



Nyckeltal Personalhälsa 2025

Kortrapport Tertial 1

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



Innehåll

1. Om Nyckeltal Personalhälsa i Göteborgsregionen
2. Sjukfrånvaro
3. Externa avgångar

Om Nyckeltal Personalhälsa i Göteborgsregionen



- År 2002 sammanställdes den första nyckeltalsrapporten om personalhälsa i ett samarbete mellan Göteborgsregionens kommuner – helårsrapporten 2024 var den 23:e årliga rapporten.
- Från och med hösten 2015 sammanställs även kortare tertialrapporter.
- Rapporterna tas fram på uppdrag av GR:s HR-chefsnätverk.
- Rapporten tas fram i en arbetsgrupp med representanter från samtliga kommuner samt en samordnande GR-representant.
- Varje kommun ansvarar för sina uppgifter.
- Helårsrapporten innehåller en bredd av nyckeltal – tertialrapporterna följer upp sjukfrånvaron och personalomsättningen.
- Sjukfrånvaron avser månadsanställda – timavlönade ingår inte.
- Sjukfrånvarouppgifterna är inte fullt jämförbara med de som samlas in och sammanställs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).
- Rapporterna syftar till att ge en grund för kommunernas arbete med att främja en god hälsa bland sina anställda samt till idéutbyte och regionalt agerande.
- Läs mer: www.goteborgsregionen.se/nph

Jämförbarheten mellan kommuner

Syftet med rapporten Nyckeltal Personalhälsa är att *beskriva* utfallen på nyckeltalen, med fokus på skillnader mellan kommunerna och utvecklingen över tid.

Olikheter i personalsystem och exakta definitioner bakom nyckeltal kan skilja sig åt. Det gör att det alltid finns en viss osäkerhet angående jämförbarheten mellan enskilda kommuners resultat.

I en fördjupad analys av skillnader i kommunernas sjukfrånvaro behöver statistiken relateras till hur kommunerna organiserar sin verksamhet och i vilken grad som enskilda verksamheter har lagts ut på extern aktör.



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

2. Sjukfrånvaro

Jan-apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

	Samtliga månadsanställda 2024	Samtliga månadsanställda jan-apr 2024	Samtliga månadsanställda jan-apr 2025	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	7,2	7,8	7,4	7,5	4,9
Stenungsund	7,6	8,3	7,8	8,0	5,8
Tjörn	7,4	8,6	8,2	8,4	7,0
Alingsås	7,4	7,9	8,3	8,5	5,7
Mölnadal	7,8	8,4	8,4	8,6	6,0
Härryda	8,3	8,9	8,7	8,9	6,0
Göteborg	8,4	9,0	8,8	9,0	5,7
Lerum	8,3	8,8	8,9	9,1	6,3
Partille	8,6	9,7	9,1	9,3	6,0
Kungälv	9,3	9,7	9,5	9,8	6,5
Lilla Edet	9,0	9,2	9,7	10,1	6,4
Öckerö	9,1	9,5	9,8	10,2	6,0
Ale	9,3	9,6	10,5	10,7	7,3
HELA GR	8,2	8,8	8,7	8,9	5,9

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

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

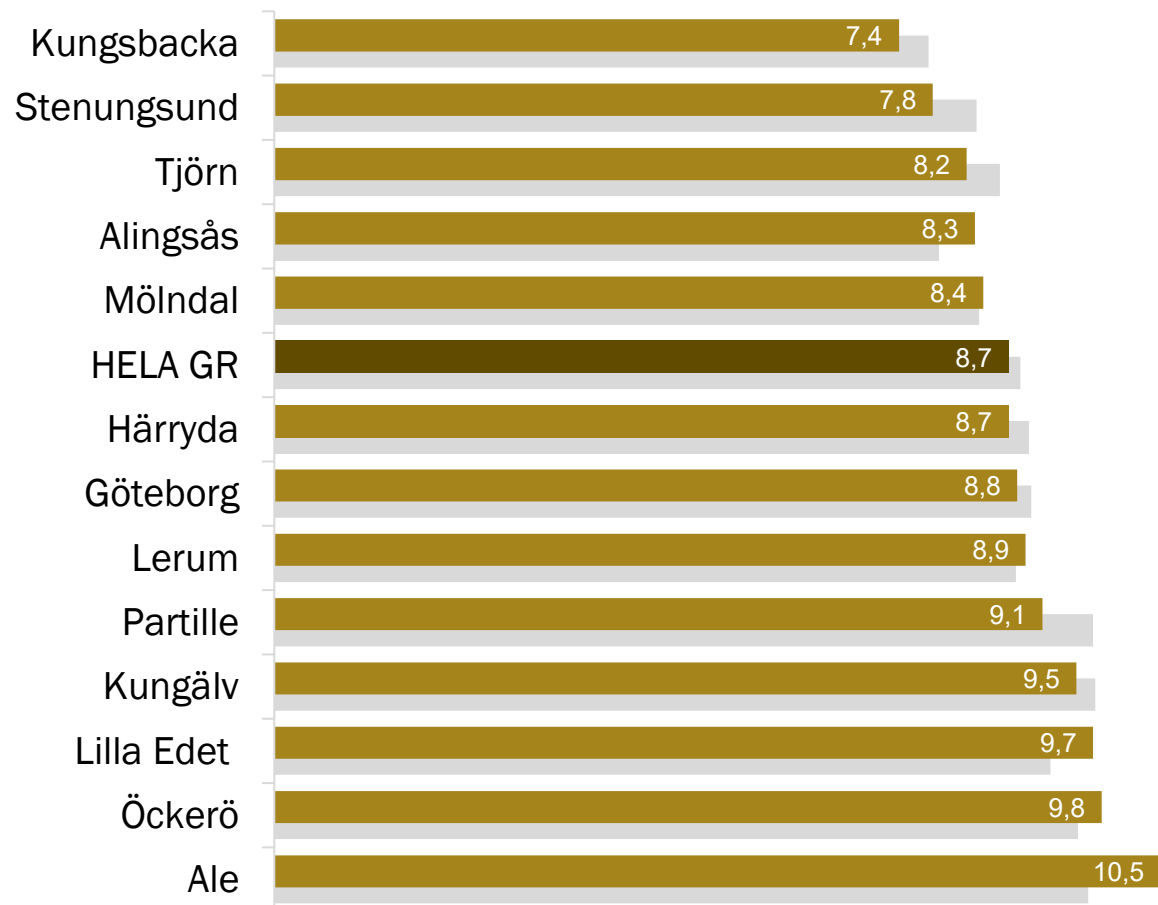
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

	Samtliga månadsanställda maj 23–apr 24	Samtliga månadsanställda maj 24–apr 25	Tillsvidare- anställda	Övriga månads- anställda
Kungsbacka	7,1	7,0	7,1	4,9
Tjörn	8,2	7,3	7,5	5,6
Stenungsund	7,9	7,4	7,6	5,3
Alingsås	7,5	7,6	7,7	5,1
Mölnadal	7,7	7,8	8,0	5,3
Härryda	7,8	8,3	8,5	5,4
Göteborg	8,5	8,3	8,6	5,5
Lerum	8,5	8,4	8,5	6,9
Partille	8,9	8,4	8,6	5,8
Kungälv	9,1	9,2	9,5	5,8
Lilla Edet	9,3	9,2	9,6	6,1
Öckerö	9,2	9,3	9,6	5,6
Ale	9,1	9,7	10,0	5,9
HELA GR	8,3	8,2	8,4	5,5

