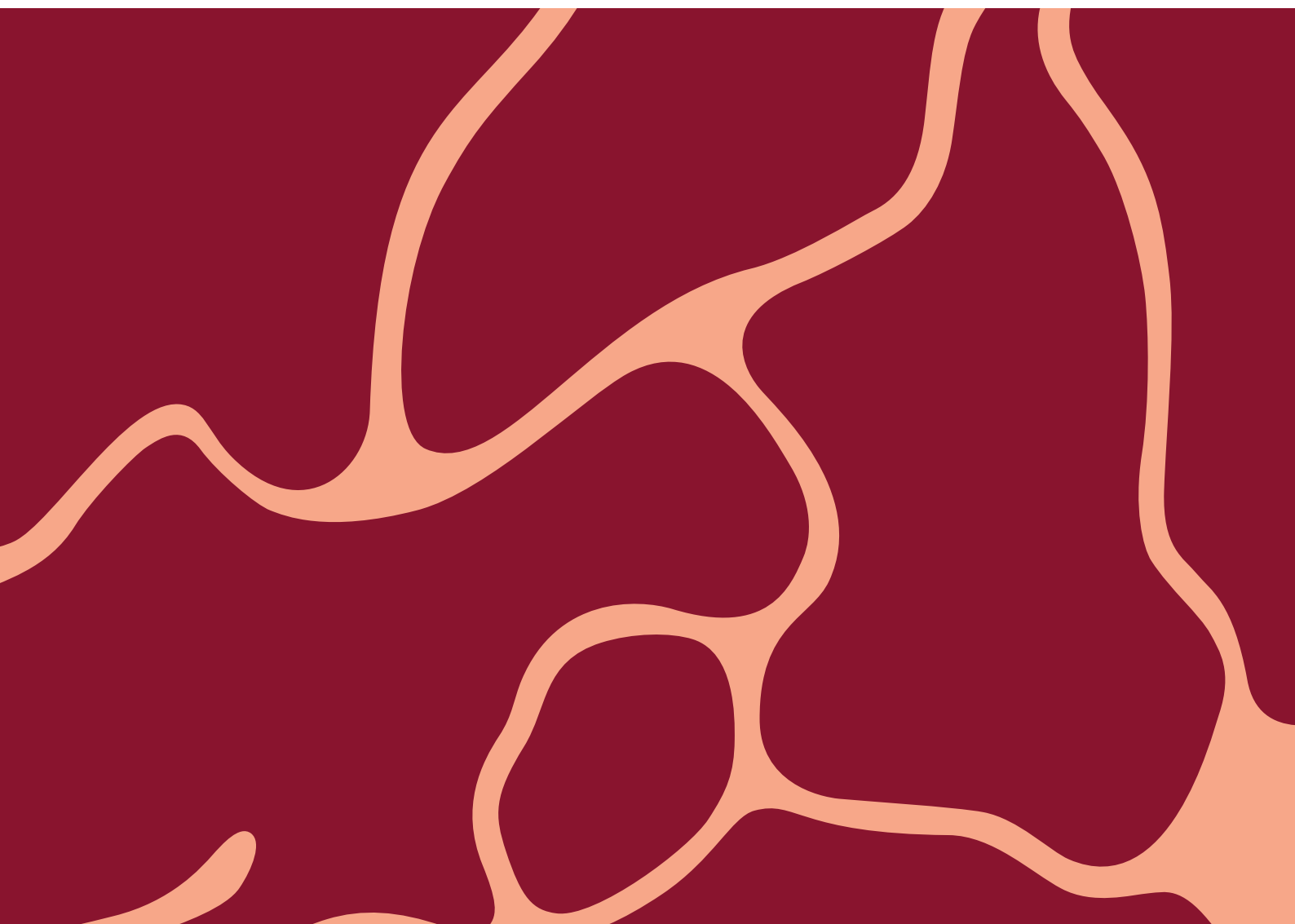




# Nyckeltal Personalhälsa 2024

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



# Förord

Under 2024 har vi fortsatt att utveckla och stärka vår arbetsmiljö i en tid av både återhämtning och nya möjligheter. Även om pandemins direkta påverkan har avtagit, lever många värdefulla lärdomar och nya arbetssätt kvar. Dessa erfarenheter bidrar till att forma våra verksamheter på ett sätt som gör oss ännu mer flexibla, effektiva och hållbara. Våra rutiner är nu stabila, samtidigt som vi tar tillvara de positiva förändringar som de senaste årens omställningar har medfört. Vår gemensamma strävan är att fortsätta utveckla en arbetsmiljö där vi tillsammans skapar framtidens möjligheter.

Det är glädjande att se att sjukfrånvaron har minskat i flertalet av Göteborgsregionens 13 kommuner jämfört med 2023, och det genomsnittliga värdet har sjunkit något. Samtidigt har personalomsättningen minskat från 9 till 7 procent (exklusive pensionsavgångar), vilket är ett tydligt tecken på att vårt långsiktiga arbete för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare ger resultat.

Trots en utmanande omvärld och ett ansträngt ekonomiskt läge ser vi framåt med optimism. Vi är medvetna om den ökade konkurrensen om kompetens, särskilt inom offentlig sektor, men vi vet också att vi har en fantastisk styrka i våra medarbetare. Deras kompetens, kreativitet och engagemang är avgörande för att leverera högkvalitativ välfärd till våra invånare, både idag och i framtiden. För att möta välfärdens kompetensutmaningar satsar vi på utveckling, samverkan och innovation.

Genom att arbeta tillsammans skapar vi en arbetsplats där trivsel, engagemang och nytänkande går hand i hand. Tillsammans bygger vi en bättre vardag för våra invånare och en hållbar framtid för våra verksamheter!

För HR-chefsnätverket i mars 2025

Jerker Gustafsson och Sara Alfredsson

# Innehåll

1. <u>Om rapporten och nyckeltalen</u> .....	4
2. <u>Jämförande personalfakta</u> .....	10
3. <u>Sjukfrånvaro</u> .....	21
4. <u>Lång och kort sjukfrånvaro</u> .....	35
5. <u>Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro</u> .....	44
6. <u>Arbetad tid</u> .....	49
7. <u>Externa avgångar</u> .....	51
<u>Bilaga: Kommunfakta i korthet</u> .....	60



# 1. Om rapporten och nyckeltalen

---

# Nyckeltal inom personalområdet – fokus på sjukfrånvaro

Detta är den 23:e årliga rapporten framtagen av Göteborgsregionens medlemskommuner.

Huvudansvariga för rapporten är Göteborgsregionens HR-chefsnätverk.

Rapporten tas fram genom en särskild arbetsgrupp med representanter från samtliga kommuner tillsammans med en representant från GR.

Varje kommun tar fram och ansvarar för sina uppgifter.

GR sammanställer nyckeltalen och rapporten.

De gemensamma nyckeltalen inom Göteborgsregionen syftar till att ge en grund för:

- att stödja, påverka och styra arbetet med att främja en god hälsa bland kommunanställda i Göteborgsregionen
- regionalt och kommungemensamt agerande
- idéutbyte och nätverksbyggande.

# Arbetsprocessen

De 13 kommunerna i Göteborgsregionen har bildat en arbetsgrupp för arbetet med de gemensamma personalnyckeltalen.

Varje kommun har haft minst en representant med i arbetsgruppen.

Representanter från HR-chefsnätverket har under 2024 varit HR-cheferna i Alingsås och Tjörn.

En representant från Göteborgsregionen (GR) har samordnat gruppen och ansvarat för att samla in och sammanställa de uppgifter som erhållits från kommunrepresentanterna samt att ta fram underlaget till föreliggande rapport.

En mindre analysgrupp ansvarar för rapportens innehåll i sin helhet.

Gruppen har utgjorts av GR:s samordnare, de två HR-cheferna samt en representant från Ale och från Mölndal.

Varje enskild kommun ansvarar för sina uppgifter.

# Nyckeltalen och statistiken bakom

Rapporten innehåller en bredd av nyckeltal som främst rör sjukfrånvaro men även personalomsättning och personalprofil.

Rapportens sjukfrånvarouppgifter avser månadsanställda: tillsvidareanställda samt månadsanställda med tidsbegränsad anställning. Gruppen timavlönade ingår inte i dessa uppgifter.

Merparten av rapportens uppgifter gäller helåret 2024. Beträffande grundläggande personalförhållanden avser uppgifterna dock som regel 1 november, enligt nationell princip.

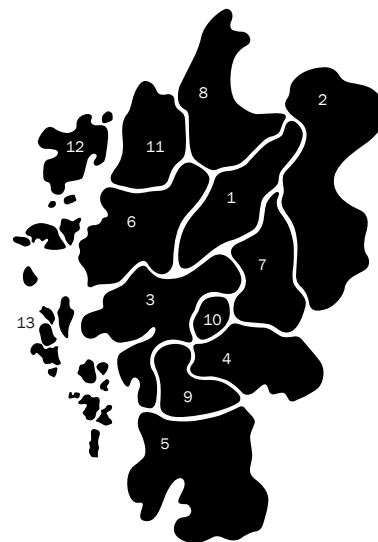
Rapportens sjukfrånvarouppgifter är inte fullt jämförbara med de som samlas in och sammanställs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR:s redovisning ska omfatta även timavlönade i den mån dessa är schemalagda med en "ordinarie arbetstid", vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet. SKR:s definition inkluderar även anställda inom avtalsområdena BEA och PAN, som ofta är timavlönad personal och som sådan inte omfattas av Nyckeltal Personalhälsa.

# 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 Mölndal
3 Göteborg	10 Partille
4 Härryda	11 Stenungsund
5 Kungälv	12 Tjörn
6 Lerum	13 Öckerö

# Arbetsgruppens medlemmar vid rapportens framtagande

Kommun	Representant(er)	Kommun	Representant(er)
Ale	Linnéa Eskilsson Almqvist	Lilla Edet	Elisabet Malmberg
Alingsås	Jon Gustafsson Alexia Rehnberg Jerker Gustafsson (HR-chef)	Mölnadal	Per Dagérus
Göteborg	Anders Hedenquist Micha Angborn	Partille	Amir Kaukovic
Härryda	Linn Svaller	Stenungsund	Fanny Robertsson Josefin Björkman
Kungsbacka	Sara Hjerpe Cecilia Lindbäck	Tjörn	Ewa-Lena Svensson Ingrid Bjarneberg Sara Alfredsson (HR-chef)
Kungälv	Sofia Andreasson	Öckerö	Anna Foss Tobias Almroth
Lerum	Mikaela Mesch Emelie Ågren Janson	GR (samordnare)	Åsa Nilsson

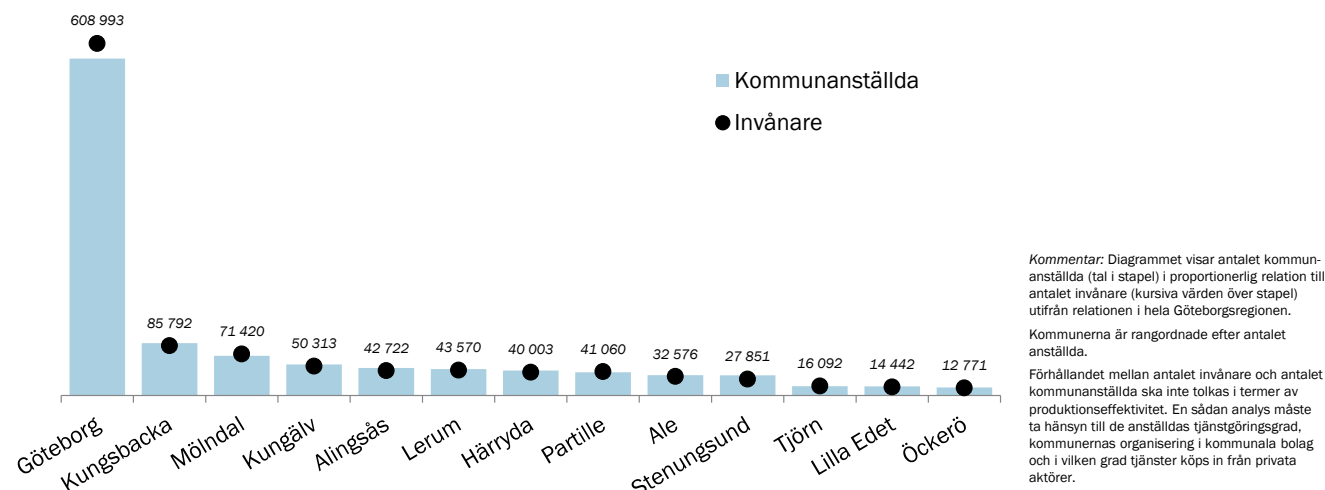


## 2. Jämförande personalfakta

---

Diagram 1

## Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2024



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

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

Befolkningen är minst i Öckerö, Lilla Edet och Tjörn; här finns cirka 12 800 och 16 100 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med knappt 28 000 respektive cirka 32 500 invånare. På nästa nivå har Alingsås, Lerum, Härryda och Partille cirka 40 000–44 000 invånare, och därefter kommer Kungälv med drygt 50 000 invånare. Möndal och Kungsbacka är lite större kommuner med drygt 71 000 respektive knappt 86 000 invånare.

Kommunernas rangordning utifrån antalet kommunanställda är ungefär densamma.

I relation till invånarantalet har Stenungsunds kommun flest anställda personer (91 per 1000 invånare) –och Göteborg och Möndal minst (70 per 1 000 invånare). Den här typen av skillnader kan inte direkt översättas till skillnader i produktionseffektivitet. En sådan analys måste beakta de anställdas tjänstgöringsgrad, kommunernas organisering i kommunala bolag samt i vilken grad tjänster köps in från exter aktör.

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

Tabell 1

**Årsarbetare, månadsanställda och tjänstgöringsgrad**

	Antal årsarbetare <sup>1</sup>		Antal månadsanställda		Genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%)		Andel med 100% tjänstgöringsgrad (%)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Ale	2 538	2 695	2 611	2 566	98	98	98	95
Alingsås	3 348	3 341	3 499	3 463	96	96	85	87
Göteborg	42 444	41 978	43 086	42 543	99	99	95	96
Härryda	3 146	3 070	3 248	3 148	97	97	90	89
Kungälv	6 438	6 315	6 733	6 594	95	95	83	83
Kungälv	3 798	3 817	3 917	3 925	97	97	88	89
Lerum	3 303	3 195	3 389	3 326	95	96	83	85
Lilla Edet	1 127	1 091	1 194	1 138	94	96	78	82
Mölnadal	4 914	4 871	5 064	5 004	97	97	87	88
Partille	2 830	2 845	2 936	2 935	96	97	87	88
Stenungsund	2 387	2 411	2 549	2 532	94	95	81	82
Tjörn	1 113	1 091	1 175	1 176	95	95	78	84
Öckerö	925	930	992	998	93	93	73	73
<b>HELA GR</b>	<b>78 311</b>	<b>77 650</b>	<b>80 393</b>	<b>79 348</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>

Kommentar: Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

Mätdatum är den 1 november.

<sup>1</sup>Antal månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare utifrån tjänstgöringsgrad.

<sup>2</sup>Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde ger en tjänstgöringsgrad på 96 procent (2023: 96 procent) samt 86 procent av medarbetarna med 100 procents tjänstgöringsgrad (2023: 85 procent).



År 2024 hade Göteborgsregionens 13 kommuner tillsammans 77 650 årsarbetare – det vill säga antalet månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare, utifrån tjänstgöringsgrad.

Göteborg står för drygt hälften av årsarbetarna i regionen (54 procent). I GR-kommunerna sammantaget har antalet årsarbetare minskat med 0,8 procent sedan 2023. I fem av de 13 kommunerna har antalet årsarbetare dock ökat, mest i Ale (6,2 procent).

Sett till månadsanställda *personer* har dessa blivit 1 045 färre i Göteborgsregionens kommuner och uppgår år 2024 till cirka 79 300 personer, en minskning med 1,3 procent sedan 2023. Relativt sett är minskningen av antalet anställda sedan 2023 störst i Lilla Edet (-4,7 procent) och Härryda (-3,1 procent). Antalet har ökat något i tre av kommunerna (med som mest 0,6 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.

