymnasielärare har ökat sedan år 2011 ökade den fram till år 2016 ännu mer inom vård och social omsorg, särskilt tydligt bland undersköterskor.

Efter pandemiåret 2020 minskade sjukfrånvaron 2021 i samtliga särredovisade yrkesgrupper utom barnskötare. Under 2022 ökade sjukfrånvaron åter i fyra av yrkesgrupperna, för att därefter år 2023 återigen minska i samtliga grupper. Minskningen år 2023 är ungefär lika stor relativt sett hos alla yrkesgrupper.

Diagram 12

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2023



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade).

Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

Den generella könsfaktorn i sjukfrånvaron återfinns i samtliga sju kartlagda yrkesgrupper.

Sett till Göteborgsregionens kommuner sammantaget är sjukfrånvaron mellan 1,3 och 1,9 gånger så stor hos kvinnor som hos män i alla yrkesgrupperna. Det gäller även gruppen chefer, som har en förhållandevis låg sjukfrånvaro.

Det finns undantag i enskilda kommuner, där sjukfrånvaron i en viss yrkesgrupp är högre hos män än kvinnor. Resultaten på kommunnivå är dock svåra att generalisera utifrån, eftersom antalet män i flera yrken är mycket begränsat (Göteborg undantaget).

Tabell 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2023

	Samtliga månadsanställda	Personal inom Vård & social omsorg	Undersköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Gymnasielärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Kungsbacka	7,1	10,4	11,9	6,4	9,1	8,2	4,2	3,1	11,1	7,4	2,4
Mölnadal	7,6	9,2	11,5	7,9	12,6	9,3	5,2	4,4	10,4	5,4	1,7
Alingsås	7,9	10,7	11,0	7,8	10,7	11,3	6,4	3,2	11,7	9,2	2,4
Stenungsund	7,9	10,5	11,6	7,0	10,4	7,3	5,6	3,7	10,1	4,9	4,1
Härryda	8,0	10,2	12,3	8,3	11,6	11,2	6,3	2,3	10,7	5,8	3,7
Tjörn	8,3	10,2	13,3	8,2	9,5	9,4	7,6	-1	10,2	8,7	4,6
Göteborg	8,5	10,1	11,6	9,6	11,7	11,2	6,6	5,0	12,4	6,9	2,6
Lerum	8,8	12,1	15,6	8,6	11,2	13,4	5,4	3,7	10,8	8,7	3,2
Partille	9,0	10,7	13,9	9,8	11,1	11,8	6,7	9,7	13,2	8,2	2,0
Ale	9,0	11,0	12,7	8,8	12,8	10,3	4,8	4,4	12,0	9,4	3,4
Kungälv	9,2	12,7	15,4	7,9	12,6	10,6	4,4	3,4	15,3	5,4	4,2
Öckerö	9,2	10,8	11,9	10,4	13,6	13,8	6,9	0,2	13,9	5,3	5,7
Lilla Edet	9,5	11,6	12,7	9,7	13,0	8,9	4,4	-1	14,1	8,7	3,2
HELA GR	8,4	10,4	12,2	8,8	11,5	10,7	5,9	4,2	12,1	7,0	2,8

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

¹Yrkesgruppen saknas.

I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2023 inom vård och social omsorg 10,4 procent av ordinarie arbetstid, det vill säga bland samtliga kommuners tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning.

Även om andelen är mindre inom skola och barnomsorg uppgår den likväl till 8,8 procent. Den här generella bilden med högre sjukfrånvaro inom vård och social omsorg än skola och barnomsorg gäller samtliga kommuner.

Inom vård- och omsorgsverksamheten är sjukfrånvaron för undersköterskor generellt högre än gruppgenomsnittet: 12,2 mot 10,4 procent sett till de anställda i samtliga kommuner. Denna övergripande skillnad har kunnat följas sedan år 2011, och gäller år 2023 alla kommuner.

Inom skola och barnomsorg varierar sjukfrånvaron mellan de fyra undersökta grupperna. Sjukfrånvaron är generellt störst bland barnskötare (11,5 procent sett till samtliga kommuner), något mindre bland förskollärare (10,7 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (5,9 procent) och minst bland gymnasielärare (4,2 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men undantag förekommer.

Sjukfrånvaron bland stödassistenter är generellt hög, 12,1 procent sammantaget, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst sjukfrånvaro har stödassistenter i Kungälv (15,3 procent) och lägst i Stenungsund (10,1 procent).*

Socialsekreterarnas sjukfrånvaro är lägre än genomsnittet för samtliga anställda: 7,0 procent. I fyra kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, det gäller i Kungsbacka, Alingsås, Tjörn och Ale.

Chefers sjukfrånvaro är sammantaget 2,8 procent och lägre än alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 1,7 (Mölnadal) och 5,7 procent (Öckerö).

*Det kan noteras att det varierar i kommunerna om gruppen stödassistenter omfattar utbildad personal eller inte, vilket kan påverka jämförbarheten. I analyser inom ramen för *Nyckeltal Personalhälsa 2018* visade det sig att stödbiträden generellt hade högre sjukfrånvaro än utbildade stödassistenter.

Tabell 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda inom två verksamhetsområden, 2022 och 2023

	Vård & social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Ale	11,6	11,0	11,7	12,7	9,3	8,8	10,3	10,3
Alingsås	11,2	10,7	12,1	11,0	8,4	7,8	11,1	11,3
Göteborg	10,4	10,1	11,8	11,6	9,8	9,6	11,9	11,2
Härryda	12,2	10,2	15,5	12,3	7,8	8,3	10,9	11,2
Kungsbacka	10,8	10,4	12,7	11,9	7,3	6,4	8,8	8,2
Kungälv	13,4	12,7	16,9	15,4	8,8	7,9	11,2	10,6
Lerum	12,3	12,1	15,1	15,6	9,0	8,6	13,6	13,4
Lilla Edet	12,0	11,6	12,2	12,7	8,2	9,7	10,3	8,9
Mölnadal	10,4	9,2	12,0	11,5	8,8	7,9	10,8	9,3
Partille ¹	10,1	10,7	12,8	13,9	9,8	9,8	12,6	11,8
Stenungsund	12,3	10,5	13,9	11,6	7,2	7,0	9,1	7,3
Tjörn	11,3	10,2	13,3	13,3	8,5	8,2	10,3	9,4
Öckerö	11,1	10,8	13,7	11,9	10,7	10,4	12,9	13,8
HELA GR	10,8	10,4	12,6	12,2	9,1	8,8	11,3	10,7

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

¹ Partilles resultat för 2022 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro då den ej kunnat särskiljas från "övriga månadsanställda".

Sjukfrånvaron bland undersköterskor har minskat i 8 av kommunerna. I Ale, Lerum, Lilla Edet och Partille har sjukfrånvaron bland undersköterskor ökat under 2023, och i Tjörn är den oförändrad.

Vad gäller vård och social omsorg generellt utgör Partille undantaget där sjukfrånvaron är högre 2023 än 2022. Partilles resultat för 2022 inkluderar dock timavlönades sjukfrånvaro, vilket kan förklara skillnaden. I övriga kommuner har sjukfrånvaron minskat bland månadsanställda inom vård och social omsorg.

Inom skola och barnomsorg har sjukfrånvaron minskat från 9,1 till 8,8 procent i GR-kommunerna sammantaget. Störst relativ skillnad ses i Kungälv och Mölnadal. I Härryda och Lilla Edet har sjukfrånvaron inom skola och barnomsorg ökat under 2023.

