

Personalen i välfärden

Personalstatistik för kommuner och regioner 2023



Förord

Personalen i välfärden har Sveriges viktigaste jobb. Nästan 1,2 miljoner medarbetare får vården, skolan, omsorgen och alla andra samhällsviktiga verksamheter i kommuner och regioner att fungera – varje dag, året runt.

Behovet av välfärd ökar i takt med att andelen äldre i befolkningen blir större. Samtidigt är det hård konkurrens om arbetskraften. För att säkra kompetensförsörjningen räcker det inte att välfärdens arbetsgivare rekryterar fler medarbetare. Minst lika viktigt är arbetsmiljöarbetet, att underlätta för fler att arbeta längre och att främja medarbetarnas kompetensutveckling.

För att utveckla arbetsgivarpolitiken i vår sektor behövs fakta och statistik. Syftet med den här rapporten är att ge en översiktlig bild av de anställda i kommuner och regioner och visa på långsiktiga trender. Du kan exempelvis se hur många som arbetar heltid, hur många som arbetar efter 65 års ålder och hur många som är sjukskrivna. Nytt för i år är att rapporten även innehåller statistik om andelen utrikes födda anställda i kommuner och regioner.

Rapporten baseras till största delen på SKR:s personal- och lönestatistik som samlas in i november varje år. I rapporten redovisas statistik för 2023, utveckling över tid samt för verksamhetsområden och personalgrupper. För att kunna jämföra med arbetsmarknaden som helhet används även statistik från SCB och Försäkringskassan.

I visualiseringsverktyget¹ på SKR:s webbplats kan du själv utforska delar av personalstatistiken och göra egna jämförelser mellan personalgrupper och år.

Stockholm mars 2024

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

¹ Visualiseringsverktyget finns på skr.se Personalen i siffror:
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/personalenisiffror/46604.html>

Innehåll

Sammanfattning	5
Anställda	6
Anställda på svensk arbetsmarknad	6
Anställda i kommuner och regioner.....	8
Tabeller	23
Tidsbegränsat anställda	25
Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad.....	25
Tidsbegränsade anställningar i kommuner och regioner	27
Tabeller	40
Personalrörlighet	44
Personalrörligheten på svensk arbetsmarknad.....	44
Personalrörligheten i kommuner och regioner	46
Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner	54
Hel- och deltid	59
Hel- och deltidsanställda på svensk arbetsmarknad.....	59
Hel- och deltid i kommuner och regioner	62
Tabeller	72
Sjukfrånvaro	74
Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad.....	74
Sjukfrånvaron i kommuner och regioner	75
Tabeller	85
Lön	88
Löner på svensk arbetsmarknad.....	88
Löner i kommuner och regioner	90
Tabeller	93

Sammanfattning

Kommuner och regioner hade nästan 1,2 miljoner anställda i november 2023. Tre av fyra anställda var kvinnor. Jämfört med föregående år har antalet anställda ökat i både kommuner och regioner och medelåldern för anställda har sjunkit. Undersköterskor och lärare var de vanligaste yrkena i kommuner. I regioner var undersköterskor och sjuksköterskor de vanligaste yrkena. Andelen utrikes födda anställda har ökat under de senaste tio åren, från 13 till 21 procent i kommuner och från 13 till 18 procent i regioner.

Tillsvidareanställning var den vanligaste anställningsformen i kommuner och regioner. Det har varit små förändringar över tid av både andelen tidsbegränsat anställda och andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda.

I kommuner var det färre som både rekryterades till och som lämnade sektorn under 2023 än året innan. I regioner var det färre som lämnade sektorn än året innan medan fler rekryterades. Skillnaden mellan avgångar och rekryteringar i regioner var den största sedan 2019. De senaste tio åren har det varit fler rekryteringar än avgångar i både kommuner och regioner. Den genomsnittliga avgångsåldern har ökat i både kommuner och regioner. Antalet anställda som arbetar kvar när de är 65 år eller äldre, eller kommer tillbaka efter pensionering, har ökat kraftigt under det senaste decenniet.

Andelen anställda som arbetar heltid har fortsatt att öka i både kommuner och regioner. Historiskt har regioner haft en högre andel heltidsarbetande än kommuner, men sedan 2021 är andelen högre i kommuner. Den största ökningen av heltidsarbetande under senare år har skett inom vård och omsorg i kommuner. Där har andelen heltidsarbetande ökat med 9,3 procentenheter sedan 2020 jämfört med 2,7 procentenheter i snitt inom övriga verksamheter.

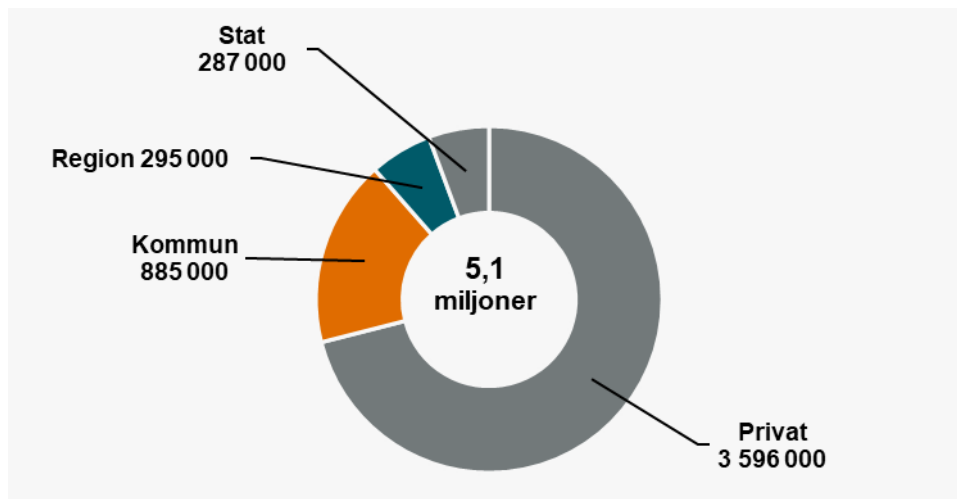
Sjukfrånvaron var något högre i kommuner och regioner 2023 jämfört med föregående år. Sett över en längre period låg sjuktalet fortfarande på en relativt låg nivå. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer på arbetsmarknaden sedan 2005. En orsak är att flera kvinnodominerade yrken har haft en högre löneutveckling än genomsnittet under de senaste åren. Flera av dessa finns i kommuner och regioner.

Anställda

Anställda på svensk arbetsmarknad

Det var 5,1 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden 2023. Den privata sektorn² var störst med 3,6 miljoner anställda. Kommunal sektor hade nästan 1,2 miljoner anställda varav 885 000 i kommunerna och 295 000 i regionerna. Inom den statliga sektorn fanns det 287 000 anställda.

Diagram 1. Antal anställda per sektor

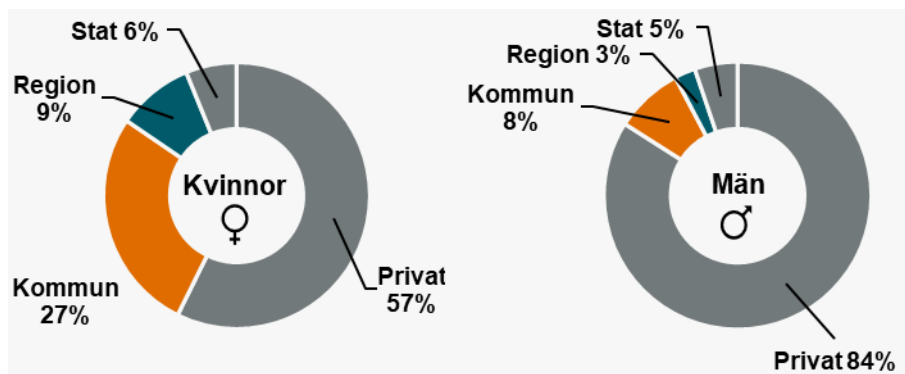


Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2023 kvartal 4.

Merparten av både män och kvinnor arbetade inom privat sektor, 84 procent av männen och 57 procent av kvinnorna. Kommuner och regioner hade större andel kvinnor än övriga sektorer. Drygt tre av fyra anställda i kommuner och regioner var kvinnor jämfört med hälften av de anställda inom staten och knappt två av fem anställda i privat sektor.

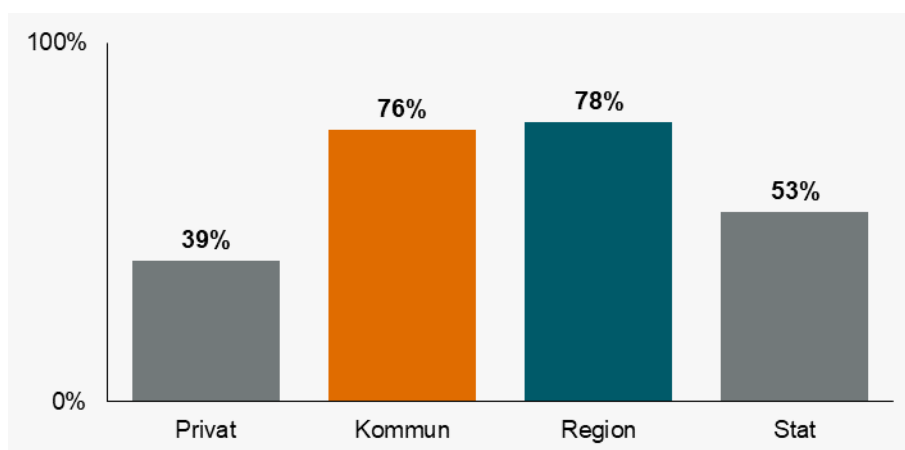
² Privat sektor avser näringslivet (ca 3,5 miljoner) samt hushållens icke-vinstdrivande organisationer (ca 100 000)

Diagram 2. Andel anställda per sektor fördelat efter kön



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2023 kvartal 4

Diagram 3. Andel kvinnor per sektor



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2023 kvartal 4

Kortperiodisk sysselsättningsstatistik

Den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken (KS) är en urvalsundersökning av arbetsställen/juridiska enheter som genomförs kvartalsvis. För offentlig sektor ingår samtliga juridiska enheter med fler än 300 anställda för kommuner och regioner, respektive fler än 50 anställda inom staten. Statistiken omfattar samtliga anställda hos den undersökta enheten vid mätillfället oavsett löne- och anställningsform.

SKRs personal- och lönestatistik

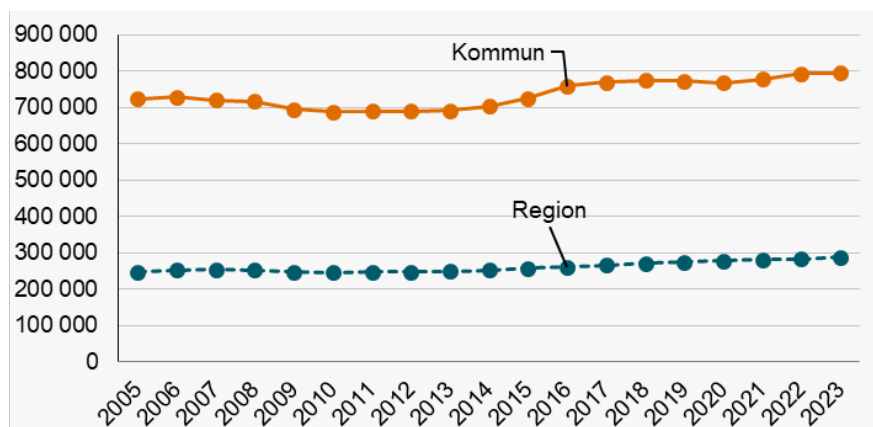
SKR:s personal- och lönestatistik är en totalundersökning som genomförs årligen i november. Månadsavlönade ingår samt alla timavlönade som arbetat minst 8 timmar under månaden. I den kommunala sektorn består gruppen timavlönade av anställda som arbetar mindre än 40 procent eller som är anställda under en kortare tid (mindre än tre månader). I rapporten redovisas huvudsakligen månadsavlönade. Timavlönade är en heterogen grupp och är fler till antalet än sett till arbetad tid. Mer information om timavlönade finns i avsnittet om tidsbegränsade anställningar.

Anställda i kommuner och regioner

Antalet anställda ökar i både kommuner och regioner

I kommuner var det 794 900 månadsavlönade anställda 2023 och i regioner 288 300, en ökning mot föregående år med 0,3 procent respektive 1,8 procent.³ Sedan 2005 har antalet anställda ökat, men det har förekommit både ökning och minskningar under perioden. Exempelvis minskade antalet anställda kring finanskrisen 2008–2009. Den största ökningen i kommunerna skedde 2015–2016, vilket sammanfaller med det höga flyktingmottagandet. Antalet anställda i kommuner och regioner ökade med mer än 100 000 personer 2013–2018. Efter 2018 fortsatte de anställda att öka i regionerna, medan antalet i kommunerna minskade något under 2019 och 2020. Efter 2020 har antalet anställda återigen ökat i såväl kommuner som regioner.

Diagram 4. Antal anställda i kommuner respektive regioner år 2005–2023



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005–nov 2023. Population: Månadsavlönade. Därutöver fanns drygt 136 000 timavlönade varav nästan 109 000 i kommuner.

³ Genomgående i rapporten redovisas anställda på Huvudöverenskommelse (HÖK).

Arbetsgivarnas storlek varierar kraftigt

I kommunerna hade arbetsgivarna i snitt 2 700 anställda, men variationen var stor. Knappt fyra procent av kommunerna hade över 10 000 anställda och ungefär 71 procent hade under 2 500 anställda. Regionerna⁴ hade mellan 4 400 och 50 400 anställda. Västra Götalandsregionen och Region Stockholm hade båda över 45 000 anställda, Region Skåne drygt 38 500 anställda. Övriga regioner låg i spannet 4 400–14 900 anställda.

Tabell 1. Antal och andel kommuner respektive regioner efter antal anställda

Antal anställda månadsavlönade	Kommuner antal	Kommuner andel	Regioner antal	Regioner andel
0 - <500	21	7%	--	--
500 - <2 500	184	63%	--	--
2 500 - <5 000	47	16%	1	5%
5 000 - <10 000	27	9%	11	55%
10 000 - <15 000	8	3%	5	25%
15 000 -	3	1%	3	15%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade

Antalet anställda i kommuner och regioner berodde också på hur stor del av en eller flera verksamheter som bedrevs i annan regi än den egna, genom exempelvis entreprenad eller valfrihetssystem. I kommunerna varierade andelen verksamhet utförd av andra aktörer mellan cirka 2 och 45 procent, i snitt 15 procent.

I regionerna varierade andelen mellan 4 och 28 procent, i snitt 18 procent.⁵ Vid jämförelser mellan kommuner, regioner, verksamhetsområden och personalgrupper bör därför detta tas hänsyn till, då det kan påverka statistiken.

⁴ Region Gotland är en kommun med regionuppgifter och regionalt utvecklingsansvar. Regionuppgifterna omfattade november 2023 cirka 1 600 månadsavlönade och ingår i redovisningen för regioner.

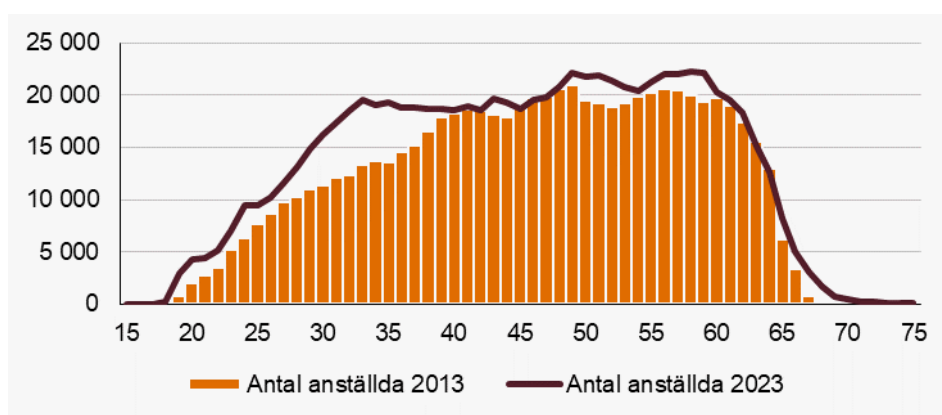
⁵ Uppgifterna avser 2021. Begreppet entreprenad och köp av kärnverksamhet definieras i den kommunala kontoplanen Kommun-Bas (konto 463). Följande grundläggande förutsättningar ska vara uppfyllda:

1. Avtal eller liknande överenskommelse om att bedriva viss verksamhet finns med en extern producent; 2. Verksamheten skulle annars ha utförts i egen regi
3. Kommunen har huvudansvar för att tjänsterna erbjuds kommuninvånarna (gäller för kärnverksamheterna). Läs mer på www.skr.se, Köp av verksamhet.

Fler yngre anställda

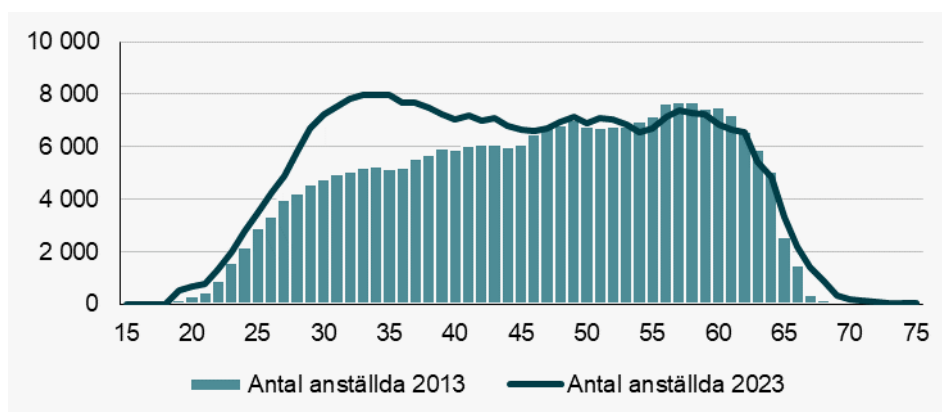
Ökningen av anställda har främst skett genom en ökning av anställda i åldrarna 25–40 år. Ökningen har varit större i regioner än i kommuner. I regioner har även antalet anställda i åldrarna 50–60 år minskat något. Detta gjorde att medelåldern för anställda har sjunkit med 0,9 år i kommuner och 1,6 år i regioner sedan 2013. 2023 var medelåldern 45,1 år i kommuner och 44,7 år i regioner.

Diagram 5. Antal anställda i kommuner per ålder 2013 respektive 2023



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 och nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Diagram 6. Antal anställda i regioner per ålder 2013 respektive 2023

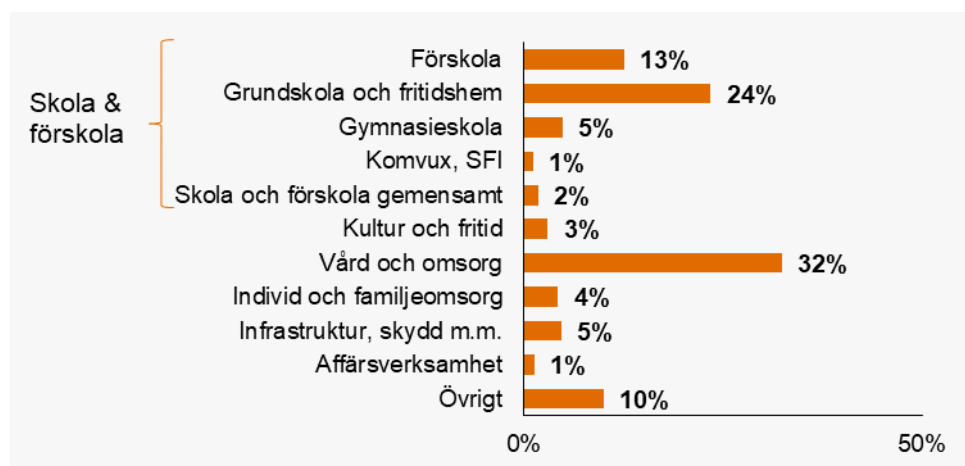


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 och nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Verksamhetsområden och personalsammansättning

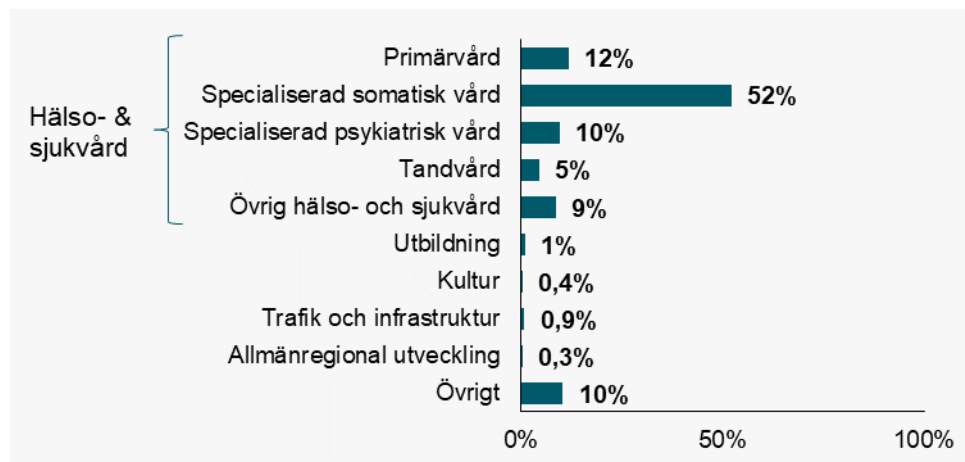
Vård och omsorg dominerade verksamheten i kommuner. Andra stora områden var grundskola och fritidshem samt förskola. I regioner var hälso- och sjukvård det huvudsakliga verksamhetsområdet.

Diagram 7. Andel anställda per verksamhetsområde, kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Diagram 8. Andel anställda per verksamhetsområde, regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Verksamhetsområde i SKR:s personal- och lönestatistik

Personalen tillhör den verksamhet där anställningen har sin huvudsakliga tjänstgöring. Har ofta nära samband med den verksamhetsindelning som används i kommunernas räkenskapsammandrag (RS) som årligen lämnas in till Statistikmyndigheten SCB.

I kommuner är verksamheten indelad i följande verksamhetsområden:

- Förskola (omfattar även pedagogisk omsorg)
- Grundskola och fritidshem (före 2022 redovisades fritidshem i verksamhetsområde Förskola, men från och med 2022 ingår detta huvudsakligen i detta verksamhetsområde)
- Gymnasieskola
- Komvux, SFI
- Skola och förskola gemensamt (bland annat gemensam administration och verksamhet som i vissa fall inte kan fördelas på skolform/förskola, exempelvis elevhälsa. Redovisades tidigare med Komvux, SFI.)
- Kultur och fritid
- Vård och omsorg
- Individ och familjeomsorg
- Infrastruktur, skydd m.m.
- Affärsverksamhet
- Övrigt: verksamhet som är gemensam för alla verksamheter i kommunerna som exempelvis central administration, teknik och servicearbete som t.ex. köks- och måltid, tvätt och renhållning, gemensam administration vård och om omsorg samt flyktmottagande och arbetsmarknadsåtgärder

I regioner är verksamheten indelad i följande verksamhetsområden:

- Primärvård
- Specialiserad somatisk vård (från och med 2022 inklusive medicinsk service)
- Specialiserad psykiatrisk vård
- Tandvård
- Övrig hälso- och sjukvård (bland annat ambulans- och sjuktransport samt verksamhet inom funktionsnedsättningsområdet, exempelvis hjälpmedelsverksamhet)
- Utbildning (huvudsak folkhögskolor)
- Kultur
- Trafik och infrastruktur
- Allmänregional utveckling
- Övrigt (i huvudsak allmän service)

Medicinsk service, som avser exempelvis verksamhet vid laboratorier, operationsavdelningar, röntgenavdelningar, avdelningar för medicinsk teknik och fysik redovisades tidigare i verksamhetsområdet "Övrigt" men från och med 2022 redovisas detta med "Specialiserad somatisk vård".

