



Nyckeltal Personalhälsa 2021

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



Förord

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

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

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

Två år med utmaningar

Kommunerna har under två år haft ett talesätt: "håll i och håll ut". Det har vi alla verkligen gjort. Att arbeta hälsofrämjande parallellt med en pågående pandemi har varit en utmaning. Det handlar om att inte glömma bort arbetsglädjen, att trivas på arbetsplatsen och att säkerställa en trygg arbetsmiljö. Tillsammans inom Göteborgsregionen har vi kommuner delat med oss om hur vi tar oss an utmaningar som förändringar i lagstiftning, rutiner och rekrytering.

Jämför vi sjukfrånvaron 2020 med 2021 så har flertalet av Göteborgsregionens kommuner sänkt sin totala sjukfrånvaro. Blickar vi tillbaka så kan vi konstatera att utmaningarna var större under 2020 i jämförelse med 2021, men vi har också skapat rutiner och säkerställt olika processer mellan åren som vi bedömer har bidragit tillökad trygghet och snabbare åtgärder.

De yrkesgrupperna med högst sjukfrånvaro under 2021 var undersköterskor, barnskötare, stödassistenter och förskolelärare.

Försäkringskassan har analyserat smittbärrapportering under pandemiåren 2020 och 2021, där framkom det att cirka 13 000 respektive drygt 83 000 personer fick smittbärrapportering. Det kan jämföras med tidigare år då 200 till 300 personer per år fått smittbärrapportering. Analysen visar att flest mottagare återfinns i de större yrkesgrupperna inom vård- och omsorg samt förskola och grundskola.

Fokus framöver för samtliga kommuner är att stödja arbetsmiljöarbetet efter en lång och tuff period. Vi behöver balansera behoven av återhämtning med utveckling av verksamhet och ser fram emot en tid där vi förhoppningsvis kan släppa mantrat "håll i och håll ut".

Det fortsatta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare är fortsatt viktigt för att både behålla befintlig personal och kunna rekrytera personal. Samtliga kommuner har stora utmaningar i framtiden gällande pensionsavgångar, särskilt inom vård och omsorg men också inom skolan.

Innehåll

1. Om rapporten och nyckeltalen	4
2. Jämförande personalfakta	10
3. Sjukfrånvaro	22
4. Lång och kort sjukfrånvaro	39
5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro	49
6. Sjuklönekostnad	56
7. Arbetad tid och kostnader	59
8. Externa avgångar	63



1. Om rapporten och nyckeltalen

Nyckeltal inom personalområdet – fokus på sjukfrånvaro

- Detta är den 20:e årliga rapporten framtagen av Göteborgsregionens medlemskommuner.
- Huvudansvariga för rapporten är Göteborgsregionens personalchefs nätverk.
- Rapporten tas fram genom en särskild arbetsgrupp med representanter från samtliga kommuner tillsammans med en representant från GR.
- Varje kommun tar fram och ansvarar för sina uppgifter.
- GR sammanställer nyckeltalen och rapporten.
- De gemensamma nyckeltalen inom Göteborgsregionen syftar till att ge en grund för:
 - att stödja, påverka och styra arbetet med att främja en god hälsa bland kommunanställda i Göteborgsregionen
 - regionalt och kommungemensamt agerande
 - idéutbyte och nätverksbyggande.

Arbetsprocessen

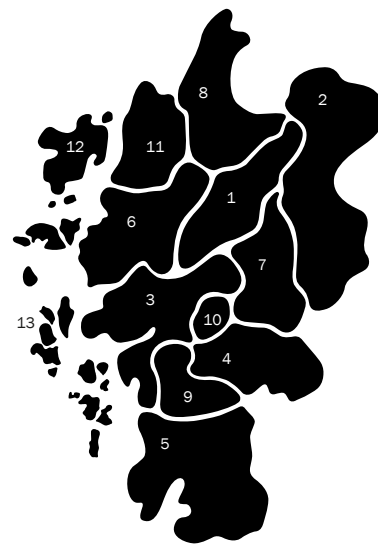
- De 13 kommunerna i Göteborgsregionen har bildat en arbetsgrupp för arbetet med de gemensamma personalnyckeltalen.
- Varje kommun har haft minst en representant med i arbetsgruppen.
- Personalchefsgruppen har under år 2021 varit representerad av personalcheferna från Alingsås och Tjörn.
- En representant från Göteborgsregionen (GR) har samordnat gruppen och ansvarat för att samla in och sammanställa de uppgifter som erhållits från kommunrepresentanterna samt att ta fram underlaget till föreliggande rapport.
- En mindre analysgrupp ansvarar för rapportens innehåll i sin helhet. Gruppen har utgjorts av GR:s samordnare, de två personalcheferna samt en representant från Ale respektive Mölndal. Varje enskild kommun ansvarar för sina uppgifter.

Nyckeltalen och statistiken bakom

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

Jämförbarheten mellan kommuner

- Syftet med rapporten Nyckeltal Personhälsa 2021 är att *beskriva* utfallen på nyckeltalen där fokus ligger på skillnader mellan kommunerna och utvecklingen över tid.
- Olikheter i personalsystem och att exakta definitioner bakom nyckeltal kan skilja sig åt gör att det alltid finns en viss osäkerhet angående jämförbarheten mellan kommunernas resultat.
- I en fördjupad analys av skillnader i kommunernas sjukfrånvaro behöver statistiken relateras till hur kommunerna organiserar sin verksamhet och i vilken grad enskilda verksamheter har lagts ut på extern aktör.



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

Arbetsgruppens medlemmar vid rapportens framtagande

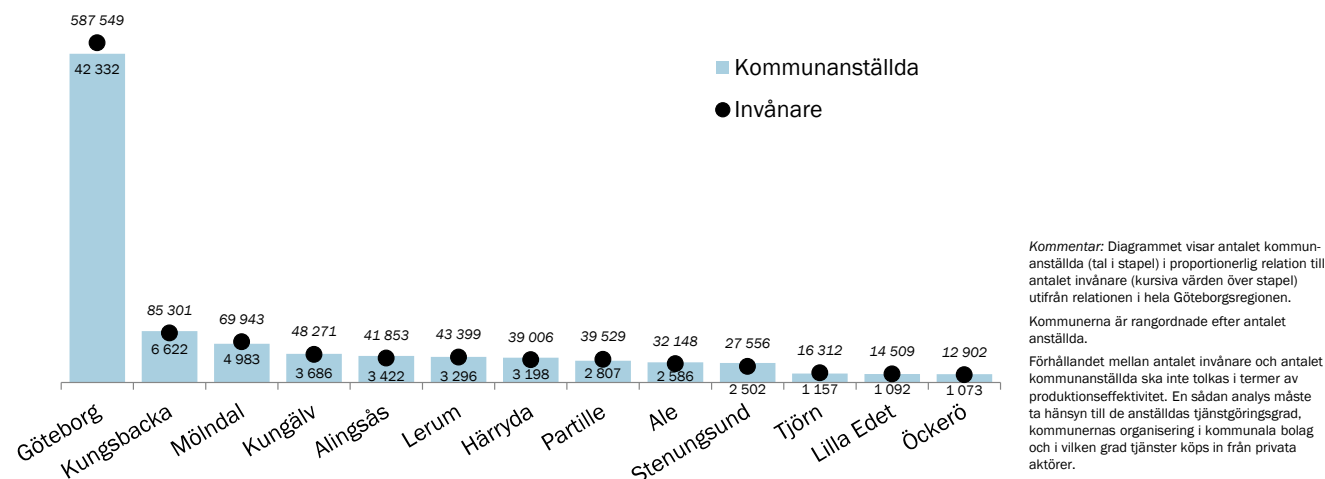
Kommun	Representant(er)	Kommun	Representant(er)
Ale	Linnéa Eskilsson Almqvist	Lilla Edet	Birgitta Göttinger Elisabet Malmberg
Alingsås	Jon Gustafsson Jerker Gussmo (p-chef)	Möndal	Per Dagéus
Göteborg	Anders Hedenquist	Partille	Amir Kaukovic
Härryda	Anna-Kajsa Tagesson Yvonne Lundin	Stenungsund	Rickard Sandin
Kungsbacka	Sara Hjerpe Cecilia Lindbäck	Tjörn	Elin Nordevik Ewa-Lena Svensson Ingrid Bjarneberg Sara Alfredsson (p-chef)
Kungälv	Jennie Tibom Emma Nyström Svensson	Öckerö	Frida Boberg Lena Olofsson
Lerum	André Egnell Mikaela Mesch	GR (samordnare)	Åsa Nilsson



2. Jämförande personalfakta

Diagram 1

Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2021



De 13 kommunerna i Göteborgsregionen skiljer sig åt i många avseenden. Rapportens övriga bilder visar skillnader beträffande sådant som personalkostnader och personalens fördelning på kön, ålder och verksamheter. I vissa avseenden är likheterna stora, i andra skiljer det mer.

Kommunernas invånarantal och antal anställda varierar skiljer sig mycket åt. Göteborgs Stad har en särställning med närmare 590 000 invånare och över 42 000 anställda.

Men det finns stora skillnader även mellan övriga 12 kommuner. Befolkningen är minst i Öckerö, Lilla Edet och Tjörn, mellan cirka 12 900 och 16 300 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med cirka 27 500 respektive 32 000 invånare. På nästa nivå finns i Partille, Härryda, Lerum och Alingsås cirka 39 000–43 000 invånare, och i Kungälv 48 000. Mölndal och Kungsbacka är lite större kommuner med nära 70 000 respektive drygt 85 000 invånare. Antalet kommunanställda följer ungefär samma mönster, även om rangordningen mellan kommunerna inte blir helt densamma.

I relation till invånarantalet har Stenungsunds kommun flest anställda personer (91 per 1000 invånare) – och Tjörn, Partille och Mölndal minst (71 per 1 000 invånare). Den här typen av skillnader kan inte direkt översättas till skillnader i produktionseffektivitet. En sådan analys måste beakta de anställdas tjänstgöringsgrad, kommunernas organisering i kommunala bolag samt i vilken grad tjänster köps in från externa aktörer.

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

Tabell 1

Årsarbetare, månadsanställda och tjänstgöringsgrad

	Antal årsarbetare ¹		Antal månadsanställda		Genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%)		Andel med 100% tjänstgöringsgrad (%)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Ale	2 439	2 415	2 499	2 586	98	97	92	93
Alingsås	3 265	3 257	3 469	3 422	94	95	77	81
Göteborg	39 559	41 591	41 445	42 332	98	98	94	94
Härryda	3 090	3 114	3 186	3 198	96	96	86	87
Kungsbacka	6 292	6 304	6 661	6 622	95	94	80	79
Kungälv	3 488	3 537	3 657	3 686	95	96	79	83
Lerum	3 069	3 140	3 223	3 296	96	95	81	81
Lilla Edet	962	999	1 056	1 092	91	92	64	65
Mölnadal	4 705	4 792	4 901	4 983	96	96	83	84
Partille	2 643	2 681	2 781	2 807	95	96	80	83
Stenungsund	2 274	2 359	2 414	2 502	94	94	77	78
Tjörn	1 034	1 069	1 145	1 157	90	92	62	70
Öckerö	972	984	1 069	1 073	91	91	66	70
HELA GR	73 791	76 241	77 506	78 756	-2	-2	-2	-2

Kommentar: Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

Mätdatum är den 1 november.

¹Antal månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare utifrån tjänstgöringsgrad.

²Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde ger en tjänstgöringsgrad på 95 procent (2020: 94 procent) samt 80 procent av medarbetarna med 100 procents tjänstgöringsgrad (2020: 78 procent).



År 2021 har Göteborgsregionens kommuner tillsammans cirka 76 200 årsarbetare – det vill säga antalet månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare, utifrån tjänstgöringsgrad.

Göteborg står för drygt hälften av årsarbetarna i regionen (55 procent). I GR-kommunerna sammantaget har antalet årsarbetare ökat med 3,3 procent sedan 2020. Ökningen är störst i Göteborg, 5,1 procent, därefter i Lilla Edet (3,8) och Stenungsund (3,7). I Alingsås och Ale har antalet tvärtom minskat något.

Sett till månadsanställda personer har dessa blivit 1 250 fler i Göteborgsregionens 13 kommuner och uppgår år 2021 till cirka 78 800 personer, en ökning med 1,6 procent sedan 2020. Relativt sett är tillväxten av antalet anställda sedan 2020 störst i Stenungsund (3,6 procent), Ale (3,5) och Lilla Edet (3,4 procent). Även här har antalet minskat något i Alingsås och Ale.

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 91 och 98 procent. Andelen är minst i Lilla Edet, Öckerö och Tjörn, 91–92 procent, samma kommuner som de senaste åren. I Tjörn har dock tjänstgöringsgraden ökat med 2 procentenheter sedan 2020. I övriga kommuner skiljer andelen med som mest 1 procentenhet mellan 2020 och 2021. (Den redovisade tjänstgöringsgraden utgår från anställningsavtalet och tar därmed inte hänsyn till tjänstledighet på deltid.)

Variationen mellan kommunerna är betydligt större beträffande andelen månadsanställda som har en heltidstjänst, det vill säga exakt 100 procents tjänst enligt anställningsavtalet. Göteborg och Ale särskiljer sig med den största andelen på 94 respektive 93 procent. I Lilla Edet är andelen minst, mindre än två tredjedelar av de anställda (65 procent). Även i Tjörn och Öckerö är andelen relativt liten, 70 procent, i båda kommuner efter en påtaglig ökning sedan 2020.