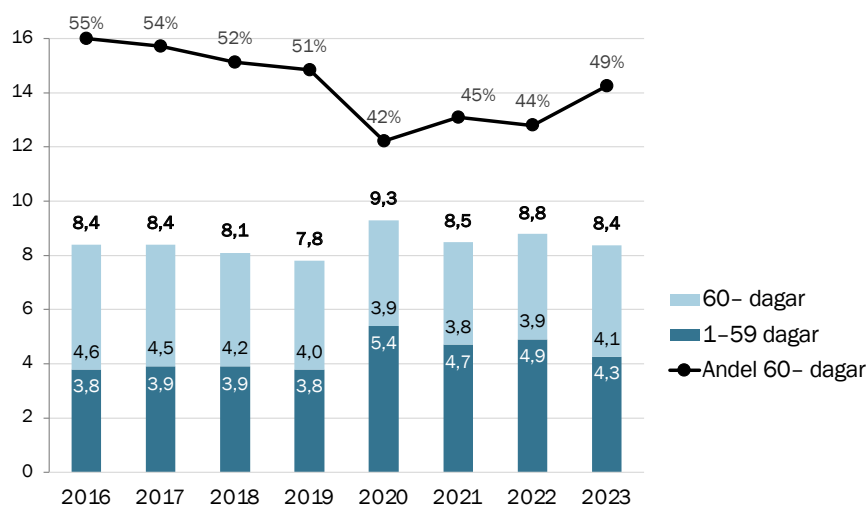
Bland förskollärare är sjukfrånvaron i GR-kommunerna sammantaget mindre 2023 än 2022. Det gäller dock inte i alla kommuner.



4. Lång och kort sjukfrånvaro

Diagram 13

Sjukfrånvaros fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2016–2023



Kommentar: De första 59 dagarna räknas inte till långtidssjukfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in det första intervalllets sjukfrånvaro i långtidssjukfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

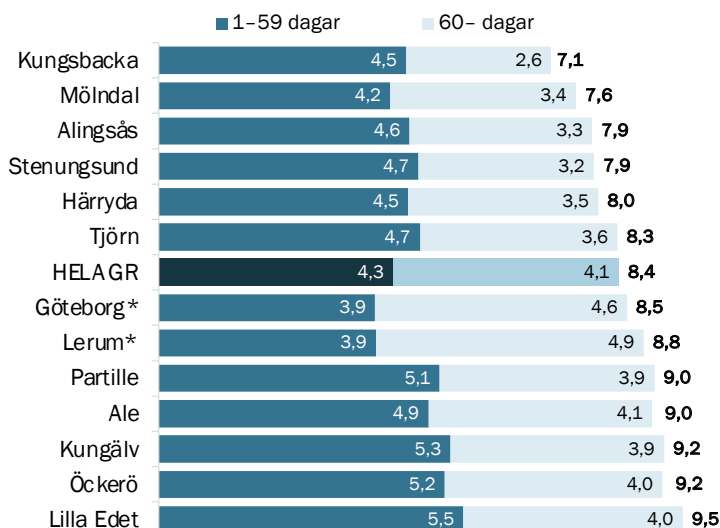
*GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år, med följande bortfall: 2016: Lilla Edet och Tjörn; 2017: Lilla Edet.

Sjukfrånvaron under 2023 utgjordes till 49 procent av långtidssjukfrånvaro, 60 dagar eller mer. Före år 2020 har långtidssjukfrånvaron utgjort mer än hälften av frånvaron. Under 2020 när Covidpandemin bröt ut sjönk den till 42 procent. Långtidssjukfrånvarons andel ökade under 2021, och återigen under 2023.

Det ska noteras att de första 59 dagarna inte räknas till långtidssjukfrånvaron även om individens sjukperiod totalt sett är längre. Beräkningsprincipen skiljer sig från den nationella lagstadgade redovisningen som utgår från sjukperiodens totala längd och räknar sjuktid även före dag 60 till långtidssjukfrånvaro om den totala perioden är 60 dagar eller längre.

Diagram 14

Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid), 2023



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade).

De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Vissa kommuners värden gällande 1-59 dagar har avrundats för att visa korrekt total sjukfrånvaro.

Sett till kommunerna sammantaget uppgick långtidsjukfrånvaron (60 dagar eller mer) till 4,1 procent av ordinarie arbetstid, vilket kan jämföras med 4,3 procent beträffande den kortare sjukfrånvaron. Något mer än hälften av sjukfrånvaron gällde alltså perioden 1-59 dagar.

Det här generella förhållandet varierar något mellan kommunerna. I elva av kommunerna utgör frånvaron för dag 60 och efterföljande dagar cirka 40 procent av den totala sjukfrånvarotiden. Störst andel återfinns i Lerum där långtidssjukfrånvaron utgör 60 procent.

Det ska noteras att de första 59 dagarna inte räknas till långtidsfrånvaron även om individens sjukperiod totalt sett är längre. Beräkningsprincipen skiljer sig från den nationella lagstadgade redovisningen som utgår från sjukperiodens totala längd och räknar sjuktid även före dag 60 till långtidssjukfrånvaro om den totala perioden är 60 dagar eller längre. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Tabell 11

Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2023 (procent)

	Andel av all sjukfrånvaro			Andel av ordinarie arbetstid			
	1-14 dgr	15-59 dgr	60- dgr	Totalt	1-14 dgr	15-59 dgr	60- dgr
Ale	42	13	45	9,0	3,8	1,1	4,1
Alingsås	44	14	42	7,9	3,5	1,1	3,3
Göteborg ¹	37	9	54	8,5	3,1	0,8	4,6
Härryda	45	12	43	8,0	3,6	0,9	3,5
Kungsbacka	50	13	37	7,1	3,6	0,9	2,6
Kungälv	44	14	42	9,2	4,1	1,2	3,9
Lerum ¹	37	8	55	8,8	3,2	0,7	4,9
Lilla Edet	43	15	42	9,5	4,1	1,4	4,0
Mölnadal	44	12	44	7,6	3,3	0,9	3,4
Partille	47	10	43	9,0	4,3	0,8	3,9
Stenungsund	46	14	40	7,9	3,6	1,1	3,2
Tjörn	45	12	43	8,3	3,7	1,0	3,6
Öckerö	39	18	43	9,2	3,6	1,6	4,0
HELA GR¹	40	11	49	8,4	3,4	0,9	4,1

Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda. De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre; motsvarande gäller dag 15-59.

Vissa värden gällande 15-59 dagar av ordinarie arbetstid har avrundats för att totalsumman ska visa korrekt total sjukfrånvaro.

¹ Göteborg och Lerum räknar in de första intervallens sjukfrånvaro i nästkommande intervall om individens totala sjukperiod når in i detta.

Sett till samtliga kommuner utgör 40 procent av sjukfrånvaron den så kallade sjuklöneperioden. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1-14 även om individens sjukperiod är längre.* 49 procent av sjukfrånvaron utgörs av långtidssjukfrånvaro (se även diagram 14) medan resterande 11 procent utgörs av dag 15-59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar mellan kommunerna: 37-50 procent. Andelen är minst i Göteborg och Lerum och störst i Kungsbacka. Det ska noteras att Göteborg och Lerum till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallens sjukfrånvaro i långtidssjukfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Omräknat till andel av ordinarie arbetstid utgör sjuklöneperioden 3,4 procent sett till kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 3,1 procent (Göteborg), och som mest 4,3 procent (Partille).

* Beräkningsprincipen skiljer sig från den nationella lagstadgade redovisningen som utgår från sjukperiodens totala längd och räknar sjuktid även före dag 60 till långtidssjukfrånvaro om den totala perioden är 60 dagar eller längre.

