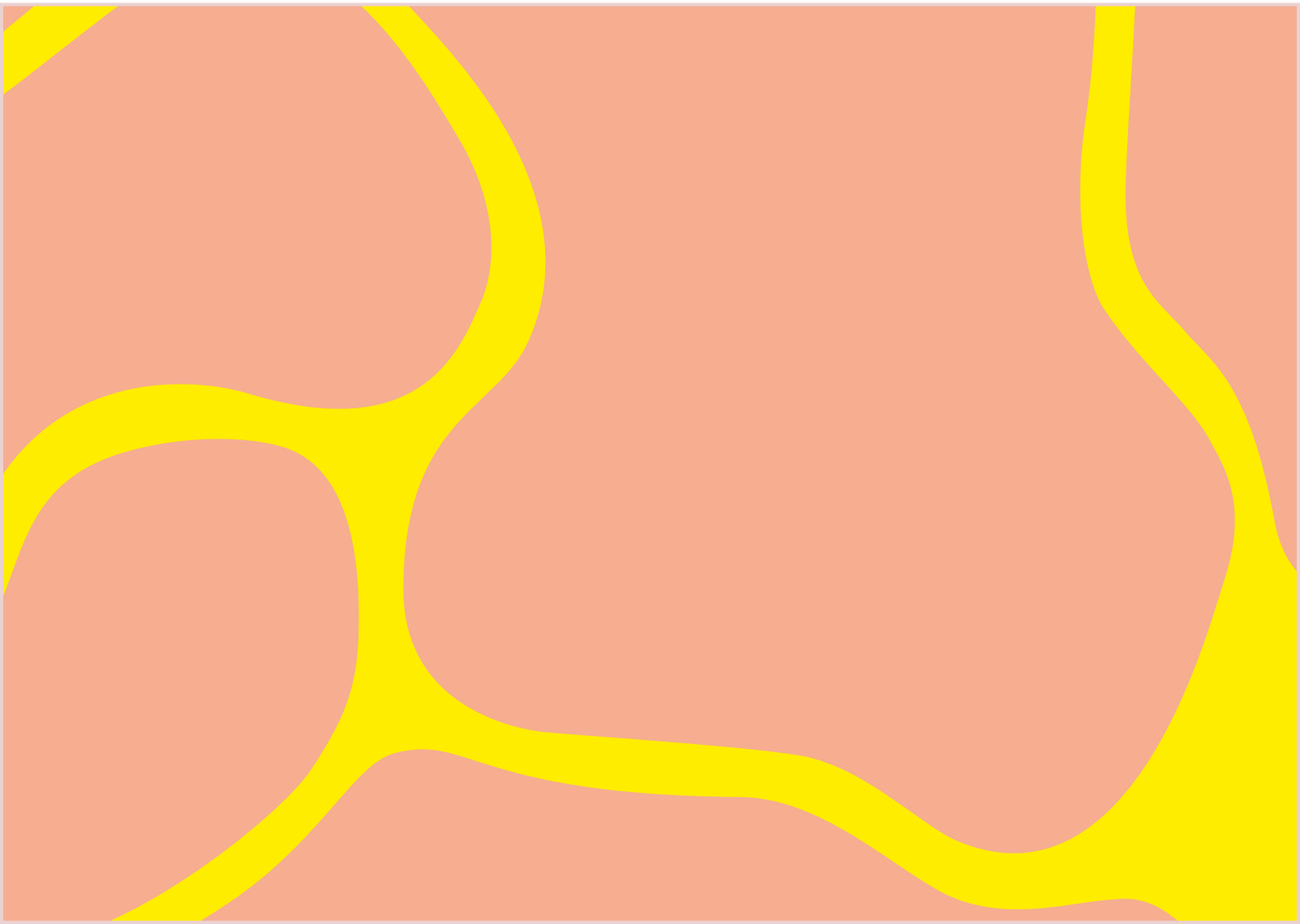


Nyckeltal Personalhälsa 2020

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



Innehåll

Förord	4
1. Inledning	5
2. Jämförande personalfakta	8
3. Sjukfrånvaro	14
4. Långtidssjukfrånvaro: dag 60 och därefter	27
5. Sjuklöneperioden: dag 1–14.....	32
6. Sjuklönekostnad	36
7. Arbetad tid och kostnader.....	37
8. Externa avgångar	38
9. Kommunfakta i korthet	42
Tabell- och diagramförteckning.....	47
Bilaga.....	49

MEDVERKANDE I ARBETSGRUPPEN FÖR NYCKELTAL PERSONALHÄLSA 2020

Martin Svensson	Ale kommun
Jenny Rydqvist	Alingsås kommun
*Jerker Gussmo.....	Alingsås kommun
Anders Hedenquist	Göteborgs Stad
*Anders Pettersson.....	Härryda kommun
Anna-Kajsa Tagesson	Härryda kommun
Yvonne Lundin	Härryda kommun
Cecilia Lindbäck	Kungsbacka kommun
Sara Hjerpe	Kungsbacka kommun
Jennie Tibom	Kungälv kommun
*André Egnell	Lerums kommun
Mikaela Mesch.....	Lerums kommun
Erika Thielholdt.....	Lilla Edets kommun
*Per Dagérus.....	Mölnads stad
Amir Kaukovic.....	Partille kommun
Rickard Sandin	Stenungsunds kommun
Elin Nordevik.....	Tjörns kommun
Ewa-Lena Svensson	Tjörns kommun
*Sara Alfredsson	Tjörns kommun
Frida Boberg.....	Öckerö kommun
Lena Olofsson	Öckerö kommun
*Malin Isaksson	GR
Åsa Nilsson	GR

*Ingått i arbetsgruppens mindre analysgrupp.

Förord

För nittonde 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. Grunden är dock densamma, utifrån det viktiga syftet att kunna följa utvecklingen över tid. Äldre rapporter finns tillgängliga på www.goteborgsregionen.se/nph. Här publiceras också kortare tertiärrapporter.

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

Varför mäta och jämföra?

Vi vill skapa goda arbetsmiljöer och en långsiktigt hållbar arbetsmiljö som leder till hälsa på arbetsplatsen. Det är viktigt att känna sig sedd, trivas och ha arbetsglädje för att orka arbeta ett helt yrkesliv.

Hälsofrämjande insatser är viktigt för att hålla ned sjuktal och personalomsättning och stärker även kommunen som attraktiv arbetsgivare. Idag erbjuder alla GR-kommuner sina medarbetare en friskvårdspeng som används flitigt i många kommuner.

Genom denna rapport och nätverkande bidrar vi till att sprida information och goda idéer om aktiviteter och åtgärder som påverkar arbetsmiljön.

Sjuktalet har ökat markant i samtliga GR-kommuner under år 2020. Kopplingen till covid-19 är mycket stark och vi ser i månadsstatistiken att sjukfrånvarotopparna hänger ihop med pandemins utvecklingskurva och de riktlinjer kopplade till mildare symtom och att stanna hemma från arbetet som myndigheter utformat. Ökningen återfinns således generellt inom korttidssjukfrånvaron, och andelen medarbetare med 6 eller fler sjuktillfällen är en grupp som har ökat.

Nyckeltalen som beskriver personalomsättningen har blivit allt viktigare. De externa avgångarna har fortsatt att minska i GR. Även om teknikutvecklingen på sikt medför att det behövs färre medarbetare för att utföra samma mängd arbete inom många områden behöver personalomsättningen hållas nere för att kunna möta välfärdsbehoven närmast framöver. Idag ingår GR-kommunerna i en arbetsgrupp som arbetar långsiktigt med "arbetsgivarvarumärket" som bygger på att vara en attraktiv arbetsgivare och strategier för kompetensförsörjning.

Att skapa en god arbetsmiljö handlar om att förebygga ohälsa och främja hälsa. För det krävs kunskap om vad som är effektiva metoder att arbeta med. Kunskap är alltid en förutsättning för att kunna göra rimliga bedömningar och fatta bra beslut. Även om det finns strukturella faktorer som påverkar sjuktalet och som kommunen har svårt att påverka är det viktigt att vi lokalt gör det som är möjligt för att minska sjukfrånvaron. Vår förhoppning är att den här återkommande rapporten ska bidra till ett kunskapsbaserat och långsiktigt arbete för att minska sjukfrånvaron i GR-kommunerna.

För Personalchefs nätverket

Jerker Gussmo och Sara Alfredsson

För Personalchefs nätverket i april 2021

1. Inledning

BAKGRUND OCH SYFTE

Medlemskommunerna i Göteborgsregionen har för nittonde året i rad tagit fram en rapport med nyckeltal inom personalområdet med fokus på sjukfrånvaro. Arbetet med de gemensamma nyckeltalen initierades av kommunernas personalchefer inom ramen för det regionala personalchefsnätverket. Personalcheferna har fortsatt huvudansvaret för arbetet.

Syftet med de gemensamma nyckeltalen inom Göteborgsregionen är 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.

Arbetsprocess

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. Personalchefgruppen har under år 2021 varit representerad av personalcheferna från Alingsås och Tjörn. En representant från Göteborgsregionen (GR) har varit koordinator för gruppen och ansvarat för att samla in och sammanställa den statistik som erhållits från kommunrepresentanterna samt att ta fram underlaget till föreliggande rapport. Tillsammans med kommunrepresentanter från Lerum och Mölndal har dessa totalt fem personer (markerade med * i namnlistan ovan) utgjort en mindre analysgrupp som gemensamt ansvarar för innehållet i 2020 års rapport.

Statistiken

Rapporten innehåller en bredd av nyckeltal som framför allt rör sjukfrånvaro men även sådant som kostnader för sjukfrånvaro, personalomsättning och bakgrundsuppgifter om anställda. På grund av olikheter i personalsystem och att det kan förekomma alternativa sätt att räkna ut nyckeltal, i de fall nationella riktlinjer saknas, finns det alltid en viss osäkerhet i jämförbarheten mellan kommunernas resultat.

Rapportens sjukfrånvarouppgifter avser månadsanställda: tillsvidareanställda samt månadsanställda med tidsbegränsad anställning. Gruppen timavlönade ingår inte.¹ Det ska dock noteras att Partille genomgående inkluderar gruppen timavlönade då dessa inte kan särskiljas av tekniska skäl.

Det ska observeras att rapportens sjukfrånvarouppgifter inte är fullt jämförbara med de som årligen 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.²

I en fördjupad analys av skillnader i kommunernas sjukfrånvaro finns anledning att relatera statistiken till hur kommunerna organiserar sin verksamhet och i vilken grad enskilda verksamheter har lagts ut på privata företag eller annan extern aktör.

Det kan vidare noteras att avrundningar i rapportens tabellmaterial kan medföra att redovisade procentandelar inte alltid summerar till exakt hundra procent.

1. Detta gäller från och med 2016 års rapport. Ett skäl är att flera kommuner inte haft möjlighet att inkludera timavlönade vilket försämrat jämförbarheten. Ett annat skäl är att sjuktalen för gruppen är svårtolkade.

2. Se faktabladet "Om den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen" publicerat här: <https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739234ce/1617130986381/Fakta-om-den-obligatoriska-sjukfravaroredovisningen.pdf> (BEA står för Bestämmelse för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser; PAN står för Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare). Anvisningarna för inrapporteringen lämnar visst utrymme för tolkning. I arbetsgruppen Nyckeltal Personalhälsa har det framkommit att uttagsprinciperna för kommunernas inrapporterade uppgifter skiljer sig åt (vilket har meddelats till SKR).

Nyheter i 2020 års rapport

Årets rapport innehåller ungefär samma tabellmaterial och beskrivningar som 2019 års rapport men också två nyheter. Sjukfrånvaron redovisas per månad för år 2019 respektive år 2020 för att ge en bild av covid 19-pandemins mer omedelbara effekter. Dessutom följs andelen anställda över 65 år upp över tid.

Goda exempel

De statistiska beskrivningarna kompletteras i rapporten med kommentarer och goda exempel på det utvecklingsarbete som bedrivs i Göteborgsregionens kommuner för att främja en god personalhälsa.

Underlag för fortsatt analys

Precis som tidigare års rapporter är syftet med *Nyckeltal Personalhälsa 2020* att *beskriva* utfallen på nyckeltalen med fokus på skillnader mellan Göteborgsregionens kommuner samt utvecklingen över tid. Att analysera skillnader och utveckling kräver en större ansats och är inte en del av Göteborgsregionens uppdrag.

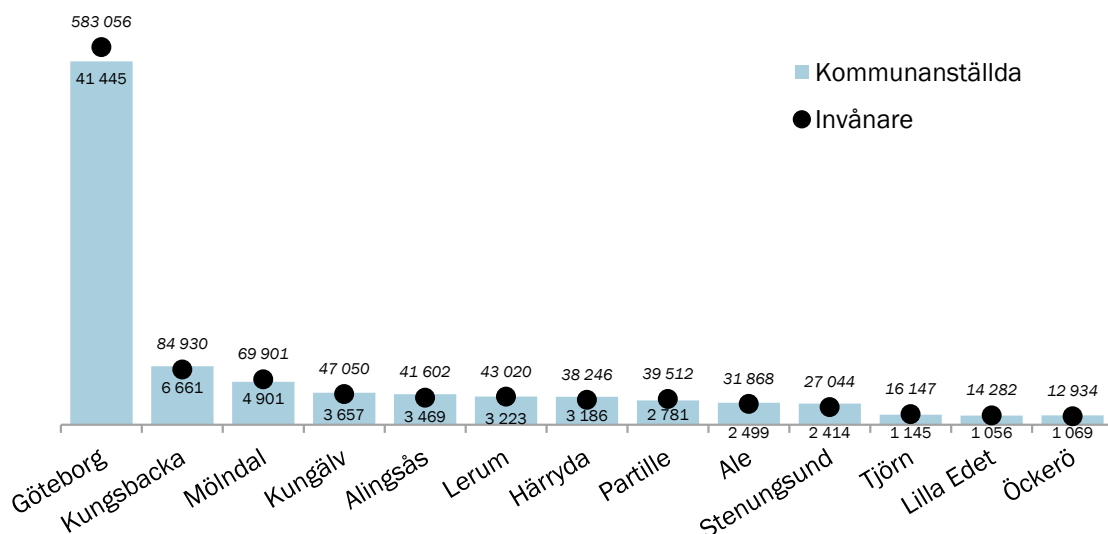
13 kommuner med olika förhållanden och förutsättningar

De 13 kommunerna i Göteborgsregionen skiljer sig åt i många avseenden. I kapitel 9 beskrivs *kommun för kommun* med avseende på exempelvis personalkostnader, produktionstimmar, antal årsarbetare och personalens fördelning på kön, ålder och verksamheter. I vissa avseenden är likheterna stora, i andra skiljer det mer.

Något som tydligt skiljer flera av kommunerna från varandra är invånarantal och antalet anställda. Storstaden Göteborg har en särställning med drygt 580 000 invånare och över 41 000 kommunanställda. Men det finns stora skillnader även mellan övriga 12 kommuner. Allra minst är befolkningen i Öckerö, Lilla Edet och Tjörn, med mellan cirka 12 900 och 16 100 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med cirka 27 000 respektive 31 900 invånare. På nästa nivå i Partille, Härryda, Lerum och Alingsås bor cirka 38 000–42 000 invånare, och i Kungälv 47 000. Mölndal och Kungsbacka är lite större kommuner med över 69 000 respektive knappt 85 000 invånare.

Antalet kommunanställda följer ungefär samma mönster, även om rangordningen mellan kommunerna inte blir helt densamma (diagram 1).

DIAGRAM 1. ANTAL INVÅNARE I KOMMUNEN SAMT KOMMUNENS ANTAL ANSTÄLLDA, 2020



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

Kommunerna är rangordnade efter antalet anställda.

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

I relation till invånarantalet har Stenungsunds kommun flest anställda personer (89 per 1 000 invånare) – och Mölndal minst (70 per 1 000 invånare). Den här typen av skillnader kan inte direkt översättas till skillnader i produktionseffektivitet. En sådan analys måste ta hänsyn till 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 arbetsgivaransvaret omfattar.

2. Jämförande personalfakta

Årsarbetare och antal anställda

År 2020 har Göteborgsregionens kommuner tillsammans cirka 73 800 årsarbetare – det vill säga antalet månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare, utifrån tjänstgöringsgrad (se tabell 1). Göteborg står för drygt hälften av årsarbetarna i regionen (54 procent). I GR-kommunerna sammantaget är förändringen sedan år 2019 begränsad, 0,3 procent ökning. I fem kommuner har antalet årsarbetare minskat, vilket tydligast gäller Partille (1,7 procent). Störst ökning, relativt sett, har skett i Ale, Lerum och Mölndal (2,3–2,9 procent).

Sett till månadsanställda personer har dessa sedan år 2019 minskat med 117 personer i Göteborgsregionens 13 kommuner och uppgår år 2019 till drygt 77 500 personer, en minskning som motsvarar 0,2 procent. Relativt sett är tillväxten av antalet anställda sedan år 2019 störst i Mölndal (2,4 procent). Antalet har, relativt sett, minskat mest i Partille (1,9 procent).

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.

Tjänstgöringsgrad

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 90 och 98 procent (tabell 1). Lägst ligger Lilla Edet, Öckerö och Tjörn med 90–91 procent, samma kommuner som de senaste åren. Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden har ökat mest i Kungälv (2 procentenheter jämfört med år 2019). I Härryda har den minskat med 1 procentenhet. Ur ett längre tidsperspektiv har dock samtliga kommuner ökat den genomsnittliga tjänstgöringsgraden sedan år 2010 (tabell 2a). Det ska betonas att den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och därmed inte tar hänsyn till tjänstledighet på deltid.

Variationen mellan kommunerna är betydligt större beträffande andelen månadsanställda som har en heltidstjänst, det vill säga exakt 100 procent tjänst enligt anställningsavtalet. Medan Göteborg och Ale särskiljer sig med den största andelen på 94 respektive 92 procent gäller det i Öckerö, Lilla Edet och Tjörn mindre än två tredjedelar: 62–66 procent (tabell 1). Det kan dock noteras att andelen i Öckerö ökat med 5 procentenheter sedan år 2019, och i Lilla Edet med 3 procentenheter. Beträffande detta mått saknas jämförelse längre tillbaka än år 2014. Men sedan dess är trenden i flertalet kommuner en växande andel heltidsanställningar (tabell 2b). Utöver Lilla Edet och Öckerö

TABELL 1. ÅRSARBETARE, MÅNADSANSTÄLLDA OCH TJÄNSTGÖRINGSGRAD

	Antal årsarbetare ¹		Antal månadsanställda		Genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%)		Andel med 100% tjänstgöringsgrad (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Ale	2 377	2 439	2 476	2 499	96	98	87	92
Alingsås	3 234	3 265	3 460	3 469	93	94	80	77
Göteborg	39 582	39 559	41 663	41 445	98	98	93	94
Härryda	3 097	3 090	3 195	3 186	97	96	83	86
Kungälv	6 283	6 292	6 658	6 661	93	95	76	80
Kungälv	3 487	3 488	3 677	3 657	95	95	77	79
Lerum	3 000	3 069	3 163	3 223	96	96	82	81
Lilla Edet	973	962	1 075	1 056	90	91	61	64
Mölndal	4 574	4 705	4 788	4 901	95	96	82	83
Partille	2 689	2 643	2 835	2 781	95	95	80	80
Stenungsund	2 275	2 274	2 423	2 414	94	94	76	77
Tjörn	1 026	1 034	1 142	1 145	90	90	60	62
Öckerö	961	972	1 068	1 069	90	91	61	66
HELA GR	73 557	73 791	77 623	77 506	– ²	– ²	– ²	– ²

Kommentar: Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

1. Antal månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare utifrån tjänstgöringsgrad.

2. Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett ovtikat medelvärde ger en tjänstgöringsgrad på 94 procent (2019: 94 procent) samt 78 procent av medarbetarna med 100 procent tjänstgöringsgrad (2019: 77 procent).

har andelen vuxit med mer än 2 procentenheter sedan år 2019 i ytterligare tre kommuner: Ale (5 procentenheter), Kungsbacka (4) och Härryda (3). I Alingsås har andelen minskat från 80 till 77 procent, och i Lerum från 82 till 81 procent.