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

Jan-apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

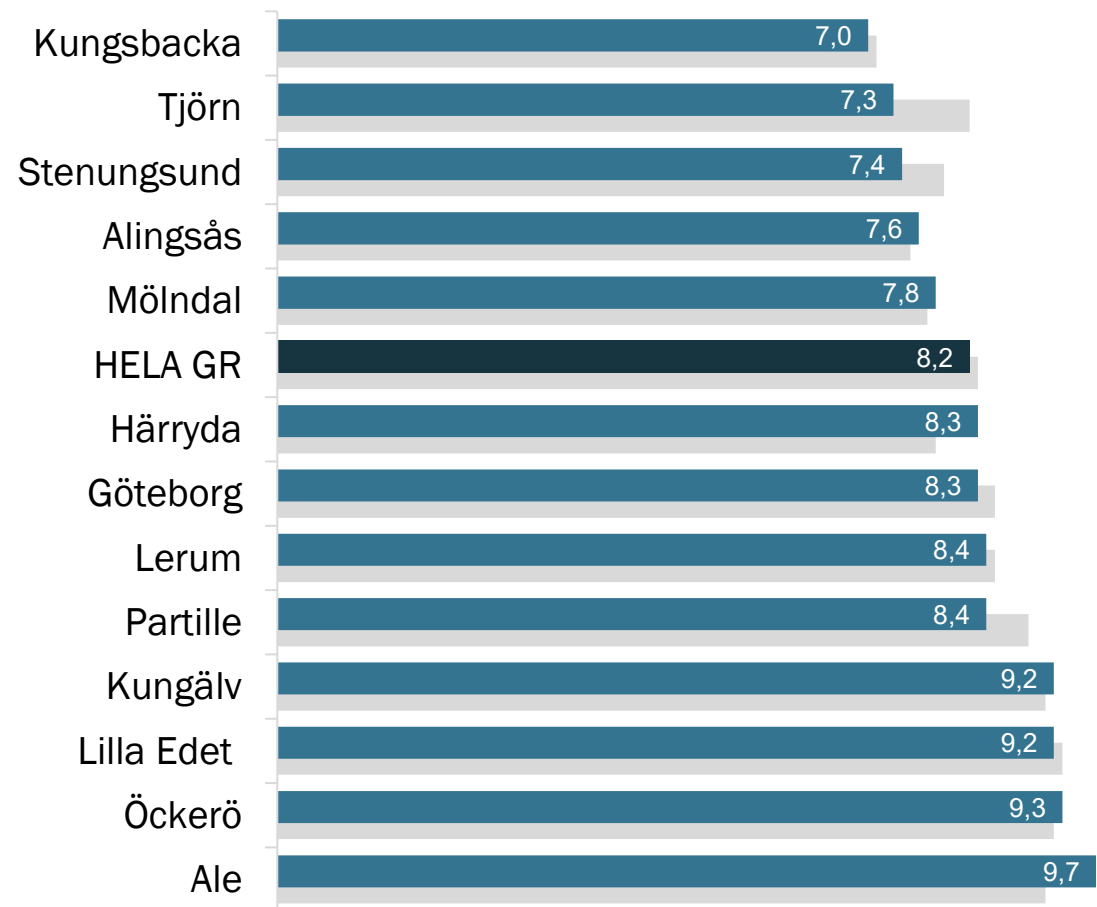


Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Skuggade staplar visar resultatet för jan-apr 2024.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid



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

Skuggade staplar visar resultatet för 12-månadersperioden maj 2023–apr 2024.

Jan-apr 2025

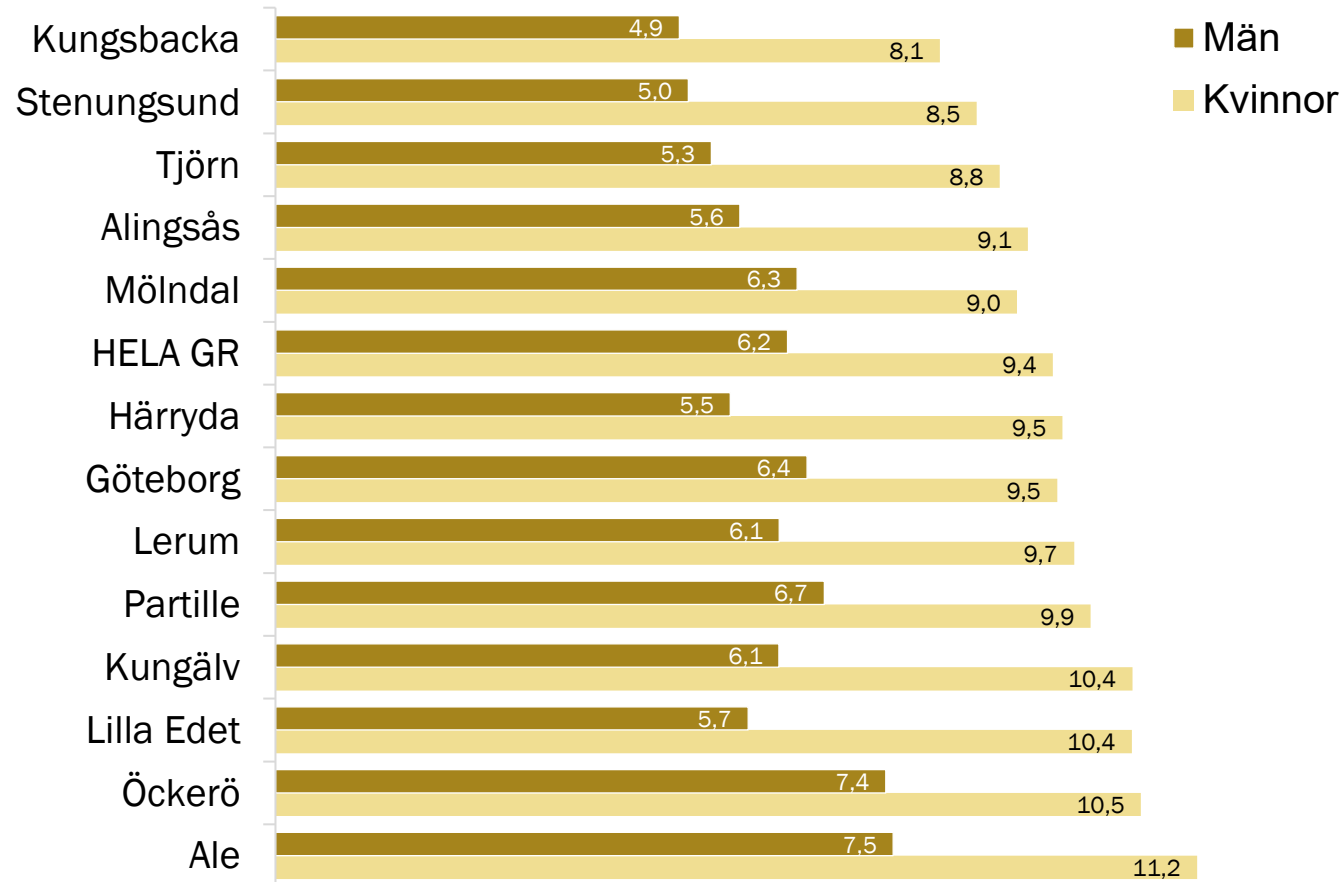
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, inklusive jämförelse med 2024

