



Nyckeltal Personalhälsa 2025

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

Göteborgsregionens kommuner verkar i en tid där kraven på välfärden ökar samtidigt som konkurrensen om kompetens är fortsatt stor. I detta sammanhang blir arbetet med hållbara arbetsplatser, god arbetsmiljö och långsiktig kompetensförsörjning avgörande.

Personalnyckeltalen ger en gemensam bild av hur våra organisationer utvecklas. Genom att följa nyckeltal över tid kan vi identifiera trender, synliggöra utmaningar och skapa ett faktabaserat underlag för beslut och prioriteringar. De bidrar också till ett gemensamt lärande mellan kommunerna i Göteborgsregionen.

Under 2025 har arbetet fortsatt med att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv i våra verksamheter. Engagerade och kompetenta medarbetare är en grundförutsättning för att kommunerna ska kunna möta invånarnas behov och leverera välfärd av hög kvalitet – både idag och i framtiden.

Det är glädjande att se att sjukfrånvaron har minskat i flertalet av Göteborgsregionens 13 kommuner jämfört med 2024. Minskningen är tydligast inom den långa sjukfrånvaron. Samtidigt har även andelen tillsvidareanställda med sex eller fler sjuktillfällen under året minskat.

Personalomsättningen ligger på en liknande nivå som föregående år (exklusive pensionsavgångar), vilket är ett tecken på att vårt långsiktiga arbete för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare ger resultat.

Genom samverkan, analys och gemensam utveckling stärker vi vår förmåga att möta framtidens utmaningar och fortsätter arbetet med att vara attraktiva och hållbara arbetsgivare i Göteborgsregionen.

För HR-chefsnätverket i mars 2026

Jerker Gustafsson och Sara Alfredsson

Innehåll

1. Om rapporten och nyckeltalen
2. Jämförande personalfakta
3. Sjukfrånvaro
4. Lång och kort sjukfrånvaro
5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro
6. Arbetad tid
7. Externa avgångar

Bilaga: Kommunfakta i korthet



1. Om rapporten och nyckeltalen

Nyckeltal inom personalområdet – fokus på sjukfrånvaro

Detta är den 24: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 2025 varit HR-cheferna i Alingsås och Tjörn.

En representant från Göteborgsregionen (GR) har samordnat gruppen, ansvarat för att samla in och sammanställa de uppgifter som kommunerna lämnat in, samt tagit fram underlag till denna 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.

Nyckeltalen och bakomliggande statistik

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 2025. Beträffande grundläggande personalförhållanden avser uppgifterna dock som regel 1 november, enligt nationell princip.

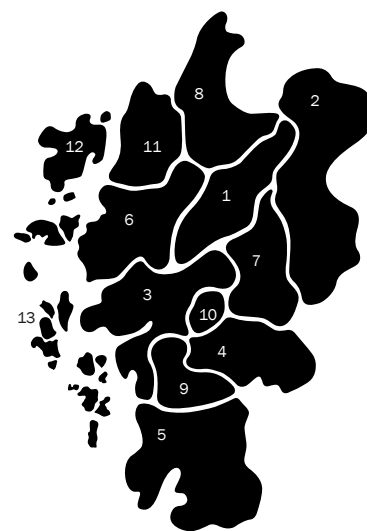
Rapportens sjukfrånvarouppgifter är inte fullt jämförbara med de som samlas in och sammanställs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR:s redovisning ska omfatta även timavlönade i den mån dessa är schemalagda med en "ordinarie arbetstid", vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.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

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 kring hur jämförbara kommunernas resultat är.

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 en extern aktör.



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

Arbetsgruppen bakom rapporten

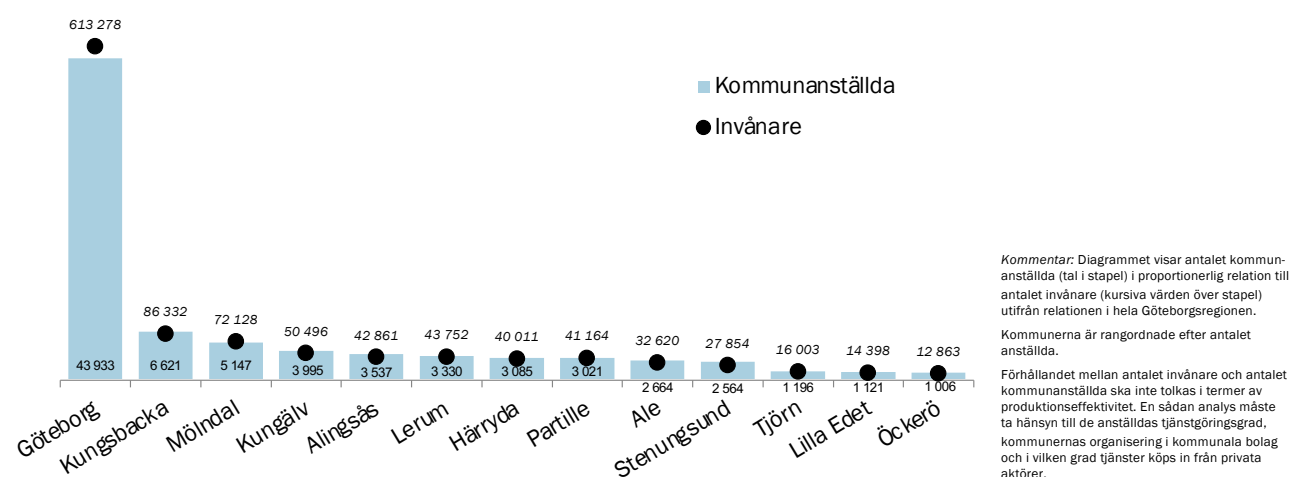
Kommun	Representant(er)	Kommun	Representant(er)
Ale	Linnéa Eskilsson Almqvist	Lilla Edet	Elisabet Malmberg
Alingsås	Jon Gustafsson Johanna Lygner Jerker Gustafsson (HR-chef)	Mölnadal	Per Dagéus
Göteborg	Anders Hedenquist Micha Angborn	Partille	Amir Kaukovic
Härryda	Linn Svaller	Stenungsund	Josefin Björkman
Kungsbacka	Leif Söderhagen	Tjörn	Ingrid Bjarneberg Ewa-Lena Svensson Sara Alfredsson (HR-chef)
Kungälv	Isabelle Sjöman Iman Zainel	Öckerö	Tobias Almroth Sofia Källström
Lerum	Emelie Ågren Janson	GR (samordnare)	Malin Isaksson



2. Jämförande personalfakta

Diagram 1

Antal invånare i kommunen samt kommunens antal anställda, 2025



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 mellan cirka 12 900 och 16 000 invånare. Ungefär dubbelt så många invånare finns i Stenungsund och Ale, med knappt 28 000 respektive cirka 32 600 invånare. På nästa nivå har Partille, Härryda, Lerum och Alingsås cirka 40 000–44 000 invånare, och därefter kommer Kungälv med drygt 50 000 invånare. Mölndal och Kungälv är lite större kommuner med drygt 72 000 respektive drygt 86 000 invånare.

Kommunernas rangordning utifrån antalet kommunanställda är ungefär densamma.

I relation till invånarantalet har Stenungsunds kommun flest anställda personer (92 per 1 000 invånare) 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 en extern 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 ¹		Antal månadsanställda		Genomsnittlig tjänstgöringsgrad (%)		Andel med 100% tjänstgöringsgrad (%)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Ale	2 443	2 472	2 566	2 664	95	96	95	95
Alingsås	3 341	3 435	3 463	3 537	96	97	87	89
Göteborg	41 978	43 355	42 543	43 933	99	99	96	96
Härryda	3 070	3 007	3 148	3 085	97	97	89	90
Kungsbacka	6 315	6 344	6 594	6 621	95	95	83	84
Kungälv	3 817	3 888	3 925	3 995	97	97	89	90
Lerum	3 195	3 298	3 326	3 330	96	96	85	86
Lilla Edet	1 091	1 081	1 138	1 121	96	96	82	86
Mölnådal	4 871	5 009	5 004	5 147	97	97	88	88
Partille	2 845	2 929	2 935	3 021	97	97	88	89
Stenungsund	2 411	2 460	2 532	2 564	95	96	82	84
Tjörn	1 091	1 139	1 176	1 196	95	95	84	80
Öckerö	930	939	998	1 006	93	93	73	73
HELA GR	77 650	79 355	79 348	81 220	-2	-2	-2	-2

Kommentar: Redovisad tjänstgöringsgrad utgår från anställningsavtalet.

Mätdatum är den 1 november.

¹Antal månadsanställda omräknat till heltids årsarbetare utifrån sysselsättningsgrad.

²Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat. Ett oviktat medelvärde ger en tjänstgöringsgrad på 96 procent (2024: 96 procent) samt 87 procent av medarbetarna med 100 procents tjänstgöringsgrad (2024: 86 procent).



År 2025 hade GR:s medlemskommuner tillsammans 79 355 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 2 procent sedan 2024. I två av de 13 kommunerna har antalet årsarbetare dock minskat något.

Sett till månadsanställda *personer* har dessa blivit 1 872 fler i Göteborgsregionens kommuner och uppgår år 2025 till cirka 81 200 personer, en ökning med 2,4 procent sedan 2024. Relativt sett är ökningen av antalet anställda sedan 2024 störst i Ale (+3,8 procent). Antalet har minskat något i två av kommunerna (med som mest 2,0 procent i Härryda).

Det ska betonas att rapportens redovisning är begränsad till antalet anställda i verksamheter som bedrivs i kommunens egen regi. Förändringar i antalet anställda kan alltså bero på övergångar från eller till kommunal regi.

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland de månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner varierar mellan 93 och 99 procent. Andelen är minst i Öckerö (93 procent). Andelen har sedan 2024 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 80 procent. Jämfört med år 2024 har andelen med 100 procents tjänstgöringsgrad ökat mest i Lilla Edet (4 procentenheter). Andelen har minskat som mest i Tjörn (-4 procentenheter).

Tabell 2a

Genomsnittlig tjänstgöringsgrad över tid (procent)

	2005	2010	2015	2020	2023	2024	2025
Göteborg	94	95	97	98	99	99	99
Kungälv	88	90	92	95	97	97	97
Härryda	89	93	96	96	97	97	97
Mölndal	91	93	94	96	97	97	97
Alingsås	89	89	90	94	96	96	97
Partille	- ¹	92	93	95	96	97	97
Lilla Edet	94	86	88	91	94	96	96
Stenungsund	92	93	93	94	94	95	96
Lerum	91	91	93	96	95	96	96
Ale	93	93	93	95	98	98	96
Kungsbacka	87	90	92	95	95	95	95
Tjörn	88	79	89	90	95	95	95
Öckerö	82	85	88	91	93	93	93
OVIKTAT MEDELVÄRDE	90	90	92	94	96	96	96

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.
Redovisad sysselsättningsgrad utgår från anställningsavtalet.
¹Kommunen 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 Ale har andelen minskat med 2 procentenheter sedan 2024, från 98 till 96 procent. I övriga kommuner har andelen förändrats med som mest 0,6 procentenheter jämfört med 2024.

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	2021	2022	2023	2024	2025
Göteborg	92	94	95	95	96	96
Ale	77	92	93	94	95	95
Härryda	82	87	87	90	89	90
Kungälv	72	83	85	88	89	90
Alingsås	72	81	84	85	87	89
Partille	77	83	85	87	88	89
Mölnadal	78	84	86	87	88	88
Lilla Edet	55	65	70	78	82	86
Lerum	78	81	82	83	85	86
Kungsbacka	77	79	81	83	83	84
Stenungsund	69	78	80	81	82	84
Tjörn	58	70	74	78	84	80
Öckerö	54	70	70	73	73	73
OVIKTAT MEDELVÄRDE	72	80	83	85	86	87

Kommentar: Mätdatum är den 1 november respektive år.
Redovisad sysselsättningsgrad 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 att andelen heltidsanställningar ökar, vilket kommunerna ser som en önskvärd utveckling. Beskrivet med hjälp av ett oviktat medelvärde har andelen med 100 procents tjänst ökat från 72 till 87 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, Tjörn och Öckerö har andelen vuxit mest sedan 2017. I Lilla Edet uppgår skillnaden mellan 2025 och 2017 till 31 procentenheter (från 55 till 86 procent). I Göteborg är förändringen under den här perioden betydligt mindre: från 92 procent år 2017 till 96 procent år 2025.

Utvecklingen under perioden har inneburit att spridningen mellan kommunerna har minskat. År 2017 varierade andelen mellan 54 och 92 procent; år 2025 mellan 73 och 96 procent.

Tabell 3

Anställdas kön och ålder, 2025

	Procentandel		Procentandel per åldersgrupp					Genomsnittlig ålder
	Kvinnor	Män	-29 år	30-49 år	50-59 år	60-65 år	66- år	
Ale	80	20	10	53	25	11	2	45,5
Alingsås	76	24	11	49	27	12	2	45,3
Göteborg	76	24	10	49	26	12	2	45,5
Härryda	79	21	6	49	29	13	2	47,1
Kungsbacka	78	22	9	45	28	15	3	46,7
Kungälv	80	20	10	47	27	15	2	46,1
Lerum	78	22	9	52	27	10	2	45,3
Lilla Edet	84	16	11	48	26	13	3	45,6
Mölndal	76	24	9	50	25	13	3	46,0
Partille	77	23	11	51	26	10	2	44,2
Stenungsund	81	19	9	46	27	15	3	46,6
Tjörn	84	16	9	45	26	16	3	45,9
Öckerö	78	22	10	39	31	17	3	48,0
HELA GR	77	23	10	49	26	13	2	-1

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

Mätdatum är den 1 november.