TABELL 2a. GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD ÖVER TID (PROCENT)

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

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

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

TABELL 2b. ANDEL MED 100% TJÄNST ÖVER TID (PROCENT)

	2017	2018	2019	2020
Göteborg	92	93	93	94
Ale	77	85	87	92
Härryda	82	83	83	86
Mölndal	78	80	82	83
Lerum	78	78	82	81
Partille	77	78	80	80
Kungsbacka	77	75	76	80
Kungälv	72	74	77	79
Alingsås	72	75	80	77
Stenungsund	69	71	76	77
Öckerö	54	54	61	66
Lilla Edet	55	58	61	64
Tjörn	58	60	60	62
OVIKTAT MEDELVÄRDE	72	74	77	78

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.

Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

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

Jesper Edlind, HR-chef i Kungsbacka kommun, kommenterar den stigande

tjänstgöringsgraden: *Det är glädjande att se att andelen som har heltidsanställning har ökat så markant och att vårt arbete med "Heltidsresan" ger resultat. Både för individen och ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.*

Elin Nordevik, HR-strateg i Tjörns kommun, kommenterar kommunens arbete

med heltidsresan: *Under 2020 har Socialförvaltningen inom Tjörns kommun arbetat aktivt med heltidsresan. Vid uppföljning under den första tertialen 2021 är resultatet att 105 personer önskat en ökad sysselsättningsgrad. Av dessa har 98 fått önskad ökning..*

Köns- och åldersfördelning

Könsfördelningen bland kommunernas månadsanställda är fortsatt ojämn. Sett till Göteborgsregionens samtliga kommuner är 79 procent kvinnor och 21 procent män (tabell 3). Störst andel män återfinns i Göteborg (23 procent), medan andelen är minst i Tjörn och Lilla Edet (14 procent). Könsfördelningen är förhållandevis stabil över tid men jämfört med 15 år tillbaka i tiden, år 2005, har andelen män vuxit i flertalet kommuner. I Mölndal och Öckerö har andelen vuxit som mest (5 procentenheter).

Nästan varannan månadsanställd i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30–49 år. Mellan 7 och 13 procent i de enskilda kommunerna är under 30 år – den minsta andelen återfinns i Tjörn, och den största i Lilla Edet och Mölndal, men ingen enskild kommun avviker tydligt. Mellan 36 och 47 procent av kommunernas anställda har fyllt 50 år. Andelen är störst i Tjörn och Öckerö (47 procent), och minst i Ale och Partille (36 procent).

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 har rapporten sedan föregående år kompletterats med mer detaljerade uppgifter om de anställdas ålder. Sett till samtliga anställda utgör medarbetare över 60 år 14 procent, mellan 10 och 18 procent i de enskilda kommunerna. Mellan 0 och 3 procent av de anställda har fyllt 65 år, i Göteborgsregionen som helhet gäller 2 procent. Motsvarande andel år 2019 var 1 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 kapitel 8). För 2020 års rapport beslutades också att andelen anställda över 65 ska följas upp över tid (se tabell 5).

De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 45,1 och 47,0 år i Göteborgsregionens kommuner; det ovägdade genomsnittet är 45,5 år. Ungefär här låg genomsnittsåldern även år 2005. Endast i Härryda och Kungälv skiljer det mer än 1 år mellan åren 2005 och 2020 (tabell 5).

TABELL 3. ANSTÄLLDAS KÖN OCH ÅLDER, 2020

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	<30 år	30-49 år	50-59 år	60-65 år	66- år	
Ale	82	18	12	52	23	13	0	45,1
Alingsås	78	22	12	49	25	13	1	45,1
Göteborg	77	23	12	50	25	12	1	44,8
Härryda	80	20	10	50	26	12	2	45,8
Kungsbacka	80	20	9	47	29	13	2	45,3
Kungälv	82	18	9	47	28	14	2	46,1
Lerum	79	21	11	50	28	11	2	45,2
Lilla Edet	86	14	13	47	26	12	2	45,1
Mölndal	78	22	13	49	26	11	1	45,4
Partille	80	20	10	54	26	9	1	44,3
Stenungsund	82	18	12	48	28	11	1	45,1
Tjörn	86	14	7	46	29	15	3	47,6
Öckerö	79	21	10	43	29	16	2	47,0
HELA GR	79	21	11	49	26	12	2	- ¹

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Enstaka värden för åldersgrupper har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

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

TABELL 4. ANDEL ANSTÄLLDA KVINNOR OCH MÄN ÖVER TID (PROCENT)

	Kvinnor				Män			
	2005	2010	2015	2020	2005	2010	2015	2020
Göteborg	80	80	79	77	20	20	21	23
Mölndal	83	82	79	78	17	18	21	22
Alingsås	80	80	81	78	20	20	19	22
Lerum	82	83	80	79	18	17	20	21
Öckerö	84	82	82	79	16	18	18	21
Partille	82	82	81	80	18	18	19	20
Kungsbacka	84	84	82	80	16	16	18	20
Härryda	84	82	82	80	16	18	18	20
Ale	82	82	83	82	18	18	17	18
Stenungsund	83	83	83	82	17	17	17	18
Kungälv	82	82	82	82	18	18	18	18
Lilla Edet	85	86	86	86	15	14	14	14
Tjörn	85	87	85	86	15	13	15	14
OVIKTAT MEDELVÄRDE	83	83	82	81	17	17	18	19

TABELL 5. PERSONALENS ÅLDERSPROFIL ÖVER TID

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

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.

Verksamheter

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: 34 respektive 36 procent (diagram 2). 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). Fördelningen mellan verksamheterna liknar i stort den från år 2019.

Den sammantagna verksamhetsprofilen för Göteborgsregionens kommuner är mer eller mindre giltig för de enskilda kommunerna. Precis som år 2019 har Alingsås och Lilla Edet störst andel månadsanställda inom vård och social omsorg, påtagligt större än andelen inom skola och barnomsorg. I Härryda, Lerum och Partille är andelen anställda inom skola och barnomsorg tvärtom påtagligt större än inom vård och social omsorg, även detta ett förhållande som känns igen från år 2019.

Andelen anställda inom tekniska verksamheter varierar mellan 6 och 15 procent. Andelen är minst i Alingsås och Tjörn, och störst i Öckerö.

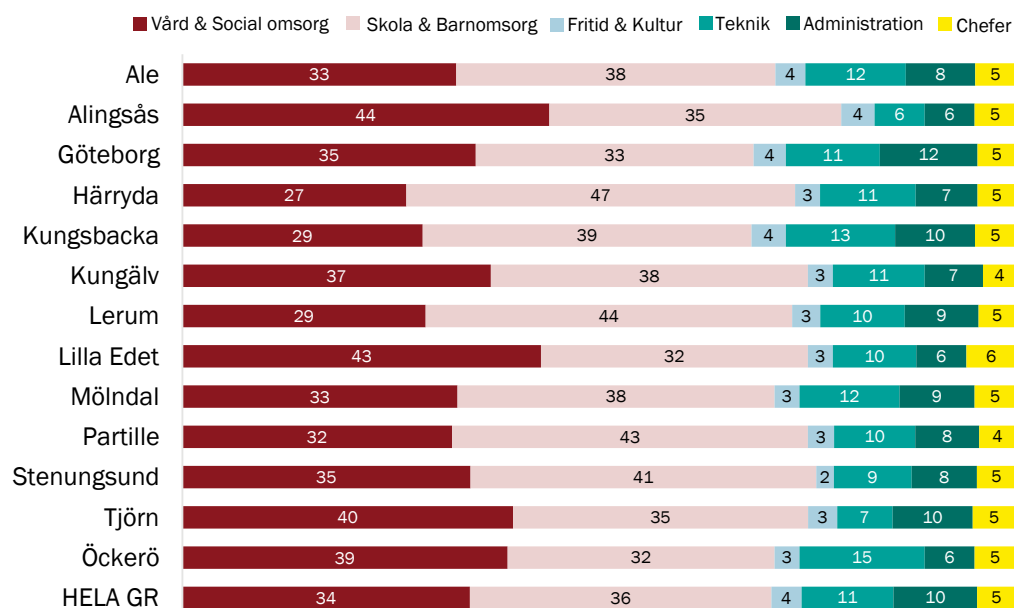
Fritids- och kulturverksamheten är sett till antalet anställda den minsta verksamheten i samtliga kommuner. Andelen varierar mellan 2 och 4 procent av de kommunanställda.

När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen anställda mellan 6 procent (Alingsås, Lilla Edet och 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 2019 är skillnaderna tämligen små. I procentenheter mätt återfinns den största förändringen i Lerum där andelen anställda i skola och barnomsorg har minskat med 2 procentenheter och andelen anställda i vård och social omsorg har ökat med 2 procentenheter.

DIAGRAM 2. FÖRDELNING AV MÅNADSANSTÄLLDA ÖVER VERKSAMHETER, 2020 (PROCENT)



Kommentar: Verksamhetsindelningen baseras på SKR:s indelning utifrån arbetsidentifikation (AID). I kategorin Vård & Social omsorg ingår både social och kurativ verksamhet.

Vissa värden har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

Antalet medarbetare per chef

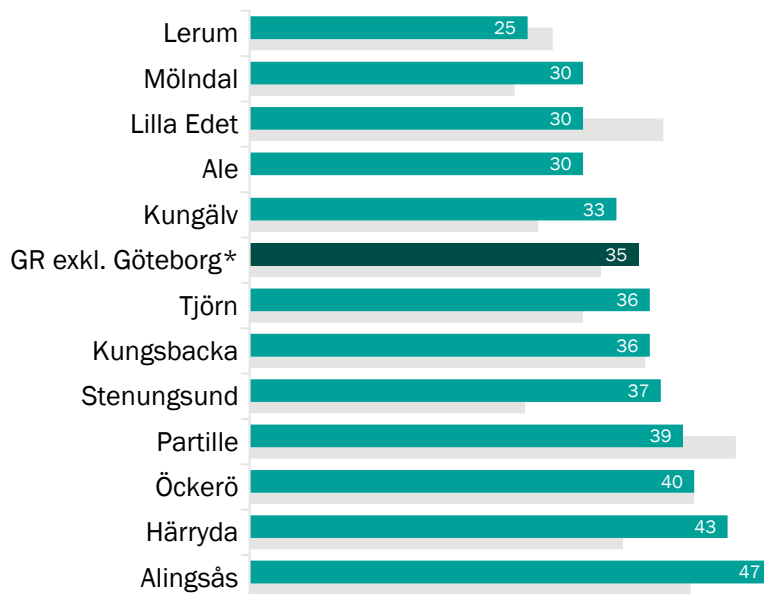
I 2018 års rapport introducerades nyckeltalet andelen chefer med personal-, budget- och verksamhetsansvar för 30 eller fler medarbetare, med avseende på första linjens chefer. Avsikten med nyckeltalet är att ge en bild, om än förenklad, av ett konkret arbetsvillkor för både chefer och medarbetare. Nyckeltalet ger en indikation på både chefsansvarets omfattning och medarbetarnas tillgång till sin chef – även om naturligtvis andra faktorer spelar in. Eftersom organisering av verksamheter och personalansvar skiljer sig mellan både verksamheter och kommuner är det svårt att få fram helt jämförbara uppgifter, och nyckeltalet måste därför tolkas ungefärligt.

Nyckeltalet utgår från verksamheten, och chefer som ansvarar för mer än en verksamhet har förts till sin kärnverksamhet. Antalet medarbetare inkluderar chefens samtliga medarbetare, oavsett vilken verksamhet de arbetar inom eller vilken personalgrupp de tillhör.

En jämförelse mellan kommunerna pekar på att andelen första linjens chefer med minst 30 medarbetare är allra störst i Alingsås, där detta gäller nästan varannan chef (47 procent; diagram 3). Andelen är väsentligt mindre i Lerum, Mölndal, Lilla Edet och Ale: 25–30 procent. I övriga kommuner har mellan 33 och 43 procent av cheferna minst 30 medarbetare.

Det sammantagna resultatet för Göteborgsregionen *exklusive Göteborg* (som inte har kunnat ta fram uppgiften) är 35 procent. Jämfört med år 2019 har andelen chefer med minst 30 medarbetare ökat med 3 procentenheter. Ökningen är särskilt påtaglig i Stenungsund, men i varierande grad syns den i flertalet GR-kommuner. I Lerum, Lilla Edet och Partille har andelen istället minskat med 2–7 procentenheter.

DIAGRAM 3. ANDEL AV FÖRSTA LINJENS CHEFER SOM HAR PERSONAL-, BUDGET- OCH VERKSAMHETSANSVAR FÖR MINST 30 MEDARBETARE, SAMTLIGA VERKSAMHETER, 2020 (PROCENT)



Kommentar: Första linjens chef avser chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar. Medarbetare avser chefens samtliga medarbetare, dvs. oavsett vilken personalgrupp/verksamhet de tillhör. Chef med ansvar för flera verksamheter/personalgrupper har förts till sin kärnverksamhet.

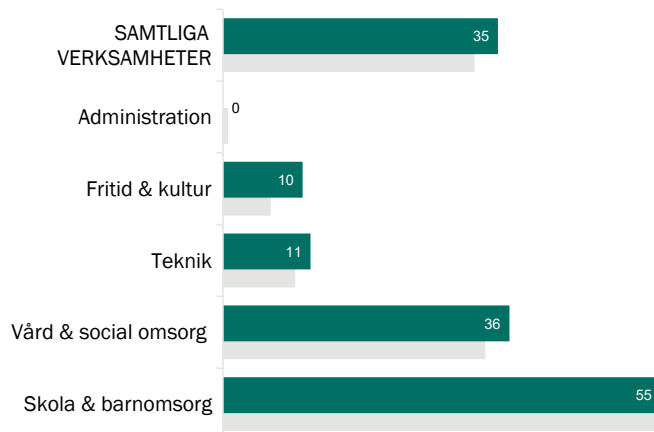
Uppgifterna är något osäkra och jämförbarheten mellan kommuner försvåras utifrån olika organisering av verksamheter och personalansvar. Skuggade staplar visar resultatet för 2019.

* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift. Ale har inte kunnat ta fram denna uppgift för år 2019. Genomsnittet för Göteborgsregionen år 2019 inkluderar varken Göteborg eller Ale.

Om spridningen är stor mellan kommuner varierar nyckeltalet ännu mer mellan verksamheter (diagram 4). Medan lite fler än varannan chef inom skola och barnomsorg har minst 30 medarbetare – sett till de 12 inkluderade GR-kommunerna sammantaget (dvs. undantaget Göteborg) – gäller det drygt var tredje chef inom vård och social omsorg. Det kan nämnas att den kurativa verksamheten bidrar till att sänka den genomsnittliga andelen inom vård och social omsorg. Inom fritid och kultur och inom teknisk förvaltning har var tionde chef minst 30 medarbetare, och inom administrativ förvaltning gäller det inte en enda chef.

Den generellt ökade andelen chefer med minst 30 medarbetare jämfört med år 2019 gäller inom samtliga särredovisade verksamhetsområden utom administration, där detta alltså inte förekommer år 2020. Inom det administrativa området är det vanligt att chefer arbetar inom specialiserade områden med färre medarbetare. En annan relevant faktor i tolkningen av siffrorna är att chefer inom andra verksamhetsområden kan ha tillgång till stödfunktioner eller avlastning genom delat ledarskap, vilket inte går att utläsa i nyckeltalet. Inom skolans område gäller exempelvis att användningen av biträdande rektorer kan innebära att rektor har ett mycket begränsat personalansvar.

DIAGRAM 4. ANDEL AV FÖRSTA LINJENS CHEFER SOM HAR PERSONALANSVAR FÖR MINST 30 MEDARBETARE EFTER VERKSAMHETSOMRÅDE, HELA GÖTEBORGSREGIONEN EXKLUSIVE GÖTEBORG* 2020 (PROCENT)



Kommentar: Första linjens chef avser chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar. Medarbetare avser chefens samtliga medarbetare, dvs. oavsett vilken personalgrupp/verksamhet de tillhör. 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 2019. * Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift

Personalansvarets omfattning sett till antalet medarbetare är alltså generellt störst inom skola och barnomsorg samt inom vård och social omsorg. Men det finns stora variationer mellan kommunerna även här. Gemensamt för alla utom Alingsås är dock att andelen chefer med minst 30 medarbetare år 2020 är störst inom skola och barnomsorg.

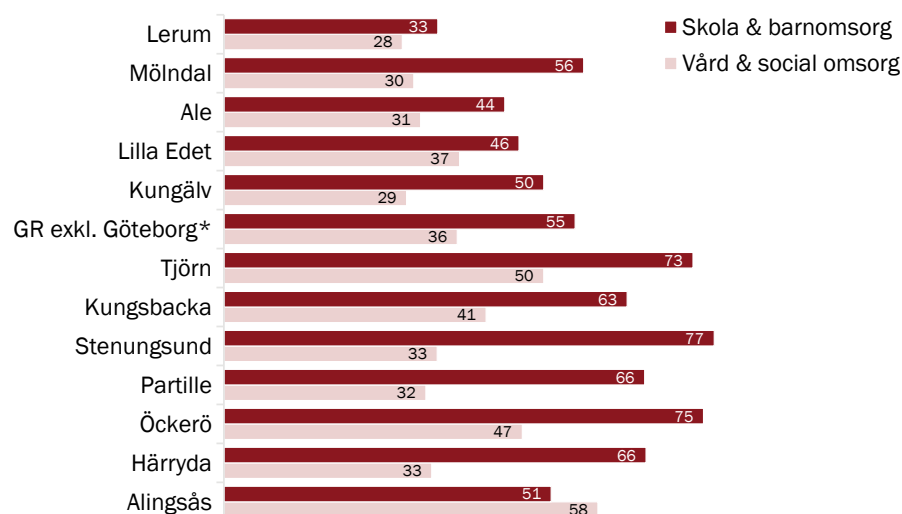
GR-snittet (exklusive Göteborg) är 55 procent för skola och barnomsorg, men andelen varierar mellan 19 och 77 procent i de enskilda kommunerna (diagram 5). Andelen är minst i Lerum (33 procent), och störst i Tjörn, Öckerö och Stenungsund (73, 75 respektive 77 procent).

När det kommer till vård och social omsorg varierar andelen chefer med minst 30 medarbetare mellan 28 (Lerum) och 58 procent (Alingsås).

Medan Lerum, Ale, Lilla Edet och Alingsås har ungefär jämnstora andelar chefer med minst 30 medarbetare inom dessa två verksamheter är skillnaden mellan verksamheterna störst i Härryda, Partille och Stenungsund.

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

DIAGRAM 5. ANDEL FÖRSTA LINJENS CHEFER MED PERSONAL-, BUDGET- OCH VERKSAMHETSANSVAR FÖR MINST 30 MEDARBETARE I VÅRD & SOCIAL OMSORG RESPEKTIVE SKOLA & BARNOMSORG, 2020 (PROCENT)



Kommentar: Första linjens chef avser chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar. Medarbetare avser chefens samtliga medarbetare, dvs. oavsett vilken personalgrupp/verksamhet de tillhör. 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.

Kommunerna är rangordnade efter minst andel chefer med minst 30 medarbetare i samtliga verksamheter.

* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

3. Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid

Den sjukfrånvaro som redovisas i det följande avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Timavlönade inkluderas alltså inte.³ 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.⁴

Sett till samtliga Göteborgsregionens kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda, med avvikelsen nämnd ovan, 9,3 procent av ordinarie arbetstid år 2020. Detta är en ökning från 7,8 procent året före (tabell 6).⁵ Lägst är sjukfrånvaron i Kungsbacka, där den utgör 7,7 procent av ordinarie arbetstid, och högst i Kungälv, 10,0 procent. Resterande kommuner ligger inom intervallet 8,6–9,8 procent.

Sjukfrånvaron har ökat med minst 1,1 procentenhet i samtliga kommuner. En uppenbar förklaring till detta är covid-19-pandemin. Uppgången är störst i Alingsås och Lilla Edet (2,1 respektive 2,0 procentenheters ökning) samt Tjörn, Mölndal och Kungälv (1,8).

Ur det lite längre tidsperspektivet ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt åren 2011–2016, efter en tidigare längre period av successiv minskande andel. Efter en utplaning har sjukfrånvaron minskat under åren 2018 och 2019, en trend som nu brutits år 2020. Avståndet mellan kommunerna med högst respektive lägst sjukfrånvaro har ökat under år 2020, från 1,8 procentenhet 2019 till 2,3 procentenhet år 2020 (diagram 7).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron ökat, från 6,7 procent år 2019 till 8,3 procent år 2020. Sveriges Kommuner och Landsting har tidigare redovisat en minskning av sjukfrånvaron under tre år i rad, från 7,2 procent år 2016 till 6,7 procent år 2019.⁶ Det ska betonas att detta resultat (delvis) omfattar även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet (se även kapitel 1).

