



Nyckeltal Personalhälsa 2022

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



Förord

För tjugoförsta 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.

Det nya normala

2022 har präglats av både pandemi och av en återgång till det nya normala. Devisen ”Håll i och håll ut” har varit påtaglig inom framför allt vård och omsorg, där rutiner och arbetssätt fortsatt har påverkats mycket av pandemin och dess effekter. Inom andra delar av våra verksamheter har vi kunnat ta steg framåt och lämna de särskilda rutiner som vi arbetat efter under en lång period.

Jämför vi sjukfrånvaron 2021 med 2022 så har den totala sjukfrånvaron ökat i samtliga av Göteborgsregionens 13 kommuner. I siffrorna ser vi att januari månad sticker ut, och i analysen av sjukfrånvaron är det framför allt januari som orsakar skillnaden mellan de två åren. Flera kommuner vittnar om att frånvaron i januari 2022 var så hög som 50% på vissa enheter. Efter att restriktioner relaterade till Covid-pandemin togs bort i februari 2022 har personal i verksamheterna fortsatt förhålla sig försiktigt när det gäller att gå till arbetet trots sjukdom.

De yrkesgrupperna med högst sjukfrånvaro under år 2022 var undersköterskor, barnskötare, stödassistenter och förskolelärare. Även bland enskilda yrkesgruppers sjukfrånvaro ser vi en fortsatt tydlig koppling till pandemin och dess effekter.

Personalomsättningen har ökat under 2022, och det sätter fokus på det fortsatta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetsmiljöarbetet är ett område som är särskilt viktigt både för att behålla befintlig personal och för att kunna rekrytera ny personal.

För Personalchefs nätverket i april 2023

Jerker Gussmo och Sara Alfredsson

Innehåll

1. Om rapporten och nyckeltalen	4
2. Jämförande personalfakta	10
3. Sjukfrånvaro	24
4. Lång och kort sjukfrånvaro	39
5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro	49
6. Arbetad tid	55
7. Externa avgångar	57
Bilaga 1. Kommunfakta i korthet.....	68



1. Om rapporten och nyckeltalen

Nyckeltal inom personalområdet – fokus på sjukfrånvaro

- Detta är den 21:a årliga rapporten framtagen av Göteborgsregionens medlemskommuner.
 - Huvudansvariga för rapporten är Göteborgsregionens personalchefs nätverk.
 - 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

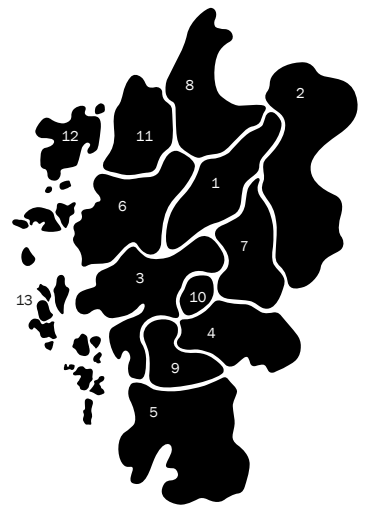
- De 13 kommunerna i Göteborgsregionen har bildat en arbetsgrupp för arbetet med de gemensamma personalnyckeltalen.
- Varje kommun har haft minst en representant med i arbetsgruppen.
- Personalchefsgruppen har under år 2022 varit representerad av personalcheferna från Alingsås och Tjörn.
- En representant 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 personalcheferna 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. Det ska dock noteras att Partille kommun genomgående inkluderar gruppen timavlönade då dessa inte kan särskiljas av tekniska skäl.
- 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 2022 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

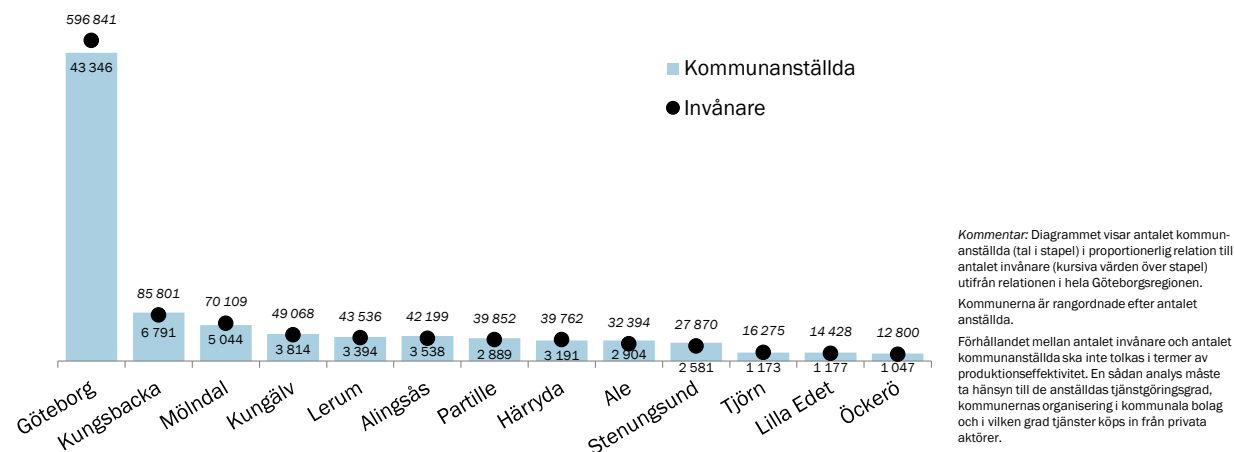
Kommun	Representant(er)	Kommun	Representant(er)
Ale	Linnéa Eskilsson Almqvist	Lilla Edet	Elisabet Malmberg
Alingsås	Jon Gustafsson Jerker Gussmo (p-chef)	Mölnadal	Per Dagéus
Göteborg	Anders Hedenquist	Partille	Amir Kaukovic
Härryda	Linn Svaller	Stenungsund	Rickard Sandin
Kungsbacka	Sara Hjerpe Cecilia Lindbäck	Tjörn	Ewa-Lena Svensson Ingrid Bjarneberg Sara Alfredsson (p-chef)
Kungälv	Johanna Strannelind	Öckerö	Frida Boberg
Lerum	Mikaela Mesch	GR (samordnare)	Malin Isaksson



2. Jämförande personalfakta

Diagram 1

Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2022



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

Göteborgs Stad har en särställning storleksmässigt med närmare 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 16 300 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med knappt 28 000 respektive drygt 32 000 invånare. På nästa nivå finns Härryda, Partille, Alingsås och Lerum med cirka 40 000–44 000 invånare, och därefter Kungälv med 49 000 invånare. Mölnadal och Kungälv 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 (93 per 1000 invånare) –och Mölnadal minst (knappt 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 (%)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ale	2 415	2 559	2 586	2 904	97	98	93	93
Alingsås	3 257	3 386	3 422	3 538	95	95	81	84
Göteborg	41 591	42 648	42 332	43 346	98	98	94	95
Härryda	3 114	3 134	3 198	3 191	96	96	87	87
Kungsbacka	6 304	6 469	6 622	6 791	94	95	79	81
Kungälv	3 537	3 680	3 686	3 814	96	96	83	85
Lerum	3 140	3 255	3 296	3 394	95	95	81	82
Lilla Edet	999	1 093	1 092	1 177	92	93	65	70
Mölnådal	4 792	4 873	4 983	5 044	96	96	84	86
Partille	2 681	2 775	2 807	2 889	96	96	83	85
Stenungsund	2 359	2 446	2 502	2 581	94	95	78	80
Tjörn	1 069	1 104	1 157	1 173	92	94	70	74
Öckerö	984	972	1 073	1 047	91	93	70	70
HELA GR	76 241	78 394	78 756	80 889	-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 (2021: 95 procent) samt 83 procent av medarbetarna med 100 procents tjänstgöringsgrad (2021: 80 procent).



GÖTEBORGS
REGIONEN

År 2022 hade Göteborgsregionens 13 kommuner tillsammans cirka 78 400 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 ökat med 3,1 procent sedan 2021. Ökningen är störst i Lilla Edet (9,4), och därefter i Ale, 6,0 procent, i Öckerö har antalet tvärtom minskat något (1,2 procent).

Sett till månadsanställda personer har dessa blivit 2 133 fler i Göteborgsregionens 13 kommuner och uppgår år 2021 till cirka 80 900 personer, en ökning med 2,7 procent sedan 2021. Relativt sett är tillväxten av antalet anställda sedan 2021 störst i Ale (12,3 procent) och Lilla Edet (7,8 procent). Antalet har minskat något i Öckerö och Härryda.

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 98 procent. Andelen är minst i Lilla Edet, Öckerö och Tjörn (93-94 procent), samma kommuner som de senaste åren. I Tjörn och Öckerö har dock tjänstgöringsgraden ökat med 2 procentenheter sedan 2021. I övriga kommuner skiljer andelen med som mest 1 procentenhet mellan 2021 och 2022. (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 95 respektive 93 procent. I Lilla Edet och Öckerö är andelen minst (70 procent). Andelen med 100 procents tjänstgöringsgrad har ökat betydligt i Lilla Edet och Tjörn (5 respektive 4 procentenheter).

Tabell 2a

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent)

	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Göteborg	94	95	97	98	98	98
Åle	93	93	93	95	97	98
Härryda	89	93	96	96	96	96
Mölnådal	91	93	94	96	96	96
Partille	- ¹	92	93	95	96	96
Kungälv	88	90	92	95	96	96
Lerum	91	91	93	96	95	95
Alingsås	89	89	90	94	95	95
Kungsbacka	87	90	92	95	94	95
Stenungsund	92	93	93	94	94	95
Tjörn	88	79	89	90	92	94
Lilla Edet	94	86	88	91	92	93
Öckerö	82	85	88	91	91	93
OVIKTAT MEDELVÄRDE	90	90	92	94	95	96

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

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

I samtliga kommuner har den genomsnittliga tjänstgöringsgraden ökat sedan år 2010. I sex kommuner har tjänstgöringsgraden ökat sedan 2021, övriga ligger på samma nivå.

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	2020	2021	2022
Göteborg	92	93	93	94	94	95
Ale	77	85	87	92	93	93
Härryda	82	83	83	86	87	87
Möndal	78	80	82	83	84	86
Partille	77	78	80	80	83	85
Kungälv	72	74	77	79	83	85
Alingsås	72	75	80	77	81	84
Lerum	78	78	82	81	81	82
Kungsbacka	77	75	76	80	79	81
Stenungsund	69	71	76	77	78	80
Tjörn	58	60	60	62	70	74
Öckerö	54	54	61	66	70	70
Lilla Edet	55	58	61	64	65	70
OVIKTAT MEDELVÄRDE	72	74	77	78	80	83

*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 Tjörn, Öckerö och Lilla Edet har andelen vuxit mest sedan 2017, med 15-16 procentenheter.

Förändringarna de senaste åren har inneburit att spridningen mellan kommunerna har minskat. År 2017 var intervallet 54–92 procent; år 2022 är det 70–95 procent.

”

Ett aktivt arbete sedan 2020 inom vård- och omsorgsförvaltningen med att erbjuda heltidsanställningar vid nyrekrytering, samt att erbjuda ökad sysselsättningsgrad för redan anställda, har genererat en ökning på 20 procent av heltidsanställningar inom vård- och omsorgsförvaltningen och kommunals avtalsområde.

Sara Johanson, lönechef i Partille kommun

Tabell 3

Anställdas kön och ålder, 2022

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	-30 år	30-49 år	50-59 år	60-65 år	66- år	
Ale	80	20	12	52	23	11	2	44,6
Alingsås	77	23	12	50	26	11	1	45,4
Göteborg	76	24	12	50	25	11	2	44,8
Härryda	80	20	8	50	27	13	2	46,1
Kungsbacka	79	21	10	46	29	13	2	46,2
Kungälv	80	20	10	48	26	14	2	45,7
Lerum	78	22	10	50	27	11	2	45,4
Lilla Edet	84	16	15	46	26	11	2	44,4
Mölnadal	77	23	12	50	26	11	1	44,5
Partille	78	22	9	52	26	11	2	45,1
Stenungsund	80	20	10	47	28	13	2	44,7
Tjörn	85	15	8	46	29	14	3	46,9
Öckerö	79	21	10	41	32	15	2	45,6
HELAGR	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 oviktat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 45,3 år.