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 93 och 99 procent. Andelen är minst i Öckerö (93 procent). I Lilla Edet har andelen ökat med 2 procentenheter, från 94 till 96 procent. I övriga kommuner har andelen förändrats med som mest 1 procentenhet. (Den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och tar därmed inte hänsyn till tjänstledighet på deltid.)

Variationen mellan kommunerna är betydligt större beträffande andelen månadsanställda som har en heltidstjänst, det vill säga exakt 100 procents tjänst enligt anställningsavtalet. Göteborg och Ale särskiljer sig med de största andelarna, 96 respektive 95 procent. I Öckerö är andelen minst (73 procent), medan andelen i övriga kommuner är minst 82 procent. Jämfört med år 2023 har andelen med 100 procents tjänstgöringsgrad ökat mest i Tjörn och Lilla Edet (6 respektive 4 procentenheter). Andelen har tvärtom minskat som mest i Ale (-3 procentenheter).

Tabell 2a

**Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent)**

	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2024
Göteborg	94	95	97	98	98	99	99
Ale	93	93	93	95	98	98	98
Kungälv	88	90	92	95	96	97	97
Mölndal	91	93	94	96	96	97	97
Härryda	89	93	96	96	96	97	97
Partille	- <sup>1</sup>	92	93	95	96	96	97
Alingsås	89	89	90	94	95	96	96
Lerum	91	91	93	96	95	95	96
Lilla Edet	94	86	88	91	93	94	96
Kungsbacka	87	90	92	95	95	95	95
Tjörn	88	79	89	90	94	95	95
Stenungsund	92	93	93	94	95	94	95
Öckerö	82	85	88	91	93	93	93
<b>OVIKTAT MEDELVÄRDE</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>96</b>

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

<sup>1</sup>Kommunen har inte kunnat ta fram någon uppgift för detta år.



Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 93 och 99 procent. Andelen är minst i Öckerö (93 procent). I Lilla Edet har andelen ökat med 2 procentenheter sedan 2023, från 94 till 96 procent. I övriga kommuner har andelen förändrats med som mest 1 procentenhet jämfört med 2023.

I samtliga kommuner har den genomsnittliga tjänstgöringsgraden ökat sedan år 2010, allra tydligast i de tre minsta kommunerna Tjörn, Öckerö och Lilla Edet.

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

Tabell 2b

**Andel med 100% tjänst över tid (procent)**

	2017	2020	2021	2022	2023	2024
Göteborg	92	94	94	95	95	96
Ale	77	92	93	93	98	95
Härryda	82	86	87	87	90	89
Kungälv	72	79	83	85	88	89
Mölnadal	78	83	84	86	87	88
Partille	77	80	83	85	87	88
Alingsås	72	77	81	84	85	87
Lerum	78	81	81	82	83	85
Tjörn	58	62	70	74	78	84
Kungsbacka	77	80	79	81	83	83
Stenungsund	69	77	78	80	81	82
Lilla Edet	55	64	65	70	78	82
Öckerö	54	66	70	70	73	73
<b>OVIKTAT MEDELVÄRDE</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>86</b>

Elisabet Malmberg, personalstrateg i Lilla Edets kommun

Vår ökade andel anställda med heltidstjänst är ett resultat av vårt arbete inom äldreomsorgen och funktionsstöd med "Heltidsresan" i kommunen (se vidare här: [Heltid | SKR](#)). Detta är något vi jobbat med under flera år och intensifierat de senaste två åren.

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



När det gäller andelen medarbetare med exakt 100 procents tjänstgöringsgrad är det möjligt att jämföra tillbaka till år 2017. Sedan dess är trenden i samtliga kommuner en växande andel heltidsanställningar, i linje med önskad utveckling. Beskrivet med hjälp av ett oviktat medelvärde har andelen med 100 procents tjänst ökat från 72 till 86 procent under perioden, det vill säga med avseende på en genomsnittlig kommun i Göteborgsregionen (där resultatet för små och stora kommuner påverkar lika mycket).

I Lilla Edet, Ale och Tjörn har andelen vuxit mest sedan 2017. I Lilla Edet uppgår skillnaden mellan 2024 och 2017 till 27 procentenheter (från 55 till 82 procent). I Göteborg är förändringen under den här perioden betydligt mindre: från 92 procent år 2017 till 96 procent år 2024.

Utvecklingen under perioden har inneburit att spridningen mellan kommunerna har minskat. År 2017 varierade andelen mellan 54 och 92 procent; år 2024 mellan 73 och 96 procent.

Tabell 3

**Anställdas kön och ålder, 2024**

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	-29 år	30-49 år	50-59 år	60-65 år	66- år	
Ale	81	19	8	52	25	12	3	45,5
Alingsås	77	23	11	49	26	12	2	45,3
Göteborg	76	24	10	50	26	12	2	45,5
Härryda	79	21	6	49	28	14	3	47,3
Kungsbacka	79	21	8	45	29	14	3	46,0
Kungälv	81	19	10	47	26	14	3	46,2
Lerum	78	22	9	51	28	11	2	45,2
Lilla Edet	85	15	12	48	26	12	3	45,3
Mölndal	76	24	9	51	25	13	3	45,9
Partille	77	23	10	52	27	9	2	44,6
Stenungsund	81	19	9	46	28	14	3	46,6
Tjörn	84	16	9	45	28	16	3	46,9
Öckerö	79	21	9	41	30	16	4	48,0
<b>HELA GR</b>	<b>78</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>46,0</b>

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

Mätdatum är den 1 november.

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

<sup>1</sup>Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 46,0 år.



Könsfördelningen bland kommunernas månadsanställda är mycket ojämn. Sett till Göteborgsregionens samtliga kommuner är 78 procent kvinnor och 22 procent män. Störst andel män av de anställda återfinns i Göteborg och Mölndal (24 procent), medan andelen är minst i Lilla Edet och Tjörn (15 respektive 16 procent).

Nästan varannan månadsanställd i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30-49 år (49 procent). Knappt var tionde är under 30 år; i de enskilda kommunerna gäller det mellan 6 och 12 procent. Den minsta andelen under 30 år återfinns i Härryda, och den största i Lilla Edet. Mellan 38 och 50 procent av kommunernas anställda har fyllt 50 år. Den andelen är störst i Öckerö (50 procent) och minst i Partille (38 procent).

Genomsnittsåldern bland de anställda varierar mellan 44,6 (Partille) och 48,0 år (Öckerö).

Den 1 januari 2020 höjdes lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år, och samtidigt gavs arbetstagare rätt att vara kvar på jobbet till 68 års ålder, enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Mot den bakgrunden redovisar rapporten mer detaljerade uppgifter om de äldre anställda. I GR som helhet utgör medarbetare över 60 år 15 procent. I de enskilda kommunerna varierar andelen mellan 11 och (utan avrundade delar) 19 procent, där Öckerö står för den största andelen och Partille den minsta. Gruppen anställda som har fyllt 66 år utgör 2 procent sett till Göteborgsregionen som helhet. I de enskilda kommunerna varierar andelen mellan 2 och 3 procent i alla kommuner utom Öckerö där andelen är 4 procent.

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

Tabell 4

**Andel anställda kvinnor och män över tid (procent)**

	Kvinnor						Män					
	2005	2010	2015	2020	2023	2024	2005	2010	2015	2020	2023	2024
Göteborg	80	80	79	77	76	76	20	20	21	23	24	24
Mölndal	83	82	79	78	77	76	17	18	21	22	23	24
Partille	82	82	81	80	77	77	18	18	19	20	23	23
Alingsås	80	80	81	78	77	77	20	20	19	22	23	23
Lerum	82	83	80	79	78	78	18	17	20	21	22	22
Öckerö	84	82	82	79	78	79	16	18	18	21	22	21
Kungsbacka	84	84	82	80	79	79	16	16	18	20	21	21
Härryda	84	82	82	80	79	79	16	18	18	20	21	21
Kungälv	82	82	82	82	80	81	18	18	18	18	20	19
Ale	82	82	83	82	81	81	18	18	17	18	19	19
Stenungsund	83	83	83	82	81	81	17	17	17	18	19	19
Tjörn	85	87	85	86	84	84	15	13	15	14	16	16
Lilla Edet	85	86	86	86	84	85	15	14	14	14	16	15
<b>OVIKTAT MEDELVÄRDE</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>21</b>

Maria Stenman, HR-chef i Mölndals stad:

**”**  
Den successiva ökningen av andelen män i Mölndals stad gäller främst yngre anställda inom vård- och omsorgsförvaltningen.

Sett till förvaltningens yrkesgrupper har andelen män ökat mest bland undersköterskor och sjuksköterskor. Men både nu och tidigare är det bland utbildade stödassistenter som andelen män är allra störst, här utgör de nästan hälften av de anställda.

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



Könsfördelningen är förhållandevis stabil över tid med en stor övervikt av kvinnor bland kommunernas anställda. Men det finns likväl en utveckling mot en lite större andel män. Det oviktade medelvärdet för de 13 kommunerna har ökat från 17 procent år 2005 till 21 procent år 2024. Och i samtliga kommuner är andelen män år 2024 större jämfört med både år 2005, år 2010 och år 2015.

I Mölndal har andelen män vuxit som mest sedan 2005 (med +7 procentenheter, eller med 41 procent).

Tabell 5

## Personalens åldersprofil över tid

	Genomsnittlig ålder						Andel 66 år eller äldre				
	2005	2010	2015	2020	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Ale	45,6	45,5	44,6	45,1	45,0	45,5	0	3	2	2	3
Alingsås	45,2	46,2	47,0	45,1	44,9	45,3	1	1	1	1	2
Göteborg	45,5	45,7	44,7	44,8	45,1	45,5	1	2	2	2	2
Härryda	44,4	44,8	45,3	45,8	46,4	47,3	2	2	2	2	3
Kungälv	45,0	45,4	44,9	45,3	46,7	46,0	2	2	2	3	3
Kungälv	45,0	45,5	44,7	46,1	45,8	46,2	2	2	2	2	3
Lerum	45,0	47,0	44,0	45,2	44,7	45,2	2	2	2	1	2
Lilla Edet	45,0	47,1	46,0	45,1	44,4	45,3	2	1	2	2	3
Mölnådal	46,0	45,2	45,8	45,4	44,6	45,9	1	2	1	1	3
Partille	44,0	45,3	44,6	44,3	44,0	44,6	1	2	2	1	2
Stenungsund	46,0	47,0	44,9	45,1	45,4	46,6	1	2	2	2	3
Tjörn	47,0	47,3	46,1	47,6	47,0	46,9	3	3	3	3	3
Öckerö	47,0	48,0	47,0	47,0	47,0	48,0	2	2	2	3	4
<b>GENOMSnittlig GR-KOMMUN<sup>1</sup></b>	<b>45,4</b>	<b>46,2</b>	<b>45,4</b>	<b>45,5</b>	<b>45,5</b>	<b>46,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Sara Alfredsson, HR-chef  
i Tjörns kommun:



*Utmaningen med personal- och kompetensförsörjning framöver gör det intressant att följa hur många av våra medarbetare som fortsätter att arbeta efter att de fyllt 65 år.*

*I HR-chefsnätverket diskuterar vi hur vi kan behålla fler medarbetare längre upp i åren. Även om pensionsåldern har höjts kan det finnas en norm som gör att man vill gå när man fyllt 65. Vi behöver underlätta för våra medarbetare att stanna kvar längre och föra vidare sin kompetens och sina erfarenheter till nya medarbetare i organisationen.*

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.

<sup>1</sup>Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat.



De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 44,6 och 48,0 år i Göteborgsregionens kommuner; det ovägda genomsnittet är 46,0 år. Sedan 2005 har det ovägda genomsnittet legat kring 46 år.

I de enskilda kommunerna skiljer det som mest 3,0 år mellan de anställdas lägsta och högsta genomsnittsålder de redovisade åren mellan 2005 och 2024. Det är dock bara en av kommunerna som uppvisar en tydlig trend (utifrån de valda nedslagen över tid): I Härryda har genomsnittsåldern ökat kontinuerligt mellan 2005 och 2024, från 44,4 till 47,3 år, det vill säga med nära 3 år.

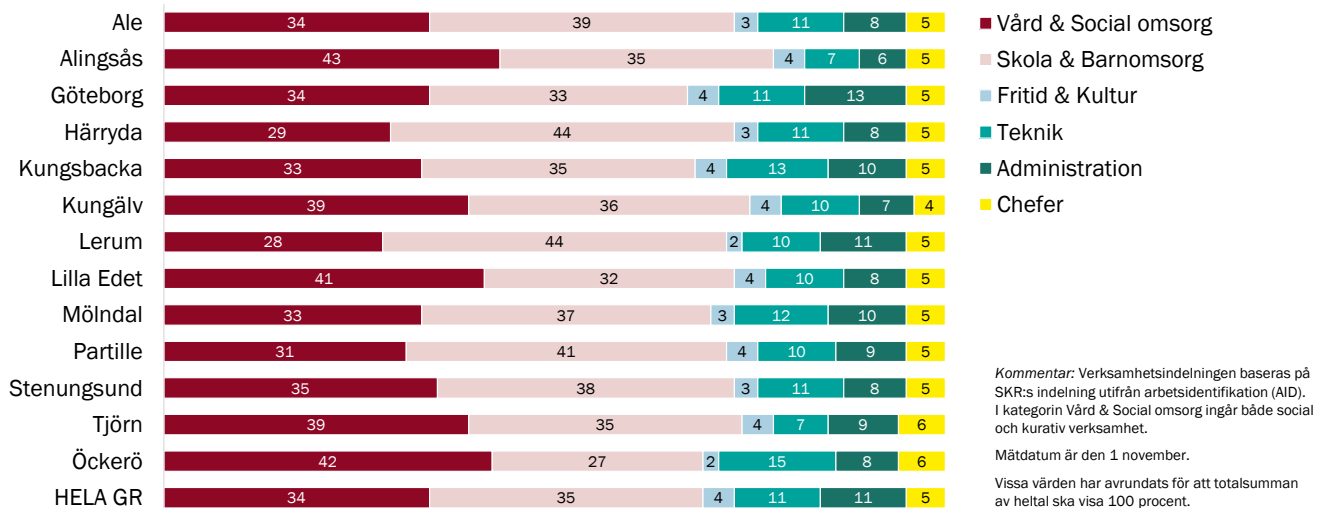
Endast i två kommuner har de anställdas genomsnittsålder minskat mellan 2024 och 2023, och det är bara i Kungälv som minskningen är tydlig: från 46,7 till 46,0 år. (I Tjörn har genomsnittsåldern minskat med en tiondels år.)

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

Gruppen anställda som har fyllt 66 år utgör 2 procent sett till Göteborgsregionen som helhet. Andelen har varit densamma under hela perioden då det finns uppgifter (2020–2024). GR-resultatet avspeglar en tämligen konstant nivå i Göteborg, där den också varit 2 procent från och med år 2021. I de flesta kommunerna har emellertid andelen anställda över 65 år ökat under perioden, och i tio av dem har andelen ökat med minst en (avrundad) procentenhet jämfört med 2023. År 2023 varierar andelen mellan 2 och 3 procent i alla kommuner utom Öckerö där andelen är 4 procent.

Diagram 2

## Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2024 (procent)



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

Därefter arbetar 11 procent vardera inom tekniska och administrativa verksamheter och 4 procent inom fritid och kultur. Ytterligare 5 procent är klassificerade som chefer (oavsett verksamhetsområde). Fördelningen sett till kommunerna sammantaget var helt densamma år 2023.

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

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

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

Andelen anställda inom tekniska verksamheter varierar mellan 7 och 15 procent. Andelen är minst i Tjörn och Alingsås, och störst i Öckerö (precis som de senaste fyra åren).