Tabell 2a

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent)

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

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

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

Samtliga kommuner ökat den genomsnittliga tjänstgöringsgraden sedan år 2010.

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

Tabell 2b

Andel med 100% tjänst över tid (procent)

	2017	2018	2019	2020	2021
Göteborg	92	93	93	94	94
Ale	77	85	87	92	93
Härryda	82	83	83	86	87
Mölnadal	78	80	82	83	84
Partille	77	78	80	80	83
Kungälv	72	74	77	79	83
Lerum	78	78	82	81	81
Alingsås	72	75	80	77	81
Kungsbacka	77	75	76	80	79
Stenungsund	69	71	76	77	78
Öckerö	54	54	61	66	70
Tjörn	58	60	60	62	70
Lilla Edet	55	58	61	64	65
OVIKTAT MEDELVÄRDE	72	74	77	78	80

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

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

I Ale och Öckerö har andelen vuxit mest, med 16 procentenheter sedan 2017; i Öckerö innebär det en relativ ökning med 30 procent (21 procent i Ale).

Förändringarna de senaste åren har inneburit att spridningen mellan kommunerna har minskat något. År 2017 var intervallet 54–92 procent; år 2021 är det 65–94 procent.

”

Arbetet med heltidsresan, med heltidstjänst som norm, har fortsatt inom vår socialförvaltning. Vid årets slut kan vi konstatera att 93 fler tjänster har blivit heltidstjänster under 2021.

Sara Alfredsson, HR-chef i Tjörns kommun

”

Öckerö kommun har som mål att arbeta aktivt med att höja sysselsättningsgraden. Fler och fler väljer att gå upp till heltid, en trend som vi värnar om ska fortsätta.

Frida Boberg, HR-specialist i Öckerö kommun

Tabell 3

Anställdas kön och ålder, 2021

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	<30 år	30–49 år	50–59 år	60–65 år	66– år	
Ale	81	19	11	52	24	10	3	45,0
Alingsås	78	22	11	50	26	12	1	45,5
Göteborg	77	23	12	50	25	11	2	44,8
Härryda	80	20	9	50	27	12	2	46,1
Kungsbacka	80	20	10	46	29	13	2	45,3
Kungälv	81	19	9	48	27	14	2	46,3
Lerum	78	22	12	51	26	9	2	44,9
Lilla Edet	85	15	14	46	26	13	1	44,6
Mölndal	78	22	10	50	26	12	2	45,3
Partille	79	21	8	52	28	10	2	45,3
Stenungsund	81	19	11	47	28	12	2	46,0
Tjörn	85	15	9	44	29	15	3	47,2
Öckerö	78	22	10	41	31	16	2	47,0
HELA GR	78	22	11	49	26	12	2	45,6

Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning.

Mätdatum är den 1 november.

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

¹Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett ovikat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 45,6 år.



Könsfördelningen bland kommunernas månadsanställda är fortsatt ojämn. Sett till Göteborgsregionens samtliga kommuner är 78 procent kvinnor och 22 procent män.

Störst andel män återfinns i Göteborg (23 procent), medan andelen är minst i Tjörn och Lilla Edet (15 procent).

Nästan varannan månadsanställd i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30–49 år.

Mellan 8 och 14 procent i de enskilda kommunerna är under 30 år. Den minsta andelen återfinns i Partille, och den största i Lilla Edet.

Mellan 37 och 49 procent av kommunernas anställda har fyllt 50 år. Andelen är störst i Öckerö (49 procent), och minst i Ale och Lerum (37 procent).

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

I GR som helhet utgör medarbetare över 60 år 14 procent, mellan 11 och 18 procent i de enskilda kommunerna. Andelen är störst i Tjörn och Öckerö (18 procent).

Mellan 1 och 3 procent av de anställda har fyllt 65 år, i Göteborgsregionen som helhet gäller 2 procent. Andelen över 65 år är störst i Ale och Tjörn (3 procent).

Utifrån kommunernas utmaningar att möta personalbehoven framöver är detta intressanta nyckeltal att följa framöver, inte minst i relation till personalomsättningen (se rapportens avsnitt 6).

Genomsnittsåldern bland de anställda varierar mellan 44,6 och 47,2 år.

Tabell 4

Andel anställda kvinnor och män över tid (procent)

	Kvinnor					Män				
	2005	2010	2015	2020	2021	2005	2010	2015	2020	2021
Göteborg	80	80	79	77	77	20	20	21	23	23
Mölnadal	83	82	79	78	78	17	18	21	22	22
Alingsås	80	80	81	78	78	20	20	19	22	22
Lerum	82	83	80	79	78	18	17	20	21	22
Öckerö	84	82	82	79	78	16	18	18	21	22
Partille	82	82	81	80	79	18	18	19	20	21
Härryda	84	82	82	80	80	16	18	18	20	20
Kungsbacka	84	84	82	80	80	16	16	18	20	20
Kungälv	82	82	82	82	81	18	18	18	18	19
Ale	82	82	83	82	81	18	18	17	18	19
Stenungsund	83	83	83	82	81	17	17	17	18	19
Tjörn	85	87	85	86	85	15	13	15	14	15
Lilla Edet	85	86	86	86	85	15	14	14	14	15
OVIKTAT MEDELVÄRDE	83	83	82	81	80	17	17	18	19	20

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

Könsfördelningen är förhållandevis stabil över tid men jämfört med 15 år tillbaka i tiden, år 2005, har andelen män vuxit i flertalet kommuner.

I Öckerö och Mölnadal har andelen vuxit som mest (6 respektive 5 procentenheter).

Tabell 5

Personalens åldersprofil över tid

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

Kommentar: Mät datum är den 1 november respektive år.

¹Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde för de 13 kommunerna ger en genomsnittsålder på 45,6 år

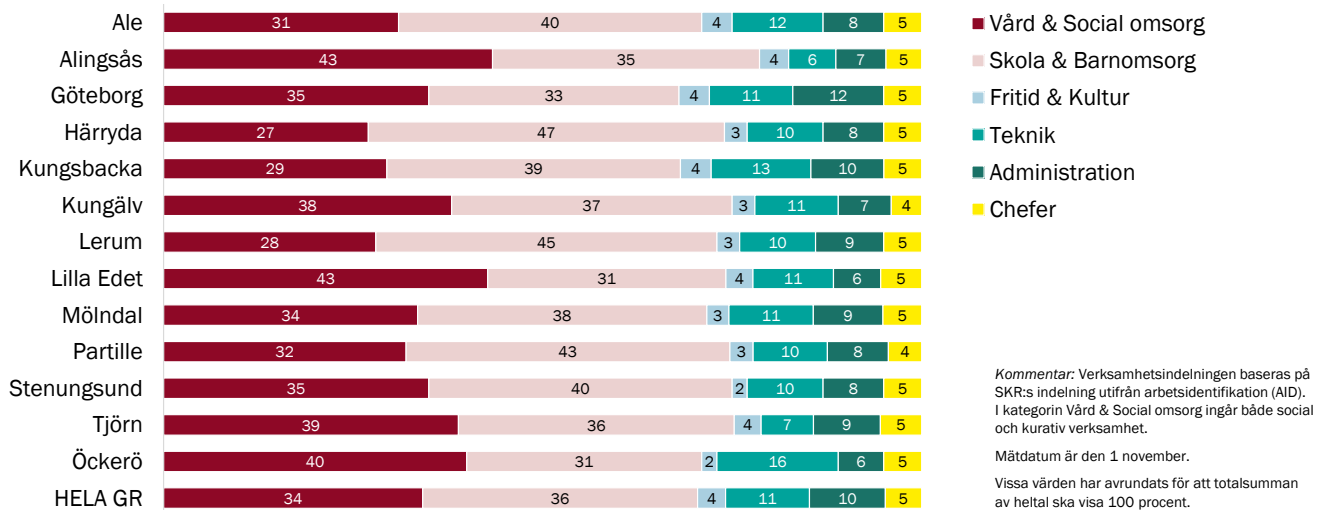
De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 44,6 och 47,2 år i Göteborgsregionens kommuner; det ovägda genomsnittet är 45,6 år. Ungefär här låg genomsnittsåldern även år 2005.

Endast i Härryda, Kungälv och Partille skiljer det mer än 1 år mellan åren 2005 och 2021.

Andelen anställda över 65 år varierar i kommunerna mellan 1 och 3 procent. För GR-kollektivet har den ökat från 1 till 2 procent sedan 2019 (i sex kommuner är andelen större, i fyra kommuner densamma, i tre kommuner har den minskat).

Diagram 2

Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2021 (procent)



Merparten av kommunernas månadsanställda arbetar inom vård och social omsorg eller skola och barnomsorg. Dessa två verksamheter svarar för ungefär lika stor andel av de anställda hos Göteborgsregionens kommuner: 34 respektive 36 procent.

Därefter arbetar 11 procent inom tekniska verksamheter, 10 procent inom administrativa verksamheter och 4 procent inom fritid och kultur. Ytterligare 5 procent är klassificerade som chefer (oavsett verksamhetsområde). Den här fördelningen är exakt densamma som 2020.

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

Precis som år 2020 är det Alingsås och Lilla Edet som har störst andel månadsanställda inom vård och social omsorg, tydligt större än andelen inom skola och barnomsorg.

Särskilt i Härryda och Lerum är tvärtom andelen anställda inom skola och barnomsorg påtagligt större än inom vård och social omsorg, men skillnaden är relativt stor även i andra kommuner.

Andelen anställda inom tekniska verksamheter varierar mellan 6 och 16 procent. Andelen är minst i Alingsås och Tjörn, och störst i Öckerö (precis som 2020).

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

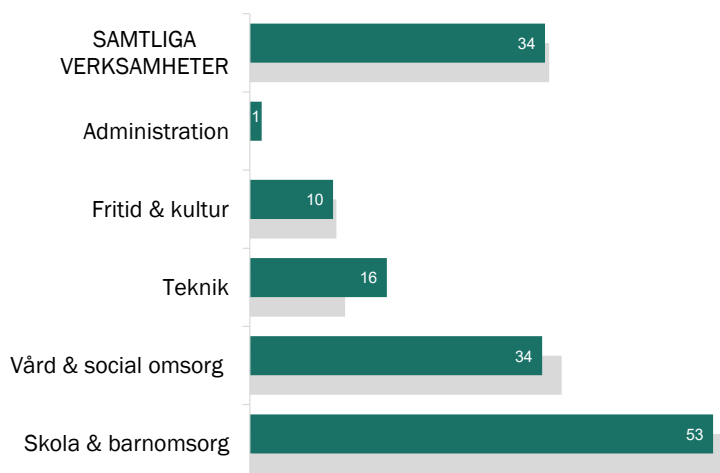
När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen månadsanställda mellan 6 procent (Lilla Edet och Öckerö) och 12 procent (Göteborg).

Andelen av de anställda som faller in under chefkategorin varierar mellan 4 och 5 procent i kommunerna.

Jämfört med verksamhetsprofilerna år 2020 är skillnaderna små. Bara i Ale uppgår (den absoluta) förändringen per verksamhet till 2 procentenheter. Här har andelen inom skola och barnomsorg ökat från 38 till 40 procent medan andelen inom vård och social omsorg har minskat från 33 till 31 procent. I övriga kommuner är skillnaden som mest 1 procentenhet.

Diagram 3

Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg* 2020 (procent)



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

Uppgifterna är något osäkra och jämförbarheten mellan kommuner försvåras utifrån olika organisering av verksamheter och personalansvar.

Skuggade staplar visar resultatet för 2020.

* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare varierar stort mellan verksamheter. Inom skola och barnomsorg gäller det lite fler än varannan chef, sett till de 12 inkluderade GR-kommunerna sammantaget (Göteborg ingår inte i detta nyckeltal). Inom vård och social omsorg gäller det drygt var tredje chef. I båda fallen har andelen minskat något jämfört med 2020.

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

Inom teknisk förvaltning har 16 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket är en ökning jämfört med 2020.

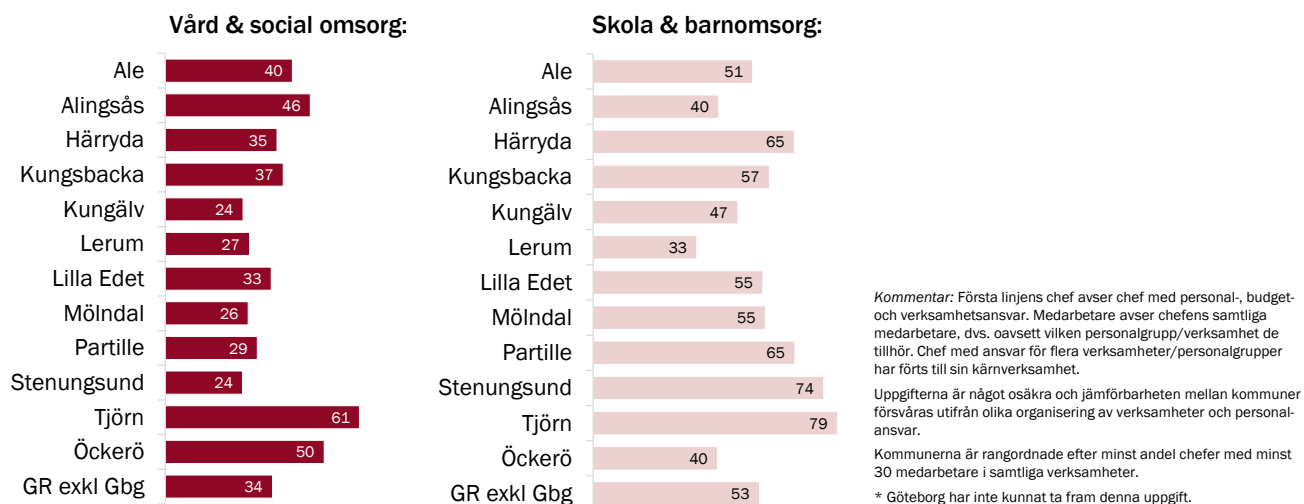
Inom fritid och kultur har var tionde chef minst 30 medarbetare.