Könsfördelningen bland kommunernas månadsanställda är fortsatt 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 (15 procent).

Nästan varannan månadsanställd (49 procent) i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30-49 år. Mellan 8 och 15 procent i de enskilda kommunerna är under 30 år. Den minsta andelen återfinns i Härryda och Tjörn, och den största i Lilla Edet. Mellan 36 och 49 procent av kommunernas anställda har fyllt 50 år. Andelen är störst i Öckerö (49 procent), och minst i Ale (36 procent).

Genomsnittsåldern bland de anställda varierar mellan 44,4 och 46,9 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 12 och 17 procent i de enskilda kommunerna. Andelen är störst i Tjörn och Öckerö (17 procent). Mellan 1 och 3 procent av de anställda har fyllt 65 år, i Göteborgsregionen som helhet gäller 2 procent. Andelen över 65 år är störst i Tjörn (3 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	2020	2021	2022	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Göteborg	80	80	79	77	77	76	20	20	21	23	23	24
Mölnadal	83	82	79	78	78	77	17	18	21	22	22	23
Alingsås	80	80	81	78	78	77	20	20	19	22	22	23
Lerum	82	83	80	79	78	78	18	17	20	21	22	22
Partille	82	82	81	80	79	78	18	18	19	20	21	22
Öckerö	84	82	82	79	78	79	16	18	18	21	22	21
Kungsbacka	84	84	82	80	80	79	16	16	18	20	20	21
Härryda	84	82	82	80	80	80	16	18	18	20	20	20
Kungälv	82	82	82	82	81	80	18	18	18	18	19	20
Ale	82	82	83	82	81	80	18	18	17	18	19	20
Stenungsund	83	83	83	82	81	80	17	17	17	18	19	20
Lilla Edet	85	86	86	86	85	84	15	14	14	14	15	16
Tjörn	85	87	85	86	85	85	15	13	15	14	15	15
OVIKTAT MEDELVÄRDE	83	83	82	81	80	78	17	17	18	19	20	22

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

Könsfördelningen är förhållandevis stabil över tid men jämfört med år 2005 har andelen män vuxit i samtliga kommuner, utom Tjörn där andelen män är densamma (15 procent).

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

”

Det är tankeväckande att könsfördelningen bland kommunernas anställda skiljer sig åt så pass mycket. Det vore intressant att fördjupa sig i frågan om könsfördelning, analysera var skillnaderna finns och om man inom GR kan dra några lärdomar av dem.

Micha Angborn, HR-controller i Göteborgs stad

Tabell 5

Personalens åldersprofil över tid

	Genomsnittlig ålder						Andel 66- år			
	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Ale	45,6	45,5	44,6	45,1	45,0	44,6	1	0	3	2
Alingsås	45,2	46,2	47,0	45,1	45,5	45,4	2	1	1	1
Göteborg	45,5	45,7	44,7	44,8	44,8	44,8	1	1	2	2
Härryda	44,4	44,8	45,3	45,8	46,1	46,1	3	2	2	2
Kungsbacka	45,0	45,4	44,9	45,3	45,3	46,2	2	2	2	2
Kungälv	45,0	45,5	44,7	46,1	46,3	45,7	2	2	2	2
Lerum	45,0	47,0	44,0	45,2	44,9	45,4	1	2	2	2
Lilla Edet	45,0	47,1	46,0	45,1	44,6	44,4	3	2	1	2
Mölnådal	46,0	45,2	45,8	45,4	45,3	44,5	1	1	2	1
Partille	44,0	45,3	44,6	44,3	45,3	45,1	1	1	2	2
Stenungsund	46,0	47,0	44,9	45,1	46,0	44,7	2	1	2	2
Tjörn	47,0	47,3	46,1	47,6	47,2	46,9	3	3	3	3
Öckerö	47,0	48,0	47,0	47,0	47,0	45,6	1	2	2	2
GENOMSnittlig GR-KOMMUN¹	45,4	46,2	45,4	45,5	45,6	45,3	1	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 45,3 år



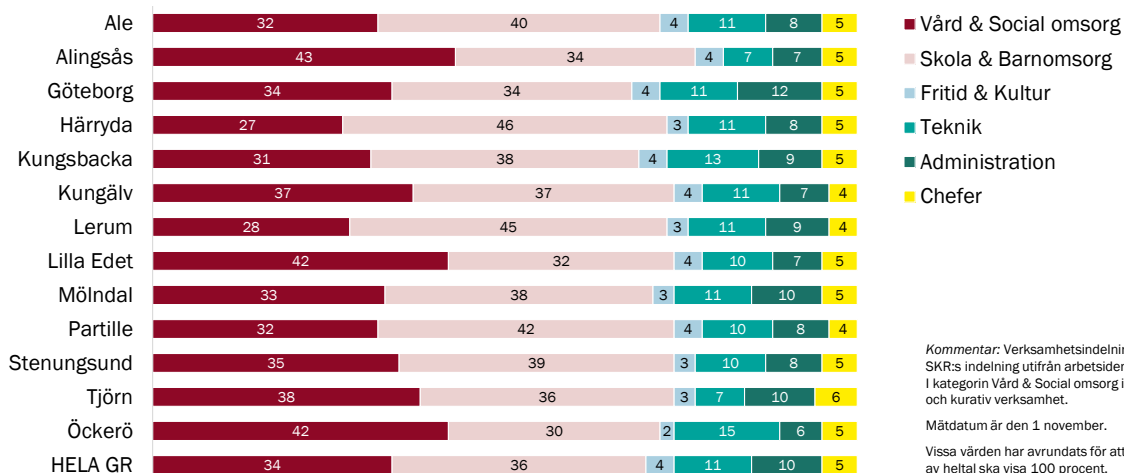
De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 44,4 och 46,9 år i Göteborgsregionens kommuner; det ovägda genomsnittet är 45,3 år. Ungefär här låg genomsnittsåldern även år 2005.

I sju av kommunerna skiljer medelåldern sig med mer än ett år mellan åren 2005 och 2022.

Andelen anställda över 65 år varierar i kommunerna mellan 1 och 3 procent. För GR-kollektivet har den ökat från 1 till 2 procent sedan 2019.

Diagram 2

Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2022 (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 36 procent.

Därefter arbetar 11 procent inom tekniska verksamheter, 10 procent inom 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.

Alingsås, Lilla Edet 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 7 och 15 procent. Andelen är minst i Alingsås och Tjörn, och störst i Öckerö (precis som 2020 och 2021).

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

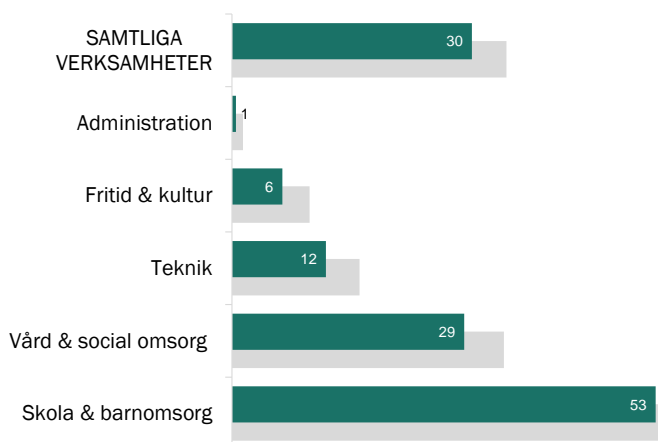
När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen månadsanställda mellan 6 procent (Öckerö) och 12 procent (Göteborg).

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

Jämfört med verksamhetsprofilerna år 2021 är skillnaderna små. I Öckerö har dock andelen inom vård och social omsorg ökat från 39 till 43 procent medan andelen inom skola och barnomsorg har minskat från 32 till 30 procent.

Diagram 3

Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg* 2022 (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 försvåras utifrån olika organisering av verksamheter och personalansvar.

Skuggade staplar visar resultatet för 2021.

* 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 fler än varannan chef, sett till de 12 inkluderade GR-kommunerna sammantaget (Göteborg ingår inte i detta nyckeltal). Inom vård och social omsorg gäller det tre av 10 chefer.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare har minskat stort jämfört med år 2021, förutom i skola och barnomsorg.

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 12 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket är en relativt stor minskning jämfört med 2021.

Inom fritid och kultur har 6 procent av cheferna minst 30 medarbetare, även det en relativt stor minskning jämfört med 2021.

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, 2022 (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.

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 38 och 73 procent i kommunerna. Andelen är minst i Partille (38 procent), och störst i Lilla Edet och Stenungsund (73 procent).

Andelen för vård och social omsorg varierar mellan 19 procent (Mölnadal) och 47 procent i Öckerö).

Skillnaden mellan verksamheterna är som störst i Stenungsund (23 procent inom vård och social omsorg respektive 73 procent inom skola och barnomsorg).

Att kommunerna organiserar verksamheterna på olika sätt kan bidra till skillnaderna mellan kommunerna.

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.

”

Under 2022 har en fortsatt implementering av utvecklande ledarskap (UL) pågått i Lerums kommun, både genom utbildningar och stödmaterial för att stimulera ledarbeteenden som främjar medarbetarengagemang. Kommunen har även tagit fram fortsättningsmoduler där cheferna ges verktyg och möjlighet att träna på att uppvisa utvecklande ledarskapsbeteenden.

Lerums kommun har satsat extra på att genomföra utbildningar i systematiskt arbetsmiljöarbete för både förvaltningens chefer och skyddsombud, som ett led i att främja både hälsa och produktivitet.

Mikaela Mesch, HR-partner Lerums kommun



3. Sjukfrånvaro

Tabell 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

	Samtliga månadsanställda 2021	Samtliga månadsanställda 2022	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	7,3	7,8	7,9	6,6
Stenungsund	8,0	8,1	8,3	6,1
Mölnadal	8,1	8,2	8,5	6,1
Härryda	7,9	8,3	8,4	6,9
Partille	8,5 ¹	8,8 ¹	9,7	5,1 ¹
Göteborg	8,6	8,8	9,1	6,5
Tjörn	8,1	8,9	9,3	6,0
Alingsås	8,7	8,9	9,1	7,1
Lerum	9,0	9,3	9,4	7,8
Ale	8,8	9,4	9,2	11,8
Lilla Edet	9,2	9,4	9,6	8,4
Kungälv	9,1	9,9	10,1	7,6
Öckerö	8,4	10,0	10,2	7,8
HELAGR	8,5¹	8,8¹	9,0	6,6¹

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

¹Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro då den ej kan särskiljas från "övriga månadsanställda".



GÖTEBORGS
REGIONEN

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 Partille genomgående inkluderar gruppen timavlönade då dessa inte kan särskiljas av tekniska skäl, vilket tenderar att dra ned andelen sjukfrånvarotid.**

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda (med nämnd avvikelse) 8,8 procent av ordinarie arbetstid år 2022 – en ökning från 8,5 procent 2021.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 7,8 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Öckerö och Kungälv, som tydligast avviker från resterande kommuner med sina 10,0 respektive 9,9 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 8,1–9,4 procent.

I alla kommuner har sjukfrånvaron ökat. Ökningen är mest markant i Öckerö (1,6 procentenheter).

Sjukfrånvarons andel av ordinarie arbetstid är generellt större hos tillsvidareanställda än hos månadsanställda. År 2022 (liksom 2021) utgör Ale ett undantag. Den särskilt stora skillnaden mellan tillsvidareanställda och övriga i Partille ska tolkas i ljuset av att Partille inte har möjlighet att särskilja timavlönades sjukfrånvaro från övriga månadsanställdas, vilket bidrar till att sänka sjuktalen i den gruppen.