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

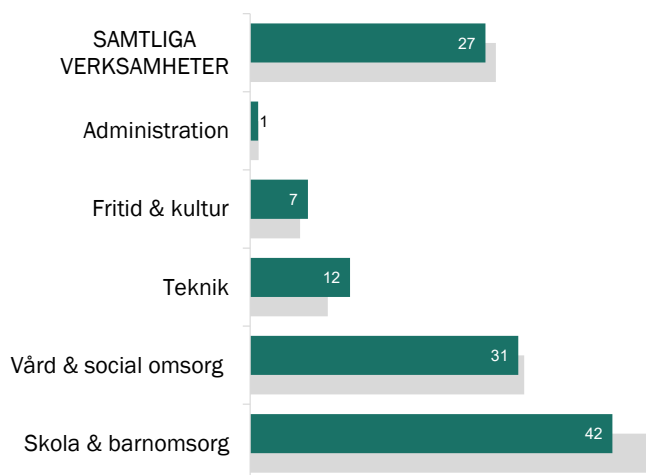
När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen månadsanställda mellan 6 procent (Alingsås) och 13 procent (Göteborg). Samma kommuner representerade minst och störst andel 2023.

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

Jämfört med verksamhetsprofilerna år 2023 är skillnaderna små även på kommunnivå. Den största förändringen mätt i procentenheter gäller en minskning i Lilla Edets andel anställda som arbetar inom vård och socialomsorg, från 44 till 41 procent, utan att det skett till förmån för någon enskild verksamhet i samma grad.

Diagram 3

## Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg\* 2024 (procent)



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

Skuggade staplar visar resultatet för 2023.

\* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare varierar stort mellan verksamheter. Inom skola och barnomsorg gäller det drygt 40 procent av cheferna, sett till de tolv inkluderade GR-kommunerna sammantaget (Göteborg ingår inte i detta nyckeltalet). Inom vård och social omsorg gäller det drygt 30 procent av cheferna. Det kan nämnas att verksamheter inom individ- och familjeomsorg som helhet bidrar till att sänka den genomsnittliga andelen inom vård och social omsorg.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare har sammantaget minskat något jämfört med år 2023 (27 mot 28 procent). Andelen har dock ökat inom teknisk verksamhet och inom fritid och kultur.

Inom skola och barnomsorg har andelen minskat mest, från 46 procent år 2023 till 42 procent år 2024.

Inom teknisk förvaltning har 12 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket tvärtom är en relativt stor ökning jämfört med 2023 (9 procent).

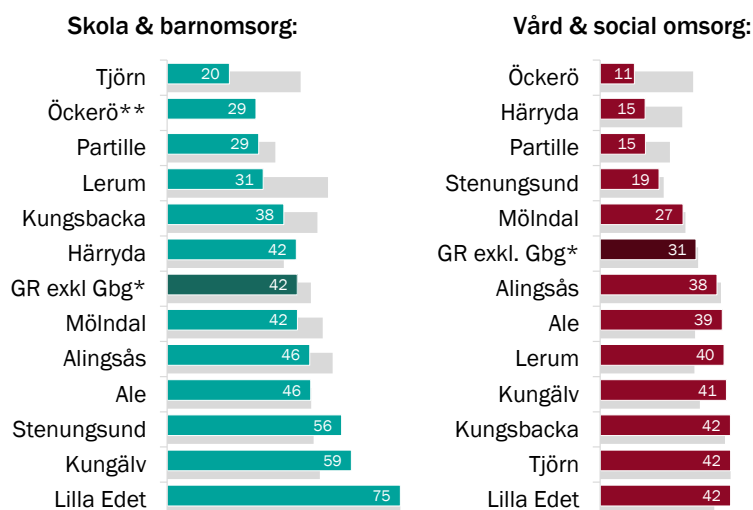
Inom fritid och kultur har 7 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket är något vanligare än 2023 (6 procent).

Inom administrativ förvaltning har 1 procent av cheferna minst 30 medarbetare (samma som år 2023). Inom det administrativa området är det vanligt att chefer arbetar inom specialiserade områden med färre medarbetare.

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

Diagram 4

## Andel första linjens chefer med personal-, budget- och verksamhetsansvar för minst 30 medarbetare, 2024 (procent)



Sara Johansson, lönechef och tf HR-chef i Partille kommun:

**”Vi har under senare år anställt fler biträdande rektorer i utbildningsförvaltningen och fler enhetschefer i vård- och omsorgsförvaltningen, vilket bidrar till att vi nu har relativt få chefer med ansvar för minst 30 medarbetare.**”

*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 2023.

\* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

\*\* Öckerös andel 2023 är 0 procent.

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

I alla kommuner utom tre är andelen chefer med minst 30 medarbetare år 2024 större inom skola och barnomsorg än inom vård och social omsorg. Det tydligaste undantaget är Tjörn där det är ungefär dubbelt så vanligt inom vård och omsorg än inom skola och barnomsorg (42 mot 20 procent). De två andra undantagen är Lerum och Kungsbacka. Det kan nämnas att verksamheter inom individ- och familjeomsorg som helhet bidrar till att sänka den genomsnittliga andelen inom vård och social omsorg.

Andelen för skola och barnomsorg varierar mellan 20 och 75 procent i kommunerna. Andelen är minst i Tjörn (20 procent), och tydligt störst i Lilla Edet (75 procent, samma andel som år 2023).

Andelen för vård och social omsorg varierar mellan 11 procent (Öckerö) och 42 procent (Lilla Edet, Tjörn, Kungsbacka).

I Lilla Edet är alltså andelen chefer med minst 30 medarbetare störst när det kommer till skola och barnomsorg och delat störst när det kommer till vård och social omsorg. Omvänt kan noteras att Öckerö och Partille har relativt små andelar i båda fallen. Skillnaden mellan verksamheterna inom kommunerna är som störst i Stenungsund och Lilla Edet (detsamma gällde år 2023).

Sett till Göteborgsregionen som helhet är andelen chefer med minst 30 medarbetare inom skola och barnomsorg mindre 2024 än 2023 (42 mot 46 procent). Minskningen är särskilt tydlig i Tjörn, Lerum och Kungsbacka. I andra kommuner har andelen dock ökat, särskilt tydligt i Öckerö.

Beträffande vård och social omsorg är andelen chefer med minst 30 medarbetare nästan densamma 2024 som 2023 i Göteborgsregionen som helhet (31 mot 32 procent). Även här

växlar det mellan enskilda kommuner om andelen har ökat eller minskat. Tydligast förändring gäller Öckerö, Härryda och Partille där andelen minskat relativt mycket.

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



## 3. Sjukfrånvaro

---

Tabell 6

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2024

	Samtliga månadsanställda 2023	Samtliga månadsanställda 2024	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	7,1	7,2	7,3	5,3
Alingsås	7,9	7,4	7,6	4,7
Tjörn	8,3	7,4	7,7	5,3
Stenungsund	7,9	7,6	7,7	6,0
Mölnadal	7,6	7,8	8,0	4,9
Härryda	8,0	8,3	8,5	5,6
Lerum	8,8	8,3	8,4	6,9
Göteborg	8,5	8,4	8,6	5,6
Partille	9,0	8,6	8,8	6,4
Lilla Edet	9,5	9,0	9,4	6,0
Öckerö	9,2	9,1	9,4	5,5
Ale	9,0	9,3	9,5	5,7
Kungälv	9,2	9,3	9,5	6,2
<b>HELA GR</b>	<b>8,4</b>	<b>8,2</b>	<b>8,5</b>	<b>5,6</b>

Carina Kühn, Planeringsledare  
Rehabilitering på Stadsledningskontoret i Göteborgs Stad:

”  
Den totala sjukfrånvaron för Göteborgs Stad fortsätter att minska. Vi ser att framgångsfaktor för att minska sjukfrånvaron är ett nära stöd och systematiskt arbete med rehabiliteringsinsatser, både förebyggande och efterhjälpande.

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



Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning. Timavlönade inkluderas inte. Ett skäl är att flera kommuner inte kan inkludera timavlönade vilket försämrar jämförbarheten. Ett annat skäl är att sjuktal för gruppen timavlönade är svårtolkade.

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda 8,2 procent av ordinarie arbetstid år 2024 – en minskning från 8,4 procent år 2023.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 7,2 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Ale och Kungälv, 9,3 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 7,4–9,1 procent.

Sjukfrånvaron har minskat en majoritet av kommunerna, men det finns flera undantag. Minskningen är mest markant i Tjörn (0,9 procentenheter).

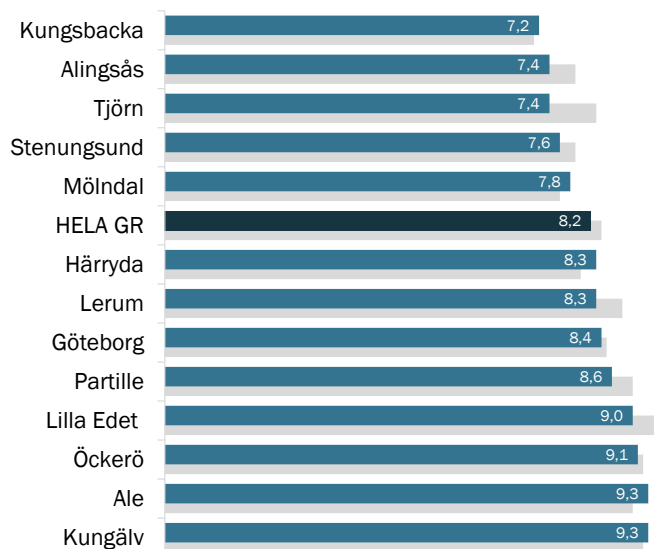
Sjukfrånvarons andel av ordinarie arbetstid är genomgående större hos tillsvidareanställda än hos månadsanställda.

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat något under 2024. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,4 procent, mot 7,5 procent år 2023. Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet. Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom [www.kolada.se](http://www.kolada.se) (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

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

Diagram 5

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2024



*Kommentar:* Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Skuggade staplar visar resultatet för 2023.

Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning.

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda 8,2 procent av ordinarie arbetstid år 2024. Detta är en minskning från 8,4 procent år 2023.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 7,2 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Ale och Kungälv, 9,3 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 7,4–9,1 procent.

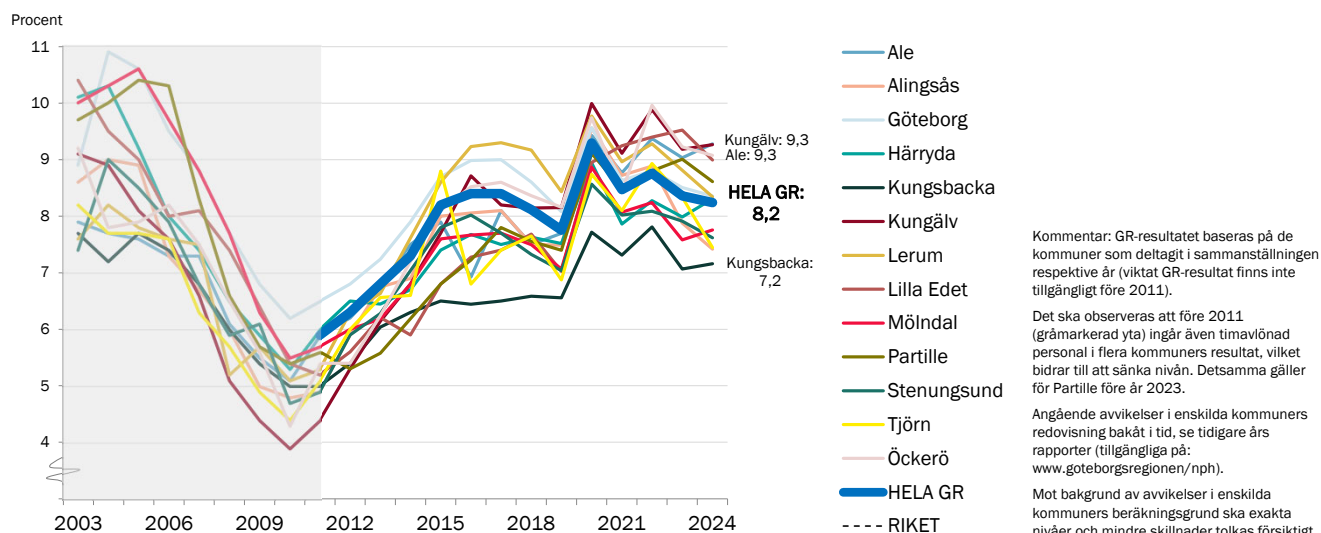
Sjukfrånvaron har minskat en majoritet av kommunerna, men det finns flera undantag. Minskningen är mest markant i Tjörn (0,9 procentenheter).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat något under 2024. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,4 procent, mot 7,5 procent år 2023.\* Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

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

Diagram 6

## Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2024



Ur ett längre tidsperspektiv ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt åren 2011–2016, efter en tidigare nedgående trend. Efter en utplaning minskade sjukfrånvaron generellt igen under 2018 och 2019. Covid-pandemin bröt vad som såg ut att vara början på en positiv trend. Därefter har trenden igen varit försiktigt positiv.

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

För mer om bakomliggande orsaker till sjukfrånvarons utveckling, se t.ex:

- [Forskningssammanfattning om sjukskrivningstalens variation](https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Vet-vi-varfor-sjukskrivningstalen-varierar/) från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU); <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Vet-vi-varfor-sjukskrivningstalen-varierar/>)
- Försäkringskassans rapporter [Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2020](#), [Psyisk ohälsa i dagens arbetsliv \(Försäkringskassans lägesrapport 2024:1\)](#), [Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv, 1995–2022 Arbetsrapport 2023:2](#) och [Effekter som covid-19 har på sjukförsäkringen](#) (2022).

Tabell 7

**Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2024**

	Helåret 2024	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	7,2	8,2	7,9	7,5	7,5	7,0	6,0	4,8	6,8	7,5	8,0	8,0	6,9
Tjörn	7,4	8,9	9,2	8,2	8,2	6,8	5,6	4,9	6,5	7,9	8,3	8,2	6,9
Alingsås	7,4	8,4	8,3	7,6	7,6	7,0	5,7	4,5	6,3	8,1	9,5	9,0	7,5
Stenungsund	7,6	9,0	8,8	7,8	7,9	7,0	5,9	5,2	6,8	8,6	9,1	8,5	7,2
Mölndal	7,8	8,5	8,6	8,2	8,0	7,6	6,5	5,1	6,9	8,4	9,0	9,0	7,3
Härryda	8,3	8,8	9,2	8,9	8,4	7,9	8,0	6,5	7,1	8,8	8,5	8,8	8,5
Lerum	8,3	9,1	9,6	8,5	8,1	7,7	7,1	7,1	7,7	8,5	8,8	9,1	8,9
Göteborg	8,4	9,1	9,1	9,1	8,6	8,0	7,5	6,3	7,5	8,7	8,9	9,1	8,5
Partille	8,6	9,7	9,6	9,9	9,5	8,4	8,9	6,8	5,9	7,8	8,0	9,5	9,4
Lilla Edet	9,0	9,0	9,8	9,1	9,0	8,2	7,8	7,0	8,7	10,2	10,3	10,6	8,5
Öckerö	9,1	10,0	9,2	9,0	10,0	9,1	8,5	6,0	8,4	9,2	10,2	10,3	8,9
Kungälv	9,3	9,9	10,2	9,5	9,4	8,8	8,0	6,7	8,6	10,1	10,8	10,3	9,0
Ale	9,3	9,6	9,6	9,3	9,7	8,9	7,6	7,3	8,2	10,3	10,7	11,0	8,9
<b>HELA GR</b>	<b>8,2</b>	<b>9,0</b>	<b>9,0</b>	<b>8,8</b>	<b>8,5</b>	<b>7,9</b>	<b>7,2</b>	<b>6,1</b>	<b>7,4</b>	<b>8,7</b>	<b>9,0</b>	<b>9,1</b>	<b>8,3</b>

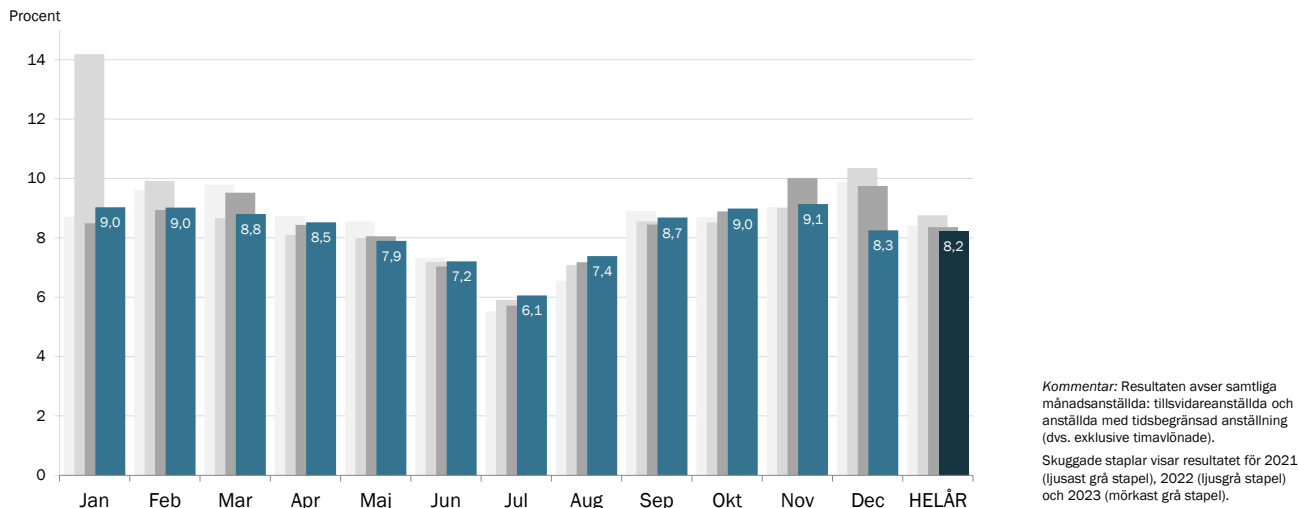
Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron klart lägst i juli månad (7,2 procent). Högst var den under perioder av hösten/vintern: dels oktober–november, dels januari–februari (9,0–9,1 procent). Den var dock lite lägre under december månad.