Sjukfrånvarons andel av ordinarie arbetstid är genomgående större hos tillsvidareanställda än hos månadsanställda (tabell 6). Den särskilt stora skillnaden i Partille ska tolkas i ljuset av att Partille inte har möjlighet att särskilja timavlönades sjukfrånvaro från gruppen övriga månadsanställdas, vilket bidrar till att sänka sjuktalen i den gruppen.

TABELL 6. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID

	Samtliga månadsanställda 2019	Samtliga månadsanställda 2020	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	6,6	7,7	7,8	6,7
Stenungsund	7,0	8,6	8,8	6,3
Tjörn	6,9	8,7	9,0	7,3
Mölndal	7,1	8,9	9,1	7,2
Härryda	7,5	8,9	9,0	8,2
Lilla Edet	7,0	9,0	9,2	7,8
Partille	7,4 ¹	9,1 ¹	10,1	5,0 ¹
Ale	7,7	9,4	9,6	7,9
Alingsås	7,5	9,6	9,7	7,7
Göteborg	8,1	9,6	9,9	7,3
Öckerö	8,2	9,7	10,0	7,1
Lerum	8,4	9,8	10,0	7,4
Kungälv	8,2	10,0	10,1	8,5
HELA GR	7,8 ¹	9,3 ¹	9,6	7,2 ¹

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".

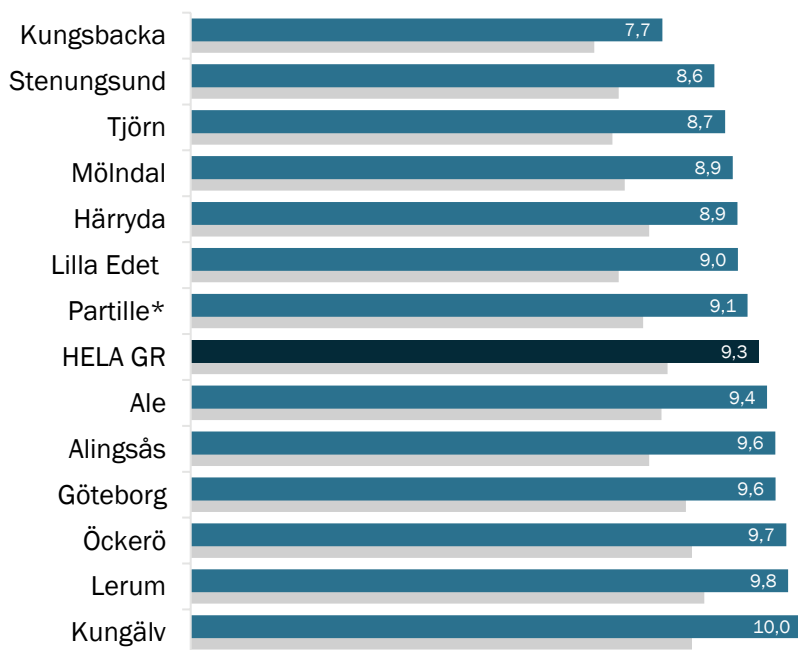
3. Se vidare not 1 i kapitel 1.

4. Se tabell 6 i motsvarande rapport Nyckeltal Personhälsa 2015 där sjukfrånvaron för gruppen timavlönade särredovisas.

5. 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" (enligt källan i not 2), undantaget timavlönade enligt redovisningsprincipen för denna rapport.

6. 2020 års uppgift finns publicerad på: <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/sjukfravaroredovisningen.8837.html> Nyckeltalet publiceras även på www.kolada.se ["Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)"].

DIAGRAM 6. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID, 2020



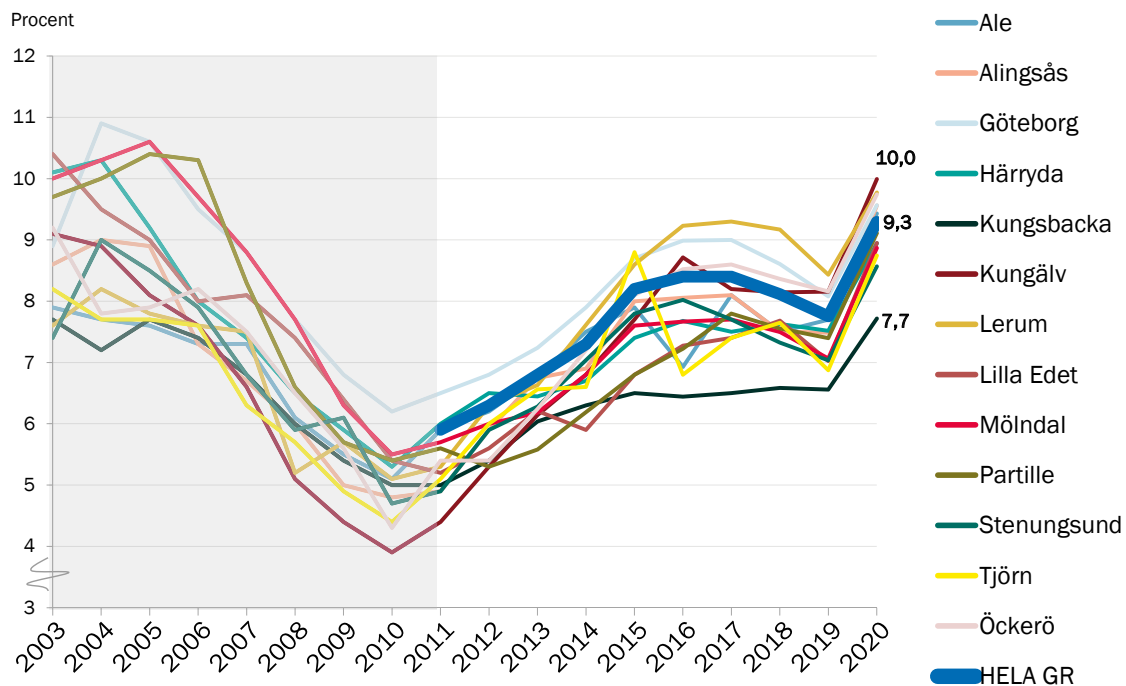
Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Skuggade staplar visar resultatet för 2019.

* Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

Erika Thielholdt, personalstrateg i Lilla Edets kommun, beskriver aktuella aktiviteter i kommunen för att arbeta hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande och på så vis stärka personalhälsan ur olika perspektiv:

Vår devis är att om medarbetare mår gott och trivs på jobbet, så främjar det såväl individ som prestation. Vårt hälsofrämjande arbete syftar till att stärka det gemensamma engagemanget i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) hos både chef, hälsoinspiratör och skyddsombud. Målet är att "triaden" i samarbete med övriga medarbetare på arbetsplatsen upprättar hälsomål i vardagen. Målet för 2020 var att följa upp hur det egentligen hade gått, men på grund av Coronapandemin försenades uppföljningen, vilken vi istället ägnar oss åt under 2021. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig utgångspunkt för oss som arbetsgivare att fortsätta utveckla tillsammans med de fackliga representanterna och övriga medarbetare. För att bidra till förutsättningar för att alla ska trivas, må bra och vill vara med och påverka verksamheten, har vi under året arbetat med att ta fram stödmaterial för att förbättra samverkan i hela kommunen och också strukturera upp rutiner för den årliga uppföljningen av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Under 2021 kommer vi att fortsätta arbetet genom att implementera rutinerna.

DIAGRAM 7. SJUKFRÅNVARO SOM ANDEL AV ORDINARIE ARBETSTID, MÅNADSANSTÄLLDA, 2003–2020



Kommentar: GR-resultatet baseras på de kommuner som deltagit i sammanställningen respektive år (ett viktat GR-resultat finns inte tillgängligt före 2011).

Det ska observeras att före 2011 (gråmarkerad yta) ingår även timavlönad personal i flera kommuners resultat, vilket bidrar till att sänka nivån. Detsamma gäller för Partille även efter 2011.

Angående avvikelser i enskilda kommuners redovisning bakåt i tid, se tidigare års rapporter (tillgängliga på: www.goteborgsregionen/nph).

Mot bakgrund av avvikelser i enskilda kommuners beräkningsgrund ska exakta nivåer och mindre skillnader tolkas försiktigt.

Covid 19-pandemin har satt sina tydliga spår även på sjukfrånvaron under år 2020. En nyhet i arbetet med *Nyckeltal Personhälsa* under år 2020 har varit att följa upp sjukfrånvaron månadsvis och jämföra mot år 2019 för att kunna belysa covid-19-pandemins varierande effekt på sjukfrånvaron under året.

Under mars 2020 klassades covid-19 som en pandemi och flera svenska myndighetsåtgärder följde. Rekommendationer om att stanna hemma vid minsta förkylningssymtom har också bidragit till att sjukfrånvaron har ökat i jämförelse med år 2019. Sjukfrånvaron var som högst under mars och april månad, 13,3 respektive 12,3 procent i Göteborgsregionen sammantaget (tabell 7). Detta gäller också för samtliga kommuner utom Partille, där de högsta värdena noteras i april och maj. Högst sjukfrånvaro under året hade Kungälv med 14,2 procent under mars 2020. Samtliga kommuner utom Partille hade lägst sjukfrånvaro under juli månad. I Partille registreras dock en viss del av sjukfrånvaron på månaden efter att sjukfallet inträffat, på grund av redovisningstekniska skäl.

Jämfört med 2019 var sjukfrånvaron något lägre under januari och februari 2020 (diagram 8). I juli var sjukfrånvaron i Göteborgsregionen sammantaget 5,8 procent, jämfört med 5,5 procent år 2019. Störst var skillnaden mellan åren 2019 och 2020 i mars, med en ökning på 4,8 procentenheter.

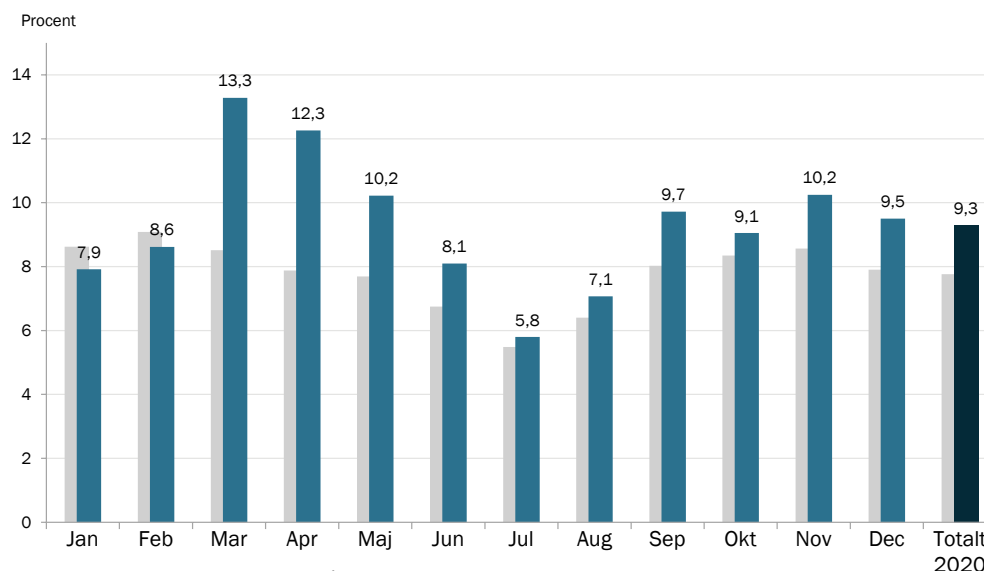
TABELL 7. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID, PER MÅNAD 2020

	Samtliga månadsanställda 2020	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	7,7	6,4	7,4	12,2	9,9	7,5	6,1	4,1	5,8	8,5	7,7	9,3	7,6
Stenungsund	8,6	7,2	8,1	12,3	10,4	8,8	6,9	4,5	6,8	9,8	9,2	10,0	8,7
Tjörn	8,7	6,9	8,1	12,4	11,4	8,3	7,1	6,3	6,7	9,7	9,0	9,9	9,1
Mölnadal	8,9	7,6	8,4	13,1	11,5	9,3	7,6	5,2	6,6	9,5	8,9	10,3	8,6
Härryda	8,9	7,9	8,4	13,0	11,8	9,6	7,7	4,9	6,5	9,9	8,4	10,1	8,8
Lilla Edet	9,0	7,2	8,0	12,5	10,9	9,9	8,2	5,4	7,0	9,8	9,5	9,6	9,7
Partille ¹	9,1 ¹	6,4	7,8	8,6	14,5	12,1	10,5	7,2	6,0	8,0	8,9	9,3	10,4
Ale	9,4	7,9	9,3	13,8	11,4	9,3	8,0	5,3	7,1	10,9	9,5	11,0	9,7
Alingsås	9,6	8,5	9,0	13,8	11,5	10,0	8,2	6,0	7,4	10,1	9,0	10,3	10,8
Göteborg	9,6	8,2	8,8	13,7	12,9	10,9	8,4	6,2	7,3	9,7	9,2	10,3	9,7
Öckerö	9,7	7,9	9,9	14,1	12,8	10,9	9,8	5,6	7,6	9,8	9,6	10,5	8,4
Lerum	9,8	8,7	9,4	13,8	12,1	11,2	7,8	5,3	7,5	10,2	9,5	11,3	11,0
Kungälv	10,0	8,7	8,9	14,2	12,7	10,4	8,0	5,5	8,1	11,8	10,2	11,2	10,2
HELA GR ¹	9,3	7,9	8,6	13,3	12,3	10,2	8,1	5,8	7,1	9,7	9,1	10,2	9,5

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".

DIAGRAM 8. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID PER MÅNAD, GÖTEBORGSREGIONEN 2020



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

Skuggade staplar visar resultatet för 2019.

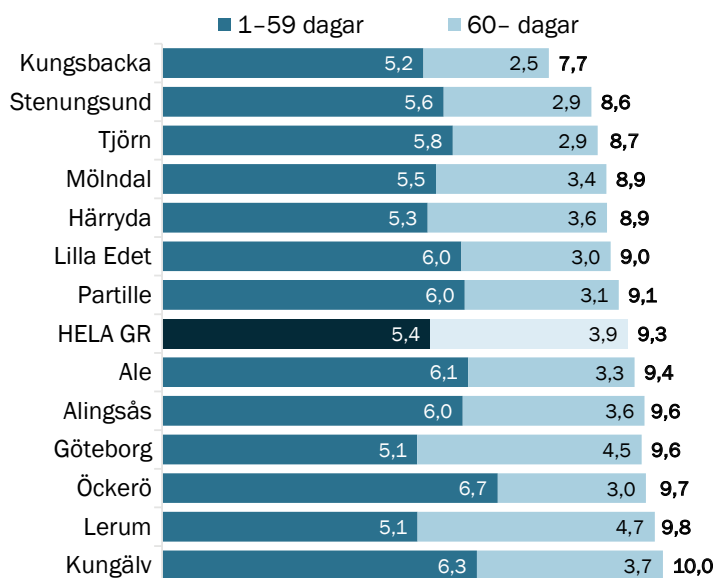
Anders Petterson, personalchef i Härryda kommun, kommenterar samarbetet mellan Göteborgsregionens personalchefer under covid-19-pandemin:

Göteborgsregionens personalchefer har under pandemin haft digitala möten varje måndag för att bland annat stämma av aktuella frågor, dela erfarenheter och göra gemensamma tolkningar av information som kommer från relevanta myndigheter. Det gemensamma samarbete som vi har haft i detta forum under pandemin tycker jag har varit ovärderligt för att snabbt få ut korrekt och samstämmig information i vår organisation.

Under år 2020 ökade andelen korttidssjukfrånvaro betydligt, vilket ger en fördelning av lång- och korttidssjukfrånvaro på 3,9 respektive 5,4 procent (diagram 9). Långtidssjukfrånvaro utgjorde år 2019 drygt hälften av den sammantagna sjukfrånvaron (4,0 av total 7,8 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 Lerum och Göteborg utgör frånvaron för dag 60 och efterföljande dagar knappt hälften av den totala sjukfrånvarotiden. Långtidssjukfrånvaron utgör minst andel i Öckerö och Kungsbacka.

DIAGRAM 9. SJUKFRÅNVARONS FÖRDELNING I KORT OCH LÅNG FRÅNVARO (PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID), 2020



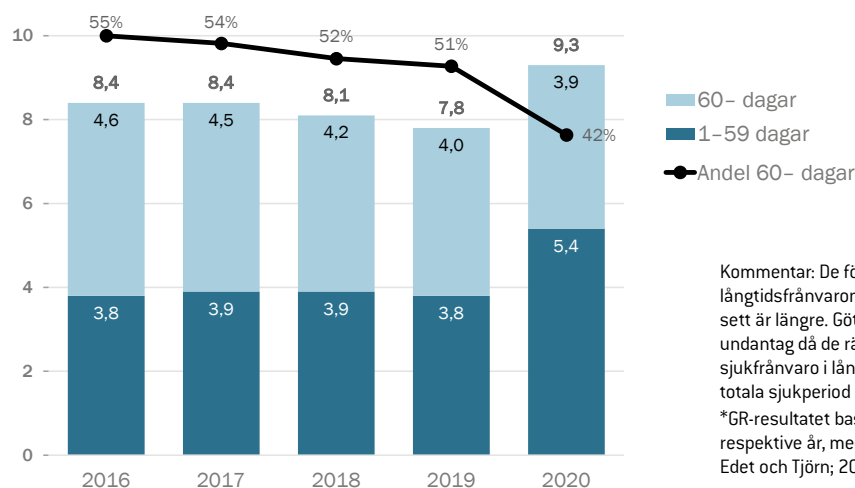
Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade).

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.

Den totala långtidssjukfrånvaron har fortsatt att minska, från 4,6 till 3,9 procent under femårsperioden 2016–2020. Den markanta ökningen av korttidssjukfrånvaro har dock drivit upp den totala sjukfrånvaron, vilken ökat från 8,4 till 9,3 procent under samma tidsperiod. Långtidssjukfrånvarons andel av all sjukfrånvaro har därmed också minskat kraftigt, från 51 till 42 procent.

DIAGRAM 10. SJUKFRÅNVARONS FÖRDELNING I KORT OCH LÅNG FRÅNVARO (PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID) I GÖTEBORGSREGIONENS KOMMUNER SAMMANTAGET*, 2016–2020

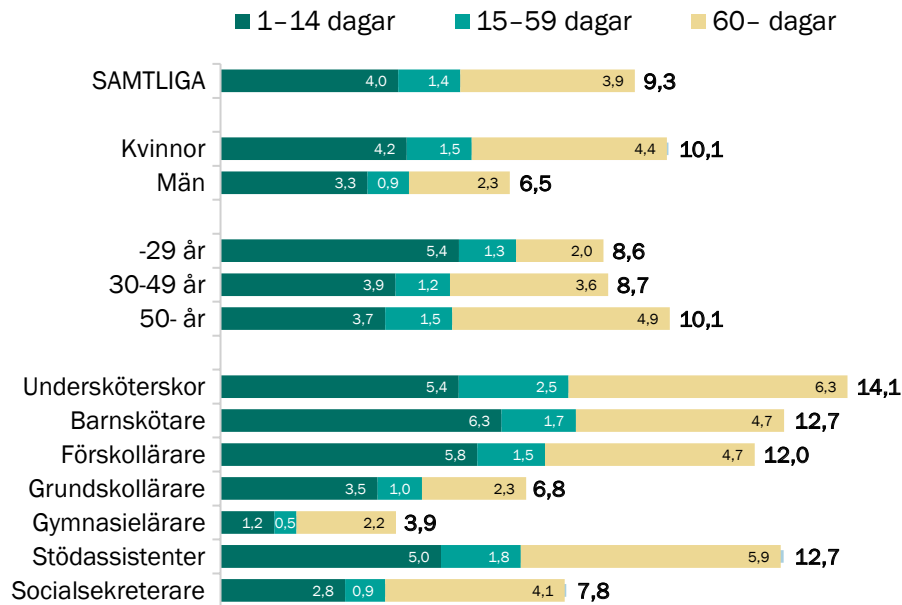


Kommentar: De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in det första intervalllets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

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

Långtidssjukfrånvaron, liksom frånvaron som avser sjuklöneperioden dagar 1–14, beskrivs mer i kapitel 4 och 5. Men redan här kan sammanfattningsvis konstateras att långtidssjukfrånvaron är mer omfattande hos kvinnor och hos äldre (50+ år), vilket gäller i förhållandet till både ordinarie arbetstid och övrig sjukfrånvaro (diagram 11). Den längre sjukfrånvaron är särskilt omfattande bland undersköterskor, stödassistenter, förskollärare och barnskötare, och i de två första yrkesgrupperna gäller det även i relation till kortare sjukfrånvaro. I kapitel 4 och 5 redovisas även hur stor andel som lång respektive kort sjukfrånvaro upptar av den totala sjukfrånvarotiden.