Procentandelarna per åldersgrupp är avrundade, vilket kan göra att totalsumman ser ut att inte motsvara exakt 100.

¹Underlag 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 13 kommuner är 77 procent kvinnor och 23 procent män. Störst andel män av de anställda återfinns i Alingsås, Göteborg och Mölndal (24 procent), medan andelen är minst i Lilla Edet och Tjörn (16 procent).

Nästan varannan månadsanställd i Göteborgsregionen återfinns i åldersintervallet 30-49 år (49 procent). Var tionde är under 30 år; i de enskilda kommunerna gäller det mellan 6 och 11 procent. Den minsta andelen under 30 år återfinns i Härryda, och den största i Alingsås, Lilla Edet och Partille. I Göteborgsregionen som helhet är drygt 40 procent av de anställda minst 50 år. Andelen är störst i Öckerö (51 procent) och minst i Ale (37 procent).

I GR som helhet utgör medarbetare över 60 år 15 procent. I de enskilda kommunerna varierar andelen mellan 12 och 20 procent, där Öckerö står för den största andelen och Partille och Lerum den minsta. Gruppen anställda som har fyllt 66 år utgör 2 procent sett till Göteborgsregionen som helhet. Andelen varierar mellan 2 och 3 procent mellan kommunerna.

Genomsnittsåldern bland de anställda varierar mellan 44,2 (Partille) och 48,0 år (Öckerö).

Tabell 4

Andel anställda kvinnor och män över tid (procent)

	Kvinnor						Män					
	2005	2010	2015	2020	2024	2025	2005	2010	2015	2020	2024	2025
Alingsås	80	80	81	78	77	76	20	20	19	22	23	24
Göteborg	80	80	79	77	76	76	20	20	21	23	24	24
Mölnadal	83	82	79	78	76	76	17	18	21	22	24	24
Partille	82	82	81	80	77	77	18	18	19	20	23	23
Lerum	82	83	80	79	78	78	18	17	20	21	22	22
Öckerö	84	82	82	79	79	78	16	18	18	21	21	22
Kungsbacka	84	84	82	80	79	78	16	16	18	20	21	22
Härryda	84	82	82	80	79	79	16	18	18	20	21	21
Kungälv	82	82	82	82	81	80	18	18	18	18	19	20
Ale	82	82	83	82	81	80	18	18	17	18	19	20
Stenungsund	83	83	83	82	81	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	85	84	15	14	14	14	15	16
OVIKTAT MEDELVÄRDE	83	83	82	81	79	77	17	17	18	19	21	23

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 23 procent år 2025. Och i samtliga kommuner är andelen män år 2025 större jämfört med både år 2005, år 2010 och år 2015.

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

Tabell 5

Personalens åldersprofil över tid

	Genomsnittlig ålder						Procentandel 66 år eller äldre				
	2005	2010	2015	2020	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Ale	45,6	45,5	44,6	45,1	45,5	45,5	3	2	2	3	2
Alingsås	45,2	46,2	47,0	45,1	45,3	45,3	1	1	1	2	2
Göteborg	45,5	45,7	44,7	44,8	45,5	45,5	2	2	2	2	2
Härryda	44,4	44,8	45,3	45,8	47,3	47,1	2	2	2	3	2
Kungälv	45,0	45,4	44,9	45,3	46,0	46,7	2	2	3	3	3
Kungälv	45,0	45,5	44,7	46,1	46,2	46,1	2	2	2	3	2
Lerum	45,0	47,0	44,0	45,2	45,2	45,3	2	2	1	2	2
Lilla Edet	45,0	47,1	46,0	45,1	45,3	45,6	1	2	2	3	3
Mölnådal	46,0	45,2	45,8	45,4	45,9	46,0	2	1	1	3	3
Partille	44,0	45,3	44,6	44,3	44,6	44,2	2	2	1	2	2
Stenungsund	46,0	47,0	44,9	45,1	46,6	46,6	2	2	2	3	3
Tjörn	47,0	47,3	46,1	47,6	46,9	45,9	3	3	3	3	3
Öckerö	47,0	48,0	47,0	47,0	48,0	48,0	2	2	3	4	3
GENOMSnittlig GR-KOMMUN¹	45,4	46,2	45,4	45,5	46,0	46,0	2	2	2	2	2

Kommentar: Mät datum är den 1 november respektive år.

¹Underlag saknas för att kunna beräkna ett viktat regionalt resultat.



De anställdas genomsnittsålder varierar mellan 44,2 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 3,8 år mellan de anställdas lägsta och högsta genomsnittsålder de redovisade åren mellan 2005 och 2025. 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 47,1 år, det vill säga med nära 3 år.

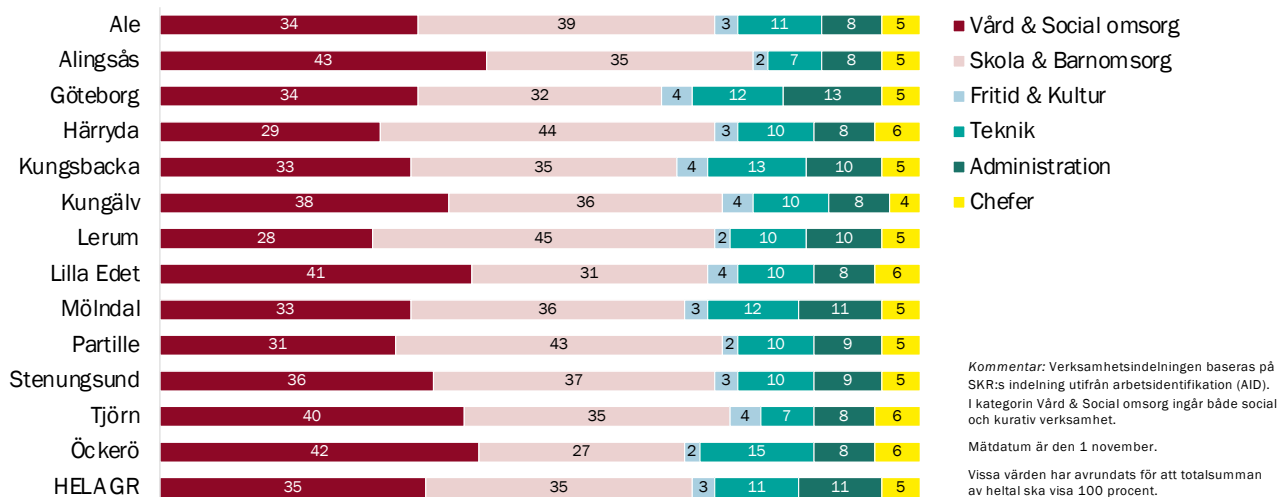
Endast i fyra kommuner har de anställdas genomsnittsålder minskat mellan 2024 och 2025, och det är bara i Tjörn som minskningen är tydlig: från 46,9 till 45,9 år.

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

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. År 2025 varierar andelen mellan 2 och 3 procent i alla kommuner. I fyra kommuner (Ale, Härryda, Kungälv och Öckerö) har andelen 66 år eller äldre minskat mellan 2024 och 2025.

Diagram 2

Fördelning av månadsanställda över verksamheter, 2025 (procent)



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

Därefter arbetar 11 procent vardera inom tekniska och administrativa verksamheter och 3 procent inom fritid och kultur. Ytterligare 5 procent är klassificerade som chefer (oavsett verksamhetsområde). Fördelningen sett till kommunerna sammantaget var i princip densamma år 2024.

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 en 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 Lerum, Härryda och Partille 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 fem åren).

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

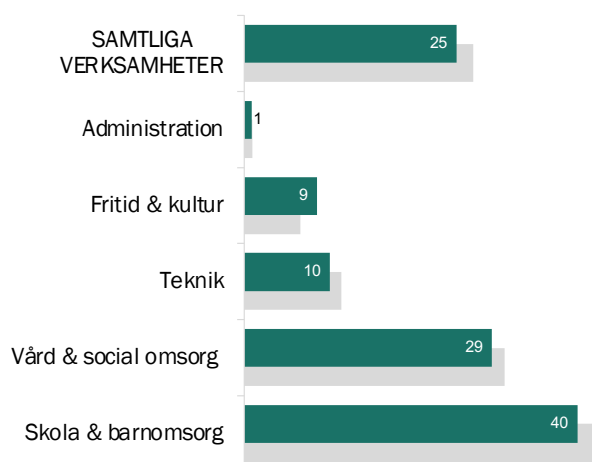
När det gäller administrativa verksamheter varierar andelen månadsanställda mellan 8 procent (i 7 av kommunerna) och 13 procent (Göteborg).

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

Jämfört med verksamhetsprofilerna år 2024 är skillnaderna små även på kommunnivå.

Diagram 3

Andel av första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare efter verksamhetsområde, hela Göteborgsregionen exklusive Göteborg* 2025 (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 2024.

* Göteborg har inte kunnat ta fram denna uppgift.

Andelen första linjens chefer som har personalansvar för minst 30 medarbetare varierar stort mellan verksamheter. Inom vård och omsorg gäller det 29 procent av cheferna, sett till de tolv kommuner som denna siffra omfattar (Göteborg ingår inte i detta nyckeltal). Inom skola och barnomsorg gäller det 40 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 2024 (25 mot 27 procent). Andelen har dock ökat inom fritid och kultur samt vård och social omsorg.

Inom skola och barnomsorg har andelen minskat från 42 procent år 2024 till 40 procent år 2025.

Inom vård och social omsorg har andelen minskat från 31 till 29 procent.

Inom teknisk förvaltning har 10 procent av cheferna minst 30 medarbetare, en minskning jämfört med 2024 (12 procent).

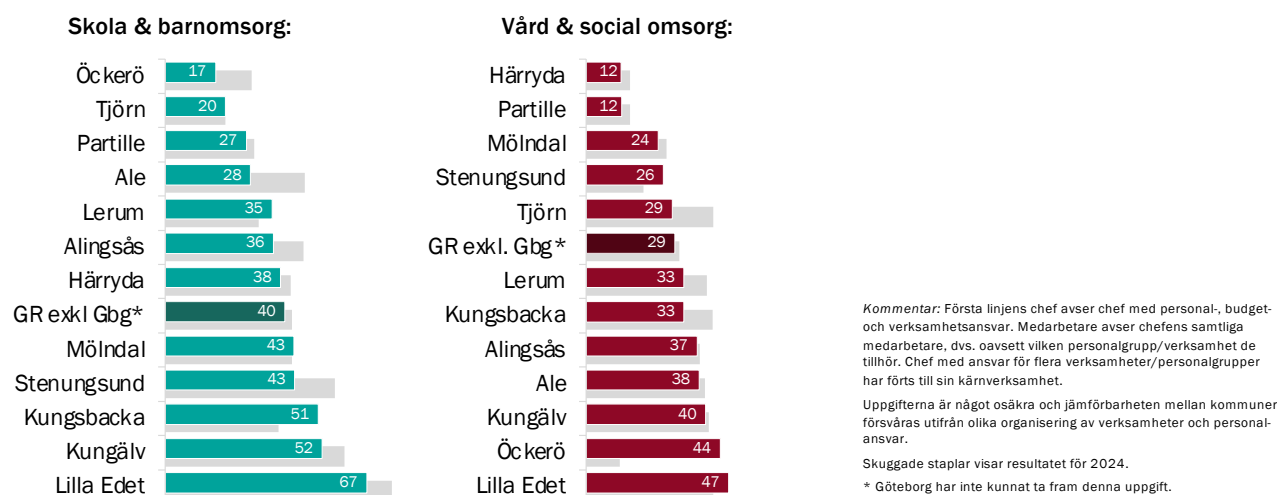
Inom fritid och kultur har 9 procent av cheferna minst 30 medarbetare, vilket är något vanligare än 2024 (7 procent).

Inom administrativ förvaltning har 1 procent av cheferna minst 30 medarbetare (samma som år 2024). Inom det administrativa området är det vanligt att chefer arbetar inom specialiserade områden med färre medarbetare.

Observera 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, 2025 (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 en majoritet av kommunerna är andelen chefer med minst 30 medarbetare större inom skola och barnomsorg än inom vård och social omsorg år 2025. Det tydligaste undantaget är Öckerö där det är mer än dubbelt så vanligt inom vård och omsorg än inom skola och barnomsorg (44 mot 17 procent). De tre andra undantagen är Ale, Tjörn och Alingsås. 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 17 och 67 procent i kommunerna. Andelen är minst i Öckerö (17 procent), och tydligt störst i Lilla Edet (67 procent).

Andelen för vård och social omsorg varierar mellan 12 procent (Härryda och Partille) och 47 procent (Lilla Edet).

I Lilla Edet är alltså andelen chefer med minst 30 medarbetare störst både när det kommer till skola och barnomsorg och vård och social omsorg. Skillnaden mellan verksamheterna inom kommunerna är som störst i Öckerö och Härryda.

Sett till Göteborgsregionen som helhet är andelen chefer med minst 30 medarbetare inom skola och barnomsorg mindre 2025 än 2024 (40 mot 42 procent). Minskningen är särskilt tydlig i Ale. I två av kommunerna (Kungsbacka och Lerum) har andelen ökat.