Tabell 12

Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid (procent)

	Andel långtidssjukfrånvaro av all sjukfrånvarotid		Andel av ordinarie arbetstid 2023	
	2022	2023	All sjukfrånvaro	60- dagar
Kungsbacka	36,2	37,3	7,1	2,6
Stenungsund	36,9	40,3	7,9	3,2
Lilla Edet	37,8	41,8	9,5	4,0
Alingsås	37,6	42,2	7,9	3,3
Kungälv	39,4	42,3	9,2	3,9
Öckerö	33,6	42,8	9,2	4,0
Tjörn	38,0	43,0	8,3	3,6
Härryda	40,2	43,2	8,0	3,5
Partille	36,9	43,3	9,0	3,9
Mölnadal	40,8	44,5	7,6	3,4
Ale	40,3	45,0	9,0	4,1
Göteborg ¹	48,8 ¹	53,8	8,5	4,6
Lerum ¹	48,1 ¹	55,2	8,8	4,9
HELA GR¹	44,4¹	49,0	8,4	4,1

Kommentar: De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.

¹Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtidssjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 49 procent av den sammanlagda sjukfrånvarotiden under år 2023.

De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.*

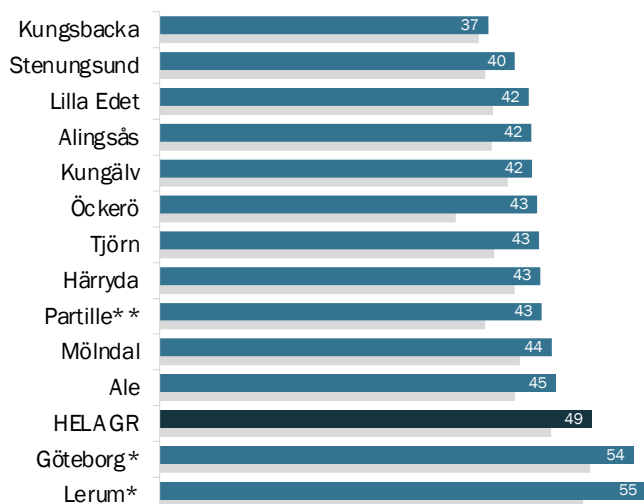
Andelen varierar i kommunerna: från 37,3 procent i Kungsbacka till 55,2 procent i Lerum. Det ska dock noteras att Lerum (och Göteborg) till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Jämfört med år 2022 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökat, från tidigare 44,4 procent.

* Beräkningsprincipen skiljer sig från den nationella lagstadgade redovisningen som utgår från sjukperiodens totala längd och räknar sjuktid även före dag 60 till långtidssjukfrånvaro om den totala perioden är 60 dagar eller längre.

Diagram 15

Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid, 2023 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2022.

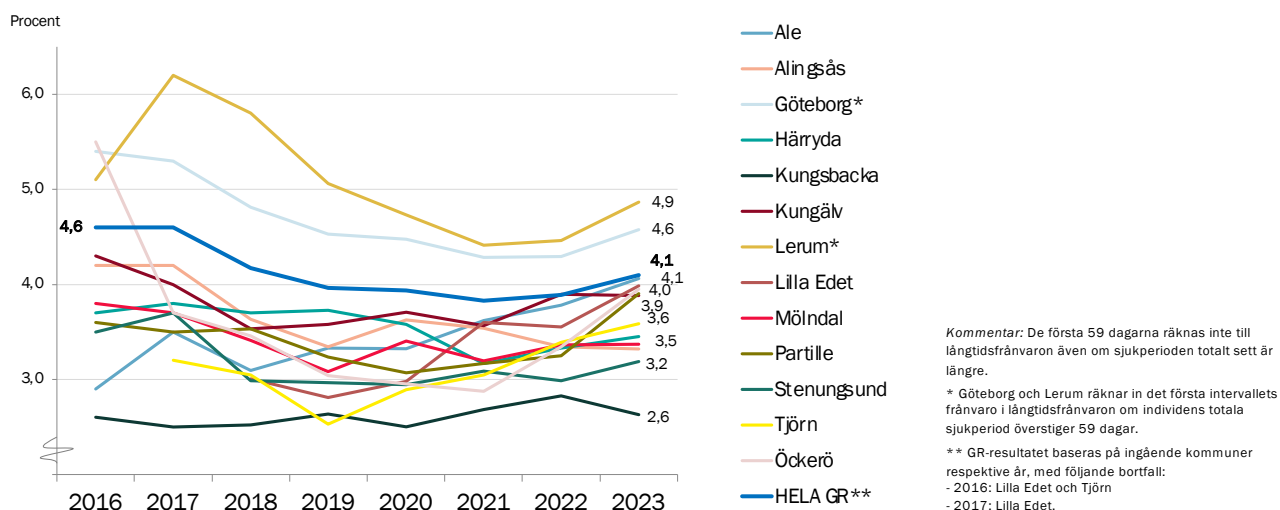
De första 59 dagarna räknas inte till långtidssjukfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.

* Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets frånvaro i långtidssjukfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

** Partilles uppgifter för 2022 avser även timavlönade.

Andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökade under år 2023: från 44 till 49 procent. Ökningen är tydligast i Öckerö.

Diagram 16
Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2023



Tidigare års rapporter har visat att långtidssjukfrånvaron generellt ökade efter år 2010, i linje med den generellt ökade sjukfrånvaron, medan korttidssjukfrånvaron inte ökade lika kraftigt.*

Från och med år 2016 kan vi åter följa utvecklingen över tid, med timavlönade konsekvent exkluderade i statistiken (bortsett från Partilles uppgifter till och med år 2022).

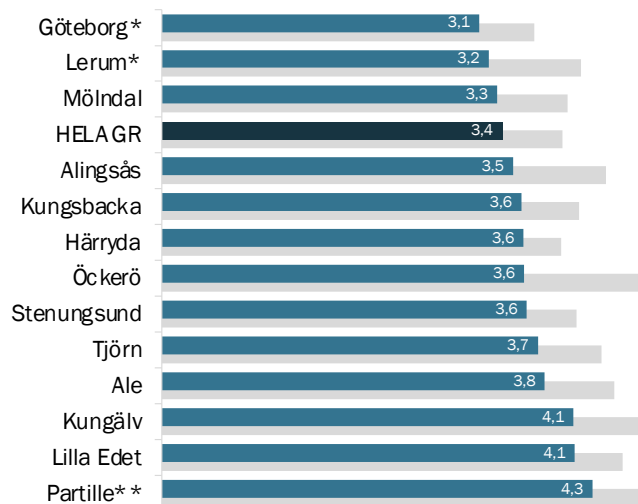
Sedan 2017 har andelen av ordinarie arbetstid som utgörs av långtidssjukfrånvaro minskat successivt i Göteborgsregionen som helhet. Under år 2023 har andelen ökat med 0,2 procentenheter i GR:s samtliga kommuner.

I alla kommuner utom en har andelen långtidssjukfrånvaro ökat under år 2023 – undantaget är Kungsbacka. Andelen långtidssjukfrånvaro av ordinarie arbetstid varierar mellan 2,6 procent i Kungsbacka och 4,9 procent i Lerum.

* Se diagram 7 och 8 i *Nyckeltal Personalhälsa 2015*.

Diagram 17

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2023 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2022.