DIAGRAM 11. SJUKFRÅNVARONS FÖRDELNING PÅ OLIKA INTERVALL I RELATION TILL ORDINARIE ARBETSTID, HELA GÖTEBORGSREGIONEN, 2020



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda (Partilles resultat inkluderar dock timavlönade). De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre; motsvarande gäller dag 15–59. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in de första intervallens sjukfrånvaro i nästkommande intervall om individens totala sjukperiod når in i detta.

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

Mats Nilsson, HR-chef i Partille kommun, kommenterar pandemins inverkan på sjukfrånvaron:

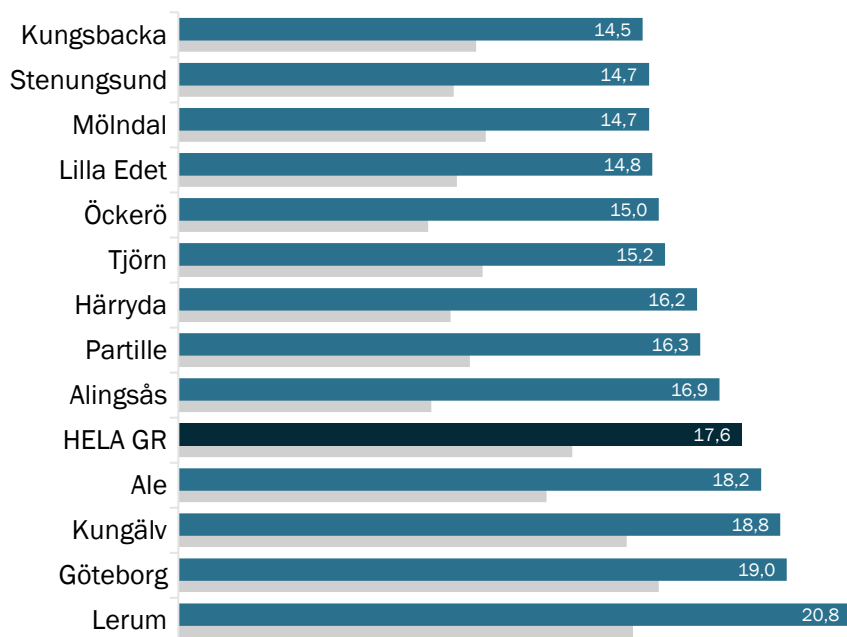
Vi har haft en god utveckling av sjukfrånvaron de senaste åren. Mycket är det tack vare att vi har arbetat aktivt med vår korttidsfrånvaro. Tyvärr har pandemin inneburit att vi har fått göra avsteg från våra rutiner. Detta tillsammans med att våra medarbetare varit bra på att följa rekommendationerna vid symptom, innebar att sjukfrånvaron ökade rejält 2020.

Upprepad sjukfrånvaro

Andelen tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro – här definierat som 6 eller fler sjuktillfällen under året – uppgår under år 2020 till 17,6 procent i Göteborgsregionen sammantaget, en ökning med 5,3 procentenheter sedan år 2019. Ökningen är tydlig (mellan 4,0 och 9,0 procentenheter) i samtliga GR-kommuner. Ale, Kungälv, Göteborg och Lerum ligger alla över GR-snittet för år 2020, Lerum allra tydligast (20,8 procent).

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 (tabell 8). Under år 2020 är upprepad sjukfrånvaro minst vanligt i Kungälv (14,5 procent).

DIAGRAM 12. UPPREPAD SJUKFRÅNVARO BLAND TILLSVIDAREANSTÄLLDA 2020 (PROCENT)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktillfällen, oavsett sjukfrånvarons längd. Skuggade staplar visar resultatet för 2019.

TABELL 8. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA MED 6 ELLER FLER SJUKTILLFÄLLEN ÖVER TID (PROCENT)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kungsbacka	4,1	6,4	8,7	9,0	8,5	9,5	9,3	14,5
Stenungsund	3,6	8,1	- ²	7,4	8,0	8,2	8,6	14,7
Mölndal	3,6	5,7	6,5	7,2	8,7	9,5	9,6	14,7
Lilla Edet	4,1	2,3	5,5	7,2	8,7	8,8	8,7	14,8
Öckerö	4,4	- ²	5,0	5,5	6,4	8,2	7,8	15,0
Tjörn	1,9	6,5	9,1	- ²	8,3	9,9	9,5	15,2
Härryda	4,6	7,1	5,1	6,9	7,8	8,3	8,5	16,2
Partille	- ²	6,8	5,4	7,5	8,4	8,8	9,1	16,3
Alingsås	4,2	4,3	6,5	6,3	6,4	7,4	7,9	16,9
Ale	2,5	5,1	- ²	5,2	9,0	7,9	11,5	18,2
Kungälv	3,9	5,0	7,2	8,7	9,0	10,3	14,0	18,8
Göteborg	4,9	6,8	12,5	13,7	14,7	15,7	15,0	19,0
Lerum	1,4	8,2	8,2	13,4	14,7	15,9	14,2	20,8
HELA GR ¹	- ²	6,4	9,7	10,6	11,4	12,3	12,3	17,6

Kommentar: Gäller oavsett sjukfrånvarons längd.
1. Avser ingående kommuner respektive år.
2. Uppgift saknas.

Anna-Kajsa Tagesson, utredare i Härryda kommun, berättar om kommunens användning av egentester för att säkra bemanningen under covid-19-pandemin:

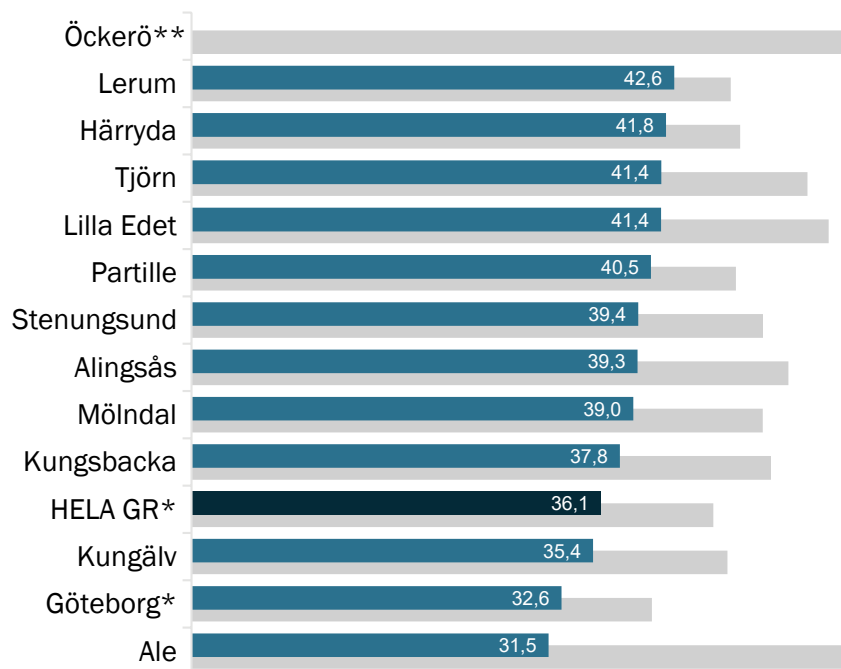
Härryda kommun var en av de första kommunerna inom GR som fick möjlighet att starta upp en testverksamhet för egentest av covid-19 (PCR-testning) i syfte att snabbare kunna få tillbaka medarbetare i arbete och säkra bemanningen i en tid där bemanningen var väldigt svår att råda över. Under större delen av pandemin har Härryda kommun anställt ett testombud som har ansvarat för att ge förvaltningens medarbetare en möjlighet att genom egentest snabbt få svar på om deras symtom beror på covid-19 och på så sätt kunna antingen agera rätt utifrån restriktionerna eller så snart de mått bättre kunnat återgå till arbetet. Huruvida detta har påverkat sjukfrånvaron är svårt att säga men det har definitivt stärkt kommunens arbetsgivarvarumärke att kunna erbjuda våra medarbetare en sådan service.

Max fyra sjukdagar

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att drygt var tredje av de tillsvidareanställda i Göteborgs-regionens kommuner har haft *som mest* 4 sjukdagar under år 2020, enstaka eller sammanhängande dagar (diagram 13). Andelen varierar dock inom regionen: mellan 31,5 procent i Göteborg och 42,6 procent i Lerum. Öckerö har inte kunnat ta fram dessa uppgifter för år 2020.

Under år 2019 har andelen minskat i samtliga kommuner. I det lite längre tidsperspektivet är andelen år 2020 mindre än år 2010 i samtliga kommuner där jämförbarhet finns (tabell 9).

DIAGRAM 13. MAX 4 SJUKDAGAR BLAND TILLSVIDAREANSTÄLLDA 2020 (PROCENT)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 0–4 sjukdagar, enstaka eller sammanhängande dagar. Skuggade dagar visar resultatet 2019.

*Göteborgs uppgifter undantar tjänstlediga.

**Öckerö har inte kunnat ta fram denna uppgift år 2020.

TABELL 9. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA MED MAX 4 SJUKDAGAR, 2010–2020 (PROCENT)

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Öckerö	-	56,9	63,4	61,4	56,0	58,0	-
Lerum	-	66,8	52,6	51,3	50,2	47,6	42,6
Härryda	61,7	59,3	52,3	50,7	48,6	48,4	41,8
Lilla Edet	59,8	57,3	58,5	53,3	53,8	56,2	41,4
Tjörn	70,3	59,4	-	49,2	49,2	54,3	41,4
Partille	54,2	60,9	57,1	53,8	51,4	48,0	40,5
Stenungsund	-	-	48,0	51,3	50,8	50,4	39,4
Alingsås	57,8	53,4	53,5	54,6	52,8	52,6	39,3
Mölnadal	56,6	53,3	51,7	50,6	48,3	50,4	39,0
Kungsbacka	57,1	51,1	50,4	50,3	49,2	51,1	37,8
Kungälv	-	51,1	51,7	51,8	48,4	47,3	35,4
Göteborg ¹	48,4	41,0	40,9	40,4	37,0	40,6	32,6
Ale	54,3	-	54,2	42,1	48,8	57,3	31,5
HELA GR ²	-	48,4	47,5	46,3	44,1	46,0	36,1

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.

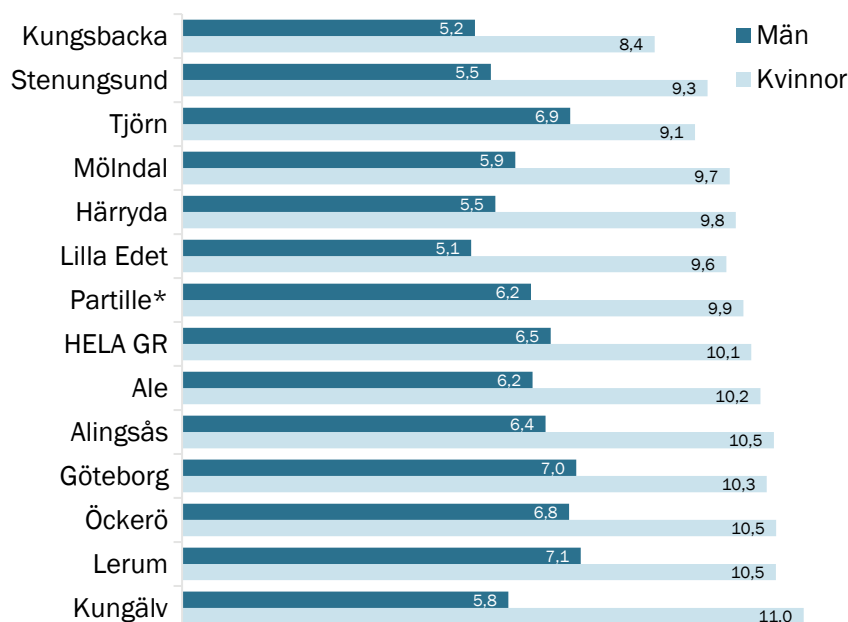
Rickard Sandin, personalkonsult i Stenungsunds kommun, berättar om kommunens hälsofrämjande arbete:

Stenungsunds kommun arbetar aktivt med det hälsofrämjande arbetet för att öka trivseln och för att skapa en bättre arbetsmiljö. Detta gör kommunen genom att fokusera på det arbete som fungerar väl, synliggöra det och sedan utveckla det vidare. Arbetet med att främja en god hälsa och arbetsmiljö samt sänka sjuktalen har varit ett fortsatt viktigt fokusområde under 2020. Exempel på insatser som planerats och delvis påbörjats inom detta område är ”Pulsenkäter”, ”förebyggande program” för medarbetare i ohälsoriskzonen och ”hälsoanalys.

Sjukfrånvaro utifrån kön och ålder

Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För Göteborgsregionens månadsanställda sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 10,1 procent för kvinnor mot 6,5 procent för män (diagram 14). Könsskillnaden är år 2020 allra störst i Kungälv och Lilla Edet, och minst i Tjörn.

DIAGRAM 14. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID EFTER KÖN, SAMTLIGA MÅNADSANSTÄLLDA, 2020



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

* Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

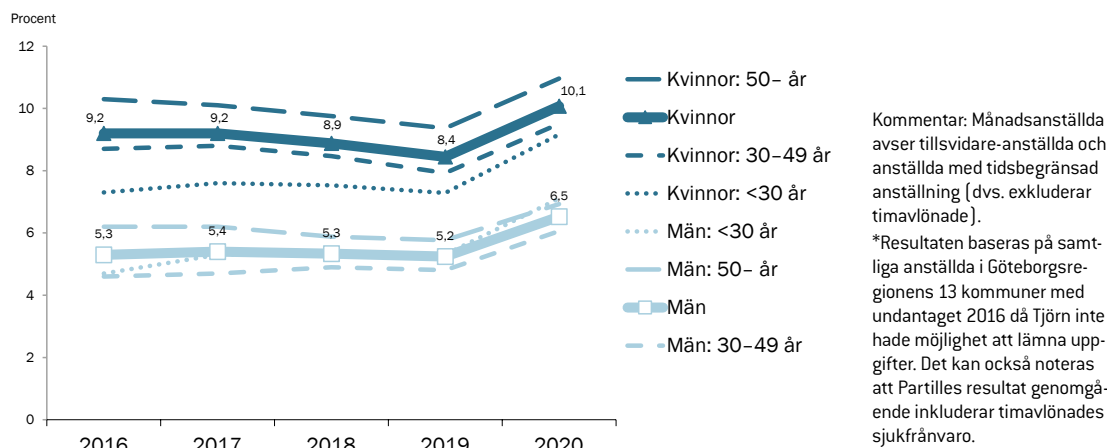
En exakt jämförelse av utvecklingen för kvinnor och män över tid begränsas av att timavlönade ingick i den könsuppdelade sjukfrånvarostatistiken före år 2016. Könsskillnaden har emellertid varit stor också tidigare, och det gäller även år 2010 då sjukfrånvaron var relativt begränsad.⁷

Den generella nedgången i sjukfrånvaron efter år 2017 gäller i första hand kvinnor. Under år 2020 har dock sjukfrånvaron stigit med 1,7 procentenheter bland kvinnor och 1,3 procentenheter bland män. Utvecklingen innebär att den generella könsskillnaden återigen har ökat något (diagram 15).

Kvinnors mer omfattande sjukfrånvaro än mäns gäller i både yngre och äldre åldersgrupper (diagram 15). Könsskillnaden är minst i gruppen under 30 år. Det kan noteras att de yngre kvinnornas sjukfrånvaro, som är lägst bland kvinnorna, likväl är högre än männens sjukfrånvaro i samtliga tre åldersgrupper. Gruppen män under 30 år har gått om män över 50 år under år 2020. Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2020 är gruppens andel 11,0 procent. Sjukfrånvaron bland kvinnor och män i olika åldersgrupper följer i stort samma mönster som tidigare, men med en generell ökning hos samtliga grupper.

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

DIAGRAM 15. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID EFTER KÖN OCH ÅLDER, SAMTLIGA MÅNADSANSTÄLLDA I GÖTEBORGSREGIONEN*, 2016–2020



Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 8,6 procent av all ordinarie arbetstid i Göteborgsregionens kommuner som helhet (tabell 10). Andelen är ungefär densamma, 8,7 procent, i gruppen 30–49 år medan den växer till 10,1 procent i gruppen 50 år och äldre. Den här typen av generella ålderskillnader, med högre sjukfrånvaro i högre åldrar, är ett välkänt mönster sedan tidigare år, även år 2010 när sjukfrånvaron var relativt begränsad. Mönstret gäller fortfarande kvinnor men är dock inte giltigt för män, där sjukfrånvaron är mest utbredd hos män under 30 år (7,1 procent, jämfört med 5,3 procent under 2019).

Att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män i samtliga tre åldersgrupper gäller i alla Göteborgsregionens kommuner, förutom gruppen 50 år och äldre i Tjörn där sjukfrånvaron är 0,4 procentenheter högre bland män (tabell 10).

Den andra generella tendensen – att sjukfrånvaron ökar med stigande ålder – gäller år 2020 bara för fem av kommunerna (Ale, Göteborg, Lilla Edet, Stenungsund och Tjörn). I Alingsås, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal och Öckerö är sjukfrånvaron minst utbredd i gruppen 30–49 år. När det gäller enbart kvinnor ökar sjukfrånvaron med stigande ålder i sju av kommunerna. Bland män är åldersfaktorn mindre tydlig. I alla kommuner utom Alingsås, Partille, Tjörn och Öckerö är sjukfrånvaron lägre bland män 30–49 år än bland män under 30 år, och i mindre än hälften av kommunerna var män äldre än 50 år gruppen med högst sjukfrånvaro.

TABELL 10. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID EFTER ÅLDER OCH KÖN, SAMTLIGA MÅNADSANSTÄLLDA, 2020

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

Kommentar:

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

8. Se tabell 8 i motsvarande GR-rapport Nyckeltal Personalhälsa 2015.

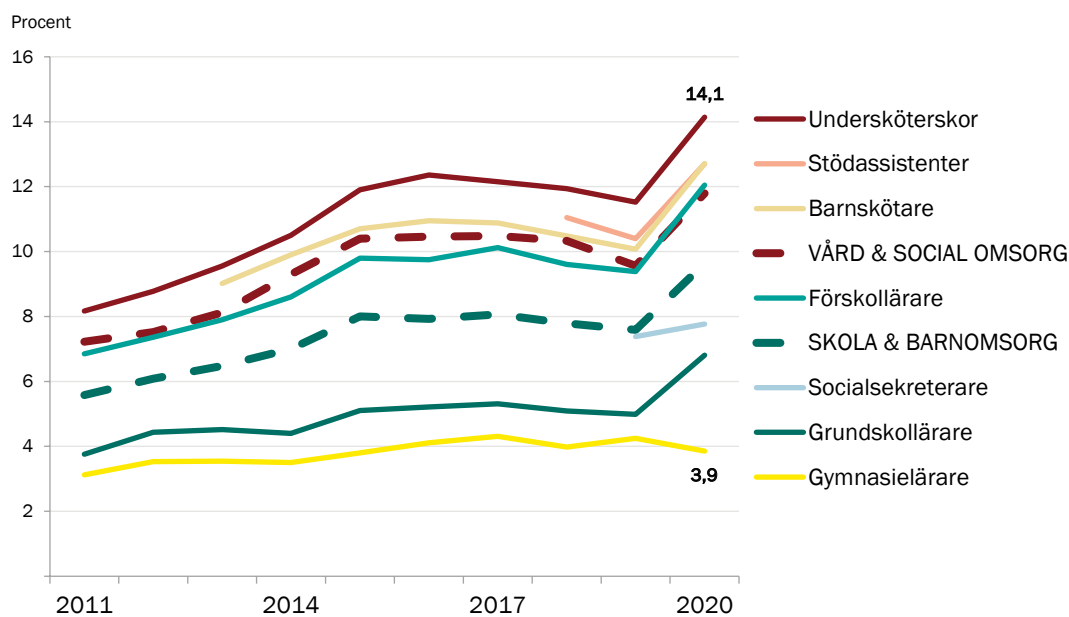
Sjukfrånvaro inom olika verksamhetsområden och yrkesgrupper

När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra. Sjukfrånvaron tenderar att vara högre i vård- och omsorgsverksamheter än inom skola och barnomsorg, särskilt i en jämförelse mellan undersköterskor och lärare inom grund- och gymnasieskola.