	Samtliga månadsanställda jan-apr 2024	2024				Samtliga månadsanställda jan-apr 2025	2025			
		Jan	Feb	Mars	Apr		Jan	Feb	Mars	Apr
Kungsbacka	7,8	8,2	7,9	7,5	7,5	7,4	7,2	8,0	7,7	6,7
Stenungsund	8,3	9,0	8,8	7,8	7,8	7,8	7,9	8,7	8,0	6,8
Tjörn	8,6	8,9	9,2	8,2	8,1	8,2	7,2	8,9	9,3	7,4
Alingsås	7,9	8,3	8,2	7,5	7,5	8,3	7,7	8,9	9,0	7,7
Mölnadal	8,4	8,5	8,6	8,2	8,0	8,4	8,0	9,2	8,9	7,5
Härryda	8,9	8,9	9,3	9,1	8,5	8,7	8,3	9,2	9,2	8,0
Göteborg	9,0	9,1	9,1	9,1	8,6	8,8	8,6	9,5	9,0	7,9
Lerum	8,8	9,1	9,6	8,4	8,0	8,9	8,8	9,5	9,2	8,1
Partille	9,7	9,7	9,6	9,9	9,5	9,1	7,8	9,8	9,5	9,4
Kungälv	9,7	9,9	10,2	9,5	9,3	9,5	9,6	10,3	9,6	8,7
Lilla Edet	9,2	9,0	9,8	9,1	8,9	9,7	8,6	10,5	10,4	9,1
Öckerö	9,5	10,1	9,2	9,0	9,8	9,8	9,6	10,4	10,4	8,9
Ale	9,6	9,9	9,9	9,4	9,4	10,5	9,2	10,6	11,2	10,9
HELA GR	8,8	9,0	9,0	8,8	8,5	8,7	8,4	9,4	9,0	8,0

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

Jan-apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda

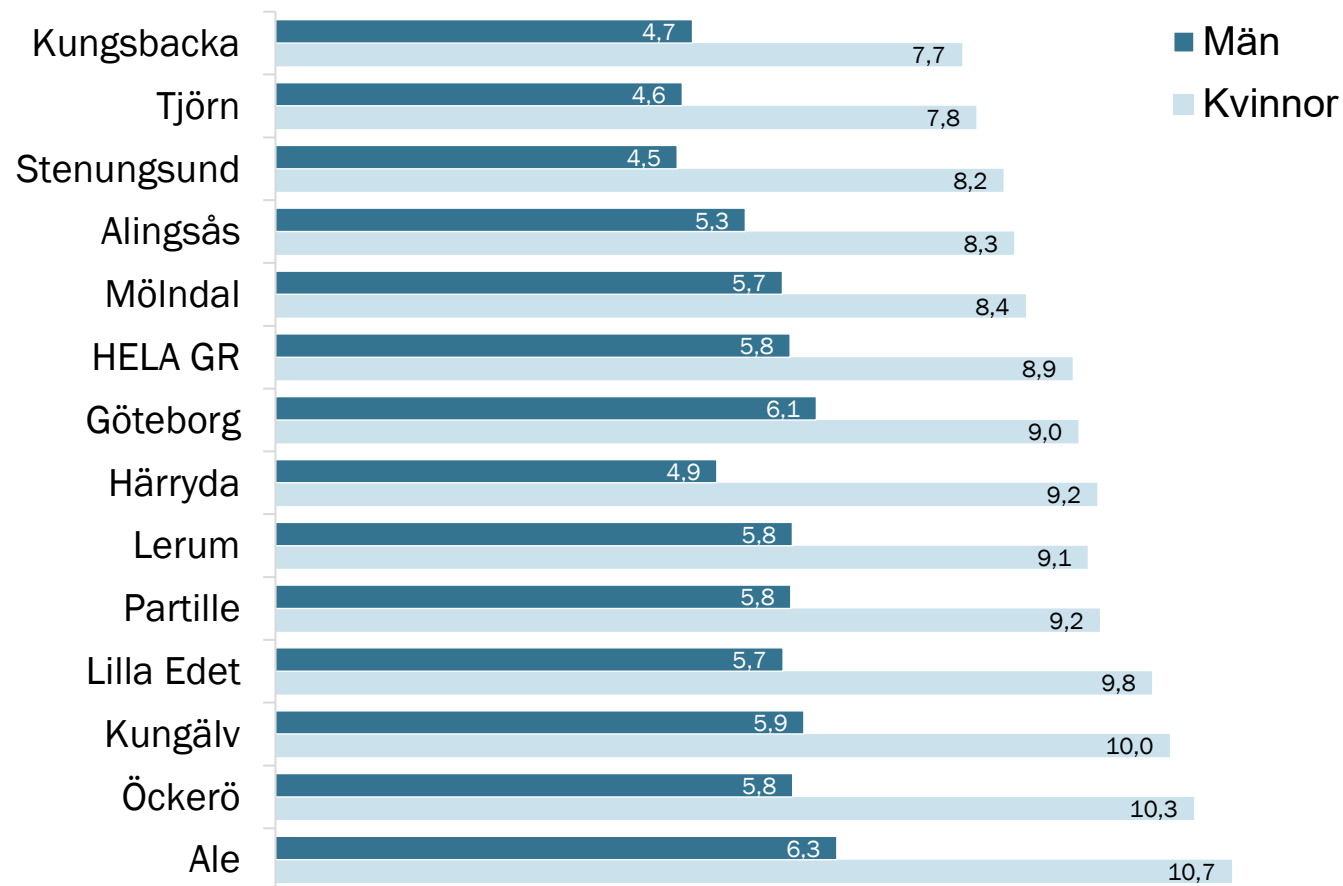


Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Diagrammet är rangordnat efter sjukfrånvaron bland samtliga (kvinnor och män).

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda

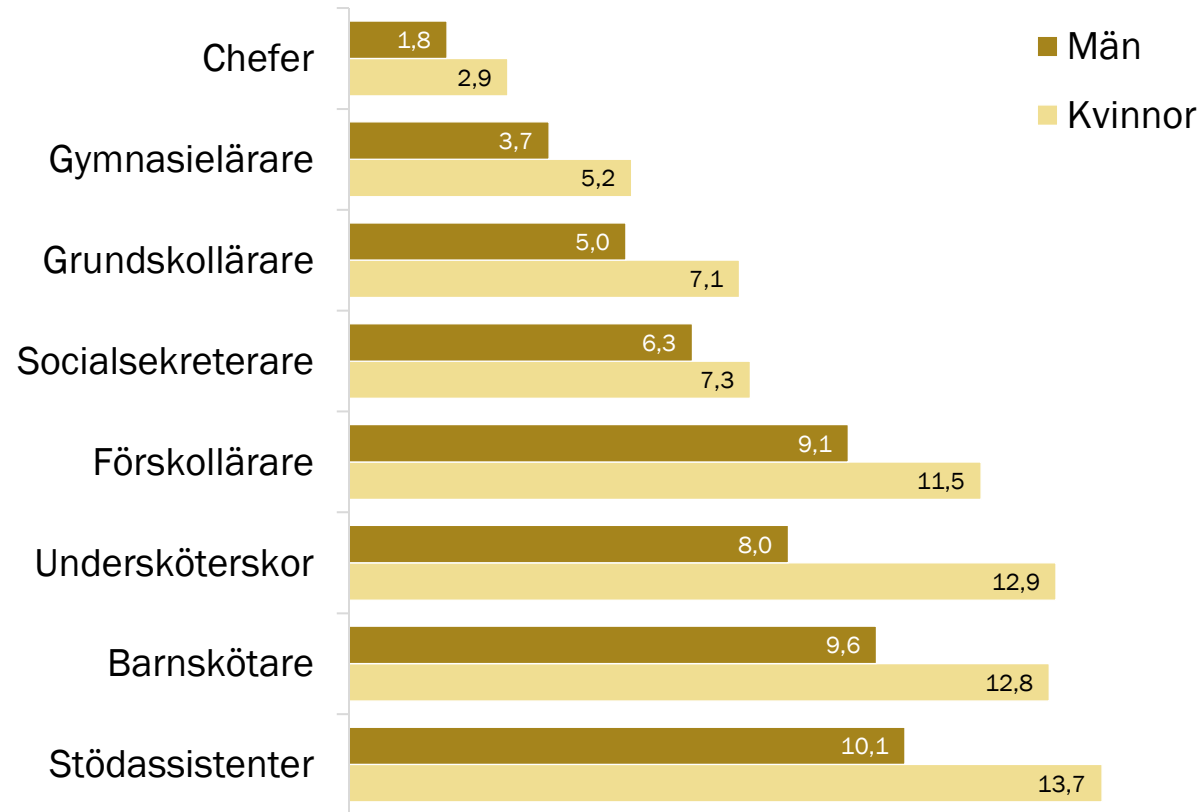


Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Diagrammet är rangordnat efter sjukfrånvaron bland samtliga (kvinnor och män).