Beträffande vård och social omsorg har andelen chefer med minst 30 medarbetare minskat något mellan 2024 och 2025 i Göteborgsregionen som helhet (från 31 till 29 procent). I 7 av kommunerna har andelen minskat. Tydligast förändring gäller Öckerö där andelen ökat från 11 till 44 procent. Eftersom färre chefer finns i de mindre kommunerna får dock få individer stort genomslag i statistiken, vilket kan leda till större procentuella förändringar än hos stora kommuner.

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, 2025

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

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 7,8 procent av ordinarie arbetstid år 2025 – en minskning från 8,2 procent år 2024.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 6,6 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Ale, 9,5 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 7,3–8,8 procent.

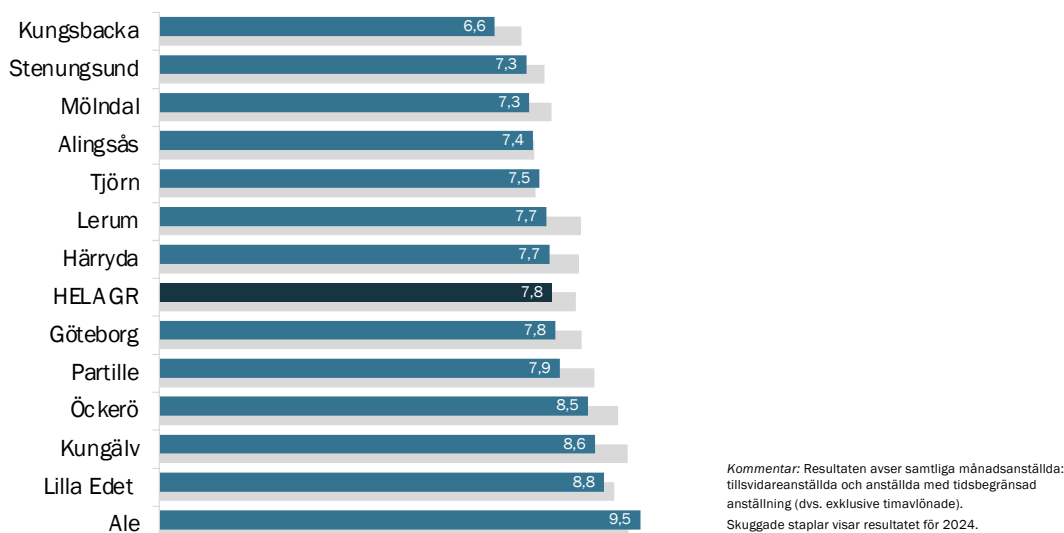
Sjukfrånvaron har minskat i en majoritet av kommunerna. Undantagen är Alingsås där andelen är oförändrad och Ale där en marginell ökning skett. Minskningen är mest markant i Partille (0,7 procentenheter).

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

Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)"). Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat under 2025. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,2 procent, mot 7,4 procent år 2024. Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet. 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 [Fakta om den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen](#)).

Diagram 5

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, 2025



Sjukfrånvaron avser månadsanställda: tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning.

Sett till samtliga GR-kommuner utgör sjukfrånvarotiden hos de månadsanställda 7,8 procent av ordinarie arbetstid år 2025. Detta är en minskning från 8,2 procent år 2024.

I Kungsbacka är sjukfrånvaron lägst: 6,6 procent av ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron är högst i Ale, 9,5 procent. Övriga kommuner ligger inom intervallet 7,3–8,8 procent.

Sjukfrånvaron har minskat i en majoritet av kommunerna, och ökat marginellt i en. Minskningen är mest markant i Partille (0,7 procentenheter).

Den nationella statistiken finns tillgänglig på [Sjukfrånvaroredovisningen | SKR](#) samt genom www.kolada.se (nyckeltalet heter där "Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, (%)"). Även på nationell nivå har sjukfrånvaron minskat något under 2025. Sveriges Kommuner och Regioner redovisar 7,2 procent, mot 7,4 procent år 2024. Detta resultat omfattar (delvis) även timavlönad personal, vilket generellt bidrar till att sänka sjukfrånvarotalet.

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-sjukfranvaroredovisningen.pdf>)

Det är glädjande att sjukfrånvaron sjunker och vi hoppas att det är en effekt av flera satsningar vi gör för att sänka sjukfrånvaron.

Vi erbjuder till exempel gratis influensavaccin, och vi har ett politiskt direktiv om friskvård där vi under 2025 bland annat har kunnat erbjuda gratis simning i simhallen för våra medarbetare.

Samtidigt vet vi att lågkonjunktur i regel leder till sänkt sjukfrånvaro och det kan vara svårt att sortera ut vad som är orsaken till den goda trenden. Vi fortsätter att följa utvecklingen 2026.

Jesper Edlind, HR-chef i Kungsbacka kommun

”

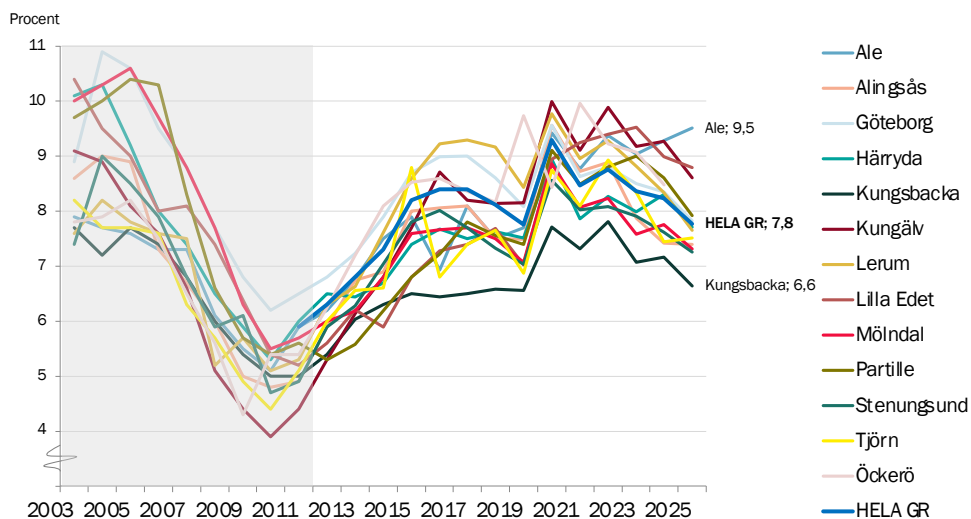
I Kungälv har vi arbetat med riktade handlingsplaner för att sänka sjukfrånvaron och stärkt chefernas kunskap genom utbildningar och workshops. Det är roligt att se att arbetet vi gör ger effekt.

Isabelle Sjöman, HR-controller i Kungälv kommun

”

Diagram 6

Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2003–2025



Anders Petterson, personalchef i Härryda kommun:

I huvudsak påverkas sjukfrånvaron av konjunkturläget. Vi ser att samtliga kommuner följer varandra i sjukfrånvaronivåerna, så även under 2025.

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

Det ska observeras att före 2011 (gråmarkerad yta) ingår även timavlönad personal i flera kommuners resultat, vilket bidrar till att sänka nivån. Detsamma gäller för Partille före år 2023.

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

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

Ur ett längre tidsperspektiv ökade sjukfrånvaron i kommunerna successivt perioden 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 positiv. Ale utgör dock ett undantag, här har sjukfrånvaron ökat under 2024 och 2025.

Vidare läsning om sjukfrånvarons utveckling och orsaker

För mer information om sjukfrånvarons utveckling och orsaker, se exempelvis:

- [Forskningssammanfattning om sjukskrivningstalens variation](#) från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Försäkringskassans rapporter [Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2020](#), [Psykisk 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 \(2022\)](#).

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.

Tabell 7

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2025

	Helåret 2025	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kungsbacka	6,6	7,2	8,0	7,7	6,7	6,3	5,4	4,0	5,5	7,1	7,4	7,5	6,9
Stenungsund	7,3	7,9	8,7	8,0	6,8	6,5	6,2	5,2	6,4	7,7	8,1	8,4	7,3
Mölnadal	7,3	8,0	9,2	8,9	7,5	7,0	6,1	4,6	6,1	8,0	8,0	7,7	6,8
Alingsås	7,4	7,7	9,0	9,0	7,8	7,0	6,1	4,6	6,3	7,8	8,4	7,8	7,4
Tjörn	7,5	7,2	9,0	9,3	7,4	6,8	6,3	4,8	6,3	8,0	9,0	8,3	8,1
Lerum	7,7	8,8	9,5	9,2	8,1	7,4	6,5	5,5	6,2	7,6	7,5	8,0	7,3
Härryda	7,7	8,3	9,2	9,3	8,1	7,4	6,9	4,9	5,9	7,5	8,0	8,1	8,5
Göteborg	7,8	8,6	9,5	9,0	8,0	7,6	7,0	5,7	6,9	8,0	8,1	8,3	7,8
Partille	7,9	7,8	9,8	9,5	9,4	7,6	6,9	5,7	5,4	7,5	7,5	9,0	9,3
Öckerö	8,5	9,5	10,3	10,4	9,0	8,5	8,0	7,2	6,8	8,4	8,1	8,2	7,3
Kungälv	8,6	9,6	10,3	9,6	8,7	8,1	7,2	5,8	7,6	9,3	9,5	9,3	8,7
Lilla Edet	8,8	8,6	10,5	10,4	9,2	8,5	7,2	5,9	7,0	9,6	9,8	10,0	9,3
Ale	9,5	9,0	10,6	11,2	11,0	9,2	8,8	6,6	6,9	9,8	10,9	10,2	10,0
HELA GR	7,8	8,4	9,4	9,0	8,0	7,5	6,8	5,4	6,6	8,0	8,2	8,3	7,8

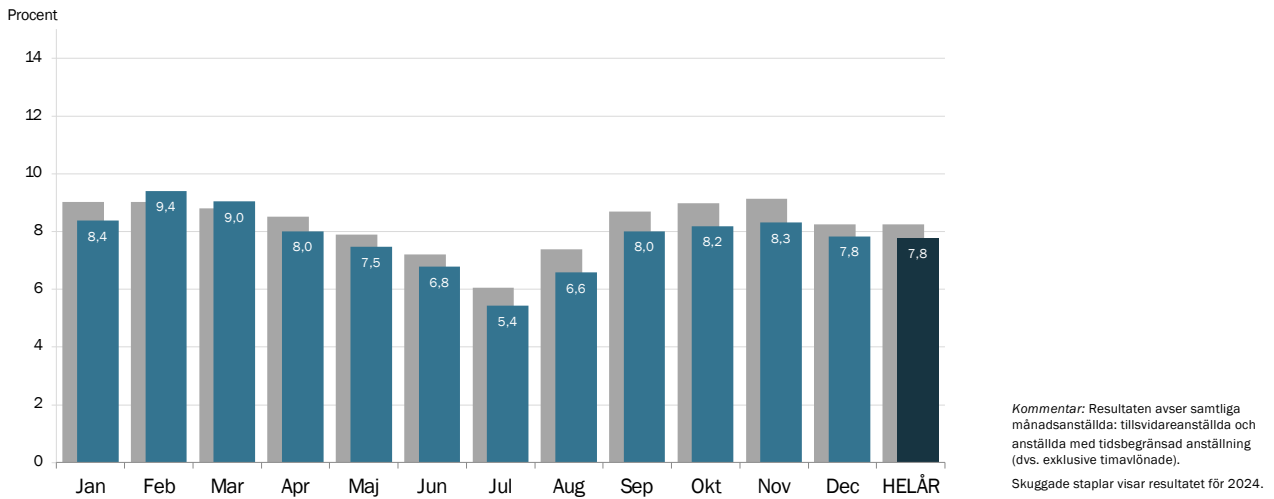
Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade).

Sett till kommunerna sammantaget var sjukfrånvaron klart lägst i juli månad (5,4 procent). Högst var den under februari–mars med 9,4 respektive 9,0 procent.

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

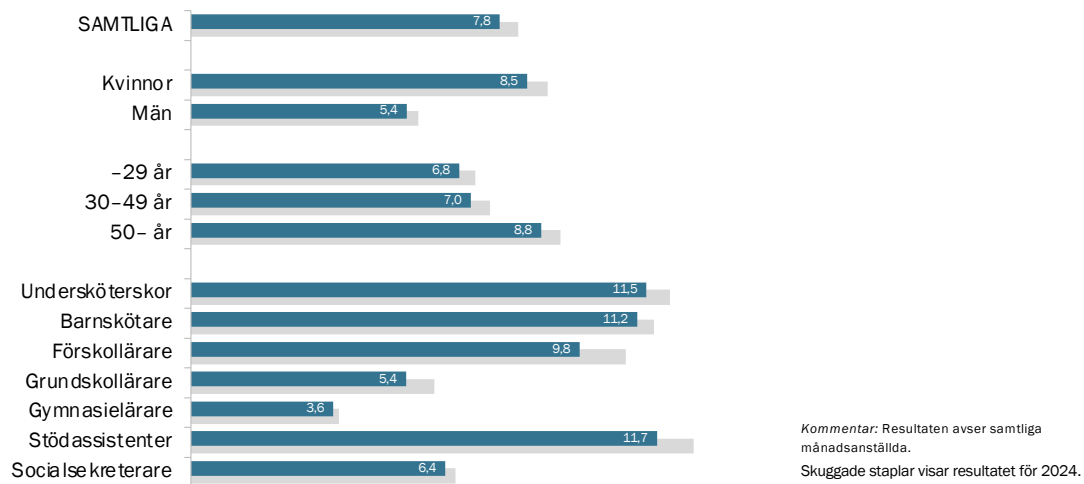
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per månad, månadsanställda i Göteborgsregionen, 2025



Sjukfrånvaron var, precis som tidigare år, klart lägst i juli månad: 5,4 procent i kommunerna sammantaget. Sjukfrånvaron låg över årsgenomsnittet under både hösten, vintern och den tidiga våren. Toppnoteringen under 2025 var i februari, till skillnad mot 2024 och 2023 då den inträffade i november.