Även om sjukfrånvaron hos både grundskollärare och gymnasielärare har ökat sedan år 2011, då rapporten började redovisa uppgifter på yrkesgruppsnivå, ökade den fram till år 2016 ännu mer inom vård och social omsorg, särskilt tydligt bland undersköterskor. Efter år 2017, när sjukfrånvaron generellt började gå ned, har sjukfrånvaron inom vård och social omsorg minskat mer än i lärargrupperna, särskilt i jämförelse med gymnasielärare där den varit tämligen oförändrad. De senaste årens utveckling har därmed bidragit till att skillnaderna mellan yrkesgrupperna har minskat något. År 2020 har sjukfrånvaron ökat i alla yrkesgrupper utom gymnasielärare. Gymnasielärare har till viss del kunnat genomföra distans- och fjärrundervisning, om än i olika utsträckning, vilket kan vara en förklaring till yrkesgruppens fortsatt låga sjukfrånvaro. Även socialsekreterare har till viss del kunnat arbeta hemifrån i högre utsträckning än resterande yrkesgrupper.

I 2019 års kartläggning ingick för första gången socialsekreterare (yrkesgruppen har även redovisats i de kortare tertialrapporterna). Sjukfrånvaron i denna yrkesgrupp för helåret 2020 är 7,8 procent, en ökning med 0,4 procentenheter sedan år 2019. Bland personalgrupper inom vård och social omsorg samt grund- och förskollärare är ökningen mellan 1,8 och 2,7 procentenheter.

DIAGRAM 16. SJUKFRÅNVARO I PROCENT BLAND MÅNADSANSTÄLLDA I GÖTEBORGSREGIONEN* I ETT URVAL VERKSAMHETER OCH YRKESGRUPPER, 2011–2020.

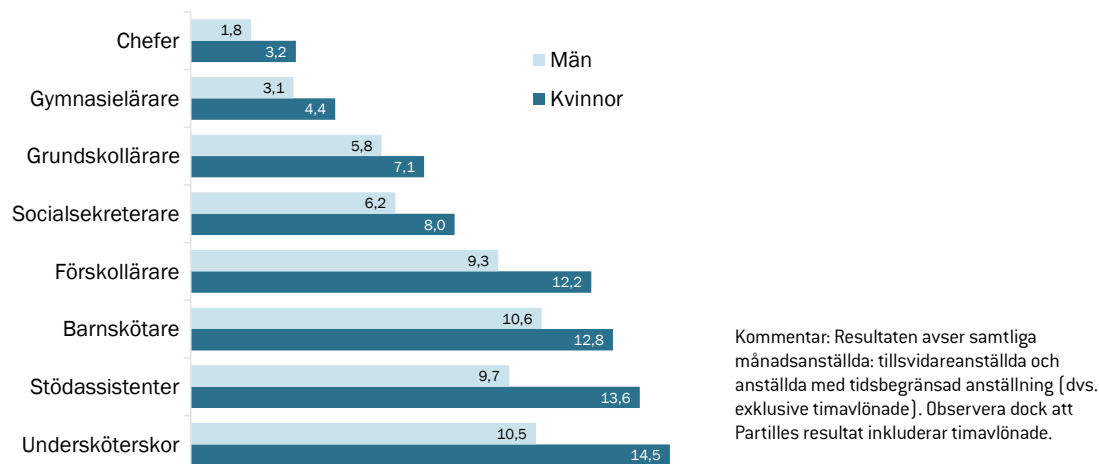


Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidare-anställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade). De streckade kategorierna Vård & social omsorg samt Skola & barnomsorg avser samtliga yrkesgrupper inom verksamheterna (dvs. fler än de särredovisade). Barnskötare har särredovisats fr.o.m. 2013, stödassistenter fr.o.m. 2018 och socialsekreterare särredovisas första gången 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.

Den generella könsfaktorn i sjukfrånvaron återfinns i samtliga sju kartlagda yrkesgrupper. Sett till Göteborgsregionens kommuner sammantaget är sjukfrånvaron mellan 1,2 och 1,7 gånger så stor hos kvinnor som hos män i alla yrkesgrupper (diagram 17). 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).

DIAGRAM 17. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID I ETT URVAL YRKESGRUPPER EFTER KÖN, GÖTEBORGSREGIONEN 2020



I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2020 inom vård och omsorg 11,8 procent av ordinarie arbetstid, det vill säga bland samtliga kommuners tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning (tabell 11). Även om andelen är mindre inom skola och barnomsorg uppgår den likväl till 9,6 procent. Den här generella bilden med högre sjukfrånvaro inom vård och social omsorg än skola och barnomsorg gäller samtliga kommuner utom Partille.

Inom vård- och omsorgsverksamheten ligger sjukfrånvaron för undersköterskor generellt över gruppgenomsnittet: 14,1 mot 11,8 procent sett till de anställda i samtliga Göteborgsregionens kommuner. Denna övergripande skillnad har kunnat följas sedan år 2011, och gäller år 2020 i samtliga kommuner.

Inom skola och barnomsorg varierar sjukfrånvaron mellan de fyra undersökta grupperna. Sjukfrånvaron är generellt störst bland barnskötare (12,7 procent sett till hela Göteborgsregionen), något mindre bland förskollärare (12,0 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (6,8 procent) och minst bland gymnasielärare (3,9 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men några få undantag kan noteras.

TABELL 11. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID BLAND MÅNADSANSTÄLLDA I ETT URVAL VERKSAMHETER OCH YRKESGRUPPER, 2020

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

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

1. Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

2. Yrkesgruppen saknas.

3. Yrkesgruppen redovisas ej då den omfattar färre än 10 anställda (ingår däremot i det samlade GR-resultatet).

Sjukfrånvaron bland stödassistenter är generellt hög, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst är gruppens sjukfrånvaro år 2020 i Lerum, Härryda och Ale. Lägst är den i Partille, Kungsbacka och Tjörn. Det kan noteras att stödassistenter i Lerum, Kungälv, Partille och Stenungsund omfattar både utbildad och outbildad personal, medan övriga kommuner använder titeln stödbiträden för utbildade stödassistenter. Det här visade sig i arbetet med *Nyckeltal Personhälsa 2018* ha viss betydelse för resultatens jämförbarhet, då biträden tenderade att ha högre sjukfrånvaro.

Sett till de 13 kommunerna sammantaget ligger socialsekreterarnas sjukfrånvaro under nivån för de kommunanställda totalt: 7,8 jämfört med 9,3 procent. I tre kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, det gäller i Tjörn, Ale och Partille, där socialsekreterarnas sjukfrånvaro i samtliga fall också överstiger GR-genomsnittet för gruppen.

När det kommer till chefer är gruppens sjukfrånvaro i Göteborgsregionen som helhet 2,9 procent, det vill säga lägre jämfört med alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 1,4 (Ale) och 4,4 procent (Öckerö).

Jämfört med 2019 har sjukfrånvaron inom vård och social omsorg generellt, och bland undersköterskor specifikt, ökat i samtliga kommuner. Även inom skola och barnomsorg och för yrkesgruppen förskollärare har den sammanlagda sjukfrånvaron ökat i samtliga kommuner.

TABELL 12. SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV ORDINARIE ARBETSTID BLAND MÅNADSANSTÄLLDA INOM TVÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN, 2019 OCH 2020

	Vård och social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Ale	9,6	11,3	10,6	12,1	7,2	9,1	9,1	12,7
Alingsås	7,5	11,3	9,1	13,7	7,8	9,7	9,2	12,1
Göteborg	9,9	11,8	11,5	14,1	8,2	10,4	10,0	12,6
Härryda	10,0	13,1	11,7	16,1	7,3	8,7	8,4	11,5
Kungsbacka	9,0	10,8	11,3	12,4	5,9	7,6	7,3	10,4
Kungälv	11,2	14,1	13,9	16,7	6,8	8,5	8,4	11,5
Lerum	12,2	14,2	14,7	17,5	7,9	10,2	10,6	11,9
Lilla Edet	9,3	11,7	11,0	13,2	5,6	8,1	5,7	8,5
Mölnadal	9,0	11,7	10,2	13,3	7,2	9,3	8,8	11,3
Partille ¹	8,3	9,7	10,3	12,6	8,2	10,5	11,9	13,9
Stenungsund	9,9	11,4	12,7	13,6	6,0	8,1	6,4	10,3
Tjörn	9,3	12,1	11,2	15,6	5,9	8,3	6,4	10,1
Öckerö	9,5	11,3	10,9	13,9	8,9	10,4	12,4	12,4
HELA GR	9,6	11,8	11,5	14,1	7,6	9,6	9,4	12,0

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

1. Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

4. Långtidssjukfrånvaro: dag 60 och därefter

I detta kapitel redogörs för andelen av sjukfrånvaron som utgörs av långtidsfrånvaro, definierat som den del av sjukfrånvaron som avser dag 60 och efterföljande dagar. De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.⁹

I nästa kapitel (5) fokuseras den del av sjukfrånvaron som avser sjuklöneperioden: dagar 1–14.

Sjukfrånvarons längd hos månadsanställda

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtidssjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 42,4 procent av den sammanlagda sjukfrånvarotiden under år 2020 (tabell 13 och diagram 18). Andelen varierar i kommunerna: från 30,3 procent i Öckerö till 48,4 procent i Lerum.

Fördelningen av lång- och korttidsfrånvaro har även den påverkats tydligt av pandemin. Jämfört med år 2019 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet minskat kraftigt, från tidigare 51,1 procent. Hos de enskilda kommunerna är minskningen mest markant i Partille och minst i Tjörn.

TABELL 13. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID (PROCENT)

	Andel långtidssjukfrånvaro av all sjukfrånvarotid		Andel av ordinarie arbetstid 2020	
	2019	2020	All sjukfrånvaro	60- dagar
Öckerö	37,3	30,3	9,7	3,0
Kungsbacka	40,2	32,4	7,7	2,5
Tjörn	36,8	33,1	8,7	2,9
Lilla Edet	40,0	33,3	9,0	3,0
Partille ²	43,7	33,7	9,1	3,1
Stenungsund	42,2	34,4	8,6	2,9
Ale	43,2	35,2	9,4	3,3
Kungälv	43,9	37,1	10,0	3,7
Alingsås	44,7	37,9	9,6	3,6
Mölndal	43,6	38,4	8,9	3,4
Härryda	49,6	40,0	8,9	3,6
Göteborg	56,1 ¹	46,8 ¹	9,6	4,5 ¹
Lerum	60,0 ¹	48,4 ¹	9,8	4,7 ¹
HELA GR	51,1 ¹	42,4 ¹	9,3 ²	3,9 ¹

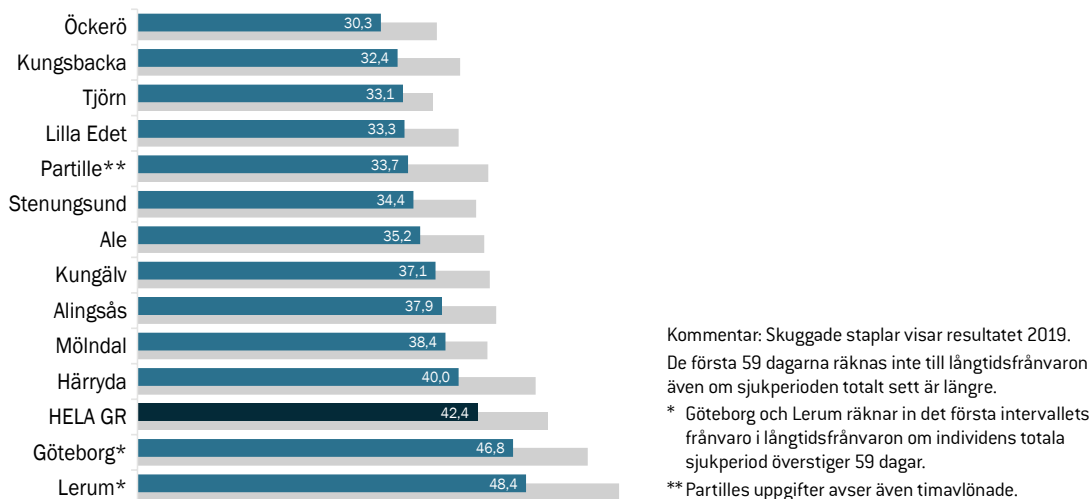
Kommentar: De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.

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.

9. 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 18. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID, 2020 (PROCENT)

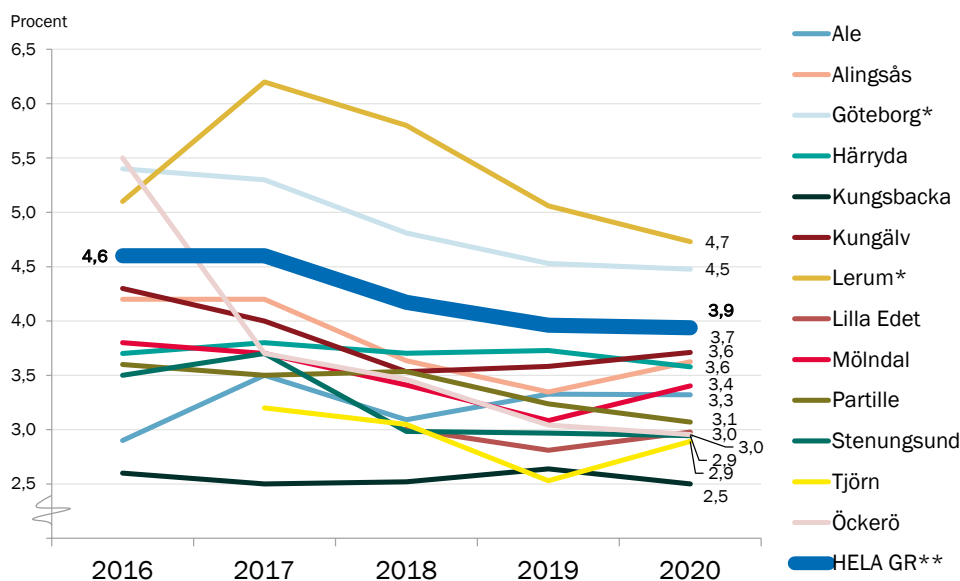


Tidigare års rapporter har visat på en generellt ökande långtidssjukfrånvaro efter år 2010, det vill säga i linje med den generellt ökade sjukfrånvaron, medan korttidssjukfrånvaron inte har ökat lika kraftigt.¹⁰ Från och med år 2016 är det åter möjligt att beskriva en lite längre förändring, med timavlönade konsekvent exkluderade i statistiken (bortsett från Partilles uppgifter, se sida 14).

Mellan åren 2016 och 2019 minskade andelen som utgörs av långtidssjukfrånvaro successivt i Göteborgsregionen som helhet (diagram 10, sida 18). Under år 2020 har andelen minskat kraftigt, från 51 till 42 procent. I förhållande till ordinarie arbetstid motsvarar nedgången 4,6 till 3,9 procent under samma period (diagram 19).

Den totala andelen, det vill säga hur stor andel av den ordinarie arbetstiden som gick förlorad i sjukfrånvaro som avser dag 60 och efterföljande dagar, har minskat från 4,0 till 3,9 procent. År 2020 varierar kommunernas andel mellan 2,5 procent i Kungsbacka och 4,7 procent i Lerum. I fem kommuner har andelen ökat under år 2020: Alingsås, Kungälv, Lilla Edet, Mölnadal och Tjörn.

DIAGRAM 19. LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, SOM ANDEL AV ORDINARIE ARBETSTID, MÅNADSANSÄLLDA, 2016–2020



Kommentar: Före 2016 ingick timavlönade i GR-rapporterna Nyckeltal Personalhälsa.

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

* Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets frånvaro i långtidsfrånvaron 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.

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

Långtidssjukfrånvaro hos kvinnor och män

Långtidsfrånvaron utgör en större andel av den totala sjukfrånvaron hos kvinnor än män. Om den utgör drygt 42 procent bland de månadsanställda i Göteborgsregionens samtliga kommuner, handlar det om 43,7 procent bland kvinnorna och 34,9 procent bland männen (tabell 14). Kvinnornas resultat påverkar det sammantagna resultatet mer än männens i och med att de utgör en väsentligt större del av kommunernas anställda.

Den här generella könsskillnaden har varit ungefär densamma under senare år. I Tjörn går könsskillnaden dock i omvänd riktning, med en något större andel långtidssjukfrånvaro hos män än kvinnor (samma förhållande gällde åren 2018 och 2019).

TABELL 14. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID, KVINNOR OCH MÄN, 2020 (PROCENT)

	Långtidssjukfrånvaro		Andel av anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ale	36,6	25,9	82	18
Alingsås	38,3	35,6	78	22
Göteborg	48,5 ¹	38,4 ¹	77	23
Härryda	42,2	24,7	80	20
Kungsbacka	33,4	26,0	80	20
Kungälv	39,1	21,6	82	18
Lerum	48,6 ¹	47,4 ¹	79	21
Lilla Edet	35,0	14,9	86	14
Mölnadal	40,3	26,9	78	22
Partille ²	35,6	22,6	80	20
Stenungsund	35,2	28,8	82	18
Tjörn	30,9	49,5	86	14
Öckerö	30,1	31,7	79	21
HELA GR	43,7 ¹	34,9 ¹	79	21

Kommentar: Resultaten avser andelen långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid hos kvinnor respektive män, samtliga månadsanställda.

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

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

2. Partilles resultat inkluderar timavlönade.

Långtidssjukfrånvaro i tre åldersgrupper

Långtidssjukfrånvaron utgör med stigande ålder en generellt större andel av sjukfrånvaron. Sett till Göteborgsregionens kommuner sammantagna är andelen mer än dubbelt så stor i gruppen 50 år och äldre jämfört med gruppen under 30 år: 48 mot 23 procent (tabell 15). Men redan i gruppen 30–49 år är långtidssjukfrånvarons andel väsentligt större än i gruppen under 30 år. Då gruppen under 30 år inte utgör mer än 11 procent av de anställda är det i första hand de äldre gruppernas resultat som skapar det genomsnittliga resultatet på 42 procent (se tabell 15).

Ålderns generella betydelse för långtidssjukfrånvaro gäller i samtliga kommuner så långt att andelen långtidssjukfrånvaro av all sjukfrånvaro är större i gruppen 50 år och äldre jämfört med gruppen under 30 år. I flera kommuner är dock andelen i gruppen 30–49 år jämnstor med eller något större än den äldsta gruppen.

Sett till de enskilda kommunerna är andelen långtidssjukfrånvaro hos de unga störst i Göteborg (26 procent) och minst i Tjörn och Lilla Edet (2 respektive 9 procent). I Göteborg och Lerum ligger andelen långtidssjukfrånvaro i gruppen 50 år och äldre över Göteborgsregionens genomsnitt på 48 procent (55 respektive 57 procent).

TABELL 15. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID I TRE ÅLDERSGRUPPER, 2020 (PROCENT)

	Långtidssjukfrånvaro			Andel av samtliga anställda		
	<30 år	30–49 år	50– år	<30 år	30–49 år	50– år
Ale	16	36	39	12	52	36
Alingsås	20	39	41	12	49	39
Göteborg ¹	26	44	55	12	50	38
Härryda	14	42	43	10	50	40
Kungsbacka	18	30	37	9	47	44
Kungälv	20	35	42	9	48	43
Lerum ¹	22	47	57	11	22	67
Lilla Edet	9	32	41	13	47	40
Mölnadal	22	41	40	13	49	38
Partille ²	20	37	33	11	54	35
Stenungsund	23	30	41	12	48	40
Tjörn	2	33	35	7	46	47
Öckerö	16	26	35	10	43	47
HELA GR	23	41	48	11	49	40

Kommentar: Resultaten avser andelen långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i åldersgruppen, samtliga månadsanställda.