Jan-apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, hela GR

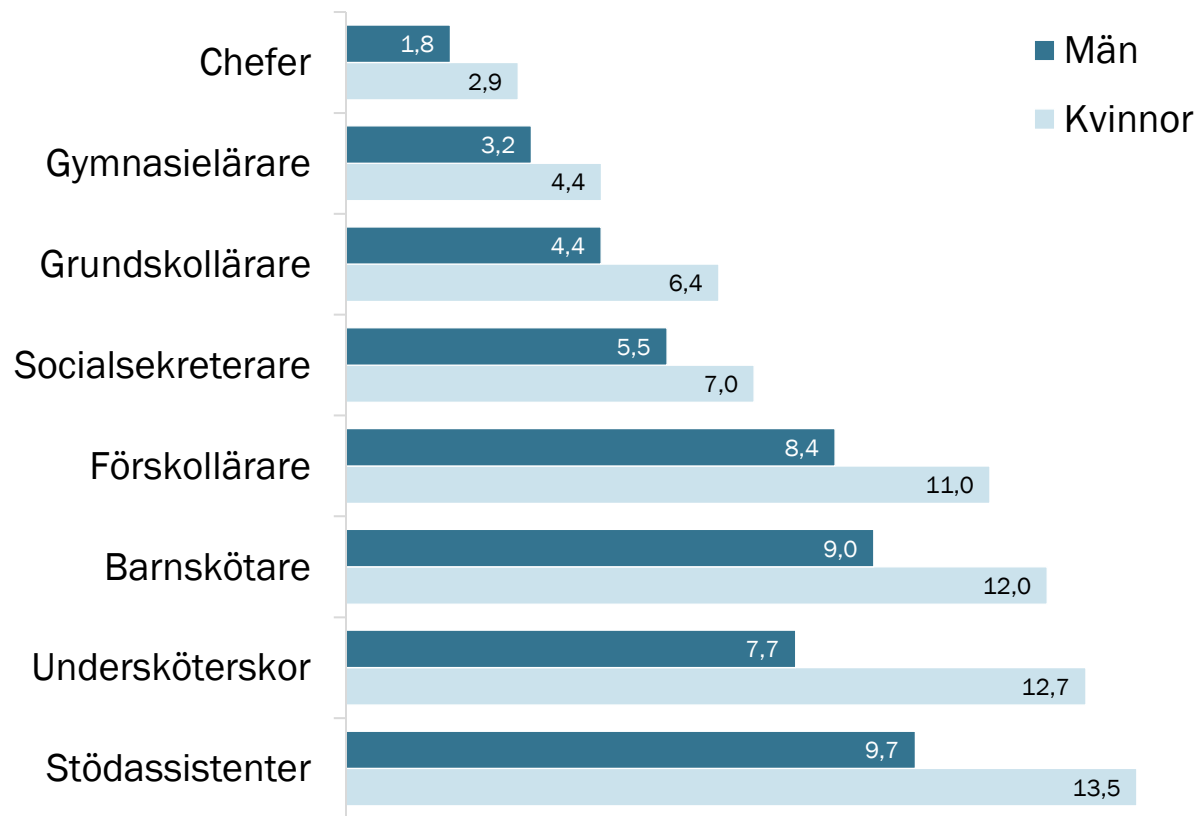


Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Diagrammet är rangordnat efter sjukfrånvaron bland samtliga (kvinnor och män).

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, hela GR



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

Diagrammet är rangordnat efter sjukfrånvaron bland samtliga (kvinnor och män).

Jan-apr 2025

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

	Samtliga månadsanställda jan-apr 2025	Personal inom Vård & social omsorg	Under-sköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barn-skötare	Förskol-lärare	Grundskol-lärare	Gymnasie-lärare	Stöd-assistenten	Social-sekreterare	Chefer
Kungsbacka	7,4	10,4	12,9	7,1	10,1	9,4	4,4	4,3	10,3	3,7	1,9
Stenungsund	7,8	10,0	10,9	7,7	10,0	7,0	6,4	5,4	11,9	6,7	4,3
Tjörn	8,2	10,4	11,7	7,9	12,7	8,7	6,5	- ¹	12,8	7,7	3,2
Alingsås	8,3	10,2	11,9	8,2	10,4	11,1	6,9	3,7	11,3	8,0	2,4
Mölnadal	8,4	10,9	12,4	8,2	12,9	10,9	5,1	3,4	12,2	6,5	2,1
Härryda	8,7	10,2	11,7	9,6	14,7	11,4	7,9	3,2	12,0	5,4	2,3
Göteborg	8,8	10,4	11,5	10,0	13,0	11,8	7,1	4,6	13,0	7,3	2,6
Lerum	8,9	11,7	15,1	9,1	9,4	14,5	6,0	6,2	9,1	9,7	3,0
Partille	9,1	9,7	11,7	10,7	12,3	11,6	8,3	8,6	11,1	7,6	1,8
Kungälv	9,5	13,6	17,1	8,4	13,7	10,8	4,7	4,1	15,2	6,1	2,0
Lilla Edet	9,7	12,8	14,4	9,5	10,5	11,8	6,4	- ¹	18,5	4,6	4,6
Öckerö	9,8	13,0	14,7	10,2	9,7	11,5	9,2	0,0	16,9	4,9	3,7
Ale	10,5	13,0	16,1	9,8	13,2	12,9	5,2	2,8	16,2	9,2	3,8
HELA GR	8,7	10,6	12,2	9,5	12,6	11,4	6,7	4,5	12,9	7,2	2,6