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron ökat under 2022. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 8,1 procent, mot 7,7 procent år 2021 (2020: 8,3 procent).* Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

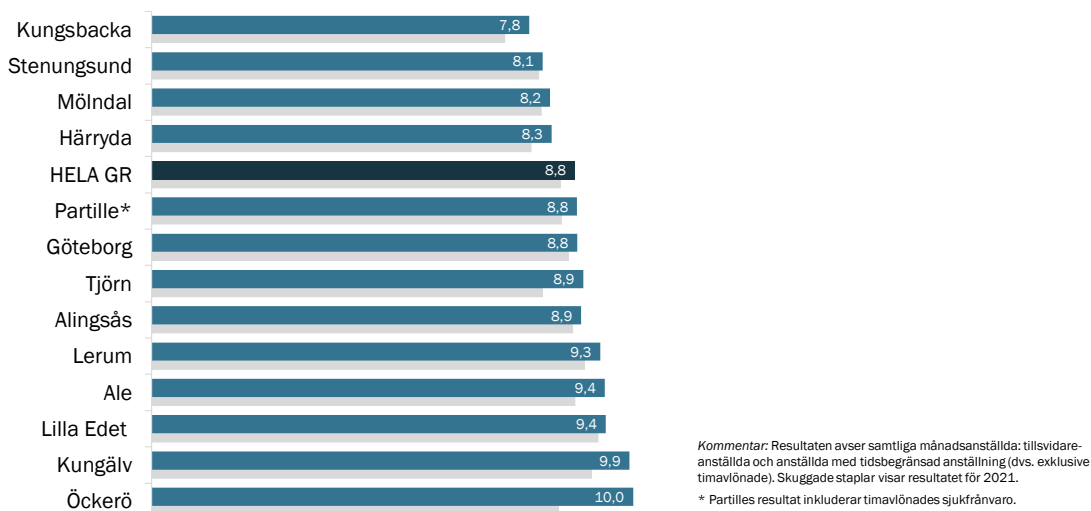
* Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

* 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.

Diagram 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2022



Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Det ska dock noteras att Partille genomgående inkluderar gruppen timavlönade då dessa inte kan särskiljas av tekniska skäl, vilket tenderar att dra ned andelen sjukfrånvaro.

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda, med avvikelsen nämnd ovan, 8,8 procent av ordinarie arbetstid år 2022. Detta är en ökning från 8,5 procent år 2021. Covid-19-pandemin har fortsatt påverkat sjukfrånvaron.

Kungsbacka har lägst sjukfrånvaro: 7,8 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Öckerö, 10,0 procent. Resterande kommuner ligger inom intervallet 8,1–9,9 procent.

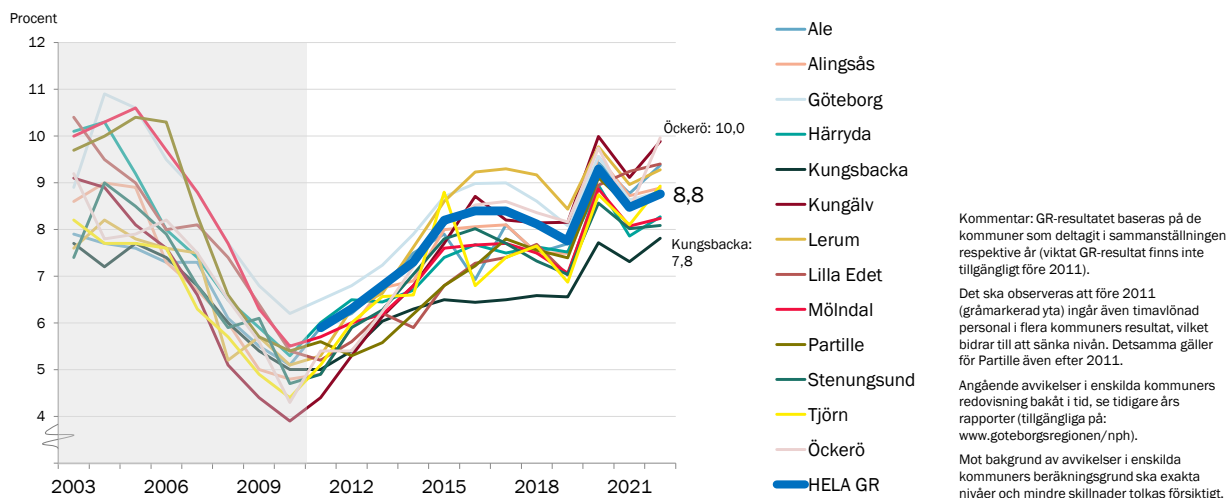
I samtliga kommuner har sjukfrånvaron ökat. Den ökade sjukfrånvaron är mest markant i Öckerö (1,6 procentenheter).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron ökat under 2022. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 8,1 procent, mot 7,7 procent år 2021 (2020: 8,3 procent).* 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, (%)").

Diagram 6

Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2022



Ur ett längre tidsperspektiv ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt åren 2011–2016, efter en 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. Därefter minskade sjukfrånvaron under 2021 för att återigen öka under 2022. I fyra av kommunerna var sjukfrånvaron under 2022 till och med något större än 2020, tydligast i Lilla Edet (9,4 mot 9,0 procent).

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.

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](#).

Tabell 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, per månad 2022

	Helåret 2022	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	7,8	12,9	9,4	8,3	7,3	7,2	6,3	4,2	6,1	7,5	7,2	8,2	9,2
Stenungsund	8,1	13,5	9,4	8,0	7,2	7,3	6,1	4,9	6,6	8,6	7,7	8,3	9,5
Mölndal	8,2	13,3	9,8	8,6	7,5	7,6	6,8	4,8	6,9	8,3	7,6	8,4	9,2
Härreda	8,3	12,7	9,2	8,3	7,3	7,5	6,5	4,6	7,1	8,6	8,3	9,0	10,0
Partille	8,8	11,5	16,4	8,0	8,6	7,6	7,4	7,1	6,1	7,7	8,3	8,2	9,7
Göteborg	8,8	14,4	9,4	8,6	8,2	8,1	7,4	6,3	7,2	8,6	8,7	9,0	10,4
Tjörn	8,9	13,5	11,2	9,0	7,9	7,4	6,7	5,4	7,2	9,0	9,6	10,0	10,2
Alingsås	8,9	14,5	10,1	8,8	8,0	8,1	6,8	6,0	7,1	8,9	8,6	9,1	10,9
Lerum	9,3	17,7	10,1	8,5	8,6	8,2	7,0	6,1	7,3	8,5	9,3	9,5	11,9
Ale	9,4	14,9	10,3	9,2	8,3	8,5	7,8	6,4	7,2	9,2	9,1	9,9	11,3
Lilla Edet	9,4	14,6	11,3	10,5	9,1	9,0	7,2	6,2	7,4	8,3	8,4	9,9	11,5
Kungälv	9,9	15,2	11,5	10,2	9,3	9,1	8,2	6,2	8,1	9,8	9,5	10,0	11,7
Öckerö	10,0	15,6	11,4	10,0	8,0	8,9	8,5	7,1	8,4	10,0	9,7	10,0	11,8
HELAGR	8,8	14,2	9,9	8,7	8,1	8,0	7,2	5,9	7,1	8,6	8,5	9,0	10,4

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

¹ Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro då den ej kan särskiljas från "övriga månadsanställda".

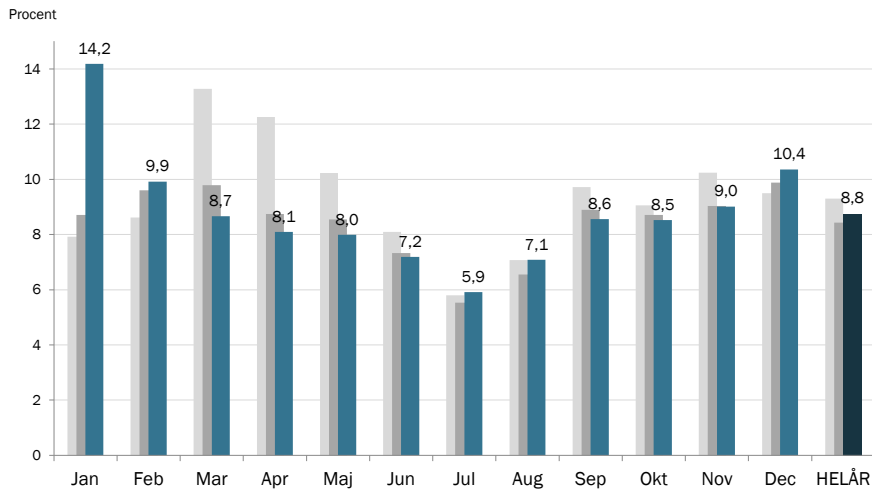
Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron markant högre under januari månad (14,2 procent) samt under februari och december (9,9 respektive 10,4 procent). Hårdare restriktioner relaterade till Covid-pandemin har bidragit till den högre sjukfrånvaron i januari, vilken även har påverkat årsgenomsnittet. Sjukfrånvaron har även påverkats av ett fortsatt försiktigt förhållningssätt efter att restriktionerna tagits bort.

Även i de enskilda kommunerna var sjukfrånvaron under året som högst under januari, utom Partille där sjukfrånvaron var högst i februari månad. I Partille registreras dock en viss del av sjukfrånvaron på månaden efter att sjukfallet inträffat, av redovisningstekniska skäl.

Samtliga kommuner utom Partille hade lägst sjukfrånvaro under juli månad.

Diagram 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, Göteborgsregionen 2022



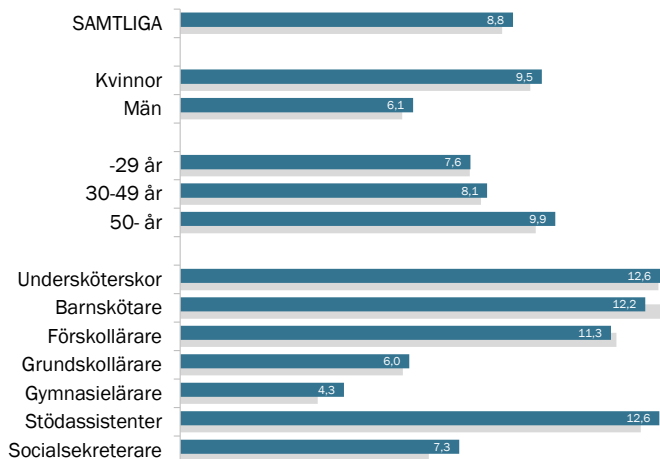
Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade).
Skuggade staplar visar resultatet för 2020 (ljusgrå stapel) och 2021 (mellangrå stapel).

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron markant högre under januari månad (14,2 procent) samt under februari och december (9,9 respektive 10,4 procent). Sjukfrånvaron under januari 2022 är högre än under någon av månaderna under 2020 och 2021. Hårdare restriktioner relaterade till Covid-pandemin har bidragit till den högre sjukfrånvaron i januari, vilken även har påverkat årsgenomsnittet.

Precis som 2020 och 2021 var sjukfrånvaron minst i juli månad, 5,9 procent.

Diagram 8

Sjukfrånvaron i olika grupper, hela Göteborgsregionen, 2022



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda (Partilles resultat inkluderar dock timavlönade).
Skuggade staplar visar resultatet för 2021.

Sjukfrånvaron varierar mellan grupper av anställda.

Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt väsentligt högre än männens. År 2022 gäller 9,5 mot 6,1 procent efter en ökning bland båda grupper.

De anställda som har fyllt 50 år har generellt högre sjukfrånvaro än de yngre. År 2022 gäller 9,9 procent, vilket kan jämföras med 7,6 i gruppen som är yngre än 30 år.

I redovisningen särredovisas sju yrkesgrupper. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland undersköterskor, stödassistenter, barnskötare och förskollärare (11,3–12,6 procent). Hos socialsekreterare är sjukfrånvaron 7,3 procent. Sjukfrånvaron för grundskollärare är 6,0 procent, medan den är lägst för gymnasielärare med 4,3 procent.