I alla kommuner är sjukfrånvaron lägre under sommarperioden maj–augusti jämfört med resten av året, och i alla kommuner utom Partille är den allra lägst i juli. I Partille är sjukfrånvaron i stället lägst i augusti, vilket ska tolkas i ljuset av att Partille av redovisningstekniska skäl registrerar en viss del av sjukfrånvaron på månaden efter att sjukfallet inträffat.

Diagram 7

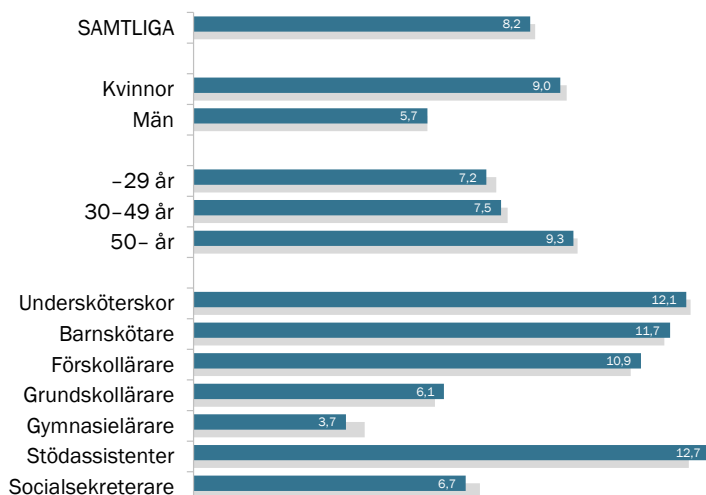
## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, månadsanställda i Göteborgsregionen, 2024



Sjukfrånvaron var, precis som tidigare år, klart lägst i juli månad: 6,1 procent i kommunerna sammantaget. Sjukfrånvaron var tvärtom över årsgenomsnittet under både hösten, vintern och den tidiga våren – men den var jämförelsevis låg under december 2024, vilket avviker mot tidigare år. Toppnoteringen under 2024 var i november (detsamma gällde 2023).

Diagram 8

## Sjukfrånvaron i olika grupper, hela Göteborgsregionen, 2024



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda  
Skuggade staplar visar resultatet för 2023.

Sjukfrånvaron varierar mellan grupper av anställda.

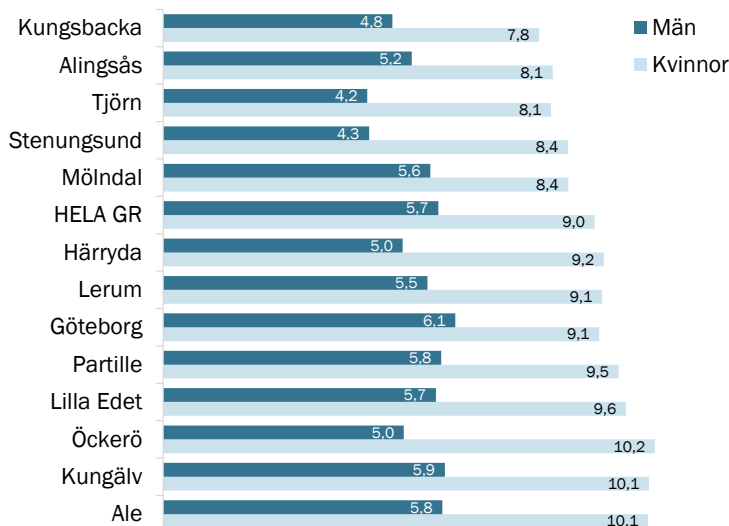
Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt väsentligt högre än männens. År 2024 gäller 9,0 mot 5,7 procent, där det är kvinnorna som står för minskningen totalt sett jämfört med 2023.

De anställda som har fyllt 50 år har generellt högre sjukfrånvaro än de yngre. År 2024 gäller 9,3 procent, vilket kan jämföras med 7,2 i gruppen som är yngre än 30 år.

I redovisningen särredovisas sju yrkesgrupper. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland stödassistenter, undersköterskor, barnskötare och förskollärare (10,9–12,7 procent). Hos socialekreterare är sjukfrånvaron 6,7 procent. Sjukfrånvaron för grundskollärare är 6,1 procent, och för gymnasielärare är den ännu lägre, 3,7 procent. Det är bland gymnasielärare som sjukfrånvaron förändrats mest jämfört med 2023 då den var 4,2 procent. Den största ökningen gäller stödassistenter (från 12,1 till 12,7 procent).

Diagram 9

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2024



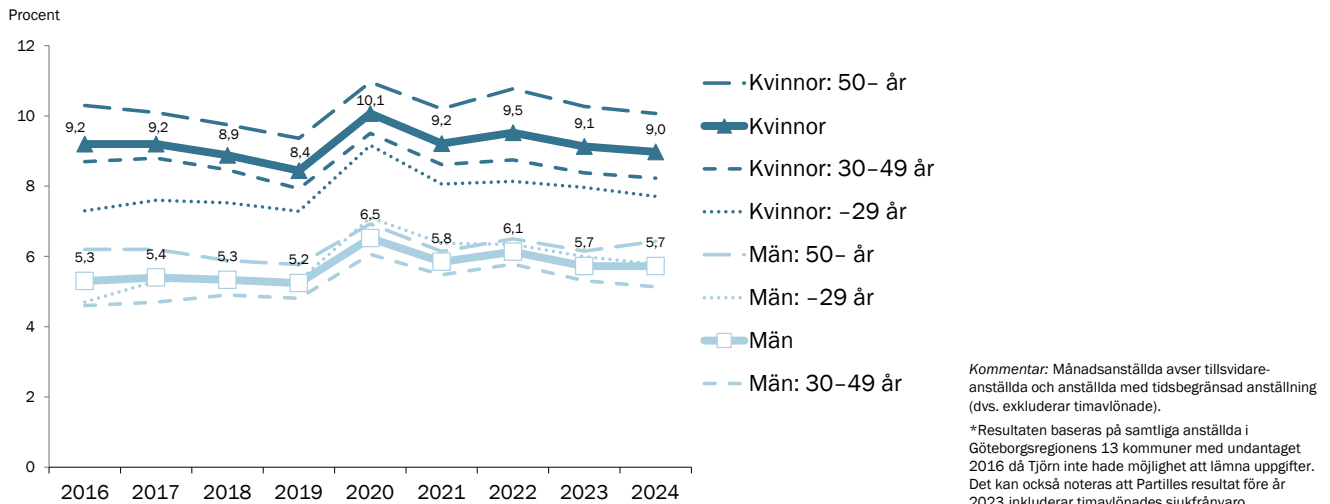
Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).  
Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För Göteborgsregionens månadsanställda sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 9,0 procent för kvinnor mot 5,7 procent för män.

2024 är könsskillnaden allra störst i Öckerö, med drygt 5 procentenheter högre sjukfrånvaro bland kvinnor än bland män. Könsskillnaden är minst i Möndal.

Diagram 10

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen\*, 2016–2024



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

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

Medan sjukfrånvaron hos kvinnor är något lägre under 2024 i samtliga tre åldersgrupper jämfört med 2023, har den ökat något hos män i åldersgruppen 50 år och äldre.

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

Medan kvinnors sjukfrånvaro genomgående är lägst i åldersgruppen under 30 år, är den hos män lägst i gruppen 30-49 år. Hos både män och kvinnor är sjukfrånvaron högst ibland dem 50 år och äldre, men i männens fall förekommer undantag beträffande ett par år och skillnaden gentemot de yngre grupperna är mindre.

Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2024 uppgick sjukfrånvaron i denna grupp till 10,1 procent (i kommunerna sammantaget).

\* Se tabell 7 i Göteborgsregionens rapport *Nyckeltal Personelhälsa 2015*.

Tabell 8

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter ålder och kön, samtliga månadsanställda, 2024

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

Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 7,2 procent av gruppens ordinarie arbetstid, sett till Göteborgsregionens kommuner som helhet. Andelen är 7,5 procent i gruppen 30-49 år medan den växer till 9,3 procent i gruppen 50 år och äldre.

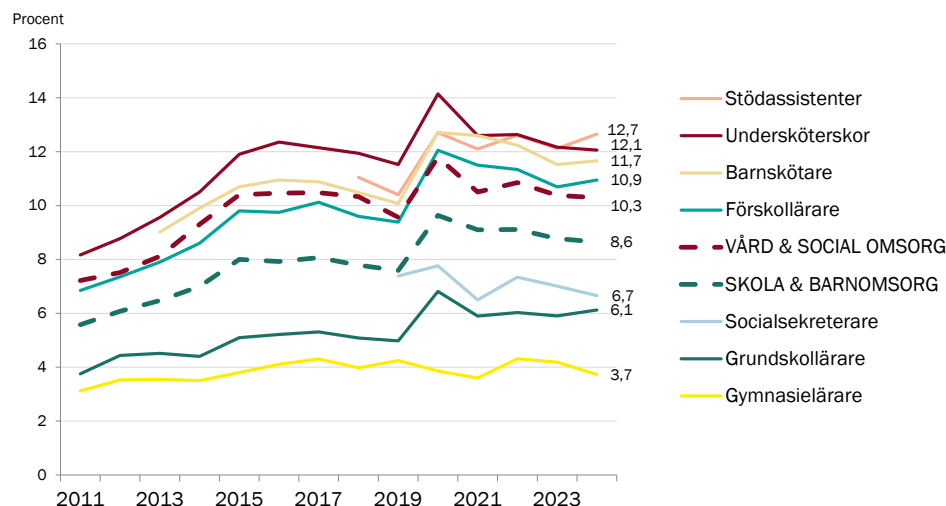
Den här typen av generella åldersskillnader, med högre sjukfrånvaro i högre åldrar, är ett välkänt mönster sedan tidigare år (även år 2010 när sjukfrånvaron var relativt begränsad). Åldersmönstret återfinns dock inte i alla kommuner. I Lilla Edet är sjukfrånvaron högst i gruppen under 30 år, och i Ale, Kungsbacka, Kungälv, Lilla Edet och Öckerö är den lägst i gruppen 30-49 år.

Det generella åldersmönstret gäller inte heller sett till enbart män. Bland män är sjukfrånvaron lägst i gruppen 30-49 år (både sammantaget och i flertalet av kommunerna).

I samtliga kommuner har kvinnor högre sjukfrånvaro än män i alla tre åldersgrupper.

Diagram 11

## Sjukfrånvaro bland månadsanställda i Göteborgsregionen\* i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2011–2024



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

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

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

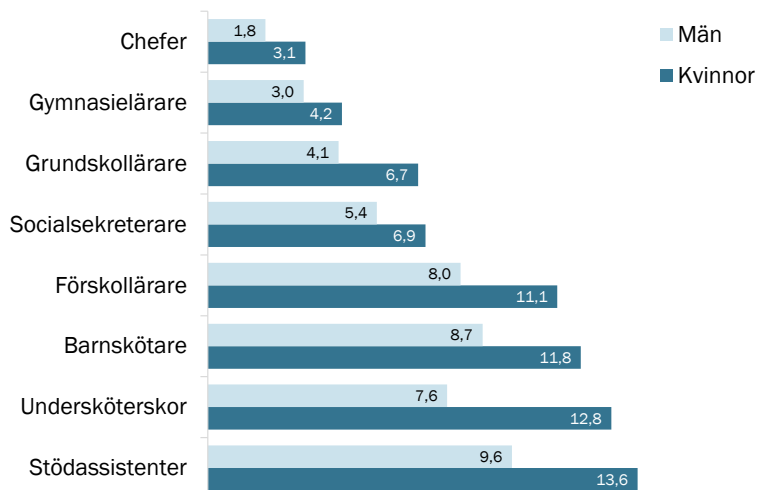
När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra. Sjukfrånvaron är högre i vård- och omsorg än inom skola och barnomsorg under hela perioden som sjukfrånvaron har följts. Det är särskilt tydligt i en jämförelse mellan specifikt undersköterskor (12,1 procent år 2024) och lärare i gymnasieskola (3,7 procent år 2024). För undersköterskor har sjukfrånvaron dock minskat successivt sedan toppnoteringen under pandemiåret 2020.

Den ökning av sjukfrånvaron som sågs för gymnasielärare under 2010-talet stannade av under slutet av årtiondet. Sjukfrånvaron bland grundskollärare som också ökade under större delen av 2010-talet ökade därefter ytterligare under pandemiåret 2020, men därefter gick den ned något men inte till samma nivå som före pandemin.

Under 2024 har förändringen jämfört med 2023 varit störst, relativt sett, hos gymnasielärare där den minskat från 4,2 till 3,7 procent. Störst ökning syns hos stödassistenter, grundskollärare och förskollärare.

Diagram 12

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2024



*Kommentar:* Resultaten avser samtliga månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade).  
Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

Den generella könsfaktorn i sjukfrånvaron återfinns i samtliga sju kartlagda yrkesgrupper samt gruppen chefer.

Sett till Göteborgsregionens kommuner sammantaget är sjukfrånvaron mellan 1,3 och 1,7 gånger så stor hos kvinnor som hos män i alla yrkesgrupperna, inklusive gruppen chefer, som har en förhållandevis låg sjukfrånvaro.