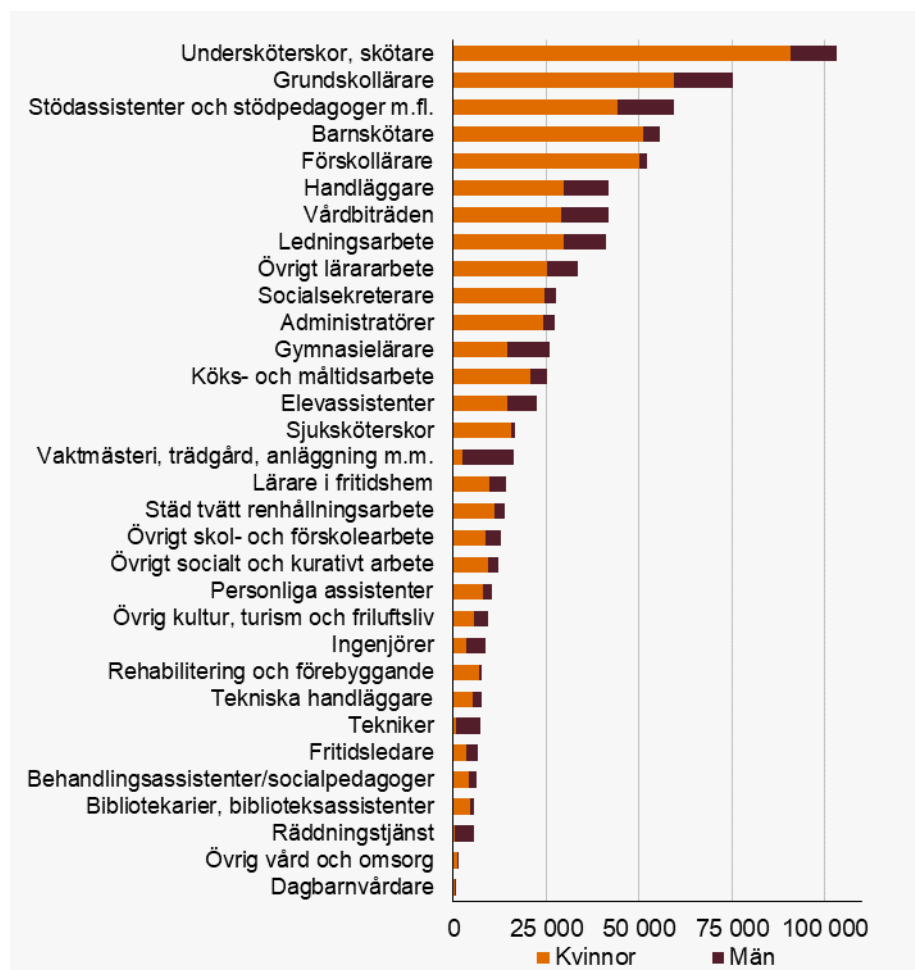
Undersköterskor och lärare största personalgrupperna i kommuner

Verksamhetsområdenas storlek avspeglades också i personalgruppernas storlek.

Undersköterskor, skötare var den största personalgruppen med 103 100

anställda. Andra stora grupper var Grundskollärare samt Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. med 75 200 respektive 59 200 anställda. Vidare fanns det 55 400 Barnskötare och 52 100 Förskollärare. Övriga personalgrupper hade mellan 400 och 41 700 anställda. De flesta personalgrupperna i kommuner hade en stor andel kvinnor. Inom Ingenjörer, Tekniker samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning mm var dock andelen män större än 60 procent. Bland Gymnasielärare, Fritidsledare samt Övrig kultur, turism och friluftsliv var könsfördelningen jämn.⁶

Diagram 9. Antal anställda i kommuner per personalgrupp och kön



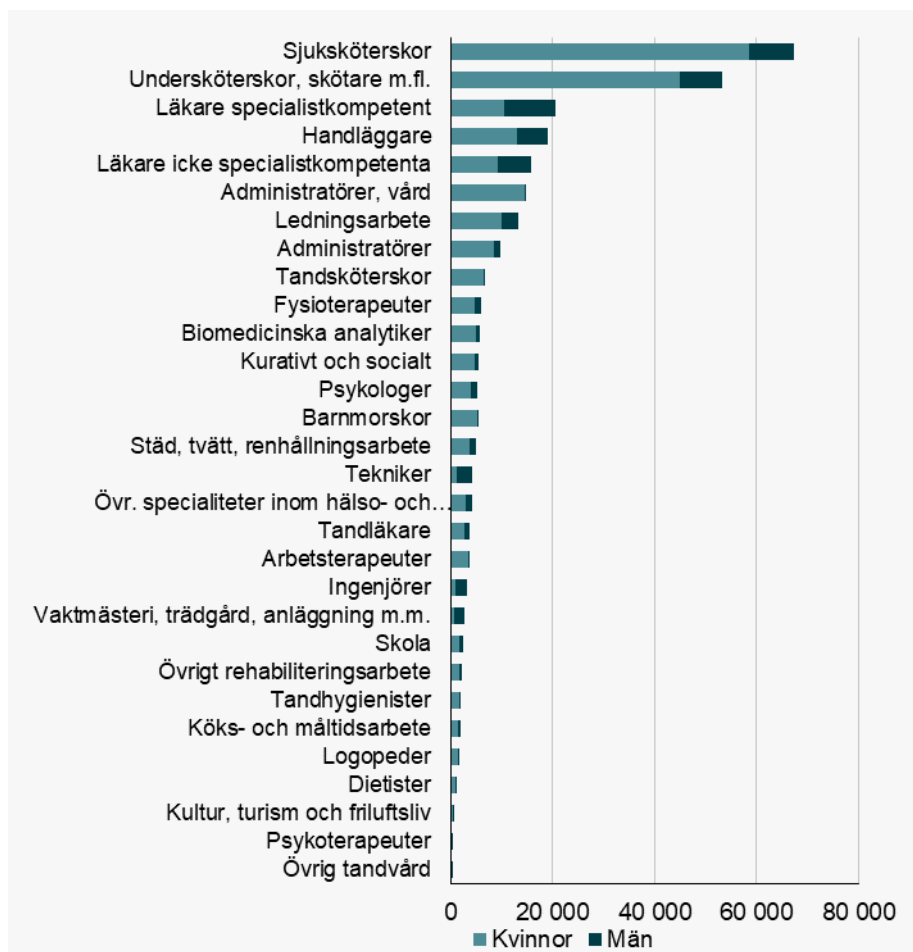
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

⁶ Jämn, eller balanserad, könsfördelning: mellan 40 procent och 60 procent kvinnor.

Sjuksköterskor och undersköterskor största personalgrupperna i regioner

Inom regionerna var Sjuksköterskor och Undersköterskor, skötare m.fl. de största personalgrupperna med 67 400 respektive 53 400 anställda. Därefter kom läkare med totalt 36 500 anställda, fördelade över personalgrupperna Läkare specialistkompetent samt Läkare icke-specialistkompetent. Könsfördelningen var jämn bland läkarna, omkring 54 procent var kvinnor. I övrigt hade de flesta personalgrupperna i regioner en stor andel kvinnor, i likhet med kommunerna. Bland Tekniker, Ingenjörer samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. var majoriteten män, precis som i kommuner.

Diagram 10. Antal anställda i regioner per personalgrupp och kön



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Arbetsidentifikation i kommuner och regioner (AID)

Personalen klassificeras enligt Arbetsidentifikation kommuner och regioner (AID) utifrån arbetsområde. AID består av drygt 200 arbetsområden (etiketter). Dessa är i sin tur indelade i cirka 30 personalgrupper för vardera kommuner och regioner. Personalgrupperna grupperas i personalområden, sju för kommuner och åtta för regioner. Exempelvis avser personalområdet Vård och omsorg i kommuner följande personalgrupper: Sjuksköterskor; Undersköterskor, skötare; Vårdbiträden samt Övrig vård och omsorg. Personalområde är inte detsamma som verksamhetsområde. Verksamhetsområdet Vård och omsorg omfattar samtliga anställda som tillhör verksamhetsområdet organisatoriskt, vilket innebär att även anställda inom andra personalgrupper ingår i verksamhetsområdet (exempelvis Ledningspersonal och Administratörer).

Det finns ett antal "övrigt"-grupper i personalgruppsindelningen för kommuner och regioner.

Kommuner:

- Övrig vård och omsorg: utgörs till största del av psykologer
- Övrigt socialt och kurativt arbete: exempelvis kurator samt arbetsmarknads-konsulent
- Övrigt lärararbete: bland annat lärare i praktiska/estetiska ämnen, specialpedagog/-lärare och modersmåslärare
- Övrigt skol- och förskolearbete: exempelvis ärarassistent samt studie- och yrkesvägledare
- Övrig kultur, turism och friluftsliv: bland annat lärare i kulturskola och friskvårdsarbete/badpersonal

Regioner:

- Övriga specialiteter inom hälso- och sjukvård: exempelvis farmaceuter, sjukhusfysiker och sjukhuskemister
- Övrig tandvård: exempelvis tandtekniker
- Övrigt rehabiliteringsarbete: exempelvis audionomer och hjälpmedelskonsulenter

Inom AID finns också olika ansvarskoder: dels för olika typer av ledningsansvar (chefer), dels för andra typer av ansvar.

Ledningsansvar delas in i fyra olika typer:

- Högsta chef (ansvarskod A),
- Mellanchefer (ansvarskod B),
- Första linjens chef (ansvarskod C) samt
- Begränsat ledningsansvar (ansvarskod L).

De första tre typerna av ledningsansvar kännetecknas att chefen har formellt ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. Personer med begränsat ledningsansvar har ansvar för ett eller två av områdena verksamhet, ekonomi och/eller personal.

Övriga ansvarskoder omfattar följande områden:

- Funktions- och/eller ämnesansvarig personal (ansvarskod F),
- Läkare med begränsat ledningsansvar, exempelvis bakjour (ansvarskod M), samt
- Karriärtjänster för lärare (lektor respektive förstelärare)

Läs mer i Handbok Arbetsidentifikation (AID), se vidare under rubriken "Vill du veta mer?".

Undersköterska - skyddad yrkestitel

Sedan 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel. För att ha rätt att använda den skyddade yrkestiteln undersköterska inom vård och omsorg, behövs ett bevis från Socialstyrelsen.

För den som har en tillsvidareanställning med yrkestiteln undersköterska den 1 juli 2023 gäller att hen får fortsätta att använda titeln under tio år, det vill säga till den 30 juni 2033. Därefter behöver hen ansöka om och beviljas ett bevis för att få fortsätta att använda yrkestitel.

Övriga, till exempel de som är nyutexaminerade, tidsbegränsat anställda eller de som är anställda med annan titel men har rätt kvalifikationer, behöver ansöka om att få beviset och få det beviljat för att kunna använda titeln.

Detta får konsekvenser för AID-klassificeringen då de tidsbegränsade anställda som ej har/ej avser att ansöka om skyddad yrkestitel undersköterska eller där arbetsuppgifter bäst överensstämmer med "Vårdbiträde" respektive "Biträdesarbete, annat" ska använda AID-etiketter "Vårdbiträde" i kommuner resp. "Biträdesarbete, annat" i regioner.

Chefer

I SKR:s personalstatistik definieras chef som personal med formellt ansvar för de tre ansvarsområdena verksamhet, ekonomi och personal. Chefer är indelade i tre nivåer: högsta chef, mellanchefer samt första linjens chef. Utöver detta finns personer med begränsat ledningsansvar, som enbart har ansvar för ett eller två av ansvarsområdena.

2023 fanns det totalt 49 700 chefer i kommuner och regioner, 35 700 i kommuner och 13 900 i regioner. För 48 000 av dem utgjordes hela tjänsten av uppdraget av att vara chef, och de tillhörde då personalgruppen Ledningspersonal. För de övriga knappt 1 600 ingick även att arbeta i linjen, och de tillhörde då någon av de övriga personalgrupperna.

Det finns också personal som har ett begränsat ledningsansvar, exempelvis biträdande chefer. I kommuner var antalet 9 600 personer. För drygt hälften av dessa utgjorde ledningsansvaret hela uppdraget. I regionerna fanns 4 100 personer med begränsat ledningsansvar, varav de flesta också arbetade i linjen.

Tabell 2. Chefer i kommuner, antal anställda samt andel kvinnor

Ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	1 600	54%
Mellanchef	5 900	65%
Första linjens chef	28 200	75%
Chefer, totalt	35 700	72%
Annan ledningspersonal	9 600	66%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Tabell 3. Chefer i regioner, antal anställda samt andel kvinnor

Ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	300	55%
Mellanchef	2 800	66%
Första linjens chef	10 900	77%
Chefer, totalt	13 900	74%
Annan ledningspersonal	4 100	70%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Andra typer av ansvar

Det finns ytterligare typer av ansvarskoder i statistiken för kommuner och regioner; funktionsansvar, samt karriärtjänster i kommuner och läkare med begränsat ledningsansvar i regioner.

Medarbetare som i sin anställning har tilldelats ett särskilt ansvar för en funktion som normalt inte ligger i yrkesrollen kodas med funktionsansvar. Med funktionsansvar menas att samordna exempelvis ett specialist-, ämnes-, forsknings- eller avgränsat arbetsområde. Som en följd av det kan medarbetaren även ha ansvaret att samordna en grupp kollegor. Koden användes av 49 procent av kommunerna. I regionerna var användandet mer utbrett. 2019 förtydligades koden för att få en ökad användning.

Karriärtjänsterna förstelärare och lektor för lärare infördes 2013. I kommunerna fanns 14 800 förstelärare och cirka 200 lektorer 2023. Förstelärare fanns i nästan alla kommuner medan lektorer fanns i var fjärde kommun.

Koden läkare med begränsat ledningsansvar infördes 2019. Antalet läkare med begränsat ledningsansvar var omkring 3400 personer och 76 procent av regionerna använde koden 2023.

Tabell 4. Andra typer av ansvar i kommuner

Typ av ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av kommuner som använder koden
Funktionsansvar	1 900	73%	50%
Lektor	200	62%	26%
Förstelärare	14 800	79%	100%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade

Tabell 5. Andra typer av ansvar i regioner

Typ av ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av regioner som använder koden
Funktionsansvar	1 100	75%	100%
Läkare med begränsat ledningsansvar	3 400	43%	76%

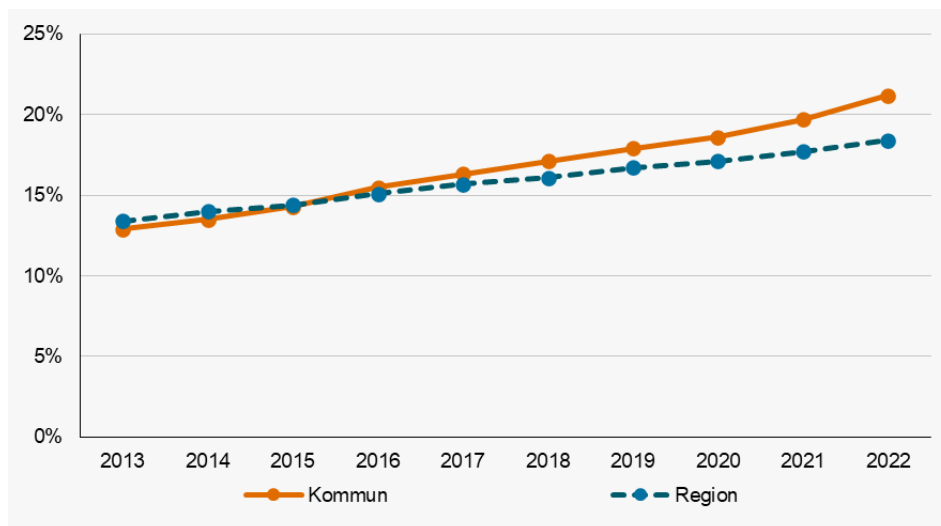
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade

Utrikes födda

Antalet utrikes födda bland de anställda i kommuner var närmare 168 000, medan det i regioner låg på 52 000 under 2022. Detta innebar en ökning på nästan 10 procent respektive 4,4 procent jämfört med föregående år. Mellan 2013 och 2022 ökade antalet utrikes födda med 88 procent i kommuner och 55 procent i regioner.

Under de senaste tio åren har andelen utrikes födda ökat kraftigt både i kommuner och regioner. Andelen utrikes födda i kommuner ökade från 13 procent till 21 procent mellan 2013 och 2022. För regioner ökade andelen från drygt 13 procent år 2013 till 18 procent år 2022.

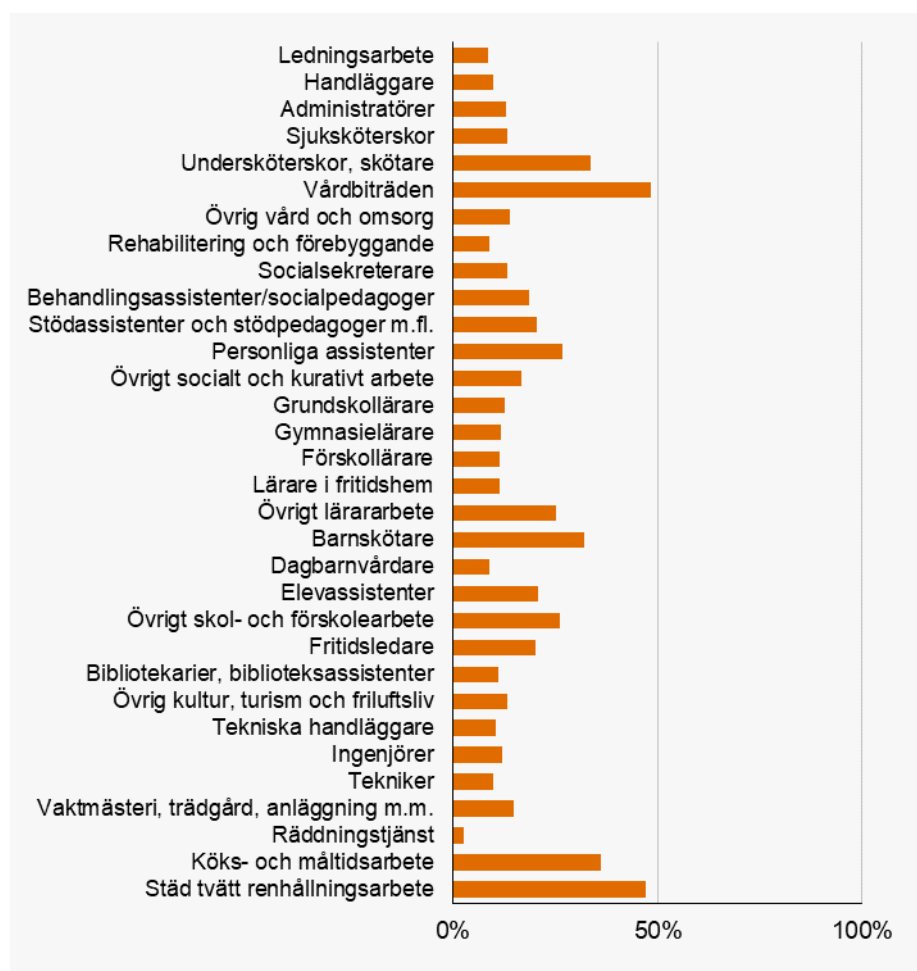
Diagram 11. Andel anställda i kommuner respektive regioner är som utrikes födda.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022 och SCB. Personalstatistiken matchas under efterföljande år med befolkningsstatistik från SCB. Senaste uppgifter avser år 2022.

I kommuner var nästan hälften av vårdbiträdena utrikes födda 2022. En hög andel utrikes födda fanns även inom personalgrupperna städ, tvätt, renhållningsarbete samt köks- och måltidsarbete med 47 procent respektive 36 procent. Å andra sidan var andelen utrikes födda låg inom räddningstjänst, ledningsarbete samt rehabilitering och förebyggande, där andelen låg under 10 procent.

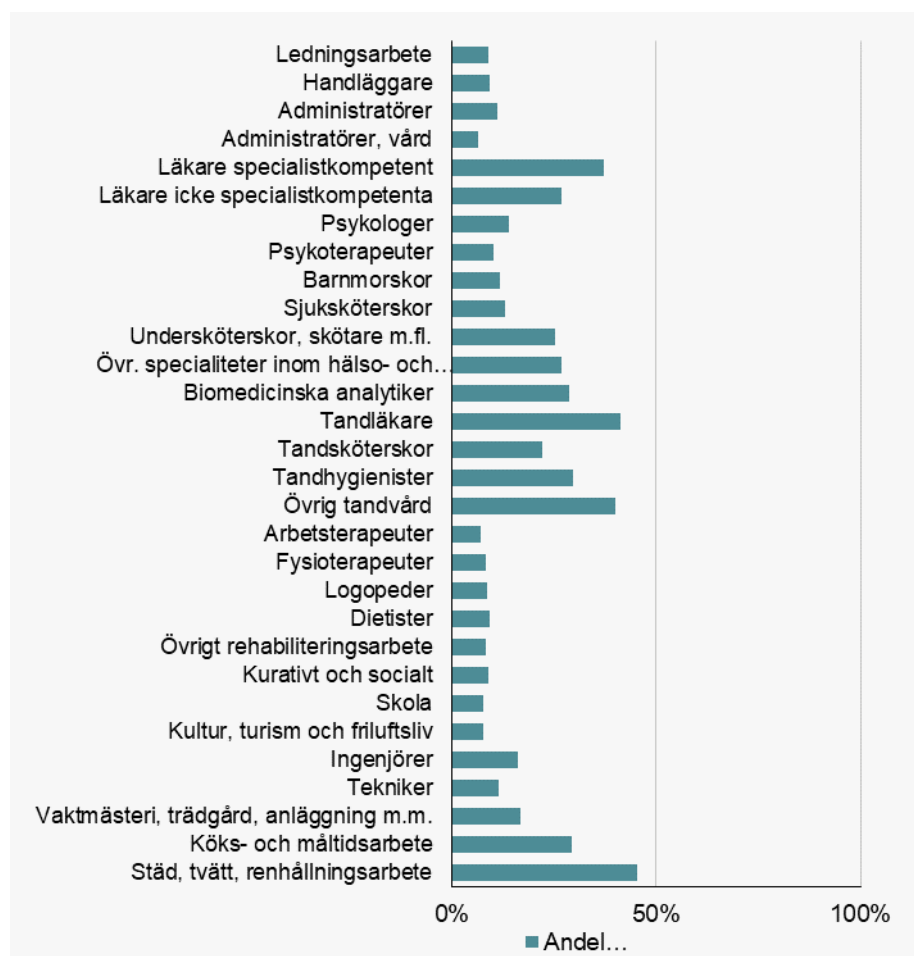
Diagram 12. Andel anställda i kommuner som är utrikes födda, per personalgrupp.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022 och SCB. Personalstatistiken matchas under efterföljande år med befolkningsstatistik från SCB. Senaste uppgifter avser år 2022.