”

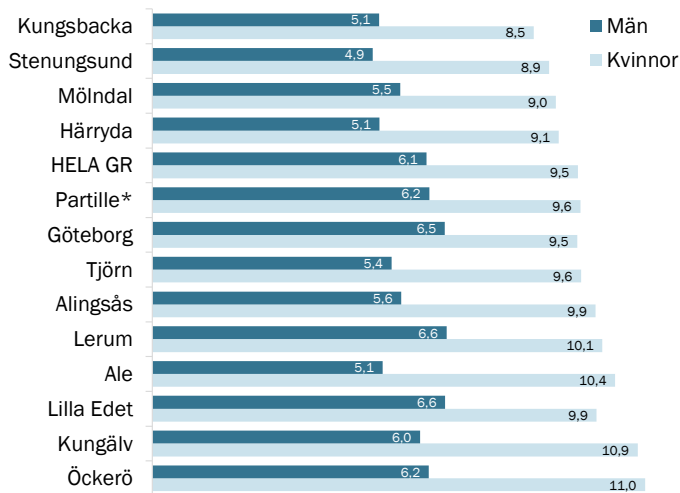
Vi arbetar aktivt för att skapa trivsel och engagemang hos våra medarbetare och för att de ska kunna verka i en sund arbetsmiljö. Det är en viktig del i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete. Sjukfrånvaron har dessvärre ändå stigit i vissa verksamheter. Det är ett fokusområde att hindra denna utveckling. Vi arbetar därför brett med olika insatser:

- Arbetsmiljöutbildning för samtliga nya chefer och skyddsombud
- Årlig medarbetarundersökning samt månadsvisa pulsmätningar med utveckling av arbetsmiljön utifrån resultaten
- Riktade åtgärder till verksamheter med hög sjukfrånvaro på temat rehabilitering och tidiga insatser
- Utbildning av nya hälsoinspiratörer samt nätverk med nuvarande inspiratörer
- Triadträffar där chefer, skyddsombud och hälsoinspiratörer utbildas i användbara arbetssätt för att utveckla arbetsmiljön på sin arbetsplats, tillsammans med övriga medarbetare.

Elisabet Malmberg, personalstrateg i Lilla Edets kommun

Diagram 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2022



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

Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

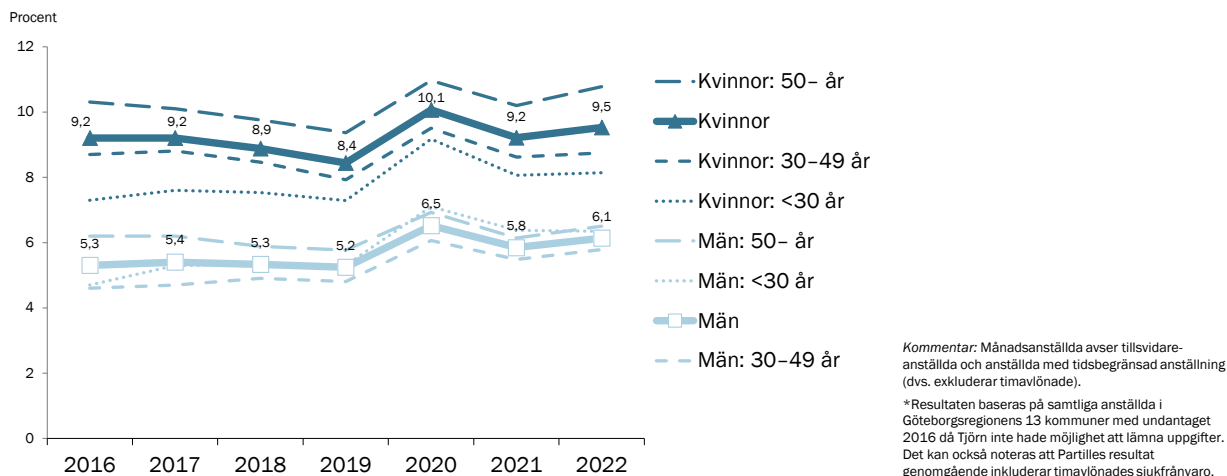
* Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För Göteborgsregionens månadsanställda sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 9,5 procent för kvinnor mot 6,1 procent för män.

2022 är könsskillnaden allra störst i Ale, med 5,3 procentenheter högre sjukfrånvaro bland kvinnor än bland män. Könsskillnaden är minst i Göteborg.

Diagram 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen*, 2016–2022



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. Med undantag av gruppen män under 30 år ses en uppgång i samtliga grupper under 2022 jämfört med 2021.

Kvinnors mer omfattande sjukfrånvaro än mäns gäller i både yngre och äldre åldersgrupper.

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.

Männens sjukfrånvaro i gruppen under 30 år överstiger den hos män 30-49 år sedan mätningen inleddes 2016. Sjukfrånvaron är dock högst bland män 50 år och äldre.

Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2022 uppgick sjukfrånvaron i denna grupp 10,8 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, 2022

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

Kommentar:

¹ Partilles resultat inkluderar timavlönadens sjukfrånvaro då den ej kan särskiljas från "övriga månadsanställda".

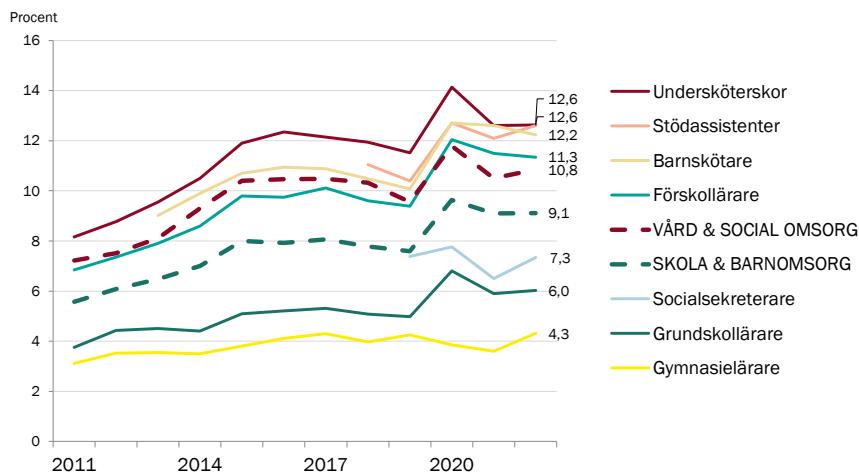
Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 7,6 procent av gruppens ordinarie arbetstid i Göteborgsregionens kommuner som helhet. Andelen är 8,1 procent i gruppen 30-49 år medan den växer till 9,9 procent i gruppen 50 år och äldre.

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 Kungsbacka, Lerum 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 8 av kommunerna samt i GR-kommunerna sammantaget). I Möndal och Stenungsund 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, 2011–2022



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 genomgående inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra. Sjukfrånvaron inom områdena vård och social omsorg samt skola och barnomsorg har legat på en hög nivå sedan nyckeltalsmätningarna per verksamhet påbörjades 2011.

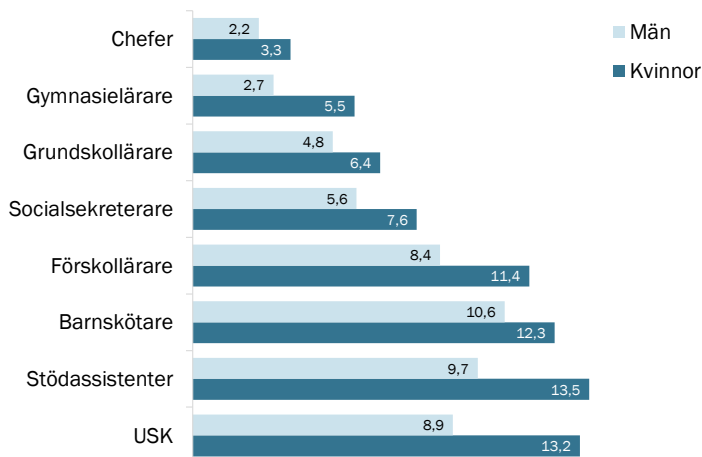
Sjukfrånvaron är högre i vård- och omsorgsverksamheter än inom skola och barnomsorg. Det är särskilt tydligt i en jämförelse mellan undersköterskor (12,6 procent år 2022) och lärare i gymnasieskola (4,3 procent år 2022).

Även om sjukfrånvaron hos både grundskollärare och gymnasielärare har ökat sedan år 2011 (då yrkesgrupper började särredovisas i rapporten), ökade den fram till år 2016 ännu mer inom vård och social omsorg, särskilt tydligt bland undersköterskor.

Pandemin bidrog till ökad sjukfrånvaro under 2020 i flertalet grupper, men inte hos gymnasielärare och bara marginellt bland socialsekreterare. Under 2021 minskade sjukfrånvaron i samtliga särredovisade yrkesgrupper utom barnskötare. Under 2022 har sjukfrånvaron ökat i yrkesgrupperna socialsekreterare, stödassistenter, gymnasielärare och grundskollärare. Bland barnskötare och förskollärare har den minskat, och bland undersköterskor ligger sjukfrånvaron på samma nivå som under år 2021.

Diagram 12

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2022



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Observera dock att Partilles resultat inkluderar 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 1,2 och 2 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, 2022

	Samtliga månadsanställda	Personal inom Vård & social omsorg	Undersköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Gymnasielärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Kungsbacka	7,8	10,8	12,7	7,3	11,3	8,8	4,5	3,9	10,9	7,8	2,7
Stenungsund	8,1	12,3	13,9	7,2	11,1	9,1	5,4	3,0	12,0	4,8	3,9
Mölnadal	8,2	10,4	12,0	8,8	13,9	10,8	6,2	6,6	12,4	5,5	1,6
Härryda	8,3	12,2	15,5	7,8	14,3	10,9	5,5	2,6	12,8	7,5	3,0
Partille ¹	8,8	10,1	12,8	9,8	10,9	12,6	6,7	10,6	12,0	10,1	2,0
Göteborg	8,8	10,4	11,8	9,8	12,1	11,9	6,5	4,9	12,7	6,9	3,0
Tjörn	8,9	11,3	13,3	8,5	9,1	10,3	7,9	- ²	15,8	9,6	3,5
Alingsås	8,9	11,2	12,1	8,4	11,4	11,1	6,6	3,1	13,0	9,8	3,6
Lerum	9,3	12,3	15,1	9,0	12,5	13,6	5,2	5,2	12,3	8,9	4,5
Ale	9,4	11,6	11,7	9,3	13,9	10,3	5,7	6,0	12,5	13,4	2,8
Lilla Edet	9,4	12,0	12,2	8,2	9,4	10,3	3,9	- ²	17,5	9,4	4,4
Kungälv	9,9	13,4	16,9	8,8	15,7	11,2	5,6	2,7	13,3	6,6	4,1
Öckerö	10,0	11,1	13,7	10,7	12,2	12,9	6,7	0,2	12,8	12,8	5,1
HELAGR	8,8	10,8	12,6	9,1	12,2	11,3	6,0	4,3	12,6	7,3	3,1

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

¹Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro. ²Yrkesgruppen saknas.

I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2022 inom vård och omsorg 10,8 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 9,1 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: 12,6 mot 10,8 procent sett till de anställda i samtliga kommuner. Denna övergripande skillnad har kunnat följas sedan år 2011, och gäller år 2022 alla kommuner.

Inom skola och barnomsorg varierar sjukfrånvaron mellan de fyra undersökta grupperna. Sjukfrånvaron är generellt störst bland barnskötare (12,2 procent sett till samtliga kommuner), något mindre bland förskollärare (11,3 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (6,0 procent) och minst bland gymnasielärare (4,3 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men undantag förekommer.

Sjukfrånvaron bland stödassistenter är generellt hög, 12,6 procent sammantaget, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst sjukfrånvaro har stödassistenter i Lilla Edet (17,5 procent) och lägst i Kungsbacka (10,9 procent).*

Socialsekreterarnas sjukfrånvaro är lägre än genomsnittet för samtliga anställda: 7,3 procent. I fem kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, det gäller i Partille, Tjörn, Alingsås, Ale och Öckerö, där socialsekreterarnas sjukfrånvaro i samtliga fall också

överstiger GR-genomsnittet för gruppen.