Diagram 8

Sjukfrånvaron i olika grupper, hela Göteborgsregionen, 2025



Sjukfrånvaron varierar mellan grupper av anställda.

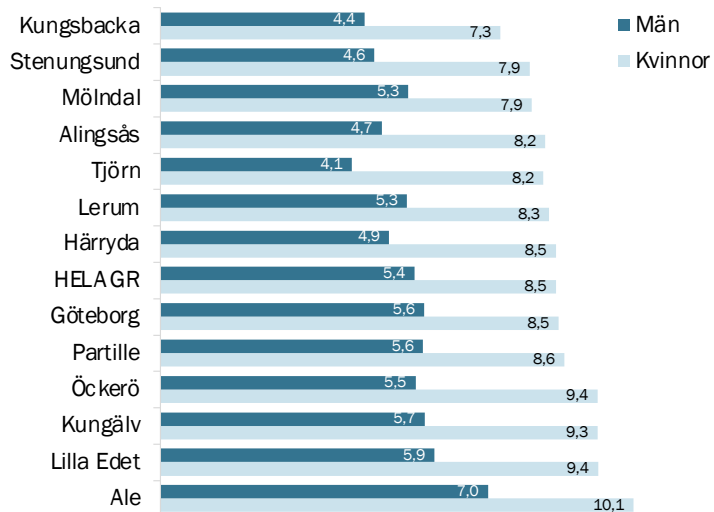
Kvinnornas sjukfrånvaro är generellt väsentligt högre än männens. År 2025 gäller 8,5 mot 5,4 procent.

De anställda som har fyllt 50 år har generellt högre sjukfrånvaro än de yngre. År 2025 gäller 8,8 procent, vilket kan jämföras med 6,8 i gruppen som är yngre än 30 år.

I redovisningen särredovisas sju yrkesgrupper. Sjukfrånvaron är särskilt hög bland stödassistenter, undersköterskor, barnskötare och förskollärare (9,8-11,7 procent). Hos socialsekreterare är sjukfrånvaron 6,4 procent. Sjukfrånvaron för grundskollärare är 5,4 procent, och för gymnasielärare är den ännu lägre, 3,6 procent. Det är bland grundskollärare och förskollärare som sjukfrånvaron förändrats procentuellt mest jämfört med 2024 då den var 5,4 respektive 10,9 procent.

Diagram 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön, samtliga månadsanställda, 2025



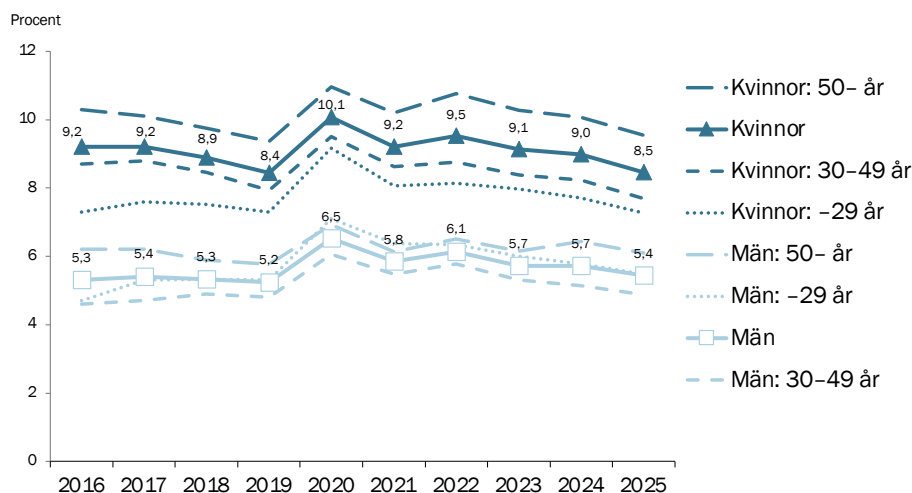
Kommentar: Månadsanställda avser tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning (dvs. exkluderar timavlönade). Resultatet är sorterat efter total sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron är väsentligt högre bland kvinnor än män. För de månadsanställda i GR:s 13 kommuner sammantaget är andelen sjukfrånvaro av ordinarie arbetstid 8,5 procent för kvinnor mot 5,4 procent för män.

2025 är könsskillnaden allra störst i Tjörn, med dubbelt så hög sjukfrånvaro bland kvinnor än bland män. Könsskillnaden är minst i Mölnadal.

Diagram 10

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter kön och ålder, samtliga månadsanställda i Göteborgsregionen*, 2016–2025



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

*Resultaten baseras på samtliga anställda i Göteborgsregionens 13 kommuner med undantaget 2016 då Tjörn inte hade möjlighet att lämna uppgifter. Det kan också noteras att Partilles resultat före år 2023 inkluderar timavlönades sjukfrånvaro.

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. Sjukfrånvaron i samtliga tre åldersgrupper är något lägre under 2025 i jämfört med 2024 hos både kvinnor och män.

Allra högst sjukfrånvaro återfinns bland kvinnor 50 år och äldre. År 2025 uppgick sjukfrånvaron i denna grupp till 9,5 procent (i kommunerna sammantaget).

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.

Tabell 8

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid efter ålder och kön, samtliga månadsanställda, 2025

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

Sjukfrånvarotiden bland de anställda under 30 år utgör 6,8 procent av gruppens ordinarie arbetstid, sett till Göteborgsregionens kommuner som helhet. Andelen är 7,0 procent i gruppen 30-49 år medan den växer till 8,8 procent i gruppen 50 år och äldre.

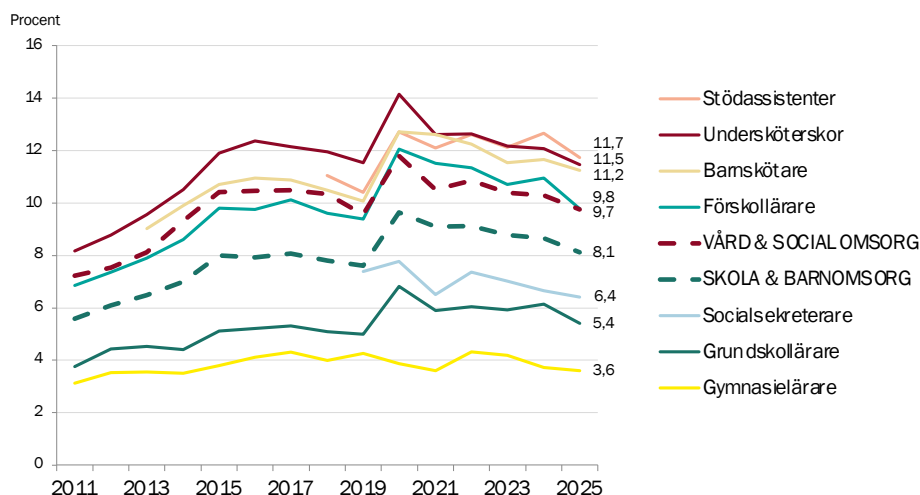
Den här typen av generella ålderskillnader, med högre sjukfrånvaro i högre åldrar, är ett välkänt mönster sedan tidigare år (även år 2010 när sjukfrånvaron var relativt begränsad). Åldersmönstret återfinns i de flesta kommuner.

Det generella åldersmönstret gäller inte heller överallt sett till enbart män. Bland män är sjukfrånvaron lägst i gruppen 50 år och äldre i åtta av kommunerna. I Lilla Edet, Stenungsund, Kungälv och Tjörn är den högst bland män under 30 år.

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, 2011–2025



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.

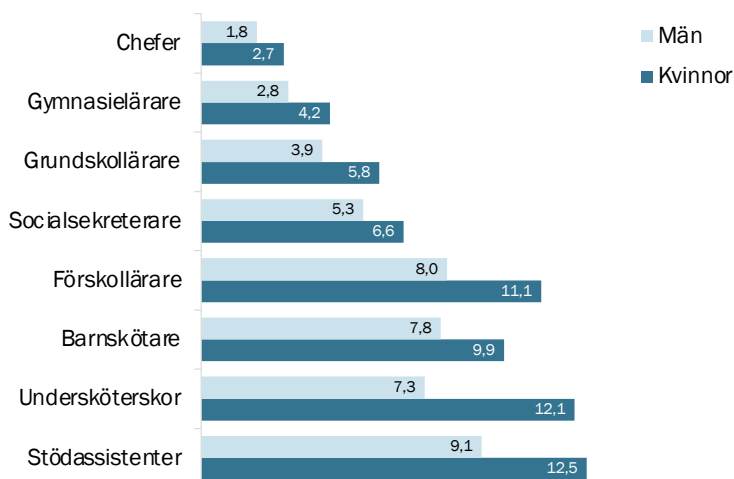
När olika verksamheter och yrkesgrupper jämförs syns hur sjukfrånvaron generellt är mer omfattande inom vissa verksamheter än andra. Sjukfrånvaron är högre i vård- och omsorg än inom skola och barnomsorg under hela perioden som sjukfrånvaron har följts. Det är särskilt tydligt i en jämförelse mellan stödassistenter och undersköterskor (11,7 respektive 11,5 procent år 2025) och lärare i gymnasieskola (3,6 procent år 2025).

Sjukfrånvaron har minskat sedan pandemiåret 2020 hos alla yrkesgrupper utom gymnasielärare, där den ligger på samma nivå (3,6 procent). För samtliga yrkesgrupper är dock sjukfrånvaron högre år 2025 än år 2011 då mätningarna inleddes (barnskötare, stödassistenter och socialsekreterare har ingått i mätningarna sedan 2013, 2018 respektive 2019).

Sjukfrånvaron har minskat mellan 2024 och 2025 hos alla sju utvalda yrkesgrupper. Under 2025 har förändringen jämfört med 2024 varit störst hos grundskollärare och förskollärare.

Diagram 12

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid i ett urval yrkesgrupper efter kön, Göteborgsregionen 2025



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 1,2 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 kan dock påverkas kraftigt i vissa kommuner av att antalet män i flera yrken är mycket begränsat.

Tabell 9

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval verksamheter och yrkesgrupper, 2025

	Samtliga månadsanställda	Personal inom Vård & social omsorg	Undersköterskor	Personal inom Skola & barnomsorg	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Gymnasielärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Kungsbacka	6,6	9,6	12,2	6,0	9,3	7,6	3,5	3,2	9,4	3,8	1,7
Stenungsund	7,3	9,9	11,3	6,6	8,9	6,2	5,7	4,1	11,4	5,8	3,5
Mölnadal	7,3	9,6	11,3	7,0	11,7	9,2	4,2	2,2	10,3	6,4	2,2
Alingsås	7,4	9,6	11,3	7,0	9,4	10,4	5,5	2,9	10,6	7,8	2,5
Tjörn	7,5	9,8	11,8	7,0	11,6	6,4	6,2	-1	12,2	6,0	3,1
Lerum	7,7	9,8	12,0	7,8	8,7	12,3	5,1	4,6	8,6	8,1	3,0
Härryda	7,7	9,4	11,2	8,4	13,3	9,8	6,4	3,1	11,2	4,0	2,0
Göteborg	7,8	9,4	10,7	8,8	11,6	10,3	6,0	3,8	12,1	6,5	2,5
Partille	7,9	8,6	10,3	9,3	10,1	10,8	6,9	8,8	8,5	7,6	1,4
Öckerö	8,5	11,0	11,7	9,1	9,2	11,0	6,7	1,2	17,1	5,3	3,4
Kungälv	8,6	11,9	15,2	7,6	13,0	9,4	3,9	3,4	14,2	4,4	2,1
Lilla Edet	8,8	12,2	13,0	7,8	8,3	8,2	6,2	-1	18,2	7,4	4,5
Ale	9,5	12,0	14,0	8,6	12,4	11,4	4,1	2,3	14,6	9,4	4,0
HELA GR	7,8	9,7	11,5	8,1	11,2	9,8	5,4	3,6	11,7	6,4	2,5

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

¹Yrkesgruppen saknas.



I hela Göteborgsregionen utgör sjukfrånvaron år 2025 inom vård och social omsorg 9,7 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 8,1 procent. Den här generella bilden med högre sjukfrånvaro inom vård och social omsorg än skola och barnomsorg gäller samtliga kommuner.

Inom vård- och omsorgsverksamheten är sjukfrånvaron för undersköterskor högre än gruppgenomsnittet: 11,5 mot 9,7 procent sett samtliga anställda. 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 (11,2 procent sett till samtliga kommuner), något mindre bland förskollärare (9,8 procent), ytterligare mindre bland grundskollärare (5,4 procent) och minst bland gymnasielärare (3,6 procent). Den här övergripande bilden gäller flertalet kommuner men undantag förekommer.