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

¹Yrkesgruppen saknas.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

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

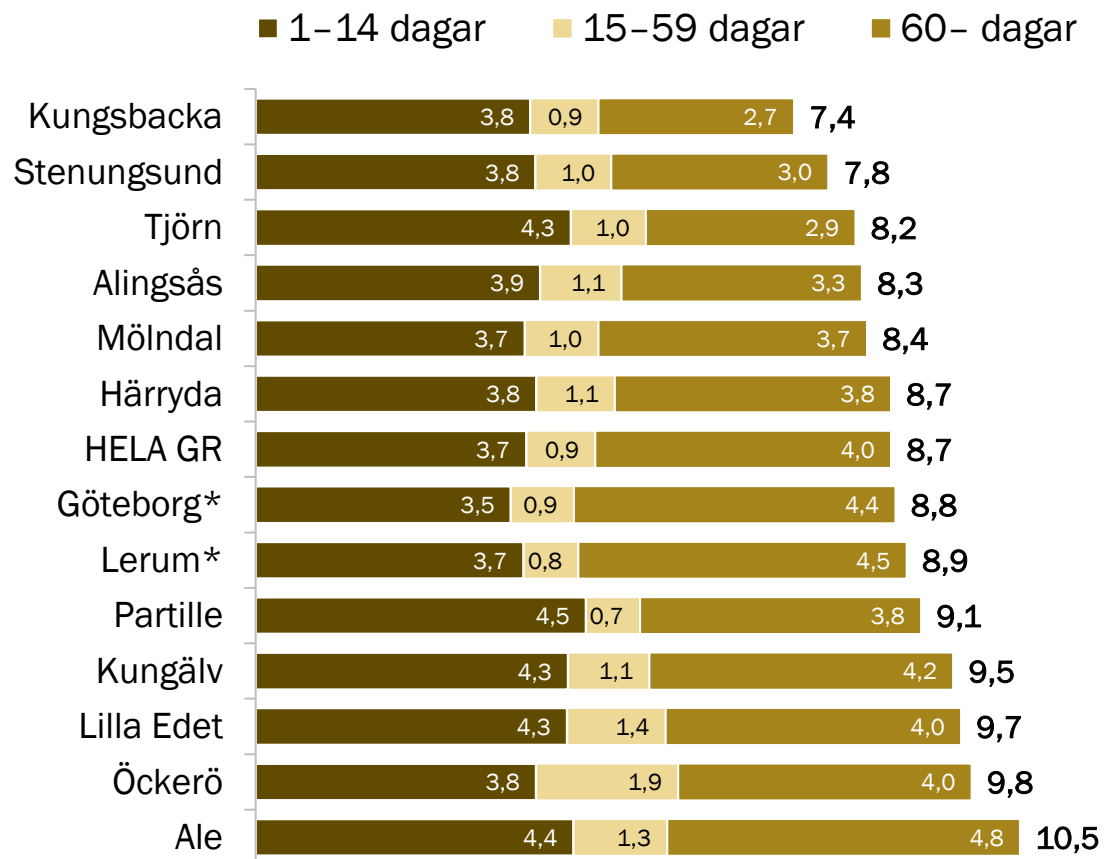
	Samtliga månadsanställda 12månperioden	Personal inom Vård & social omsorg	Under-sköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barn-skötare	Förskol-lärare	Grundskol-lärare	Gymnasie-lärare	Stöd-assistenten	Social-sekreterare	Chefer
Kungsbacka	7,0	10,2	12,8	6,4	9,1	8,8	4,0	3,1	10,7	5,2	2,0
Tjörn	7,3	9,1	10,9	7,0	10,7	6,6	6,1	- ¹	11,0	8,5	3,4
Stenungsund	7,4	9,6	11,2	7,1	9,7	6,3	5,8	4,9	10,9	6,1	4,2
Alingsås	7,6	9,4	11,0	7,2	10,1	10,7	5,8	2,8	10,8	7,6	2,8
Mölnadal	7,8	10,2	12,4	7,5	12,2	9,7	4,9	3,2	11,3	5,9	2,5
Göteborg	8,3	9,9	11,3	9,2	12,4	11,5	6,5	4,2	13,0	6,9	2,6
Härryda	8,3	10,0	11,9	9,2	12,4	11,3	7,3	2,4	11,2	4,7	2,9
Lerum	8,4	11,2	14,4	8,4	9,2	13,2	4,8	6,2	8,7	9,7	2,7
Partille	8,4	9,5	11,7	9,5	11,6	10,5	7,1	5,4	11,8	7,8	2,3
Lilla Edet	9,2	11,9	14,0	8,7	9,9	9,9	5,2	- ¹	16,7	5,1	4,3
Kungälv	9,2	12,9	16,4	8,1	12,8	10,8	4,4	3,2	14,9	4,5	1,9
Öckerö	9,3	11,4	11,9	10,0	8,9	13,6	6,8	0,1	16,6	4,3	4,8
Ale	9,7	12,3	13,5	9,5	12,7	13,3	4,7	3,0	15,3	8,6	3,1
HELA GR	8,2	10,2	12,0	8,5	11,9	10,9	6,0	3,8	12,6	6,8	2,7

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

¹Yrkesgruppen saknas.

Jan-apr 2025

Sjukfrånvarorns fördelning på olika intervall i relation till ordinarie arbetstid (procent)



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda.

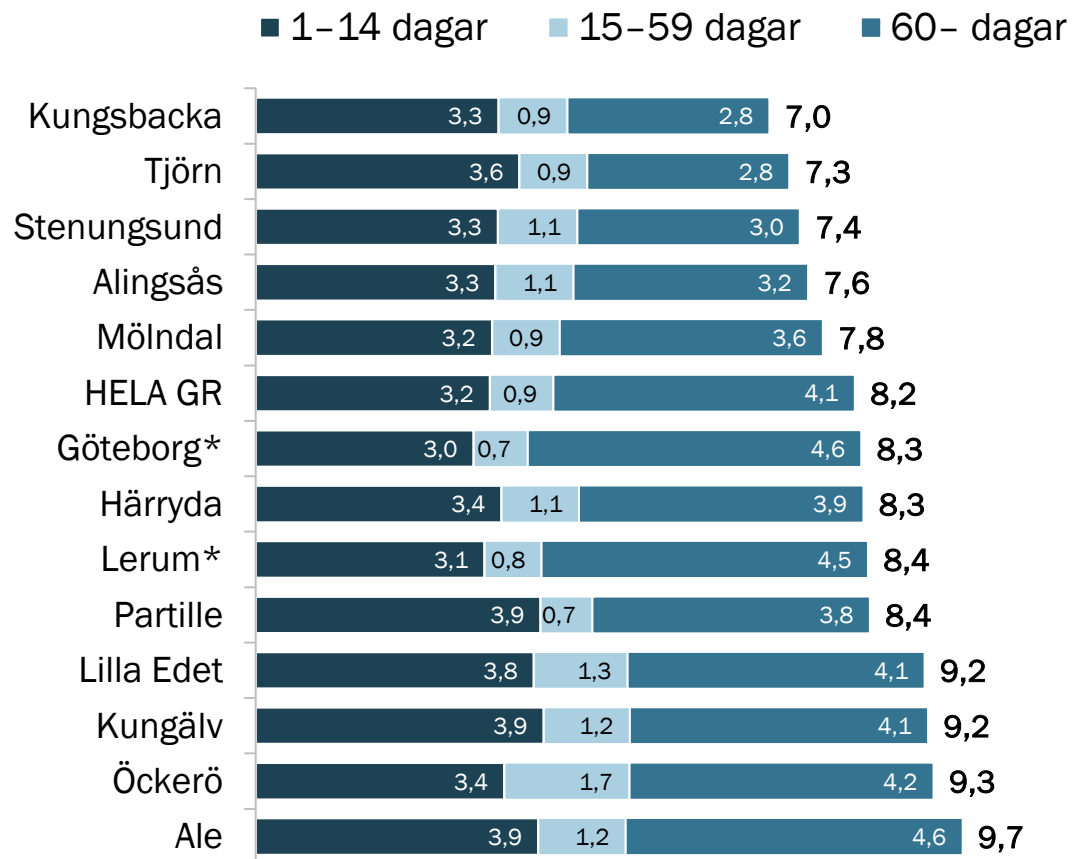
De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre; motsvarande gäller dag 15-59.

* 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.

Observera att summan av intervallerna kan skilja sig något från totalsumman pga. avrundning.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Sjukfrånvarons fördelning på olika intervall i relation till ordinarie arbetstid (procent)



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda.