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

Enstaka värden gällande andel av samtliga anställda har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

1. Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets frånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.
2. Partilles resultat inkluderar timavlönade.

Långtidssjukfrånvaro i olika yrkesgrupper

I de sju studerade yrkesgrupperna – undersköterskor, barnskötare, förskollärare, grundskollärare, gymnasielärare, stödassistenter och socialsekreterare – utgör andelen långtidssjukfrånvaro mellan 34 och 58 procent av all sjukfrånvaro (tabell 16). Den grupp som avviker mest från genomsnittet på 44 procent är gymnasielärare (58 procent).

I de enskilda kommunerna är variationen större. Det ska dock betonas att avvikande resultat mellan kommuner och yrkesgrupper i flera fall baseras på ett begränsat underlag av personer.

TABELL 16. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID I ETT URVAL YRKESGRUPPER, 2020 (PROCENT)

	Under-sköterskor	Barn-skötare	Förskol-lärare	Grundskol-lärare	Gymnasie-lärare	Stöd-assistenter	Social-sekreterare
Ale	34	28	41	33	0	42	53
Alingsås	33	29	40	34	43	45	56
Göteborg ¹	52	39	42	35	65	51	55
Härryda	35	58	33	31	58	42	47
Kungsbacka	34	28	35	30	43	29	32
Kungälv	42	27	36	23	39	37	39
Lerum ¹	53	41	42	47	63	48	57
Lilla Edet	45	30	17	7	- ³	37	26
Mölnadal	33	43	36	42	64	42	17
Partille ²	26	28	45	30	65	42	64
Stenungsund	36	32	24	25	48	41	36
Tjörn	32	4	26	42	- ⁴	33	57
Öckerö	25	36	31	34	0	29	2
HELA GR ¹	44	37	39	34	58	46	52

Kommentar: Resultaten avser andelen långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i yrkesgruppen, samtliga månadsanställda.

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

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

2. Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

3. Yrkesgruppen redovisas ej då den omfattar färre än 10 anställda (ingår däremot i det samlade GR-resultatet).

4. Yrkesgruppen saknas.

Sjukfrånvaron inom de olika yrkena påverkas även av personalgruppernas åldersprofil. Det är tydligt ifråga om gymnasielärare där de relativt få månadsanställda under 30 år har en mycket mindre andel långtidssjukfrånvaro än de äldre kollegorna, vilket dock får mycket begränsat genomslag i yrkesgruppen som helhet (tabell 16). Hos både barnskötare och socialsekreterare är andelen under 30 år större, för hela Göteborgsregionen handlar det om knappt var femte månadsanställd. Den relativt lilla andelen långtidssjukfrånvaro bland yngre barnskötare får därmed lite större genomslag i yrkesgruppen som helhet. Bland socialsekreterare utgör långtidssjukfrånvaron en relativt stor del av sjukfrånvaron även bland de yngre, vilket medför att andelen långtidssjukfrånvaro är större i yrkesgruppen även totalt sett.

TABELL 17. ANDEL LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO, DAG 60 OCH DÄREFTER, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID I SJU YRKESGRUPPER EFTER ÅLDER, HELA GÖTEBORGSREGIONEN, 2020 (PROCENT)

	Långtidssjukfrånvarons andel av all sjukfrånvaro				Gruppens andel av samtliga anställda		
	Samtliga	<30 år	30-49 år	50- år	<30 år	30-49 år	50- år
Grundskollärare	34	14	33	41	9	58	33
Barnskötare	37	21	36	44	18	48	34
Förskollärare	39	21	40	43	12	52	36
Undersköterskor	44	28	43	49	11	44	45
Stödassistenter	46	23	45	52	13	47	40
Socialsekreterare	52	48	55	48	18	58	24
Gymnasielärare	58	11	51	63	3	46	49

Kommentar: Resultaten avser andelen långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i åldersgruppen, samtliga månadsanställda. De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre. Göteborg och Lerum räknar dock in det första intervallets frånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Enstaka värden gällande andel av samtliga anställda har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

5. Sjuklöneperioden: dag 1–14

Under de första 14 dagarna i en sjukperiod ansvarar arbetsgivaren för sjuklön till sina anställda. I detta kapitel redogörs för hur stor andel av sjukfrånvaron som avser denna så kallade sjuklöneperiod. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1–14 även om individens sjukperiod är längre.¹¹

Sjukfrånvarons fördelning över tre tidsintervall hos samtliga anställda

Sett till Göteborgsregionens samtliga kommuner utgör sjuklöneperioden, det vill säga dagar 1–14, 43,1 procent av de anställdas totala sjukfrånvaro. 42,4 procent utgörs som vi tidigare sett av långtids-sjukfrånvaro (se vidare kapitel 4) medan resterande 14,5 procent hänför sig till dagar 15–59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar tämligen stort mellan kommunerna: 38,6–53,9 procent. Andelen är minst i Göteborg och störst i Kungsbacka, kommunen med lägst sjukfrånvaro totalt sett.

Omräknat till andel av ordinarie arbetstid utgör sjuklöneperioden 4,0 procent sett till GR-kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 3,7 procent (Göteborg), och som mest 4,8 procent (Kungälv, tätt följd av flera andra kommuner).

TABELL 18. SJUKFRÅNVARONS FÖRDELNING HOS SAMTLIGA MÅNADSANSTÄLLDA – SAMT I RELATION TILL ORDINARIE ARBETSTID, 2020 (PROCENT)

	Andel av all sjukfrånvaro			Totalt	Andel av ordinarie arbetstid		
	1–14 dgr	15–59 dgr	60– dgr		1–14 dgr	15–59 dgr	60– dgr
Ale	50,1	14,7	35,2	9,4	4,7	1,4	3,3
Alingsås	47,0	15,1	37,9	9,6	4,5	1,5	3,6
Göteborg ¹	38,6	14,6	46,8	9,6	3,7	1,4	4,5
Härryda	46,4	13,6	40,0	8,9	4,1	1,2	3,6
Kungsbacka	53,9	13,7	32,4	7,7	4,2	1,0	2,5
Kungälv	47,9	15,0	37,1	10,0	4,8	1,5	3,7
Lerum ¹	40,0	11,6	48,4	9,8	3,9	1,2	4,7
Lilla Edet	51,9	14,9	33,3	9,0	4,6	1,4	3,0
Mölndal	48,7	13,0	38,4	8,9	4,3	1,2	3,4
Partille ²	51,9	14,4	33,7	9,1	4,7	1,3	3,1
Stenungsund	48,1	17,5	34,4	8,6	4,1	1,6	2,9
Tjörn	51,5	15,4	33,1	8,7	4,5	1,3	2,9
Öckerö	46,3	23,4	30,3	9,7	4,5	2,2	3,0
HELA GR	43,1	14,5	42,4	9,3	4,0	1,4	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 timavlönade.

Sara Alfredsson, HR-chef i Tjörns kommun, berättar om arbetet med att minska sjukfrånvaron:

Tjörns kommun har fortsatt att arbeta proaktivt med hälsa och arbetsmiljö under 2020 med s.k. personal- och hälsodialoger för chefer. Syftet är att på ett tidigt stadium upptäcka korttidssjukfrånvaro och ohälsa genom att sätta in tidiga insatser för den enskilde, men också för arbetsplatsen. Under 2020 var sjukfrånvaron högre än 2019, men vi kan bara sja om ifall ökningen varit större utan våra våra personal- och hälsodialoger.

11. 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.

Fördelningen av lång- och korttidsfrånvaro har, som nämnts tidigare i kapitel 4 om långtidssjukfrånvaro, påverkats tydligt av covid-pandemin. Jämfört med år 2019 är sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid betydligt större i samtliga kommuner (diagram 20).

Från och med år 2016 är timavlönade konsekvent exkluderade i statistiken (bortsett från Partilles uppgifter, se sida 14). Det gör det möjligt att vidga tidshorizonten något. Från att utgöra som mest 3,1 procent under år 2016 ligger sjuklöneperiodens andel på 3,7 procent eller högre i samtliga kommuner år 2020 (diagram 21).

DIAGRAM 20. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, AV ORDINARIE ARBETSTID, 2020 (PROCENT)

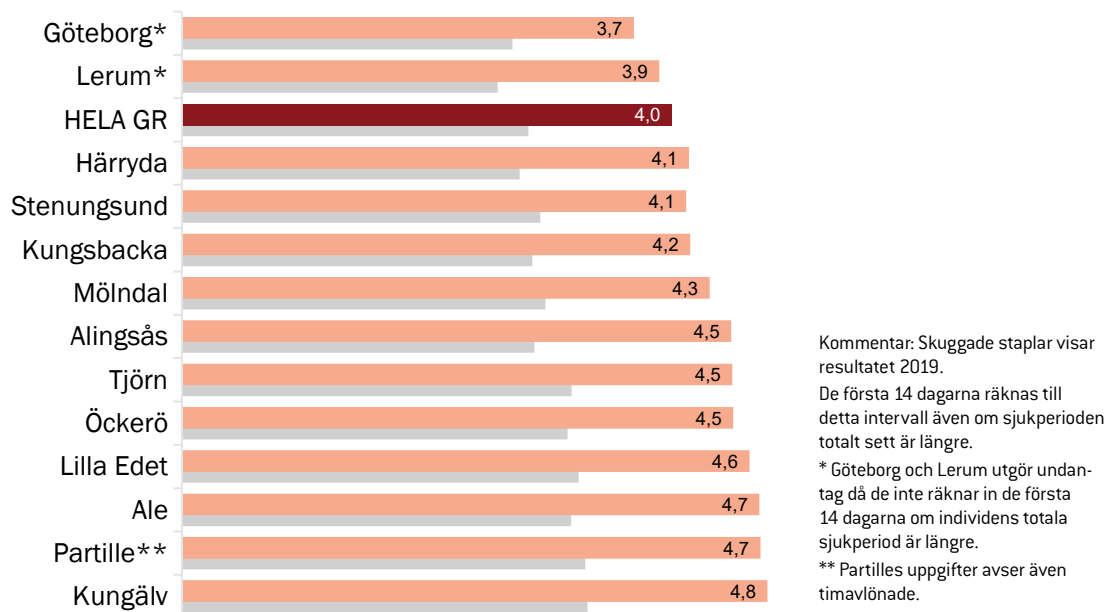
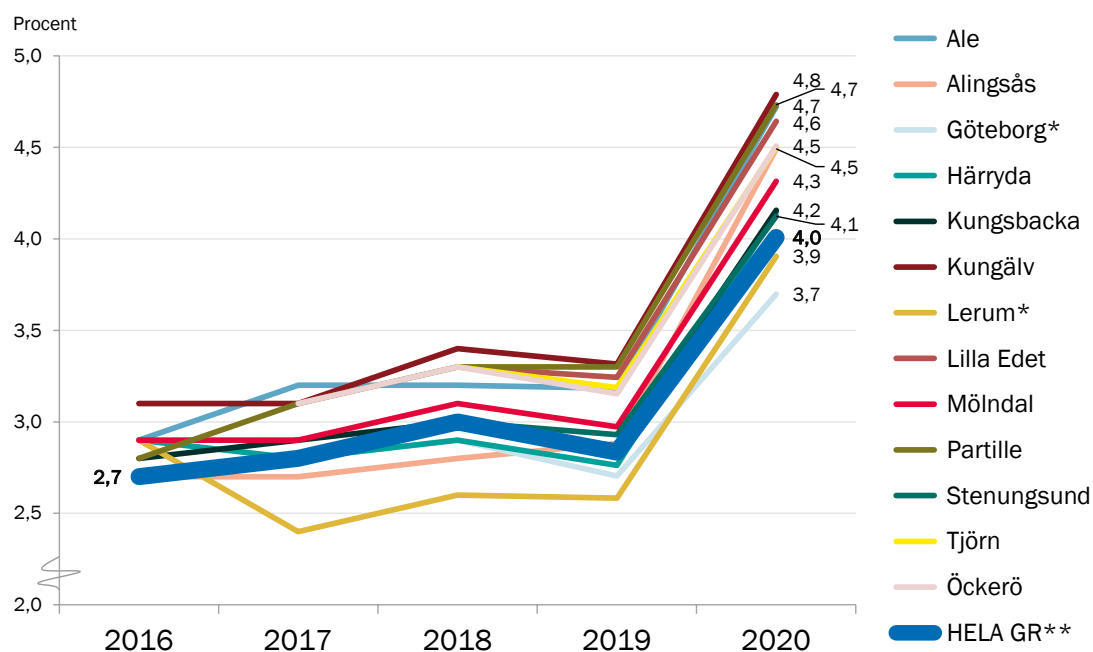


DIAGRAM 21. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, SOM ANDEL AV ORDINARIE ARBETSTID, MÅNADSANSTÄLLDA, 2016–2020



Kommentar: Före 2016 ingick timavlönade i GR-rapporterna Nyckeltal Personhälsa.

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.

Sjuklöneperiodens andel efter kön, ålder respektive verksamhet

Sjuklöneperiodens andel, dagar 1–14, utgör generellt en mindre del av kvinnors sjukfrånvaro jämfört med mäns (tabell 18), ett välkänt mönster från tidigare år. Precis som år 2019 gäller detta dock inte för Tjörn, här utgör sjuklöneperioden en lite större andel av all sjukfrånvaro hos kvinnor än hos män.

TABELL 19. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID, EFTER KÖN, 2020 (PROCENT)

	Andel av all sjukfrånvaro		Andel av anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ale	48,6	60,3	82	18
Alingsås	46,4	50,1	78	22
Göteborg	37,0 ¹	46,9 ¹	77	23
Härryda	44,6	58,6	80	20
Kungsbacka	52,7	61,3	80	20
Kungälv	46,1	62,5	82	18
Lerum	39,5 ¹	42,7 ¹	79	21
Lilla Edet	50,1	70,4	86	14
Mölnadal	46,5	61,3	78	22
Partille ²	50,2	62,1	80	20
Stenungsund	47,3	54,3	82	18
Tjörn	52,5	43,7	86	14
Öckerö	46,0	47,9	79	21
HELA GR	41,7 ¹	50,8 ¹	79	21

Kommentar: Resultaten avser andelen sjukfrånvaro dag 1–14 av all sjukfrånvarotid hos samtliga månadsanställda kvinnor/män. Andelen omfattar all sjuktid dessa dagar även om individens sjukperiod är längre.

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

2. Partilles resultat inkluderar timavlönade.

Ur åldersperspektivet utgör sjuklöneperioden en större andel av sjukfrånvaron hos de anställda som är yngre än 30 år jämfört med äldre (tabell 19). Detta förhållande gäller för samtliga kommuner. I samtliga kommuner utom Partille är andelen minst i gruppen 50 år och äldre. I Partille är andelen jämnstor i åldersgrupperna 30–49 och 50 år och äldre. Det är i första hand den yngsta åldersgruppen som avviker med en större andel av sjukfrånvaron som begränsas till sjuklöneperioden.

TABELL 20. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID, EFTER ÅLDER, 2020 (PROCENT)

	Andel av all sjukfrånvaro			Andel av samtliga anställda		
	<30 år	30–49 år	50– år	<30 år	30–49 år	50– år
Ale	69	51	45	12	52	36
Alingsås	62	47	43	12	49	39
Göteborg ¹	59	42	31	12	50	38
Härryda	74	45	42	10	50	40
Kungsbacka	72	57	48	9	47	14
Kungälv	64	50	43	9	48	43
Lerum ¹	63	41	32	11	50	39
Lilla Edet	79	53	44	13	47	40
Mölnadal	67	48	45	13	49	38
Partille ²	67	50	50	11	54	35
Stenungsund	62	52	42	12	48	40
Tjörn	86	52	48	7	46	47
Öckerö	62	53	40	10	43	47
HELA GR	62	45	37	11	49	40

Kommentar: Resultaten avser andelen sjukfrånvaro dag 1–14 av all sjukfrånvarotid hos samtliga månadsanställda i åldersgruppen. Andelen omfattar all sjuktid dessa dagar även om individens sjukperiod är längre.

Enstaka värden gällande andel av samtliga anställda har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

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

2. Partilles resultat inkluderar timavlönade.

Sett till de sju yrkesgrupper som särredovisas i rapporten utgör sjuklöneperioden dag 1–14 störst andel hos grundskollärare. Spridningen mellan yrkesgrupperna är 32–52 procent (tabell 20). Här finns också gott om variationer mellan kommunerna, vilket måste tolkas i ljuset av att resultaten i flera fall baseras på ett begränsat underlag av personer.

TABELL 21. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID, EFTER YRKE, 2020 (PROCENT)

	Under-sköterskor	Barn-skötare	Förskol-lärare	Grundskol-lärare	Gymnasie-lärare	Stöd-assistenter	Social-sekreterare
Ale	50	58	47	54	79	43	34
Alingsås	48	57	51	50	44	40	24
Göteborg ¹	30	47	45	51	26	35	34
Härryda	49	35	54	56	29	44	33
Kungsbacka	52	60	51	54	46	56	58
Kungälv	42	56	51	63	46	49	47
Lerum ¹	33	50	47	44	28	36	38
Lilla Edet	42	52	67	75	– ³	46	67
Mölnadal	49	46	54	48	26	45	68
Partille ²	54	58	45	60	32	44	28
Stenungsund	46	53	56	58	35	43	50
Tjörn	49	86	59	41	– ⁴	56	27
Öckerö	47	42	51	46	67	50	74
HELA GR ¹	38	50	48	52	32	39	36

Kommentar: Resultaten avser andelen sjukfrånvaro dag 1–14 av all sjukfrånvarotid hos samtliga månadsanställda i yrkesgruppen. Andelen omfattar all sjuktid dessa dagar även om individens sjukperiod är längre.

1. Göteborg och Lerum utgör undantag då de inte räknar in de första 14 dagarna om individens totala sjukperiod är längre.
2. Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.
3. Yrkesgruppen redovisas ej då den omfattar färre än 10 anställda (ingår däremot i det samlade GR-resultatet).
4. Yrkesgruppen saknas.

Sjukfrånvaron inom de olika yrkena påverkas även av personalgruppernas åldersprofil. Det är tydligt ifråga om gymnasielärare där de relativt få månadsanställda under 30 år har en mycket större andel korttidssjukfrånvaro än de äldre kollegorna utan att det nämnvärt påverkar utfallet i yrkesgruppen som helhet (tabell 22). Precis som i kapitel 4 kan konstateras att andelen månadsanställda under 30 år är lite större bland både barnskötare och socialsekreterare. Bland barnskötare bidrar en relativt stor andel korttidssjukfrånvaro i den yngre gruppen till att höja korttidssjukfrånvarons andel även i yrkesgruppen som helhet. Det gäller till viss del också socialsekreterare, där den yngre åldersgruppen dock inte skiljer sig lika tydligt från de äldre.

TABELL 22. SJUKLÖNEPERIODENS ANDEL, DAG 1–14, AV ALL SJUKFRÅNVAROTID I SJU YRKESGRUPPER EFTER ÅLDER, HELA GÖTEBORGSREGIONEN, 2020 (PROCENT)

	Långtidssjukfrånvarons andel av all sjukfrånvaro				Gruppens andel av samtliga anställda		
	Samtliga	<30 år	30–49 år	50– år	<30 år	30–49 år	50– år
Gymnasielärare	32	83	39	26	3	46	51
Socialsekreterare	36	43	34	38	18	58	24
Undersköterskor	38	52	40	34	11	44	45
Stödassistenter	39	62	41	33	13	47	40
Förskollärare	48	68	48	43	12	52	36
Barnskötare	50	66	51	42	18	48	34
Grundskollärare	52	74	54	45	9	58	33

Kommentar: Resultaten avser andelen sjukfrånvaro dag 1–14 av all sjukfrånvarotid hos samtliga månadsanställda i yrkesgruppen.

Andelen omfattar all sjuktid dessa dagar även om individens sjukperiod är längre. Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de inte räknar in de första 14 dagarna om individens totala sjukperiod är längre.

Enstaka värden gällande andel av samtliga anställda har avrundats för att totalsumman av heltal ska visa 100%.

6. Sjuklönekostnad

Under covid 19-pandemin har tillfälliga regler införts som innebär att arbetsgivare ersatts för hela eller delar av sin sjuklönekostnad under april-december 2020¹². I denna rapport redovisas kommunernas kostnader oaktat den retroaktiva ersättningen.