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

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

Diagram 4

Andel första linjens chefer med personal-, budget- och verksamhetsansvar för minst 30 medarbetare, 2021 (procent)



Personalansvarets omfattning sett till antalet medarbetare är generellt störst inom skola och barnomsorg samt inom vård och social omsorg. Men det finns stora variationer mellan kommunerna.

I alla kommuner utom Alingsås och Öckerö är andelen chefer med minst 30 medarbetare år 2021 större inom skola och barnomsorg än inom vård och social omsorg.

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

Andelen för skola och barnomsorg varierar mellan 30 och 79 procent i kommunerna. Andelen är minst i Lerum (30 procent), och störst i Tjörn och Stenungsund (79 respektive 74 procent).

Andelen för vård och social omsorg varierar mellan 24 procent (Kungälv och Stenungsund) och 61 procent (Tjörn).

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

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

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



3. Sjukfrånvaro

Tabell 6

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

	Samtliga månadsanställda 2020	Samtliga månadsanställda 2021	Tillsvidareanställda	Övriga månadsanställda
Kungsbacka	7,7	7,3	7,4	6,2
Härryda	8,9	7,9	8,0	6,7
Stenungsund	8,6	8,0	8,2	6,1
Tjörn	8,7	8,1	8,5	5,7
Mölnadal	8,9	8,1	8,4	5,9
Öckerö	9,7	8,4	8,7	6,2
Partille	9,1 ¹	8,5 ¹	9,4	4,8 ¹
Göteborg	9,6	8,6	9,0	6,3
Alingsås	9,6	8,7	8,9	7,1
Ale	9,4	8,8	8,6	10,9
Lerum	9,8	9,0	9,2	7,0
Kungälv	10,0	9,1	9,3	7,0
Lilla Edet	9,0	9,2	9,4	8,6
HELA GR	9,3¹	8,5¹	8,7	6,3¹

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

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

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

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda (med nämnd avvikelse) 8,5 procent av ordinarie arbetstid år 2021 – en minskning från 9,3 procent 2020.

Kungsbacka avviker tydligast från övriga kommuner med lägst sjukfrånvaro: 7,3 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Lilla Edet, 9,2 procent. Resterande kommuner ligger inom intervallet 7,9–9,1 procent.

I alla kommuner utom Lilla Edet har sjukfrånvaron minskat. En generell förklaring är den minskade smittspridningen av covid-19. Den minskade sjukfrånvaron är mest markant i Öckerö (1,3 procentenheter).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat under 2021. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,7 procent, mot 8,3 procent år 2020 (2019: 6,7 procent).*** Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

Sjukfrånvarons andel av ordinarie arbetstid är generellt större hos tillsvidareanställda än hos månadsanställda. År 2021 utgör Ale ett undantag, då andelen vikarier var ovanligt stor i flera verksamheter, och restriktionerna under pandemin om att stanna hemma vid symptom har inneburit en hög sjukfrånvaro inom framför allt vård och omsorg samt skola och förskola. Den särskilt stora skillnaden mellan tillsvidareanställda och övriga i Partille ska tolkas i ljuset av att Partille inte har möjlighet att särskilja timavlönades sjukfrånvaro från övriga månadsanställdas, vilket bidrar till att sänka sjuktalen i den gruppen.

* Redovisningen av ordinarie arbetstid ska "omfatta alla anställda som har en ordinarie arbetstid och som i händelse av frånvaro pga. sjukdom är att betrakta som sjukfrånvarande" (se faktabladet "Om den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen" publicerat här:

<https://skr.se/download/18.544e1c0b1784a90739234cce/1617130986381/Fakta-om-den-obligatoriska-sjukfranvaroredovisningen.pdf>

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

*** Den nationella statistiken finns tillgänglig på <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/sjukfranvaroredovisningen.8837.html> samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

”

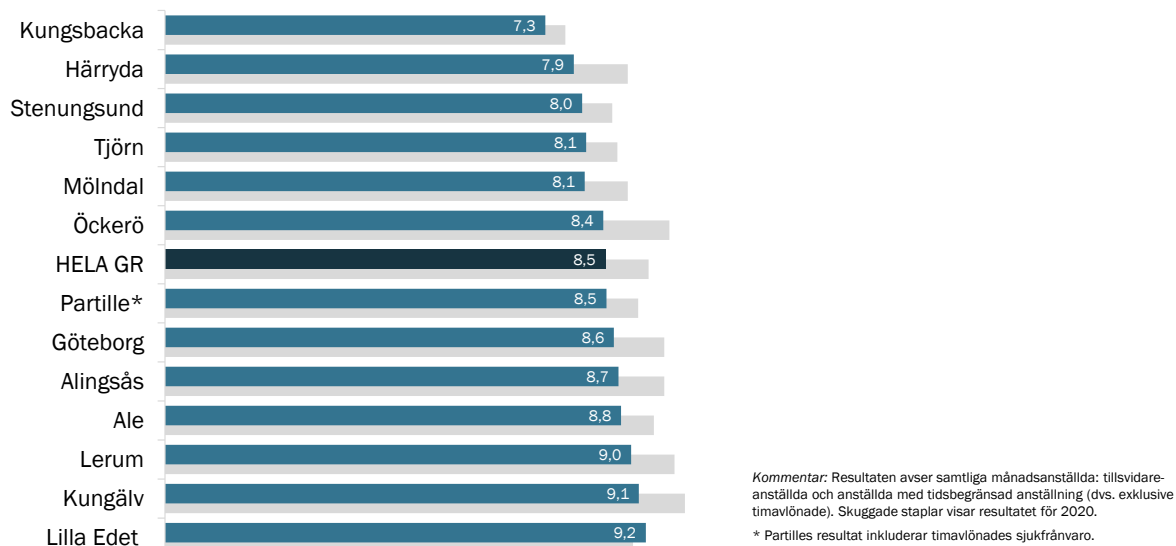
Det är glädjande att vi kunnat hålla sjukfrånvaron på rimliga nivåer trots en hård ansträngning och tuffa förutsättningar under pandemin.

Vissa av våra yrkesgrupper har fortfarande för hög sjukfrånvaro och där behöver vi även framöver att jobba aktivt med åtgärder för att sänka sjukfrånvaron på sikt.

Jesper Edlind, HR-chef i Kungsbacka kommun

Diagram 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2021



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

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda, med avvikelserna nämnt ovan, 8,5 procent av ordinarie arbetstid år 2021. Detta är en minskning från 9,3 procent år 2020.

Kungsbacka avviker tydligast från övriga kommuner med lägst sjukfrånvaro: 7,3 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Lilla Edet, 9,2 procent. Resterande kommuner ligger inom intervallet 7,9–9,1 procent.

I alla kommuner utom Lilla Edet har sjukfrånvaron minskat. En generell förklaring är den minskade smittspridningen av covid-19. Den minskade sjukfrånvaron är mest markant i Öckerö (1,3 procentenheter).

Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat under 2021. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,7 procent, mot 8,3 procent år 2020 (2019: 6,7 procent).^{*} Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

^{*} Den nationella statistiken finns tillgänglig på <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/sjukfranvaroredovisningen.8837.html> samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)").

”

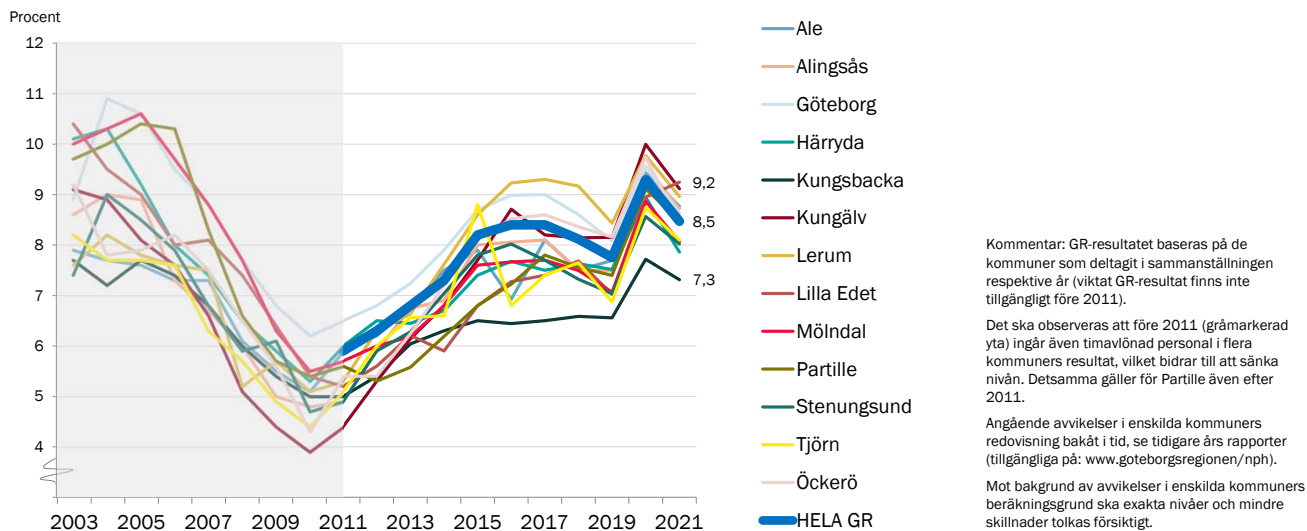
Det kan vara mentalt belastande och stressande att utöva ledarskap i en miljö där många faktorer måste övervägas och svåra beslut behöver fattas. Genom regelbunden handledning ges kommunens chefer kollegialt stöd, reflektion och vägledning kring ledarskapsdilemman – som underlättar viktig återhämtning.

Härryda kommuns OSA-team (organisatorisk och social arbetsmiljö) arbetar med både grupper och individer i syfte att främja samarbete och hälsa. Förhoppningen är att det ska bidra till att sänka både sjukfrånvaron och personalomsättningen mer på sikt.

Magnus Ernfridsson, arbetsmiljöspecialist i Härryda kommun

Diagram 6

Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2021



Ur ett längre tidsperspektiv ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt åren 2011–2016, efter en tidigare längre period av successiv minskande andel.

Efter en utplaning under mitten av 2010-talet minskade sjukfrånvaron generellt under 2018 och 2019.

Covid-19-pandemin innebar en stor ökad sjukfrånvaro under 2020. 2021 har andelen åter minskat men i samtliga kommuner är den fortfarande större än 2019.

”

Vi arbetar aktivt för att skapa trivsel och engagemang hos våra medarbetare och för att de ska kunna verka i en sund arbetsmiljö. Det är en viktig del i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete. Sjukfrånvaron har dock ändå stigit under de senaste åren. Det är viktigt att hindra denna utveckling. Vi har påbörjat flera insatser, och andra är på gång:

- Arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer, skyddsombud och hälsoinspiratörer
- Medarbetarundersökning och pulsmätningar med utveckling av arbetsmiljön utifrån resultatet
- Utbildning bland personalstrateger i riskorienterat arbetssätt för att förebygga och förkorta sjukskrivningar
- Riktade åtgärder med workshops för chefer på temat rehabilitering och tidiga insatser.

Elisabet Malmberg, personalstrateg i Lilla Edets kommun

Tabell 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, per månad 2021

	Helåret 2021	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	7,3	7,0	8,2	8,4	7,5	7,0	6,4	4,2	5,6	7,8	8,0	8,5	9,1
Härryda	7,9	7,8	8,7	9,3	8,3	7,5	6,6	3,9	5,6	8,8	8,3	9,3	10,0
Stenungsund	8,0	8,0	10,0	10,2	8,4	8,0	6,9	4,5	5,9	8,6	8,2	8,5	9,2
Mölnadal	8,1	8,4	9,3	9,5	7,9	7,8	6,9	4,9	6,3	8,7	8,5	8,8	9,7
Tjörn	8,1	8,1	9,0	9,0	7,7	7,9	7,1	5,1	6,0	8,6	9,0	9,7	9,9
Öckerö	8,4	8,7	9,0	10,1	8,7	8,8	7,6	5,7	6,5	8,3	8,2	9,0	10,5
Partille	8,5	8,7	10,9	9,1	8,9	9,1	8,8	6,4	5,3	7,6	9,0	9,1	9,1
Göteborg	8,6	9,2	9,8	10,0	9,0	8,9	7,4	5,9	6,9	9,1	8,7	9,0	10,2
Alingsås	8,7	9,7	9,7	10,3	9,0	8,1	7,3	5,3	6,8	9,6	9,1	9,7	10,0
Ale	8,8	8,3	10,6	10,9	9,4	9,3	8,4	5,8	6,7	10,0	9,5	9,9	6,3
Lerum	9,0	9,5	9,3	10,1	9,4	9,1	7,4	5,4	6,6	9,4	9,8	10,4	11,6
Kungälv	9,1	9,0	10,9	10,5	8,7	9,0	8,2	5,4	7,2	10,2	9,4	10,1	10,9
Lilla Edet	9,2	9,1	11,3	10,6	9,9	9,2	8,7	5,5	7,3	10,0	9,7	10,4	9,9
HELA GR¹	8,4	8,7	9,6	9,8	8,7	8,5	7,3	5,5	6,6	8,9	8,7	9,0	9,9

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

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

Covid-19-pandemin har satt sina tydliga spår på sjukfrånvaron även under 2021.