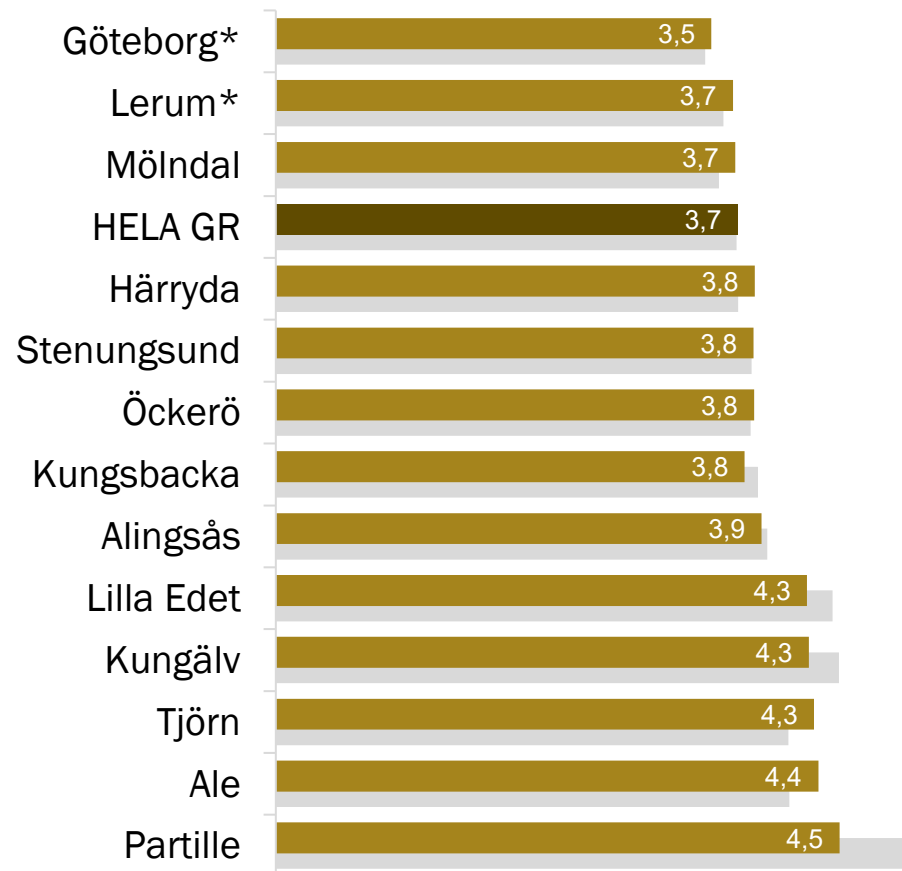
De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre; motsvarande gäller dag 15–59.

* 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.

Observera att summan av intervallerna kan skilja sig något från totalsumman pga. avrundning.

Jan-apr 2025

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



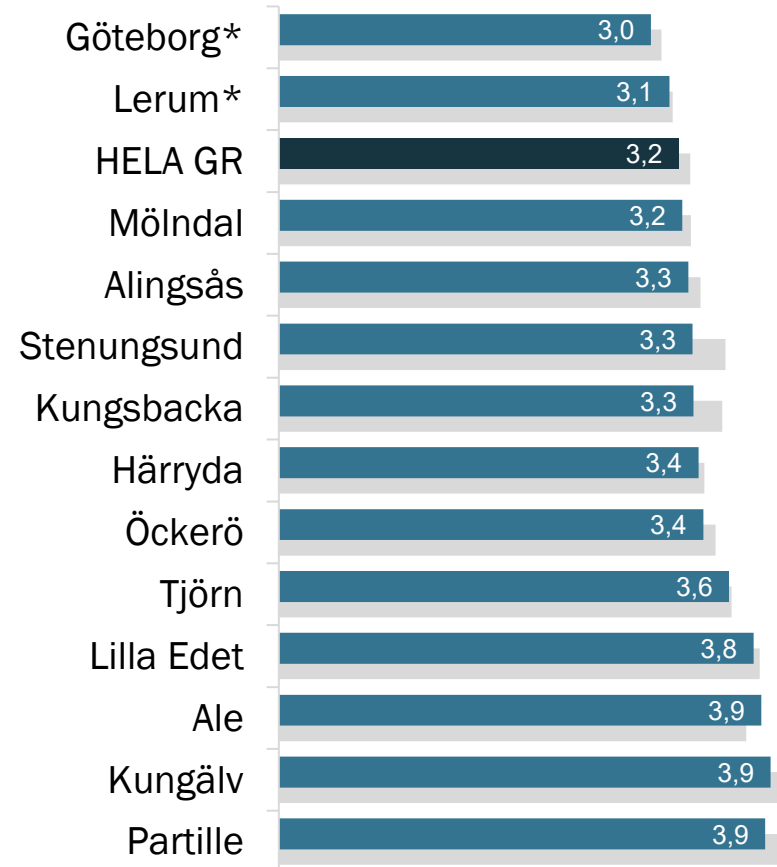
Kommentar: De första 14 dagarna räknas till detta intervall även om sjukperioden totalt sett är längre.

Skuggade staplar visar resultatet jan-apr 2024.

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

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

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



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

Skuggade staplar visar resultatet för 12-månadersperioden maj 2023–apr 2024.

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

3. Externa avgångar

Jan-apr 2025

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar		...utöver pensionsavgångar	
	Jan-apr 2024	Jan-apr 2025	Jan-apr 2024	Jan-apr 2025
Öckerö	3,4	2,7	2,8	1,9
Göteborg	2,5	2,4	2,0	2,0
Stenungsund	3,2	2,9	2,8	2,1
Härryda	2,5	2,8	2,2	2,2
Lerum	2,7	2,8	2,3	2,2
Kungälv	3,0	2,8	2,5	2,3
Mölnadal	2,6	2,8	2,1	2,4
Partille	2,5	2,7	2,1	2,5
Kungsbacka	3,0	3,0	2,4	2,5
Ale	4,1	3,3	3,5	2,8
Alingsås	3,0	3,6	2,6	2,8
Lilla Edet	2,8	3,8	2,1	2,9
Tjörn	4,2	3,4	3,5	3,2
HELA GR	2,7	2,7	2,2	2,2

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 månader genom 4).

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar		...utöver pensionsavgångar	
	Maj 2023– apr 2024	Maj 2024– apr 2025	Maj 2023– apr 2024	Maj 2024– apr 2025
Göteborg	8,6	7,7	7,1	6,0
Lerum	10,3	9,3	9,1	7,3
Mölnadal	10,0	9,2	8,5	7,4
Kungsbacka	10,6	9,2	9,4	7,4
Kungälv	11,0	9,4	9,4	7,4
Härryda	10,2	9,2	8,7	7,5
Öckerö	12,8	10,2	10,3	8,2
Ale	12,8	10,4	11,6	8,6
Stenungsund	11,4	11,0	9,5	8,8
Tjörn	12,0	10,6	10,0	8,9
Lilla Edet	9,5	11,1	7,2	9,2
Partille	11,5	10,4	10,4	9,3
Alingsås	9,9	11,1	8,4	9,5
HELA GR	9,6	8,7	8,1	6,9