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

Tabell 9

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2024

	Samtliga månadsanställda	Personal inom Vård & social omsorg	Undersköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Gymnasielärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Kungsbacka	7,2	10,4	12,8	6,5	9,4	8,6	4,2	2,6	11,4	6,1	2,3
Alingsås	7,4	9,0	10,2	7,0	10,0	10,5	5,9	2,7	11,1	7,6	3,1
Tjörn	7,4	9,2	11,3	7,3	10,1	7,1	6,5	- <sup>1</sup>	11,1	9,3	3,6
Stenungsund	7,6	10,1	11,7	7,1	10,0	4,0	6,0	4,4	10,5	5,3	4,5
Mölnådal	7,8	9,9	12,8	7,7	12,5	9,6	5,4	3,0	11,0	5,9	2,8
Härjedalen	8,3	9,9	12,3	9,0	11,8	11,8	6,5	2,2	10,3	5,0	3,6
Lerum	8,3	11,2	14,7	8,4	10,4	12,8	4,8	6,4	8,9	9,5	2,4
Göteborg	8,4	10,0	11,4	9,4	12,1	11,7	6,2	4,3	13,2	6,7	2,6
Partille	8,6	10,1	12,7	9,4	11,6	10,9	6,8	5,5	12,4	8,0	2,9
Lilla Edet	9,0	11,7	13,8	8,4	10,3	9,4	4,1	- <sup>1</sup>	14,7	5,7	3,5
Öckerö	9,1	10,7	10,4	10,1	9,2	15,4	9,1	0,2	15,3	4,4	5,6
Kungälv	9,3	12,8	16,1	8,2	12,9	11,0	4,7	2,9	15,0	3,9	2,3
Ale	9,3	11,6	12,3	8,9	12,5	12,5	4,2	3,2	14,8	8,6	2,4
<b>HELA GR</b>	<b>8,2</b>	<b>10,3</b>	<b>12,1</b>	<b>8,6</b>	<b>11,7</b>	<b>10,9</b>	<b>6,1</b>	<b>3,7</b>	<b>12,7</b>	<b>6,7</b>	<b>2,8</b>

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

<sup>1</sup>Yrkesgruppen saknas.



GÖTEBORGS  
REGIONEN

I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2024 inom vård och social omsorg 10,3 procent av ordinarie arbetstid, det vill säga bland samtliga kommuners tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning.

Även om andelen är mindre inom skola och barnomsorg uppgår den likväl till 8,6 procent. Den här generella bilden med högre sjukfrånvaro inom vård och social omsorg än skola och barnomsorg gäller samtliga kommuner.

Inom vård- och omsorgsverksamheten är sjukfrånvaron för undersköterskor generellt högre än gruppgenomsnittet: 12,1 mot 10,3 procent sett till de anställda i samtliga kommuner. Denna övergripande skillnad har kunnat följas sedan år 2011.

Inom skola och barnomsorg varierar sjukfrånvaron mellan de fyra undersökta grupperna. Sjukfrånvaron är generellt störst bland barnskötare (11,7 procent sett till samtliga kommuner), något mindre bland förskollärare (10,9 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (6,1 procent) och minst bland gymnasielärare (3,7 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men undantag förekommer.

Sjukfrånvaron bland stödassistenter är generellt hög, 12,7 procent sammantaget, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst sjukfrånvaro har stödassistenter i Öckerö (15,3 procent) och lägst i Lerum (8,9 procent).\*

Socialsekreterarnas sjukfrånvaro är lägre än genomsnittet för samtliga anställda: 6,7 procent. I tre kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, detta gäller Alingsås, Tjörn och Lerum.

Chefers sjukfrånvaro är sammantaget 2,8 procent och lägre än alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 2,3 (Kungsbacka och Kungälv) och 5,6 procent (Öckerö).

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

Tabell 10

## Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda inom två verksamhetsområden, 2023 och 2024

	Vård & social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Ale	11,0	11,6	12,7	12,3	8,8	8,9	10,3	12,5
Alingsås	10,7	9,0	11,0	10,2	7,8	7,0	11,3	10,5
Göteborg	10,1	10,0	11,6	11,4	9,6	9,4	11,2	11,7
Härryda	10,2	9,9	12,3	12,3	8,3	9,0	11,2	11,8
Kungsbacka	10,4	10,4	11,9	12,8	6,4	6,5	8,2	8,6
Kungälv	12,7	12,8	15,4	16,1	7,9	8,2	10,6	11,0
Lerum	12,1	11,2	15,6	14,7	8,6	8,4	13,4	12,8
Lilla Edet	11,6	11,7	12,7	13,8	9,7	8,4	8,9	9,4
Mölndal	9,2	9,9	11,5	12,8	7,9	7,7	9,3	9,6
Partille	10,7	10,1	13,9	12,7	9,8	9,4	11,8	10,9
Stenungsund	10,5	10,1	11,6	11,7	7,0	7,1	7,3	4,0
Tjörn	10,2	9,2	13,3	11,3	8,2	7,3	9,4	7,1
Öckerö	10,8	10,7	11,9	10,4	10,4	10,1	13,8	15,4
<b>HELA GR</b>	<b>10,4</b>	<b>10,3</b>	<b>12,2</b>	<b>12,1</b>	<b>8,8</b>	<b>8,6</b>	<b>10,7</b>	<b>10,9</b>

Robin Falk, HR-partner  
i Alingsås kommun:

”

*En del av den minskade sjukfrånvaron bland undersköterskor och inom vård och omsorg som helhet kan tillskrivas det långsiktiga arbete som förvaltningen startade 2022 med att stärka medarbetarskapet. Det handlar om att stärka delaktighet, engagemang och trivsel i arbetet, och resultaten speglas även i förvaltningens senaste pulsmätning.*

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



Sjukfrånvaron bland anställda inom vård och social omsorg är relativt oförändrad sett till kommunerna sammantaget, men den har likväl minskat i en majoritet av kommunerna. Nedgången är störst i Alingsås, Lerum och Tjörn. De tydligaste undantagen utgör Ale och Mölndal, där sjukfrånvaron är högre 2024 än 2023. Beträffande undersköterskor varierar det i kommunerna hur sjukfrånvaron förändrats jämfört med 2023. Medan den har minskat relativt mycket i Öckerö och Partille har sjukfrånvaron bland undersköterskor tvärtom ökat relativt mycket i Mölndal och Lilla Edet.

Inom skola och barnomsorg har sjukfrånvaron minskat från 8,8 till 8,6 procent i GR-kommunerna sammantaget. Sjukfrånvaron har minskat i en majoritet av kommunerna men det finns flera undantag. Störst minskning ses i Lilla Edet, medan sjukfrånvaron har ökat mest i Härryda. Bland förskollärare är sjukfrånvaron i kommunerna sammantaget högre 2024 än 2023. Även detta gäller i en majoritet av kommunerna men med flera undantag. Ökningen är tydligast i Ale och Öckerö, medan sjukfrånvaron bland förskollärare har minskat mest i Stenungsund och Tjörn.

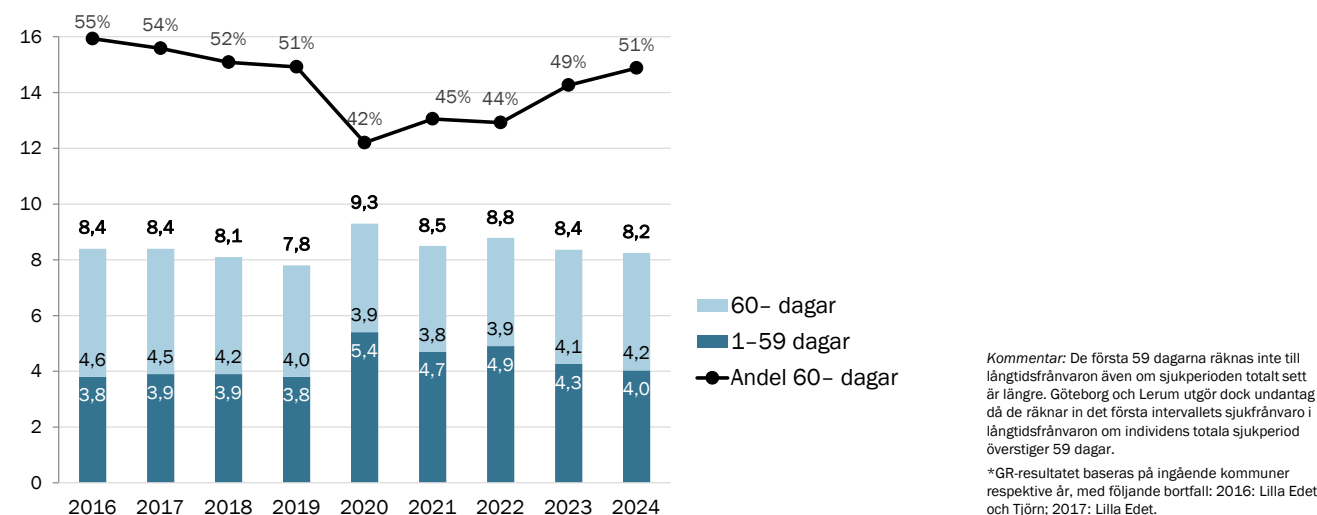


## 4. Lång och kort sjukfrånvaro

---

Diagram 13

## Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget\*, 2016–2024

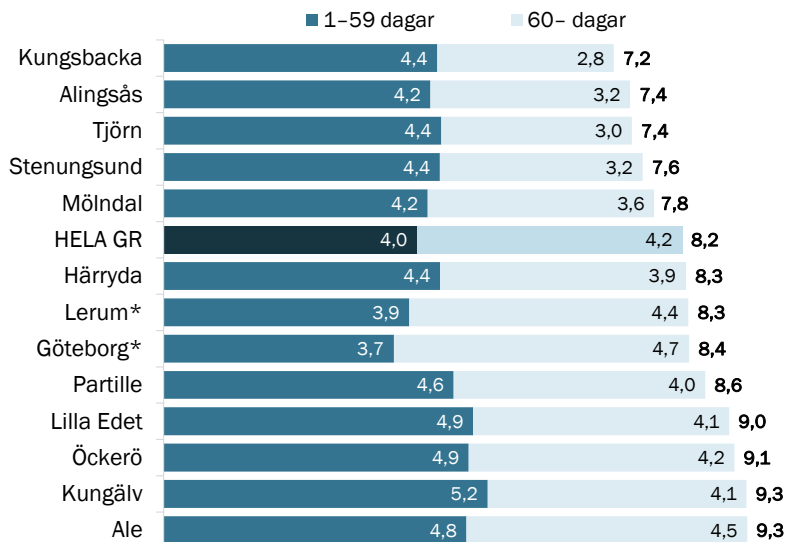


Sjukfrånvaron under 2024 utgjordes till 51 procent av långtidssjukfrånvaro, 60 dagar eller mer. Det innebär att nivån nu är tillbaka där den låg före pandemiåret 2020, då den sjönk till 42 procent.

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

Diagram 14

## Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid), 2024



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

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

\* Göteborg och Lerum utgör dock undantag då de räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

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

Sett till kommunerna sammantaget uppgick långtidsjukfrånvaron (60 dagar eller mer) under 2024 till 4,0 procent av ordinarie arbetstid, vilket kan jämföras med 4,2 procent beträffande den kortare sjukfrånvaron. Något mer än hälften av sjukfrånvaron gällde alltså perioden 1-59 dagar.

Det här generella förhållandet varierar något mellan kommunerna. I elva av kommunerna utgör frånvaron för dag 60 och efterföljande dagar under hälften av den totala sjukfrånvarotiden (39-48 procent). Undantagen är Göteborg och Lerum där långtidsjukfrånvaron utgör drygt hälften (56 respektive 53 procent). Det ska dock noteras att såväl Lerum som Göteborg utgör undantag i hur de beräknar sjukfrånvaron, där de räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron i de fall där individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar. I övriga kommuner räknas de första 59 dagarna alltid till intervallet 1-59 dagar, det vill säga även om individens sjukperiod totalt sett är längre. Denna beräkningsprincip, som är standard i Göteborgsregionens Nyckeltal Personelhälsa, skiljer sig från den nationella lagstadgade redovisningen som utgår från sjukperiodens totala längd och räknar sjuktid även före dag 60 till långtidsjukfrånvaro om den totala perioden är 60 dagar eller längre.

Tabell 11

## Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2024 (procent)

	Andel av all sjukfrånvaro			Andel av ordinarie arbetstid			
	1–14 dgr	15–59 dgr	60– dgr	Totalt	1–14 dgr	15–59 dgr	60– dgr
Ale	40	12	48	9,3	3,7	1,1	4,5
Alingsås	43	14	43	7,4	3,2	1,0	3,2
Göteborg <sup>1</sup>	35	9	56	8,4	2,9	0,8	4,7
Härryda	40	13	47	8,3	3,4	1,0	3,9
Kungsbacka	47	14	39	7,2	3,4	1,0	2,8
Kungälv	43	13	44	9,3	3,9	1,3	4,1
Lerum <sup>1</sup>	36	11	53	8,3	3,0	0,9	4,4
Lilla Edet	41	14	45	9,0	3,7	1,2	4,1
Mölndal	41	12	47	7,8	3,2	1,0	3,6
Partille	45	9	46	8,6	3,9	0,7	4,0
Stenungsund	43	15	42	7,6	3,3	1,1	3,2
Tjörn	46	13	41	7,4	3,5	0,9	3,0
Öckerö	37	16	47	9,1	3,3	1,6	4,2
<b>HELA GR<sup>1</sup></b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>8,2</b>	<b>3,1</b>	<b>0,9</b>	<b>4,2</b>

*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 arbetstid har avrundats för att de tre delarna ska summera till 100 procent och/eller den till den totala sjukfrånvaron.

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

Sett till samtliga kommuner utgör 38 procent av sjukfrånvaron den så kallade sjuklöneperioden. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1–14 även om individens sjukperiod är längre.\* 51 procent av sjukfrånvaron utgörs av långtidssjukfrånvaro (se även diagram 14) medan resterande 11 procent utgörs av dagar 15–59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar mellan kommunerna: 35–47 procent. Andelen är minst i Göteborg och Lerum och störst i Kungsbacka. Det ska samtidigt noteras att Göteborg och Lerum till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallens sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Omräknat till andel av ordinarie arbetstid utgör sjuklöneperioden 3,1 procent sett till kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 2,9 procent (Göteborg; jämför ovan), och som mest 3,9 procent (Kungälv och Partille).

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

Tabell 12

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

	Andel långtidssjukfrånvaro av all sjukfrånvarotid		Andel av ordinarie arbetstid 2024	
	2023	2024	All sjukfrånvaro	60- dagar
Kungsbacka	37,3	39,2	7,2	2,8
Tjörn	43,0	40,7	7,4	3,0
Stenungsund	40,3	42,3	7,6	3,2
Alingsås	42,2	42,8	7,4	3,2
Kungälv	42,3	44,4	9,3	4,1
Lilla Edet	41,8	45,3	9,0	4,1
Partille	43,3	46,4	8,6	4,0
Öckerö	42,8	46,5	9,1	4,2
Mölnadal	44,5	46,8	7,8	3,6
Härryda	43,2	47,0	8,3	3,9
Ale	45,0	48,1	9,3	4,5
Lerum <sup>1</sup>	55,2	53,2	8,3	4,4
Göteborg <sup>1</sup>	53,8	56,2	8,4	4,7
<b>HELA GR<sup>1</sup></b>	<b>49,0</b>	<b>51,1</b>	<b>8,2</b>	<b>4,2</b>

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

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

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtidssjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 51,1 procent av den sammanlagda sjukfrånvarotiden under år 2024.

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

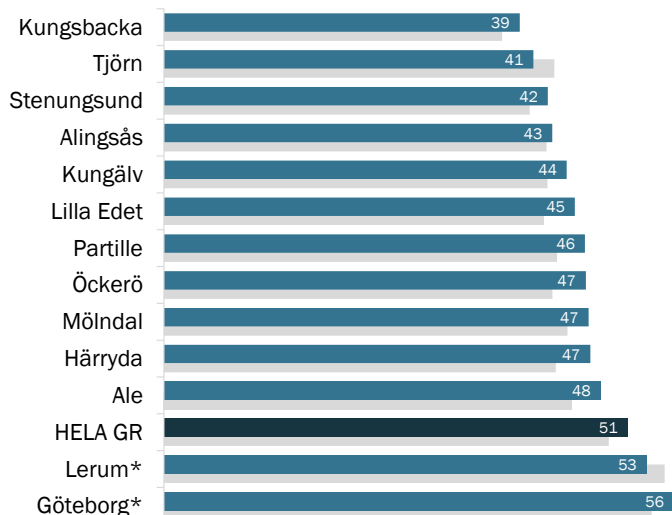
Andelen varierar i kommunerna: från 39,2 procent i Kungsbacka till 56,2 procent i Göteborg. Det ska dock samtidigt noteras att Göteborg (och Lerum) till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Jämfört med år 2023 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökat något, från tidigare 49,0 procent. Ökningen gäller samtliga kommuner utom två, och är störst i Härryda och Öckerö. De två undantagen är Tjörn och Lerum, där andelen tvärtom har minskat.