Sjukfrånvaron bland stödassistenter är generellt hög, 11,7 procent sammantaget, och i alla kommuner ligger gruppen över genomsnittet för samtliga månadsanställda. Högst sjukfrånvaro har stödassistenter i Öckerö (17,1 procent) och lägst i Partille och Lerum (8,5-8,6 procent).*

Socialsekreterarnas sjukfrånvaro är lägre än genomsnittet för samtliga anställda: 6,4 procent. I två kommuner överstiger dock yrkesgruppens sjukfrånvaro kommungenomsnittet, detta gäller Alingsås och Lerum.

Chefers sjukfrånvaro är sammantaget 2,5 procent och lägre än alla särredovisade yrkesgrupper. Andelen varierar i kommunerna mellan 1,4 (Partille) och 4,5 procent (Lilla Edet).

*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, 2024 och 2025

	Vård & social omsorg		Undersköterskor		Skola & barnomsorg		Förskollärare	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Ale	11,6	12,0	12,3	14,0	8,9	8,6	12,5	11,4
Alingsås	9,0	9,6	10,2	11,3	7,0	7,0	10,5	10,4
Göteborg	10,0	9,4	11,4	10,7	9,4	8,8	11,7	10,3
Härryda	9,9	9,4	12,3	11,2	9,0	8,4	11,8	9,8
Kungsbacka	10,4	9,6	12,8	12,2	6,5	6,0	8,6	7,6
Kungälv	12,8	11,9	16,1	15,2	8,2	7,6	11,0	9,4
Lerum	11,2	9,8	14,7	12,0	8,4	7,8	12,8	12,3
Lilla Edet	11,7	12,2	13,8	13,0	8,4	7,8	9,4	8,2
Mölnadal	9,9	9,6	12,8	11,3	7,7	7,0	9,6	9,2
Partille	10,1	8,6	12,7	10,3	9,4	9,3	10,9	10,8
Stenungsund	10,1	9,9	11,7	11,3	7,1	6,6	4,0	6,2
Tjörn	9,2	9,8	11,3	11,8	7,3	7,0	7,1	6,4
Öckerö	10,7	11,0	10,4	11,7	10,1	9,1	15,4	11,0
HELA GR	10,3	9,7	12,1	11,5	8,6	8,1	10,9	9,8

Marco Stua, HR-partner i Alingsås kommun: ”

Vård- och omsorgsförvaltningen lyckas hålla förhållandevis låga sjuktal trots de omfattande omställnings- och förändringsarbeten som pågår. Detta är stärkt av det långsiktiga arbetet med utvecklande medarbetarskap och ledarskap, i kombination med ett aktivt och strukturerat arbetsmiljöarbete.

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

Sjukfrånvaron bland anställda inom vård och social omsorg har minskat med 0,6 procentenheter i kommunerna sammantaget. Minskningen gäller i en majoritet av kommunerna. Nedgången är störst i Partille och Lerum. De tydligaste undantagen utgör Alingsås och Tjörn, där sjukfrånvaron är högre 2025 än 2024. Bland undersköterskor har andelen minskat från 12,1 till 11,5 procent i kommunerna sammantaget. Även beträffande undersköterskor varierar det i kommunerna hur sjukfrånvaron förändrats jämfört med 2024. Andelen har minskat relativt mycket i Lerum och Partille och tvärtom ökat relativt mycket i Ale och Öckerö.

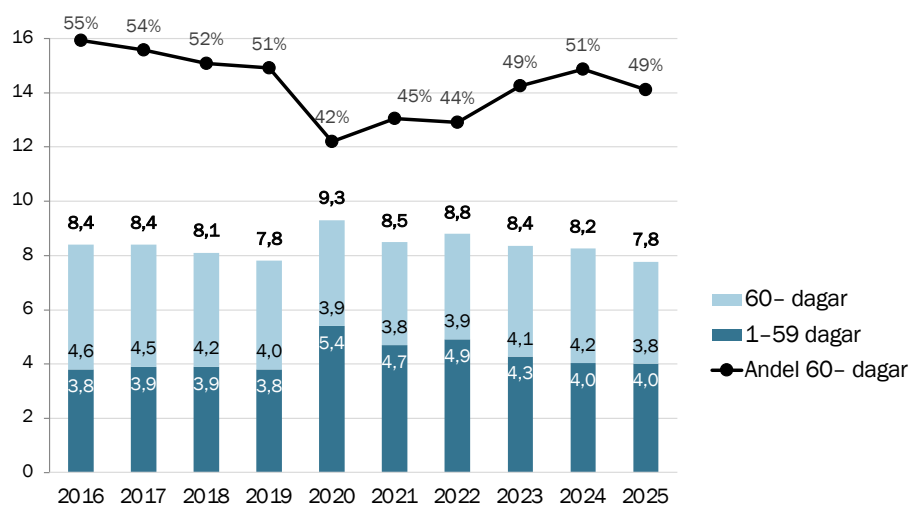
Inom skola och barnomsorg har sjukfrånvaron minskat från 8,6 till 8,1 procent i GR-kommunerna sammantaget. Sjukfrånvaron har minskat i samtliga kommuner utom Alingsås där den är oförändrad. Störst minskning ses i Öckerö. Bland förskollärare är sjukfrånvaron i kommunerna sammantaget lägre 2025 än 2024. Även detta gäller i alla utom en kommun (Stenungsund). Minskningen är tydligast i Öckerö.



4. Lång och kort sjukfrånvaro

Diagram 13

Sjukfrånvarons fördelning i kort och lång frånvaro (procent av ordinarie arbetstid) i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2016–2025



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

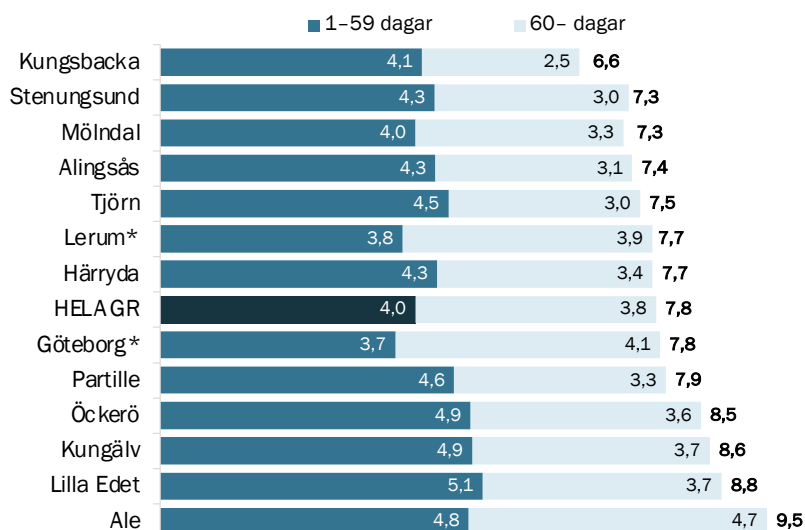
*GR-resultatet baseras på ingående kommuner respektive år, med följande bortfall: 2016: Lilla Edet och Tjörn; 2017: Lilla Edet.

Sjukfrånvaron under 2025 utgjordes till 49 procent av långtidssjukfrånvaro, 60 dagar eller mer. Det innebär att nivån är något lägre än 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), 2025



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 värden gällande 15-59 dagar arbetstid har avrundats för att de två delarna ska summera till den totala sjukfrånvaron.

Sett till kommunerna sammantaget uppgick långtidsjukfrånvaron (60 dagar eller mer) under 2025 till 4,0 procent av ordinarie arbetstid, vilket kan jämföras med 3,8 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 (37–49 procent). Undantagen är Göteborg och Lerum där långtidsjukfrånvaron utgör drygt hälften (53 respektive 51 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 Personalhälsa, 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. Ett GR-snitt *exklusive* Göteborg och Lerum ger fördelningen 4,4 procent kort sjukfrånvaro och 3,3 procent lång sjukfrånvaro av totalt 7,7 procent sjukfrånvaro.

Tabell 11

Sjukfrånvarons fördelning hos samtliga månadsanställda – samt i relation till ordinarie arbetstid, 2025 (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	39	12	49	9,5	3,7	1,1	4,7
Alingsås	44	14	42	7,4	3,3	1,0	3,1
Göteborg ¹	38	9	53	7,8	3,0	0,7	4,1
Härryda	43	13	44	7,7	3,3	1,0	3,4
Kungsbacka	49	14	37	6,6	3,3	0,8	2,5
Kungälv	45	12	43	8,6	3,9	1,0	3,7
Lerum ¹	39	10	51	7,7	3,0	0,8	3,9
Lilla Edet	42	15	43	8,8	3,7	1,4	3,7
Mölnadal	43	12	45	7,3	3,2	0,8	3,3
Partille	49	9	42	7,9	3,9	0,7	3,3
Stenungsund	44	14	42	7,3	3,2	1,1	3,0
Tjörn	47	13	40	7,5	3,5	1,0	3,0
Öckerö	38	19	43	8,5	3,2	1,7	3,6
HELA GR¹	41	10	49	7,8	3,2	0,8	3,8

Katrin Skagert, planeringsledare,
Stadsledningskontoret i Göteborgs Stad:

Sjukfrånvaron i Göteborgs Stad fortsätter att minska, särskilt den längre än 14 dagar. Samtidigt har kvinnodominerade verksamheter fler fysiska, organisatoriska och sociala krav än mansdominerade, vilket sannolikt bidrar till högre sjukfrånvaro, sjuknärvaro och upplevd arbetsbelastning. Det kräver flera typer av åtgärder, bland annat kontinuerlig handledning och kompetensutveckling för att möta brukares och barns särskilda behov.

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.

¹ 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 41 procent av sjukfrånvaron den så kallade sjuklöneperioden. Hit räknas all sjukfrånvaro under dag 1–14 även om individens sjukperiod är längre.* 49 procent av sjukfrånvaron utgörs av långtidssjukfrånvaro (se även diagram 14) medan resterande 10 procent utgörs av dagar 15–59.

Sjuklöneperiodens andel av all sjukfrånvaro varierar mellan kommunerna: 38–49 procent. Andelen är minst i Göteborg och Öckerö och störst i Partille och 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 3,2 procent sett till kommunerna sammantaget. Andelen varierar mellan som minst 3,0 procent (Göteborg och Lerum; 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 2025	
	2024	2025	All sjukfrånvaro	60- dagar
Kungsbacka	39,2	37,2	6,6	2,5
Tjörn	40,7	39,8	7,5	3,0
Alingsås	42,8	41,7	7,4	3,1
Partille	46,4	41,9	7,9	3,3
Stenungsund	42,3	41,9	7,3	3,0
Lilla Edet	45,3	42,6	8,8	3,7
Öckerö	46,5	42,6	8,5	3,6
Kungälv	44,4	43,2	8,6	3,7
Härryda	47,0	43,8	7,7	3,4
Mölnadal	46,8	44,5	7,3	3,3
Ale	48,1	49,1	9,5	4,7
Lerum ¹	53,2	51,1	7,7	3,9
Göteborg ¹	56,2	52,9	7,8	4,1
HELA GR¹	51,1	48,5	7,8	3,8

Sara Johansson, HR-chef i Partille kommun:

I Partille har långtidsfrånvaron minskat från 4,0 till 3,3 procent av ordinarie arbetstid. Minskningen är ett resultat av ett gemensamt omtag och ett mer strukturerat arbetssätt, där HR, chefer, medarbetare och företagshälsovård har arbetat tätt tillsammans. Fokus har legat på att tidigt fånga upp långtidssjukskrivningar, skapa en tydlig planering för varje ärende och aktivt stödja återgång i tjänst där det varit möjligt. Arbetet fortsätter och är en prioriterad del av vårt pågående utvecklingsarbete.

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.

Bland samtliga månadsanställda i Göteborgsregionens kommuner utgör långtidssjukfrånvaron – dag 60 och efterföljande dagar – 48,5 procent av den sammanlagda sjukfrånvarotiden under år 2025.

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

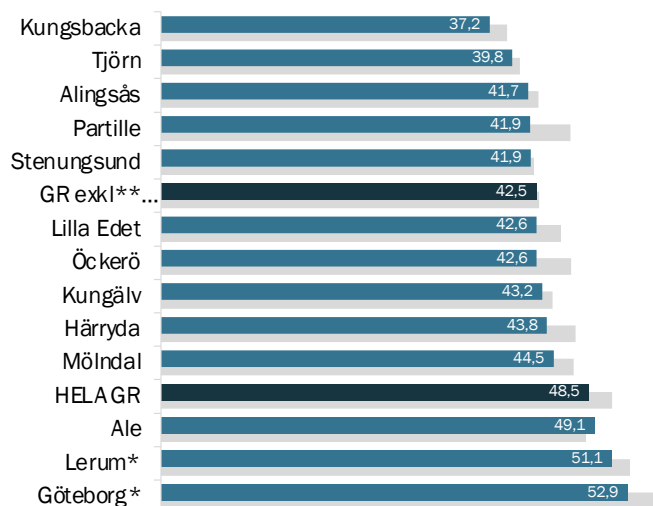
Andelen varierar i kommunerna: från 37,2 procent i Kungsbacka till 52,9 procent i Göteborg. Det ska dock samtidigt noteras att Göteborg (och Lerum) till skillnad från övriga kommuner räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.

Jämfört med år 2024 har andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet minskat något, från tidigare 51,1 procent. Minskningen gäller samtliga kommuner utom en (Ale), och är störst i Partille (-4,5 procentenheter).

* 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, 2025 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2024.