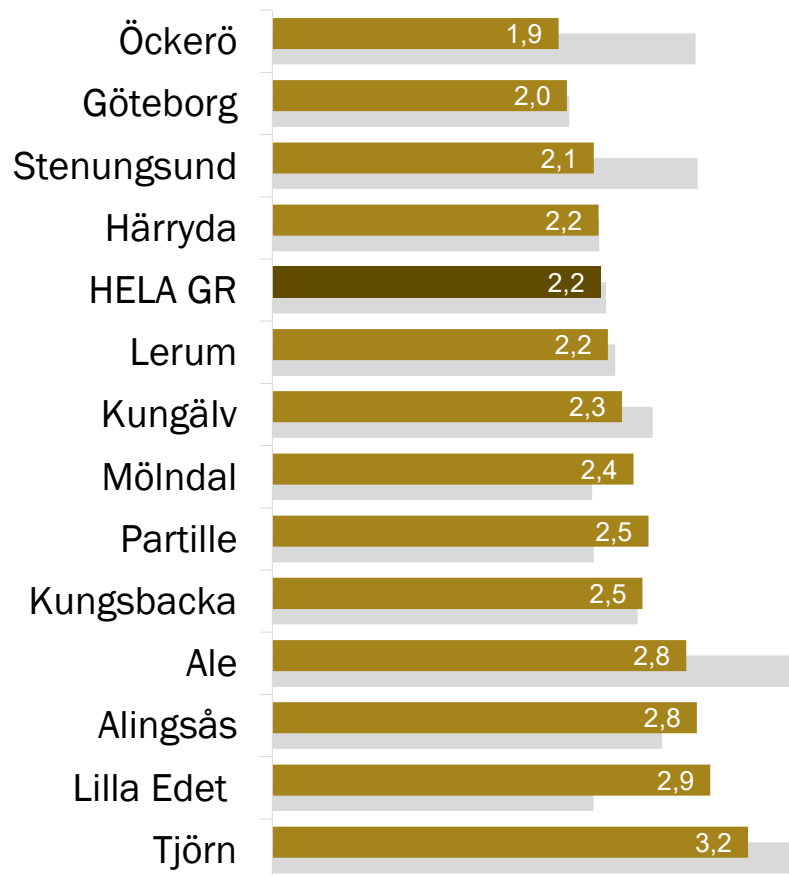
Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

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

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

Jan-apr 2025

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



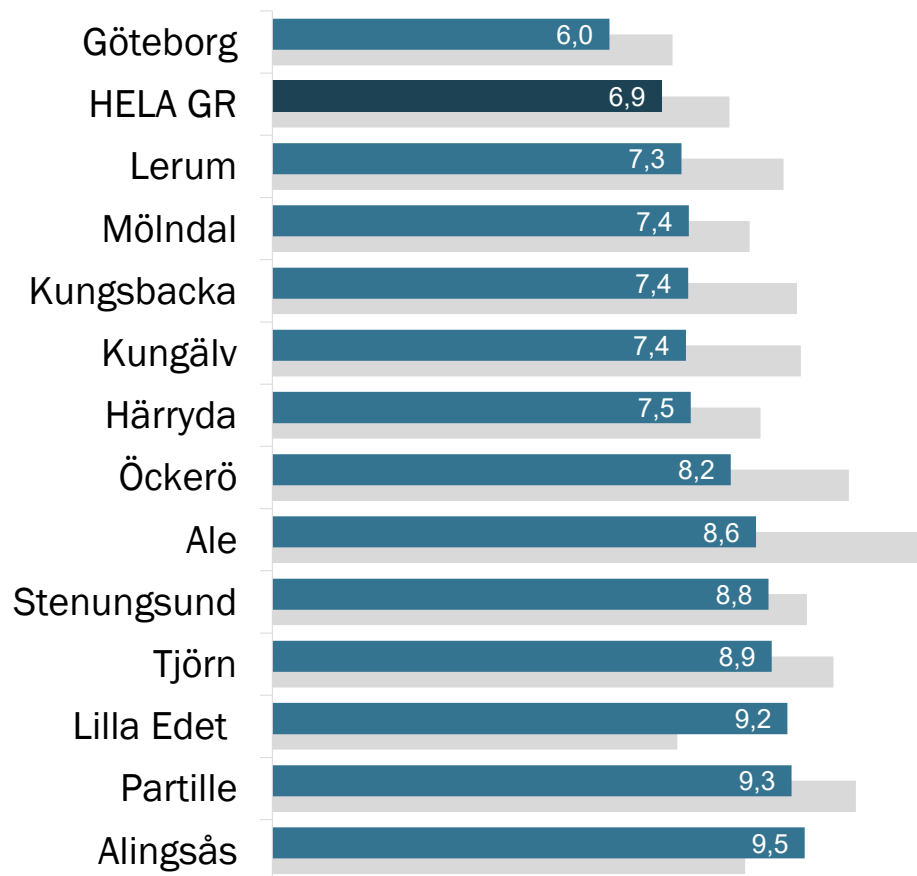
Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga månader genom 4).

Skuggade staplar visar resultatet jan-apr 2024.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

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



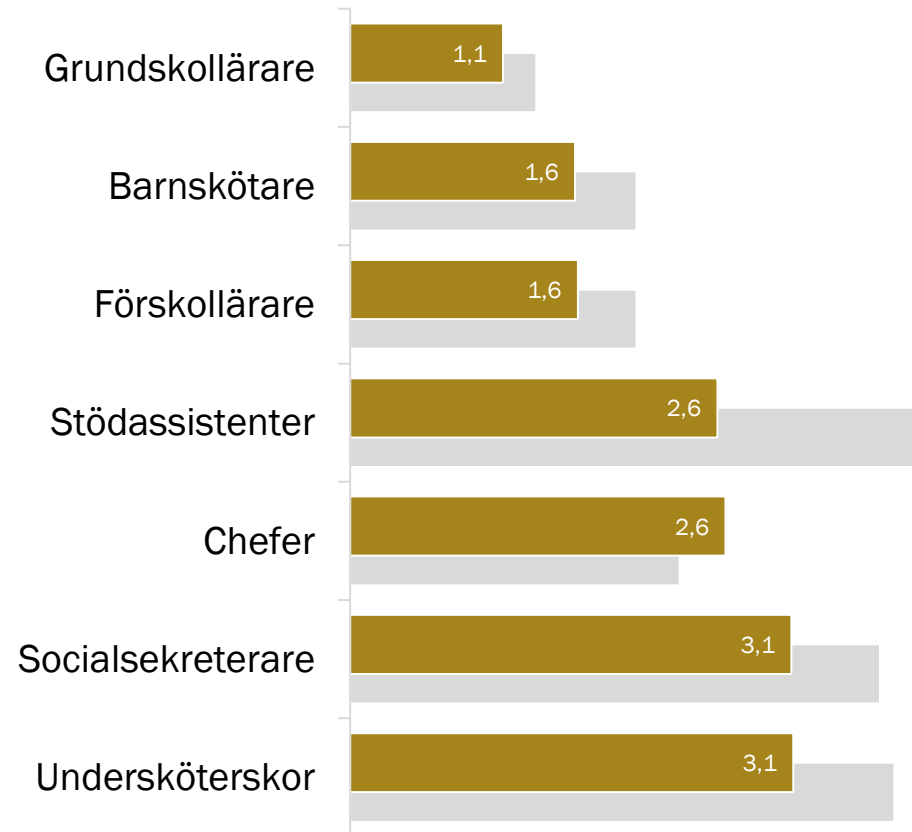
Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

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

Skuggade staplar visar resultatet för 12-månadersperioden maj 2023–apr 2024.