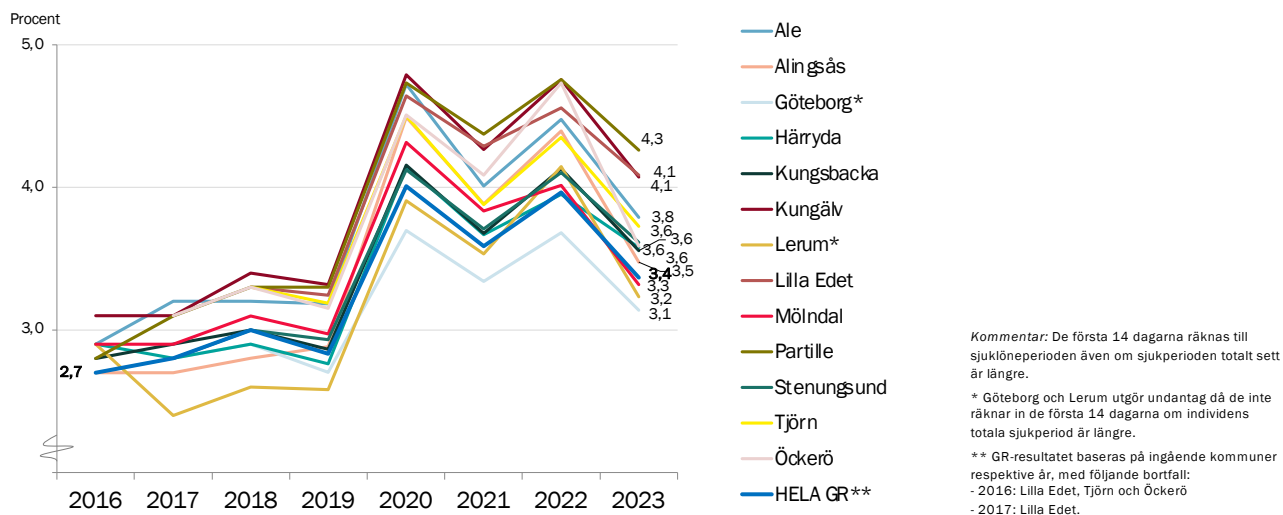
De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre.

* Göteborg och Lerum utgör undantag då de inte räknar in de första 14 dagarna om individens totala sjukperiod är längre.

** Partilles uppgifter för 2022 avser även timavlönade.

Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid har under 2023 minskat i samtliga kommuner. I GR som helhet är andelen 3,4 procent jämfört med 4,0 år 2022. Den relativt största minskningen ses i Öckerö, Lerum och Alingsås.

Diagram 18
Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2023



Från att sjuklöneperioden år 2016 utgjorde *som mest* 3,1 procent av ordinarie arbetstid i de 13 GR-kommunerna är andelen *som minst* 3,1 procent år 2023. I samtliga kommuner har andelen minskat under 2023.

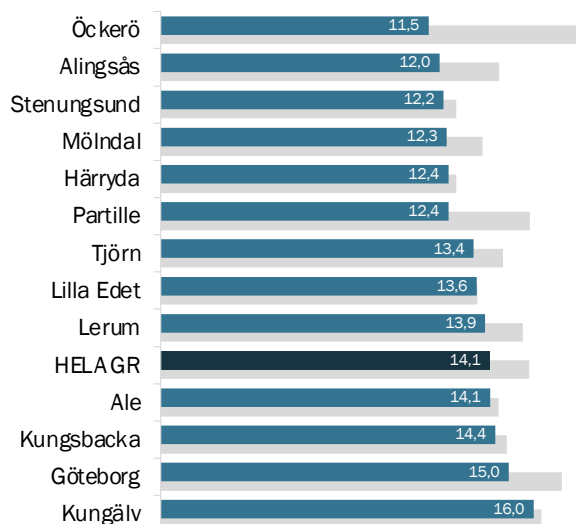
Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid är fortsatt större än före Covid-pandemin (3,4 procent år 2023 i GR-kommunerna som helhet jämfört med 2,8 procent år 2019).



5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro

Diagram 19

Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda 2023 (procent)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjukfall under året, oavsett sjukfrånvaros längd.
Skuggade staplar visar resultatet för 2022.
* Partilles uppgifter för 2022 avser även timavlönade.

Andelen tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro – här definierat som 6 eller fler sjukfall under året – har i Göteborgsregionen sammantaget minskat från 15,8 procent 2022 till 14,1 procent år 2023.

Andelen har minskat i alla GR-kommuner utom i Lilla Edet där den är oförändrad. Minskningen är tydligast i Öckerö.

Under 2023 var upprepad sjukfrånvaro vanligast i Kungälv (16,0 procent) och minst vanligt i Öckerö (11,5 procent).

Tabell 13

Andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktilfällen över tid (procent)

	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Öckerö	4,4	.. ²	5,0	15,0	15,9	17,9	11,5
Alingsås	4,2	4,3	6,5	16,9	14,3	14,5	12,0
Stenungsund	3,6	8,1	.. ²	14,7	12,8	12,7	12,2
Mölnadal	3,6	5,7	6,5	14,7	13,5	13,8	12,3
Härryda	4,6	7,1	5,1	16,2	13,6	12,7	12,4
Partille	.. ²	6,8	5,4	16,3	15,4	15,9	12,4
Tjörn	1,9	6,5	9,1	15,2	14,1	14,7	13,4
Lilla Edet	4,1	2,3	5,5	14,8	11,9	13,6	13,6
Lerum	1,4	8,2	8,2	17,5	14,5	15,5	13,9
Ale	2,5	5,1	.. ²	14,4	13,0	14,5	14,1
Kungsbacka	4,1	6,4	8,7	14,5	13,2	14,9	14,4
Göteborg	4,9	6,8	12,5	19,0	17,7	17,2	15,0
Kungälv	3,9	5,0	7,2	18,8	17,5	16,3	16,0
HELA GR¹	..²	6,4	9,7	17,3	15,8	15,8	14,1

Kommentar: Gäller oavsett sjukfrånvarons längd.

¹ Avser ingående kommuner respektive år.

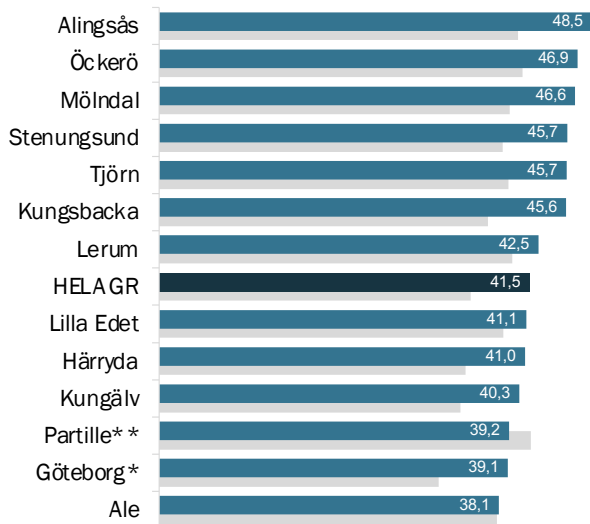
² Uppgift saknas.

I det längre tidsperspektivet har den upprepade sjukfrånvaron ökat påtagligt i alla kommuner sedan mitten av 00-talet, det vill säga även före covid-19-pandemin.

I GR-kommunerna sammantaget ligger andelen 2023 på 14,1 procent. År 2023 är upprepade sjukfrånvaro vanligast i Kungälv och minst vanligt i Öckerö.

Diagram 20

Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda 2023 (procent)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 0-4 sjukdagar, enstaka eller sammanhängande dagar.

Skuggade staplar visar resultatet för 2022.

* Göteborgs uppgifter undantar tjänstlediga.

** Partilles uppgifter för 2022 avser även timavlönade.

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att 41,5 procent av de tillsvidareanställda i Göteborgsregionens kommuner har haft *som mest* 4 sjukdagar under år 2023 (enstaka eller sammanhängande dagar). Andelen varierar dock: mellan 38,1 procent i Ale och 48,5 procent i Alingsås.

Under år 2023 har andelen ökat i samtliga kommuner utom Partille, där uppgifterna för 2022 dock inkluderar timavlönade. Ökningen är störst relativt sett i Göteborg.