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

Diagram 15

### Andel långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, av all sjukfrånvarotid, 2024 (procent)



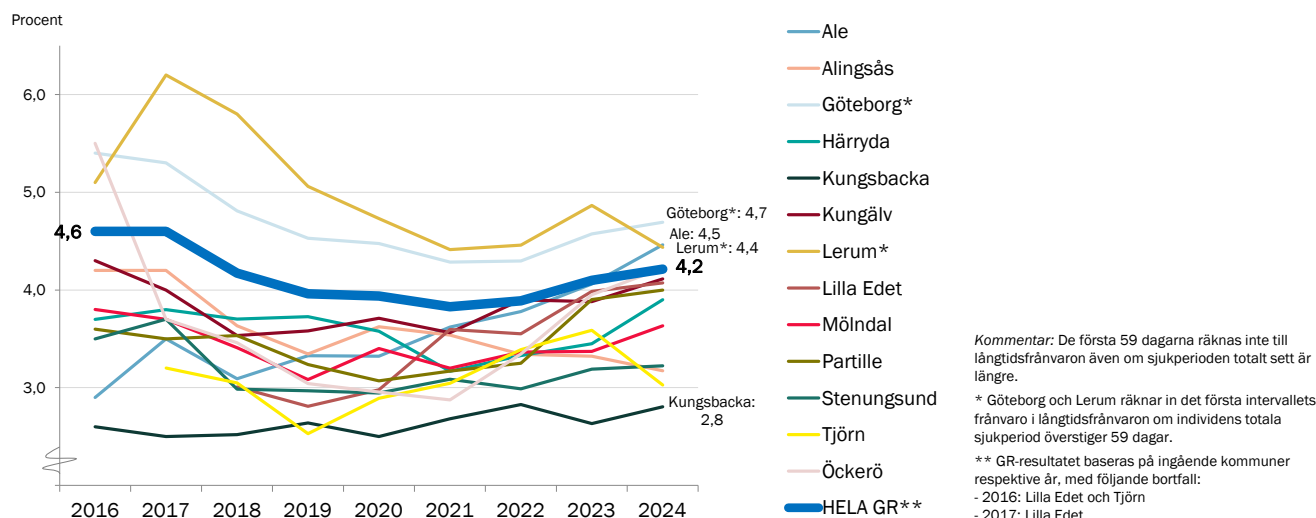
*Kommentar:* Skuggade staplar visar resultatet 2023. De första 59 dagarna räknas inte till långtidsfrånvaron även om sjukperioden totalt sett är längre.  
\* Göteborg och Lerum räknar in det första intervalllets frånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.



Andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökade något under år 2024: från 49 till 51 procent. Ökningen är störst i Härryda och Öckerö. I två kommuner har andelen tvärtom minskat: Tjörn och Lerum.

Diagram 16

## Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2024



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

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

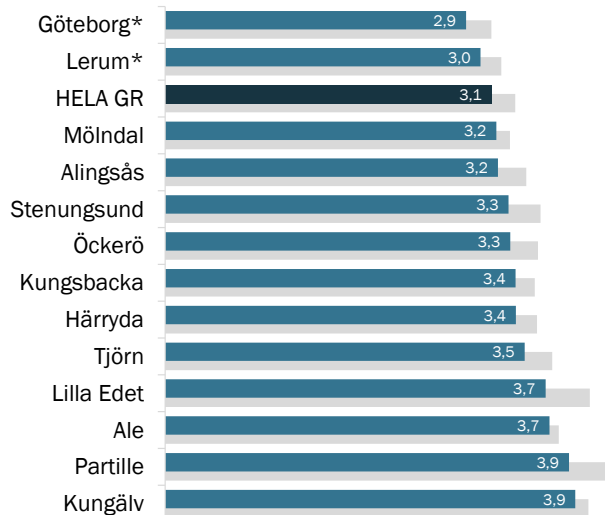
Under perioden 2017–2021 minskade andelen av ordinarie arbetstid som utgörs av långtidssjukfrånvaro successivt, sett till Göteborgsregionen som helhet. Därefter har andelen successivt vuxit igen. Den generella bilden är tydligt präglad av utvecklingen i Göteborg, medan den ser annorlunda ut i flera andra kommuner. Att andelen långtidssjukfrånvaro mer eller mindre hela perioden är störst i Göteborg och Lerum ska tolkas i ljuset av att dessa kommuner, till skillnad från de övriga, räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidssjukfrånvaron i de fall som individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Andelen långtidssjukfrånvaro har varit lägst i Kungsbacka under hela mätperioden med undantag för ett år. År 2024 är andelen i Kungsbacka 2,8 procent, vilket kan jämföras med kring 4,5 procent för kommunerna med störst andel.

\* Se diagram 7 och 8 i Göteborgsregionens rapport *Nyckeltal Personhälsa 2015*.

Diagram 17

## Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2024 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2023.

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

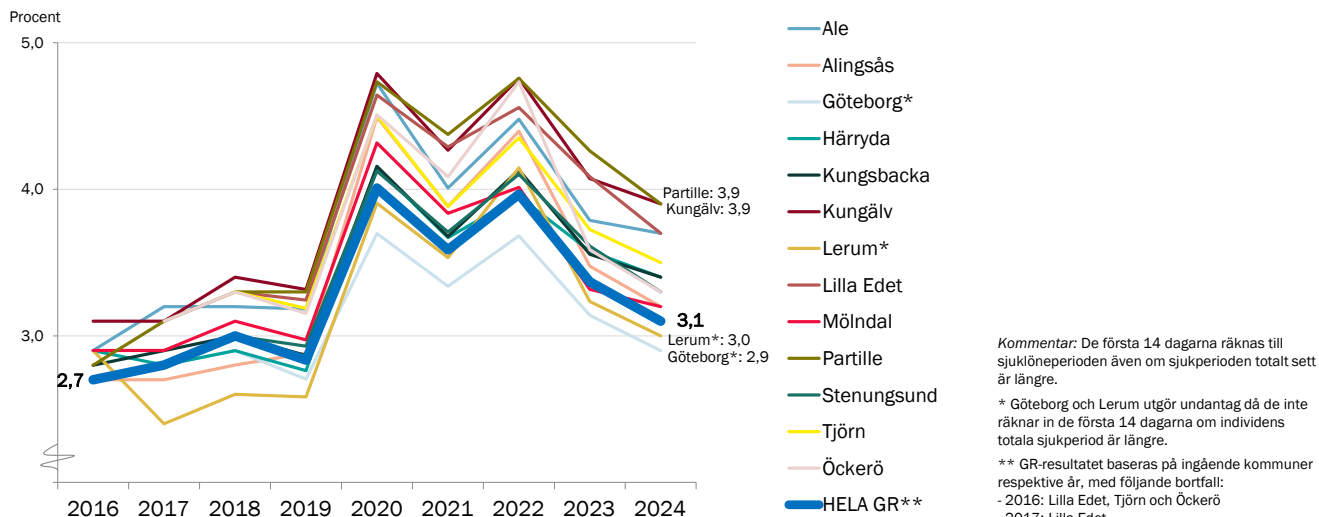
\* Göteborg och Lerum utgör undantag då de inte räknar in de första 14 dagarna om individens totala sjukperiod är längre.

Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid har under 2024 minskat i samtliga kommuner. I GR som helhet är andelen 3,1 procent jämfört med 3,4 procent år 2023. Den relativt sett största minskningen ses i Lilla Edet.

År 2024 varierar sjuklöneperiodens andel mellan 2,9 och 3,9 procent, men då ska samtidigt noteras att de två minsta andelarna gäller Göteborg och Lerum, som till skillnad från de övriga kommunerna räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron i de fall som individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Diagram 18

## Sjuklöneperiodens andel, dag 1-14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016-2024



Jämfört med först mätpunkten 2016 har sjuklöneperioden utgjort en betydligt större andel av sjukfrånvaron från pandemiåret 2020 och åren närmast efter. Under både 2023 och 2024 har andelen dock minskat i alla kommuner. För samtliga kommuner gäller dock att andelen fortfarande är större än före år 2020.

År 2024 varierar sjuklöneperiodens andel mellan 2,9 och 3,9 procent, men då ska samtidigt noteras att de två minsta andelarna gäller Göteborg och Lerum, som till skillnad från de övriga kommunerna räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron i de fall som individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

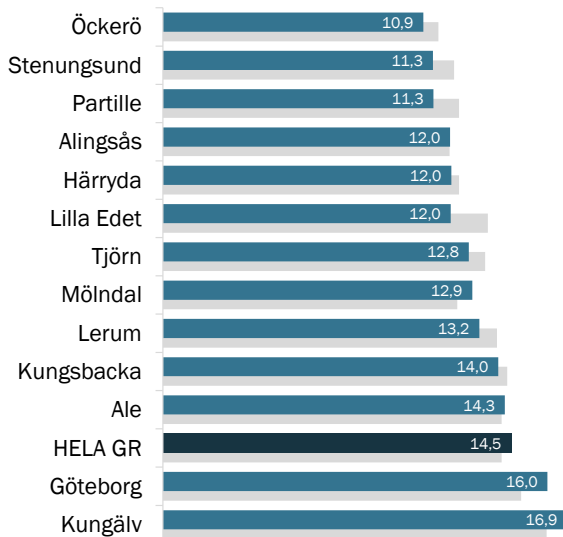


## 5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro

---

Diagram 19

## Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda, 2024 (procent)



*Kommentar:* Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktilfällen, oavsett sjukfrånvaros längd. Skuggade staplar visar resultatet för 2023.

Andelen tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro – här definierat som 6 eller fler sjuktilfällen under året – har i Göteborgsregionen sammantaget ökat från 14,1 procent år 2023 till 14,5 procent år 2024.

Andelen med upprepad sjukfrånvaro har ökat i några enskilda kommuner, däribland Göteborg vilket bidrar till den sammantagna minskningen. I en majoritet av kommunerna har andelen dock minskat. Minskningen är tydligast i Lilla Edet, och tvärtom är ökningen störst i Göteborg.

Precis som 2023 var upprepad sjukfrånvaro 2024 vanligast i Kungälv (16,9 procent) och minst vanligt i Öckerö (10,9 procent).

Tabell 13

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

	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Öckerö	4,4	.. <sup>2</sup>	5,0	15,0	15,9	17,9	11,5	10,9
Stenungsund	3,6	8,1	.. <sup>2</sup>	14,7	12,8	12,7	12,2	11,3
Partille	.. <sup>2</sup>	6,8 <sup>3</sup>	5,4 <sup>3</sup>	16,3 <sup>3</sup>	15,4 <sup>3</sup>	15,9 <sup>3</sup>	12,4	11,3
Alingsås	4,2	4,3	6,5	16,9	14,3	14,5	12,0	12,0
Härryda	4,6	7,1	5,1	16,2	13,6	12,7	12,4	12,0
Lilla Edet	4,1	2,3	5,5	14,8	11,9	13,6	13,6	12,0
Tjörn	1,9	6,5	9,1	15,2	14,1	14,7	13,4	12,8
Mölndal	3,6	5,7	6,5	14,7	13,5	13,8	12,3	12,9
Lerum	1,4	8,2	8,2	17,5	14,5	15,5	13,9	13,2
Kungsbacka	4,1	6,4	8,7	14,5	13,2	14,9	14,4	14,0
Ale	2,5	5,1	.. <sup>2</sup>	14,4	13,0	14,5	14,1	14,3
Göteborg	4,9	6,8	12,5	19,0	17,7	17,2	15,0	16,0
Kungälv	3,9	5,0	7,2	18,8	17,5	16,3	16,0	16,9
<b>HELA GR<sup>1</sup></b>	<b>..<sup>2</sup></b>	<b>6,4</b>	<b>9,7</b>	<b>17,3</b>	<b>15,8</b>	<b>15,8</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>

Kommentar: Gäller oavsett sjukfrånvarons längd.

<sup>1</sup> Avser ingående kommuner respektive år.

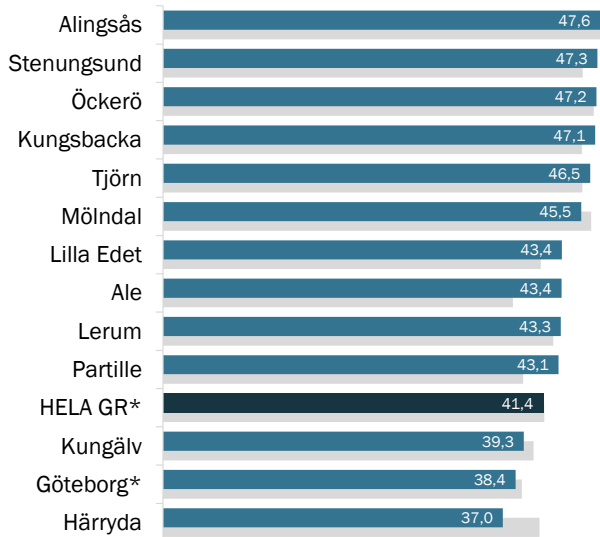
<sup>2</sup> Uppgift saknas.

<sup>3</sup> Partilles uppgifter före 2023 omfattar även timavlönade.

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

I GR-kommunerna sammantaget ligger andelen 2024 på 14,5 procent. År 2024 är upprepade sjukfrånvaro vanligast i Kungälv och minst vanligt i Öckerö, samma kommuner låg högst/lägst även 2023.

Diagram 20

**Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda, 2024 (procent)**

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

Skuggade staplar visar resultatet för 2023.

\* Göteborgs uppgifter undantar tjänstediga.

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att 41,4 procent av de tillsvidareanställda i Göteborgsregionens kommuner har haft *som mest* 4 sjukdagar under år 2024 (enstaka eller sammanhängande dagar). Andelen är (liksom 2023) störst i Alingsås, 47,6 procent. Andelen är minst i Härryda, 37,0 procent, vilket är en relativt stor nedgång jämfört med 2023. Härryda står också för den största minskningen jämfört med 2023, medan andelen tvärtom har ökat i en majoritet av kommunerna. Störst ökning av "frisknärvaron" syns i Ale och Partille.

Tabell 14

**Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2024 (procent)**

	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Alingsås	57,8	53,4	39,3	43,3	40,2	48,5	47,6
Stenungsund	-	-	39,4	44,6	38,5	45,7	47,3
Öckerö	-	56,9	-	51,4	40,7	46,9	47,2
Kungsbacka	57,1	51,1	37,8	41,9	36,9	45,6	47,1
Tjörn	70,3	59,4	41,4	45,8	39,2	45,7	46,5
Mölndal	56,6	53,3	39,0	43,4	39,3	46,6	45,5
Lilla Edet	59,8	57,3	41,4	42,8	38,5	41,1	43,4
Ale	54,3	-	40,4 <sup>3</sup>	42,3	37,8	38,1	43,4
Lerum	-	66,8	42,6	45,5	39,6	42,5	43,3
Partille	54,2 <sup>3</sup>	60,9 <sup>3</sup>	40,5 <sup>3</sup>	45,1 <sup>3</sup>	41,7 <sup>3</sup>	39,2	43,1
Kungälv	-	51,1	35,4	41,1	33,7	40,3	39,3
Göteborg <sup>1</sup>	48,4	41,0	32,6	37,0	31,3	39,1	38,4
Härryda	61,7	59,3	41,8	41,5	34,3	41,0	37,0
<b>HELA GR<sup>2</sup></b>	<b>-</b>	<b>48,4</b>	<b>36,4<sup>3</sup></b>	<b>40,3</b>	<b>34,9</b>	<b>41,5</b>	<b>41,4</b>

Kommentar: Gäller enstaka eller sammanhängande dagar. Tjänstlediga är inkluderade (med undantag enligt not 1).