I regioner var andelen utrikes födda 45 procent inom städ, tvätt och renhållningsarbete 2022. Bland tandläkare och övrig tandvård var ungefär 40 procent av de anställda utrikes födda. Administratörer, vård, arbetsterapeuter och skolpersonal hade en mindre andel utrikes födda, där andelen låg under 10 procent.

Diagram 13. Andel anställda i regioner som är utrikes födda, per personalgrupp.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022 och SCB.. Personalstatistiken matchas under efterföljande år med befolkningsstatistik från SCB. Senaste uppgifter avser år 2022.

Vill du veta mer?

[Mer information om personalstatistik finns på SKR:s hemsida,](#)

<https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html>

I SKRs visualiseringsverktyg som du hittar på sidan finns uppgifter om bland annat anställda, sysselsatta och utveckling över tid.

[Mer information om Arbetsidentifikation \(AID\) finns på SKR:s hemsida,](#)

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/arbetsidentifikationaid.157.html>

[Personalnyckeltal per kommun respektive region finns i Kolada,](#)

www.kolada.se. Där finns uppgift om åldersstruktur, anställda per verksamhet respektive yrke med mera.

[Rapporten Chefer i välfärden innehåller information om chefers ålder, könsfördelning, bakgrund, personalomsättning och chefstäthet.](#)

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/cheferivalfarden.67906.html>

[Mer information om utrikes födda anställda inom kommuner och regioner finns på SKR:s hemsida,](#)

Kommuner:<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensfororjning/integrationochmigration/utrikesfoddaanstalldaikommuner.76645.htm>
fl

Regioner:<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensfororjning/integrationochmigration/utrikesfoddaanstalldairegioner.76646.html>

Tabeller

Tabell 6. Antal anställda samt andel kvinnor per personalgrupp i kommuner

Personalområde	Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor
Administration	Ledningsarbete	41 000	73%
Administration	Handläggare	41 700	72%
Administration	Administratörer	27 400	88%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	16 800	92%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	103 100	88%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	41 600	70%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	1 500	75%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	7 800	87%
IFO, omsorg och integration	Socialsekreterare	27 700	88%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	6 300	68%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	59 200	75%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	10 500	77%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	12 100	76%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	75 200	79%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	25 800	56%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	52 100	96%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	14 100	69%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	33 700	75%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	55 400	92%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	400	99%
Förskola, skola m.m.	Eleassistenter	22 400	65%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	12 700	67%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	6 700	53%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	5 700	82%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	9 500	60%
Teknik och service	Tekniska handläggare	7 500	68%
Teknik och service	Ingenjörer	8 700	38%
Teknik och service	Tekniker	7 300	12%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	16 200	15%
Teknik och service	Räddningstjänst	5 700	9%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	25 400	81%
Teknik och service	Städ tvätt renhållningsarbete	13 900	79%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Tabell 7. Antal anställda samt andel kvinnor per personalgrupp i regioner

Personalområde	Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor
Administration	Ledningsarbete	13 400	75%
Administration	Handläggare	19 000	69%
Administration	Administratörer	9 700	87%
Administration	Administratörer, vård	14 800	98%
Hälsa- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	20 600	51%
Hälsa- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	15 900	58%
Hälsa- och sjukvård	Psykologer	5 400	75%
Hälsa- och sjukvård	Psykoterapeuter	400	83%
Hälsa- och sjukvård	Barnmorskor	5 400	100%
Hälsa- och sjukvård	Sjuksköterskor	67 400	87%
Hälsa- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	53 400	84%
Hälsa- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälsa- och sjukvård	4 100	73%
Hälsa- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	5 900	86%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	3 900	71%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	6 600	98%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	1 900	95%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	200	74%
Rehabilitering och förebyggande	Arbetsterapeuter	3 700	94%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	5 900	79%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	1 500	94%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	1 100	94%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	2 200	85%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	5 600	87%
Skola	Skola	2 500	71%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	800	74%
Teknik och service	Ingenjörer	3 200	30%
Teknik och service	Tekniker	4 400	26%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	2 700	22%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	1 900	75%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	5 000	73%

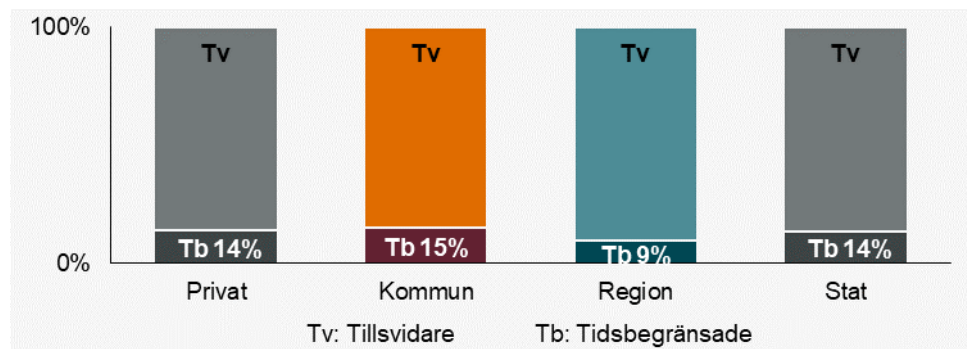
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad

För arbetsmarknaden som helhet är andelen tidsbegränsat anställda 14 procent. Andelen varierar mellan 9 och 15 procent mellan sektorerna. Det innebär att tillsvidareanställning är den vanligast förekommande anställningsformen på svensk arbetsmarknad i samtliga sektorer.

Diagram 14. Andel anställda per sektor fördelat efter anställningsform

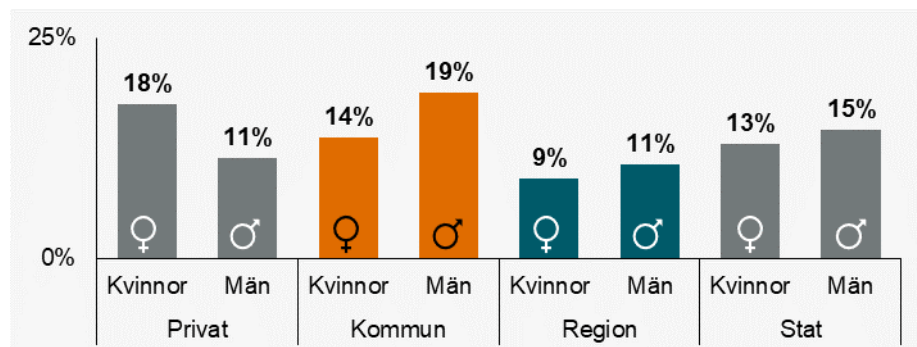


Källa: SCB, AKU, 2023.

Högre andel tidsbegränsat anställda bland kvinnor förutom i kommuner och regioner

Sett till hela arbetsmarknaden är andelen tidsbegränsat anställda högre bland kvinnor (15 procent) än män (12 procent). I kommuner och regioner är det däremot mer vanligt med tidsbegränsade anställningar bland män. I avsnittet *Anställda* beskrivs hur många som arbetar i respektive sektor.

Diagram 15. Andel tidsbegränsat anställda per sektor och kön



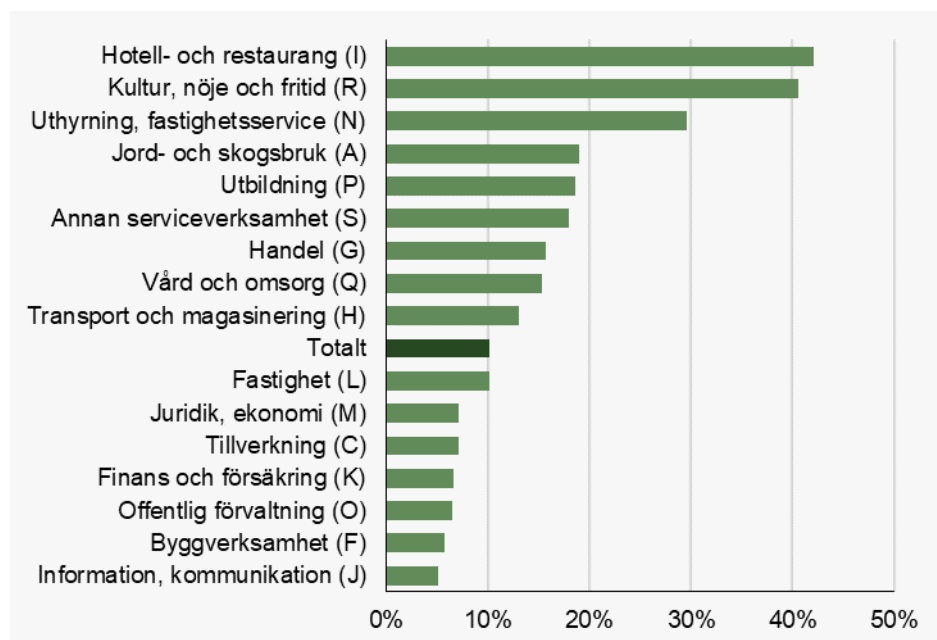
Källa: SCB, AKU, 2023.

Variationen större mellan olika branscher än mellan sektorer

Medan andelen tidsbegränsat anställda i de olika sektorerna är mellan 9 och 15 procent är variationen desto högre mellan branscher, från 5 till 42 procent.

Högst andel tidsbegränsat anställda finns inom Hotell- och restaurang (42 procent) följt av Kultur, nöje och fritid (41 procent) samt Uthyrning, fastighetsservice (30 procent). Lägst andel finns inom Information, Kommunikation (5 procent), Byggverksamhet (6 procent) samt Offentlig Förvaltning (6 procent)

Diagram 16. Andel tidsbegränsat anställda per bransch

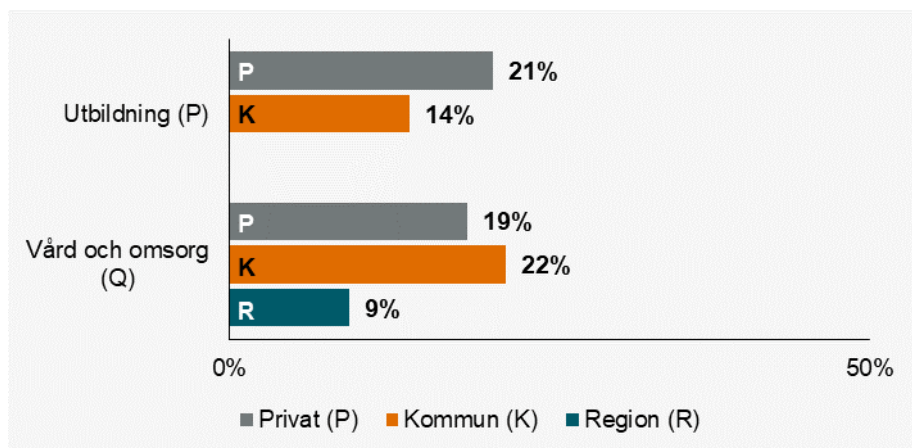


Källa: SCB, AKU, 2023.

Branscherna Utbildning (19 procent) samt Vård och omsorg (15 procent) har båda en något högre andel tidsbegränsat anställda än snittet för hela arbetsmarknaden, som är 14 procent. Inom Utbildning är andelen tidsbegränsat anställda högre inom privat sektor än i kommuner.⁷ För Vård och omsorg är andelen tidsbegränsade anställningar lägst i regionerna, medan privat sektor och kommuner har en högre andel.

⁷ Det finns även utbildning inom statlig sektor, men det är främst utbildningar vid högskolor och universitet.

Diagram 17. Andel tidsbegränsat anställda per sektor (privat, kommun samt region) och bransch



Källa: SCB, AKU, 2023.

Arbetskraftsundersökningen (AKU)

I AKU ingår samtliga anställda oavsett löneform. AKU är en urvalsundersökning som görs vid ett antal tillfällen per år. För att räknas som sysselsatt krävs att en person arbetat minst en timme under referensveckan.

SKRs personal- och lönestatistik

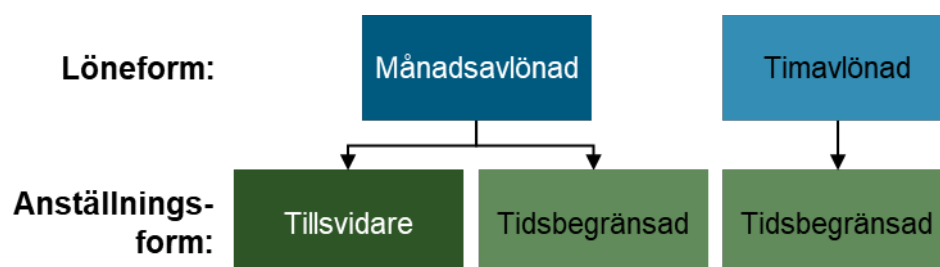
SKR:s personal- och lönestatistik är en totalundersökning som genomförs i november årligen. Månadsavlönade ingår samt timavlönade som arbetat minst 8 timmar under månaden.

Tidsbegränsade anställningar i kommuner och regioner

Tidsbegränsade anställningar kan ha olika karaktär och omfattar både sådana anställningar som pågår under viss tid och så kallade intermittenta anställningar. Intermittent anställning innebär att arbetstagaren enbart är anställd de dagar då hen arbetar. Under övriga dagar finns inte något anställningsförhållande. Anställningar som pågår under viss tid kan vara av olika omfattning och längd. Det kan exempelvis röra sig om ett vikariat som pågår under ett år. Förutom vikariat finns även exempelvis särskild visstidsanställning (SÄVA) och säsongsanställning. Tidsbegränsade anställningar förekommer också för personer som inte kan tillsvidareanställas förrän de har fått sin legitimation, till exempel obehöriga förskollärare, lärare och psykologer samt AT-läkare.

Tidsbegränsat anställda är antingen månadsavlönade eller timavlönade. Timavlönade i kommuner och regioner har antingen en sysselsättningsgrad under 40 procent eller är anställda kortare tid än tre månader. Denna grupp består alltså både av intermittenta anställningar och anställningar med fast schema av olika omfattning och längd. Mer än hälften av de timavlönade har en sysselsättningsgrad under 40 procent och i den gruppen återfinns många intermittent anställda.

Figur som illustrerar samband mellan löneform och anställningsform



I detta kapitel redovisas uppgifter huvudsakligen för de tre grupperna:

- månadsavlönade, tillsvidareanställda;
- månadsavlönade, tidsbegränsat anställda samt
- timavlönade

dar de sista två grupperna tillsammans utgör det totala antalet tidsbegränsat anställda i kommuner och regioner.

Varför behövs tidsbegränsade anställningar?

Verksamheterna i kommuner och regioner består i hög grad av kontaktyrken och flera verksamheter har arbetstid dygnet runt, vilket medför att korttidsfrånvaro oftare måste ersättas än i verksamheter med yrken som inte arbetar med människor.

Att frånvaro i kontaktyrken ofta behöver ersättas även vid korttidsfrånvaro, avspeglas också i vilka personalgrupper som är vanligast bland de timavlönade. Det finns ca 108 000 timavlönade i kommuner och ca 28 000 i regioner, det motsvarar 12 respektive 9 procent av alla anställda. Över hälften av alla timavlönade i kommuner återfinns i personalgrupper inom vård och omsorg där vårdbiträden utgör närmare en tredjedel av totalt antal timavlönade

(ca 340 000). I regionerna utgör personalgruppen Undersköterskor och skötare över 40 procent av de timavlönade.

En tydlig skillnad mellan månads- och timavlönade är hur mycket de arbetar

En viktig faktor att ta i beaktande vid analys av tidsbegränsade anställningar är löneform, det vill säga om den anställde är månads- eller timavlönad. Timavlönade har nämligen ett annorlunda arbetstidsmönster än månadsavlönade.

Månadsavlönade (både tillsvidare och tidsbegränsade) arbetar i genomsnitt dubbelt så mycket som timavlönade. Hur mycket timavlönade arbetar varierar dessutom över året. Att dela upp de tidsbegränsat anställda i månads- och timavlönade ger därför en mer korrekt bild av hur det ser ut.

För timavlönade är det mer relevant att titta på arbetad tid. Arbetad tid säger mer om en organisations beroende av timavlönade än antal anställda, eftersom de timavlönade är relativt många jämfört med hur stor andel av verksamhetens arbetstid de utför.

I kommunerna var antalet timavlönade 12 procent av totalt antal anställda 2023 medan de endast stod för 7 procent av den totala arbetade tiden. Motsvarande siffror i regionerna var 9 respektive 4 procent.

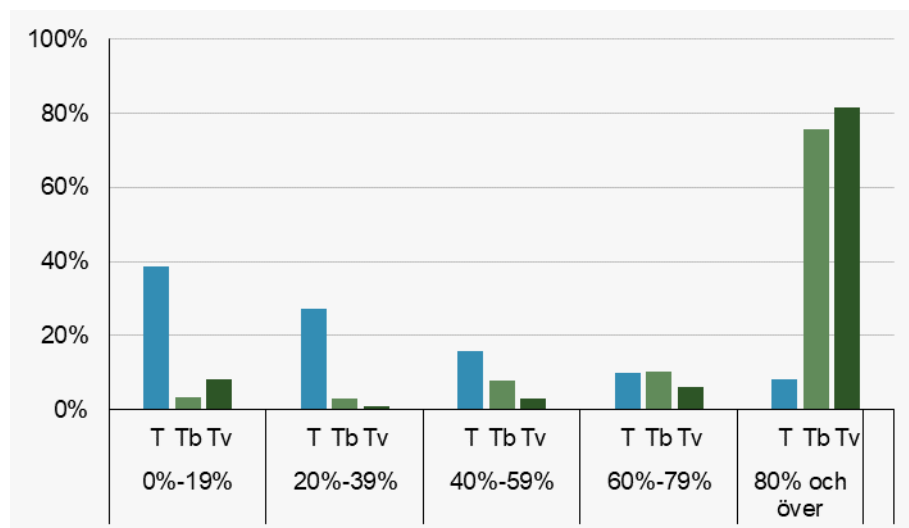
Tabell 8. Andel anställda samt andel arbetad tid per löne- och anställningsform i kommuner respektive regioner

Sektor	Mått	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Kommun	Anställda	81%	7%	12%
Kommun	Arbetad tid	86%	7%	7%
Region	Anställda	86%	5%	9%
Region	Arbetad tid	90%	6%	4%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Av de timavlönade arbetar cirka sex av tio mindre än 40 procent och bara en av tio arbetar 80 procent eller mer. Bland månadsavlönade är det drygt tre fjärdedelar av de anställda som arbetar 80 procent eller mer. För månadsavlönade ser mönstret ganska likartat ut för både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda.

Diagram 18. Arbetstidsmönster i kommuner och regioner för timavlönade, månadsavlönade med tidsbegränsad anställning och månadsavlönade med tillsvidareanställning



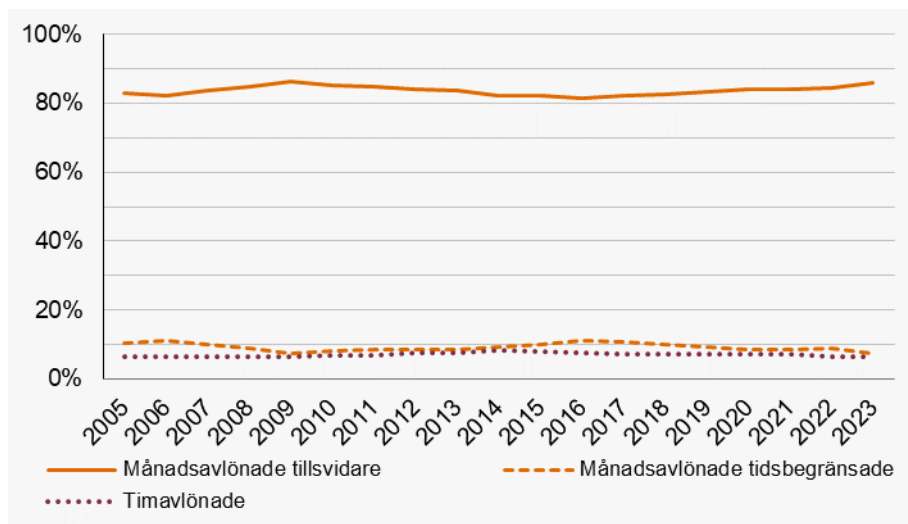
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Andelen arbetad tid av tillsvidareanställda är relativt stabil över tid

Andelen arbetad tid av tillsvidareanställda är relativt stabil. Det finns däremot vissa trender som syns över tid. I perioder när skatteintäkterna krymper förnyas ofta inte de tidsbegränsade anställningarna, vilket exempelvis syns runt finanskrisen 2008–2009 då andelen tidsbegränsat anställda minskade och därmed även den arbetade tiden för denna grupp. Efter finanskrisen när antalet anställda återigen ökade i både kommuner och regioner, ökade inledningsvis antalet tidsbegränsat anställda mer än antalet tillsvidareanställda. Därmed ökade också andelen arbetad tid av tidsbegränsat anställda relativt de tillsvidareanställda.

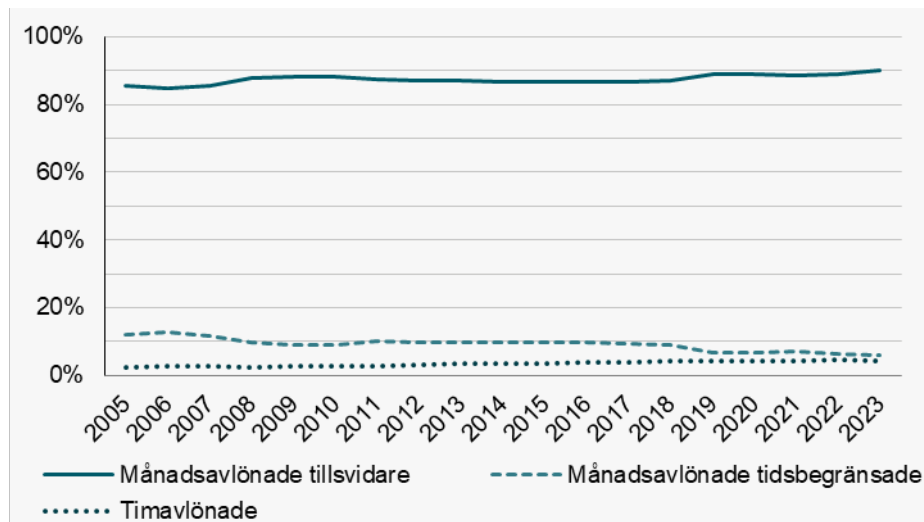
Andelen arbetad tid av tillsvidareanställda månadsavlönade i kommuner var 86 procent år 2023. I regioner var motsvarande andel 90 procent. Under perioden 2022–2023 har andelen arbetad tid av tillsvidareanställda månadsavlönade ökat i båda sektorerna.

Diagram 19. Andel arbetad tid per löne- och anställningsform i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Diagram 20. Andel arbetad tid per löne- och anställningsform i regioner



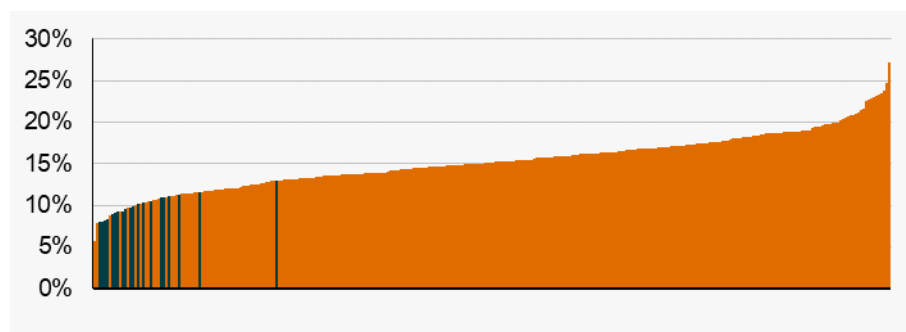
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2023. Population: Månads- och timavlönade. Ökningen av tillsvidareanställda mellan 2018 och 2019 beror delvis på förbättrad redovisning av anställningsform.