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron som högst i december månad (9,9 procent) samt under februari och mars (9,6 respektive 9,8 procent).

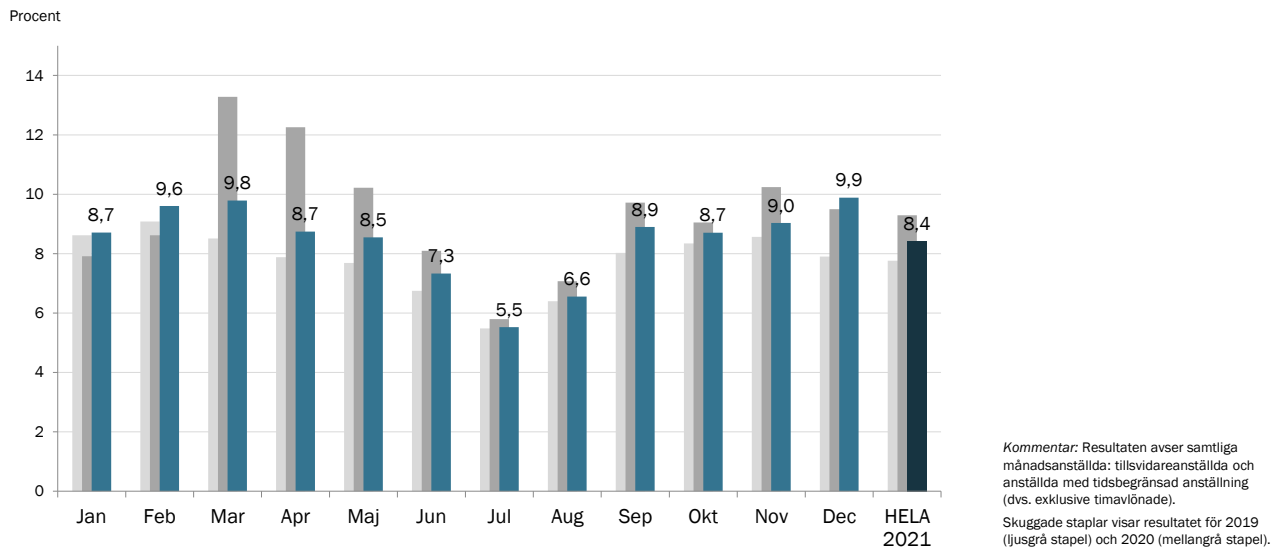
Även i de enskilda kommunerna var sjukfrånvaron under året som högst någon av dessa tre månader.

Högst sjukfrånvaro under året återfinns i Lerum i december (11,6 procent) och i Lilla Edet i februari (11,3 procent).

Samtliga kommuner utom Partille hade lägst sjukfrånvaro under juli månad. I Partille registreras dock en viss del av sjukfrånvaron på månaden efter att sjukfallet inträffat, av redovisningstekniska skäl.

Diagram 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, Göteborgsregionen 2021



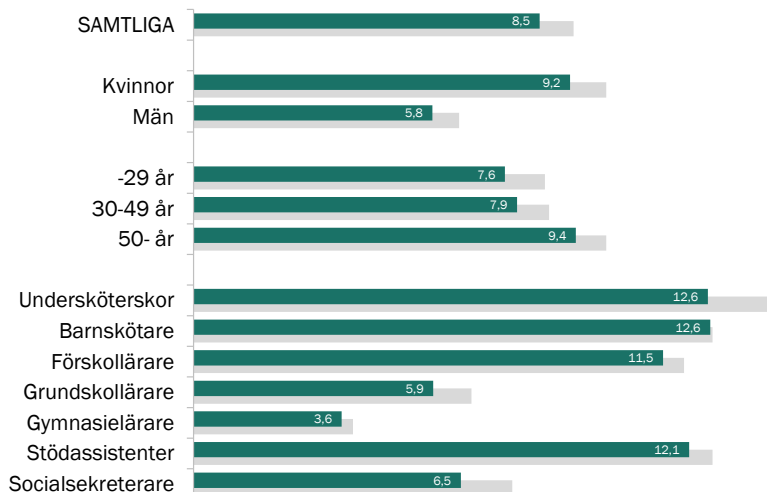
Covid-19-pandemin har satt sina tydliga spår på sjukfrånvaron även under 2021.

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron som högst i december månad (9,9 procent) samt under februari och mars (9,6 respektive 9,8 procent). Den var dock aldrig lika hög som under 2020 då den i mars månad uppgift till 13,3 procent.

Precis som 2019 och 2020 var sjukfrånvaron minst i juli månad, 5,5 procent, vilket är strax under 2020 års juli-nivå på 5,8 procent.

Diagram 8

Sjukfrånvaron i olika grupper, hela Göteborgsregionen, 2021



Kommentar: Resultaten avser samtliga månadsanställda (Partilles resultat inkluderar dock timaviónade). Skuggade staplar visar resultatet för 2020.

Sjukfrånvaron varierar mellan grupper av anställda.

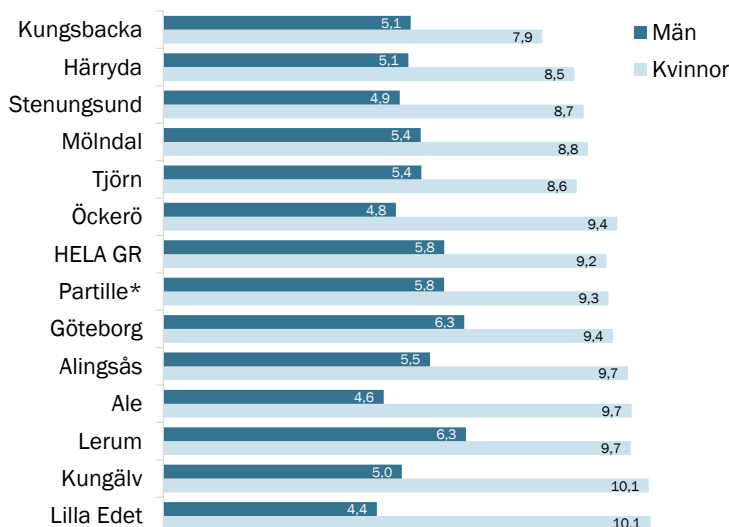
Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt högre än männens. År 2021 gäller 9,2 mot 5,8 procent.

De anställda som har fyllt 50 år har generellt högre sjukfrånvaro än de yngre. År 2021 gäller 9,4 procent, vilket kan jämföras med 7,6 i gruppen som är yngre än 30 år.

I redovisningen särredovisas sju yrkesgrupper. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland undersköterskor, barnskötare, stödassistenter och förskollärare (11,5–12,6 procent). Hos socialekreterare är sjukfrånvaron 6,5 procent. Nästan lika hög är den för grundskollärare, 5,9 procent, medan den är lägre för gymnasielärare: 3,6 procent.

Diagram 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2021



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

Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

* Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

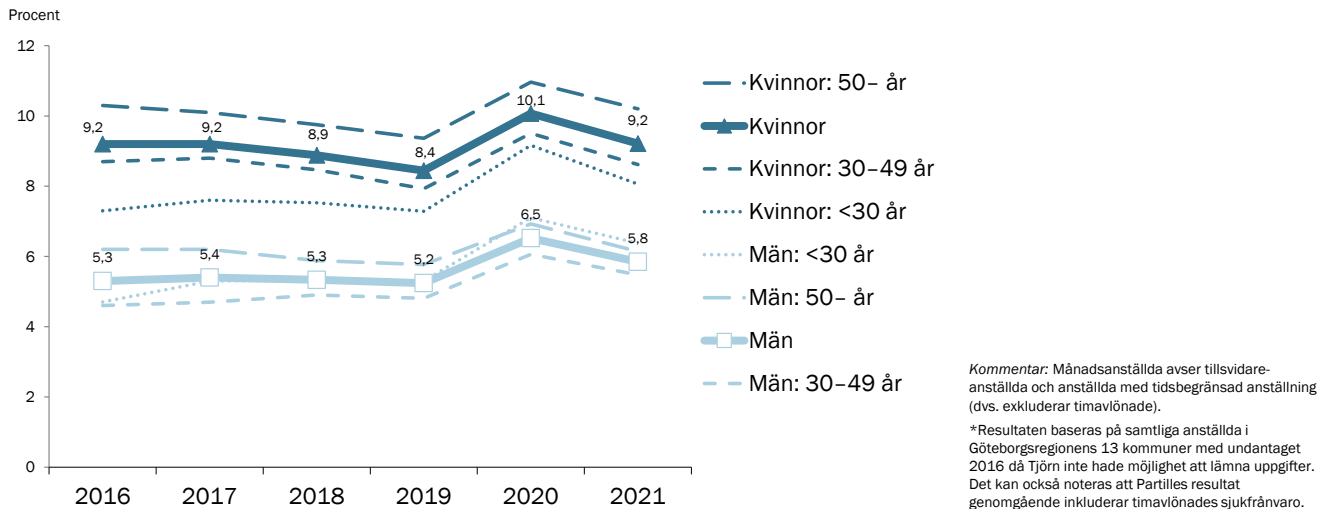
Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För Göteborgsregionens månadsanställda sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 9,2 procent för kvinnor mot 5,8 procent för män.

2021 är könsskillnaden allra störst i Lilla Edet, där männens sjukfrånvaro är lägst av alla kommuner.

Könsskillnaden är minst i Kungsbacka. Relativt sett är könsskillnaden i Kungsbacka dock ungefär jämnstor med den i Lerum, där männens sjukfrånvaro är bland de högsta i kommunerna.

Diagram 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen*, 2016–2021



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. I samtliga grupper ses en nedgång under 2021 jämfört med 2020.

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

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

År 2020 översteg männens sjukfrånvaro i gruppen under 30 år den hos män 50 år och äldre, och det förhållandet kvarstår 2021.

Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2021 uppgår sjukfrånvaron i denna grupp 10,2 procent (i kommunerna sammantaget).

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

Tabell 8

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter ålder och kön, samtliga månadsanställda, 2021

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

Kommentar:

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

Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 7,6 procent av gruppens ordinarie arbetstid i Göteborgsregionens kommuner som helhet. Andelen är ungefär densamma, 7,9 procent, i gruppen 30–49 år medan den växer till 9,4 procent i gruppen 50 år och äldre.

Den här typen av generella ålderskillnader, med högre sjukfrånvaro i högre åldrar, är ett välkänt mönster sedan tidigare år, även år 2010 när sjukfrånvaron var relativt begränsad.

Mönstret återfinns dock inte i alla kommuner utan det finns flera undantag, exempelvis i Lerum där sjukfrånvaron i gruppen under 30 år uppgår till 9,0 procent (vilket kan jämföras med 8,1 procent i gruppen 30–49 år).

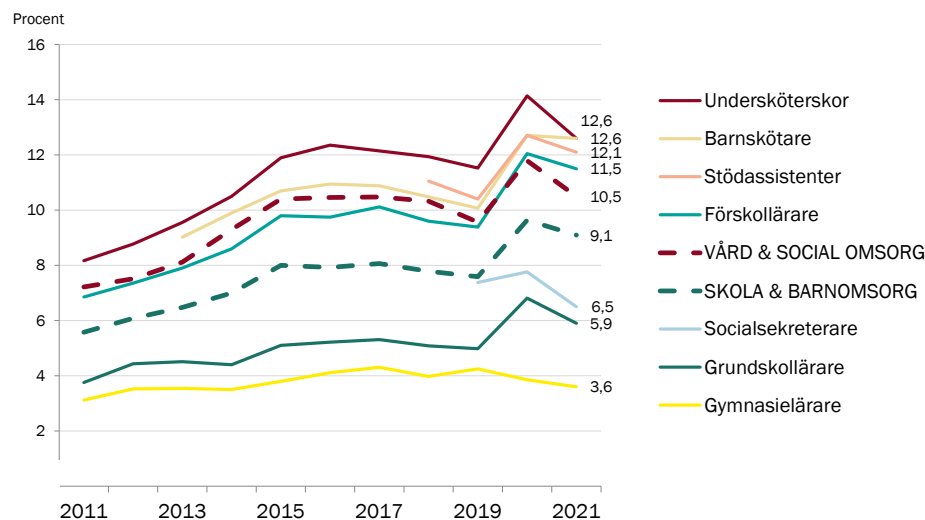
Det generella åldersmönstret är inte helt detsamma för män som för kvinnor.

I kommunerna sammantaget är mäns sjukfrånvaro högst i den yngsta gruppen (6,4 procent). Här finns dock tämligen stora variationer mellan kommunerna. Även beträffande kvinnors sjukfrånvaro är den i flera kommuner högre i den yngsta gruppen än i gruppen 30–49 år. Hos Öckerös kvinnor är sjukfrånvaron störst i den yngsta gruppen.