Tabell 14

Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2023 (procent)

	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Alingsås	57,8	53,4	39,3	43,3	40,2	48,5
Öckerö	-	56,9	-	51,4	40,7	46,9
Mölnadal	56,6	53,3	39,0	43,4	39,3	46,6
Stenungsund	-	-	39,4	44,6	38,5	45,7
Tjörn	70,3	59,4	41,4	45,8	39,2	45,7
Kungsbacka	57,1	51,1	37,8	41,9	36,9	45,6
Lerum	-	66,8	42,6	45,5	39,6	42,5
Lilla Edet	59,8	57,3	41,4	42,8	38,5	41,1
Härryda	61,7	59,3	41,8	41,5	34,3	41,0
Kungälv	-	51,1	35,4	41,1	33,7	40,3
Partille	54,2	60,9	40,5	45,1	41,7	39,2
Göteborg ¹	48,4	41,0	32,6	37,0	31,3	39,1
Ale	54,3	-	40,4 ³	42,3	37,8	38,1
HELA GR²	-	48,4	36,4³	40,3	34,9	41,5

Kommentar: Gäller enstaka eller sammanhängande dagar.

Tjänstlediga är inkluderade (med undantag enligt not 1).

¹ Göteborgs uppgifter undantar genomgående tjänstlediga.

² Avser de kommuner som kunnat lämna uppgifter respektive år.

I det lite längre tidsperspektivet är andelen tillsvidareanställda som haft som mest 4 sjukdagar mindre år 2023 än år 2010 i samtliga kommuner där jämförbarhet finns. En tydlig effekt av Covid-pandemin syns under år 2020 och 2022 då det rådde strängare restriktioner för att gå till arbetet.

”

Under hösten 2023 har det gjorts ett gediget arbete inom Lilla Edets kommun avseende rehabiliteringsprocessen. I syfte att markant höja frisktalet i kommunen har ett omtag gjorts som inbegriper flera olika delar. Stort fokus har legat på åtgärder och aktiviteter för att arbeta förebyggande med rehabilitering samt med tidig start vid upprepad sjukfrånvaro. Här kan bland annat nämnas:

- Ny rutin med införande av kartläggningssamtal hos Företagshälsovården för medarbetare med upprepad sjukfrånvaro.*
- Förändringar i IT-verktyget Adato, som syftar till att förenkla och underlätta användandet av verktyget.*
- Utbildning för samtliga chefer i såväl Adato som grunderna i kommunens rehabiliteringsprocess, samt uppföljning och dialog med ledningsgrupper efter genomförd utbildning.*

Elisabet Malmberg, Personalstrateg i Lilla Edets kommun



6. Arbetad tid

Tabell 15

Fördelning av total utförd arbetstid (procent)

	2022 Månads- anställda	2023 Månads- anställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	95,3	95,4	0,3	0,4	3,9
Göteborg	93,1	93,8	0,1	0,5	5,6
Stenungsund	93,0	93,3	0,4	0,8	5,5
Lilla Edet	90,5	92,1	0,7	0,7	6,5
Härryda	89,6	91,1	0,3	0,6	8,1
Ale	91,1	90,2	0,2	0,8	8,9
Kungälv	89,8	90,0	0,2	0,8	9,1
Partille	89,1	89,2	0,2	0,4	10,2
Mölndal	88,5	89,2	0,2	0,5	10,1
Kungsbacka	88,8	89,2	0,4	0,9	9,6
Alingsås	89,0	88,0	0,4	1,0	10,5
Tjörn	85,6	88,0	0,6	1,2	10,1
Öckerö	84,6	84,8	0,6	1,2	13,4
HELA GR	91,7	92,1	0,2	0,6	7,0

Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2023 till 92,1 procent sett till samtliga GR-kommuner. Andelen är något större år 2023 än år 2022 (91,7 procent).

I Lerum, Göteborg och Stenungsund är andelen tid utförd av månadsanställda större än det sammantagna GR-resultatet. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Öckerö.

Andelen arbetad tid utförd av månadsanställda har ökat under 2023 i alla utom två kommuner, Ale och Alingsås. Andelen har ökat mest, relativt sett, i Tjörn.

Fyllnadstiden utgör 0,2 procent av arbetstiden i kommunerna sammantaget. Andelen varierar dock mellan 0,1 och 0,7 procent i kommunerna (störst i Lilla Edet).

Övertiden utgör 0,6 procent av den totala arbetstiden i kommunerna. Andelen varierar mellan 0,4 och 1,2 procent.

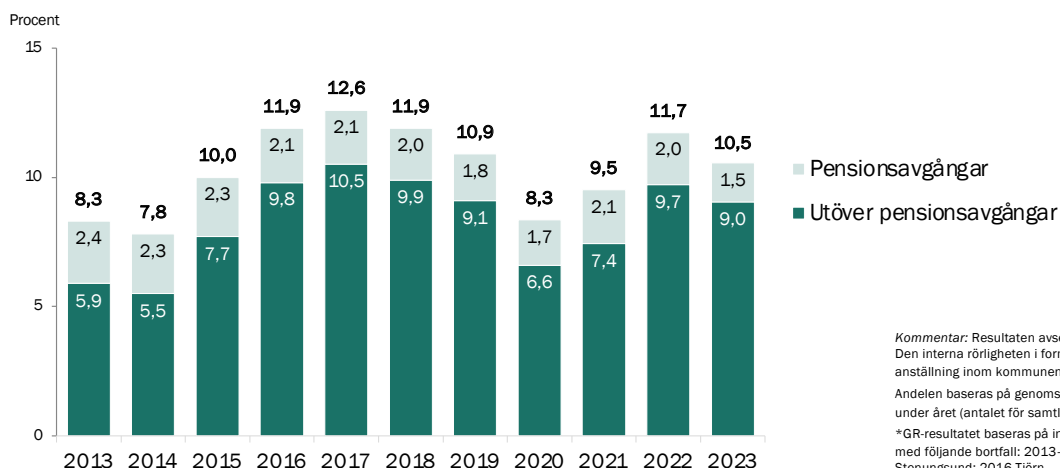
Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 7,0 procent, med stor variation mellan kommunerna: från 3,9 procent (Lerum) till 13,4 procent (Öckerö).



7. Externa avgångar

Diagram 21

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2013–2023



Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner under år 2023 avslutade 10,5 procent som avslutade sin tjänst.

Efter en markant minskning under år 2020 har andelen som slutat ökat. År 2023 har dock andelen återigen minskat och ligger nu under nivån år 2016-2019. Även nationellt syns en minskning under 2023.*

I genomsnitt handlar ca 14 procent av avgångarna om pension. Andelen pensionsavgångar 2023, 1,5 procent, är det lägsta värdet för Göteborgsregionen sammantaget sedan nyckeltalet har följts.

* Sveriges Kommuner och Regioner (2023) *Personalen i siffror 2023* (s. 47).

Tabell 16

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar			...utöver pensionsavgångar		
	2022	2023	Enbart chefer	2022	2023	Enbart chefer
Göteborg	10,6	9,2	8,0	8,6	7,8	6,4
Lilla Edet	12,8	10,5	12,7	11,5	8,8	12,7
Alingsås	12,9	11,3	14,5	10,7	9,7	11,0
Mölnadal	13,7	11,4	13,0	11,4	9,8	10,3
Härryda	12,5	11,2	8,8	10,3	9,8	7,6
Lerum	10,3	11,0	11,5	8,8	9,9	10,3
Kungsbacka	11,7	11,2	8,8	9,9	10,1	7,6
Kungälv	14,1	12,2	16,8	11,8	10,5	15,4
Stenungsund	13,5	12,5	14,3	11,1	10,7	13,5
Öckerö	12,7	13,9	4,0	10,0	11,4	2,0
Tjörn	15,1	13,6	15,4	12,1	11,6	15,4
Ale	14,5	14,0	21,0	12,7	12,5	20,2
Partille	16,2	14,0	13,6	14,4	12,8	11,4
HELA GR	11,7	10,5	10,1	9,7	9,0	8,5

Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga kalendermånader genom 12).