En tidsbegränsad anställning kan vara en väg till en tillsvidareanställning. En analys av de som nyanställdes med tidsbegränsad, månadsavlönad anställning 2019 visar att nästan hälften hade fått en tillsvidareanställning under de följande tre åren. Motsvarande analys för tidigare år ger resultat på samma nivå.

Stor variation mellan arbetsgivare

Andelen arbetad tid som utförs av anställda med tidsbegränsad anställning varierar mellan arbetsgivare runt om i landet. Skillnaden mellan de arbetsgivare som har högst andel och de som har lägst andel är stor. I kommuner varierar andelen arbetad tid av tidsbegränsat anställda mellan omkring 6 procent och 27 procent. Regionerna har generellt lägre nivåer, som högst är andelen omkring 13 procent.

Diagram 21. Kommuner samt regioner rangordnade efter andel arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda

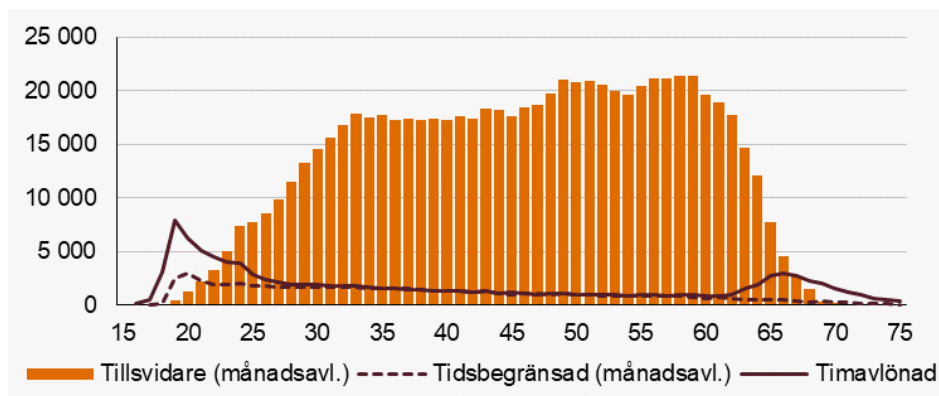


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Tidsbegränsad anställning vanligast bland yngre och äldre

I kommuner finns flest timavlönade i åldrarna upp till 23 år samt bland anställda 65 år och äldre. Månadsavlönade tidsbegränsade är flest runt 20-års åldern, även om det är ännu fler som är timavlönade i motsvarande ålder. Från omkring 27-årsåldern minskar antalet månadsavlönade tidsbegränsade med stigande ålder.

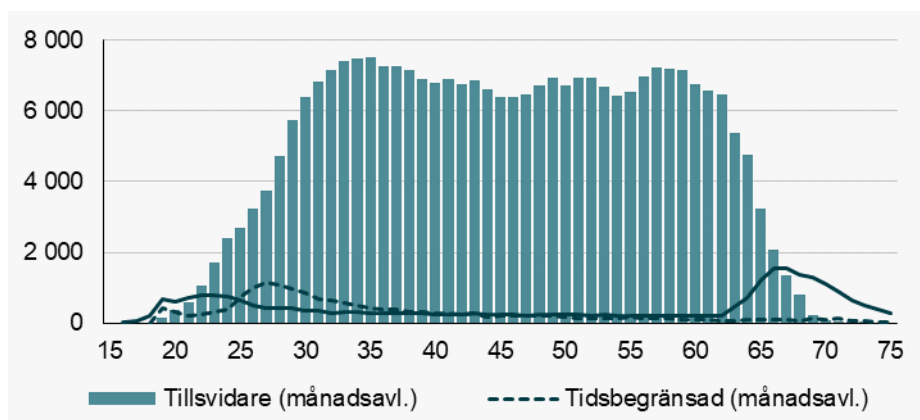
Diagram 22. Antal anställda per löne- och anställningsform samt ålder i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

I regioner, liksom i kommuner, är månadsavlönade tillsvidare i klar majoritet i åldrarna 25 – 65 år. Från cirka 65 år och äldre är timavlönade i majoritet. Bland månadsavlönade tidsbegränsade är det flest runt 27-årsåldern, vilket till del beror på att det är i denna ålder som läkare påbörjar sin AT-tjänstgöring.

Diagram 23. Antal anställda per löne- och anställningsform samt ålder i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Tabell 9. Andel anställda per löne- och anställningsform för olika åldersgrupper

Sektor	Åldersgrupp	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Kommun	16-25	34%	19%	47%
Kommun	26-66	87%	6%	7%
Kommun	67+	24%	11%	66%
Region	16-25	53%	16%	31%
Region	26-66	90%	5%	5%
Region	67+	21%	6%	72%

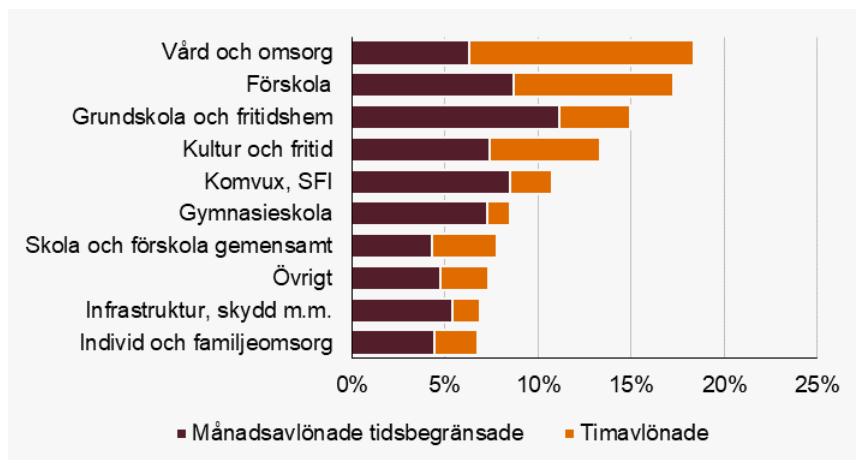
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Arbetad tid av tidsbegränsat anställda per verksamhetsområde

Andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda varierar mellan olika verksamheter. Andelen var högst i Vård och omsorg samt Förskola medan Individ och familjeomsorg hade den lägsta andelen.

Sett till månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var andelen arbetad tid högst inom Grundskola och fritidshem (11 procent) samt Förskola (9 procent), vilket delvis kan bero på att obehöriga lärare och förskollärare inte kan tillsvidareanställas. För timavlönade var andelen arbetad tid högst inom Vård och omsorg (12 procent) och Förskola (9 procent). Andelen timavlönade var dock lägre sett till den arbetade tiden jämfört med andelen anställda. Detta eftersom många timavlönade, i jämförelse med månadsavlönade, arbetar färre timmar.

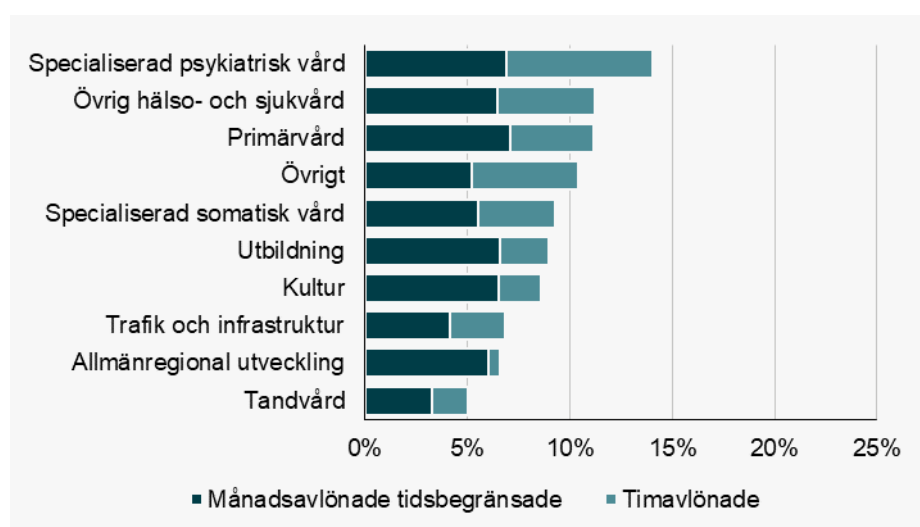
Diagram 24. Andel arbetad tid för tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Inom regioner var andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda högst inom Specialiserad psykiatrisk vård, Övrig hälso- och sjukvård och Primärvård. Den lägsta andelen fanns inom Tandvård. För månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var andelen högst inom Primärvård och Specialiserad psykiatrisk vård (7 procent). Andelen arbetad tid utförd av timavlönade var högst inom Specialiserad psykiatrisk vård (7 procent)

Diagram 25. Andel arbetad tid för tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

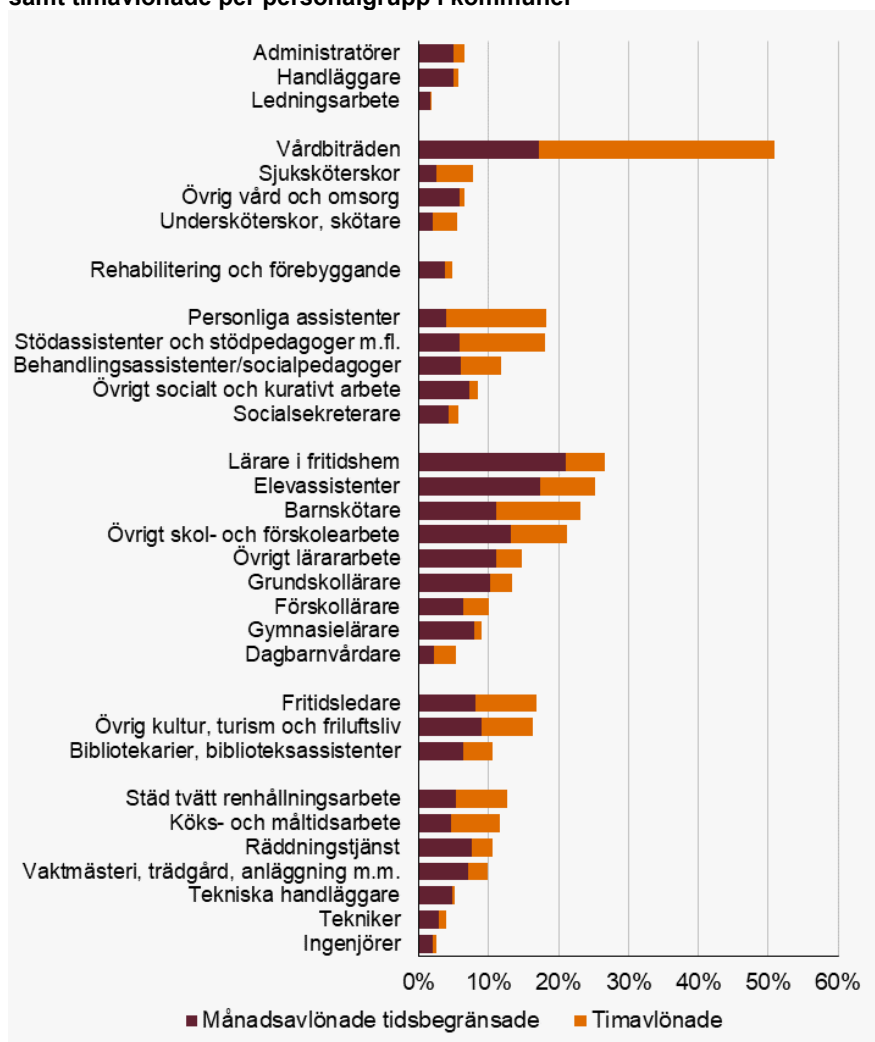
Arbetad tid för tidsbegränsat anställda per personalgrupp

Andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda varierar även mellan personalgrupper. Vårdbiträden var personalgruppen med högst andel arbetad tid av tidsbegränsat anställda (månads- och timavlönade). De hade framförallt en hög andel timavlönade, som ofta ersätter ordinarie personal vid korttidsfrånvaro. Timavlönade stod för 34 procent av den arbetade tiden i personalgruppen. Det innebär att Vårdbiträden hade betydligt högre nivå än de andra personalgrupperna inom personalområdet Vård och omsorg, som omfattar grupper som primärt arbetar inom äldreomsorgen. Bland Undersköterskor, skötare som utgör den största personalgruppen inom äldreomsorgen, var det däremot en låg andel av den arbetade tiden som utfördes av tidsbegränsat anställda (månadsavlönade 2 procent och timavlönade 4 procent).

Andelen arbetad tid av månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var högst bland personalgrupper i skola och förskola. Allra högst andel fanns bland Lärare i Fritidshem (21 procent) och Elevassistenter (17 procent).

Elevassistenters anställningar är ofta knutna till en skolas arbete med särskilt stöd och de är därför ofta anställda läsårsvis. I förskolan hade Barnskötare högst andel månadsavlönade med tidsbegränsad anställning, 11 procent av den arbetade tiden. Barnskötare hade också en relativt hög andel arbetad tid som utfördes av timavlönade, 12 procent.

Diagram 26. Andel arbetad tid för månadsavlönade med tidsbegränsad anställning samt timavlönade per personalgrupp i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 10 och tabell 11 i slutet av avsnittet.

Statliga satsningar riktade till äldreomsorgen

SKRs statistik visar att andelen timavlönade undersköterskor och vårdbiträden i kommuner har minskat från 23 procent till 21 procent 2023.

Äldreomsorgslyftet, som initierades 2020, är en statlig satsning som bidrar till kompetensutveckling i äldreomsorgen genom möjligheter att studera med lön. SKR och Kommunal har en överenskommelse kopplat till satsningen vars huvudsyfte är att öka antalet tillsvidareanställda på heltid.

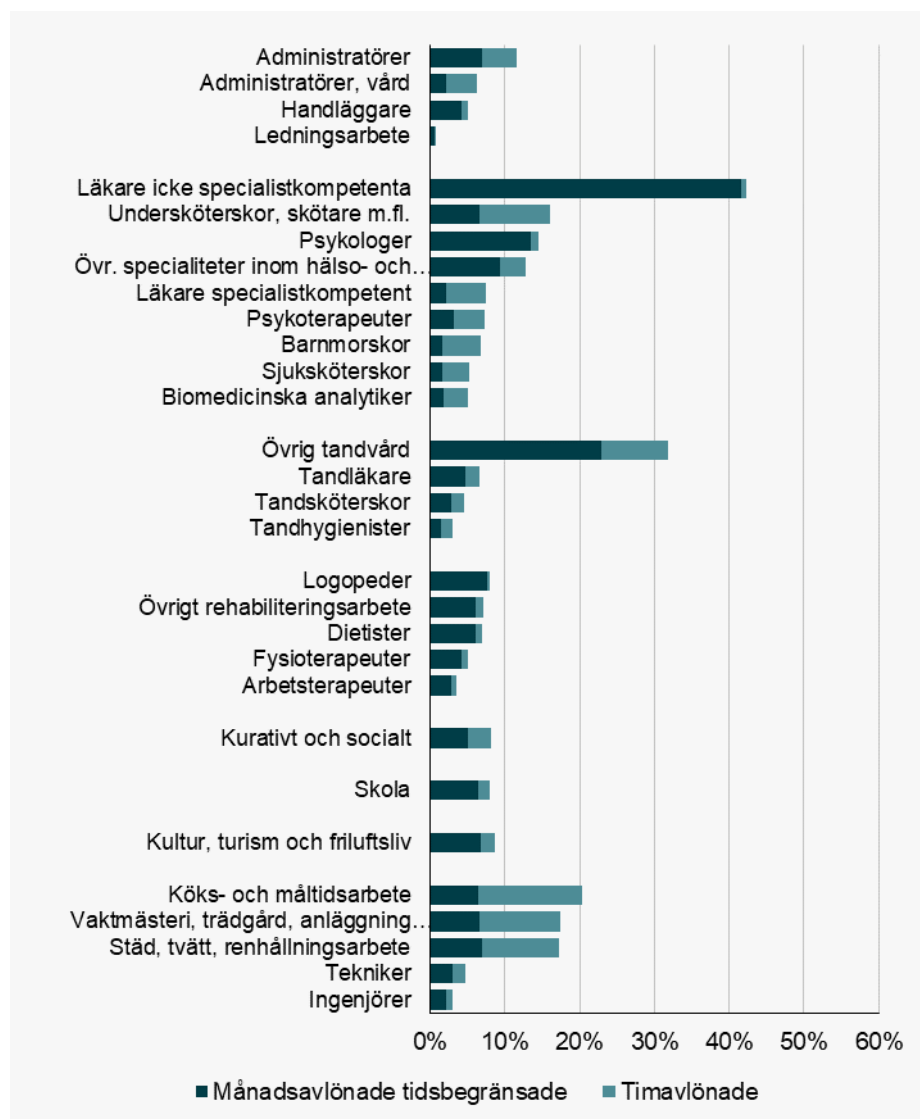
2022 rekvirerade 287 av 290 kommuner 100 procent av statsbidraget för äldreomsorgslyftet och över 24 000 påbörjade eller avslutade studier och kompetensutveckling. Äldreomsorgslyftet kommer enligt budgetpropositionen för 2024 pågå till och med 2026.4 Det finns också ett statsbidrag som syftar till att minska andelen timavlönade inom kommunalt finansierad vård och omsorg. De statliga satsningarna som riktar sig mot äldreomsorgen och det arbete som kommunerna bedriver har bidragit till att antalet tidsbegränsat anställda minskat i kommunerna.

I diagram 27 redovisas andel arbetad tid för tidsbegränsat anställda per personalgrupp i regioner. Andelen var högst bland icke specialistkompetenta läkare och i personalgruppen Övrig tandvård.

Bland icke specialistkompetenta läkare handlar det främst om månadsavlönade med tidsbegränsade anställningar (42 procent). En orsak är de behörighetsbestämmelser som finns för läkare. Dessa innebär att till exempel AT-läkare anställs på ett särskilt tidsbegränsat förordnande. I gruppen Övrig tandvård, där bland annat tandtekniker ingår, är andelen arbetad tid för tidsbegränsat anställda hög både sett till månadsavlönade (23 procent) och timavlönade (9 procent).

Andelen arbetad tid utförd av timavlönade var högst bland Köks- och måltidsarbete (14 procent), Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. (11 procent), Städ, tvätt och renhållningsarbetare (10 procent) samt Undersköterskor, skötare m.fl. (10 procent).

Diagram 27. Andel arbetad tid för månadsavlönade med tidsbegränsad anställning och timavlönade per personalgrupp i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 12 och tabell 13 i slutet av avsnittet.

Vill du veta mer?

[Mer information om personalstatistik finns på SKR:s hemsida.](https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html)

<https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html>

I SKRs visualiseringsverktyg som du hittar på sidan finns uppgifter om bland annat anställda efter anställningsform över tid samt andel arbetad tid.

[Personalnyckeltal per kommun respektive region finns i Kolada.](http://www.kolada.se/)

<http://www.kolada.se/>

Där finns uppgifter om anställda och arbetad tid per anställnings- och löneform.

[Läs mer om Äldreomsorgslyftet på SKRs hemsida](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/alldreomsorg/kompetenslyftaldreomsorgen.46592.html)

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/alldreomsorg/kompetenslyftaldreomsorgen.46592.html>

Tabeller

Tabell 10. Andel anställda i kommuner per löne- och anställningsform per personalgrupp

Huvudområde	Personalgrupp	Månadsavl. tillsv. vidare	Månadsavl. tidsbegr.	Tim-avlönade
Administration	Ledningsarbete	98%	2%	0%
Administration	Handläggare	93%	5%	2%
Administration	Administratörer	91%	5%	4%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	87%	3%	10%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	93%	2%	5%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	41%	14%	45%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	92%	6%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	94%	4%	2%
IFO, omsorg och integration	Socialsekreterare	93%	4%	3%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	83%	5%	12%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	75%	5%	20%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	72%	3%	24%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	90%	7%	3%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	83%	10%	7%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	88%	9%	3%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	87%	6%	7%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	70%	19%	11%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	79%	12%	8%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	72%	10%	19%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	89%	2%	8%
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	73%	15%	12%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	72%	12%	15%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	73%	7%	20%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	82%	6%	12%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	72%	9%	19%
Teknik och service	Tekniska handläggare	95%	4%	1%
Teknik och service	Ingenjörer	97%	2%	1%
Teknik och service	Tekniker	94%	3%	3%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	86%	7%	7%
Teknik och service	Räddningstjänst	87%	7%	6%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	83%	4%	12%
Teknik och service	Städ tvätt renhållningsarbete	84%	5%	11%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Tabell 11. Andel arbetad tid i kommuner per löne- och anställningsform per personalgrupp

Huvudområde	Personalgrupp	Månadsavl. tillsvidare	Månadsavl. tidsbegr.	Tim- avlönade
Administration	Ledningsarbete	98%	2%	0%
Administration	Handläggare	94%	5%	1%
Administration	Administratörer	93%	5%	2%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	92%	3%	5%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	94%	2%	4%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	49%	17%	34%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	93%	6%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	95%	4%	1%
IFO, omsorg och integration	Socialekreterare	94%	4%	1%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	88%	6%	6%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	82%	6%	12%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	82%	4%	14%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	92%	7%	1%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	87%	10%	3%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	91%	8%	1%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	90%	6%	4%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	73%	21%	6%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	85%	11%	4%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	77%	11%	12%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	95%	2%	3%
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	75%	17%	8%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	79%	13%	8%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	83%	8%	9%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	89%	6%	4%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	84%	9%	7%
Teknik och service	Tekniska handläggare	95%	5%	0%
Teknik och service	Ingenjörer	97%	2%	1%
Teknik och service	Tekniker	96%	3%	1%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	90%	7%	3%
Teknik och service	Räddningstjänst	89%	8%	3%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	88%	5%	7%
Teknik och service	Städ tvätt renhållningsarbete	87%	5%	7%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Tabell 12. Andel anställda i regioner per löne- och anställningsform per personalgrupp

Huvudområde	Personalgrupp	Månadsavl. tillsvidare	Månadsavl. tidsbegr.	Tim-avlönade
Administration	Ledningsarbete	99%	1%	0%
Administration	Handläggare	93%	4%	3%
Administration	Administratörer	83%	7%	10%
Administration	Administratörer, vård	90%	2%	8%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	88%	2%	10%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	62%	37%	1%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	86%	12%	2%
Hälso- och sjukvård	Psykoterapeuter	87%	3%	9%
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	88%	1%	11%
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	91%	2%	8%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	77%	6%	17%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	84%	9%	8%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	91%	2%	7%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	91%	4%	4%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	93%	3%	5%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	95%	2%	3%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	59%	19%	22%
Rehabilitering och förebyggande	Arbetssterapeuter	96%	3%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	94%	4%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	93%	6%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	92%	5%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	91%	6%	3%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	88%	5%	7%
Skola	Skola	88%	7%	5%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	87%	7%	6%
Teknik och service	Ingenjörer	96%	2%	2%
Teknik och service	Tekniker	94%	3%	3%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	76%	6%	18%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	69%	5%	26%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	79%	6%	15%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Tabell 13. Andel arbetad tid i regioner per löne- och anställningsform per personalgrupp