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, 2011–2021



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, socialekreterare fr. o. m. 2019.

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

När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra.

Sjukfrånvaron tenderar att vara högre i vård- och omsorgsverksamheter än inom skola och barnomsorg. Det är särskilt tydligt i en jämförelse mellan undersköterskor och lärare i gymnasieskola.

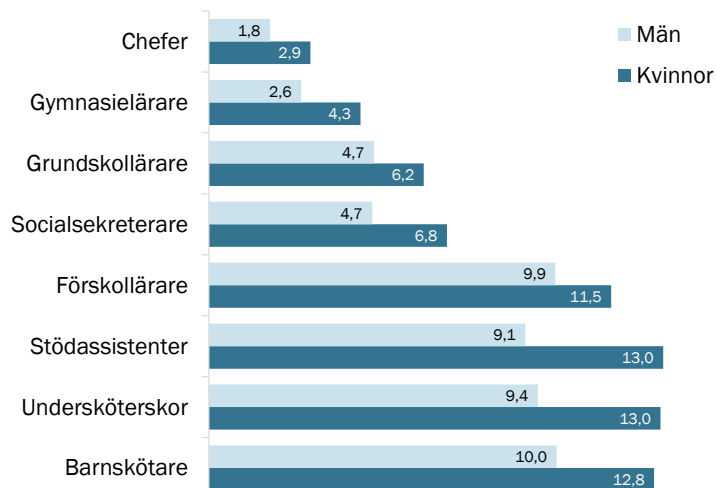
Även om sjukfrånvaron hos både grundskollärare och gymnasielärare har ökat sedan år 2011 (då yrkesgrupper började särredovisas i rapporten), ökade den fram till år 2016 ännu mer inom vård och social omsorg, särskilt tydligt bland undersköterskor.

Pandemin bidrog till ökad sjukfrånvaro under 2020 i flertalet grupper, men inte hos gymnasielärare och bara marginellt bland socialekreterare. Under 2021 har sjukfrånvaron minskat i samtliga särredovisade yrkesgrupper utom barnskötare. Tydligast har nedgången varit för undersköterskor och socialekreterare, därefter för grundskollärare.

Gymnasielärare har till viss del kunnat genomföra distans- och fjärrundervisning under pandemin, vilket kan vara en förklaring till yrkesgruppens fortsatt låga sjukfrånvaro. Även socialekreterare har till viss del kunnat arbeta hemifrån i större utsträckning än övriga yrkesgrupper.

Diagram 12

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2021



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

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

Sett till Göteborgsregionens kommuner sammantaget är sjukfrånvaron mellan 1,2 och 1,7 gånger så stor hos kvinnor som hos män i alla yrkesgrupperna. Det gäller även gruppen chefer, som har en förhållandevis låg sjukfrånvaro.

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

Tabell 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2021

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

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

¹Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro. ²Yrkesgruppen saknas.

I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2021 inom vård och omsorg 10,5 procent av ordinarie arbetstid, det vill säga bland samtliga kommuners tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning.

Även om andelen är mindre inom skola och barnomsorg uppgår den likväl till 9,1 procent. Den här generella bilden med högre sjukfrånvaro inom vård och social omsorg än skola och barnomsorg gäller samtliga kommuner utom Partille och Öckerö (beträffande Partille gällde det även 2020).

Inom vård- och omsorgsverksamheten är sjukfrånvaron för undersköterskor generellt högre än gruppgenomsnittet: 12,6 mot 10,5 procent sett till de anställda i samtliga kommuner. Denna övergripande skillnad har kunnat följas sedan år 2011, och gäller år 2021 alla kommuner utom Lilla Edet.

Inom skola och barnomsorg varierar sjukfrånvaron mellan de fyra undersökta grupperna. Sjukfrånvaron är generellt störst bland barnskötare (12,6 procent sett till samtliga kommuner), något mindre bland förskollärare (11,5 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (5,9 procent) och minst bland gymnasielärare (3,6 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men undantag förekommer.

Sjukfrånvaron bland stödassistenten är generellt hög, 12,1 procent sammantaget, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst sjukfrånvaro har stödassistenten i Härryda (13,2 procent) och lägst i Öckerö (8,9 procent).*

Socialsekreterarnas sjukfrånvaro är lägre än genomsnittet för samtliga anställda: 6,5 procent. I tre kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, det gäller i Tjörn, Ale och Lilla Edet, där socialsekreterarnas sjukfrånvaro i samtliga fall också överstiger GR-genomsnittet för gruppen (för Tjörns och Ales gällde det även 2020).

Chefers sjukfrånvaro är sammantaget 2,6 procent, det vill säga lägre än alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 1,4 (Ale) och 4,9 procent (Lerum).

*Det kan noteras att det varierar i kommunerna om gruppen stödassistenten 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 stödassistenten.

Tabell 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda inom två verksamhetsområden, 2020 och 2021

	Vård & social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Ale	11,3	11,2	12,1	11,7	9,1	8,6	12,7	11,1
Alingsås	11,3	11,8	13,7	13,1	9,7	9,7	12,1	12,0
Göteborg	11,8	10,2	14,1	12,0	10,4	9,9	12,6	12,2
Härryda	13,1	11,3	16,1	14,8	8,7	7,7	11,5	10,4
Kungsbacka	10,8	10,4	12,4	12,1	7,6	7,0	10,4	8,9
Kungälv	14,1	12,8	16,7	16,3	8,5	7,9	11,5	10,5
Lerum	14,2	11,4	17,5	14,9	10,2	9,1	11,9	12,6
Lilla Edet	11,7	12,0	13,2	11,6	8,1	8,5	8,5	10,4
Mölnadal	11,7	10,3	13,3	11,9	9,3	8,8	11,3	10,3
Partille ¹	9,7	9,0	12,6	12,5	10,5	10,2	13,9	13,9
Stenungsund	11,4	10,4	13,6	13,4	8,1	7,8	10,3	10,7
Tjörn	12,1	10,9	15,6	14,4	8,3	7,5	10,1	8,5
Öckerö	11,3	9,1	13,9	10,5	10,4	9,6	12,4	14,0
HELA GR	11,8	10,5	14,1	12,6	9,6	9,1	12,0	11,5

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

¹Partilles resultat inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron bland undersköterskor har i samtliga kommuner minskat jämfört med 2020.

Vad gäller vård och social omsorg generellt utgör Alingsås och Lilla Edet undantag där sjukfrånvaron är högre 2021 än 2020.

Inom skola och barnomsorg har sjukfrånvaron minskat under 2020 i alla kommuner utom i Lilla Edet där den ökat något och i Alingsås där den är densamma.

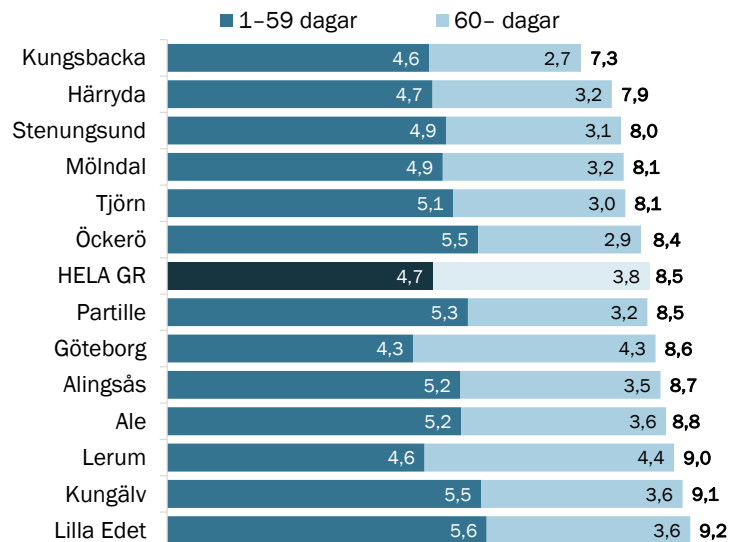
Bland specifikt förskollärare finns flera kommuner där sjukfrånvaron är större 2021 än 2020.



4. Lång och kort sjukfrånvaro

Diagram 13

Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid), 2021



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

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

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

Sjukfrånvaron under 2021 utgjordes till mer än hälften av korttidssjukfrånvaro.

Sett till kommunerna sammantaget uppgick långtidsjukfrånvaron (60 dagar eller mer) till 3,8 procent av ordinarie arbetstid, vilket kan jämföras med 4,7 procent beträffande den kortare sjukfrånvaron.

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

Det här generella förhållandet varierar något mellan kommunerna. I Göteborg utgör frånvaron för dag 60 och efterföljande dagar hälften av den totala sjukfrånvarotiden. Minst andel återfinns i Öckerö där det handlar om drygt en tredjedel (34 procent).

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

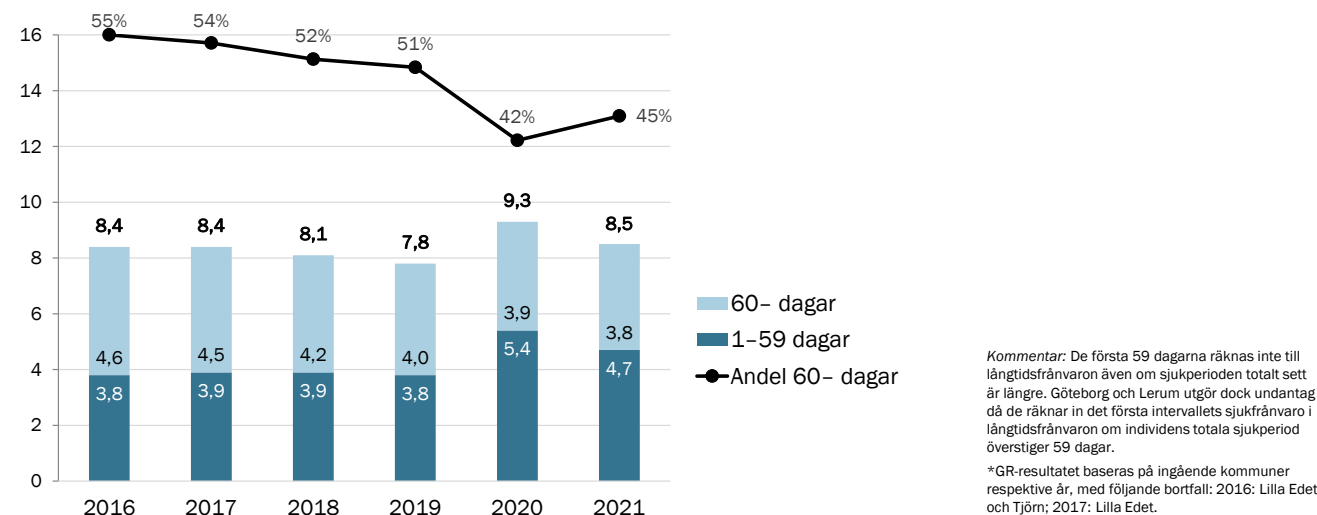
”

Försäkringskassan har under 2021 sett en minskning i nya sjukfall per månad, att pågående sjukfall minskar och att även andelen heltidssjukskrivna minskar. Ett bra samarbete med Försäkringskassan har troligtvis varit en bidragande orsak – det är även deras bedömning.

Sara Alfredsson, HR-chef i Tjörns kommun

Diagram 14

Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2016–2021



Sjukfrånvaron under 2021 utgjordes till 55 procent av korttidssjukfrånvaro. Det är en lite mindre andel än 2020 då korttidssjukfrånvaron utgjorde 58 procent.

Tidigare år har långtidssjukfrånvaron, 60 dagar eller mer, utgjort mer än hälften av frånvaron.

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.

Tabell 11

Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2021 (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	45,7	13,0	41,3	8,8	4,0	1,2	3,6
Alingsås	44,5	14,9	40,6	8,7	3,9	1,3	3,5
Göteborg ¹	38,7	11,7	49,6	8,6	3,3	1,0	4,3
Härryda	46,7	13,0	40,3	7,9	3,7	1,0	3,2
Kungsbacka	50,3	13,0	36,7	7,3	3,7	0,9	2,7
Kungälv	46,8	14,1	39,1	9,1	4,3	1,2	3,6
Lerum ¹	39,4	11,4	49,2	9,0	3,5	1,1	4,4
Lilla Edet	46,4	14,7	38,9	9,2	4,3	1,3	3,6
Möndal	47,5	12,9	39,6	8,1	3,8	1,1	3,2
Partille ²	51,5	11,1	37,3	8,5	4,4	0,9	3,2
Stenungsund	46,2	15,3	38,5	8,0	3,7	1,2	3,1
Tjörn	47,9	14,5	37,6	8,1	3,9	1,2	3,0
Öckerö	48,5	17,4	34,1	8,4	4,1	1,4	2,9
HELA GR¹	42,4	12,4	45,2	8,5	3,6	1,1	3,8

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

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

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

² Partilles resultat inkluderar timavlönade.

Sett till samtliga kommuner utgörs sjukfrånvaron till 42,4 procent av den så kallade sjuklöneperioden. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1-14 även om individens sjukperiod är längre.* 45,2 procent av sjukfrånvaron utgörs av långtidssjukfrånvaro (se även bild 42) medan resterande 12,4 procent hänför sig till dagar 15-59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar tämligen stort mellan kommunerna: 38,7-51,5 procent. Andelen är minst i Göteborg och störst i Partille. Det ska noteras att Göteborg (och Lerum) till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallens sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Omräknat till andel av ordinarie arbetstid utgör sjuklöneperioden 3,6 procent sett till kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 3,3 procent (Göteborg), och som mest 4,4 procent (Partille, tätt följd av Kungälv och Lilla Edet).