<sup>1</sup> Göteborgs uppgifter undantar genomgående tjänstlediga.

<sup>2</sup> Avser de kommuner som kunnat lämna uppgifter respektive år.

<sup>3</sup> Partilles uppgifter före 2023 omfattar även timavlönade.

I det längre tidsperspektivet är andelen tillsvidareanställda som haft *som mest* 4 sjukdagar mindre år 2024 än år 2010 och 2015 i samtliga kommuner där jämförbarhet finns. Det syns en tydlig effekt av Covid-pandemin med en lägre nivå av "frisknärvaro" under år 2020 och 2022, då det rådde strängare restriktioner för att gå till arbetet.



## 6. Arbetad tid

---

Tabell 15

**Fördelning av total utförd arbetstid (procent)**

	2023 Månads- anställda	2024 Månads- anställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	95,4	94,8	0,2	0,3	4,7
Göteborg	93,8	94,5	0,1	0,4	5,0
Stenungsund	93,3	92,9	0,3	0,6	6,2
Lilla Edet	92,1	92,4	0,4	0,6	6,6
Härryda	91,1	91,2	0,2	0,4	8,2
Ale	90,2	91,1	0,1	0,6	8,2
Mölnadal	89,2	90,0	0,1	0,3	9,6
Partille	89,2	90,0	0,1	0,3	9,5
Kungälv	90,0	89,8	0,2	0,6	9,5
Kungsbacka	89,2	89,5	0,3	0,5	9,7
Tjörn	88,0	89,4	0,5	0,8	9,3
Alingsås	88,0	88,6	0,3	0,8	10,3
Öckerö	84,8	84,3	0,5	0,8	14,3
<b>HELA GR</b>	<b>92,1</b>	<b>92,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>6,7</b>

Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2024 till 92,7 procent sett till samtliga GR-kommuner. Andelen är något större än år 2023 (92,1 procent).

I Lerum, Göteborg och Stenungsund är andelen tid utförd av månadsanställda större än det sammantagna GR-resultatet. Detsamma gällde 2023. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Öckerö (även 2023).

Andelen arbetad tid utförd av månadsanställda har ökat något under 2024 i flertalet kommuner. De undantag som finns (exempelvis Öckerö och Lerum) visar bara på en svag minskning.

Fyllnadstiden utgör 0,2 procent av arbetstiden i kommunerna sammantaget (samma som år 2023). Andelen varierar mellan 0,1 och 0,5 procent i kommunerna (andelen störst i Tjörn och Öckerö).

Övertiden utgör 0,6 procent av den totala arbetstiden i kommunerna (2023: 0,6 procent). Andelen varierar mellan 0,3 och 0,8 procent i kommunerna.

Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 6,7 procent, vilket är en liten ökning sedan 2023 (7,0 procent). Variationen är stor mellan kommunerna: från 4,7 procent (Lerum) till 14,3 procent (Öckerö).

Något som kan bidra till skillnader mellan kommunerna är i vilken grad sommarvikarier månadsanställs (vilket är fallet i exempelvis Göteborg) eller går på timmar (exempelvis Öckerö). En annan faktor kan vara i vilken grad som tjänster köps in från extern aktör.

Det kan noteras att procentandelarna per kommun/GR inte är avrundade för att summan ska bli 100 procent.

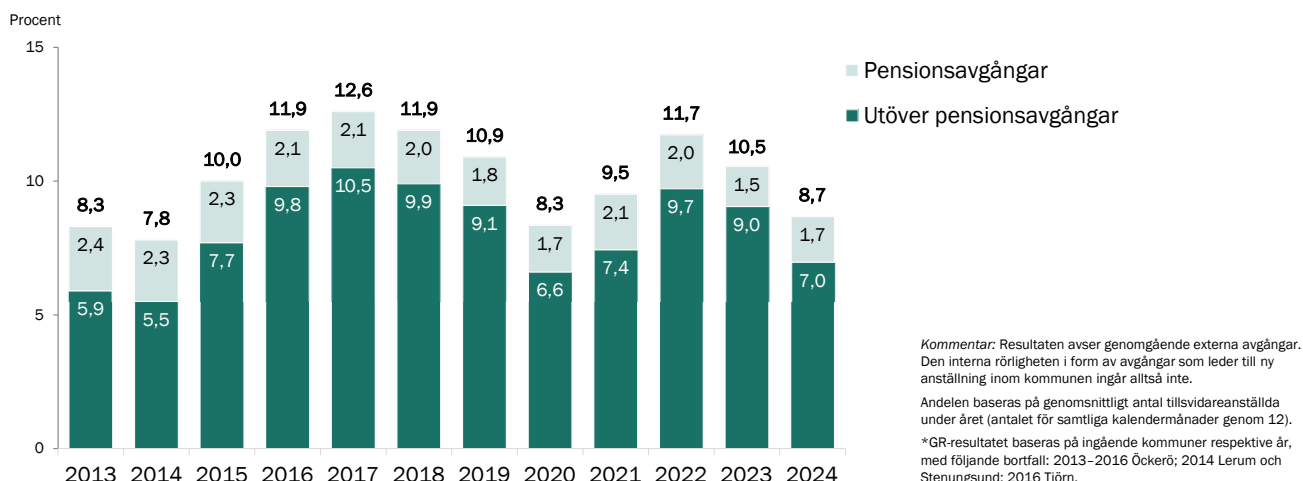


## 7. Externa avgångar

---

Diagram 21

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget\*, 2013–2024



Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner avslutade 8,7 procent sin tjänst i kommunen under 2024.

Personalavgångarna har därmed fortsatt att minska sedan 2022, och andelen ligger nu under nivån även jämfört med perioden 2015–2019. Även nationellt syns en minskning under 2024.\*

I genomsnitt handlar var femte avgång om pension, en andel som ökat i och med minskningen av det totala antalet avgångar.

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

\* Sveriges Kommuner och Regioner (kommande/april 2025) *Personalen i Välfärden 2024*.

Tabell 16

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar		...utöver pensionsavgångar	
	2023	2024	2023	2024
Göteborg	9,2	7,8	7,8	6,0
Mölndal	11,4	9,0	9,8	7,2
Härryda	11,2	8,8	9,8	7,4
Lerum	11,0	8,9	9,9	7,4
Kungsbacka	11,2	9,2	10,1	7,4
Kungälv	12,2	9,6	10,5	7,7
Lilla Edet	10,5	10,0	8,8	8,3
Öckerö	13,9	10,2	11,4	8,6
Tjörn	13,6	11,1	11,6	8,8
Alingsås	11,3	10,2	9,7	9,0
Partille	14,0	10,4	12,8	9,0
Stenungsund	12,5	11,2	10,7	9,4
Ale	14,0	11,6	12,5	9,8
<b>HELA GR</b>	<b>10,5</b>	<b>8,7</b>	<b>9,0</b>	<b>7,0</b>

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

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidareanställda under året (antalet för samtliga kalendermånader genom 12). Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.



Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner avslutade 8,7 procent sin tjänst i kommunen under 2024, jämfört med 10,5 procent år 2023.

Andelen har minskat i samtliga kommuner.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen lägst, 7,8 procent, vilket bidrar till att dra ned GR-genomsnittet. I övriga kommuner varierar andelen mellan 9,0 och 11,6 procent.

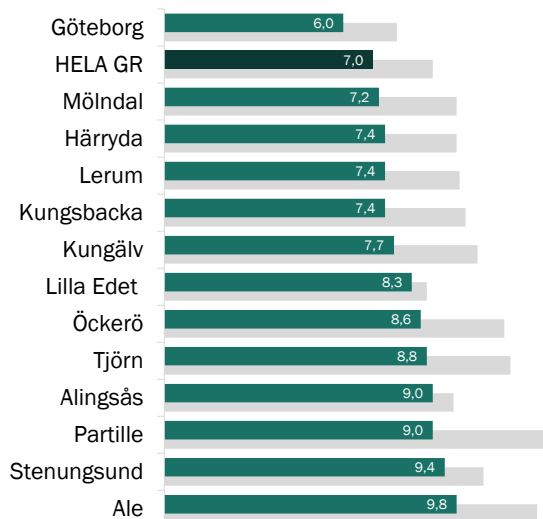
Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Sett till kommunerna sammantaget var det 7,0 procent av de tillsvidareanställda som under 2024 avslutade sin tjänst av andra skäl än pension. Även här dras GR-genomsnittet ned av Göteborgs andel på 6,0 procent. I övriga kommuner är andelen mellan 7,2 och 9,8 procent.

Även med pensionerna undantagna är personalavgångarna under 2024 mindre än 2023 i samtliga kommuner. Minst skillnad gäller Lilla Edet, Alingsås och Stenungsund.

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

Diagram 22

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *utöver pensionsavgångar*, 2024 (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 2023.

I GR-kommunerna sammantaget var det 7,0 procent av de tillsvidareanställda som under 2024 avslutade sin tjänst i kommunen, utöver pensionsavgångar.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen lägst, 6,0 procent, vilket bidrar till att dra ned GR-genomsnittet. I övriga kommuner varierar andelen mellan 7,2 och 9,8 procent.

I samtliga kommuner är andelen personalavgångar under 2024 mindre än 2023. Minst skillnad gäller Lilla Edet, Alingsås och Stenungsund.

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

*Under 2024 har vi sett en fortsatt minskning i personalomsättningen vilket kan förklaras som en följd av konjunkturläget och demografiska förändringar.*

”

*När konjunkturen så småningom vänder är det troligt att vi också kommer att se en uppgång när det gäller personalomsättningen.*

Stina Flodén, Planeringsledare Kompetensförsörjning, Stadsledningskontoret Göteborgs Stad

*Lerum hade under 2024 den lägsta personalomsättningen på flera år. Minskningen har skett både på förvaltningsövergripande nivå och inom flera av de befattningsgrupper där rekryteringsläget generellt är svårare, såsom undersköterskor, förskollärare och socialsekreterare.*

*En bidragande orsak tror vi är det rådande ekonomiska läget i Sverige. Men vi kan i flera fall också härleda nedgången till interna satsningar på förbättrad introduktion och utveckling av karriärvägsmodeller inom äldreomsorgen.*

Emelie Ågren, HR-partnern i Lerums kommun

”

*Att personalomsättningen har minskat jämfört med förra året kan delvis tillskrivas den nuvarande ekonomiska situationen. Fler medarbetare väljer att stanna kvar i nuvarande anställning då det finns färre jobbmöjligheter på arbetsmarknaden.*

*Vi kopplar förändringen även till vårt arbete med att stärka friskfaktorerna, som en del av det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.*

Johanna Strannelind, HR-specialist i Kungälv kommun

”

*Vår personalomsättning sjunker och följer därmed den nationella trenden som är bruklig i en lågkonjunktur. Bilden kompletteras också av ett ökat söktryck på många av våra tjänster.*

*Vi vill samtidigt hoppas att ett enträget arbete med vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vårt utvecklande medarbetarskap kan vara en del av förklaringen.*

Jesper Edlind, HR-chef Kungsbacka kommun

”

Tabell 17

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2013–2024 (procent)

	2013	2017	2020	2021	2022	2023	2024
Göteborg	4,5	8,6	5,9	6,4	8,6	7,8	6,0
Mölndal	10,1	12,4	7,1	9,5	11,4	9,8	7,2
Härryda	6,9	11,2	7,4	7,3	10,3	9,8	7,4
Lerum	11,0	12,9	7,4	8,0	8,8	9,9	7,4
Kungsbacka	6,3	14,6	7,3	8,2	9,9	10,1	7,4
Kungälv	9,9	11,7	7,8	7,7	11,8	10,5	7,7
Lilla Edet	6,0	11,3	7,2	9,8	11,5	8,8	8,3
Öckerö	-	12,5	5,2	8,8	10,0	11,4	8,6
Tjörn	5,3	11,3	7,0	11,3	12,1	11,6	8,8
Alingsås	5,3	10,3	6,9	8,3	10,7	9,7	9,0
Partille	6,7	12,6	8,2	9,6	14,4	12,8	9,0
Stenungsund	4,1	14,1	7,0	7,6	11,1	10,7	9,4
Ale	8,1	15,1	9,6	11,6	12,7	12,5	9,8
<b>HELA GR<sup>1</sup></b>	<b>5,9</b>	<b>10,5</b>	<b>6,6</b>	<b>7,4</b>	<b>9,7</b>	<b>9,0</b>	<b>7,0</b>

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

Andelen baseras på genomsnittligt antal tillsvidare-anställda under året (antalet för samtliga kalender-månader genom 12). Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

<sup>1</sup>GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år.

Externa avgångar var mindre vanligt under 2024 än 2023 i alla kommuner.

I det längre tidsperspektivet har andelen avgångar varierat, med större andelar under andra halvan av 2010-talet. Under pandemiåret 2020 var andelen relativt liten (men i kommunerna sammantaget likväl större än första mätåret 2013).

Tabell 18a

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i olika yrkesgrupper, 2024 (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Göteborg	6,0	7,6	3,7	5,4	4,5	7,8	7,4	6,3
Möndal	7,2	9,7	5,9	4,3	5,3	10,2	12,0	7,7
Härryda	7,4	8,7	2,7	3,9	8,2	7,9	10,3	3,7
Lerum	7,4	7,5	5,2	5,5	6,0	11,6	17,6	5,7
Kungsbacka	7,4	14,1	4,4	4,0	5,5	11,2	14,3	6,3
Kungälv	7,7	7,9	1,4	2,6	7,5	13,5	15,9	11,4
Lilla Edet	8,3	9,2	3,0	3,8	4,4	2,5	23,3	15,7
Öckerö	8,6	11,2	11,7	6,5	5,1	2,6	23,9	1,8
Tjörn	8,8	13,3	2,8	4,9	10,2	12,2	27,3	0,0
Alingsås	9,0	9,2	6,4	5,4	10,3	5,3	13,4	15,7
Partille	9,0	13,4	2,6	6,2	4,7	13,8	21,3	9,4
Stenungsund	9,4	14,7	4,9	8,1	8,0	14,9	17,8	7,2
Ale	9,8	8,8	5,9	4,0	8,9	10,2	30,9	18,1
<b>Hela GR</b>	<b>7,0</b>	<b>9,2</b>	<b>4,1</b>	<b>5,0</b>	<b>5,7</b>	<b>9,1</b>	<b>10,3</b>	<b>7,3</b>
<b>GR exkl. Göteborg</b>	<b>8,1</b>	<b>10,7</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>	<b>6,8</b>	<b>10,5</b>	<b>17,1</b>	<b>8,4</b>

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

Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan personalgrupper.

I GR som helhet är avgångar mindre vanliga hos barnskötare, förskollärare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, stödassistenter och socialsekreterare. Gruppen chefer ligger däremellan, lite över genomsnittet för samtliga anställda.

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna. Variationen är särskilt stor beträffande socialsekreterare, där andelen är mycket stor i flera kommuner. Här varierar andelen avgångar från 7,4 procent i Göteborg till 30,9 procent i Ale.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen avgångar genomgående mindre än i övriga GR-kollektivet (även om andelen kan vara större i jämförelse med enskilda kommuner). Därför redovisas även ett resultat för GR-kommunerna exklusive Göteborg. För resterande 12 kommuner sammantaget är andelen avgångar utöver pensionsavgångar 8,1 procent mot 7,0. Skillnaden är dock större för enskilda yrkesgrupper. Andelen socialsekreterare som avslutat sin tjänst i de 12 kommunerna uppgår till 17,1 procent (jämfört med 10,3 procent när även Göteborgs socialsekreterare räknas in).