Jan-apr 2025

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar i ett urval yrkesgrupper, hela GR



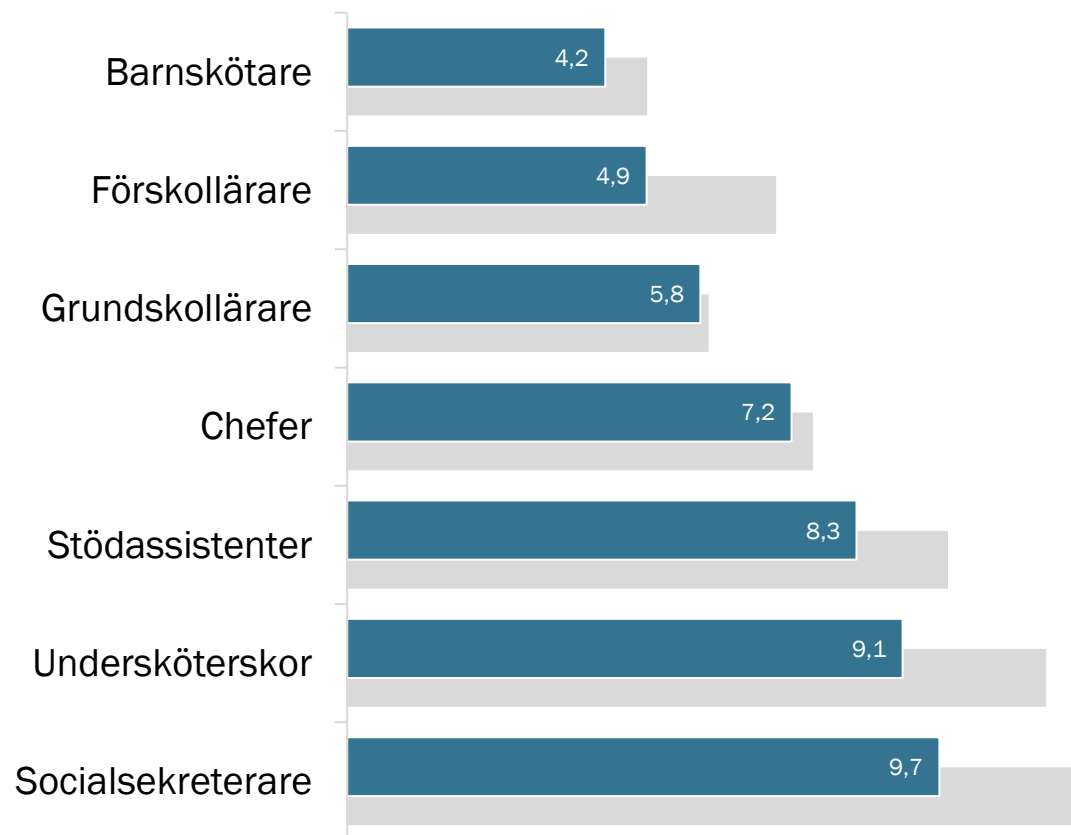
Kommentar: Resultaten avser genomgående externa avgångar. Den interna rörligheten i form av avgångar som leder till ny anställning inom kommunen ingår alltså inte.

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under månaderna jan-aug (antalet för samtliga månader genom 8).

Skuggade staplar visar resultatet jan-apr 2024.

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar i ett urval yrkesgrupper, hela GR



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 månaderna jan-aug (antalet för samtliga månader genom 8).

Skuggade staplar visar resultatet för 12-månadersperioden maj 2023–apr 2024.

Jan-apr 2025

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Göteborg	2,4	3,1	1,7	2,5	1,1	3,1	3,1	3,1
Partille	2,7	5,8	1,3	1,5	1,6	1,5	3,1	2,1
Öckerö	2,7	2,2	2,2	4,0	0,0	0,0	6,6	3,6
Härryda	2,8	3,2	3,5	3,6	2,5	1,9	8,5	3,7
Mölndal	2,8	5,9	1,6	0,9	1,3	3,6	5,9	4,4
Lerum	2,8	4,6	3,4	1,4	1,2	0,0	4,5	2,5
Kungälv	2,8	4,8	1,4	1,6	1,3	1,5	3,4	6,1
Stenungsund	2,9	4,7	2,6	1,4	3,7	1,7	1,3	4,0
Kungsbacka	3,0	3,6	3,4	1,3	0,7	3,9	4,2	3,8
Ale	3,3	2,5	1,4	2,0	1,1	3,4	4,0	5,0
Tjörn	3,4	6,7	2,9	3,9	1,0	2,4	0,0	3,0
Alingsås	3,6	3,7	1,7	1,4	1,1	5,5	3,9	2,5
Lilla Edet	3,8	5,4	6,3	1,3	3,4	0,0	6,5	3,7
HELA GR	2,7	3,7	2,0	2,1	1,3	2,9	3,5	3,4

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 månader genom 4).

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialekreterare	Chefer
Göteborg	7,7	9,7	4,7	8,0	5,2	9,1	8,5	9,0
Möndal	9,2	13,8	6,8	6,9	6,6	12,9	11,9	12,5
Härryda	9,2	8,7	8,1	7,1	11,3	10,8	16,3	8,6
Kungsbacka	9,2	15,2	8,5	4,0	7,7	10,8	16,3	8,6
Lerum	9,3	11,2	7,1	5,6	7,3	9,2	17,2	6,3
Kungälv	9,4	9,7	3,7	5,1	7,8	11,8	14,8	17,0
Öckerö	10,2	9,7	9,8	8,8	4,1	2,7	24,9	7,3
Partille	10,4	17,4	3,9	7,4	5,9	10,0	17,5	8,6
Ale	10,4	7,5	6,0	5,0	9,5	8,9	19,5	9,6
Tjörn	10,6	17,0	7,2	10,4	11,5	14,3	21,7	6,0
Stenungsund	11,0	13,4	8,6	8,2	13,8	12,8	8,9	8,7
Lilla Edet	11,1	12,8	9,5	6,6	9,2	2,4	22,6	18,5
Alingsås	11,1	11,2	8,1	5,8	10,7	10,1	13,1	12,6
HELA GR	8,7	11,1	5,6	6,9	6,9	10,0	10,6	9,6

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).

Jan-apr 2025

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Öckerö	1,9	2,2	2,2	2,0	0,0	0,0	6,6	3,6
Göteborg	2,0	2,3	1,3	1,8	0,9	2,7	2,6	2,1
Stenungsund	2,1	3,6	0,0	1,4	2,8	1,7	1,3	1,6
Härryda	2,2	2,1	2,8	2,5	2,5	1,3	8,5	2,5
Lerum	2,2	3,7	3,0	1,4	1,0	0,0	3,4	1,2
Kungälv	2,3	4,0	0,0	1,3	1,3	1,1	2,3	6,1
Mölndal	2,4	5,4	1,3	0,7	1,3	2,9	5,9	4,4
Partille	2,5	5,5	1,3	1,5	1,6	1,5	3,1	2,1
Kungsbacka	2,5	3,5	2,9	1,3	0,5	3,3	4,2	3,2
Ale	2,8	2,5	0,9	1,5	1,1	3,4	4,0	5,0
Alingsås	2,8	3,1	1,7	0,9	0,4	5,5	3,9	2,5
Lilla Edet	2,9	4,7	6,3	1,3	2,3	0,0	6,5	1,9
Tjörn	3,2	6,7	2,9	3,9	1,0	0,0	0,0	3,0
HELA GR	2,2	3,1	1,6	1,6	1,1	2,6	3,1	2,6
GR exkl. Göteborg	2,5	3,8	1,9	1,4	1,3	2,4	4,2	3,2

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 månader genom 4).

12-månadersperioden maj 2024–apr 2025

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

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

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).

Kontakt

Åsa Nilsson, analytiker

Göteborgsregionen

FoU i Väst

Arbetsmarknad & social välfärd

E-post: asa.nilsson@goteborgsregionen.se

Telefon: 031-335 51 98 (växel: 031-335 50 00)

www.goteborgsregionen.se

www.goteborgsregionen.se/NPH