* 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 2021	
	2020	2021	All sjukfrånvaro	60- dagar
Öckerö	30,3	34,1	8,4	2,9
Kungsbacka	32,4	36,7	7,3	2,7
Partille ²	33,7	37,3	8,5	3,2
Tjörn	33,1	37,6	8,1	3,0
Stenungsund	34,4	38,5	8,0	3,1
Lilla Edet	33,3	38,9	9,2	3,6
Kungälv	37,1	39,1	9,1	3,6
Mölnadal	38,4	39,6	8,1	3,2
Härryda	40,0	40,3	7,9	3,2
Alingsås	37,9	40,6	8,7	3,5
Ale	35,2	41,3	8,8	3,6
Lerum	48,4 ¹	49,2 ¹	9,0	4,4
Göteborg	46,8 ¹	49,6 ¹	8,6	4,3
HELA GR	42,4¹	45,2¹	8,5	3,8

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

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

² Partilles resultat avser även timavlönade.

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtids-sjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 45,2 procent av den sammanlagda sjukfrånvarotiden under år 2021.

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

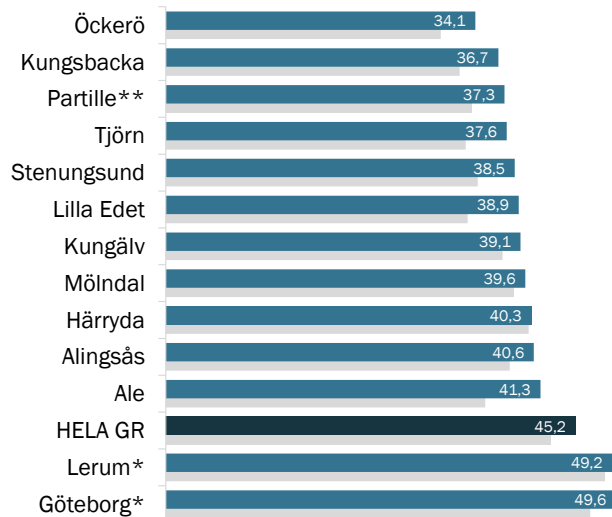
Andelen varierar i kommunerna: från 34,1 procent i Öckerö till 49,6 procent i Göteborg. Det ska dock noteras att Göteborg (och Lerum) till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Fördelningen av lång- och korttidsfrånvaro har påverkats tydligt av pandemin (se bild 42). Jämfört med år 2020 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökat något igen, från tidigare 42,4 procent. Ökningen är störst i Lilla Edet och Ale medan den är begränsad i Härryda.

* 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, 2021 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2020.

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

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

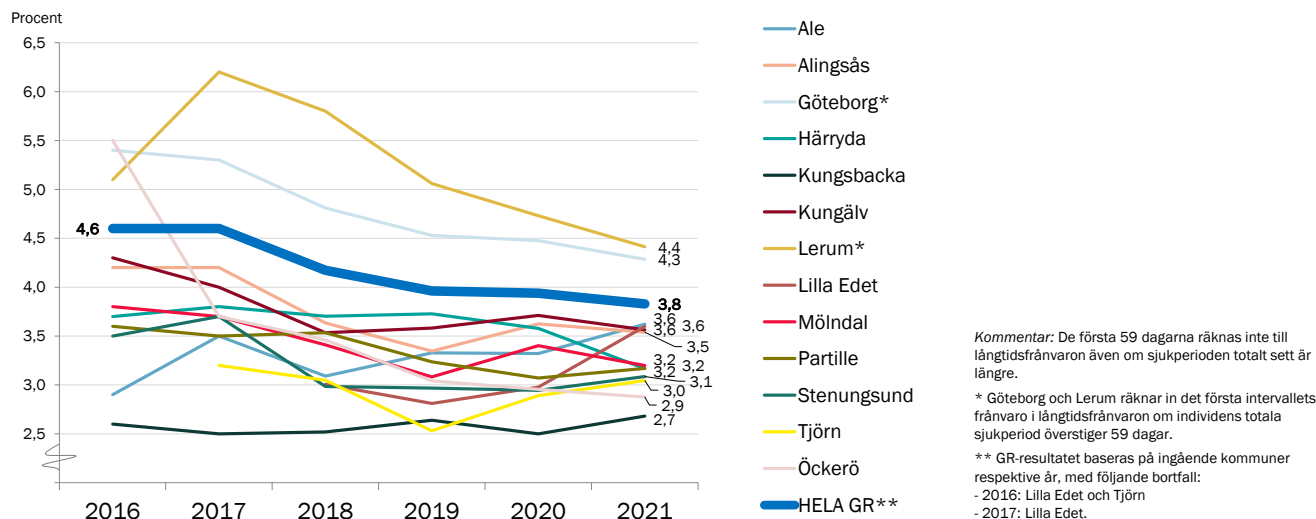
** Partilles uppgifter avser även timavlönade.

Fördelningen av lång- och korttidsfrånvaro har påverkats tydligt av pandemin (se bild 42).

Jämfört med år 2020 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet ökat något igen, från 42,4 till 45,2 procent. Ökningen är störst i Lilla Edet och Ale medan den är begränsad i Härryda.

Diagram 16

Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2021



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

Från och med år 2016 kan vi åter följa utvecklingen över tid, med timavlönade konsekvent exkluderade i statistiken (bortsett från Partilles uppgifter, se bild 7).

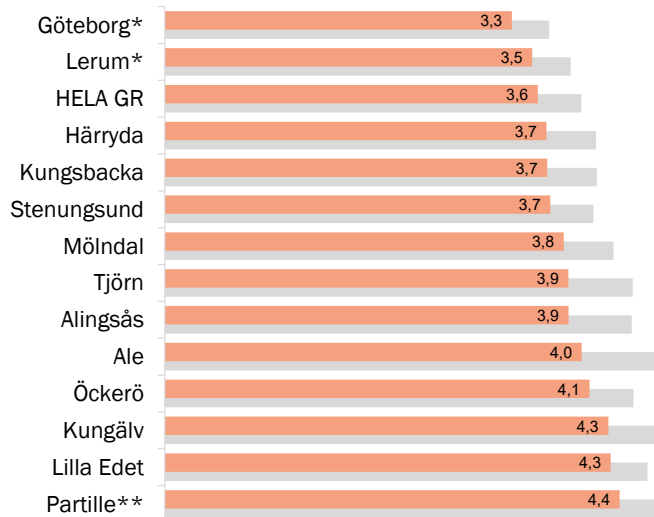
Mellan åren 2016 och 2019 minskade andelen som utgörs av långtidssjukfrånvaro successivt i Göteborgsregionen som helhet (se bild 42). Under år 2020 förhöll den sig tämligen stabil och under 2021 ökade den åter något.

I förhållande till ordinarie arbetstid syns dock en viss nedgång mellan 2020 och 2021, från 3,9 till 3,8 procent. I flera kommuner har andelen dock ökat under år 2021. Andelen 2021 varierar mellan 2,7 procent i Kungsbacka och 4,4 procent i Lerum.

* Se diagram 7 och 8 i Nyckeltal Personhälsa 2015.

Diagram 17

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2021 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2020.

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

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

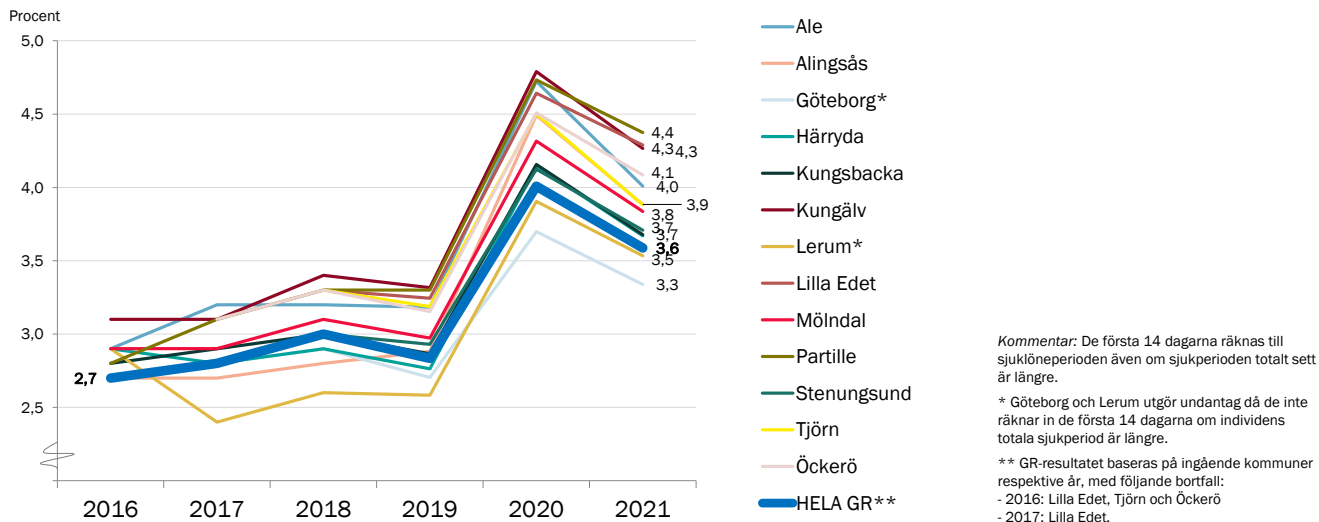
** Partilles uppgifter avser även timavlönade.

Fördelningen av lång- och korttidsfrånvaro har påverkats tydligt av covid-19-pandemin (se bild 42).

Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid 2021 är i samtliga kommuner mindre än 2020.

Diagram 18

Sjuklöneperiodens andel, dag 1-14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016-2021



Från och med år 2016 är timavlönade konsekvent exkluderade i statistiken (bortsett från Partilles uppgifter, se bild 7).

Från att utgöra som mest 3,1 procent år 2016 är sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid 3,3 procent eller större i samtliga kommuner år 2021. I samtliga kommuner har andelen minskat sedan 2020.

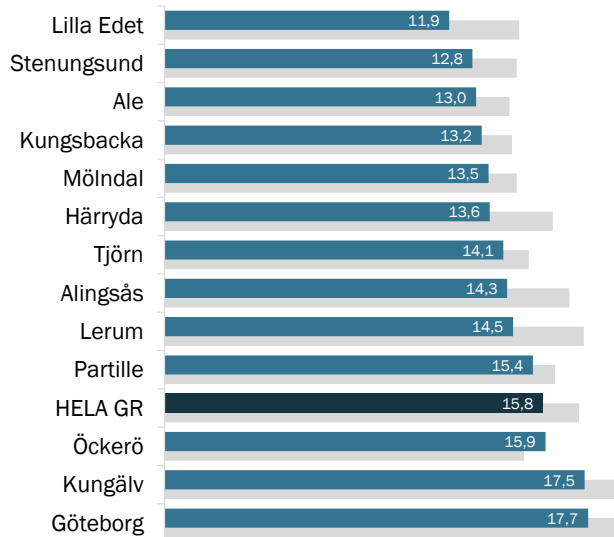
Utvecklingen av den korta sjukfrånvaron har tydligt påverkats av covid-19-pandemin (se bild 42).



5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro

Diagram 19

Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda 2021 (procent)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjuktilfällen, oavsett sjukfrånvarons längd. Skuggade staplar visar resultatet för 2020.

Andelen tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro – här definierat som 6 eller fler sjuktilfällen under året – uppgår under 2021 till 15,8 procent sett till Göteborgsregionen sammantaget.

Andelen har minskat sedan 2020 i alla kommuner utom Öckerö där den istället ökat något.

Under 2021 var upprepad sjukfrånvaro minst vanligt i Lilla Edet (11,9 procent).

”

Kommunen arbetar hälsofrämjande för att öka trivseln och för att skapa en bättre arbetsmiljö. Vi fokuserar på det arbete som fungerar väl, synliggör det, och utvecklar det sedan vidare.

Det ska finnas en hälsofrämjande strategi bakom de insatser som genomförs. Insatserna ska ske kontinuerligt, främst på APT, utvecklingsdagar och studiedagar.

Under 2021 har exempelvis en extern hälsopedagog genomfört chef- och hälsodialog inom sektor socialtjänst, med fokus på hälsa/ohälsa och psykosocial arbetsmiljö samt kulturstärkande arbete.

Christer Larsson, personalchef i Stenungsunds kommun

Tabell 13

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

	2005	2010	2015	2017	2019	2020	2021
Lilla Edet	4,1	2,3	5,5	8,7	8,7	14,8	11,9
Stenungsund	3,6	8,1	²	8,0	8,6	14,7	12,8
Ale	2,5	5,1	²	9,0	11,5	14,4 ³	13,0
Kungsbacka	4,1	6,4	8,7	8,5	9,3	14,5	13,2
Mölndal	3,6	5,7	6,5	8,7	9,6	14,7	13,5
Härryda	4,6	7,1	5,1	7,8	8,5	16,2	13,6
Tjörn	1,9	6,5	9,1	8,3	9,5	15,2	14,1
Alingsås	4,2	4,3	6,5	6,4	7,9	16,9	14,3
Lerum	1,4	8,2	8,2	14,7	14,2	17,5 ³	14,5
Partille	²	6,8	5,4	8,4	9,1	16,3	15,4
Öckerö	4,4	²	5,0	6,4	7,8	15,0	15,9
Kungälv	3,9	5,0	7,2	9,0	14,0	18,8	17,5
Göteborg	4,9	6,8	12,5	14,7	15,0	19,0	17,7
HELA GR¹	²	6,4	9,7	11,4	12,3	17,3³	15,8

Kommentar: Gäller oavsett sjukfrånvarons längd.