Huvudområde	Personalgrupp	Månadsavl. tillsvidare	Månadsavl. tidsbegr.	Tim-avlönade
Administration	Ledningsarbete	99%	1%	0%
Administration	Handläggare	95%	4%	1%
Administration	Administratörer	88%	7%	5%
Administration	Administratörer, vård	94%	2%	4%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	93%	2%	5%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	58%	42%	1%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	85%	14%	1%
Hälso- och sjukvård	Psykoterapeuter	93%	3%	4%
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	93%	2%	5%
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	95%	2%	4%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	84%	7%	10%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	87%	9%	3%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	95%	2%	3%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	93%	5%	2%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	96%	3%	2%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	97%	1%	1%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	68%	23%	9%
Rehabilitering och förebyggande	Arbetssterapeuter	96%	3%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	95%	4%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	92%	8%	0%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	93%	6%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	93%	6%	1%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	92%	5%	3%
Skola	Skola	92%	6%	2%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	91%	7%	2%
Teknik och service	Ingenjörer	97%	2%	1%
Teknik och service	Tekniker	95%	3%	2%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	83%	7%	11%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	80%	6%	14%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	83%	7%	10%

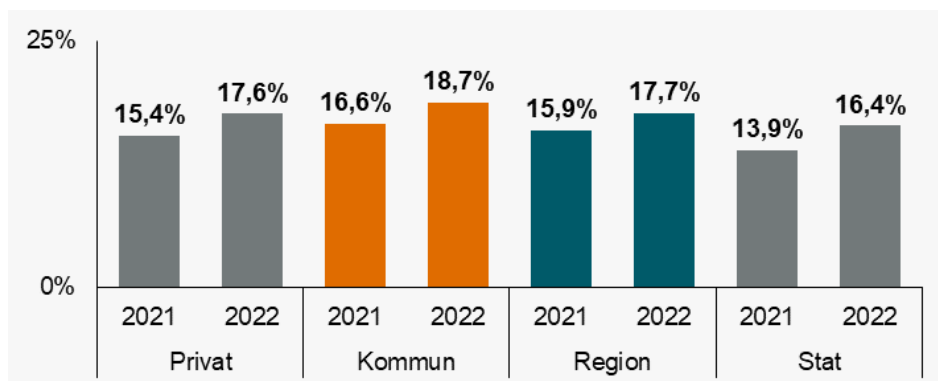
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Personlörlichkeit

Personlörlichkeit på svensk arbetsmarknad

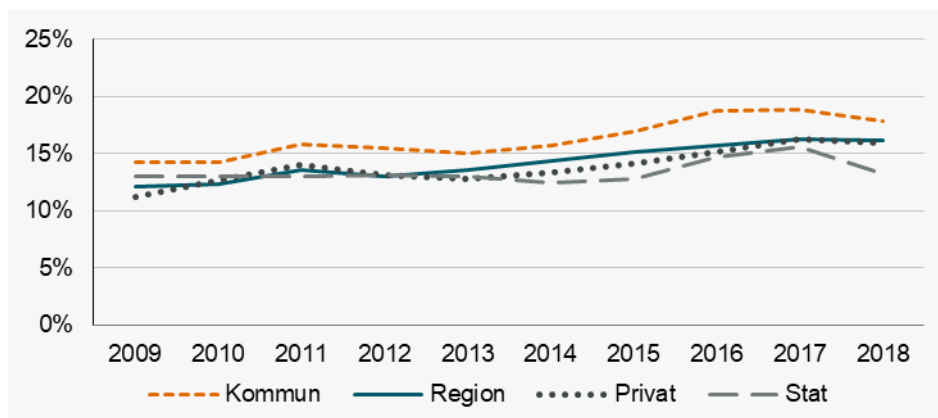
Personlörlichkeit⁸ påverkar såväl rekryteringsbehovet som kvaliteten i verksamheten, och både för hög och för låg rörlighet kan vara en utmaning. Personlörligheten har ökat något på hela arbetsmarknaden sedan finanskrisen 2008–2009. Rörligheten är och har varit något högre i kommunerna än i övriga sektorer. På grund av förändringar i statistiken kan jämförelse över tid endast göras fram till och med 2018 (läs mer om detta på sidan 46).

Diagram 28. Personlörlichkeit per sektor, 2021–2022



Källa: SCB, Befolkningens arbetsmarknadsstatus BAS

Diagram 29. Personlörlichkeit per sektor, 2009–2018



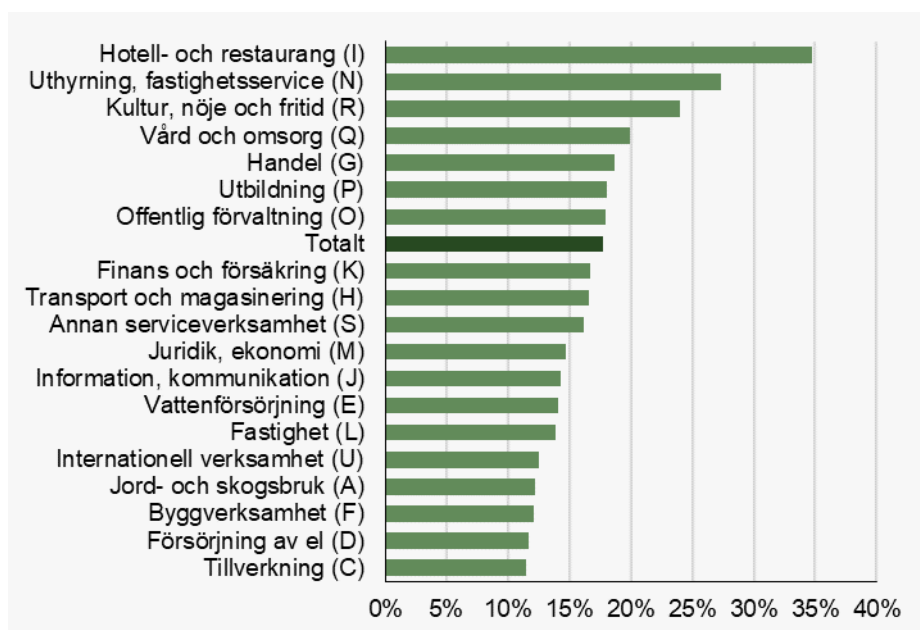
Källa: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

⁸ För definition, se sidan 46.

Stor variation mellan olika branscher

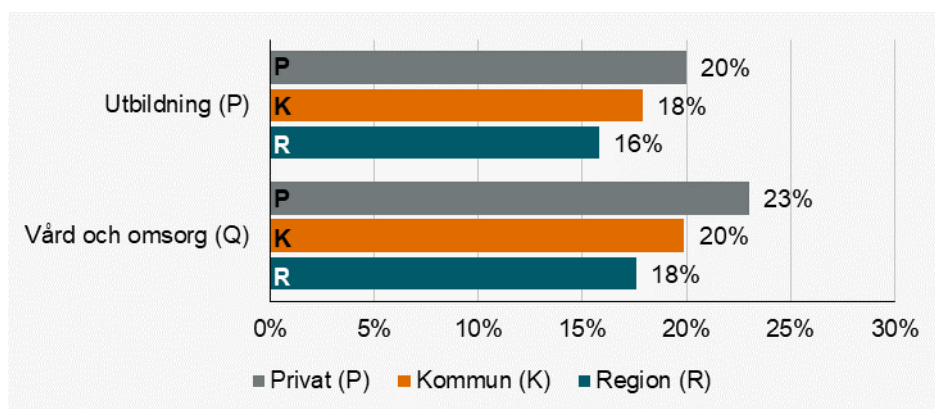
Personalrörligheten inom branscherna Vård och omsorg samt Utbildning är något högre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Rörligheten inom dessa två branscher är högre i privat sektor än i kommuner och i regioner.

Diagram 30. Personalrörlighet per bransch



Källa: SCB, Befolkningens arbetsmarknadsstatus BAS 2022

Diagram 31. Personalrörlighet per bransch och sektor



Källa: SCB, Befolkningens arbetsmarknadsstatus BAS 2022

Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS)

Personalrörlighet bygger på framställningen av FAD (Företagens och arbetsställets dynamik), vilken är en bearbetning av Befolkningens arbetsmarknadsstatus BAS som ersätter den tidigare registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken RAMS från och med år 2022. Siffrorna från 2021 bygger på den äldre metoden som baseras på RAMS. Jämförelse mellan 2021 och 2022 bör därför tolkas med försiktighet. Personalrörligheten beräknas utifrån antalet anställda på ett arbetsställe för ett år jämfört med året innan med hänsyn till avgångar och rekryteringar. Nämnaren i beräkningen bygger på ett genomsnitt av antalet anställda mellan året och året innan. Täljaren bygger på antalet utbytta personer mellan dessa år.

Personalrörlighet (SKR)

- Rekryteringar mäts genom andelen nya månadsavlönade, tillsvidareanställda i sektorn under mätperioden. Detta inkluderar tidigare tidsbegränsat anställda, personer som återvänder efter arbete hos arbetsgivare i annan sektor samt helt nya personer.
- Avgångar avser personer som lämnar sin månadsavlönade tillsvidareanställning och inkluderar övergångar till andra anställningsformer, pensioner och anställda som lämnar för en arbetsgivare i en annan sektor.
- Rörlighet inom respektive sektor mäts genom andelen månadsavlönade, tillsvidareanställda som bytt arbetsgivare inom kommun respektive region.
- Rörlighet inom en arbetsgivare mäts genom anställda som byter arbetsställe inom samma kommun/region. Byten av arbetsställe redovisas endast för hela sektorn och inte för personalgrupper.

Personalrörligheten i kommuner och regioner

Fler rekryterades än lämnade kommun- och regionsektorn

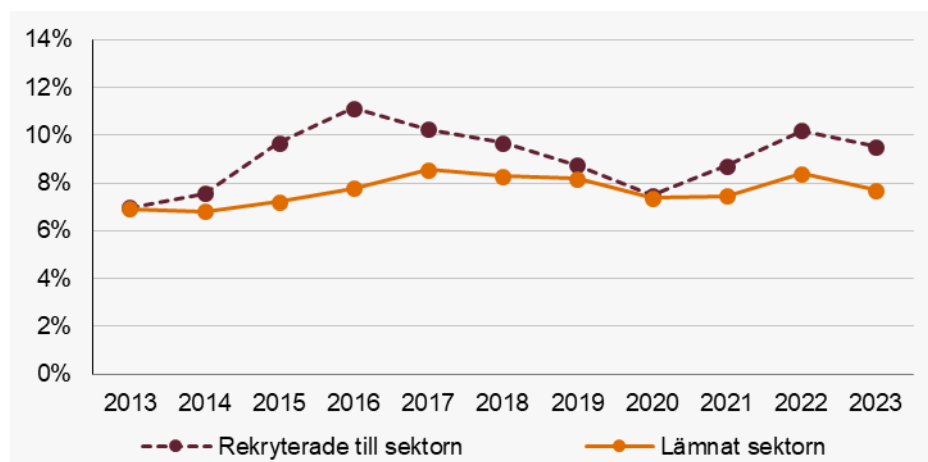
Sedan 2013 har andelen rekryteringar varit högre än andelen som lämnar i både kommun- och regionsektorn, med undantag för ett par år i kommun då rekryteringar och avgångar legat på samma nivå. Antalet månadsavlönade har också ökat under denna period, se avsnittet *Anställda*.

2023 lämnade 7,7 procent av de anställda i kommunsektorn och motsvarande siffra i region var 8,5 procent. Andelen rekryteringar var 9,5 procent i kommun och 11,1 procent i region.

I kommuner var både andelen rekryteringar och andelen som lämnade sektorn mindre än under året innan. I regioner minskade andelen som lämnade, medan andelen rekryteringar ökade något. Skillnaden mellan avgångar och rekryteringar var den största i regioner sedan 2019. I kommuner minskade både rekryteringar och avgångar 2017–2020, och i regioner framförallt under 2020. Skillnaden mellan andelen rekryterade och avgångar var som störst i kommuner under 2015–2016 i samband med flyktingmottagandet.

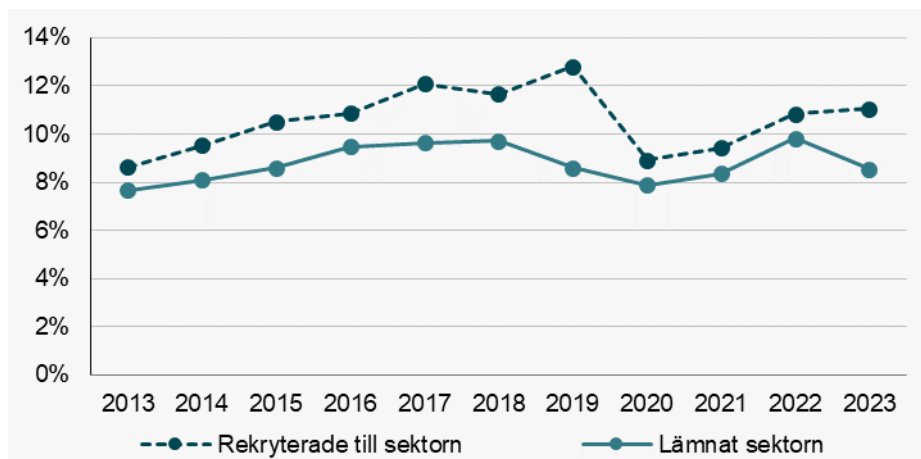
Även sett till samtliga månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsade) är andelen nyrekryteringar högre än andelen avgångar.

Diagram 32. Andel rekryteringar till samt avgångar från kommunsektorn



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 – nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Diagram 33. Andel rekryteringar till samt avgångar från regionsektorn

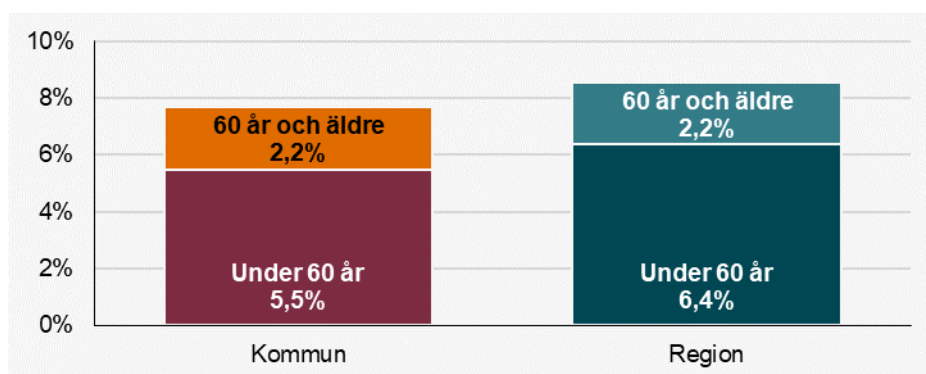


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 – nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.
Ökningen bland rekryteringar i regionerna 2019 beror delvis på en förbättrad redovisning av anställningsform.

Personer 60 år och äldre utgör en tredjedel av avgångarna

Avgångarna består av pensionsavgångar, byte till jobb i annan sektor samt personer som lämnar arbetet av andra skäl. Personer som är 60 år och äldre står för drygt en fjärdedel av avgångarna i både kommun- och regionsektorn. En stor del av dem är pensionsavgångar.

Diagram 34. Andel avgångar från respektive sektor (kommun, region) efter ålder

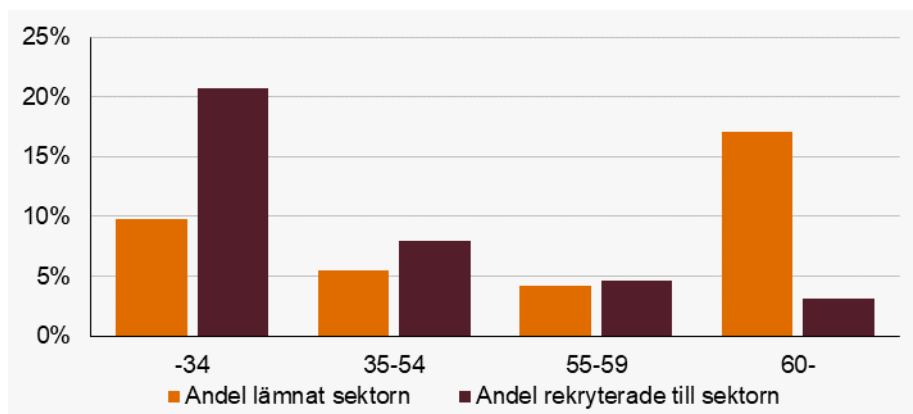


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Unga och äldre lämnar sektorn i större utsträckning

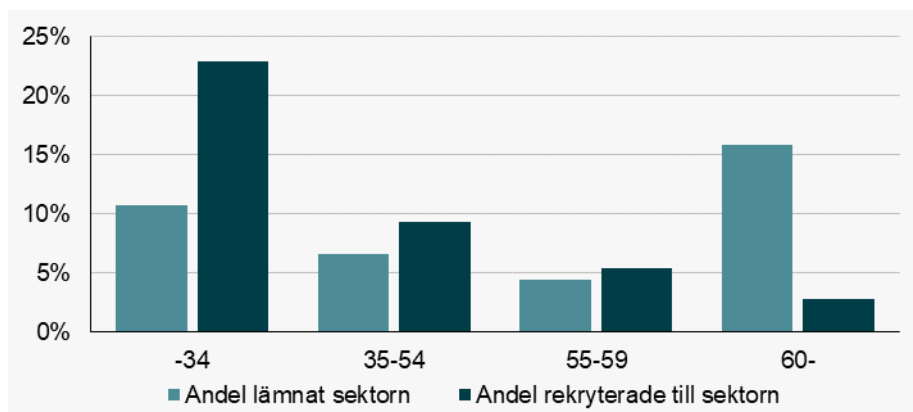
Andelen som lämnar kommun- och regionsektorn är störst bland anställda som är 60 år och äldre, vilket i stor utsträckning beror på pensioneringar. Det är också en något högre andel anställda som lämnar i åldersgruppen 16–34 år. Andelen rekryteringar är störst bland anställda som är 34 år och yngre och som lägst bland anställda 60 år eller äldre. Skillnaderna mellan kvinnor och män är små.

Diagram 35. Andel som lämnat sektorn samt andel rekryteringar inom olika åldersgrupper i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Diagram 36. Andel som lämnat sektorn samt andel nyrekryteringar inom olika åldersgrupper i regioner

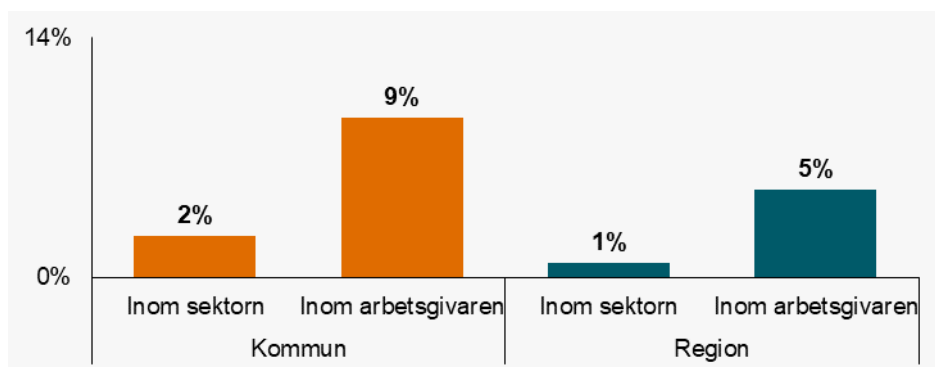


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Rörlighet inom kommun- och regionsektorn

Utöver de anställda som lämnar kommun- och regionsektorn finns även en rörlighet inom sektorn, det vill säga mellan kommuner respektive regioner, samt inom en enskild kommun eller region. Utöver de 8,4 procent som lämnade kommunsektorn bytte omkring 2 procent inom sektorn, det vill säga till en annan kommun. Därutöver bytte omkring 9 procent arbetsställe inom en och samma kommun. I regionsektorn bytte omkring 1 procent av de anställda till en annan region. Ytterligare 5 procent bytte arbetsställe inom en och samma region.

Diagram 37. Andel som bytt inom sektorn och inom arbetsgivaren



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Not: Byten inom arbetsgivaren inkluderar byten mellan region och regionägda bolag.

Byten sker också mellan kommuner och regioner. Av de 7,7 procent som lämnade kommunsektorn bytte 0,7 procentenheter till regioner. Motsvarande andel som bytte från region till kommun var 1,4 procentenheter av de 8,5 procent som lämnade regionsektorn.

Personalrörlighet för personalgrupper

För de flesta personalgrupper inom kommun är andelen nya till sektorn högre än andelen avgångar. Andelen rekryterade var hög bland Vårdbiträden (28,9 procent), Elevassistenter (16,5 procent) och Sjuksköterskor (16,3 procent). Sjuksköterskor var också den personalgrupp som i störst utsträckning lämnade sektorn (13,9 procent). Av de som lämnade gick drygt 40 procent till regionsektorn. Därutöver bytte cirka 3 procent av sjuksköterskorna till en annan kommun. En femtedel av de som lämnade sektorn var 60 år eller äldre. Den personalgrupp med högst andel byten inom kommunsektorn är

Socialsekreterare (7 procent). De personalgrupper med lägst andel som lämnade kommunsektorn var Grundskollärare (4,6 procent) och Bibliotekarier, biblioteksassistenter (5,4 procent). Grundskollärare byter dock relativt ofta inom kommunsektorn (3,4 procent). Socialsekreterare och Räddningstjänst är de två personalgrupper som i störst(utsträckning byter mellan kommuner (7 respektive 5,7 procent).

Bland flera personalgrupper utgör anställda 60 år eller äldre runt hälften av avgångarna, exempelvis Dagbarnvårdare, Bibliotekarier och Gymnasielärare.