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

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

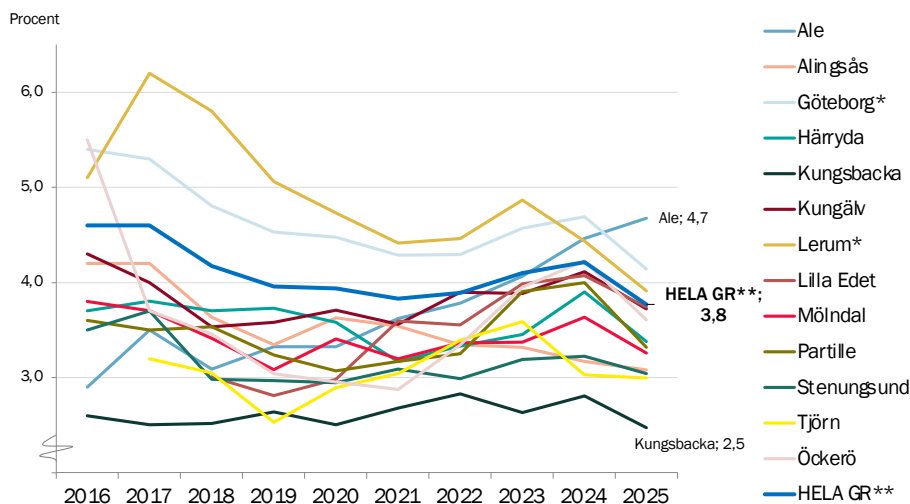
** Stapeln visar ett GR-snitt exklusive Göteborg och Lerum.

Andelen långtidssjukfrånvaro för Göteborgsregionen som helhet minskade något under år 2025: från 51,1 till 48,5 procent. Minskningen gäller samtliga kommuner utom en (Ale), och är störst i Partille (-4,5 procentenheter).

Göteborg och Lerum räknar in det första intervallets frånvaro i långtidsfrånvaron om individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar. Ett GR-snitt exklusive Göteborg och Lerum blir därför lägre, 42,5 procent mot 48,5.

Diagram 16

Långtidssjukfrånvaro, dag 60 och därefter, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2025



Maria Stenman, HR-chef i Mölndals kommun:

Det är glädjande att sjukfrånvaron går åt rätt håll. Både sjukfrånvaron på korttid och långtid har minskat vilket innebär att fler ordinarie medarbetare är på jobbet, vilket också innebär en bättre kontinuitet i arbetslagen och för brukarna.

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

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

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

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 exkluderade i statistiken, med undantag av Partilles uppgifter till och med år 2022).

Andelen långtidssjukfrånvaro har minskat under 2025 vilket innebär ett trendbrott från ökningen under 2022 till 2024. Under perioden 2017–2021 minskade andelen av ordinarie arbetstid som utgörs av långtidssjukfrånvaro successivt. Andelen långtidssjukfrånvaro i kommunerna sammantaget är 3,8 procent, tillsammans med år 2021 den lägsta siffran under mätperioden.

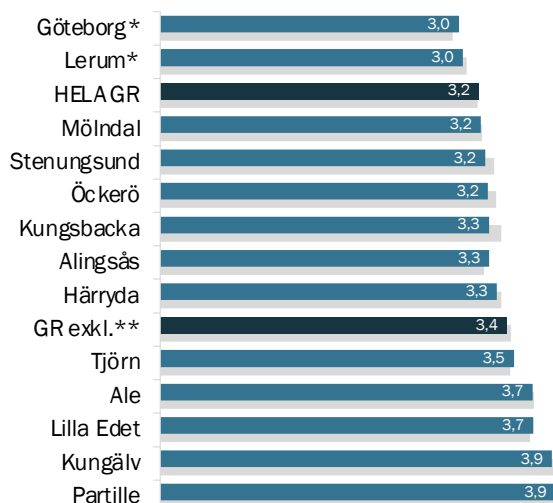
Den generella bilden är tydligt präglad av utvecklingen i Göteborg, medan den ser annorlunda ut i flera andra kommuner. Att andelen långtidsjukfrånvaro mer eller mindre hela perioden är störst i Göteborg och Lerum ska tolkas i ljuset av att dessa kommuner, till skillnad från de övriga, räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron 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 2025 är andelen i Kungsbacka 2,5 procent, vilket kan jämföras med 4,7 procent i Ale, där långtidssjukfrånvaron succesivt ökat sedan 2018.

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

Diagram 17

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, av ordinarie arbetstid, 2025 (procent)



Kommentar: Skuggade staplar visar resultatet 2024.

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.

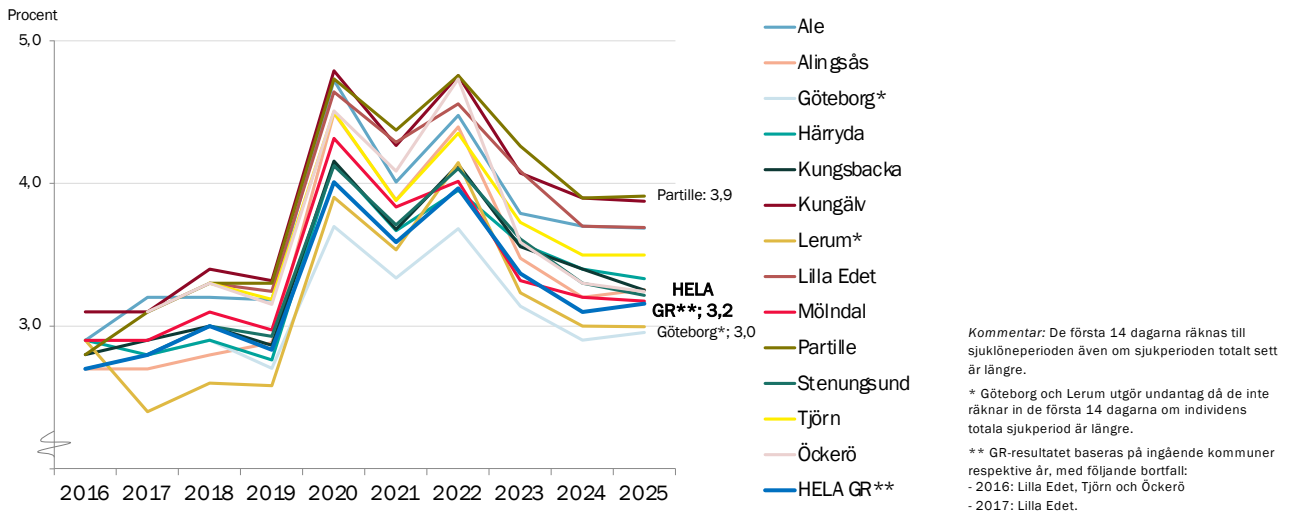
** Stapeln visar ett GR-snitt exklusive Göteborg och Lerum.

Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid är under 2025 i princip oförändrad. Den har ökat eller minskat med som mest 0,1 procentenheter i kommunerna. I GR som helhet är andelen 3,2 procent jämfört med 3,1 procent år 2024.

År 2025 varierar sjuklöneperiodens andel mellan 3,0 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. Ett GR-snitt exklusive Göteborg och Lerum blir därför högre, 3,4 procent mot 3,2.

Diagram 18

Sjuklöneperiodens andel, dag 1–14, som andel av ordinarie arbetstid, månadsanställda, 2016–2025



Sjuklöneperiodens andel av ordinarie arbetstid har efter flera års nedgång stabiliserats. Jämfört med första mätpunkten år 2016 utgjorde sjuklöneperioden en betydligt större andel av sjukfrånvaron från pandemiåret 2020 och åren närmast efter. Under både 2023 och 2024 har andelen minskat i alla kommuner. Under 2025 har sjuklöneperiodens andel ökat eller minskat med som mest 0,1 procentenheter i kommunerna. För samtliga kommuner gäller att andelen fortfarande är större än under 2016-2019.

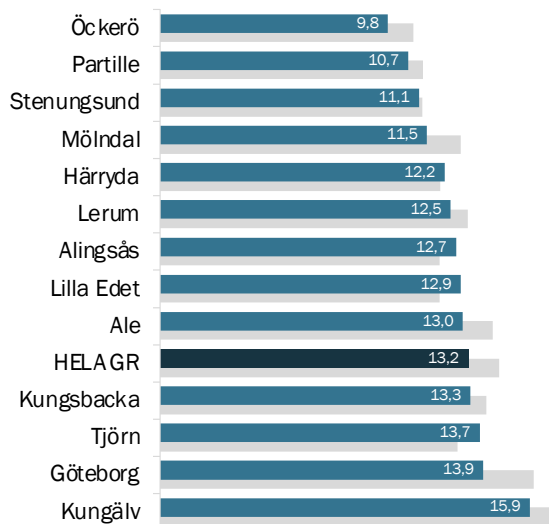
År 2025 varierar sjuklöneperiodens andel mellan 3,0 och 3,9 procent, men då ska samtidigt noteras att de två minsta andelarna gäller Göteborg och Lerum, som till skillnad från de övriga kommunerna räknar in det första intervallets sjukfrånvaro i långtidsfrånvaron i de fall som individens totala sjukperiod överstiger 59 dagar.



5. Upprepad sjukfrånvaro och frisknärvaro

Diagram 19

Upprepad sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda, 2025 (procent)



Kommentar: Avser andel tillsvidareanställda med 6 eller fler sjukfallfällen, oavsett sjukfrånvarons längd. Skuggade staplar visar resultatet för 2024.

Andelen med upprepad sjukfrånvaro har minskat i en majoritet av kommunerna. I Göteborgsregionen sammantaget har den minskat från 14,5 procent år 2024 till 13,2 procent år 2025. I några har dock andelen ökat. Minskningen är tydligast i Göteborg vilket bidrar till att sänka GR-snittet.

Precis som 2024 var upprepad sjukfrånvaro 2025 vanligast i Kungälv (15,9 procent) och minst vanligt i Öckerö (9,8 procent).

Tabell 13

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

	2010	2015	2020	2023	2024	2025
Öckerö	.. ²	5,0	15,0	11,5	10,9	9,8
Partille	6,8	5,4	16,3 ³	12,4	11,3	10,7
Stenungsund	8,1	-2,0	14,7	12,2	11,3	11,1
Mölnadal	5,7	6,5	14,7	12,3	12,9	11,5
Härryda	7,1	5,1	16,2	12,4	12,0	12,2
Lerum	8,2	8,2	17,5	13,9	13,2	12,5
Alingsås	4,3	6,5	16,9	12,0	12,0	12,7
Lilla Edet	2,3	5,5	14,8	13,6	12,0	12,9
Ale	5,1	.. ²	14,4	14,1	14,3	13,0
Kungsbacka	6,4	8,7	14,5	14,4	14,0	13,3
Tjörn	6,5	9,1	15,2	13,4	12,8	13,7
Göteborg	6,8	12,5	19,0	15,0	16,0	13,9
Kungälv	5,0	7,2	18,8	16,0	16,9	15,9
HELA GR¹	6,4	9,7	17,3	14,1	14,5	13,2

Kommentar: Gäller oavsett sjukfrånvarons längd.

¹ Avser ingående kommuner respektive år.

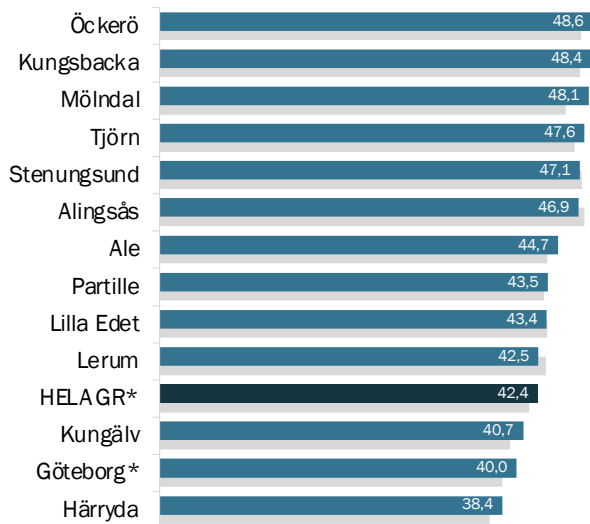
² Uppgift saknas.

³ 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. När upprepade sjukfrånvaro först började följas i GR-kommunerna sammantaget år 2005 låg nivån mellan 1,4 och 4,9 procent.

Sammantaget i GR:s medlemskommuner ligger andelen år 2025 på 13,2 procent, vilket är en minskning jämfört med 2024. År 2025 är upprepade sjukfrånvaro vanligast i Kungälv och minst vanligt i Öckerö, samma kommuner låg högst/lägst även 2023 och 2024.

Diagram 20

Max 4 sjukdagar bland tillsvidareanställda, 2025 (procent)

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

Skuggade staplar visar resultatet för 2024.

* Göteborgs uppgifter undantar tjänstlediga.

Med ett friskhetsperspektiv kan konstateras att 42,4 procent av de tillsvidareanställda i Göteborgsregionens kommuner har haft *som mest* 4 sjukdagar under år 2025 (enstaka eller sammanhängande dagar). Andelen är störst i Öckerö, 48,6 procent. Andelen är minst i Härryda, 38,4 procent. Andelen har ökat i nio av kommunerna. Störst ökning av "frisknärvaron" syns i Mölndal, från 45,5 till 48,1 procent.