¹ Avser ingående kommuner respektive år.

² Uppgift saknas.

³ Reviderad uppgift jämfört med 2020 års rapport.

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 alla kommuner utom Öckerö är andelen tillsvidareanställda som haft minst 6 sjukfall under 2021 dock mindre än 2020.

År 2021 är upprepade sjukfrånvaro minst vanligt i Lilla Edet (11,9 procent).

”

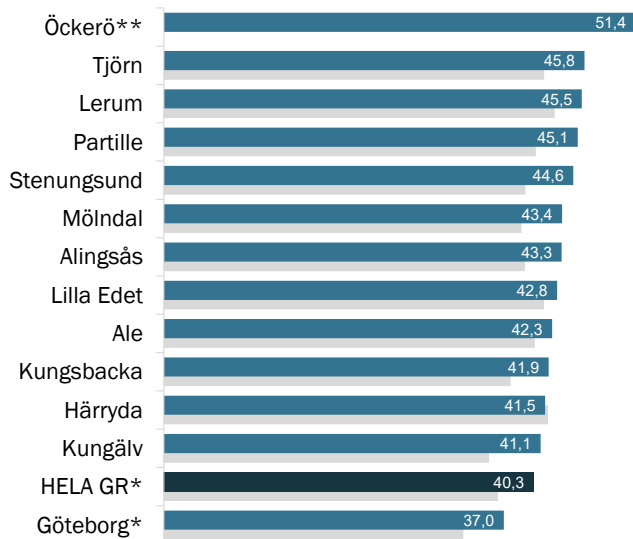
Vi ser fortsatt en tydlig koppling till covid-19 i den relativt omfattande upprepade sjukfrånvaron. De skärpta förhållningsregler som införts på arbetsplatserna i kombination med beslut om tillfälliga ersättningar från Försäkringskassan förklarar delvis omfattningen.

För oss är det viktigt att fortsatt arbeta aktivt med att motverka den korta och upprepade sjukfrånvaron då vi vet att tidiga insatser förebygger och förkortar frånvaron.

Jerker Gussmo, HR-chef i Alingsås kommun

Diagram 20

Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda 2021 (procent)



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

Skuggade dagar visar resultatet 2020.

* Göteborgs uppgifter undantar tjänstlediga.

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

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att 40 procent av de tillsvidareanställda i Göteborgsregionens kommuner har haft som mest 4 sjukdagar under år 2021 (enstaka eller sammanhängande dagar).

Andelen varierar dock inom regionen: mellan 37,0 procent i Göteborg och 51,4 procent i Öckerö.

Under år 2021 har andelen ökat något i alla kommuner utom i Härryda där den dock är ungefär jämnstor (i Öckerö saknas uppgift för 2020).

Tabell 14

Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2021 (procent)

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

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

¹ Göteborgs uppgifter undantar genomgående tjänstlediga.

² Avser de kommuner som kunnat lämna uppgifter respektive år.

³ Reviderad uppgift jämfört med 2020 års rapport.

I det lite längre tidsperspektivet är andelen tillsvidareanställda som haft som mest 4 sjukdagar mindre år 2021 än år 2010 i samtliga kommuner där jämförbarhet finns.



6. Sjuklönekostnad

Tabell 15

Sjuklönekostnad per månadsanställd respektive årsarbetares produktionstid i kronor, 2021

	Per månadsanställd ¹		Per årsarbetares produktionstid ²	
	2020	2021	2020	2021
Partille	15 905	14 447	14 948	13 525
Härryda	13 796	12 798	16 370	14 940
Mölndal	14 298	13 161	16 503	15 000
Stenungsund	13 911	12 523	17 124	15 316
Kungsbacka	15 291	14 036	17 643	15 976
Lerum	17 464 ³	16 619	16 926 ³	15 999
Göteborg	16 017	14 713	17 597	16 079
Alingsås	14 139	13 097	17 578	16 208
Öckerö	15 633	14 028	18 430	16 254
Tjörn	15 964	14 143	18 988	16 676
Lilla Edet	14 998	14 901	17 152	17 058
Ale	15 781	15 294	17 519	17 106
Kungälv	15 474	15 125	18 625	17 919
HELA GR	15 608³	14 434	17 395³	15 970

Kommentar: Kostnaderna inkluderar generellt PO-påslag på 40 procent. Kommunerna är rangordnade efter sjuklönekostnad per årsarbetare 2021. Sjuklönekostnaden baseras på uppgifter i ekonomisystemet.

Under Covid-19-pandemin har tillfälliga regler införts som inneburit att arbetsgivaren i perioder under 2020–2021 har ersatts för sjuklönekostnader. Här redovisas kommunernas kostnader oaktat den retroaktiva ersättningen.

¹ Månadsanställd avser tillsvidareanställda och månadsanställda med tidsbegränsad anställning.

² Avser total arbetstid, inkl. övertid och fyllnadstid, utförd av tillsvidareanställda, månadsanställda och timavlönade ("produktionstid") dividerat med schablonvärdet för årsarbetstiden, 1 700 timmar.

³ Reviderad uppgift jämfört med 2020 års rapport.



Under Covid-19-pandemin har tillfälliga regler införts som inneburit att arbetsgivaren i perioder under 2020–2021 har ersatts för sjuklönekostnader.* Här redovisas kommunernas kostnader oaktat den retroaktiva ersättningen.

Den totala sjuklönekostnaden fördelad på antal månadsanställda hos Göteborgsregionens samtliga kommuner uppgår till cirka 14 400 kronor. Kostnaden varierar mellan 12 523 (Stenungsund) och 16 619 (Lerum).

Kostnaden har under år 2021 minskat med mellan 0,6 och 11,4 procent jämfört med år 2020 – i kommunerna sammantaget med 7,5 procent.

Resultatet kan kompletteras med ett mått som närmare relaterar till den arbetstid som reellt förbrukats efter det att tjänstledigheter och dylikt räknats bort och eventuell övertid och fyllnadstid lagts till.

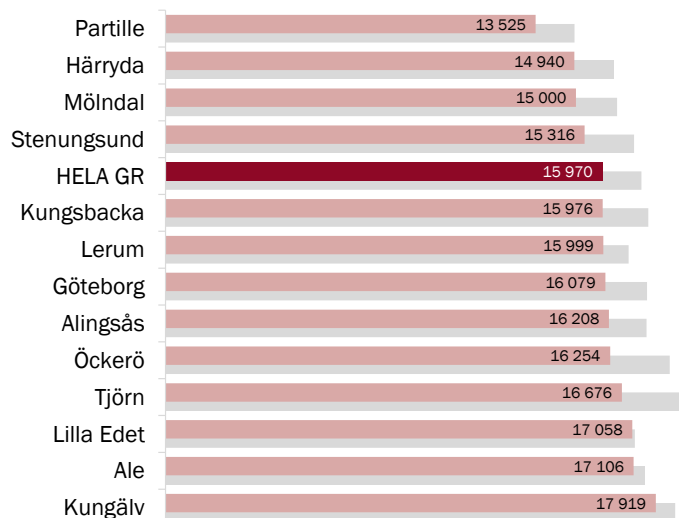
Med utgångspunkt i kommunens totala produktionstimmar under år 2021 (som utförs av tillsvidareanställda, övriga månadsanställda och timavlönade) dividerat med schablonvärdet 1 700 timmar, blir resultatet för kommunerna sammantaget 15 970 kronor per årsarbetares produktionstid. Kostnaden är minst i Partille (13 525 kronor) – och störst i Kungälv (17 919 kronor). Även i detta avseende har kostnaderna minskat jämfört med 2020, i GR-kommunerna sammantaget med 8,2 procent. Kostnaden har minskat mest i Tjörn och Öckerö (12,2 respektive 11,8 procent).

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

Se även: <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/ersattningar-for-hoga-sjuklonekostnader>

Diagram 21

Sjuklönekostnad per årsarbetares produktionstid (kronor)



Kommentar: Kostnaderna inkluderar generellt PO-påslag på 40 procent. Skuggade staplar visar resultatet 2020.

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

Under Covid-19-pandemin har tillfälliga regler införts som inneburit att arbetsgivaren i perioder under 2020 -2021 har ersatts för sjuklönekostnader.

I Göteborgsregionernas kommuner sammantaget är sjuklönekostnaden per årsarbetares produktionstid 15 970 kronor.

Till skillnad från kostnaden per månadsanställd utgår detta mått från den arbetstid som reellt förbrukats efter det att tjänstledigheter och dylikt räknats bort och eventuell övertid och fyllnadstid lagts till. Produktionstiden omfattar tiden som utförs av tillsvidareanställda, övriga månadsanställda och timavlönade – dividerat med schablonvärdet 1 700 timmar.

Kostnaden 2021 är minst i Partille (13 525 kronor) – och störst i Kungälv (17 919 kronor).

Kostnaden har minskat med 8,2 procent jämfört med 2020 sett till GR-kommunerna sammantaget.

Kostnaden har minskat mest i Tjörn och Öckerö (12,2 respektive 11,8 procent).

Under Covid-19-pandemin har tillfälliga regler införts som inneburit att arbetsgivaren i perioder under 2020–2021 har ersatts för sjuklönekostnader.*

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

Se även: <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/ersattningar-for-hoga-sjuklonekostnader>



7. Arbetad tid och kostnader

Tabell 16

Fördelning av total utförd arbetstid (procent)

	2020 Månads- anställda	2021 Månads- anställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	93,3	95,5	0,3	0,3	3,9
Göteborg	93,0	93,4	0,2	0,5	5,9
Stenungsund	92,1	91,5	0,5	0,6	7,4
Ale	91,7	90,1	0,2	0,6	9,1
Lilla Edet	91,3	90,0	1,3	0,6	8,1
Härryda	89,6	89,4	0,5	0,5	9,6
Kungälv	89,3	89,0	0,4	0,7	9,9
Kungsbacka	88,3	88,2	0,5	0,7	10,6
Alingsås	87,8	88,0	0,5	1,0	10,5
Mölnadal	88,1	87,9	0,4	0,5	11,2
Partille	88,0	87,8	0,2	0,5	11,5
Tjörn	85,8	86,1	1,0	0,8	12,1
Öckerö	84,2	85,1	0,8	0,9	13,2
HELA GR	91,3	91,5	0,3	0,6	7,6

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



Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2021 till 91,5 procent sett till samtliga GR-kommuner.

Andelen är något större år 2021 än år 2020 (91,3 procent).

Lerum och Göteborg ligger över det sammantagna GR-resultatet, med 95,5 respektive 93,4 procent. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Öckerö och Tjörn, 85,1 respektive 86,1 procent.

Det varierar i kommunerna om andelen ökat eller minskat sedan 2020. Andelen har ökat mest (även relativt sett) i Lerum (2,2 procentenheter). Andelen har minskat mest i Ale (1,6 procentenheter).

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

Övertiden utgör 0,6 procent av den totala arbetstiden i kommunerna. Jämfört med fyllnadstiden är variationen mellan kommunerna mindre: mellan 0,3 och 1,0 procent.

Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 7,6 procent, med stor variation mellan kommunerna: från 3,9 procent (Lerum) till 13,2 procent (Öckerö).

Det varierar i de enskilda kommunerna om andelen arbetstid utförd av timavlönade har ökat eller minskat jämfört med år 2020. Den största förändringen har skett i Lerum, där andelen minskat från 5,8 till 3,9 procent. I övriga kommuner är skillnaden, avrundat, som mest 1 procentenhet.

Lönekostnaden för månadsanställda, fyllnadstid, övertid och timavlönade fördelar sig ungefär på samma sätt som arbetstiden (se nästa bild). Det ska dock noteras att övertiden i alla kommuner utgör en lite mindre andel av den totala arbetstiden jämfört med av lönekostnaden. Detsamma gäller i alla kommuner utom Lerum beträffande arbetstiden utförd av månadsanställda jämfört med gruppens andel av lönekostnaden.

”

Särskilt den korta sjukfrånvaron har ökat väsentligt under pandemin. Detta förklaras i sin helhet av de hårda restriktioner som funnits och att våra medarbetare har varit duktiga på att följa dem.

Den långa och mellanlånga sjukfrånvaron har legat kvar på samma nivåer. Detta har gjort att tiden utförd av timanställda ökat i samma omfattning för att täcka för frånvaro.