Tabell 14. Andel nyrekryteringar och avgångar från sektorn samt byten inom sektorn, kommuner

Personalgrupp	Rekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Ledningsarbete	5,2%	6,9%	2,4%	4,5%
Handläggare	10,8%	8,8%	2,1%	3,0%
Administratörer	8,4%	7,6%	3,0%	1,6%
Sjuksköterskor	16,3%	13,9%	2,7%	2,8%
Undersköterskor, skötare	7,9%	9,1%	2,4%	2,1%
Vårdbiträden	28,9%	11,5%	2,2%	0,8%
Övrig vård och omsorg	13,4%	10,9%	1,8%	3,7%
Rehabilitering och förebyggande	11,9%	8,8%	1,9%	3,3%
Socialsekreterare	12,6%	7,6%	1,3%	7,0%
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	12,0%	9,5%	2,1%	2,8%
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	10,3%	8,1%	2,4%	1,8%
Personliga assistenter	12,3%	9,5%	2,6%	1,3%
Övrigt socialt och kurativt arbete	9,4%	7,4%	1,9%	3,4%
Grundskollärare	6,0%	4,6%	1,5%	3,4%
Gymnasielärare	6,4%	5,7%	2,5%	1,7%
Förskollärare	5,2%	5,8%	2,4%	2,5%
Lärare i fritidshem	6,4%	5,5%	2,1%	3,9%
Övrigt lärararbete	5,4%	6,0%	2,8%	3,1%
Barnskötare	10,0%	7,6%	2,1%	0,8%
Dagbarnvårdare	1,7%	11,9%	6,3%	0,2%
Elevassistenter	16,5%	8,9%	1,5%	1,2%
Övrigt skol- och förskolearbete	12,7%	7,5%	1,8%	1,7%
Fritidsledare	11,5%	8,8%	1,5%	2,0%
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	6,4%	5,4%	2,6%	1,9%

Personalgrupp	Rekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Övrig kultur, turism och friluftsliv	11,3%	8,0%	2,0%	1,8%
Tekniska handläggare	10,6%	6,5%	0,8%	3,8%
Ingenjörer	10,4%	7,8%	1,9%	2,8%
Tekniker	10,6%	8,8%	2,9%	1,0%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	10,6%	8,4%	3,6%	0,8%
Räddningstjänst	5,9%	9,2%	1,1%	5,7%
Köks- och måltidsarbete	7,9%	7,4%	3,1%	1,0%
Städ tvätt renhållningsarbete	8,9%	7,1%	2,8%	0,9%
Totalt kommuner	9,5%	7,7%	2,2%	2,4%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

För majoriteten personalgrupper inom region är det fler anställda som rekryteras än lämnar sektorn. Andelen nyrekryteringar var högst bland Läkare icke specialistkompetenta, (19,9 procent) samt Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård, bland annat farmaceuter, sjukhusfysiker och sjukhuskemister (17,7 procent) i regioner. Andelen avgångar var hög bland Psykoterapeuter (11,5 procent) och Tandhygienister (11,4 procent) samt Arbetsterapeuter (11,2 procent). Bland Psykoterapeuter var fyra av tio av de som lämnade sektorn 60 år eller äldre. Även inom Administratörer vård, Övrigt rehabiliteringsarbete och Läkare specialistkompetenta var en stor andel av de som lämnade sektorn 60 år eller äldre.

Tandläkare, Logopedier och Dietister var de personalgrupper som i störst utsträckning bytte arbetsgivare inom sektorn. En grupp som ofta byter från region till kommun är Arbetsterapeuter: 4,6 procent gick till en kommun. Även grupperna Kurativt och socialt och Skola byter relativt ofta till kommun (4,2 respektive 3,3 procent).

Tabell 15. Andel nyrekryteringar och avgångar från sektorn samt byten inom sektorn, regioner

Personalgrupp	Rekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Ledningsarbete	5,9%	6,7%	2,2%	0,6%
Handläggare	11,2%	9,0%	2,4%	0,3%
Administratörer	13,1%	9,3%	2,8%	0,1%
Administratörer, vård	8,3%	6,9%	2,7%	0,5%
Läkare specialistkompetent	3,0%	6,7%	2,5%	1,3%
Läkare icke specialistkompetenta	19,9%	5,0%	0,1%	1,7%
Psykologer	15,3%	9,8%	1,5%	1,5%
Psykoterapeuter	6,7%	11,5%	4,8%	0,3%
Barnmorskor	4,4%	6,8%	1,9%	0,9%
Sjuksköterskor	10,6%	9,5%	1,9%	1,1%
Undersköterskor, skötare m.fl.	14,3%	8,7%	2,4%	0,5%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukv	17,7%	6,4%	1,1%	1,1%
Biomedicinska analytiker	7,4%	7,1%	2,5%	1,2%
Tandläkare	11,5%	10,8%	1,8%	2,7%
Tandsköterskor	9,9%	9,8%	3,2%	0,8%
Tandhygienister	8,0%	11,4%	2,5%	1,1%
Övrig tandvård	14,6%	11,1%	1,4%	0,7%
Arbetsterapeuter	14,0%	11,2%	2,0%	1,0%
Fysioterapeuter	12,8%	11,1%	1,7%	1,1%
Logopedier	12,5%	8,4%	1,2%	2,4%
Dietister	11,5%	6,4%	1,2%	2,4%
Övrigt rehabiliteringsarbete	12,2%	6,5%	2,5%	0,7%
Kurativt och socialt	15,3%	10,7%	2,1%	0,7%
Skola	9,9%	11,1%	3,1%	0,1%
Kultur, turism och friluftsliv	11,5%	9,1%	2,8%	0,0%
Ingenjörer	11,9%	8,4%	1,8%	0,3%
Tekniker	13,0%	6,5%	1,8%	0,3%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	9,5%	8,3%	2,8%	0,1%
Köks- och måltidsarbete	12,3%	10,7%	3,9%	0,0%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	12,2%	7,4%	2,1%	0,0%
Totalt regioner	11,1%	8,5%	2,2%	0,8%

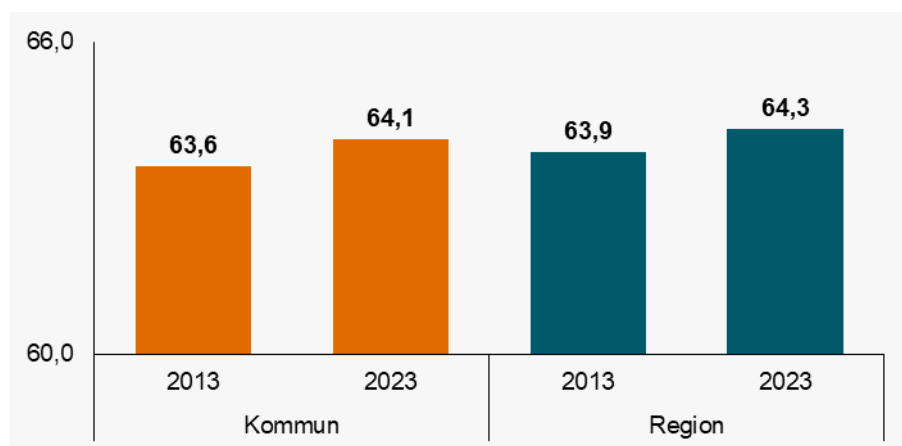
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Not: Byten mellan region och regionägda bolag redovisas som bytt inom arbetsgivaren.

Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner

Avgångsåldern ökar

Omkring 18 000 av de månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda) som lämnade kommunsektorn 2023 var 60 år eller äldre. Den genomsnittliga avgångsåldern för dessa var 64,1 år. För regioner var motsvarande siffra cirka 6 000 och den genomsnittliga avgångsåldern var 64,3 år. Avgångsåldern har ökat över tid i både kommun och region. Män har en högre genomsnittlig avgångsålder i både kommun och region. I kommunerna var avgångsåldern 64,0 år för kvinnor och 64,6 år för män, respektive 64,2 år för kvinnor och 64,9 år för män i regionerna.

Diagram 38. Genomsnittlig avgångsålder i kommun och region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 – nov 2023. Population: Månadsavlönade, 60 år eller äldre. Notera bruten skala (y-axeln).

Övrigt vård och omsorg (exempelvis psykologer, skolläkare m.fl.), Tekniska handläggare och Gymnasielärare var de personalgrupper som hade högst genomsnittlig avgångsålder i kommun. Motsvarande personalgrupper i region var Tandläkare, Kultur, turism, friluftsliv och Läkare.

Tabell 16. Personalgrupper med högst avgångsålder i kommun respektive region

Sektor	Personalområde	Personalgrupp	Avgångsålder
Kommun	Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	65,6
Kommun	Teknik och service	Tekniska handläggare	65,4
Kommun	Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	65,3
Region	Tandvårdsarbete	Tandläkare	65,8
Region	Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	65,7
Region	Hälso- och sjukvård	Läkare	65,6

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, 60 år eller äldre.

I kommuner var avgångsåldern lägst för Räddningstjänst. Inom räddningstjänsten har arbetstagare under vissa förutsättningar möjlighet att gå i pension från 58 års ålder.⁹ I regioner var avgångsåldern lägst bland Köks- och måltidsarbete.

Tabell 17. Personalgrupper med lägst avgångsålder i kommun respektive region

Sektor	Personalområde	Personalgrupp	Avgångsålder
Kommun	Teknik och service	Räddningstjänst	61,9
Kommun	Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	63,5
Kommun	Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	63,5
Kommun	Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	63,6
Kommun	Förskola, skola m.m.	Barnskötare	63,6
Region	Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	63,1
Region	Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	63,7
Region	Administration	Administratörer	63,7
Region	Rehabilitering och förebyggande	Arbetssterapeuter	63,8

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade, 60 år eller äldre (för räddningstjänst 58 år eller äldre).

Antalet 65 år och äldre har ökat kraftigt i kommuner och regioner

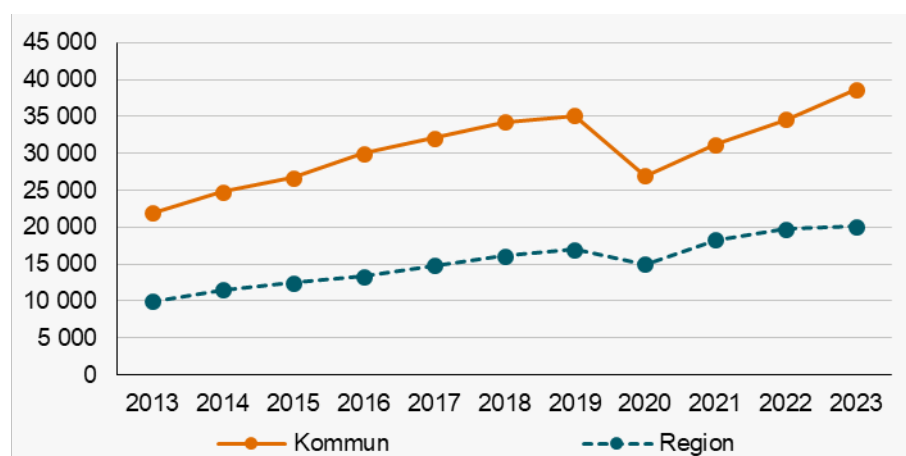
Den genomsnittliga avgångsåldern i kommuner och regioner har hittills stigit långsamt. Ökningen av antalet 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, är däremot större. Sedan 2013 har antalet anställda 65 år och äldre ökat från omkring 22 000 till nära 39 000 anställda i kommunerna 2023, vilket innebär en ökning med nästan 80 procent. I

⁹ Inom räddningstjänsten fanns till och med år 2022 ett särskilt pensionsavtal för personer som arbetar inom utryckningsstyrka, vilket under vissa förutsättningar möjliggjort att gå i pension från 58 års ålder. Pensionsavtalet fortsätter att gälla för anställda före 2023 och fasas ut successivt.

regionerna har antalet 65 år och äldre mer än fördubblats, från knappt 10 000 anställda 2013 till drygt 20 000 anställda 2023. Detta gäller både månads- och timavlönade. Sammanlagt motsvarar antalet anställda 65 år och äldre i kommuner och regioner drygt 32 000 årsarbetare. I andel utgör anställda 65 år och äldre ungefär 4 procent av samtliga anställda i kommuner respektive 6 procent i regioner.

Under 2020 minskade antalet anställda över 65 år, särskilt i kommunernas verksamhet förskola, skola och äldreomsorg. Det var främst timavlönade anställda i denna grupp som minskade. Pandemin och dess konsekvenser var sannolikt en bidragande orsak bakom minskningen. Sedan 2021 har antalet timavlönade 65 år och äldre återigen ökat.

Diagram 39. Antalet anställda 65 år och äldre



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013–nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

I kommuner var Sjuksköterskor den grupp med högst andel anställda 65 år och äldre (7,8 procent), följt av Övrigt lärararbete, där bland annat lärare i praktiska/estetiska ämnen och speciallärare ingår (7,2 procent). Antalet 65 år och äldre var högst i kommuner bland Undersköterskor, skötare samt Stödassistenten och stödpedagoger.

Tabell 18. Personalgrupper med störst antal anställda 65 år och äldre samt dess andel av anställda i personalgruppen, kommuner

Personalgrupp	65 år och äldre, antal	Andel av anställda
Sjuksköterskor	1 400	7,8%
Övrigt lärararbete	2 600	7,2%
Gymnasielärare	1 600	5,9%
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	3 800	5,1%
Vårdbiträden	3 400	4,5%
Förskollärare	2 500	4,4%
Grundskollärare	3 100	3,8%
Barnskötare	2 500	3,7%
Undersköterskor, skötare	4 000	3,6%
Handläggare	1 500	3,5%
Övriga personalgrupper	12 300	3,9%
Kommuner, totalt	38 700	4,3%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Andelen anställda 65 år och äldre i regioner var högst bland Barnmorskor (10,4 procent) samt Biomedicinska analytiker (9,1 procent). Sett till antal var det flest anställda 65 år och äldre bland Sjuksköterskor samt Undersköterskor, skötare.

Tabell 19. Personalgrupper med störst antal anställda 65 år och äldre samt dess andel av anställda i personalgruppen, regioner

Personalgrupp	65 år och äldre, antal	Andel av anställda
Barnmorskor	600	10,4%
Biomedicinska analytiker	600	9,1%
Administratörer, vård	1 400	8,4%
Läkare	3 100	8,1%
Sjuksköterskor	5 400	7,4%
Tandsköterskor	400	6,5%
Undersköterskor, skötare m.fl.	3 900	6,1%
Handläggare	1 000	5,3%
Administratörer	500	5,0%
Ledningsarbete	400	2,9%
Övriga personalgrupper	2 700	4,4%
Regioner, totalt	20 100	6,4%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månads- och timavlönade.

Not: I åldrarna 65 och äldre utgörs gruppen läkare till största del av specialistkompetenta läkare. Någon särredovisning av läkargruppen görs därför inte.

Vill du veta mer?

[Mer information om personalstatistik finns på SKR:s hemsida,](https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html)

<https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html>

I SKRs visualiseringsverktyg som du hittar på sidan finns uppgifter om bland annat personalrörlighet över tid.

[I Kolada redovisas andel nya tillsvidareanställda och avgångar för månadsavlönade, tillsvidareanställda per kommun respektive region,](http://www.kolada.se)

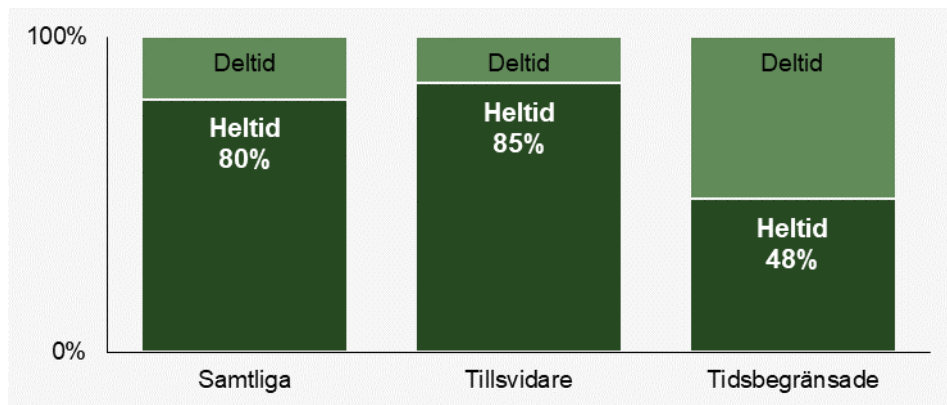
<http://www.kolada.se>

Hel- och deltid

Hel- och deltidsanställda på svensk arbetsmarknad

Ungefär 80 procent av de anställda på svensk arbetsmarknad var anställda på heltid och 20 procent på deltid under 2023 enligt Arbetskraftsundersökningen, AKU. Andelen heltidsanställda är högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda, 85 procent respektive 48 procent.

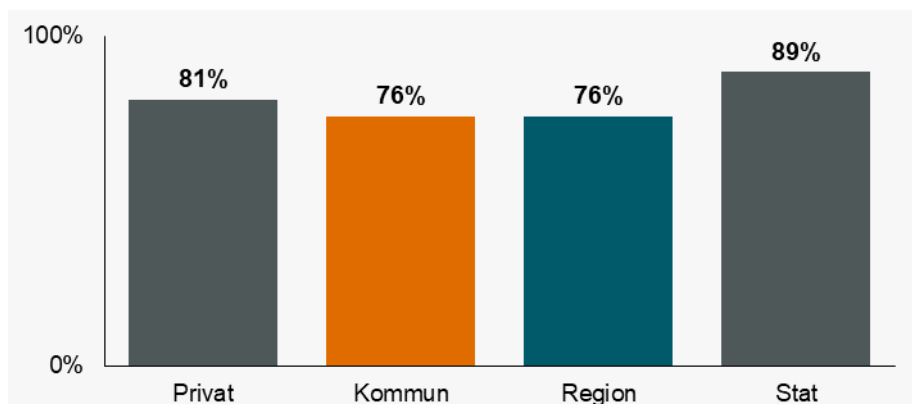
Diagram 40. Andel heltidsanställda på svensk arbetsmarknad



Källa: SCB, AKU, 2023.

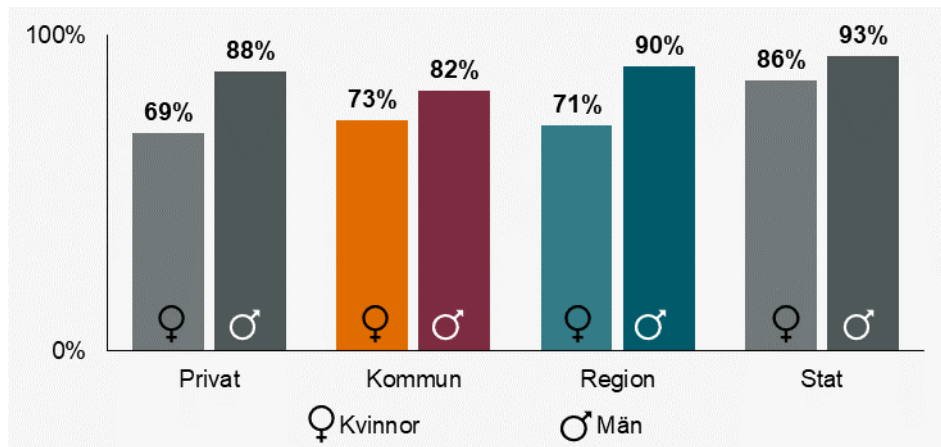
Högst andel heltidsanställda finns i den statliga sektorn. Kommuner och regioner har lägst andel heltidsanställda. Det är vanligare med heltidsanställning bland män än bland kvinnor i alla sektorer, se diagram 42.

Diagram 41. Andel heltidsanställda per sektor



Källa: SCB, AKU, 2023.

Diagram 42. Andel heltidsanställda per sektor och kön

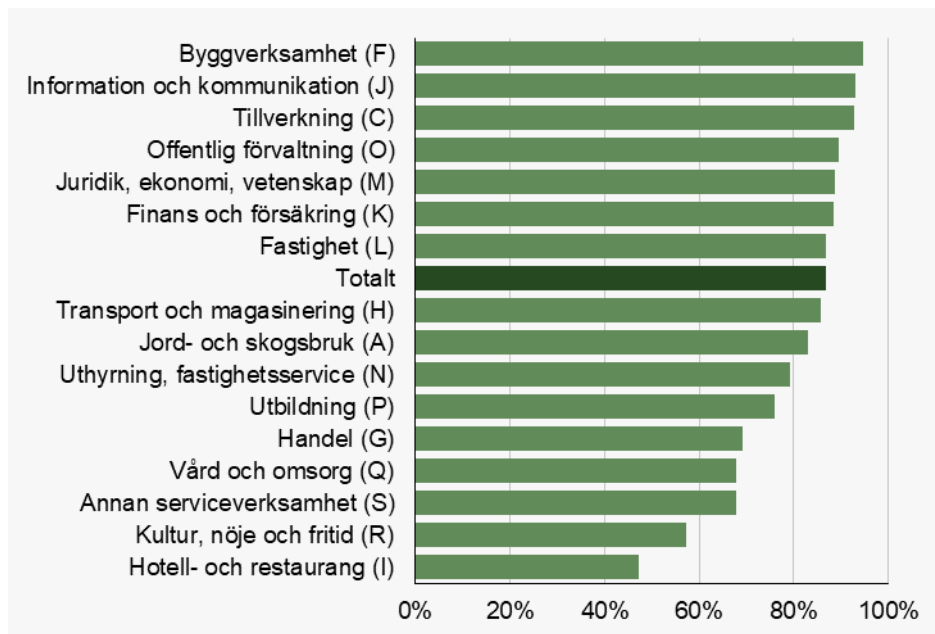


Källa: SCB, AKU, 2023.

Stor skillnad mellan branscher i andel heltidsanställda

Skillnaderna är större mellan branscher än mellan sektorerna som helhet. Andelen heltidsanställda är lägst inom Hotell- och restaurang (47 procent) och högst inom Byggverksamhet (95 procent).

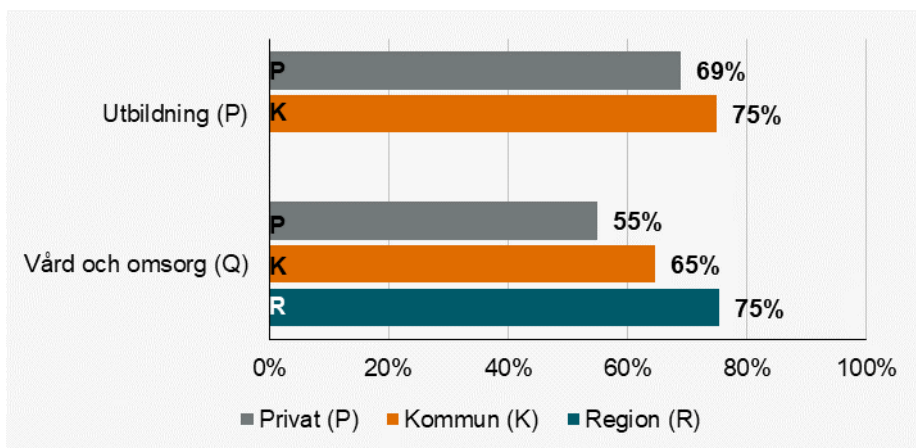
Diagram 43. Andel heltidsanställda per bransch



Källa: SCB, AKU, 2023.

I branschen Utbildning är andelen heltidsanställda högre i kommun än i privat sektor. I branschen Vård och omsorg är andelen heltidsanställda högst i region, följt av kommun och därefter privat sektor.

Diagram 44. Andel heltidsanställda per sektor och bransch

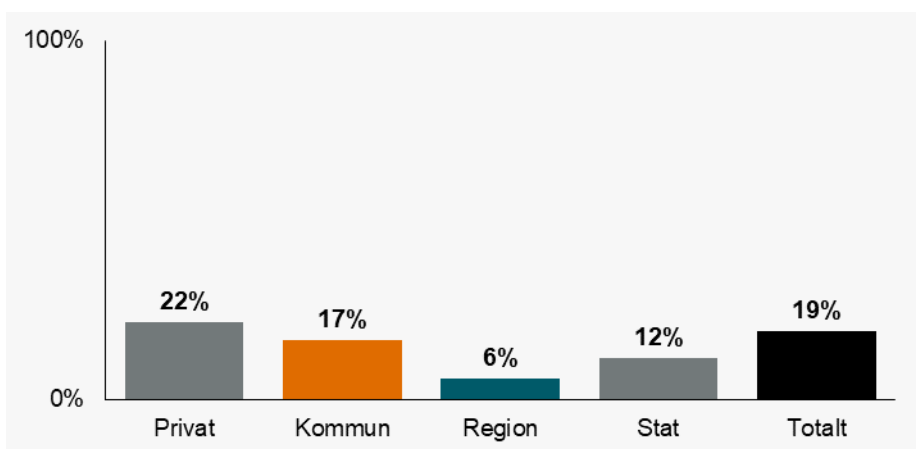


Källa: SCB, AKU, 2023.