Chefers sjukfrånvaro är sammantaget 3,1 procent, det vill säga lägre än alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 1,6 (Möndal) och 5,1 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, 2021 och 2022

	Vård & social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ale	11,2	11,6	11,7	11,7	8,6	9,3	11,1	10,3
Alingsås	11,8	11,2	13,1	12,1	9,7	8,4	12,0	11,1
Göteborg	10,2	10,4	12,0	11,8	9,9	9,8	12,2	11,9
Härryda	11,3	12,2	14,8	15,5	7,7	7,8	10,4	10,9
Kungsbacka	10,4	10,8	12,1	12,7	7,0	7,3	8,9	8,8
Kungälv	12,8	13,4	16,3	16,9	7,9	8,8	10,5	11,2
Lerum	11,4	12,3	14,9	15,1	9,1	9,0	12,6	13,6
Lilla Edet	12,0	12,0	11,6	12,2	8,5	8,2	10,4	10,3
Mölnadal	10,3	10,4	11,9	12,0	8,8	8,8	10,3	10,8
Partille ¹	9,0	10,1	12,5	12,8	10,2	9,8	13,9	12,6
Stenungsund	10,4	12,3	13,4	13,9	7,8	7,2	10,7	9,1
Tjörn	10,9	11,3	14,4	13,3	7,5	8,5	8,5	10,3
Öckerö	9,1	11,1	10,5	13,7	9,6	10,7	14,0	12,9
HELAGR	10,5	10,8	12,6	12,6	9,1	9,1	11,5	11,3

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

¹Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron bland undersköterskor har ökat i 9 av kommunerna. I Ale är den oförändrad, och i Alingsås, Göteborg och Tjörn har sjukfrånvaron bland undersköterskor minskat under 2022.

Vad gäller vård och social omsorg generellt utgör Alingsås undantaget där sjukfrånvaron är lägre 2022 än 2021. I Lilla Edet är den oförändrad, och i övriga kommuner har sjukfrånvaron ökat bland månadsanställda inom vård och social omsorg.

Inom skola och barnomsorg är sjukfrånvaron oförändrad i GR-kommunerna sammantaget. Störst relativ skillnad ses i Alingsås där sjukfrånvaron minskat från 9,7 till 8,4 procent, och i Tjörn där den ökat från 7,5 till 8,5 procent.

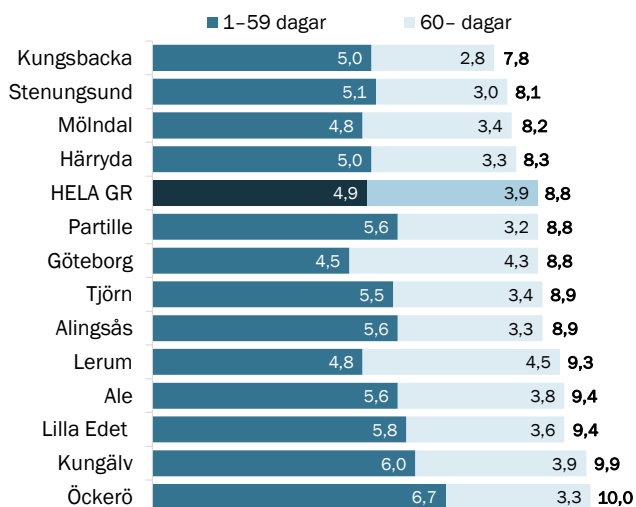
Bland förskollärare är sjukfrånvaron i GR-kommunerna sammantaget något mindre 2022 än 2021. Det gäller dock inte i alla kommuner.



4. Lång och kort sjukfrånvaro

Diagram 13

Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid), 2022



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.

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 3,9 procent av ordinarie arbetstid, vilket kan jämföras med 4,9 procent beträffande den kortare sjukfrånvaron. Mer än hälften av sjukfrånvaron gällde alltså perioden 1-59 dagar (56 procent).

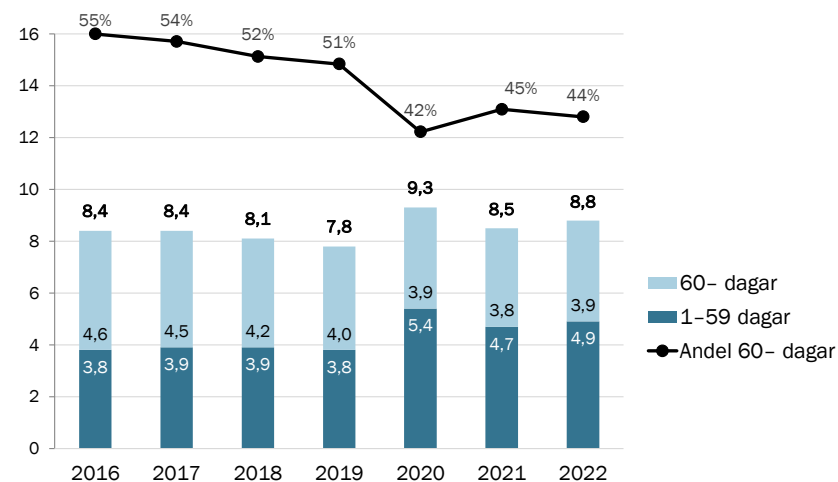
Det ska noteras att de första 59 dagarna inte räknas till långtidsfrånvaron även om individens sjukperiod totalt sett är längre.*

Det här generella förhållandet varierar något mellan kommunerna. I Göteborg och Lerum utgör frånvaron för dag 60 och efterföljande dagar cirka hälften av den totala sjukfrånvarotiden. Minst andel återfinns i Öckerö där långtidssjukfrånvaron utgör en tredjedel (33 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 14

Sjukfrånvaros fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2016–2022



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 intervallets 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 2022 utgjordes till 44 procent av långtidssjukfrånvaro, 60 dagar eller mer. Det är en marginellt mindre andel än 2021 då långtidssjukfrånvaron utgjorde 45 procent. Före år 2020 har långtidssjukfrånvaron utgjort mer än hälften av frånvaron. Covid-pandemin har påverkat fördelningen mellan kort och lång frånvaro vilket är tydligt även under år 2022.

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.

Tabell 11

Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2022 (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	47,8	11,9	40,3	9,4	4,5	1,1	3,8
Alingsås	49,5	12,9	37,6	8,9	4,4	1,2	3,3
Göteborg ¹	41,8	9,4	48,8	8,8	3,7	0,8	4,3
Härnäs	47,7	12,1	40,2	8,3	3,9	1,1	3,3
Kungsbacka	52,9	10,9	36,2	7,8	4,1	0,9	2,8
Kungälv	48,1	12,5	39,4	9,9	4,8	1,2	3,9
Lerum ¹	44,7	7,2	48,1	9,3	4,1	0,7	4,5
Lilla Edet	48,5	13,7	37,8	9,4	4,6	1,2	3,6
Möndal	48,7	10,5	40,8	8,2	4,0	0,9	3,4
Partille ²	54,0	9,0	36,9	8,8	4,8	0,8	3,2
Stenungsund	50,7	12,4	36,9	8,1	4,1	1,0	3,0
Tjörn	48,7	13,3	38,0	8,9	4,4	1,2	3,4
Öckerö	47,5	18,9	33,6	10,0	4,7	1,9	3,3
HELA GR¹	45,3	10,3	44,4	8,8	4,0	0,9	3,9

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.

² Partilles resultat inkluderar timavivånade.



Sett till samtliga kommuner utgör 45,3 procent av sjukfrånvaron den så kallade sjuklöneperioden. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1-14 även om individens sjukperiod är längre.* 44,4 procent av sjukfrånvaron utgörs av långtidssjukfrånvaro (se även diagram 14) medan resterande 10,3 procent hänförs till dagar 15-59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar mellan kommunerna: 41,8-54,0 procent. Andelen är minst i Göteborg och störst i Partille. Det ska noteras att Göteborg och Lerum till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallens sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Omräknat till andel av ordinarie arbetstid utgör sjuklöneperioden 4,0 procent sett till kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 3,7 procent (Göteborg), och som mest 4,8 procent (Partille och Kungälv).

* 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 2022	
	2021	2022	All sjukfrånvaro	60- dagar
Öckerö	34,1	33,6	10,0	3,3
Kungsbacka	36,7	36,2	7,8	2,8
Partille ²	37,3	36,9	8,8	3,2
Stenungsund	38,5	36,9	8,1	3,0
Alingsås	40,6	37,6	8,9	3,3
Lilla Edet	38,9	37,8	9,4	3,6
Tjörn	37,6	38,0	8,9	3,4
Kungälv	39,1	39,4	9,9	3,9
Härryda	40,3	40,2	8,3	3,3
Ale	41,3	40,3	9,4	3,8
Mölndal	39,6	40,8	8,2	3,4
Lerum ¹	49,2 ¹	48,1 ¹	9,3	4,5
Göteborg ¹	49,6 ¹	48,8 ¹	8,8	4,3
HELA GR¹	45,2¹	44,4¹	8,8	3,9

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

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

² Partilles resultat avser även timavlönade.

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtids-
sjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 44,4 procent av den sammanlagda
sjukfrånvarotiden under år 2022.

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

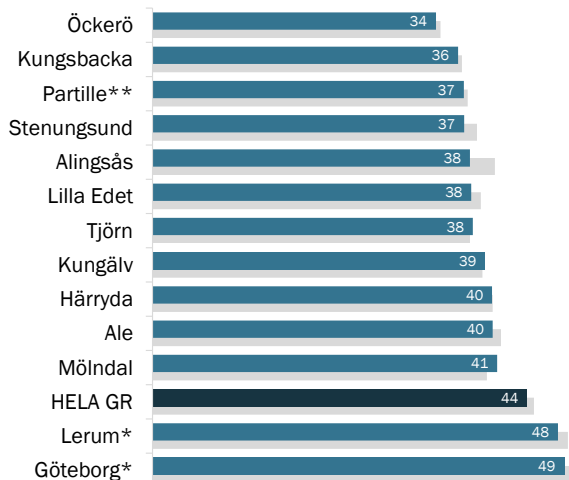
Andelen varierar i kommunerna: från 33,6 procent i Öckerö till 48,8 procent i Göteborg. Det
ska dock noteras att Göteborg (och Lerum) till skillnad från övriga kommuner räknar in det
första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger
59 dagar.

Jämfört med år 2021 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet
minskat, från tidigare 45,2 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, 2022 (procent)

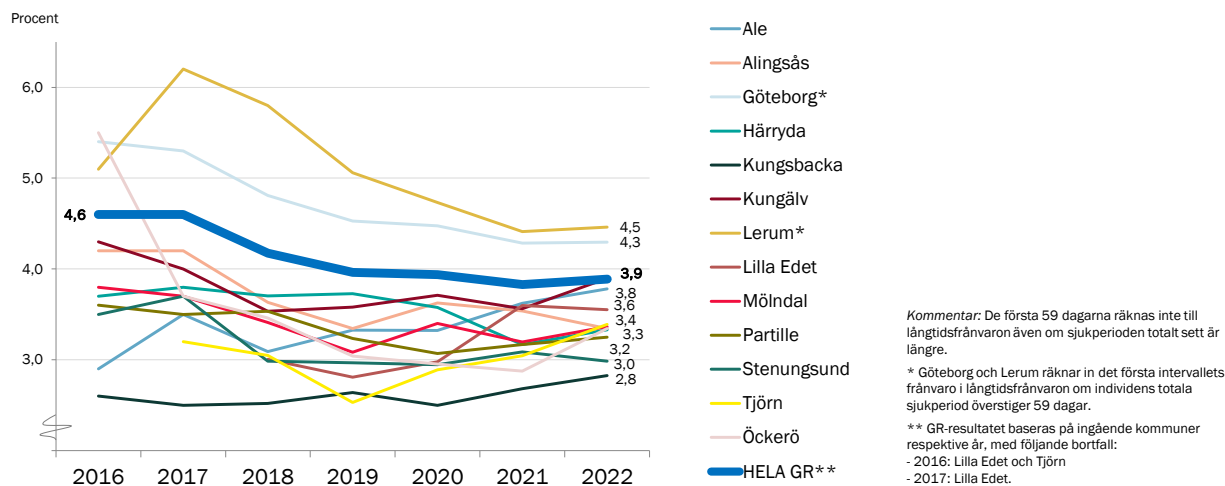


Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2021.
 De första 59 dagarna räknas inte till långtidssjukfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.
 * Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets frånvaro i långtidssjukfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.
 ** Partilles uppgifter avser även timavlönade.

Andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet minskade under år 2022: från 45,2 till 44,4 procent. Minskningen är tydligast i Alingsås.

Diagram 16

Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2022



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, se rapportens inledning).