Mats Nilsson, HR-chef i Partille kommun

Tabell 17

Fördelning av total lönekostnad (procent)

	2020 Månads- anställda ²	2021 Månads- anställda ²	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Lerum	94,9	94,3	0,3	1,8	3,6
Göteborg	94,0	94,2	0,2	1,1	4,5
Stenungsund	93,9	93,7	0,5	1,1	4,7
Härryda	92,3	92,3	0,4	0,9	6,4
Ale	93,4	92,1	0,2	0,9	6,8
Mölnadal	91,9	91,7	0,3	0,8	7,2
Alingsås	91,2	91,4	0,5	1,4	6,7
Kungälv	91,5	91,3	0,3	1,3	7,1
Lilla Edet	92,6	91,3	1,2	1,2	6,3
Kungsbacka	91,2	91,0	0,4	1,2	7,4
Tjörn	88,9	89,0	0,9	1,4	8,7
Partille	89,3	88,9	0,2	1,0	9,9
Öckerö	87,2	87,5	0,8	1,6	10,1
HELA GR	93,0	93,0	0,3	1,1	5,6

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

² Grundlön inklusive lönetillägg.

Lönekostnaden för månadsanställda, fyllnadstid, övertid och timavlönade fördelar sig ungefär på samma sätt som arbetstiden (se föregående bild).

Det ska dock noteras att kostnaden för övertid i alla kommuner utgör en lite större andel av den totala lönekostnaden jämfört med av arbetstiden. Detsamma gäller i alla kommuner utom Lerum beträffande kostnaden för månadsanställda jämfört med gruppens andel av arbetstiden.

Beträffande timavlönade gäller det omvända: gruppen står genomgående för en mindre andel av lönekostnaden jämfört med dess andel av utförd arbetstid.

Beträffande fyllnadstiden är andelen av total utförd arbetstid i flertalet kommuner ungefär densamma som andelen lönekostnad.

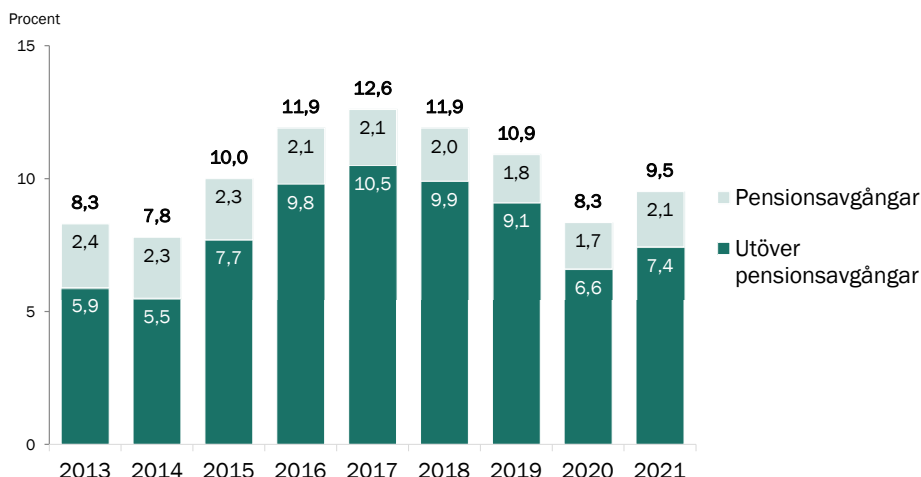
Jämfört med år 2020 har andelarna i de enskilda kommunerna förändrats med som mest 1,3 procentenheter.



8. Externa avgångar

Diagram 22

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2013–2021



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

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

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

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner var det 9,5 procent som avslutade sin tjänst i kommunen under 2021.

Andelen är lite större än år 2020, då den var den minsta på flera år. Även nationellt syns en nedgång 2020 jämfört med tidigare.*

Det större antalet avgångar 2021 gäller både pensionsavgångar och andra avgångar. Andelen pensionsavgångar 2021 är den största sedan 2017.

I genomsnitt handlar ungefär var femte avgång om pension. Där har andelen legat under senare år medan den var större 2013 och 2014.

* Sveriges Kommuner och Regioner (2022) *Personalen i siffror 2021* (s. 36).

Tabell 18

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen – inklusive och exklusive pensionsavgångar

	Procent av samtliga externa avgångar			...utöver pensionsavgångar		
	2020	2021	Enbart chefer	2020	2021	Enbart chefer
Göteborg	7,5	8,3	8,4	5,9	6,4	6,7
Härryda	9,3	9,1	8,8	7,4	7,3	5,4
Stenungsund	8,3	10,2	9,0	7,0	7,6	7,2
Kungälv	9,9	9,9	13,7	7,8	7,7	10,1
Lerum	8,7	9,1	8,3	7,4	8,0	6,3
Kungsbacka	9,0	10,3	9,2	7,3	8,2	8,0
Alingsås	9,1	11,4	7,0	6,9	8,3	6,3
Öckerö	7,2	11,8	15,7	5,2	8,8	9,8
Mölnadal	9,0	11,9	12,9	7,1	9,5	9,6
Partille	10,3	11,5	11,4	8,2	9,6	9,8
Lilla Edet	9,5	11,9	11,5	7,2	9,8	9,6
Tjörn	9,8	14,7	18,4	7,0	11,3	14,3
Ale	10,9	13,5	14,7	9,6	11,6	11,6
HELA GR	8,3	9,5	9,6	6,6	7,4	7,6

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

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

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.



Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner var det 9,5 procent som avslutade sin tjänst i kommunen under 2021. Andelen är lite större än år 2020.

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

I övriga kommuner varierar andelen tillsvidareanställda som slutat mellan 9,9 och 14,7 procent. Jämfört med år 2020 har andelen ökat i alla kommuner utom Härryda och Kungälv. Ökningen är mest påtaglig i Tjörn och Öckerö (både absolut och relativt sett).

Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Sett till kommunerna sammantaget var det 7,4 procent av de tillsvidareanställda som under 2021 avslutade sin tjänst av andra skäl.

Även här är det Göteborg som i första hand drar ned GR-snittet. Härryda ligger också strax under GR-andelen. I övriga kommuner är andelen mellan 7,6 och 11,6 procent.

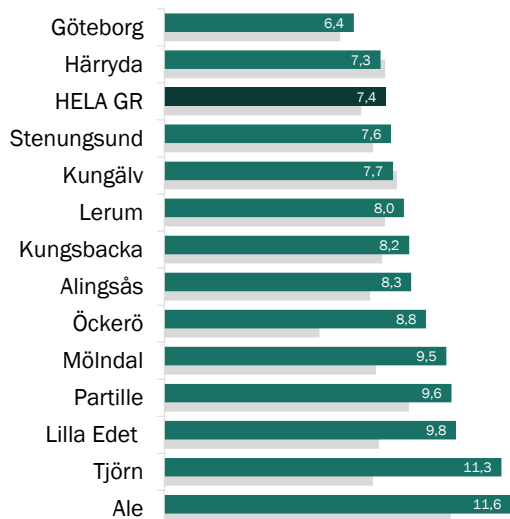
Resultaten avser enbart externa avgångar; övergångar till en annan anställning inom kommunen ingår inte. Det redovisade måttet ger alltså inte en fullständig bild av personalomsättningen ur vare sig ett chefsperspektiv eller ett arbetsmiljöperspektiv.

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna under 2021 generellt ökat jämfört med år 2020. Det gäller alla kommuner utom Härryda och Kungälv. Ökningen är mest markant i Tjörn och Öckerö.

I kommunerna sammantaget är personalomsättningen bland chefer år 2021 något högre än hos samtliga tillsvidareanställda, både med och utan pensionsavgångarna inräknade. Det omvända gäller dock i flera kommuner. Det ska beaktas att gruppen chefer är en förhållandevis liten anställningsgrupp, särskilt i mindre kommuner.

Diagram 23

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2021 (procent)



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

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

Skuggade staplar visar resultatet för helåret 2020.

I GR-kommunerna sammantaget var det 7,4 procent av de tillsvidareanställda som under 2021 avslutade sin tjänst av annat skäl än pension.

Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, drar ned GR-snittet. Även i Härryda är andelen avgångar mindre än GR-snittet. I övriga kommuner är andelen mellan 7,6 och 11,6 procent.

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

Även med pensionerna undantagna har personalavgångarna under 2021 generellt ökat jämfört med år 2020. Det gäller alla kommuner utom Härryda och Kungälv. Ökningen är mest markant i Tjörn och Öckerö.

Tabell 19

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2013–2021 (procent)

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

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

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

Kommunerna är rangordnade efter andelen avgångar utöver pensionsavgångar.

¹GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år.

Personalomsättningen under 2021 var större än 2020 i alla kommuner utom Härryda och Kungälv.

Generellt sett är dock andelen avgångar fortfarande mindre än under perioden 2015–2019.* Andelen år 2021 är dock generellt större än 2013 och 2014.

* Även nationellt syns en nedgång 2020 jämfört med tidigare. Se Sveriges Kommuner och Regioner (2022) *Personalen i siffror 2021* (s. 36).

Tabell 20a

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialekreterare
Göteborg	8,3	9,2	6,3	9,4	7,4	9,4	8,2
Härryda	9,1	8,2	5,0	6,5	9,2	9,5	33,3
Lerum	9,1	8,5	8,5	9,6	9,3	10,3	10,5
Kungälv	9,9	10,9	6,0	7,1	4,2	13,9	11,1
Stenungsund	10,2	13,9	8,3	11,4	12,9	11,0	18,0
Kungsbacka	10,3	12,8	8,0	8,7	9,5	11,7	13,9
Alingsås	11,4	13,8	8,8	13,2	10,3	8,7	14,7
Partille	11,5	12,5	5,6	10,3	10,2	17,4	17,2
Öckerö	11,8	12,6	14,9	9,1	11,2	6,5	31,3
Mölnadal	11,9	12,7	8,9	11,7	12,4	10,8	14,0
Lilla Edet	11,9	9,2	11,1	18,4	6,0	13,9	17,2
Ale	13,5	6,6	8,4	9,0	6,9	10,3	12,8
Tjörn	14,7	17,3	8,5	10,1	10,5	18,4	38,1
HELA GR	9,5	10,4	7,0	9,6	8,5	10,3	10,7

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

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

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

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialekreterare. Här varierar andelen avgångar från 8,2 procent i Göteborg till 38,1 procent i Tjörn.

Tabell 20b

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

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare
Göteborg	6,4	7,3	4,4	7,1	6,0	7,7	7,3
Härryda	7,3	6,5	4,3	5,5	8,7	5,8	33,3
Stenungsund	7,6	11,1	3,8	8,9	10,4	11,0	16,4
Kungälv	7,7	9,0	3,3	5,0	3,6	12,9	9,7
Lerum	8,0	7,3	6,4	8,5	8,8	9,4	10,5
Kungsbacka	8,2	10,4	4,3	6,8	8,7	10,7	13,9
Alingsås	8,3	9,5	6,6	9,4	7,5	7,3	12,0
Öckerö	8,8	11,9	7,5	5,5	8,6	6,5	31,3
Mölnadal	9,5	10,4	6,0	9,9	10,7	9,1	14,0
Partille	9,6	11,3	4,1	9,5	10,2	14,9	12,1
Lilla Edet	9,8	7,2	7,4	15,8	6,0	13,9	13,8
Tjörn	11,3	15,4	2,8	5,6	10,5	13,2	38,1
Ale	11,6	5,6	8,4	8,0	5,4	8,4	12,8
HELA GR	7,4	8,4	4,8	7,5	7,3	8,7	9,7

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

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

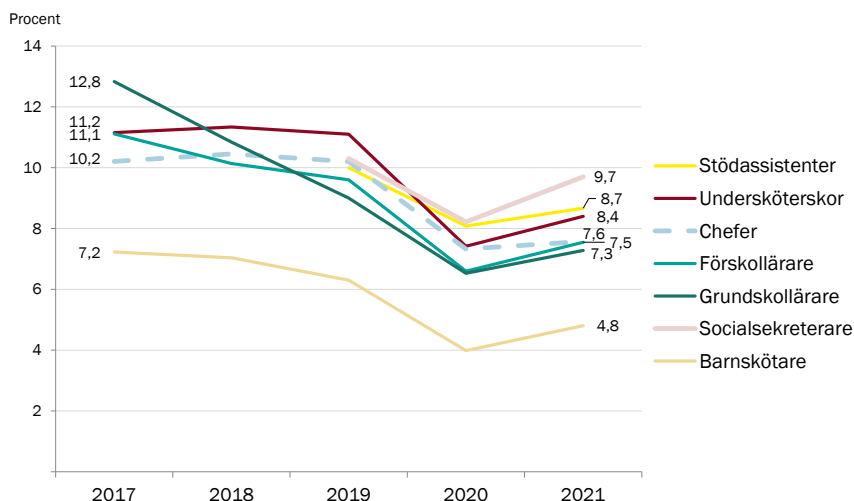
Såväl med som utan pensionsavgångar medräknade är avgångar generellt mindre vanliga hos barnskötare och socialsekreterare jämfört med undersköterskor, stödassistenter, förskollärare och grundskollärare.

Dessa förhållanden skiljer sig dock åt mellan de enskilda kommunerna.

Variationen är särskilt stor beträffande socialsekreterare. Här varierar andelen avgångar från 7,3 procent i Göteborg till 38,1 procent i Tjörn.

Diagram 24

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *utöver pensionsavgångar*, i sju yrkesgrupper, hela Göteborgsregionen, 2017–2021



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

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

Under 2021 ökade andelen avgångar utöver pensionsavgångar för samtliga personalgrupper. Beträffande chefer var ökningen dock relativt liten.

Andelen avgångar har under hela perioden 2017–2021 varit minst hos barnskötare.

* Även nationellt syns en nedgång 2020 jämfört med tidigare. Se Sveriges Kommuner och Regioner (2022) *Personalen i siffror 2021* (s. 36).