Ofrivillig deltid

19 procent av de deltidanställda klassificeras i Arbetskraftsundersökningen (AKU) som "ofrivilligt deltidanställda". De har angett att de vill och kan arbeta mer, men har inte fått möjlighet att öka sin sysselsättningsgrad. Den ofrivilliga deltiden är högst inom privat sektor och lägst i regionerna.

Diagram 45. Ofrivillig deltid, andel totalt samt per sektor



Källa: SCB, AKU, 2023.

Uppgifterna från AKU ger en bild av läget på arbetsmarknaden som helhet och möjlighet till jämförelse mellan sektorer och branscher. Det är dock stora skillnader i hur AKU och SKR:s löne- och personalstatistik definierar heltid, vilket innebär att uppgifterna inte är möjliga att jämföra.

Arbetskraftsundersökningen (AKU)

AKU är en urvalsundersökning: De som arbetat minst en timme under referensveckan räknas som sysselsatta. Här ingår samtliga anställda, månads- och timavlönade. De som arbetar 35 timmar eller mer per vecka räknas som heltidsanställda.

Hel- och deltid i SKR:s personalstatistik

För att definieras som heltidsanställd i SKR:s statistik ska personen ha anställningsavtal med sysselsättningsgrad 100 procent (inklusive helt lediga). Personer som arbetar 100 procent av en heltidstjänst redovisas som heltidsarbetande (helt lediga exkluderas). Frånvaro som är kortare än 30 dagar, exempelvis kortare sjukfrånvaro eller vård av barn, påverkar ej sysselsättningsgraden.

Den redovisade genomsnittliga sysselsättningsgraden i denna rapport avser den faktiska sysselsättningsgraden, det vill säga hur stor andel av en heltidstjänst som man arbetar. Två olika mått redovisas, dels den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga (både heltids- och deltidarbetande), dels den genomsnittliga sysselsättningsgraden för deltidarbetande. En ökning av den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga anställda kan bero på två faktorer: 1) att fler arbetar heltid, och 2) att deltidarbetande höjer sin sysselsättningsgrad (exempelvis går från att arbeta 50 procent till 80 procent).

Hel- och deltid i kommuner och regioner

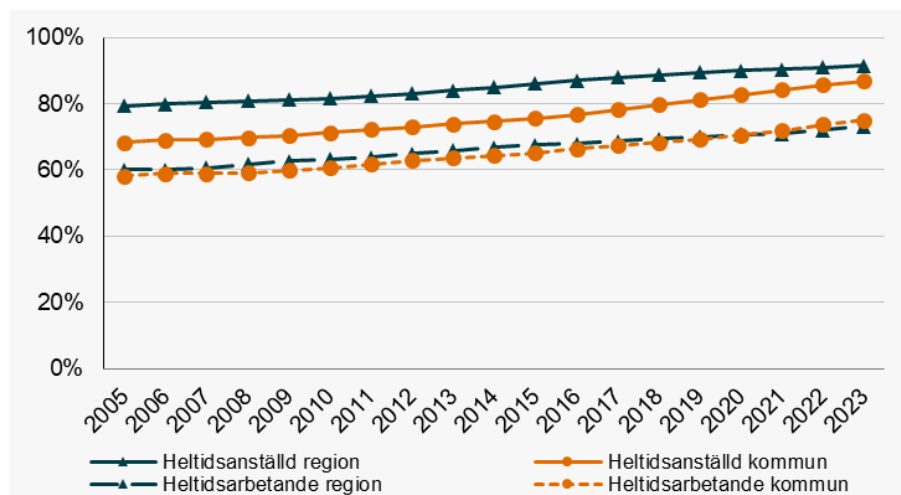
Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat i både kommuner och regioner. Andelen som är anställda på heltid är större i regionerna än i kommunerna, 92 procent respektive 87 procent 2023.¹⁰ Vad gäller andelen som faktiskt arbetar heltid hade kommunerna 2021 för första gången en högre andel än regionerna. Trenden har fortsatt även efter det och 2023 var andelen heltidsarbetande 75 procent i kommunerna jämfört med 73 procent i regionerna. Ökningen beror både på att fler nyrekryterade arbetar heltid och även att redan anställda som arbetat deltid gått upp till heltid. SKR och Kommunal driver gemensamt utvecklingsprojektet Heltidsresan. Målet med projektet är att

¹⁰ Dessa uppgifter är inte jämförbara med uppgifterna från AKU.

heltidsarbete ska bli norm i välfärden. Sedan januari 2018 har alla kommuner och regioner en lokal handlingsplan för att öka heltidsarbetet.

Diagram 46. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2023. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har också ökat

Sysselsättningsgrad visar hur mycket de anställda arbetar i procent av heltid. För deltidsarbetande i kommuner 2023 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 73 procent och i regioner 75 procent. Eftersom både andelen heltidsarbetande och den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland deltidsarbetande har ökat sedan 2005, har även den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat för både heltids- och deltidsarbetande. I genomsnitt var sysselsättningsgraden 93 procent i både kommuner och regioner 2023.

Tabell 20 Genomsnittlig sysselsättningsgrad för deltidsarbetande och samtliga anställda i kommun respektive region

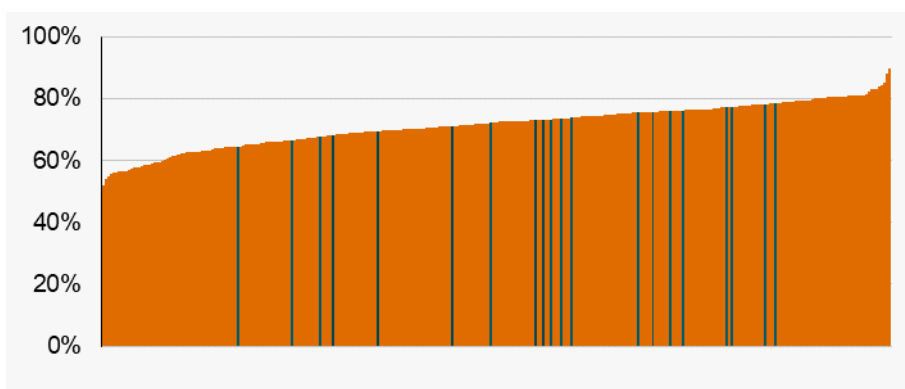
Sektor	Grupp	2005	2023	Skillnad
Kommun	Deltidsarbetande	71,0%	72,6%	+1,6
Kommun	Samtliga	87,9%	93,2%	+5,3
Region	Deltidsarbetande	71,1%	74,8%	+3,7
Region	Samtliga	88,4%	93,2%	+4,8

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2023. Population: Månadsavlönade, exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar över landet

Spridningen av andelen heltidsarbetande är större mellan kommuner än mellan regioner. Andelen heltidsarbetande i kommuner varierade mellan 52 och 90 procent, i regioner mellan 65 och 79 procent.

Diagram 47. Andel heltidsarbetande per kommun respektive region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

Tabell 21. Antal kommuner respektive regioner efter andel heltidsarbetande 2013 och 2023

Andel heltidsarbetande	Kommun 2013	Kommun 2023	Region 2013	Region 2023
0-50 procent	57	0	1	0
51-60 procent	120	25	6	0
61-70 procent	77	100	15	5
71-80 procent	33	140	8	16
81-90 procent	3	24	1	0
91-100 procent	0	0	1	0

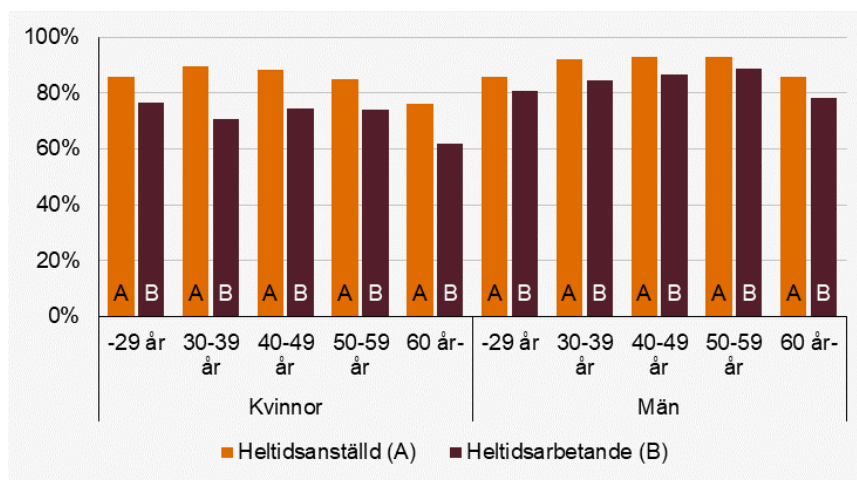
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2013 och nov 2023. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

Andelen heltidsarbetande är lägre i åldrarna 30–40 år, särskilt för kvinnor

Män är både heltidsanställda och heltidsarbetande i större utsträckning än kvinnor. Trots att det är en lägre andel kvinnor som är heltidsanställda är det vanligare att kvinnor dessutom går ner i tid. Särskilt påtagligt är det för kvinnor i åldrarna 30–40 år. Även bland män är det en lägre andel heltidsarbetande i

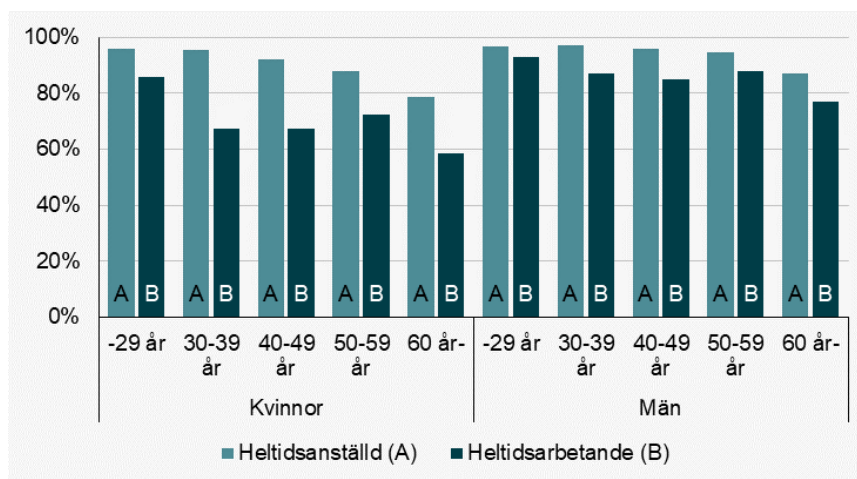
dessa åldrar, men skillnaden mellan andelen heltidsanställda och andelen heltidsarbetande är betydligt mindre än för kvinnor. Enligt IFAU skapas de ojämsställda mönstren och befasts redan när ett par får sitt första barn. Kvinnor i Sverige tar fortfarande ut den stora majoriteten av all föräldraledighet och arbetar deltid i större utsträckning än män.

Diagram 48. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande kvinnor i kommuner per ålder



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Diagram 49. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande kvinnor i regioner per ålder

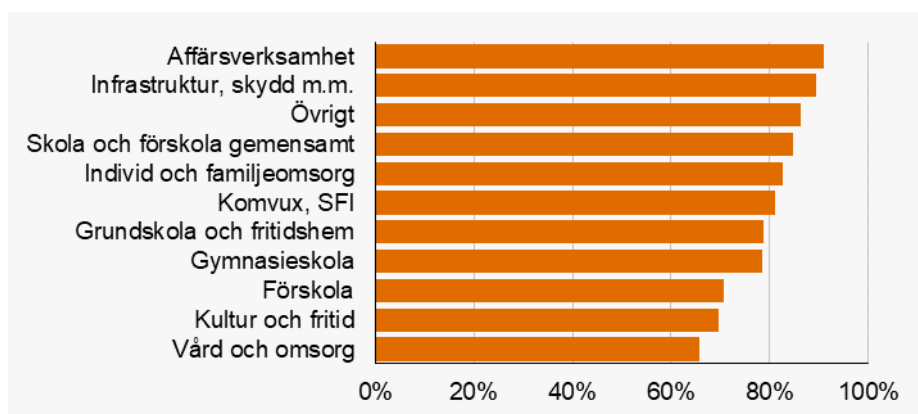


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar mellan verksamhetsområden och personalgrupper

Andelen heltidsarbetande i kommuner var högst inom verksamhetsområdena Affärsverksamhet och Infrastruktur, skydd m.m. där cirka 91 procent arbetade heltid. Det är dock två relativt små verksamhetsområden i kommunerna, cirka 11 000 respektive 37 400 anställda månadsavlönade. I flera verksamhetsområden i kommunerna var andelen heltidsarbetande runt 80 procent. Lägst andel heltidsarbetande fanns inom den kvinnodominerade vård- och omsorgsverksamheten (65 procent), men det är också det verksamhetsområde där andelen heltidsarbetande ökat mest under senare år (Heltidsresans fokus). Mellan 2020 och 2023 ökade andelen heltidsarbetande med 9,3 procentenheter i Vård och omsorg, vilket är klart högre än för de andra verksamheterna som i snitt ökade med 2,7 procentenheter under perioden.

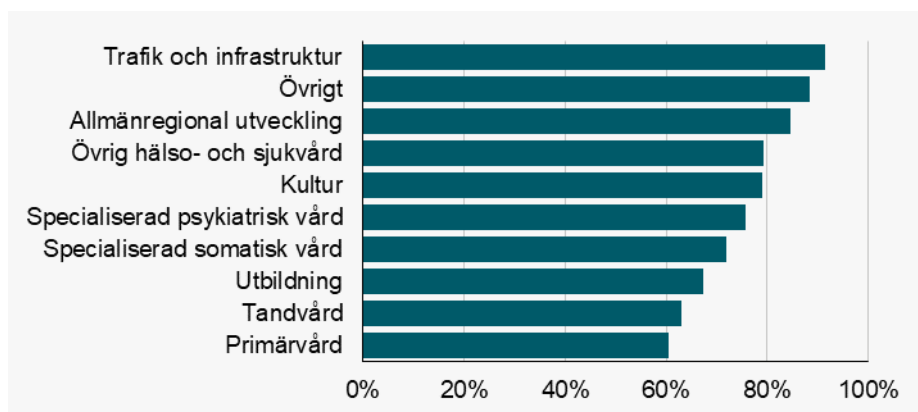
Diagram 50. Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga.

Även i regionerna var det två mindre, mansdominerade verksamhetsområden som har högst andel heltidsarbetande: Trafik och infrastruktur samt Allmänregional utveckling. Andelen heltidsarbetande var lägst inom primärvården (cirka 60 procent) och tandvård (drygt 60 procent). I övriga verksamheter varierade andelen heltidsarbetande mellan drygt 60 och drygt 80 procent.

Diagram 51. Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i regioner



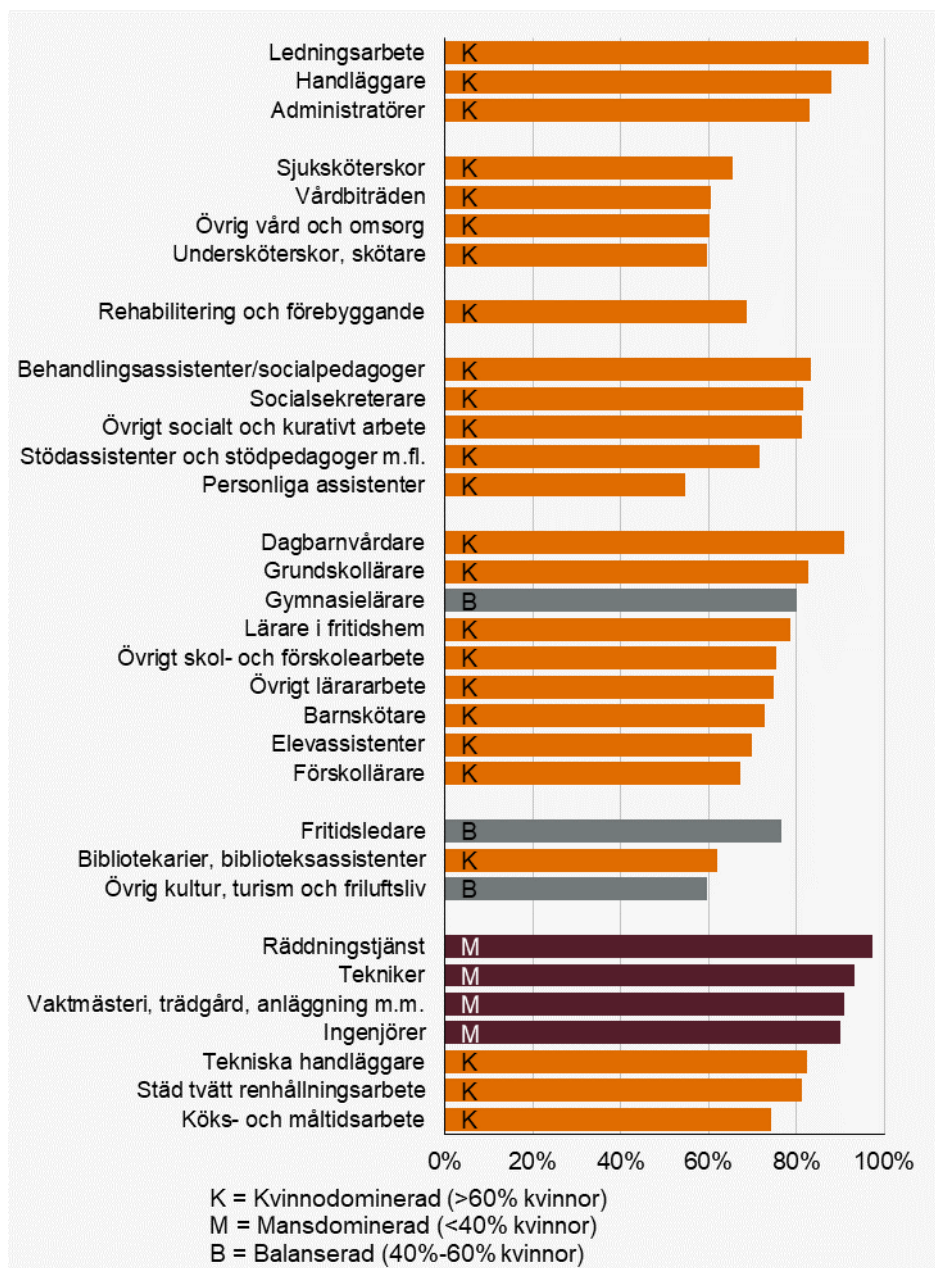
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar också mellan olika personalgrupper, se diagram 52. Högst var andelen heltidsarbetande inom Ledningsarbete (96 procent) samt inom de fyra mansdominerade personalgrupperna Räddningstjänst (97 procent), Tekniker (93 procent), Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. (91 procent) samt Ingenjörer (90 procent). Ledningsarbete, Räddningstjänst och Tekniker återfinns även bland de personalgrupper där skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller heltidsarbete var liten, se diagram 53.

De personalgrupper som primärt arbetar inom vård och omsorg om äldre, hade alla en låg andel heltidsarbetande, från 65 procent bland Sjuksköterskor till 60 procent bland Undersköterskor, skötare. Den enda personalgrupp som hade lägre andel heltidsarbetande i kommuner var Personliga assistenter (55 procent).

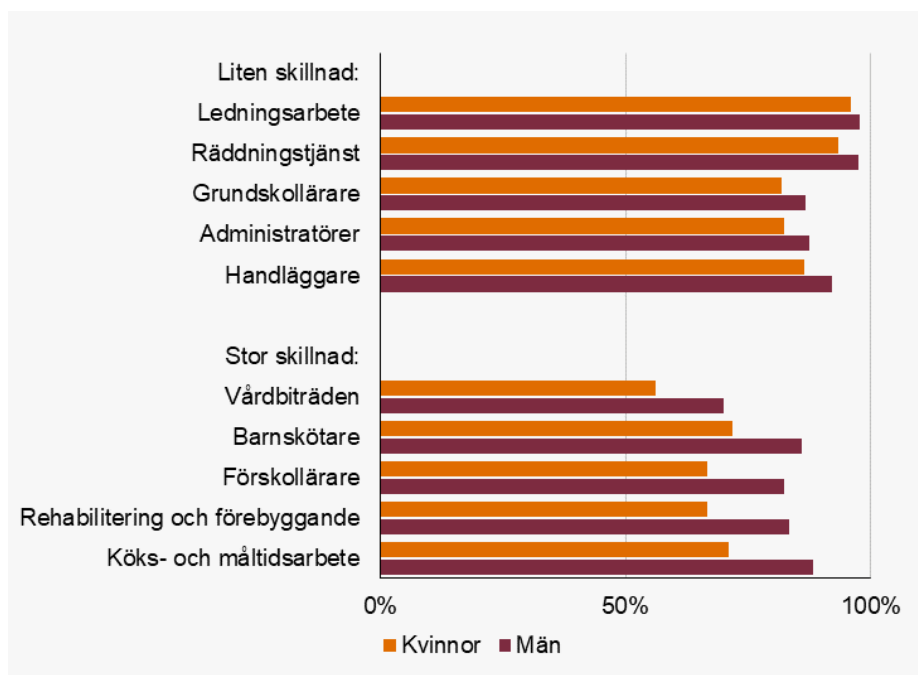
Undersköterskor, skötare var också en av de personalgrupper där skillnaden i heltidsarbete mellan kvinnor och män var hög: bland kvinnor arbetade 57 procent heltid och bland män 76 procent. Skillnaden var också stor bland Köks- och måltidspersonal, Förskollärare, Barnskötare och Lärare i fritidshem.