Tabell 18b

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *inklusive pensionsavgångar*, i olika yrkesgrupper, 2024 (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Göteborg	7,8	9,7	4,9	7,7	5,3	10,1	8,4	8,6
Härryda	8,8	9,5	4,6	4,3	9,8	13,8	10,3	6,1
Lerum	8,9	10,1	5,9	8,0	7,0	13,2	17,6	7,0
Mölnadal	9,0	12,8	9,2	6,8	5,9	13,2	12,0	10,0
Kungsbacka	9,2	16,1	6,9	4,4	8,4	13,1	15,4	8,6
Kungälv	9,6	9,3	2,4	4,5	8,7	15,1	15,9	16,1
Lilla Edet	10,0	11,1	3,0	6,4	5,5	5,0	23,3	23,5
Alingsås	10,2	10,6	7,0	7,2	11,1	6,3	13,4	16,4
Öckerö	10,2	12,0	11,7	8,7	6,1	2,6	29,9	3,7
Partille	10,4	15,0	3,6	8,2	4,7	13,8	21,3	10,8
Tjörn	11,1	16,8	7,0	7,4	12,2	14,6	27,3	2,9
Stenungsund	11,2	15,1	8,2	10,4	11,2	16,1	17,8	8,0
Ale	11,6	11,0	7,7	4,0	10,7	10,2	30,9	19,0
<b>Hela GR</b>	<b>8,7</b>	<b>11,2</b>	<b>5,5</b>	<b>6,9</b>	<b>6,9</b>	<b>11,2</b>	<b>11,1</b>	<b>9,5</b>

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

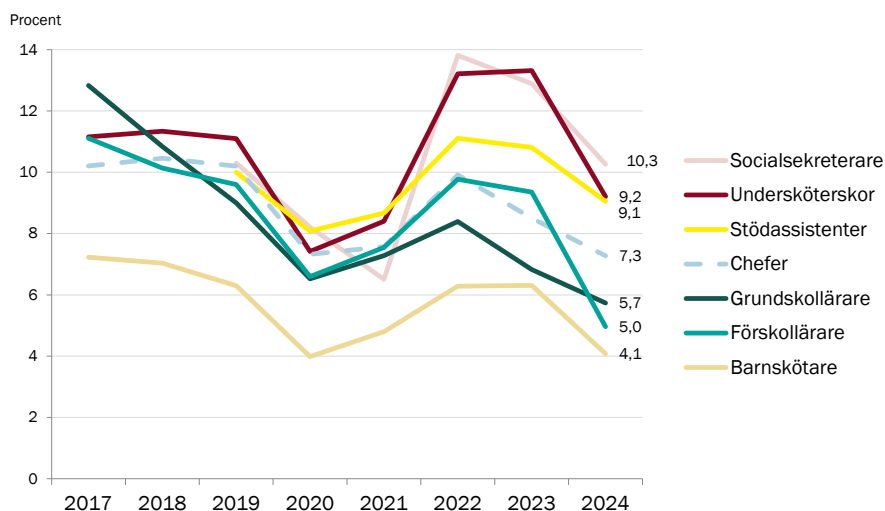
Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan personalgrupper.

I GR som helhet är avgångar mindre vanliga hos barnskötare, förskollärare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, stödassistenter och socialsekreterare. Gruppen chefer ligger däremellan, lite över genomsnittet för samtliga anställda. Skillnaden mellan olika yrkesgrupper är dock mindre när man inkluderar även pensionsavgångar (jämfört med tabell 18a, där dessa är exkluderade). Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialsekreterare, där andelen är mycket stor i flera kommuner. Här varierar andelen avgångar från 8,4 procent i Göteborg till 30,9 procent i Ale.

Diagram 23

## Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i olika yrkesgrupper, hela Göteborgsregionen, 2018–2024



Linnéa Eskilsson Almqvist,  
lönechef i Ale kommun: ”

*Den särskilt tydliga minskningen i avgångar bland förskollärare kan både i Ale och i andra kommuner kopplas till avveckling av förskolor och ett minskande barnantal.*

*När färre tjänster ersättningsrekryteras minskar också rörligheten inom yrket, vilket kan vara anledningen till att färre förskollärare byter arbetsplats.*

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

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

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

Under 2021 och 2022 ökade andelen avgångar utöver pensionsavgångar generellt i personalgrupperna (med undantag av socialsekreterare 2021). Särskilt stor var ökningen under 2022 bland socialsekreterare och undersköterskor.

Under 2023 vände utvecklingen, bortsett från bland undersköterskor där andelen externa avgångar ökade ytterligare något. Under 2024 minskade andelen avgångar ytterligare, särskilt tydligt hos förskollärare och undersköterskor.

Under hela perioden 2017–2024 har andelen avgångar varit minst hos barnskötare sett till de personalgrupper följs i Nyckeltal Personalhälsa.



## **Bilaga: Kommunfakta i korthet**

---

# Verksamhetsmått

I den här bilagan presenteras en faktaruta för varje kommun avseende verksamhetsåret 2024. Faktarutan innehåller följande verksamhetsmått:

## BOKSLUT FÖR KOMMUNEN ÅR 2024

Kommunens bruttokostnad redovisas fördelad på personalkostnader och övriga kostnader, enligt den definition som gäller i kommunens egen årsredovisning.

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

I faktarutorna redovisas kostnaderna både som procentandel av bruttokostnad och i antal kronor.

## BEFOLKNING

Uppgifterna avser SCB:s uppgift om antal invånare den 31/12 2024 och ger ett mått på kommunens storlek.

## SKATTESATS

Uppgifterna är hämtade från SCB och visar skattesatsen i kommunen år 2024, totalt samt primärkommunal del.

## PERSONAL 1/11 2024

Personaluppgifterna avser månadsanställda, definierat som tillsvidareanställda, månadsanställda samt personal med tidsbegränsad anställning (dvs. exklusive timavlönade). Personal i kommunala bolag, verksamhet i entreprenadform och deltidsbrandmän ingår inte i redovisningen.

Med årsarbetare avses antal månadsanställda omräknade till heltid, utifrån tjänstgöringsgrad.

Med utgångspunkt i antalet anställda redovisas personalens köns- respektive åldersfördelning samt medelålder.

# Verksamhetsmått, fortsättning

## PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN

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

## GENOMSNISSLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad avser all månadsanställd personal (definierat som tillsvidareanställda, månadsanställda samt personal med tidsbegränsad anställning).

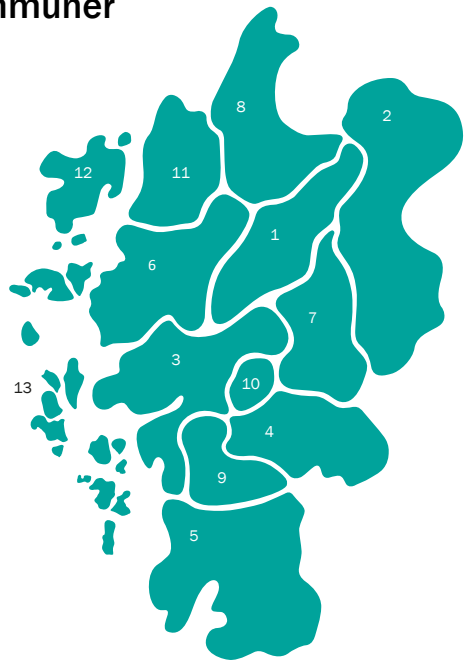
Tjänstgöringsgraden är de anställdas arbetstid i förhållande till ordinarie arbetstid vid heltidsanställning.

Som komplement till genomsnittlig tjänstgöringsgrad redovisas i rapportens kapitel 2 även andelen månadsanställd personal som har, exakt, 100 procents tjänst.

## PRODUKTIONSTIMMAR

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

# Göteborgsregionens 13 kommuner



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



## ALE KOMMUN – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	1 623 080 000 kr	64%
Övriga kostnader	912 990 000 kr	36%
Summa bruttokostnad	2 536 070 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12		32 576
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt		33,35
...varav primärkommunal skatt		21,87
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare		2 695
Antal anställda		2 566
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor		81%
Män		19%
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år		8%
30–49 år		52%
50– år		40%
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
		45,5
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg		34%
Skola & Barnomsorg		39%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		11%
Administration		8%
Chefer		5%
<b>GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD</b>		
		98,4%
<b>PRODUKTIONSTIMMAR</b>		
		4 045 518

### ALINGSÅS KOMMUN – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	2 117 317 000 kr	56%
Övriga kostnader	1 630 183 000 kr	44%
Summa bruttokostnad	3 747 500 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	42 722	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	32,84	
...varav primärkommunal skatt	21,36	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	3 341	
Antal anställda	3 463	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	77%	
Män	23%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	11%	
30–49 år	49%	
50– år	40%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	45,3	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	43%	
Skola & Barnomsorg	35%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	7%	
Administration	7%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	96,0%	
PRODUKTIONSTIMMAR	5 019 929	

### GÖTEBORGS STAD – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	27 667 089 823 kr	55%
Övriga kostnader	22 553 082 532 kr	45%
Summa bruttokostnad	50 220 172 355 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	608 993	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	32,60	
...varav primärkommunal skatt	21,12	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	41 978	
Antal anställda	42 543	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	76%	
Män	24%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	10%	
30–49 år	50%	
50– år	41%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	45,5	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	34%	
Skola & Barnomsorg	33%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	12%	
Administration	13%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	98,7%	
PRODUKTIONSTIMMAR	66 640 446	

**HÄRRYDA KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	2 082 900 000 kr	68%
Övriga kostnader	977 100 000 kr	32%
Summa bruttokostnad	3 060 000 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	40 003	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	31,98	
...varav primärkommunal skatt	20,50	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	3 070	
Antal anställda	3 148	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	79%	
Män	21%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	6%	
30–49 år	49%	
50– år	45%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	47,3	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	29%	
Skola & Barnomsorg	44%	
Fritid & Kultur	3%	
Teknik	11%	
Administration	8%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	97,2%	
PRODUKTIONSTIMMAR	4 688 332	

**Kungsbacka****KUNGSBACKA KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	4 208 054 000 kr	59%
Övriga kostnader	2 908 614 000 kr	41%
Summa bruttokostnad	7 116 668 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	85 792	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	32,73	
...varav primärkommunal skatt	21,33	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	6 315	
Antal anställda	6 594	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	79%	
Män	21%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	8%	
30–49 år	45%	
50– år	46%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	46,0	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	33%	
Skola & Barnomsorg	36%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	13%	
Administration	10%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,2%	
PRODUKTIONSTIMMAR	9 922 462	



## KUNGÄLVS KOMMUN – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	2 508 300 000 kr	62%
Övriga kostnader	1 559 200 000 kr	38%
Summa bruttokostnad	4 067 500 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	50 313	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	32,92	
...varav primärkommunal skatt	21,44	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	3 817	
Antal anställda	3 925	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	81%	
Män	19%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	10%	
30–49 år	47%	
50– år	43%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	46,2	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	38%	
Skola & Barnomsorg	36%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	10%	
Administration	7%	
Chefer	4%	
<b>GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD</b>		
	97,2%	
<b>PRODUKTIONSTIMMAR</b>		
	5 998 443	



Lerums  
kommun

## LERUMS KOMMUN – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	2 115 454 000 kr	56%
Övriga kostnader	1 684 079 000 kr	44%
Summa bruttokostnad	3 799 533 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	43 570	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	32,13	
...varav primärkommunal skatt	20,65	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	3 195	
Antal anställda	3 326	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	78%	
Män	22%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	9%	
30–49 år	51%	
50– år	40%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	45,2	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	28%	
Skola & Barnomsorg	44%	
Fritid & Kultur	2%	
Teknik	10%	
Administration	11%	
Chefer	5%	
<b>GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD</b>		
	96,1%	
<b>PRODUKTIONSTIMMAR</b>		
	5 952 406	



LILLA EDETS  
KOMMUN

### LILLA EDETS KOMMUN – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	727 852 000 kr	56%
Övriga kostnader	568 173 000 kr	44%
Summa bruttokostnad	1 296 025 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	14 442	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	33,85	
...varav primärkommunal skatt	22,37	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	1 091	
Antal anställda	1 138	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	85%	
Män	15%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	12%	
30–49 år	48%	
50– år	41%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	45,3	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	41%	
Skola & Barnomsorg	31%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	10%	
Administration	8%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,9%	
PRODUKTIONSTIMMAR	1 746 685	



### MÖLNÅLS STAD – BOKSLUT 2024

Personalkostnader	3 348 365 000 kr	59%
Övriga kostnader	2 358 334 000 kr	41%
Summa bruttokostnad	5 706 699 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	71 420	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	31,99	
...varav primärkommunal skatt	20,51	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	4 871	
Antal anställda	5 004	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	76%	
Män	24%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	9%	
30–49 år	51%	
50– år	41%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	45,9	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	33%	
Skola & Barnomsorg	37%	
Fritid & Kultur	3%	
Teknik	12%	
Administration	10%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	97,0%	
PRODUKTIONSTIMMAR	7 563 247	

 **PARTILLE KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	1 974 736 000 kr	64%
Övriga kostnader	1 093 919 000 kr	36%
Summa bruttokostnad	3 068 655 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	41 060	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	31,44	
...varav primärkommunal skatt	19,96	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	2 845	
Antal anställda	2 935	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	77%	
Män	23%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	10%	
30–49 år	52%	
50– år	38%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	44,6	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	31%	
Skola & Barnomsorg	41%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	10%	
Administration	9%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	96,9%	
PRODUKTIONSTIMMAR	5 372 607	

**Stenungsunds kommun****STENUNGSUNDS KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	1 595 420 000 kr	47%
Övriga kostnader	1 801 316 000 kr	53%
Summa bruttokostnad	3 396 736 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	27 851	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	33,12	
...varav primärkommunal skatt	21,64	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	2 411	
Antal anställda	2 532	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	81%	
Män	19%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	9%	
30–49 år	46%	
50– år	45%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	46,6	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	35%	
Skola & Barnomsorg	38%	
Fritid & Kultur	3%	
Teknik	11%	
Administration	8%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,3%	
PRODUKTIONSTIMMAR	3 616 084	

**TJÖRNS KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	758 730 000 kr	54%
Övriga kostnader	636 217 000 kr	46%
Summa bruttokostnad	1 394 947 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	16 092	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	33,19	
...varav primärkommunal skatt	21,71	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	1 091	
Antal anställda	1 176	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	84%	
Män	16%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	9%	
30–49 år	45%	
50– år	46%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	46,9	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	39%	
Skola & Barnomsorg	35%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	6%	
Administration	9%	
Chefer	6%	
<b>GENOMSNIITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD</b>		
	95,0%	
<b>PRODUKTIONSTIMMAR</b>		
	1 745 346	

**ÖCKERÖ KOMMUN – BOKSLUT 2024**

Personalkostnader	680 595 000 kr	59%
Övriga kostnader	467 219 000 kr	41%
Summa bruttokostnad	1 147 814 000 kr	100%
<b>BEFOLKNING</b>		
Invånare 31/12	12 771	
<b>SKATTESATS</b>		
Total kommunal skatt	33,04	
...varav primärkommunal skatt	21,56	
<b>PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)</b>		
Antal årsarbetare	930	
Antal anställda	998	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN</b>		
Kvinnor	79%	
Män	21%	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR</b>		
<30 år	9%	
30–49 år	41%	
50– år	50%	
<b>PERSONALENS MEDELÅLDER</b>		
	48,0	
<b>PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN</b>		
Vård & Social omsorg	42%	
Skola & Barnomsorg	27%	
Fritid & Kultur	2%	
Teknik	15%	
Administration	8%	
Chefer	6%	
<b>GENOMSNIITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD</b>		
	93,2%	
<b>PRODUKTIONSTIMMAR</b>		
	1 541 708	

# Kontakt

**Åsa Nilsson, analytiker**

Göteborgsregionen

FoU i Väst

Arbetsmarknad & social välfärd

E-post: [asa.nilsson@goteborgsregionen.se](mailto:asa.nilsson@goteborgsregionen.se)

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

[www.goteborgsregionen.se](http://www.goteborgsregionen.se)

[www.goteborgsregionen.se/NPH](http://www.goteborgsregionen.se/NPH)