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner var det 10,5 procent som avslutade sin tjänst i kommunen under 2023, jämfört med 11,7 procent år 2022.

Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, ligger under det sammantagna GR-resultatet.

I övriga kommuner varierar andelen tillsvidareanställda som slutat mellan 10,5 och 14,0 procent. Jämfört med år 2022 har andelen minskat i alla kommuner utom Lerum och Öckerö. Minskningen är tydligast i Lilla Edet och Mölnadal.

Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Sett till kommunerna sammantaget var det 9,0 procent av de tillsvidareanställda som under 2023 avslutade sin tjänst av andra skäl än pension. Även här är det Göteborg som drar ned GR-snittet. I övriga kommuner är andelen mellan 8,8 och 12,8 procent.

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna under 2023 generellt minskat jämfört med år 2022. Det gäller samtliga kommuner utom Lerum, Kungsbacka och Öckerö. Minskningen är tydligast i Göteborg.

I kommunerna sammantaget är personalomsättningen bland chefer år 2023 något lägre än hos samtliga tillsvidareanställda, både med och utan pensionsavgångarna inräknade. Det omvända gäller dock i flera kommuner. Det ska beaktas att gruppen chefer är en förhållandevis liten anställningsgrupp, särskilt i mindre kommuner.

Resultaten avser enbart externa avgångar; övergångar till en annan anställning inom kommunen

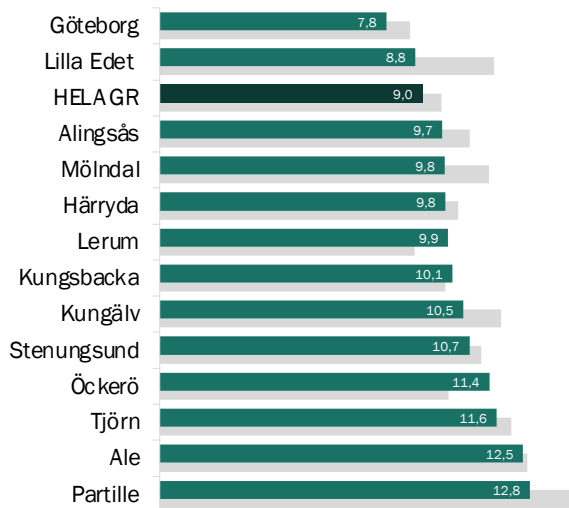
ingår inte. Det redovisade måttet ger alltså inte en fullständig bild av personalomsättningen ur vare sig ett chefsperspektiv eller ett arbetsmiljöperspektiv.

” Under 2023 har vi sett en minskning i personalomsättningen från de höga nivåerna strax efter pandemin 2022. Denna förändring kan förklaras med att det då troligen fanns ett uppdämt behov efter låga personalomsättningsnivåer under pandemin. Dessa nivåer har nu börjat stabiliseras och vi bedömer att de fortsatt kommer att sjunka till följd av konjunkturläget.

Helena Styrén, Planeringsledare Kompetensförsörjning, Göteborgs Stad

Diagram 22

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2023 (procent)



Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte. Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga kalendermånader genom 12). Skuggade staplar visar resultatet för 2022.

I GR-kommunerna sammantaget var det 9,0 procent av de tillsvidareanställda som under 2023 avslutade sin tjänst, utöver pensionsavgångar.

Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, drar ned GR-snittet. Även i Lilla Edet är andelen avgångar mindre än GR-snittet. I övriga kommuner är andelen mellan 9,7 och 12,8 procent.

Personalavgångarna utöver pensionsavgångar under 2023 har minskat jämfört med år 2022. Det gäller alla kommuner utom Lerum, Kungsbacka och Öckerö.

Resultaten avser enbart externa avgångar; övergångar till en annan anställning inom kommunen ingår inte. Det redovisade måttet ger alltså inte en fullständig bild av personalomsättningen ur vare sig ett chefsperspektiv eller ett arbetsmiljöperspektiv.

Tabell 17

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2013–2023 (procent)

	2013	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Göteborg	4,5	8,6	7,9	7,4	5,9	6,4	8,6	7,8
Lilla Edet	6,0	11,3	13,6	11,2	7,2	9,8	11,5	8,8
Alingsås	5,3	10,3	10,2	10,1	6,9	8,3	10,7	9,7
Mölnadal	10,1	12,4	13,1	9,9	7,1	9,5	11,4	9,8
Härryda	6,9	11,2	9,2	8,2	7,4	7,3	10,3	9,8
Lerum	11,0	12,9	11,2	11,5	7,4	8,0	8,8	9,9
Kungsbacka	6,3	14,6	13,1	12,9	7,3	8,2	9,9	10,1
Kungälv	9,9	11,7	11,7	11,6	7,8	7,7	11,8	10,5
Stenungsund	4,1	14,1	12,6	11,6	7,0	7,6	11,1	10,7
Öckerö	-	12,5	9,7	6,8	5,2	8,8	10,0	11,4
Tjörn	5,3	11,3	11,3	12,9	7,0	11,3	12,1	11,6
Ale	8,1	15,1	16,5	11,8	9,6	11,6	12,7	12,5
Partille	6,7	12,6	12,6	11,2	8,2	9,6	14,4	12,8
HELA GR¹	5,9	10,5	9,9	9,1	6,6	7,4	9,7	9,0

Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidare-anställda under året (antalet för samtliga kalender-månader genom 12).

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

¹GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år.

Personalomsättningen under 2023 var mindre än 2022 i alla kommuner utom Lerum, Kungsbacka och Öckerö.

Andelen avgångar utöver pensionsavgångar ligger på nästan exakt samma nivå som före pandemin (9,0 jämfört med 9,1 procent).

Tabell 18a

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i sex yrkesgrupper (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare
Göteborg	7,8	11,3	5,9	8,3	5,6	9,7	9,6
Lilla Edet	8,8	10,5	4,7	11,4	2,2	5,7	18,2
Alingsås	9,7	13,0	7,4	6,9	8,3	8,8	16,9
Möndal	9,8	15,3	5,8	11,9	6,0	9,0	16,0
Härryda	9,8	15,6	2,8	15,3	8,0	5,9	27,8
Lerum	9,9	12,4	8,1	6,8	10,8	14,8	20,7
Kungsbacka	10,1	16,4	7,6	11,2	4,9	11,6	18,5
Kungälv	10,5	12,5	9,1	4,9	9,1	16,2	27,5
Stenungsund	10,7	16,8	5,7	8,1	9,3	16,3	17,7
Öckerö	11,4	10,4	16,1	6,2	10,9	10,7	32,1
Tjörn	11,6	18,0	4,2	9,3	6,7	6,1	13,0
Ale	12,5	12,7	7,9	12,4	10,3	16,4	21,7
Partille	12,8	24,8	5,3	14,2	9,4	18,2	26,7
HELA GR	9,0	13,3	6,3	9,4	6,8	10,8	12,9
GR exkl. Göteborg	10,5	15,0	6,9	10,3	7,9	12,2	20,9

Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte. Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga kalendermånader genom 12).

Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan de sex yrkesgrupper som särredovisas.

Såväl med som utan pensionsavgångar inräknade är avgångar generellt mindre vanliga hos barnskötare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, förskollärare, stödassistenter och socialsekreterare.

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialsekreterare. Här varierar andelen avgångar från 9,6 procent i Göteborg till 32,1 procent i Öckerö.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen avgångar genomgående mindre än i övriga GR-kollektivet (även om andelen kan vara större i jämförelse med enskilda kommuner). I årets rapport redovisas därför resultatet även för hela GR exklusive Göteborg. För resterande 12 kommuner är andelen avgångar utöver pensionsavgångar 10,5 procent mot 9,0. Skillnaden är dock större för enskilda yrkesgrupper. Andelen socialsekreterare som avslutat sin tjänst i de 12 kommunerna uppgår till 20,9 procent år 2023.