Tabell 14

Andel tillsvidareanställda med max 4 sjukdagar, 2010–2025 (procent)

	2010	2015	2020	2023	2024	2025
Öckerö	-	56,9	-	46,9	47,2	48,6
Kungsbacka	57,1	51,1	37,8	45,6	47,1	48,4
Mölndal	56,6	53,3	39,0	46,6	45,5	48,1
Tjörn	70,3	59,4	41,4	45,7	46,5	47,6
Stenungsund	-	-	39,4	45,7	47,3	47,1
Alingsås	57,8	53,4	39,3	48,5	47,6	46,9
Ale	54,3	-	40,4	38,1	43,4	44,7
Partille	54,2	60,9	40,5 ³	39,2	43,1	43,5
Lilla Edet	59,8	57,3	41,4	41,1	43,4	43,4
Lerum	-	66,8	42,6	42,5	43,3	42,5
Kungälv	-	51,1	35,4	40,3	39,3	40,7
Göteborg ¹	48,4	41,0	32,6	39,1	38,4	40,0
Härryda	61,7	59,3	41,8	41,0	37,0	38,4
HELA GR²	-	48,4	36,4	41,5	41,4	42,4

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 Partilles uppgifter före 2023 omfattar även timavlönade.

I det längre tidsperspektivet är andelen tillsvidareanställda som haft *som mest* 4 sjukdagar mindre år 2025 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. Därefter har andelen ökat.



6. Arbetad tid

Tabell 15

Fördelning av total utförd arbetstid (procent)

	2024 Månads- anställda	2025 Månads- anställda	Fyllnadstid	Övertid	Timavlönade
Göteborg	94,5	94,4	0,0	0,5	5,1
Lerum	94,8	93,2	0,1	0,4	6,3
Stenungsund	92,9	92,5	0,1	0,7	6,8
Lilla Edet	92,4	91,4	0,1	0,7	7,7
Partille	90,0	91,0	0,0	0,4	8,6
Kungälv	89,8	90,6	0,0	0,7	8,7
Ale	91,1	90,4	0,0	0,6	8,9
Härryda	91,2	90,3	0,1	0,5	9,1
Mölnadal	90,0	89,8	0,0	0,4	9,7
Alingsås	88,6	89,7	0,1	1,1	9,1
Kungsbacka	89,5	89,3	0,1	0,9	9,8
Tjörn	89,4	88,2	0,2	1,3	10,2
Öckerö	84,3	83,9	0,2	1,1	14,9
HELA GR	92,7	92,6	0,1	0,6	6,8

Andelen arbetad tid som utförs av månadsanställda – inom ramen för ordinarie arbetstid – uppgår år 2025 till 92,6 procent sett till samtliga GR-kommuner. Andelen är marginellt mindre än år 2024 (92,7 procent).

I Lerum och Göteborg är andelen tid utförd av månadsanställda större än det sammantagna GR-resultatet. Minst andel arbetad tid utförd av månadsanställda återfinns i Öckerö (även 2024).

Andelen arbetad tid utförd av månadsanställda har minskat under 2025 i samtliga kommuner utom Alingsås.

Fyllnadstiden utgör 0,1 procent av arbetstiden i kommunerna sammantaget (jämfört med 0,2 år 2024). Andelen varierar mellan 0,1 och 0,2 procent i kommunerna (andelen störst i Tjörn och Öckerö).

Övertiden utgör 0,6 procent av den totala arbetstiden i kommunerna (2024: 0,6 procent). Andelen varierar mellan 0,4 och 1,1 procent i kommunerna.

Den arbetstid som utförs av kommunernas timavlönade motsvarar 6,8 procent, vilket är en liten ökning sedan 2024 (6,7 procent). Variationen är stor mellan kommunerna: från 5,1 procent (Göteborg) till 14,9 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 en extern aktör.

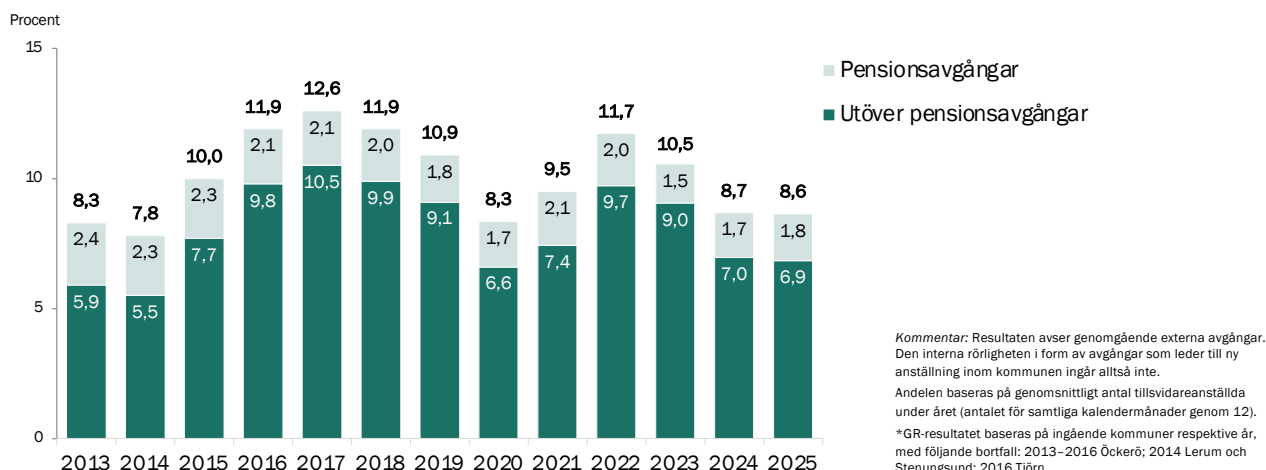
Det kan noteras att procentandelarna per kommun/GR inte är avrundade för att summan ska bli 100 procent.



7. Externa avgångar

Diagram 21

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen, i Göteborgsregionens kommuner sammantaget*, 2013–2025



Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner avslutade 8,6 procent sin tjänst i kommunen under 2025.

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.* OBS: Uppdateras när ny rapport kommer.

I genomsnitt handlar var femte avgång om pension, en andel som ligger på i princip samma nivå som 2024.

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

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

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

Av de tillsvidareanställda i någon av Göteborgsregionens kommuner avslutade 8,6 procent sin tjänst i kommunen under 2025, jämfört med 8,7 procent år 2024.

Andelen har minskat i majoriteten av kommunerna.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen lägst, 7,7 procent, vilket bidrar till att dra ned GR-genomsnittet. I övriga kommuner varierar andelen mellan 8,9 och 10,9 procent.

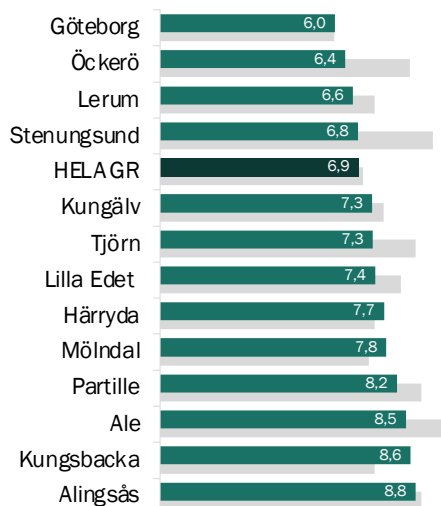
Arbetsgivaren har begränsade förutsättningar att påverka pensionsavgångar. Sett till kommunerna sammantaget var det 6,9 procent av de tillsvidareanställda som under 2025 avslutade sin tjänst av andra skäl än pension. Även här dras GR-genomsnittet ned av Göteborgs andel på 6,0 procent. I övriga kommuner är andelen mellan 6,4 och 8,8 procent.

Med pensionerna undantagna har personalavgångarna minskat under 2025 i nio kommuner, som mest i 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, 2025 (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 2024.

Sammantaget i GR:s medlemskommuner var det 6,9 procent av de tillsvidareanställda som under 2025 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 6,4 och 8,8 procent.

I nio kommuner är andelen personalavgångar under 2025 mindre än 2024. Störst skillnad syns i 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.

Tabell 17

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, 2013–2025 (procent)

	2013	2017	2023	2024	2025
Göteborg	4,5	8,6	7,8	6,0	6,0
Öckerö	-	12,5	11,4	8,6	6,4
Lerum	11,0	12,9	9,9	7,4	6,6
Stenungsund	4,1	14,1	10,7	9,4	6,8
Kungälv	9,9	11,7	10,5	7,7	7,3
Tjörn	5,3	11,3	11,6	8,8	7,3
Lilla Edet	6,0	11,3	8,8	8,3	7,4
Härryda	6,9	11,2	9,8	7,4	7,7
Mölnadal	10,1	12,4	9,8	7,2	7,8
Partille	6,7	12,6	12,8	9,0	8,2
Ale	8,1	15,1	12,5	9,8	8,5
Kungsbacka	6,3	14,6	10,1	7,4	8,6
Alingsås	5,3	10,3	9,7	9,0	8,8
HELA GR¹	5,9	10,5	9,0	7,0	6,9

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

Externa avgångar var mindre vanligt under 2025 än 2024 i nio kommuner. I Göteborg var andelen oförändrad, och i Härryda, Mölnadal och Kungsbacka ökade andelen.

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, 2025 (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Göteborg	6,0	6,8	4,0	5,5	4,9	7,6	8,3	6,8
Öckerö	6,4	4,4	2,2	4,5	4,1	8,0	19,0	10,8
Lerum	6,6	10,7	4,9	5,4	4,9	5,8	12,5	6,7
Stenungsund	6,8	8,7	2,8	2,8	4,5	12,1	9,9	6,9
Kungälv	7,3	11,5	2,4	3,3	6,9	8,4	6,5	11,5
Tjörn	7,3	13,1	4,2	6,5	3,1	2,4	4,5	5,7
Lilla Edet	7,4	7,1	14,8	2,5	8,7	2,3	12,5	6,9
Härryda	7,7	10,8	9,4	6,6	6,6	10,3	14,6	11,6
Mölnadal	7,8	13,6	3,2	3,0	4,9	8,5	20,0	13,5
Partille	8,2	17,8	2,7	5,4	5,0	9,8	11,9	6,4
Ale	8,5	7,6	5,1	1,5	9,3	11,7	26,0	11,5
Kungsbacka	8,6	15,6	19,3	17,2	8,6	9,4	18,8	15,3
Alingsås	8,8	13,0	6,5	2,3	4,1	9,4	10,3	10,6
Hela GR	6,9	9,6	5,2	5,8	5,5	8,3	10,0	8,7
GR exkl. Göteborg	7,8	12,1	6,9	6,1	6,1	9,1	14,1	10,9

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

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

I GR som helhet är avgångar mindre vanliga hos barnskötare, förskollärare och grundskollärare jämfört med undersköterskor, stödassistenter och socialsekreterare. Gruppen chefer ligger 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 4,5 procent i Tjörn till 26,0 procent i Ale.

I Göteborg, med en naturligt större intern personalomsättning, är andelen avgångar genomgående mindre än i övriga GR (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 7,8 procent mot 6,9. Skillnaden är dock större för enskilda yrkesgrupper. Andelen socialsekreterare som avslutat sin tjänst i de 12 kommunerna uppgår till 14,1 procent (jämfört med 10,0 procent när även Göteborgs socialsekreterare räknas in).

”
Trenden med minskad personalomsättning fortsätter även under 2025. Utvecklingen kan förklaras av konjunkturläget, demografiska förändringar samt ett mer systematiskt och samordnat arbete med stadens kompetensförsörjningsutmaningar. Samtidigt kan en vändning i konjunkturen innebära en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och därmed högre personalomsättning.

Noshin Hafizi Mohammadabadi, planeringsledare,
Stadsledningskontoret i Göteborgs kommun

”
Historiskt sett har Lerum haft en hög personalomsättning för socialsekreterare, en trend som dock brutits 2025 med en minskning om 5,1 procentenheter, från 17,6 procent 2024 till 12,5 procent 2025.

Verksamhetsområdet har under de senaste åren utvecklat sin introduktion för nyanställda, arbetat löpande med kompetensutveckling under pågående anställning samt skapat förutsättningar för handledning- och metodstöd i det dagliga arbetet. Dessa insatser i kombinationen med ett nära och utvecklande ledarskap kan ha bidragit till ökad trivsel och i längden en minskad personalomsättning.