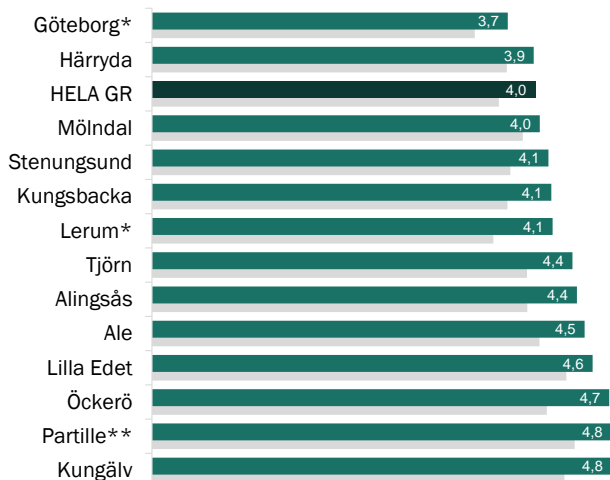
Sedan 2017 har andelen av ordinarie arbetstid som utgörs av långtidssjukfrånvaro minskat successivt i Göteborgsregionen som helhet (se diagram 14). Under år 2022 ökade andelen dock något jämfört med 2021.

I alla kommuner utom två har andelen långtidssjukfrånvaro ökat under år 2022 – undantaget är Alingsås och Stenungsund. Andelen långtidssjukfrånvaro av ordinarie arbetstid varierar mellan 2,8 procent i Kungsbacka och 4,5 procent i Lerum.

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

Diagram 17

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2022 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2021.

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

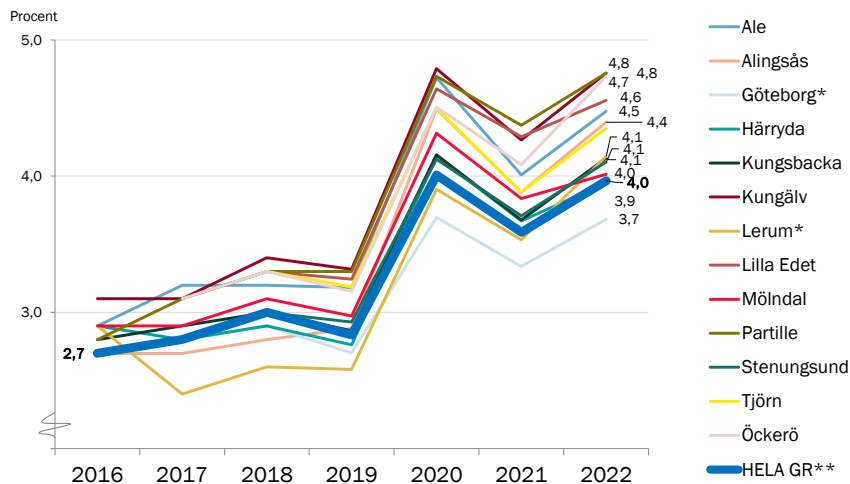
* Göteborg och Lerum utgör undantag då de inte räknar in de första 14 dagarna om individens totala sjukperiod är längre.

** Partilles uppgifter avser även timavlönade.

Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid har under 2022 ökat i samtliga kommuner. Covid-pandemin har påverkat fördelningen mellan kort och lång frånvaro vilket är tydligt även under år 2022. Hårdare restriktioner relaterade till Covid-pandemin har bidragit till den högre sjukfrånvaron i januari, vilken även har påverkat fördelningen av kort och lång sjukfrånvaro under helåret 2022.

Diagram 18

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2022



Kommentar: De första 14 dagarna räknas till sjuklöneperioden 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.

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

Från att sjuklöneperioden i de 13 kommunerna utgjorde som mest 3,1 procent av ordinarie arbetstid år 2016 är andelen 2022 som minst 3,7 procent år 2022. I samtliga kommuner har andelen ökat sedan 2021.

Utvecklingen av den korta sjukfrånvaron är fortsatt tydligt påverkad av covid-19-pandemin. I flertalet kommuner är andelen år 2022 ungefär densamma som "pandemåret" 2020.

”

Arbetet med hälsoinspiratörerna inom kommunen är en viktig del av det hälsofrämjande arbetet.

Hälsoinspiratörernas främsta uppgift är att ge stöd åt sina respektive arbetsgrupper i det hälsofrämjande arbetet. Insatserna som görs ska gynna både individ, grupp och verksamhet. Hälsoinspiratörernas insatser handlar främst om att sprida information, inspirera, synliggöra, planera och samordna aktiviteter inom sina arbetslag.

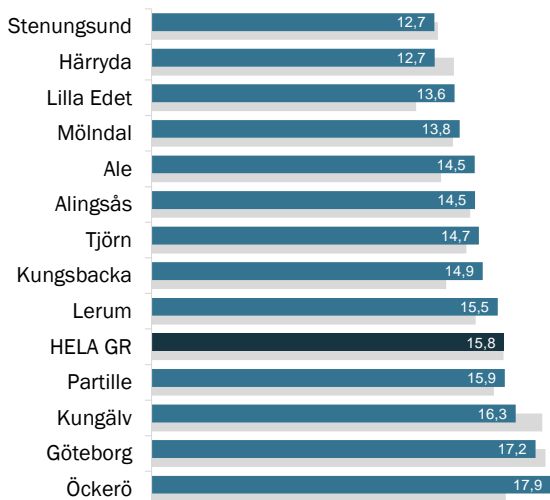
Christer Larsson, personalchef i Stenungsunds kommun



5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro

Diagram 19

Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda 2022 (procent)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktilfällen, oavsett sjukfrånvarons längd. Skuggade staplar visar resultatet för 2021.

Andelen tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro – här definierat som 6 eller fler sjuktilfällen under året – är i Göteborgsregionen sammantaget oförändrad sedan 2021: 15,8 procent.

Andelen har ökat i 9 kommuner, tydligast i Öckerö, Lilla Edet och Kungsbacka. I resterande fyra kommuner har andelen minskat, som tydligast i Kungälv och Härryda.

Under 2022 var upprepad sjukfrånvaro vanligast i Öckerö (17,9 procent) och minst vanligt i Härryda och Stenungsund (12,7 procent).

Tabell 13

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

	2005	2010	2015	2017	2019	2020	2021	2022
Stenungsund	3,6	8,1	- ²	8,0	8,6	14,7	12,8	12,7
Härryda	4,6	7,1	5,1	7,8	8,5	16,2	13,6	12,7
Lilla Edet	4,1	2,3	5,5	8,7	8,7	14,8	11,9	13,6
Mölnadal	3,6	5,7	6,5	8,7	9,6	14,7	13,5	13,8
Ale	2,5	5,1	- ²	9,0	11,5	14,4	13,0	14,5
Alingsås	4,2	4,3	6,5	6,4	7,9	16,9	14,3	14,5
Tjörn	1,9	6,5	9,1	8,3	9,5	15,2	14,1	14,7
Kungsbacka	4,1	6,4	8,7	8,5	9,3	14,5	13,2	14,9
Lerum	1,4	8,2	8,2	14,7	14,2	17,5	14,5	15,5
Partille	- ²	6,8	5,4	8,4	9,1	16,3	15,4	15,9
Kungälv	3,9	5,0	7,2	9,0	14,0	18,8	17,5	16,3
Göteborg	4,9	6,8	12,5	14,7	15,0	19,0	17,7	17,2
Öckerö	4,4	- ²	5,0	6,4	7,8	15,0	15,9	17,9
HELAGR¹	-²	6,4	9,7	11,4	12,3	17,3	15,8	15,8

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 2022 på samma nivå som under 2021, vilket är lägre än under covid-19-pandemin men avsevärt högre än år 2019.

År 2022 är upprepad sjukfrånvaro vanligast i Öckerö och minst vanligt i Stenungsund och Härryda.

”

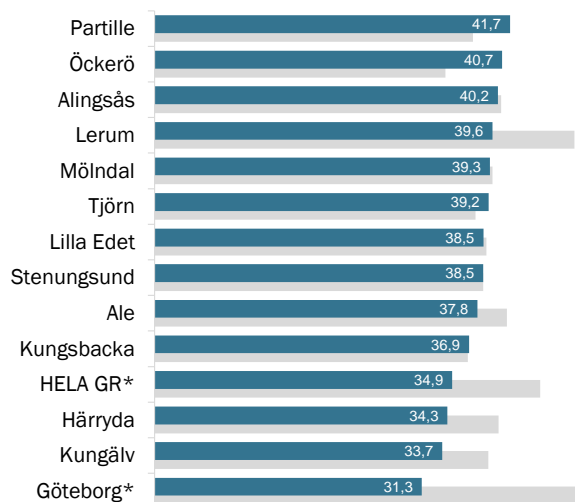
Under året har Alingsås kommun börjat med enklare pulsmätningar för att chefer och medarbetare enkelt ska kunna få reda på vilka frisk- och riskfaktorer som finns i arbetsmiljön. Pulsmätningarna ger en snabb temperaturmätning och med hjälp av resultatet skapar vi levande dialoger i hela organisationen.

Vi ser att engagemang och trivsel är två betydande faktorer som påverkar både hur vi mår på vår arbetsplats och hur väl vi presterar i förhållande till vårt uppdrag. Resultatet av pulsmätningarna ger därmed ett underlag för dialog, det viktigaste verktyget för förändring.

Jerker Gussmo, personalchef Alingsås kommun

Diagram 20

Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda 2022 (procent)



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

Skuggade dagar visar resultatet 2021.

* Göteborgs uppgifter undantar tjänstlediga.

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att 35 procent av de tillsvidareanställda i Göteborgsregionens kommuner har haft *som mest* 4 sjukdagar under år 2022 (enstaka eller sammanhängande dagar).

Andelen varierar dock inom regionen: mellan 31,3 procent i Göteborg och 41,7 procent i Partille.

Under år 2022 har andelen minskat i 8 kommuner, tydligast i Göteborg.

Tabell 14

Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2022 (procent)

	2010	2015	2017	2019	2020	2021	2022
Partille	54,2	60,9	53,8	48,0	40,5	45,1	41,7
Öckerö	-	56,9	61,4	58,0	-	51,4	40,7
Alingsås	57,8	53,4	54,6	52,6	39,3	43,3	40,2
Lerum	-	66,8	51,3	47,6	42,6	45,5	39,6
Möndal	56,6	53,3	50,6	50,4	39,0	43,4	39,3
Tjörn	70,3	59,4	49,2	54,3	41,4	45,8	39,2
Stenungsund	-	-	51,3	50,4	39,4	44,6	38,5
Lilla Edet	59,8	57,3	53,3	56,2	41,4	42,8	38,5
Ale	54,3	-	42,1	57,3	40,4 ³	42,3	37,8
Kungsbacka	57,1	51,1	50,3	51,1	37,8	41,9	36,9
Härryda	61,7	59,3	50,7	48,4	41,8	41,5	34,3
Kungälv	-	51,1	51,8	47,3	35,4	41,1	33,7
Göteborg ¹	48,4	41,0	40,4	40,6	32,6	37,0	31,3
HELA GR²	-	48,4	46,3	46,0	36,4³	40,3	34,9

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.

³ Reviderad uppgift jämfört med 2020 års rapport.

I det lite längre tidsperspektivet är andelen tillsvidareanställda som haft *max* 4 sjukdagar mindre år 2022 än år 2010 i samtliga kommuner där jämförbarhet finns.



6. Arbetad tid

Tabell 15

Fördelning av total utförd arbetstid (procent)

	2021 Månads- anställda	2022 Månads- anställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	95,5	95,3	0,3	0,4	4,0
Göteborg	93,4	93,1	0,2	0,6	6,1
Stenungsund	91,5	93,0	0,5	0,9	5,6
Ale	90,1	91,1	0,2	0,6	8,1
Lilla Edet	90,0	90,5	1,1	1,0	7,4
Kungälv	89,0	89,8	0,3	1,2	8,7
Härryda	89,4	89,6	0,4	0,6	9,4
Partille	87,8	89,1	0,3	0,6	10,0
Alingsås	88,0	89,0	0,6	1,3	9,1
Kungsbacka	88,2	88,8	0,5	1,0	9,7
Mölnadal	87,9	88,5	0,3	0,6	10,6
Tjörn	86,1	85,6	1,0	1,2	12,2
Öckerö	85,1	84,6	1,0	1,5	12,9
HELA GR	91,5	91,7	0,3	0,7	7,3

Kommentar: Vissa värden har avrundats för att totalsumman ska bli 100 procent.



Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2022 till 91,7 procent sett till samtliga GR-kommuner.

Andelen är något större år 2022 än år 2021 (91,5 procent).

Lerum, Göteborg och Stenungsund ligger över det sammantagna GR-resultatet, med 95,3, 93,1 respektive 93,0 procent. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Öckerö och Tjörn, 84,6 respektive 85,6 procent.

Det varierar i kommunerna om andelen ökat eller minskat sedan 2021. Andelen har ökat mest (även relativt sett) i Stenungsund (1,5 procentenheter). Andelen har minskat mest i Tjörn och Öckerö (0,5 procentenheter).

Fyllnadstiden utgör 0,3 procent av arbetstiden i kommunerna sammantaget. Andelen varierar dock mellan 0,2 och 1,1 procent i kommunerna (störst i Lilla Edet).

Övertiden utgör 0,7 procent av den totala arbetstiden i kommunerna. Andelen varierar mellan 0,4 och 1,5 procent.

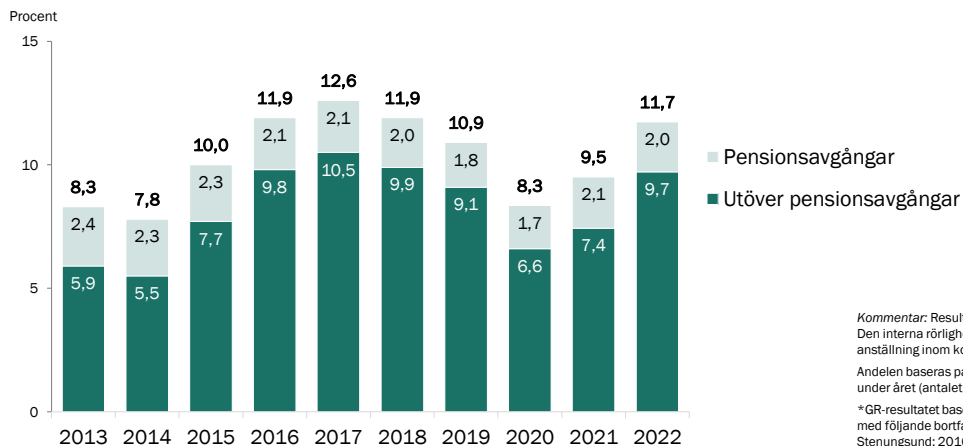
Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 7,3 procent, med stor variation mellan kommunerna: från 4,0 procent (Lerum) till 12,9 procent (Öckerö).



7. Externa avgångar

Diagram 21

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2013–2022



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).

* GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år, med följande bortfall: 2013–2016 Öckerö; 2014 Lerum och Stenungsund; 2016 Tjörn.

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner under år 2022 avslutade 11,7 procent som avslutade sin tjänst.

Andelen har ökat både 2021 och 2022 sedan bottennoteringen på 8,3 procent år 2020. År 2022 närmar sig andelen avgångar den högre nivån som gällde under åren 2016–2018 (11,9–12,6 procent). Även nationellt syns en ökning under 2022.*

I genomsnitt handlar knappt 20 procent av avgångarna om pension. Sedan år 2013, då personalavgångar började kartläggas i rapporten, har andelen tillsvidareanställda som gått i pension successivt minskat – men åren 2021 och 2022 har andelen ökat något igen.

* Sveriges Kommuner och Regioner (2023) *Personalen i siffror 2022* (s. 40).

”

Vi ser att personalomsättningen fortsätter att öka inom de flesta yrkesgrupper och nu har återgått till mer normala nivåer likt dem innan pandemin.

Troligtvis har konjunkturen och den ekonomiska utvecklingen under senare delen av året i kombination med en mer osäker arbetsmarknad bidragit till att omsättningen inte har ökat ytterligare.

Jon Gustafsson, HR-strateg Alingsås kommun

Tabell 16

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar			...utöver pensionsavgångar		
	2021	2022	Enbart chefer	2021	2022	Enbart chefer
Göteborg	8,3	10,6	9,7	6,4	8,6	7,5
Lerum	9,1	10,3	10,6	8,0	8,8	8,6
Kungsbacka	10,3	11,7	14,4	8,2	9,9	12,3
Öckerö	11,8	12,7	8,7	8,8	10,0	6,5
Härryda	9,1	12,5	13,4	7,3	10,3	11,4
Alingsås	11,4	12,9	15,5	8,3	10,7	15,5
Stenungsund	10,2	13,5	13,2	7,6	11,1	11,6
Mölnadal	11,9	13,7	19,6	9,5	11,4	17,1
Lilla Edet	11,9	12,8	17,9	9,8	11,5	17,9
Kungälv	9,9	14,1	14,0	7,7	11,8	12,7
Tjörn	14,7	15,1	5,9	11,3	12,1	4,4
Ale	13,5	14,5	16,5	11,6	12,7	14,9
Partille	11,5	16,2	15,3	9,6	14,4	12,9
HELAGR	9,5	11,7	11,9	7,4	9,7	9,9

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).

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner var det 11,7 procent som avslutade sin tjänst i kommunen under 2022, jämfört med 9,5 procent år 2021.

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

I övriga kommuner varierar andelen tillsvidareanställda som slutat mellan 11,7 och 16,2 procent. Jämfört med år 2021 har andelen ökat i alla kommuner. Ökningen är mest påtaglig i Kungälv och Partille (både absolut och relativt sett).

Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Sett till kommunerna sammantaget var det 9,7 procent av de tillsvidareanställda som under 2022 avslutade sin tjänst av andra skäl.

Även här är det Göteborg och Lerum som drar ned GR-snittet. I övriga kommuner är andelen mellan 9,9 och 14,4 procent.

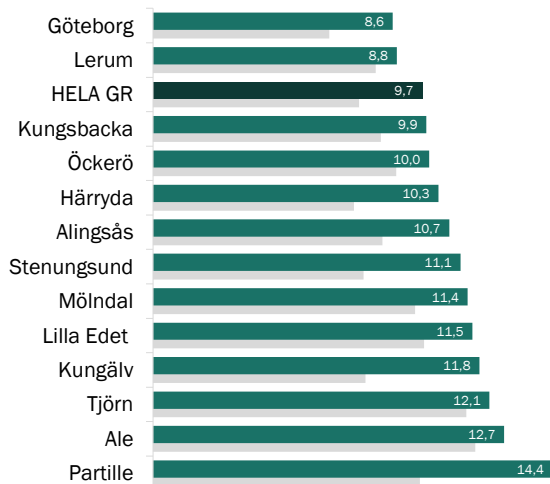
Resultaten avser enbart externa avgångar; övergångar till en annan anställning inom kommunen ingår inte. Det redovisade måttet ger alltså inte en fullständig bild av personalomsättningen ur vare sig ett chefsperspektiv eller ett arbetsmiljöperspektiv.

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna under 2022 generellt ökat jämfört med år 2021. Det gäller samtliga kommuner. Även utöver pensionsavgångar är ökningen är mest markant i Kungälv och Partille.

I kommunerna sammantaget är personalomsättningen bland chefer år 2022 något högre 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.

Diagram 22

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2022 (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 helåret 2021.

I GR-kommunerna sammantaget var det 9,7 procent av de tillsvidareanställda som under 2022 avslutade sin tjänst, utöver pensionsavgångar.

Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, drar ned GR-snittet. Även i Lerum är andelen avgångar mindre än GR-snittet. I övriga kommuner är andelen mellan 9,9 och 14,4 procent.

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna under 2022 ökat jämfört med år 2021. Det gäller alla kommuner. Ökningen är mest markant i Kungälv och Partille.

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.

”

Härryda kommun kommer att fokusera på arbetsmiljöarbetet framöver, bland annat för socialsekreterarna. Tillsammans i arbetsgrupper har vi kartlagt olika arbetsmiljö- och friskfaktorer, och insatser som vi kommer att genomföra. Förhoppningen är att det på sikt ska sänka socialsekreterarnas personalomsättning.

Anders Pettersson, personalchef i Härryda kommun

Tabell 17

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *utöver pensionsavgångar*, 2013–2022 (procent)

	2013	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Göteborg	4,5	8,6	7,9	7,4	5,9	6,4	8,6
Lerum	11,0	12,9	11,2	11,5	7,4	8,0	8,8
Kungsbacka	6,3	14,6	13,1	12,9	7,3	8,2	9,9
Öckerö	-	12,5	9,7	6,8	5,2	8,8	10,0
Härryda	6,9	11,2	9,2	8,2	7,4	7,3	10,3
Alingsås	5,3	10,3	10,2	10,1	6,9	8,3	10,7
Stenungsund	4,1	14,1	12,6	11,6	7,0	7,6	11,1
Mölndal	10,1	12,4	13,1	9,9	7,1	9,5	11,4
Lilla Edet	6,0	11,3	13,6	11,2	7,2	9,8	11,5
Kungälv	9,9	11,7	11,7	11,6	7,8	7,7	11,8
Tjörn	5,3	11,3	11,3	12,9	7,0	11,3	12,1
Ale	8,1	15,1	16,5	11,8	9,6	11,6	12,7
Partille	6,7	12,6	12,6	11,2	8,2	9,6	14,4
HELAGR¹	5,9	10,5	9,9	9,1	6,6	7,4	9,7

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 2022 var större än 2021 i alla kommuner.

Generellt sett är dock andelen avgångar fortfarande mindre än under perioden 2017–2018.

Tabell 18a

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare
Lerum	10,3	9,1	9,3	10,0	8,8	16,7	19,6
Göteborg	10,6	13,4	7,3	11,6	8,7	12,8	13,0
Kungsbacka	11,7	12,9	8,0	11,6	11,0	12,4	19,1
Härryda	12,5	13,6	9,9	16,7	12,0	11,2	23,9
Öckerö	12,7	8,3	8,5	7,8	9,6	8,3	35,7
Lilla Edet	12,8	17,6	1,6	8,4	4,7	8,6	22,6
Alingsås	12,9	17,5	12,9	10,1	9,1	7,0	13,3
Stenungsund	13,5	20,9	15,0	13,4	9,2	19,3	21,0
Mölnadal	13,7	17,5	8,7	12,3	11,0	15,2	24,3
Kungälv	14,1	24,7	7,9	9,0	14,3	13,6	14,3
Ale	14,5	15,6	8,6	12,6	8,7	16,8	17,7
Tjörn	15,1	25,8	13,2	12,8	10,9	16,7	31,6
Partille	16,2	29,8	8,2	17,1	11,3	13,1	15,0
HELAGR	11,7	15,5	8,1	11,9	9,7	13,2	14,9

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 räknade 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 13,3 procent i Alingsås till 35,7 procent i Öckerö.

”

Under 2022 tog HR-avdelningen fram en personal- och kompetensförsörjningsplan för att få ett underlag för kommande rekryteringsutmaningar men även för att analysera personalomsättningen och förstärka arbetsgivarvarumärket. Analysen ska mynna ut i en handlingsplan som är baserad på delaktighet, för att säkerställa att Tjörns kommunkoncern arbetar med rätt aktiviteter vad gäller ARUBA (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta). På sikt är syftet att minska personalomsättningen för Tjörns kommunkoncern.

Sara Alfredsson, HR-chef i Tjörns kommun

Tabell 18b

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare
Göteborg	8,6	11,3	5,8	9,4	7,6	10,5	12,0
Lerum	8,8	6,8	7,8	9,3	7,1	16,7	19,6
Kungsbacka	9,9	11,8	5,0	8,7	10,0	11,4	15,6
Öckerö	10,0	5,5	6,4	1,9	8,6	2,8	35,7
Härryda	10,3	10,2	8,4	13,4	11,8	10,4	23,9
Alingsås	10,7	14,4	10,8	7,9	7,6	6,5	13,3
Stenungsund	11,1	17,5	10,2	13,4	7,1	16,6	19,4
Mölnadal	11,4	14,3	6,6	9,6	9,1	12,6	23,3
Lilla Edet	11,5	17,0	1,6	8,4	4,7	8,6	16,1
Kungälv	11,8	21,5	3,4	6,6	12,8	11,9	13,0
Tjörn	12,1	22,7	11,8	9,3	8,9	9,5	26,3
Ale	12,7	13,2	7,4	12,1	6,9	14,5	17,7
Partille	14,4	28,2	6,0	15,8	9,6	13,1	11,7
HELA GR	9,7	13,2	6,3	9,8	8,4	11,1	13,8

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.