Tabell 18b

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *inklusive pensionsavgångar*, i sex yrkesgrupper (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialekreterare
Göteborg	9,2	12,5	7,2	10,4	6,6	11,1	10,2
Lilla Edet	10,5	11,1	6,3	12,7	3,3	8,6	18,2
Lerum	11,0	13,2	10,5	7,8	11,3	14,8	21,6
Härryda	11,2	17,8	5,0	16,0	8,8	7,4	27,8
Kungsbacka	11,2	17,0	9,2	11,7	5,4	12,8	18,5
Alingsås	11,3	14,3	9,4	9,5	9,7	11,7	18,3
Mölnadal	11,4	16,5	6,8	13,0	7,0	10,5	16,0
Kungälv	12,2	14,3	10,7	7,5	10,0	17,7	28,8
Stenungsund	12,5	19,6	8,1	8,8	11,0	18,7	21,0
Tjörn	13,6	20,3	5,6	15,1	7,6	6,1	13,0
Öckerö	13,9	13,3	22,1	14,4	13,0	10,7	32,1
Ale	14,0	13,7	8,8	12,9	10,7	18,1	21,7
Partille	14,0	25,8	5,9	14,2	10,0	21,2	30,0
HELA GR	10,5	14,5	7,8	11,1	7,8	12,3	13,6

Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte. Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga kalendermånader genom 12).

Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan de sex yrkesgrupper som särredovisas.

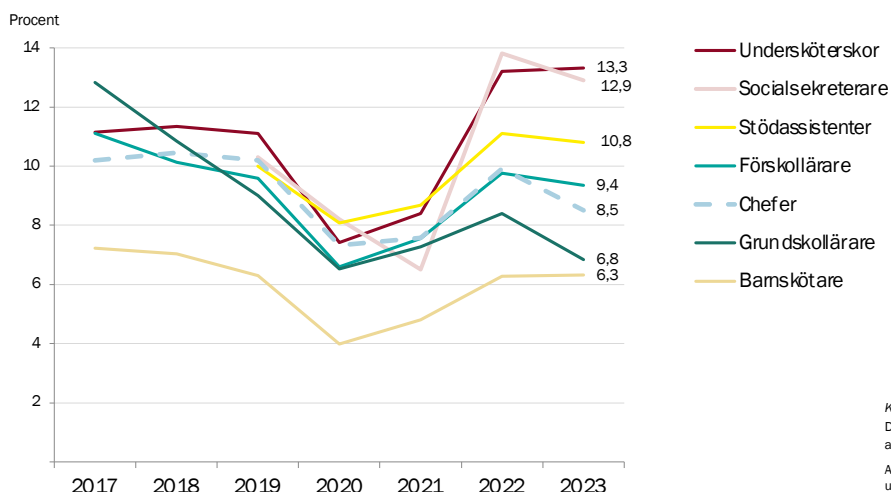
Såväl med som utan pensionsavgångar räknade är avgångar generellt mindre vanliga hos barnskötare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, förskollärare, stödassistenter och socialekreterare.

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialekreterare. Här varierar andelen avgångar från 10,2 procent i Göteborg till 32,1 i Öckerö.

Diagram 23

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i sju yrkesgrupper, hela Göteborgsregionen, 2018–2023



Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidare-anställda under året (antalet för samtliga kalender-månader genom 12).

De externa avgångarna bland anställda i Göteborgsregionens kommuner som helhet minskade successivt under perioden 2017–2020 i samtliga personalgrupper, särskilt markant under pandemiåret 2020.

Under 2021 och 2022 ökade andelen avgångar utöver pensionsavgångar för samtliga personalgrupper (utom socialsekreterare 2021). Särskilt stor var ökningen under 2022 bland socialsekreterare och undersköterskor.

Under 2023 vände utvecklingen för fem av yrkesgrupperna. Andelen var oförändrad för barnskötare, och ökade marginellt för undersköterskor.

Andelen avgångar har under hela perioden 2017–2022 varit minst hos barnskötare.



Bilaga 1.

Kommunfakta i korthet

Verksamhetsmått

I den här bilagan presenteras en faktaruta för varje kommun avseende verksamhetsåret 2023. Faktarutan innehåller följande verksamhetsmått:

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN ÅR 2023

Kommunens bruttokostnad redovisas fördelad på personalkostnader och övriga kostnader, enligt den definition som gäller i kommunens egen årsredovisning. Personalkostnader beräknas på olika sätt i olika kommuner varmed jämförbarheten är begränsad. I faktarutorna redovisas kostnaderna både som procentandel av bruttokostnad och i antal kronor.

BEFOLKNING

Uppgifterna avser SCB:s uppgift om antal invånare den 31/12 2023 och ger ett mått på kommunens storlek.

SKATTESATS

Uppgifterna är hämtade från SCB och visar skattesatsen i kommunen år 2023, totalt samt primärkommunal del.

PERSONAL 1/11 2023

Personaluppgifterna avser månadsanställda, definierat som tillsvidareanställda, månadsanställda samt personal med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Med årsarbetare avses antal månadsanställda omräknade till heltid, utifrån tjänstgöringsgrad. Med utgångspunkt i antalet anställda redovisas personalens köns- respektive åldersfördelning samt medelålder. Personal i kommunala bolag, verksamhet i entreprenadform och deltidsbrandmän ingår inte i redovisningen.

Verksamhetsmått, forts.

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Uppdelning av personalen på olika verksamhetsområden följer den indelning som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har definierat utifrån arbetsidentifikation (AID).

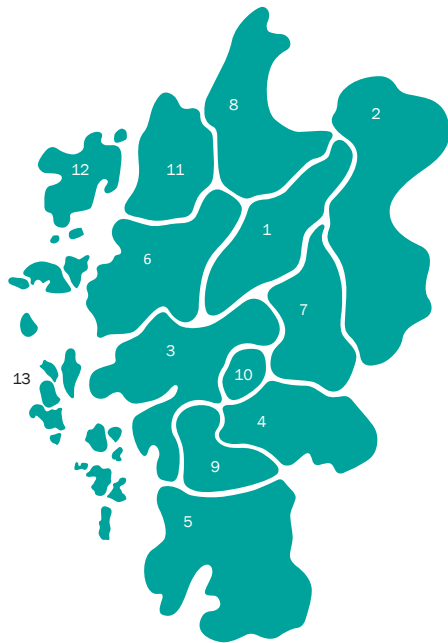
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad avser all månadsanställd personal (definierat som tillsvidareanställda, månadsanställda samt personal med tidsbegränsad anställning). Tjänstgöringsgraden är de anställdas arbetstid i förhållande till ordinarie arbetstid vid heltidsanställning. (Som komplement till genomsnittlig tjänstgöringsgrad redovisas i rapportens kapitel 2 även andelen månadsanställd personal som har, exakt, 100 procents tjänst.)

PRODUKTIONSTIMMAR

Produktionstimmar anger summan av antal timmar utförda av timavlönade samt månadsanställda inklusive övertid och fyllnadstid (mertid).