Emelie Ågren, HR-partner i Lerums kommun

Tabell 18b

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen *inklusive pensionsavgångar*, i olika yrkesgrupper, 2025 (procent)

	Samtliga tillsvidareanställda	Undersköterskor	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare	Stödassistenter	Socialsekreterare	Chefer
Göteborg	7,7	8,6	5,3	7,4	6,3	9,3	9,2	9,0
Stenungsund	8,3	10,5	5,6	4,2	5,8	12,1	9,9	10,8
Lerum	8,5	14,2	6,4	7,6	5,9	6,6	14,8	8,5
Tjörn	8,9	14,8	4,2	7,8	4,1	4,9	4,5	7,1
Öckerö	8,9	7,4	4,3	11,2	4,1	8,0	19,0	12,6
Kungälv	9,2	13,6	5,2	6,9	8,1	9,6	7,5	12,7
Partille	9,4	20,0	4,0	5,8	6,5	9,8	11,9	7,1
Lilla Edet	9,6	9,0	18,0	3,7	10,9	2,3	12,5	10,3
Mölnadal	9,8	16,0	6,6	3,9	6,4	10,7	20,8	16,3
Ale	9,9	8,8	6,5	6,0	9,8	12,8	26,0	12,3
Härryda	10,1	12,7	10,9	10,7	7,2	12,8	18,3	14,7
Kungsbacka	10,7	17,3	22,0	18,1	9,5	12,4	18,8	16,7
Alingsås	10,9	14,9	9,4	3,7	6,0	10,4	10,3	12,6
Hela GR	8,6	11,5	6,9	7,8	6,8	9,9	10,9	10,8

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

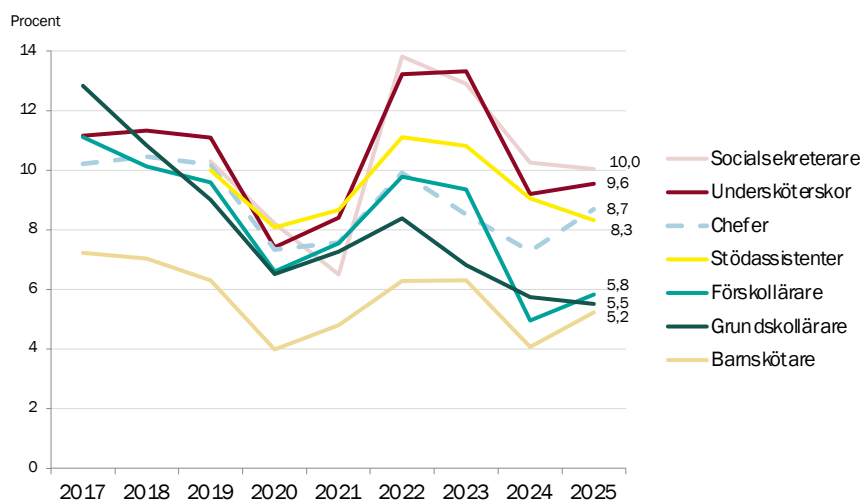
Andelen (kommunexterna) avgångar varierar inte bara mellan kommunerna utan även mellan personalgrupper.

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.

Diagram 23

Andel tillsvidareanställda som slutat i kommunen utöver pensionsavgångar, i olika yrkesgrupper, hela Göteborgsregionen, 2018–2025



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 2025 har andelen återigen ökat bland fyra av yrkesgrupperna, medan den minskat hos socialsekreterare och grundskollärare.

Under hela perioden 2017–2025 har andelen avgångar varit minst hos barnskötare sett till de personalgrupper följs i Nyckeltal Personalhälsa. Under 2025 har dock grundskollärare närmast sig samma låga nivå, och under 2025 skiljer sig andelen bara med 0,3 procentenheter.



Bilaga: Kommunfakta i korthet

Verksamhetsmått

I den här bilagan presenteras en faktaruta för varje kommun avseende verksamhetsåret 2025. Faktarutan innehåller följande verksamhetsmått:

BOKSLUT FÖR KOMMUNEN ÅR 2025

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 2025 och ger ett mått på kommunens storlek.

SKATTESATS

Uppgifterna är hämtade från SCB och visar skattesatsen i kommunen år 2025, totalt samt primärkommunal del.

PERSONAL 1/11 2025

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.

Verksamhetsmätt, 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).

PRODUKTIONSTIMMAR

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

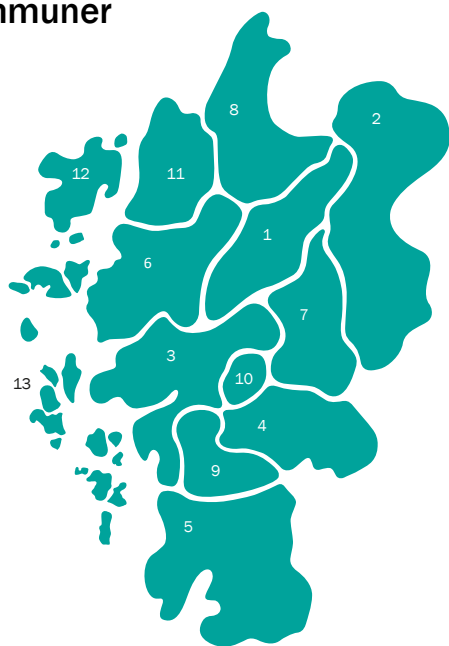
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD

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

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

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

Göteborgsregionens 13 kommuner



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



ALE KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	1 624 600 000 kr	62%
Övriga kostnader	1 000 600 000 kr	38%
Summa bruttokostnad	2 625 200 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12		32 620
SKATTESATS		
Total kommunal skatt		32,85
... varav primärkommunal skatt		21,37
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		2 472
Antal anställda		2 664
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		80%
Män		20%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		10%
30–49 år		53%
50– år		37%
PERSONALENS MEDELÅLDER		45,5
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		34%
Skola & Barnomsorg		39%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		11%
Administration		9%
Chefer		5%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		95,6%
PRODUKTIONSTIMMAR		4 157 044



ALINGSÅS KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	2 132 916 400 kr	57%
Övriga kostnader	1 639 337 700 kr	43%
Summa bruttokostnad	3 772 254 100 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	42 861	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	32,84	
...varav primärkommunal skatt	21,36	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	3 435	
Antal anställda	3 537	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	76%	
Män	24%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	11%	
30–49 år	49%	
50– år	41%	
PERSONALENS MEDELÅLDER		
	45,3	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	43%	
Skola & Barnomsorg	35%	
Fritid & Kultur	2%	
Teknik	7%	
Administration	8%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	97,0%	
PRODUKTIONSTIMMAR	5 135 546	



GÖTEBORGS STAD – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	27 971 933 118 kr	56%
Övriga kostnader	21 961 365 117 kr	44%
Summa bruttokostnad	49 933 298 234 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	613 278	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	32,60	
...varav primärkommunal skatt	21,12	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	43 355	
Antal anställda	43 933	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	76%	
Män	24%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	10%	
30–49 år	49%	
50– år	40%	
PERSONALENS MEDELÅLDER		
	45,5	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	34%	
Skola & Barnomsorg	32%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	11%	
Administration	13%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	98,7%	
PRODUKTIONSTIMMAR	68 783 674	

**HÄRRYDA KOMMUN – BOKSLUT 2025**

Personalkostnader	2 021 907 000 kr	66%
Övriga kostnader	1 058 847 000 kr	34%
Summa bruttokostnad	3 080 754 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	40 011	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	31,98	
...varav primärkommunal skatt	20,50	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	3 007	
Antal anställda	3 085	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	79%	
Män	21%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	6%	
30–49 år	49%	
50– år	45%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	47,1	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	29%	
Skola & Barnomsorg	44%	
Fritid & Kultur	3%	
Teknik	10%	
Administration	8%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	97,2%	
PRODUKTIONSTIMMAR	4 562 488	

**KUNGSBACKA KOMMUN – BOKSLUT 2025**

Personalkostnader	4 150 970 000 kr	45%
Övriga kostnader	5 115 732 000 kr	55%
Summa bruttokostnad	9 266 702 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	86 332	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	32,73	
...varav primärkommunal skatt	21,33	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	6 344	
Antal anställda	6 621	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	78%	
Män	22%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	9%	
30–49 år	45%	
50– år	46%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	46,7	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	33%	
Skola & Barnomsorg	35%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	13%	
Administration	10%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,5%	
PRODUKTIONSTIMMAR	9 886 840	



KUNGÄLVS KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	2 501 600 000 kr	60%
Övriga kostnader	1 674 300 000 kr	40%
Summa bruttokostnad	4 175 900 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	50 496	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	32,92	
...varav primärkommunal skatt	21,44	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	3 888	
Antal anställda	3 995	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	80%	
Män	20%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	10%	
30–49 år	47%	
50– år	44%	
PERSONALENS MEDELÅLDER		
	46,1	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	38%	
Skola & Barnomsorg	36%	
Fritid & Kultur	4%	
Teknik	10%	
Administration	8%	
Chefer	4%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
	97,3%	
PRODUKTIONSTIMMAR	6 082 945	



Lerums
kommun

LERUMS KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	2 087 469 000 kr	54%
Övriga kostnader	1 779 493 000 kr	46%
Summa bruttokostnad	3 866 962 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	43 752	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	32,13	
...varav primärkommunal skatt	20,65	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	3 298	
Antal anställda	3 330	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	78%	
Män	22%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	9%	
30–49 år	52%	
50– år	39%	
PERSONALENS MEDELÅLDER		
	45,3	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	28%	
Skola & Barnomsorg	45%	
Fritid & Kultur	2%	
Teknik	10%	
Administration	10%	
Chefer	5%	
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		
	95,7%	
PRODUKTIONSTIMMAR	6 419 436	



LILLA EDETS
KOMMUN

LILLA EDETS KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	707 123 000 kr	55%
Övriga kostnader	589 777 000 kr	45%
Summa bruttokostnad	1 296 900 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12		14 398
SKATTESATS		
Total kommunal skatt		33,85
...varav primärkommunal skatt		22,37
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		1 081
Antal anställda		1 121
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		84%
Män		16%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		11%
30–49 år		48%
50– år		41%
PERSONALENS MEDELÅLDER		45,6
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		41%
Skola & Barnomsorg		31%
Fritid & Kultur		4%
Teknik		10%
Administration		9%
Chefer		6%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		96,4%
PRODUKTIONSTIMMAR		1 759 740



MÖLNÅLS STAD – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	3 284 401 000 kr	59%
Övriga kostnader	2 296 200 000 kr	41%
Summa bruttokostnad	5 580 601 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12		72 128
SKATTESATS		
Total kommunal skatt		31,99
...varav primärkommunal skatt		20,51
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		5 009
Antal anställda		5 147
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		76%
Män		24%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		9%
30–49 år		50%
50– år		41%
PERSONALENS MEDELÅLDER		46,0
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		33%
Skola & Barnomsorg		36%
Fritid & Kultur		3%
Teknik		12%
Administration		10%
Chefer		5%
GENOMSNITTLIG TJÄNSTGÖRINGSGRAD		97,1%
PRODUKTIONSTIMMAR		7 552 315

Personalkostnader	1 972 615 000 kr	64%
Övriga kostnader	1 101 319 000 kr	36%
Summa bruttokostnad	3 073 934 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	41 164	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	31,39	
...varav primärkommunal skatt	19,91	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	2 929	
Antal anställda	3 021	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	77%	
Män	23%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	11%	
30–49 år	51%	
50– år	38%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	44,2	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	31%	
Skola & Barnomsorg	43%	
Fritid & Kultur	2%	
Teknik	10%	
Administration	9%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	97,0%	
PRODUKTIONSTIMMAR	5 378 406	

Personalkostnader	1 579 559 000 kr	47%
Övriga kostnader	1 807 597 000 kr	53%
Summa bruttokostnad	3 387 156 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12	27 854	
SKATTESATS		
Total kommunal skatt	33,12	
...varav primärkommunal skatt	21,64	
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare	2 460	
Antal anställda	2 564	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor	81%	
Män	19%	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år	9%	
30–49 år	46%	
50– år	45%	
PERSONALENS MEDELÅLDER	46,6	
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg	36%	
Skola & Barnomsorg	37%	
Fritid & Kultur	3%	
Teknik	11%	
Administration	9%	
Chefer	5%	
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD	95,9%	
PRODUKTIONSTIMMAR	3 654 200	

TJÖRNS KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	774 858 000 kr	55%
Övriga kostnader	637 566 000 kr	45%
Summa bruttokostnad	1 412 424 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12		16 003
SKATTESATS		
Total kommunal skatt		33,19
... varav primärkommunal skatt		21,71
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		1 139
Antal anställda		1 196
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		84%
Män		16%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		9%
30–49 år		45%
50– år		45%
PERSONALENS MEDELÅLDER		45,9
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		40%
Skola & Barnomsorg		35%
Fritid & Kultur		4%
Teknik		7%
Administration		9%
Chefer		6%
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		95,1%
PRODUKTIONSTIMMAR		1 768 693

ÖCKERÖ KOMMUN – BOKSLUT 2025

Personalkostnader	676 861 000 kr	55%
Övriga kostnader	555 851 000 kr	45%
Summa bruttokostnad	1 232 712 000 kr	100%
BEFOLKNING		
Invånare 31/12		12 863
SKATTESATS		
Total kommunal skatt		33,04
... varav primärkommunal skatt		21,56
PERSONAL 1/11 (Månadsanställda)		
Antal årsarbetare		939
Antal anställda		1 006
PERSONAL FÖRDELAT PÅ KÖN		
Kvinnor		78%
Män		22%
PERSONAL FÖRDELAT PÅ ÅLDRAR		
<30 år		10%
30–49 år		39%
50– år		51%
PERSONALENS MEDELÅLDER		48,0
PERSONAL FÖRDELAT PÅ VERKSAMHETSOMRÅDEN		
Vård & Social omsorg		42%
Skola & Barnomsorg		27%
Fritid & Kultur		2%
Teknik		15%
Administration		8%
Chefer		5%
GENOMSnittlig TJÄNSTGÖRINGSGRAD		93,3%
PRODUKTIONSTIMMAR		1 530 010



Kontakt

Malin Isaksson, analytiker

Göteborgsregionen

FoU i Väst

Arbetsmarknad & social välfärd

E-post: malin.isaksson@goteborgsregionen.se

Telefon: 0708-32 15 12 (växel: 031-335 50 00)

www.goteborgsregionen.se

www.goteborgsregionen.se/NPH