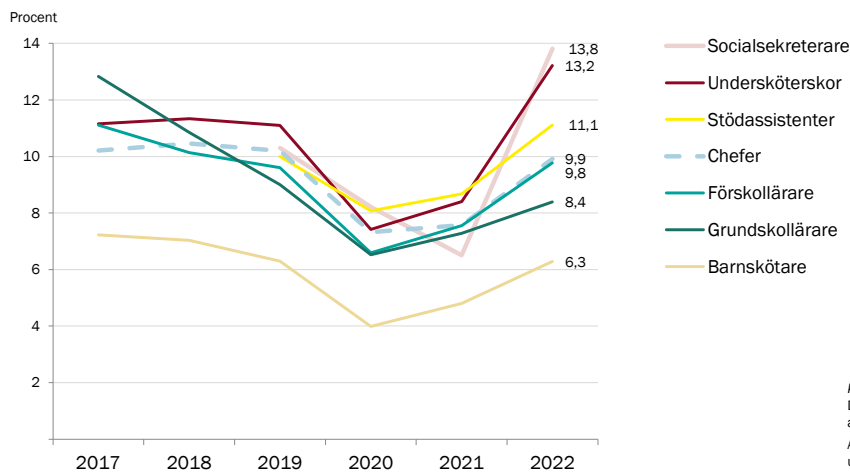
Såväl med som utan pensionsavgångar räknade är avgångar generellt mindre vanliga hos barnskötare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, förskollärare, stödassistenter och socialsekreterare.

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialsekreterare. Här varierar andelen avgångar från 11,7 procent i Partille till 35,7 i Öckerö.

Diagram 23

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i sju yrkesgrupper, hela Göteborgsregionen, 2018–2022



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

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 2022. Faktarutan innehåller följande verksamhetsmått:

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN ÅR 2022

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 2022 och ger ett mått på kommunens storlek.

SKATTESATS

Uppgifterna är hämtade från SCB och visar skattesatsen i kommunen år 2022, totalt samt primärkommunal del.

PERSONAL 1/11 2022

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).

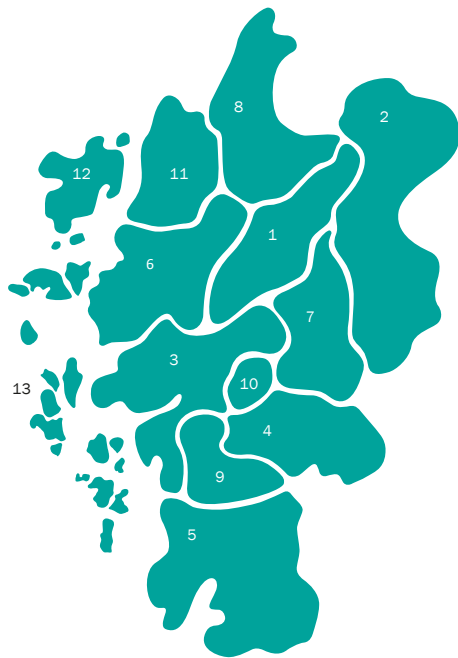
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

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 Kungälv
- 6 Lerum
- 7 Lilla Edet
- 8 Mölndal
- 9 Partille
- 10 Stenungsund
- 11 Tjörn
- 12 Öckerö



ALE KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022

Personalkostnader	63 %	1 558 179 000 kr
Övriga kostnader	37 %	903 663 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 461 842 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2022	32 394
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2022	33,35
...varav primärkommunal skatt	21,87

PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	2 559
Antal anställda	2 904

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	80 %
Män	20 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	12 %
30-49 år	52 %
50 < år	35 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	44,6
---	------

Vård & Social omsorg	32 %
Skola & Barnomsorg	40 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	11 %
Administration	8 %
Chefer	5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	98,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR	4 537 061



ALINGSÅS
KOMMUN

ALINGSÅS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022

Personalkostnader	56 %	1 861 785 200 kr
Övriga kostnader	44 %	1 454 876 300 kr
Summa bruttokostnad	100 %	3 316 661 500 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2022	42 199
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2022	32,84
...varav primärkommunal skatt	21,36

PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 386
Antal anställda	3 538

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	77 %
Män	23 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

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

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	45,4
---	------

Vård & Social omsorg	44 %
Skola & Barnomsorg	35 %
Fritid & Kultur	4 %
Teknik	7 %
Administration	7 %
Chefer	5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,0 %
PRODUKTIONSTIMMAR	4 867 496



GÖTEBORGS STAD: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022

Personalkostnader	56 %	24 361 000 000 kr
Övriga kostnader	44 %	19 432 000 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	43 793 000 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2022	596 841
---------------------	---------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2022	32,60
...varav primärkommunal skatt	21,12

PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	42 648
Antal anställda	43 346

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	76 %
Män	24 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

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

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	44,8
---	------

Vård & Social omsorg	34 %
Skola & Barnomsorg	34 %
Fritid & Kultur	4 %
Teknik	11 %
Administration	12 %
Chefer	5 %
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	98,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR	67 143 120



HÄRRYDA KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022			
Personalkostnader	61 %	1 761 200 000 kr	
Övriga kostnader	39 %	1 148 700 000 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	2 909 900 000 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2022		39 762	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2022		31,98	
...varav primärkommunal skatt		20,50	
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		3 134	
Antal anställda		3 191	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		80 %	
Män		20 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		8 %	
30-49 år		50 %	
50< år		42 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER 46,1			
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		27 %	
Skola & Barnomsorg		46 %	
Fritid & Kultur		3 %	
Teknik		11 %	
Administration		8 %	
Chefer		5 %	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,4 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		4 642 030	



Kungsbacka

KUNGSBACKA KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022			
Personalkostnader	57 %	3 674 462 000 kr	
Övriga kostnader	43 %	2 771 025 000 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	6 445 487 000 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2022		85 801	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2022		32,73	
...varav primärkommunal skatt		21,33	
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		6 469	
Antal anställda		6 791	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		79 %	
Män		21 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		10 %	
30-49 år		46 %	
50< år		44 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER 46,2			
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		31 %	
Skola & Barnomsorg		38 %	
Fritid & Kultur		4 %	
Teknik		13 %	
Administration		9 %	
Chefer		5 %	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		94,8 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		9 905 754	



KUNGÄLV KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022			
Personalkostnader	60 %	2 083 500 000 kr	
Övriga kostnader	40 %	1 413 000 000 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	3 496 500 000 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2022		49 068	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2022		32,92	
...varav primärkommunal skatt		21,44	
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		3 680	
Antal anställda		3 814	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		80 %	
Män		20 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		10 %	
30-49 år		48 %	
50< år		42 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER 45,7			
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		37 %	
Skola & Barnomsorg		37 %	
Fritid & Kultur		4 %	
Teknik		11 %	
Administration		7 %	
Chefer		4 %	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,5 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		5 433 815	



LERUMS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022			
Personalkostnader	57 %	1 776 668 000 kr	
Övriga kostnader	43 %	1 357 034 000 kr	
Summa bruttokostnad	100 %	3 133 702 000 kr	
BEFOLKNING			
Invånare 31/12 2022		43 536	
SKATTESATS			
Total kommunal skatt 2022		32,13	
...varav primärkommunal skatt		20,65	
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)			
Antal årsarbetare		3 255	
Antal anställda		3 394	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN			
Kvinnor		78 %	
Män		22 %	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR			
<30 år		10 %	
30-49 år		50 %	
50< år		40 %	
PERSONALENS MEDELÅLDER 45,4			
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN			
Vård & Social omsorg		28 %	
Skola & Barnomsorg		45 %	
Fritid & Kultur		3 %	
Teknik		11 %	
Administration		9 %	
Chefer		5 %	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		95,3 %	
PRODUKTIONSTIMMAR		5 988 852	



LILLA EDETS
KOMMUN

LILLA EDETS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022		
Personalkostnader	54 %	631 762 000 kr
Övriga kostnader	46 %	534 081 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 165 843 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2022		14 428
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2022		33,85
...varav primärkommunal skatt		22,37
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		1 093
Antal anställda		1 177
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		42 %
Skola & Barnomsorg		32 %
Fritid & Kultur		4 %
Teknik		10 %
Administration		7 %
Chefer		5 %
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		92,8 %
PRODUKTIONSTIMMAR		1 716 436



MÖLNÅLS STAD: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022		
Personalkostnader	58 %	2 884 665 519 kr
Övriga kostnader	42 %	2 059 374 380 kr
Summa bruttokostnad	100 %	4 944 039 899 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2022		70 109
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2022		31,99
...varav primärkommunal skatt		20,51
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		4 873
Antal anställda		5 044
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		77 %
Män		23 %
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		12 %
30-49 år		50 %
50 < år		37 %
PERSONALENS MEDELÅLDER		44,5
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		33 %
Skola & Barnomsorg		39 %
Fritid & Kultur		3 %
Teknik		11 %
Administration		10 %
Chefer		5 %
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,4 %
PRODUKTIONSTIMMAR		7 487 560



PARTILLE KOMMUN

PARTILLE KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022		
Personalkostnader	58 %	1 679 000 000 kr
Övriga kostnader	42 %	1 226 000 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 905 000 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2022		39 852
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2022		31,44
...varav primärkommunal skatt		19,96
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 775
Antal anställda		2 889
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		78 %
Män		22 %
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		9 %
30-49 år		52 %
50 < år		39 %
PERSONALENS MEDELÅLDER		45,1
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		32 %
Skola & Barnomsorg		42 %
Fritid & Kultur		4 %
Teknik		10 %
Administration		8 %
Chefer		4 %
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,1 %
PRODUKTIONSTIMMAR		5 226 004



Stenungsunds
kommun

STENUNGSUNDS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022		
Personalkostnader	65 %	1 373 743 000 kr
Övriga kostnader	35 %	751 391 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	2 125 134 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2022		27 870
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2022		33,12
...varav primärkommunal skatt		21,64
PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 446
Antal anställda		2 581
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		80 %
Män		20 %
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		10 %
30-49 år		47 %
50 < år		42 %
PERSONALENS MEDELÅLDER		44,7
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		35 %
Skola & Barnomsorg		39 %
Fritid & Kultur		2 %
Teknik		10 %
Administration		8 %
Chefer		5 %
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		94,8 %
PRODUKTIONSTIMMAR		3 660 252



TJÖRNS KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022

Personalkostnader	52 %	674 629 000 kr
Övriga kostnader	48 %	611 043 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 285 672 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2022	16 275
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2022	33,19
...varav primärkommunal skatt	21,71

PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	1 104
Antal anställda	1 173

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	85 %
Män	15 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	8 %
30-49 år	46 %
50 < år	46 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	46,9
---	------

Vård & Social omsorg	38 %
Skola & Barnomsorg	36 %
Fritid & Kultur	3 %
Teknik	7 %
Administration	10 %
Chefer	6 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	94,1 %
---------------------------------	--------

PRODUKTIONSTIMMAR	1 725 595
-------------------	-----------



ÖCKERÖ KOMMUN

ÖCKERÖ KOMMUN: BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2022

Personalkostnader	58 %	611 482 000 kr
Övriga kostnader	42 %	435 828 000 kr
Summa bruttokostnad	100 %	1 047 310 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2022	12 800
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2022	33,04
...varav primärkommunal skatt	21,56

PERSONAL 1/11 2022 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	972
Antal anställda	1 047

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	79 %
Män	21 %

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	10 %
30-49 år	40 %
50 < år	40 %

PERSONALENS MEDELÅLDER

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN	45,6
---	------

Vård & Social omsorg	43 %
Skola & Barnomsorg	30 %
Fritid & Kultur	2 %
Teknik	15 %
Administration	7 %
Chefer	5 %

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	92,8 %
---------------------------------	--------

PRODUKTIONSTIMMAR	1 577 991
-------------------	-----------