**Göteborgsregionens
13 kommuner**



- 1 Ale
- 2 Alingsås
- 3 Göteborg
- 4 Härryda
- 5 Kungsbacka
- 6 Kungälv
- 7 Lerum
- 8 Lilla Edet
- 9 Mölndal
- 10 Partille
- 11 Stenungsund
- 12 Tjörn
- 13 Öckerö



ALE KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	64 %	1 574 526 000 kr
Övriga kostnader	36 %	882 664 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 457 190 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	32 446
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	33,35
...varav primärkommunal skatt	21,87

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	2 538
Antal anställda	2 611

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	81 %
Män	19 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9 %
30-49 år	52 %
50 < år	3 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	45,0
---	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	34 %
Skola & Barnomsorg	38 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	12 %
Administration	8 %
Chefer	5 %

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	98,0 %
---------------------------------	--------

PRODUKTIONSTIMMAR	4 164 357
-------------------	-----------



ALINGSÅS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023			
Personalkostnader	57 %	2 032 351 100 kr	
Övriga kostnader	43 %	1 544 723 100 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	3 577 074 200 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2023		42 382	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2023		32,84	
...varav primärkommunal skatt		21,36	
PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		3 348	
Antal anställda		3 499	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		77 %	
Män		23 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		12 %	
30-49 år		49 %	
50 < år		39 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER			
		44,9	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		43 %	
Skola & Barnomsorg		35 %	
Fritid & Kultur		3 %	
Teknik		6 %	
Administration		7 %	
Chefer		5 %	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,0 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		4 934 307	



GÖTEBORGS STAD: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023			
Personalkostnader	56 %	26 692 000 000 kr	
Övriga kostnader	44 %	20 909 000 000 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	47 601 000 000 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2023		604 616	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2023		32,60	
...varav primärkommunal skatt		21,12	
PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		42 444	
Antal anställda		43 086	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		76 %	
Män		24 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		11 %	
30-49 år		50 %	
50 < år		39 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER			
		45,1	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		34 %	
Skola & Barnomsorg		33 %	
Fritid & Kultur		4 %	
Teknik		11 %	
Administration		12 %	
Chefer		5 %	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		98,5 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		68 411 672	

**HÄRRYDA KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023**

Personalkostnader	62 %	1 946 300 000 kr
Övriga kostnader	38 %	1 181 600 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	3 127 900 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023 39 875

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	31,98
...varav primärkommunal skatt	20,50

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 146
Antal anställda	3 248

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	79 %
Män	21 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	7 %
30-49 år	49 %
50 < år	43 %
PERSONALENS MEDELÅLDER	46,4

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	28 %
Skola & Barnomsorg	45 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	11 %
Administration	8 %
Chefer	5 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD 96,5 %

PRODUKTIONSTIMMAR 4 774 937

**Kungsbacka****KUNGSBACKA KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023**

Personalkostnader	58 %	4 080 203 000 kr
Övriga kostnader	42 %	2 922 380 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	7 002 583 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023 85 653

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	32,73
...varav primärkommunal skatt	21,33

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	6 438
Antal anställda	6 733

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	79 %
Män	21 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9 %
30-49 år	46 %
50 < år	45 %
PERSONALENS MEDELÅLDER	46,7

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	32 %
Skola & Barnomsorg	37 %
Fritid & Kultur	4 %
Teknik	13 %
Administration	10 %
Chefer	5 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD 95,2 %

PRODUKTIONSTIMMAR 10 133 905

**KUNGÄLVS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023**

Personalkostnader	61 %	2 335 500 000 kr
Övriga kostnader	39 %	1 483 600 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	3 819 100 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	49 785
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	32,92
...varav primärkommunal skatt	21,44

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 798
Antal anställda	3 917

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	80 %
Män	20 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	10 %
30-49 år	48 %
50 < år	42 %

PERSONALENS MEDELÅLDER 45,8**PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN**

Vård & Social omsorg	38 %
Skola & Barnomsorg	36 %
Fritid & Kultur	4 %
Teknik	10 %
Administration	8 %
Chefer	4 %

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 96,9 %**PRODUKTIONSTIMMAR** 5 606 884**Lerums kommun****LERUMS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023**

Personalkostnader	55 %	1 977 061 000 kr
Övriga kostnader	45 %	1 618 292 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	3 595 353 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	43 706
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	32,13
...varav primärkommunal skatt	20,65

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 303
Antal anställda	3 389

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	78 %
Män	22 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	11 %
30-49 år	51 %
50 < år	38 %

PERSONALENS MEDELÅLDER 44,7**PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN**

Vård & Social omsorg	29 %
Skola & Barnomsorg	45 %
Fritid & Kultur	2 %
Teknik	10 %
Administration	9 %
Chefer	5 %

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 95,3 %**PRODUKTIONSTIMMAR** 5 797 025



LILLA EDETS
KOMMUN

LILLA EDETS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	55 %	704 367 000 kr
Övriga kostnader	45 %	572 706 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 277 073 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	14 426
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	33,85
...varav primärkommunal skatt	22,37

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	1 127
Antal anställda	1 194

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	84 %
Män	16 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	15 %
30-49 år	46 %
50 < år	39 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

44,4

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	44 %
Skola & Barnomsorg	30 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	10 %
Administration	8 %
Chefer	5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	94,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR	1 773 435



MÖLNÅLS STAD: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	60 %	3 139 477 000 kr
Övriga kostnader	40 %	2 095 472 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	5 234 949 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	70 534
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	31,99
...varav primärkommunal skatt	20,51

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	4 914
Antal anställda	5 064

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	77 %
Män	23 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	12 %
30-49 år	50 %
50 < år	38 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

44,6

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	32 %
Skola & Barnomsorg	38 %
Fritid & Kultur	2 %
Teknik	12 %
Administration	10 %
Chefer	5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	96,8 %
PRODUKTIONSTIMMAR	7 605 977

PARTILLE KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	66 %	1 857 199 000 kr
Övriga kostnader	34 %	966 724 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 823 923 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2023		40 730
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2023		31,44
...varav primärkommunal skatt		19,96
PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 830
Antal anställda		2 936
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		77 %
Män		23 %
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		11 %
30-49 år		52 %
50 < år		37 %
PERSONALENS MEDELÅLDER		44,0
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		32 %
Skola & Barnomsorg		41 %
Fritid & Kultur		4 %
Teknik		10 %
Administration		9 %
Chefer		5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR		5 332 951


STENUNGSUNDS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN

2023		
Personalkostnader	57 %	1 500 929 000 kr
Övriga kostnader	43 %	1 134 846 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 635 775 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2023		27 862
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2023		33,12
...varav primärkommunal skatt		21,64
PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 387
Antal anställda		2 549
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		81 %
Män		19 %
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		10 %
30-49 år		46 %
50 < år		44 %
PERSONALENS MEDELÅLDER		45,4
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		36 %
Skola & Barnomsorg		38 %
Fritid & Kultur		3 %
Teknik		10 %
Administration		8 %
Chefer		5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		94,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR		3 603 243

TJÖRNS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	55 %	733 222 000 kr
Övriga kostnader	45 %	599 380 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 332 602 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	16 146
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	33,19
...varav primärkommunal skatt	21,71

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	1 113
Antal anställda	1 175

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	84 %
Män	16 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9 %
30-49 år	44 %
50 < år	47 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

	47,0
--	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	39 %
Skola & Barnomsorg	36 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	6 %
Administration	10 %
Chefer	6 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

	94,7 %
--	--------

PRODUKTIONSTIMMAR

	1 760 550
--	-----------

ÖCKERÖ KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2023

Personalkostnader	48 %	611 482 000 kr
Övriga kostnader	52 %	653 421 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 264 903 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2023	12 819
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2023	33,04
...varav primärkommunal skatt	21,56

PERSONAL 1/11 2023 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	925
Antal anställda	992

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	78 %
Män	22 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9 %
30-49 år	44 %
50 < år	47 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

	47,0
--	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	39 %
Skola & Barnomsorg	36 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	6 %
Administration	10 %
Chefer	6 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

	94,7 %
--	--------

PRODUKTIONSTIMMAR

	1 760 550
--	-----------