Den totala sjuklönekostnaden fördelad på antal månadsanställda hos Göteborgsregionens samtliga kommuner uppgår till knappt 15 400 kronor (tabell 22). Kostnaden varierar mellan 11 328 (Lerum) och 16 017 (Göteborg). Kostnaden har under år 2020 ökat med minst 36 procent i samtliga kommuner.

Det finns anledning att komplettera det här resultatet med ett som närmare relaterar till den arbetstid som reellt förbrukats efter det att tjänstledigheter och dylikt räknats bort och eventuell övertid och fyllnadstid lagts till. Med utgångspunkt i kommunens totala produktionstimmar under år 2020 – som utförs av tillsvidareanställda, övriga månadsanställda och timavlönade – dividerat med schablonvärdet 1700 timmar, blir resultatet för GR-kommunerna sammantaget 17 281 kronor per årsarbetares produktionstid. Kostnaden är minst i Lerum (13 847 kronor) – och störst i Tjörn (18 988 kronor). Även här handlar det om en kraftig kostnadsökning jämfört med år 2019 (diagram 22). Ökningen är tydligast i Lilla Edet, Alingsås och Kungsbacka.

TABELL 23. SJUKLÖNEKOSTNAD PER MÅNADSANSTÄLLD RESPEKTIVE ÅRSARBETARES PRODUKTIONSTID I KRONOR, 2020

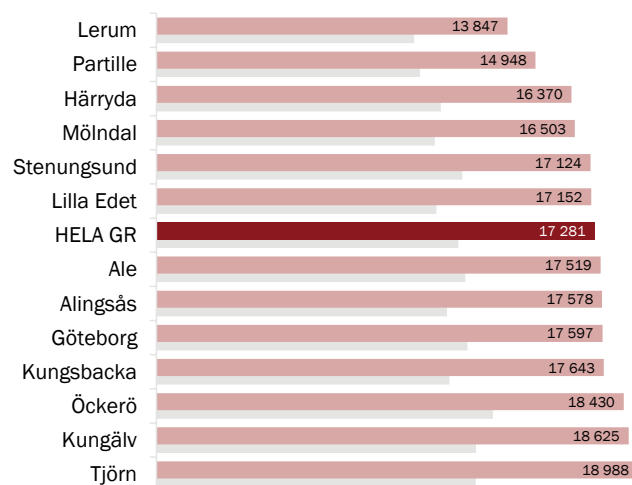
	Per månadsanställd ¹		Per årsarbetares produktionstid ²	
	2019	2020	2019	2020
Lerum	8 342	11 328	10 171	13 847
Partille	10 823	15 905	10 390	14 948
Härryda	9 790	13 796	11 218	16 370
Mölnadal	9 658	14 298	10 979	16 503
Stenungsund	10 029	13 911	12 064	17 124
Lilla Edet	9 808	14 998	11 043	17 152
Ale	11 313	15 781	12 187	17 519
Alingsås	9 087	14 139	11 463	17 578
Göteborg	11 323	16 017	12 269	17 597
Kungsbacka	10 122	15 291	11 559	17 643
Öckerö	11 350	15 633	13 272	18 430
Kungälv	10 600	15 474	12 612	18 625
Tjörn	10 905	15 964	12 597	18 988
HELA GR	10 713	15 353	11 909	17 281

Kommentar: Kostnaderna inkluderar generellt P0-påslag på 40 procent. Kommunerna är rangordnade efter sjuklönekostnad per årsarbetare 2019. Sjuklönekostnaden baseras på uppgifter i ekonomisystemet.

Under covid 19-pandemin har tillfälliga regler införts som innebär att arbetsgivare ersatts för sjuklönekostnader under april-juni 2020. Här redovisas kommunernas kostnader oaktat den retroaktiva ersättningen.

1. Månadsanställd avser tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning.
2. Avser total arbetstid, inkl. övertid och fyllnadstid, utförd av tillsvidare-anställda, månadsanställda och timavlönade ("produktionstid") dividerat med schablonvärdet för årsarbetstiden, 1 700 timmar.

DIAGRAM 22. SJUKLÖNEKOSTNAD PER ÅRSARBETARES PRODUKTIONSTID (KRONOR)



Kommentar: Kostnaderna inkluderar generellt P0-påslag på 40 procent. Skuggade staplar visar resultatet 2019.

Resultaten avser total arbetstid, inkl. övertid och fyllnadstid, utförd av tillsvidareanställda, månadsanställda och timavlönade ("produktionstid") dividerat med schablonvärdet för årsarbetstiden, 1 700 timmar.

Under covid 19-pandemin har tillfälliga regler införts som innebär att arbetsgivare ersatts för sjuklönekostnader under april-juni 2020. Här redovisas kommunernas kostnader oaktat den retroaktiva ersättningen.

12. Förordning (2020:195) om vissa sjukpenningförmåner med anledning av sjukdomen covid-19: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2020195-om-vissa_sfs-2020-195

7. Arbetad tid och kostnader

Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2020 till 91,3 procent sett till samtliga GR-kommuner (tabell 24). Andelen är något större än år 2019: 90,9 procent. Lerum och Göteborg ligger tydligast över det sammantagna GR-resultatet, med 93,3 respektive 93,0 procent. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Tjörn och Öckerö, 85,8 respektive 84,2 procent. Störst ökning (även relativt sett) återfinns i Ale, där andelen ökat med 0,8 procentenheter.

Fyllnadstiden utgör 0,3 procent av arbetstiden i GR-kommunerna sammantagna. Andelen varierar dock mellan 0,2 och 1,4 procent i kommunerna. Andelen är störst i Tjörn (1,4).

Övertiden utgör 0,5 procent av den totala arbetstiden i kommunerna. Jämfört med fyllnadstiden är variationen mellan kommunerna mindre: mellan 0,4 och 0,9 procent.

Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 7,9 procent, med stor variation mellan kommunerna: från 5,8 procent (Lerum) till 14,0 procent (Öckerö). Det varierar i de enskilda kommunerna om andelen har ökat eller minskat sedan år 2019. Andelen har ökat i tre kommuner (Lilla Edet, Mölndal och Partille) och är oförändrad i två (Kungälv och Tjörn).

Andelen arbetstid utförd av timavlönade har krympt mest, 0,7 procentenheter, i Härryda och Kungsbacka, vilket till återspeglas i en lika stor ökning av andelen utförd inom ramen för ordinarie arbetstid. De timavlönades andel har ökat mest i Mölndal (från 10,7 till 11,2 procent), i huvudsak på bekostnad av tiden utförd av månadsanställda inom ramen för ordinarie arbetstid.

Kostnaden för dessa fyra beskrivna kategorier av arbetstid motsvarar i grova drag hur den totala arbetstiden fördelar sig (tabell 25). Det ska dock noteras att kostnaden för månadsanställda i samtliga kommuner utgör en lite större andel av den totala lönekostnaden i relation till gruppens andel av den totala arbetstiden. Detsamma gäller övertiden. Beträffande timavlönade gäller det omvända: gruppen står genomgående för en mindre andel av lönekostnaden jämfört med dess andel av utförd arbetstid. Beträffande fyllnadstiden är andelen av total utförd arbetstid i flertalet kommuner ungefär densamma som andelen lönekostnad. Det övergripande förhållandet mellan tid och kostnad beträffande månadsanställda, övertid och timavlönade är detsamma som tidigare år.

TABELL 24.
FÖRDELNING AV TOTAL UTFÖRD ARBETSTID (PROCENT)

	2019	2020			
	Månadsanställda	Månadsanställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	93,0	93,3	0,5	0,4	5,8
Göteborg	92,5	93,0	0,2	0,4	6,4
Stenungsund	91,4	92,1	0,4	0,5	7,0
Ale	90,9	91,7	0,2	0,4	7,7
Lilla Edet	91,5	91,3	1,2	0,5	7,0
Härryda	88,9	89,6	0,6	0,5	9,3
Kungälv	89,3	89,3	0,4	0,6	9,7
Kungsbacka	87,4	88,3	0,4	0,6	10,7
Mölndal	88,4	88,1	0,3	0,4	11,2
Partille	88,2	88,0	0,3	0,4	11,3
Alingsås	87,4	87,8	0,6	0,7	10,9
Tjörn	85,3	85,8	1,4	0,5	12,2
Öckerö	84,4	84,2	0,9	0,9	14,0
HELA GR	90,9	91,3	0,3	0,5	7,9

Kommentar: Vissa värden har avrundats för att totalsumman ska visa 100%.

TABELL 25.
FÖRDELNING AV TOTAL LÖNEKOSTNAD (PROCENT)

	2019	2020			
	Månadsanställda ¹	Månadsanställda ¹	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	94,3	94,9	0,3	0,7	4,1
Göteborg	94,7	94,0	0,2	0,9	4,9
Stenungsund	93,1	93,9	0,4	0,8	4,9
Ale	92,7	93,4	0,2	0,7	5,7
Lilla Edet	92,7	92,6	1,2	0,9	5,3
Härryda	91,7	92,3	0,5	0,9	6,3
Mölndal	92,1	91,9	0,2	0,7	7,2
Kungälv	91,6	91,5	0,4	1,1	7,0
Alingsås	90,4	91,2	0,6	1,1	7,1
Kungsbacka	90,3	91,2	0,4	0,9	7,5
Partille	89,0	89,3	0,2	0,7	9,8
Tjörn	88,4	88,9	1,3	0,9	9,0
Öckerö	85,9	87,2	0,9	1,3	10,6
HELA GR	93,3	93,0	0,3	0,8	5,8

Kommentar: Vissa värden har avrundats för att totalsumman ska visa 100%.

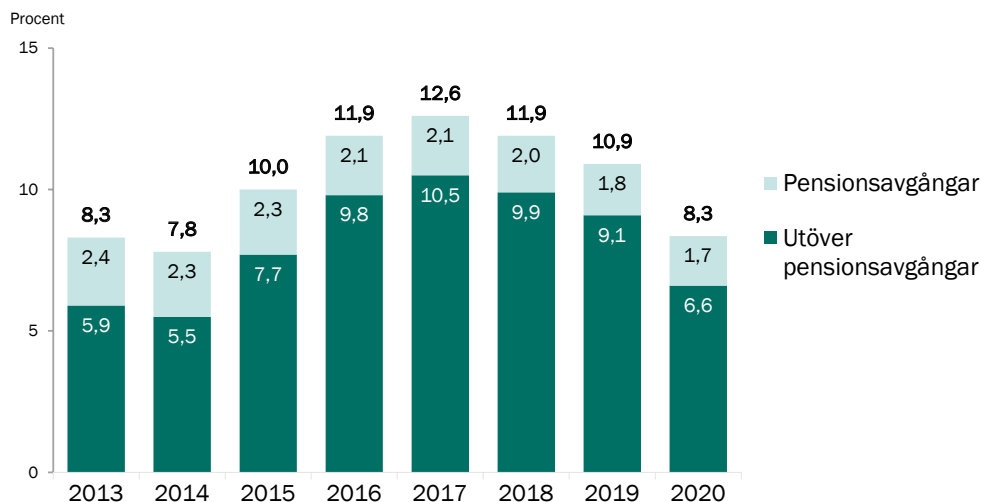
1. Grundlön inklusive lönetillägg.

8. Externa avgångar

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner under år 2020 var det 8,3 procent som avslutade sin tjänst i kommunen under året. Andelen har nu minskat kontinuerligt sedan toppnoteringen på 12,6 procent år 2017 (diagram 23). Göteborg, med en naturligt större *intern* personalomsättning, ligger tillsammans med Öckerö under det sammantagna GR-resultatet (tabell 26). I övriga kommuner varierar andelen tillsvidareanställda som slutat mellan 8,3 och 10,9 procent. Jämfört med år 2019 har andelen minskat i samtliga kommuner. Nedgången är mest påtaglig i Stenungsund, Kungsbacka och Tjörn (både absolut och relativt sett). Även minskningen i personalomsättning kan delvis härledas till pandemin, där stora organisationsförändringar troligtvis har fått nedprioriteras samtidigt som benägenheten hos anställda att byta arbetsplats har minskat.

I genomsnitt handlar ungefär 20 procent av avgångarna om pension. Där har andelen legat under senare år medan den var större före år 2016, när det totala antalet avgångar var färre (diagram 23). Sedan år 2013, då personalavgångar började kartläggas i rapporten, har andelen tillsvidareanställda som gått i pension successivt minskat.

DIAGRAM 23. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN, I GÖTEBORGSREGIONENS KOMMUNER SAMMANTAGET*, 2013–2020



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.

Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Det finns därmed anledning att fokusera de tillsvidareanställda som avslutar sin tjänst av andra skäl. År 2020 gäller det 6,6 procent av de tillsvidareanställda i GR-kommunerna sammantaget (tabell 26). Även här är det Göteborg tillsammans med Öckerö som drar ned GR-snittet, medan andelen i övriga kommuner ligger mellan 6,9 och 9,6 procent. Resultaten avser även här enbart externa avgångar; övergångar till en annan anställning inom kommunen ingår inte. Det redovisade måttet ger alltså inte en fullständig bild av personalomsättningen ur vare sig ett chefsperspektiv eller ett arbetsmiljöperspektiv.

**TABELL 26. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN
– INKLUSIVE OCH EXKLUSIVE PENSIONSavgÅNGAR**

	Procent av samtliga externa avgångarutöver pensionsavgångar		
	2019	2020	Enbart chefer	2019	2020	Enbart chefer
Öckerö	10,3	7,2	8,2	6,8	5,2	6,1
Göteborg	9,2	7,5	8,8	7,4	5,9	6,4
Alingsås	12,4	9,1	12,4	10,1	6,9	8,3
Stenungsund	13,6	8,3	16,0	11,6	7,0	14,2
Tjörn	15,2	9,8	14,5	12,9	7,0	10,9
Mölndal	11,9	9,0	11,2	9,9	7,1	8,7
Lilla Edet	13,6	9,5	7,3	11,2	7,2	1,8
Kungsbacka	14,5	9,0	7,5	12,9	7,3	6,2
Härryda	10,1	9,3	6,7	8,2	7,4	4,7
Lerum	13,2	8,7	14,0	11,5	7,4	11,2
Kungälv	12,6	9,9	10,8	11,6	7,8	7,2
Partille	13,4	10,3	4,9	11,2	8,2	4,9
Ale	13,5	10,9	19,8	11,8	9,6	18,9
HELA GR	10,9	8,3	9,7	9,1	6,6	7,3

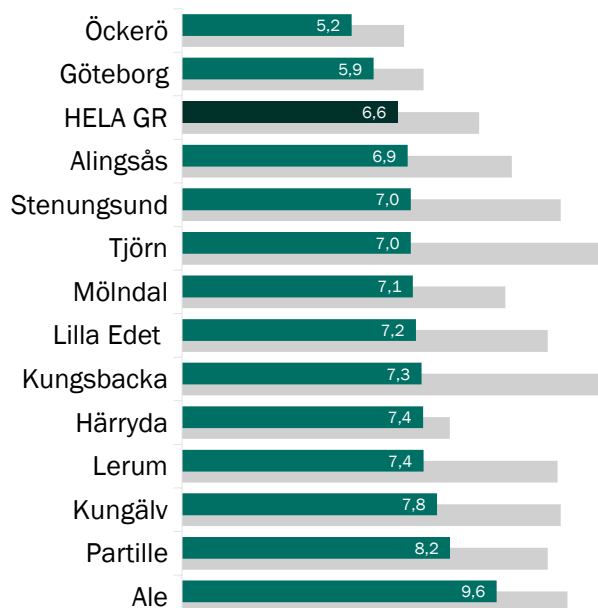
Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

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

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna minskat år 2020 jämfört med år 2019 i samtliga kommuner. Tjörn och Kungsbacka står för de mest markanta minskningarna (diagram 24). I det något längre tidsperspektivet har en mindre personalomsättning inte uppmätts sedan år 2014, då andelen tillsvidareanställda som slutade utöver pensionsavgångar var 5,5 procent i GR-kommunerna sammantaget (tabell 27).

**DIAGRAM 24. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN
UTÖVER PENSIONSavgÅNGAR, 2020 (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 2019.

**TABELL 27. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN
UTÖVER PENSIONSavgÅNGAR, 2013–2020 (PROCENT)**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Öckerö	-	-	-	-	12,5	9,7	6,8	5,2
Göteborg	4,5	4,5	5,9	7,6	8,6	7,9	7,4	5,9
Alingsås	5,3	4,3	5,6	7,3	10,3	10,2	10,1	6,9
Stenungsund	4,1	-	11,9	14,5	14,1	12,6	11,6	7,0
Tjörn	5,3	4,4	8,6	-	11,3	11,3	12,9	7,0
Möndal	10,1	7,7	14,9	11,9	12,4	13,1	9,9	7,1
Lilla Edet	6,0	8,0	9,9	13,3	11,3	13,6	11,2	7,2
Kungsbacka	6,3	6,6	11,7	14,3	14,6	13,1	12,9	7,3
Härryda	6,9	8,2	7,1	11,7	11,2	9,2	8,2	7,4
Lerum	11,0	-	9,0	12,9	12,9	11,2	11,5	7,4
Kungälv	9,9	6,3	9,3	12,7	11,7	11,7	11,6	7,8
Partille	6,7	8,2	9,1	12,6	12,6	12,6	11,2	8,2
Ale	8,1	7,3	6,5	11,8	15,1	16,5	11,8	9,6
HELA GR ¹	5,9	5,5	7,7	9,8	10,5	9,9	9,1	6,6

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

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

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

1. GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år.

I GR-kommunerna sammantagna är personalomsättningen bland chefer år 2020 högre än hos samtliga tillsvidareanställda, både med och utan pensionsavgångarna inräknade (tabell 26). I fyra kommuner gäller dock det omvända sett till samtliga externa avgångar: Lilla Edet, Kungsbacka, Härryda, och Partille. Det ska dock beaktas att gruppen chefer är en förhållandevis liten anställningsgrupp, särskilt i mindre kommuner.

Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan de sex yrkesgrupper som studerats. Såväl med som utan pensionsavgångar medräknade är avgångar generellt mindre vanliga hos barnskötare jämfört med både undersköterskor, stödassistenter, socialsekreterare, förskollärare och grundskollärare (tabeller 28a–b). Avgångarna är mest utbredda bland undersköterskor, stödassistenter och socialsekreterare. Utan pensionsavgångar medräknade är avgångar vanligast bland socialsekreterare och stödassistenter. Det sammantagna GR-resultatet är dock inte giltigt för varje GR-kommun.

**TABELL 28a. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN INKLUSIVE PENSIONSavgÅNGAR,
I SEX YRKESGRUPPER (PROCENT)**

	Samtliga tillsvidare- anställda	Under- sköterskor	Barn- skötare	Förskol- lärare	Grund- skollärare	Stöd- assistenter	Social- sekreterare
Öckerö	7,2	8,7	3,7	3,6	8,7	7,1	30,8
Göteborg	7,5	9,1	4,9	9,3	6,9	8,2	8,7
Stenungsund	8,3	7,6	2,9	6,0	6,6	10,4	9,2
Lerum	8,7	8,9	6,7	8,2	11,1	10,8	14,3
Möndal	9,0	8,8	8,2	7,4	9,6	10,4	6,3
Kungsbacka	9,0	9,7	6,4	8,6	7,8	12,5	5,1
Alingsås	9,1	8,9	6,6	6,6	9,3	9,5	11,5
Härryda	9,3	9,0	6,0	9,8	9,1	17,4	14,3
Lilla Edet	9,5	8,3	5,0	9,1	8,0	12,2	6,9
Tjörn	9,8	13,6	4,3	9,9	8,8	4,7	26,9
Kungälv	9,9	12,3	11,8	7,7	7,9	8,2	15,6
Partille	10,3	10,1	7,7	11,0	9,5	11,2	12,7
Ale	10,9	9,1	6,2	7,3	5,9	14,9	9,8
HELA GR	8,3	9,4	5,7	8,8	7,8	9,4	9,4

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).

TABELL 28b. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN UTÖVER PENSIONSavgÅNGAR, I SEX YRKESGRUPPER (PROCENT)

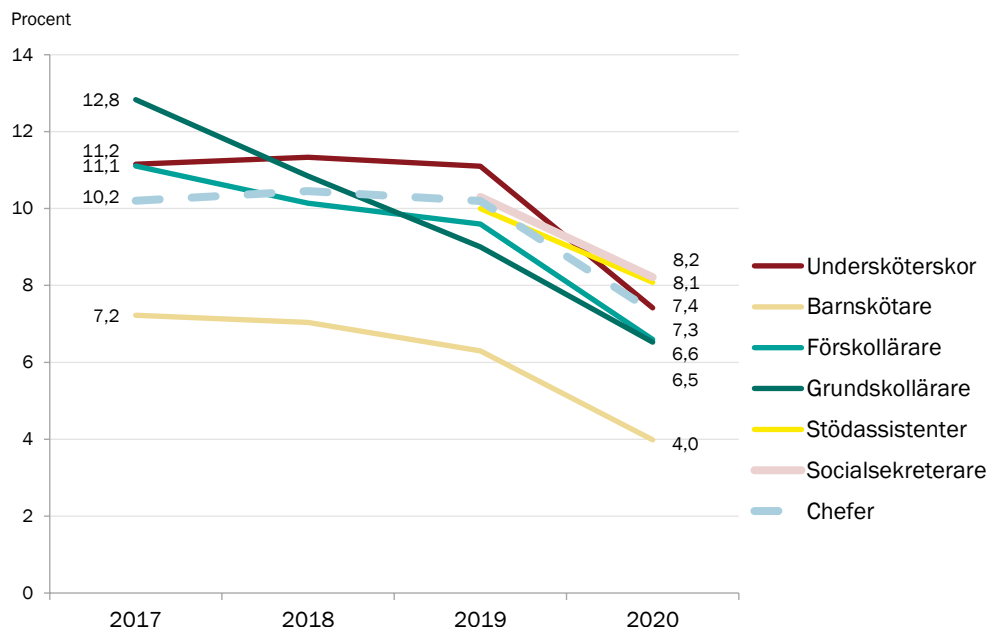
	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare
Öckerö	5,2	7,2	0,0	1,8	6,7	3,6	15,4
Göteborg	5,9	7,2	3,4	7,3	5,6	6,8	7,4
Alingsås	6,9	7,0	3,6	4,3	7,3	7,2	11,5
Stenungsund	7,0	6,6	1,4	5,1	5,4	9,0	7,7
Tjörn	7,0	10,7	2,9	6,6	4,9	4,7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

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).

Av diagram 23 (sida 38) ovan framgick hur de externa avgångarna bland anställda i Göteborgsregionens kommuner som helhet successivt har minskat sedan år 2017 för att sedan under år 2020 minska mer markant, i samtliga personalgrupper. Minskningen är relativt sett störst hos barnskötare, och i procentenheter räknat hos undersköterskor (3,7 procentenheter; diagram 25).

DIAGRAM 25. ANDEL TILLSVIDAREANSTÄLLDA SOM SLUTAT I KOMMUNEN UTÖVER PENSIONSavgÅNGAR, I SJU YRKESGRUPPER, 2017–2020



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).

9. Kommunfakta i korthet

I det här kapitlet presenteras en faktaruta för varje kommun avseende verksamhetsåret 2020. Faktarutan innehåller följande verksamhetsmått:

Bokslut för kommunen år 2020

Kommunens bruttokostnad redovisas fördelad på personalkostnader och övriga kostnader, enligt den definition som gäller i kommunens egen årsredovisning. Eftersom definitionerna kan skilja sig åt kommuner emellan används uppgifterna inte som underlag i den här rapportens kostnadsjämförelser. 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 2020 och ger ett mått på kommunens storlek.

Skattesats

Uppgifterna är hämtade från SCB och visar skattesatsen i kommunen år 2020, totalt samt primärkommunal del.

Personal 1/11 2020

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.

Personal fördelat på verksamhetsområden

Uppdelning av personalen på olika verksamhetsområden följer den indelning som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har definierat utifrån arbetsidentifikation (AID). Indelningen av yrkesgrupperna återges i bilaga 1.

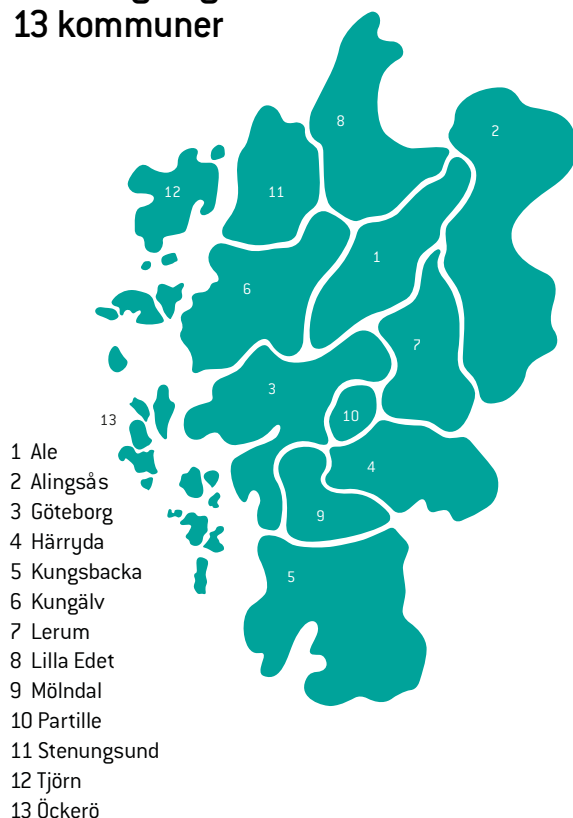
Genomsnittlig tjänstgöringsgrad

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



Ale kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	63%	1 323 200 000 kr
Övriga kostnader	37%	770 300 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	2 093 500 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	31 868
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	33,35
... varav primärkommunal skatt	21,87

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	2 439
Antal anställda	2 499

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	82%
Män	18%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	12%
30–49 år	52%
50– år	36%

PERSONALENS MEDELÅLDER

Medelålder	45,1
------------	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	33%
Skola & Barnomsorg	38%
Fritid & Kultur	4%
Teknik	12%
Administration	8%
Chefer	5%

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad	95,0%
---------------------------------	-------

PRODUKTIONSTIMMAR

Produktionstimmar	3 827 000
-------------------	-----------

Alingsås kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	57%	1 776 167 500 kr
Övriga kostnader	43%	1 337 799 800 kr
Summa bruttokostnad	100%	3 113 967 300 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	41 602
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,84
... varav primärkommunal skatt	21,36

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 265
Antal anställda	3 469

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	78%
Män	22%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	12%
30–49 år	49%
50– år	39%

PERSONALENS MEDELÅLDER

Medelålder	45,1
------------	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	44%
Skola & Barnomsorg	35%
Fritid & Kultur	4%
Teknik	6%
Administration	6%
Chefer	5%

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad	94,0%
---------------------------------	-------

PRODUKTIONSTIMMAR

Produktionstimmar	4 743 270
-------------------	-----------

Göteborgs Stad



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	57%	22 533 000 000 kr
Övriga kostnader	43%	17 309 000 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	39 842 000 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	583 056
---------------------	---------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,60
... varav primärkommunal skatt	21,12

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	39 559
Antal anställda	41 445

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	77%
Män	23%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	12%
30–49 år	50%
50– år	38%

PERSONALENS MEDELÅLDER

Medelålder	44,8
------------	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	35%
Skola & Barnomsorg	33%
Fritid & Kultur	4%
Teknik	11%
Administration	12%
Chefer	5%

GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad	98,1%
---------------------------------	-------

PRODUKTIONSTIMMAR

Produktionstimmar	64 128 955
-------------------	------------

*Personalkostnader beräknas på olika sätt i olika kommuner varmed jämförbarheten är begränsad.

Härreda kommun

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	62%	1 689 349 426 kr
Övriga kostnader	38%	1 028 909 912 kr
Summa bruttokostnad	100%	2 718 259 338 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	38 246
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,10
... varav primärkommunal skatt	20,62

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 090
Antal anställda	3 186

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	80%
Män	20%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	10%
30-49 år	50%
50- år	40%

PERSONALENS MEDELÅLDER 45,8

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	27%
Skola & Barnomsorg	47%
Fritid & Kultur	3%
Teknik	11%
Administration	7%
Chefer	5%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 95,7%

PRODUKTIONSTIMMAR 4 564 597

Kungsbacka kommun

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	59%	3 578 268 000 kr
Övriga kostnader	41%	2 438 746 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	6 017 014 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	84 930
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,73
... varav primärkommunal skatt	21,33

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	6 292
Antal anställda	6 661

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	80%
Män	20%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9%
30-49 år	47%
50- år	44%

PERSONALENS MEDELÅLDER 45,3

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	29%
Skola & Barnomsorg	39%
Fritid & Kultur	4%
Teknik	13%
Administration	10%
Chefer	5%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 94,9%

PRODUKTIONSTIMMAR 9 813 630

Kungälv kommun

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	59%	1 964 300 000 kr
Övriga kostnader	41%	1 359 100 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	3 323 400 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	47 050
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,92
... varav primärkommunal skatt	21,44

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 488
Antal anställda	3 657

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	82%
Män	18%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	9%
30-49 år	48%
50- år	43%

PERSONALENS MEDELÅLDER 46,1

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	37%
Skola & Barnomsorg	38%
Fritid & Kultur	3%
Teknik	11%
Administration	7%
Chefer	4%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 95,4%

PRODUKTIONSTIMMAR 5 164 984

Lerums kommun

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	57%	1 637 266 000 kr
Övriga kostnader	43%	1 218 428 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	2 855 694 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	43 020
---------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,13
... varav primärkommunal skatt	20,65

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	3 069
Antal anställda	3 223

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor	79%
Män	21%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

<30 år	11%
30-49 år	50%
50- år	39%

PERSONALENS MEDELÅLDER 45,2

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	29%
Skola & Barnomsorg	44%
Fritid & Kultur	3%
Teknik	10%
Administration	9%
Chefer	5%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD 95,5%

PRODUKTIONSTIMMAR 4 482 246

*Personalkostnader beräknas på olika sätt i olika kommuner varmed jämförbarheten är begränsad.

Lilla Edets kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020		
Personalkostnader*	55%	547 656 000 kr
Övriga kostnader	45%	450 830 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	998 486 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2020		14 282
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2020		33,85
... varav primärkommunal skatt		22,37
PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		962
Antal anställda		1 056
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		86%
Män		14%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		13%
30–49 år		47%
50– år		40%
PERSONALENS MEDELÅLDER		
		45,1
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		43%
Skola & Barnomsorg		32%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		10%
Administration		6%
Chefer		6%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
		91,1%
PRODUKTIONSTIMMAR		
		1 569 776

Partille kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020		
Personalkostnader*	60%	1 596 977 000 kr
Övriga kostnader	40%	1 068 990 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	2 665 967 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2020		39 512
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2020		31,44
... varav primärkommunal skatt		19,96
PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 643
Antal anställda		2 781
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		80%
Män		20%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		11%
30–49 år		54%
50– år		35%
PERSONALENS MEDELÅLDER		
		44,3
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		32%
Skola & Barnomsorg		43%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		10%
Administration		8%
Chefer		4%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
		95,0%
PRODUKTIONSTIMMAR		
		5 030 326

Mölnads stad



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020		
Personalkostnader*	61%	2 678 796 016 kr
Övriga kostnader	39%	1 740 064 508 kr
Summa bruttokostnad	100%	4 418 860 525 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2020		69 901
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2020		31,99
... varav primärkommunal skatt		20,51
PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		4 705
Antal anställda		4 901
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		78%
Män		22%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		13%
30–49 år		49%
50– år		38%
PERSONALENS MEDELÅLDER		
		45,4
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		33%
Skola & Barnomsorg		38%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		12%
Administration		9%
Chefer		5%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
		95,8%
PRODUKTIONSTIMMAR		
		7 218 186

Stenungsunds kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020		
Personalkostnader*	64%	1 243 885 000 kr
Övriga kostnader	36%	709 005 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	1 952 890 000 kr
BEFOLKNING		
Invånare 31/12 2020		27 044
SKATTESATS		
Total kommunal skatt 2020		33,12
... varav primärkommunal skatt		21,64
PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 274
Antal anställda		2 414
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		82%
Män		18%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		12%
30–49 år		48%
50– år		40%
PERSONALENS MEDELÅLDER		
		45,1
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		35%
Skola & Barnomsorg		41%
Fritid & Kultur		2%
Teknik		9%
Administration		8%
Chefer		5%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
		93,9%
PRODUKTIONSTIMMAR		
		3 333 712

*Personalkostnader beräknas på olika sätt i olika kommuner varmed jämförbarheten är begränsad.

Tjörns kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	51%	624 887 000 kr
Övriga kostnader	49%	599 998 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	1 224 885 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	16 147
---------------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	33,19
... varav primärkommunal skatt.....	21,71

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	1 034
Antal anställda	1 145

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor.....	86%
Män.....	14%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

< 30 år	7%
30–49 år	46%
50– år	47%

PERSONALENS MEDELÅLDER

.....	47,6
-------	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	40%
Skola & Barnomsorg.....	35%
Fritid & Kultur	3%
Teknik	7%
Administration	10%
Chefer	5%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD.....

.....	90,3%
-------	-------

PRODUKTIONSTIMMAR.....

.....	3 300 683
-------	-----------

Öckerö kommun



BOKSLUT FÖR KOMMUNEN 2020

Personalkostnader*	58%	581 349 000 kr
Övriga kostnader	42%	413 498 000 kr
Summa bruttokostnad	100%	994 847 000 kr

BEFOLKNING

Invånare 31/12 2020	12 934
---------------------------	--------

SKATTESATS

Total kommunal skatt 2020	32,69
... varav primärkommunal skatt.....	21,21

PERSONAL 1/11 2020 (Månadsanställda)

Antal årsarbetare	972
Antal anställda	1 069

PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN

Kvinnor.....	79%
Män.....	21%

PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR

< 30 år	10%
30–49 år	43%
50– år	47%

PERSONALENS MEDELÅLDER

.....	47,0
-------	------

PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

Vård & Social omsorg	39%
Skola & Barnomsorg.....	32%
Fritid & Kultur	3%
Teknik	15%
Administration	6%
Chefer	5%

GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD.....

.....	90,8%
-------	-------

PRODUKTIONSTIMMAR.....

.....	1 541 522
-------	-----------

*Personalkostnader beräknas på olika sätt i olika kommuner varmed jämförbarheten är begränsad.

Tabell- och diagramförteckning

1. INLEDNING

Diagram 1. Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2020.....	6
--	---

2. JÄMFÖRANDE PERSONALFAKTA

Tabell 1. Årsarbetare, månadsanställda och tjänstgöringsgrad.....	8
Tabell 2a. Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent).....	9
Tabell 2b. Andel med 100% tjänst över tid (procent).....	9
Tabell 3. Anställdas kön och ålder, 2020.....	10
Tabell 4. Andel anställda kvinnor och män över tid (procent).....	10
Tabell 5. Personalens genomsnittliga ålder över tid.....	10
Diagram 2. Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2020 (procent).....	11
Diagram 3. Andel av första linjens chefer som har personal-, budget- och verksamhetsansvar för minst 30 medarbetare, samtliga verksamheter, 2020 (procent).....	12
Diagram 4. Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg 2020 (procent).....	13
Diagram 5. Andel av första linjens chefer med personal-, budget- och verksamhetsansvar för minst 30 medarbetare i vård & social omsorg respektive skola & barnomsorg, 2020 (procent).....	13

3. SJUKFRÅNVARO

Tabell 6. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid.....	14
Diagram 6. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2020.....	15
Diagram 7. Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2020.....	16
Tabell 7. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, per månad 2020.....	17
Diagram 8. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, Göteborgsregionen 2020.....	17
Diagram 9. Sjukfrånvaros fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid), 2020.....	18
Diagram 10. Sjukfrånvaros fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget, 2016–2020.....	18
Diagram 11. Sjukfrånvaros fördelning på olika intervall i relation till ordinarie arbetstid, hela Göteborgsregionen, 2020.....	19
Diagram 12. Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda 2020 (procent).....	20
Tabell 8. Andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktillfällen över tid (procent).....	20
Diagram 13. Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda 2020 (procent).....	21
Tabell 9. Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2020 (procent).....	21
Diagram 14. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2020.....	22
Diagram 15. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen, 2016–2020.....	23
Tabell 10. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter ålder och kön, samtliga månadsanställda, 2020.....	23
Diagram 16. Sjukfrånvaro bland månadsanställda i Göteborgsregionen i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2011–2020..	24
Diagram 17. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2020.....	25
Tabell 11. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2020.....	25
Tabell 12. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda inom två verksamhetsområden, 2019 och 2020.....	26

4. LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO: DAG 60 OCH DÄREFTER

Tabell 13. Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid (procent).....	27
Diagram 18. Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid, 2020 (procent).....	28
Diagram 19. Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2020.....	28
Tabell 14. Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid, kvinnor och män, 2020 (procent).....	29

Tabell 15.	Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i tre åldersgrupper, 2020 (procent)	30
Tabell 16.	Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i ett urval yrkesgrupper, 2020 (procent)	30
Tabell 17.	Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid i sju yrkesgrupper efter ålder, hela Göteborgsregionen, 2020 (procent)	31

5. SJUKLÖNEPERIODEN: DAG 1–14

Tabell 18.	Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2020 (procent) ...	32
Diagram 20.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2020 (procent)	33
Diagram 21.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2020	33
Tabell 19.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av all sjukfrånvarotid, efter kön, 2020 (procent)	34
Tabell 20.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av all sjukfrånvarotid, efter ålder, 2020 (procent)	34
Tabell 21.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av all sjukfrånvarotid, efter yrke, 2020 (procent)	35
Tabell 22.	Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av all sjukfrånvarotid i sju yrkesgrupper efter ålder, hela Göteborgsregionen, 2020 (procent)	35

6. SJUKLÖNEKOSTNAD

Tabell 23.	Sjuklönekostnad per månadsanställd respektive årsarbetares produktionstid i kronor, 2020	36
Diagram 22.	Sjuklönekostnad per årsarbetares produktionstid (kronor)	36

7. ARBETAD TID OCH KOSTNADER

Tabell 24.	Fördelning av total utförd arbetstid (procent)	37
Tabell 25.	Fördelning av total lönekostnad (procent)	37

8. EXTERNA AVGÅNGAR

Diagram 23.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2013–2020	38
Tabell 26.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar	39
Diagram 24.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2020 (procent)	39
Tabell 27.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2013–2020 (procent)	40
Tabell 28a.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen inklusive pensionsavgångar, i sex yrkesgrupper (procent)	40
Tabell 28b.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i sex yrkesgrupper (procent)	41
Diagram 25.	Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i sex yrkesgrupper, 2017–2020	41

KOMMUNFAKTA I KORTHET

Ale kommun	43
Alingsås kommun	43
Göteborgs Stad	43
Härryda kommun	44
Kungsbacka kommun	44
Kungälv kommun	44
Lerums kommun	44
Lilla Edets kommun	45
Mölnads stad	45
Partille kommun	45
Stenungsunds kommun	45
Tjörns kommun	46
Öckerö kommun	46

Bilaga 1

SKR:s personalgruppsindelning utifrån AID-koder



Personalgrupper för kommuner

Personalgrupper 2018	Etiketter 2018
Ledningsarbete	101010-109090
Handläggare	151010-151090
Administratörer	152010-152090
Sjuksköterskor	205010-206510
Undersköterskor, skötare	207008-207011, 207013-207014, 207018-207019
Vårdbiträden	207023-207024, 207029, 207090
Övrig vård och omsorg	201010-204610, 207015-207017, 208010-208090, 251010-252090
Rehabilitering och förebyggande	301010-301090
Socialsekreterare	351008-351010, 351012
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	351015
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	351030-351035
Personliga assistenter	351040-351041
Övrigt socialt och kurativt arbete	351011, 351013, 351014, 351016, 3510190, 352010, 352090
Grundskolelärare	401009-401011
Gymnasielärare	401012-401013
Förskollärare	402010
Lärare i fritidshem	402011
Övrigt lärararbete	401014-401019, 402090
Barnskötare	403010
Dagbarnvårdare	403011
Elevassistenter	403016
Övrigt skol- och förskolearbete	403012-403015, 403090
Fritidsledare	452011
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	451015-451016
Övrig kultur, turism och friluftsliv	451010-451014, 451090-452010, 452012-452090
Tekniska handläggare	501010-501011, 501013
Ingenjörer	501012, 502010- 502090
Tekniker	503010-509090
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	521010-529090
Räddningstjänst	551010-551013
Köks- och måltidsarbete	601010-609090
Städ, tvätt, renhållningsarbete	651010-659090

Kommunal personal
Sveriges Kommuner och Regioner
www.skr.se

Anteckningar



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.