Diagram 52. Andel heltidsarbetande per personalgrupp samt könsdominans i kommun



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 22 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Diagram 53. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad i andel heltidsarbetande mellan män och kvinnor, kommuner

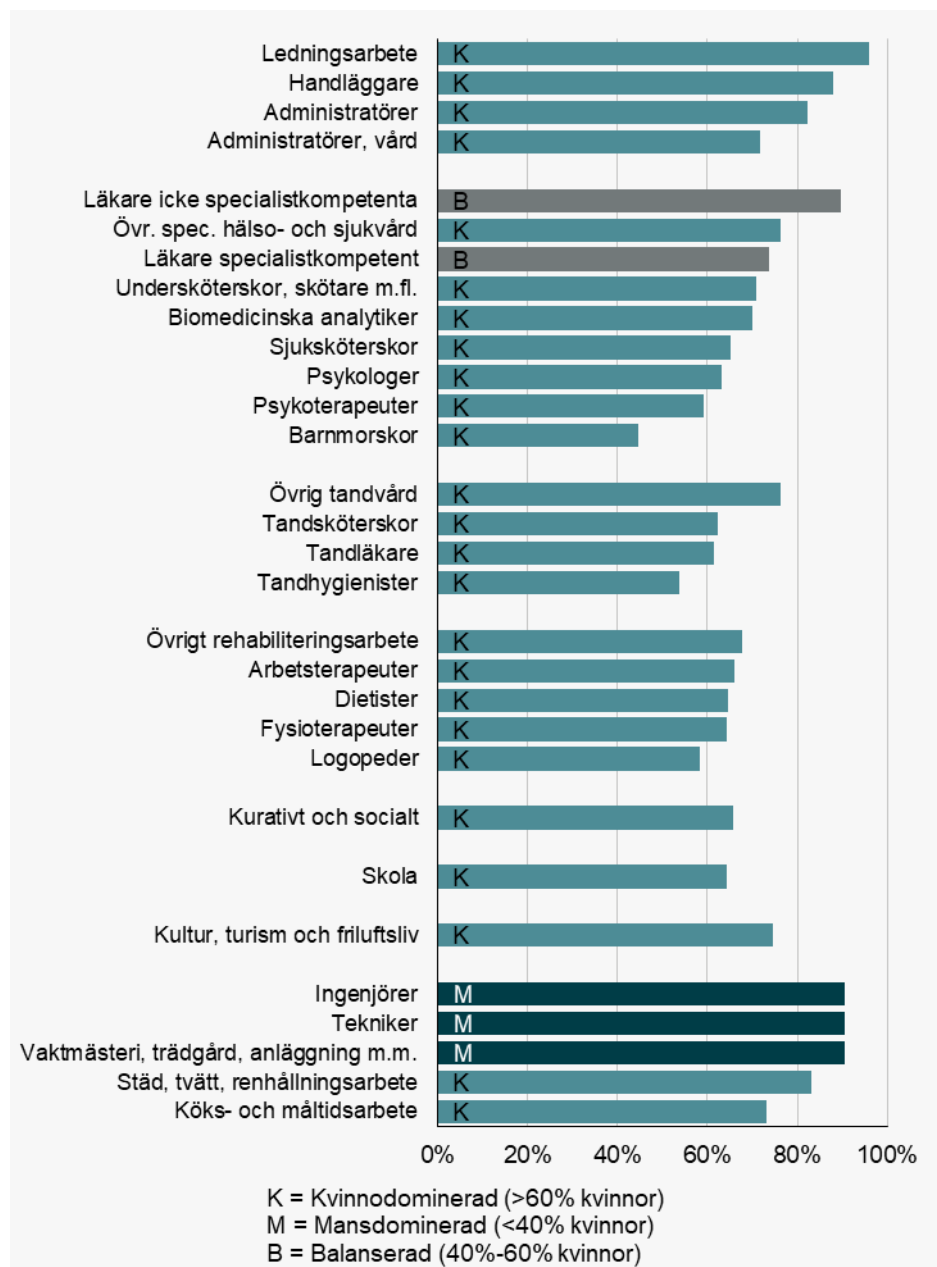


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 22 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Även i regioner var det Ledningsarbete och de mansdominerade personalgrupperna som hade högst andel heltidsarbetande: 96 procent bland Ledningsarbete och mellan 90 och 91 procent bland Ingenjörer, Tekniker samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m., se diagram 54. Ledningsarbete återfanns, precis som i kommuner, bland de personalgrupper som hade liten skillnad mellan kvinnor och män sett till andel heltidsarbetande. Andra grupper med liten skillnad mellan kvinnor och män var bland annat Handläggare och Icke specialistkompetenta läkare, se diagram 55.

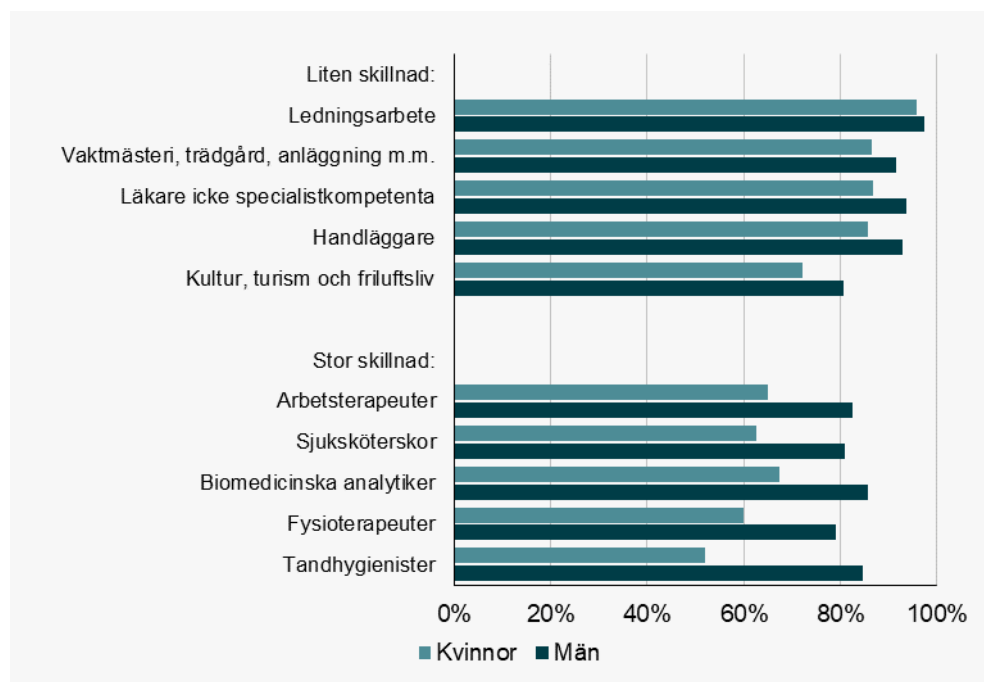
Barnmorskor var den personalgrupp som hade lägst andel heltidsarbetande, enbart 45 procent. Trots en låg andel heltidsarbetande har Barnmorskor en av de högsta sysselsättningsgraderna. De deltidsarbetande arbetar i genomsnitt 78 procent av heltid. Andra grupper med låg andel heltidsarbete var Logoped, Psykoterapeuter och Tandhygienister. Personalgrupper med stor skillnad mellan kvinnor och män var Tandhygienister, Dietister, Biomedicinska analytiker, Köks- och måltidsarbete samt Arbetsterapeuter..

Diagram 54. Andel heltidsarbetande per personalgrupp samt könsdominans i region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 23 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Diagram 55. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad i andel heltidsarbetande mellan män och kvinnor, regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 23 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Vill du veta mer?

[I Kolada redovisas andelen heltidsanställda, heltidsarbetande samt genomsnittlig sysselsättningsgrad \(samtliga\) per kommun respektive region.](http://www.kolada.se)

www.kolada.se

[Mer information om personalstatistik finns på SKR:s hemsida,](https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html)

<https://skr.se/tjanster/statistik/personal.34532.html>

I SKRs visualiseringsverktyg som du hittar på sidan finns uppgifter om bland annat andel heltidsarbetande över tid för olika personalgrupper.

[Mer information om Heltidsresan,](https://heltid.nu)

<https://heltid.nu>

[En jämställd arbetsgivarpolitik](#)

Tabeller

Tabell 22. Andel heltidsarbetande totalt samt för kvinnor respektive män per personalgrupp i kommuner

Personalområde	Personalgrupp	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	Ledningsarbete	96,4%	95,8%	97,8%
Administration	Handläggare	88,1%	86,5%	92,1%
Administration	Administratörer	83,0%	82,4%	87,5%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	65,4%	64,6%	75,5%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	59,8%	57,4%	76,3%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	60,5%	56,2%	69,9%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	60,3%	58,8%	64,5%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	68,8%	66,7%	83,3%
IFO, omsorg och integration	Socialsekreterare	81,6%	80,7%	88,0%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	83,2%	81,2%	87,5%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	71,7%	68,8%	80,2%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	54,8%	52,3%	62,5%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	81,2%	78,5%	89,9%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	82,9%	81,8%	86,6%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	80,3%	76,8%	84,6%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	67,4%	66,8%	82,3%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	78,6%	74,7%	87,2%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	74,9%	73,6%	78,9%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	72,9%	71,8%	85,9%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	90,9%	--	--
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	69,8%	65,3%	78,3%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	75,6%	72,3%	82,3%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	76,5%	72,0%	81,4%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	62,0%	59,7%	72,5%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	59,8%	57,9%	62,6%
Teknik och service	Tekniska handläggare	82,4%	79,3%	88,6%
Teknik och service	Ingenjörer	90,1%	84,8%	93,2%
Teknik och service	Tekniker	93,3%	88,0%	94,1%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	91,0%	84,4%	92,1%
Teknik och service	Räddningstjänst	97,2%	93,4%	97,6%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	74,3%	71,0%	88,2%
Teknik och service	Städ tvätt renhållningsarbete	81,3%	78,8%	90,1%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.
 Not: För få män i personalgruppen Dagbarnvårdare för att redovisa könsuppdelade uppgifter.

Tabell 23. Andel heltidsarbetande totalt samt för kvinnor respektive män per personalgrupp i regioner

Personalområde	Personalgrupp	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	Ledningsarbete	96,1%	95,7%	97,3%
Administration	Handläggare	88,0%	85,8%	92,7%
Administration	Administratörer	82,2%	81,0%	89,9%
Administration	Administratörer, vård	71,6%	71,3%	86,0%
Hälsa- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	73,8%	67,7%	80,0%
Hälsa- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	89,7%	86,7%	93,6%
Hälsa- och sjukvård	Psykologer	63,2%	60,8%	70,1%
Hälsa- och sjukvård	Psykoterapeuter	59,1%	57,1%	68,2%
Hälsa- och sjukvård	Barnmorskor	44,7%	--	--
Hälsa- och sjukvård	Sjuksköterskor	65,2%	62,7%	80,8%
Hälsa- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	70,8%	68,1%	85,3%
Hälsa- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälsa- och sjukvård	76,4%	72,3%	87,2%
Hälsa- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	69,9%	67,2%	85,7%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	61,4%	56,4%	72,5%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	62,5%	--	--
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	53,9%	52,1%	84,7%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	76,4%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Arbets terapeuter	66,0%	64,9%	82,4%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	64,2%	60,1%	78,9%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	58,4%	57,9%	65,9%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	64,7%	63,8%	76,9%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	67,8%	65,6%	79,9%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	65,7%	63,9%	76,8%
Skola	Skola	64,2%	63,0%	67,0%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	74,4%	72,3%	80,7%
Teknik och service	Ingenjörer	90,6%	84,1%	93,2%
Teknik och service	Tekniker	90,6%	81,7%	93,6%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	90,4%	86,6%	91,5%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	73,2%	69,1%	85,2%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	83,1%	80,3%	90,7%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

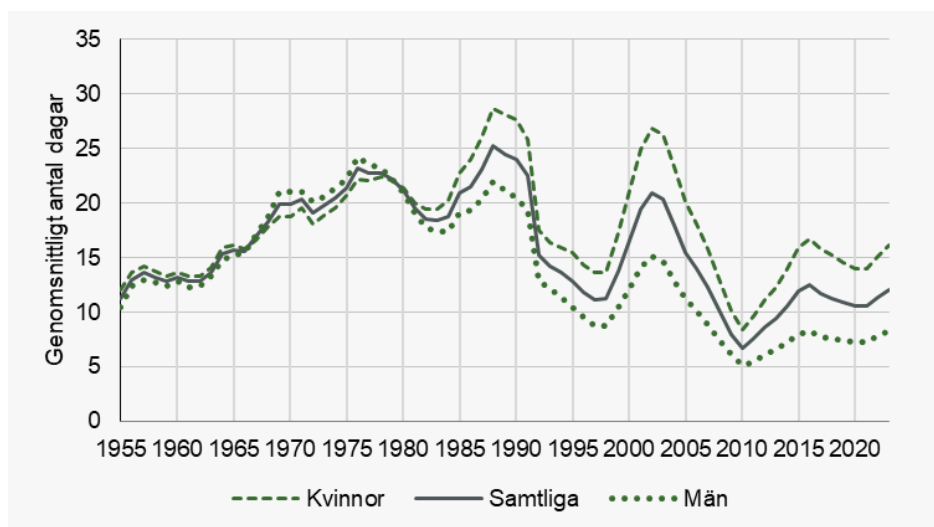
Not: För få män i personalgrupperna Barnmorskor, Tandsköterskor samt Övrig tandvård för att redovisa könsupplade uppgifter.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad

Ett tydligt mönster i Sverige är att sjukfrånvaron historiskt sett har varierat kraftigt över tid. Efter en stadig ökning sedan 2010 började sjuktalet sjunka ungefär 2017 för att återigen ha ökat något under de senaste åren. Sett över en längre period ligger sjuktalet fortfarande på en relativt låg nivå.

Diagram 56. Sjuktalet i Sverige, 1955–2023, totalt samt uppdelat på kön

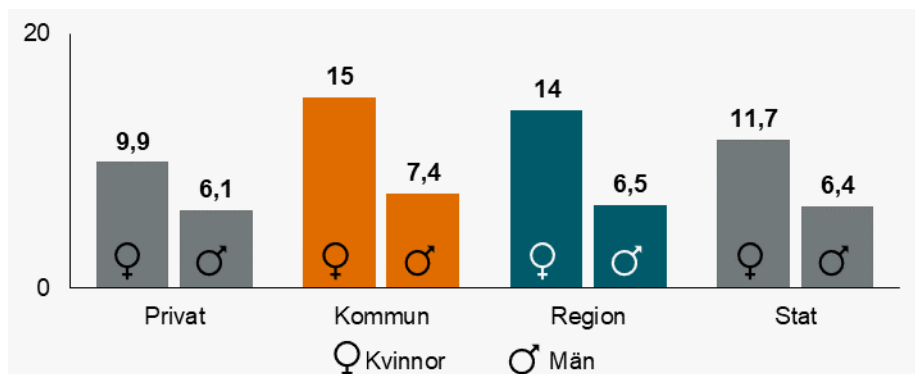


Källa: Sjuktalet, Försäkringskassan

Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro

Kvinnor har nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i samtliga sektorer. En stor del av skillnaden mellan sektorerna förklaras av skillnader i arbetsplatsens storlek, geografi och typ av verksamhet. Det senare beror i stor utsträckning på den betydande delen kontaktyrken inom kommuner och regioner.

Diagram 57. Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar per sektor och kön, 2022



Källa: Försäkringskassan. (Uppgifter gällande 2023 har inte ännu publicerats.)

Sjukfrånvaro i Försäkringskassans statistik

Sjuktalet anger antal dagar, oavsett omfattning, per år med sjukpenning för åldrarna 16-64 år. Sjukersättning och aktivitetsersättning ingår inte.

Sjukskrivningsdagar anger antal dagar med sjukpenningdag eller rehabiliteringspenning som ersätts från Försäkringskassan från och med dag 15 i sjukfallet. Dagarna är omräknade utifrån omfattning till att motsvara hela dagar.

Sjukfrånvaro i SKRs statistik

I denna rapport, som baseras på SKR:s personal- och lönestatistik, redovisas sjukfrånvaro 30 dagar eller längre under mätperioden, oavsett hel- eller deltid, som andel av samtliga anställningar.

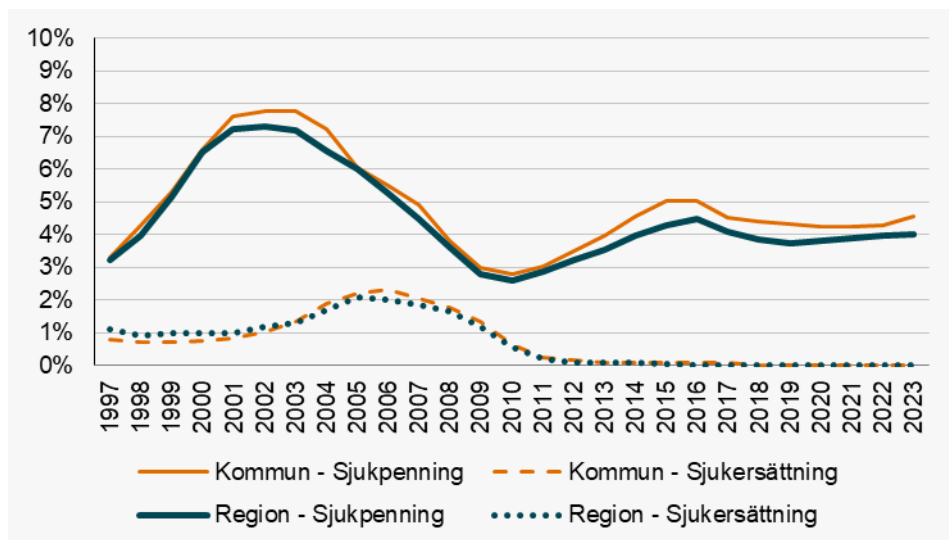
I diagram 55 redovisas både andel med sjukpenning och sjukersättning. 2008 ändrades reglerna så att möjligheterna att få tidsbegränsad sjukersättning togs bort. Därefter är det primärt anställda med partiell sjukersättning tills vidare som syns i statistiken.

I övriga diagram ingår enbart sjukpenning.

Sjukfrånvaron i kommuner och regioner

Utvecklingen av sjukfrånvaron i kommuner och regioner följer samma mönster som arbetsmarknaden i övrigt. Det finns långa cykler av ökning och minskningar. På sikt eftersträvas att komma bort från dessa svängningar och istället hitta former för att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå. Sett till utvecklingen sedan 2017 tenderar också kurvan ha slätats ut något. Vad gäller åren med pandemin så syntes effekterna främst i den korta sjukfrånvaron, varför sjukfrånvaron som varade längre än 30 dagar inte påverkades särskilt mycket.

Diagram 58. Sjukfrånvaro (sjukpenning och sjukersättning) i kommuner och regioner 1997–2023

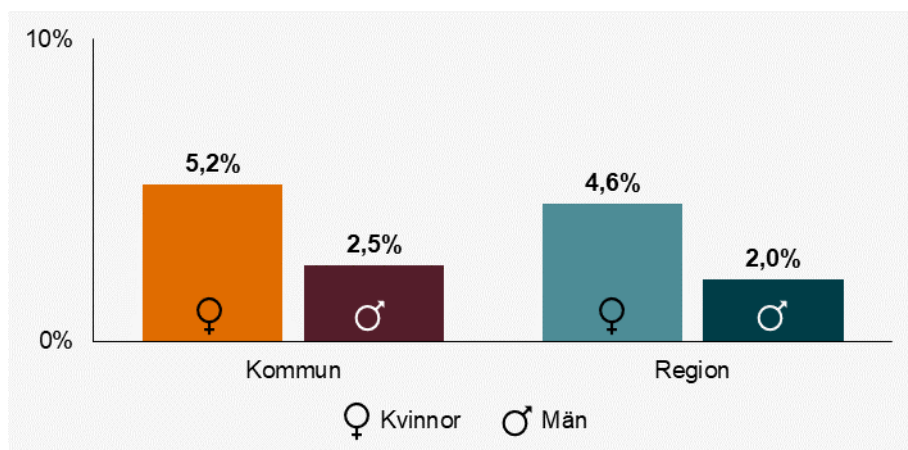


Källa: SKR, personalstatistik, nov 1997 – nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron högre bland kvinnor och stiger med åldern

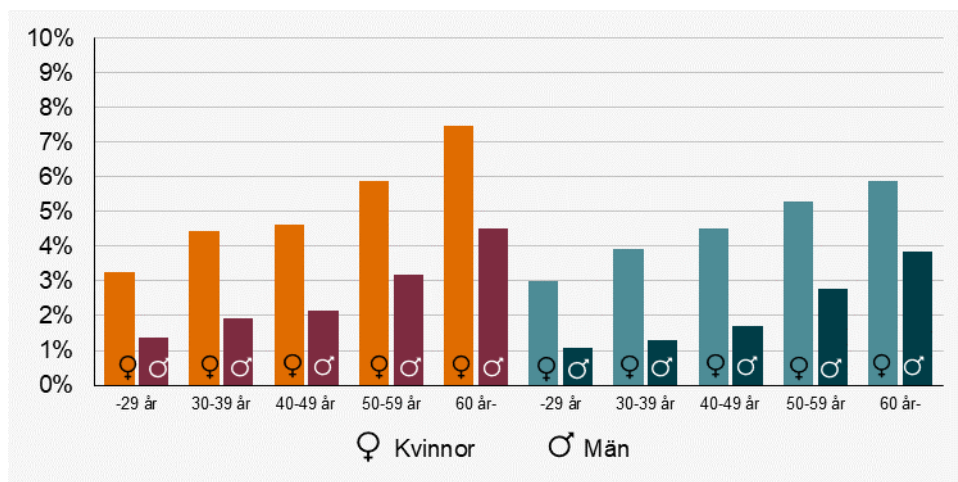
Kvinnor har mer än dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i kommuner och regioner. Sjukfrånvaron stiger med åldern, men skillnaderna mellan kvinnor och män är som störst i de lägre åldersgrupperna och minskar med stigande ålder. I åldersgrupperna upp till 59 år har kvinnor mellan dubbelt och tre gånger så hög sjukfrånvaro. Skillnaden är något större i regioner än i kommuner.

Diagram 59. Sjukfrånvaro i kommuner och regioner uppdelat på kön



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Diagram 60. Sjukfrånvaro per kön och åldersgrupp i kommuner och regioner

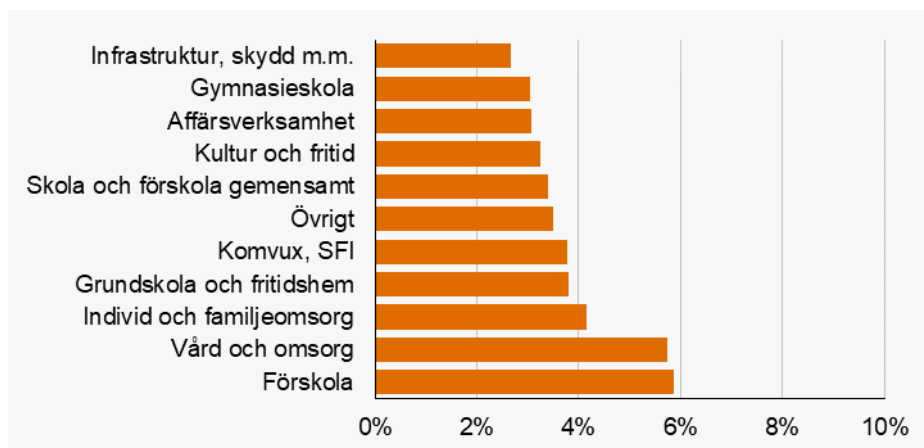


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron varierar mellan verksamheter och personalgrupper

Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika verksamheter. I kommunerna är sjukfrånvaron högst inom Förskola och Vård och omsorg och lägst inom Infrastruktur, skydd m.m.

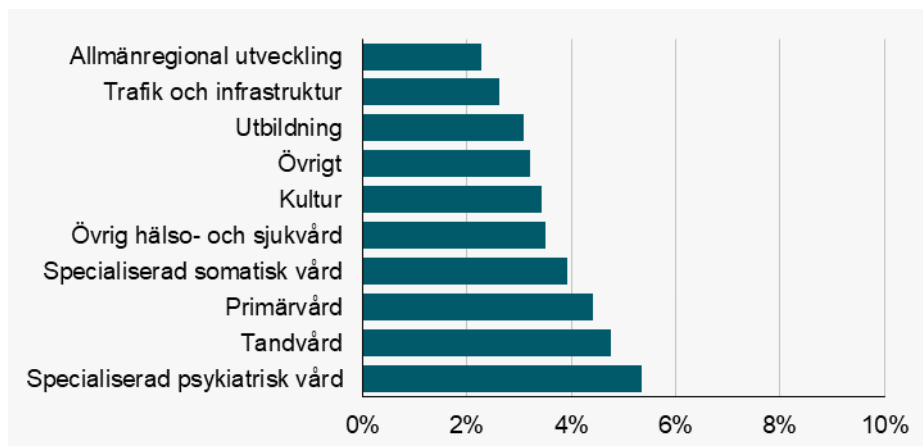
Diagram 61. Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

I regionerna är sjukfrånvaron högst inom Specialiserad psykiatrisk vård och lägst inom Allmän regional utveckling.

Diagram 62. Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i regioner



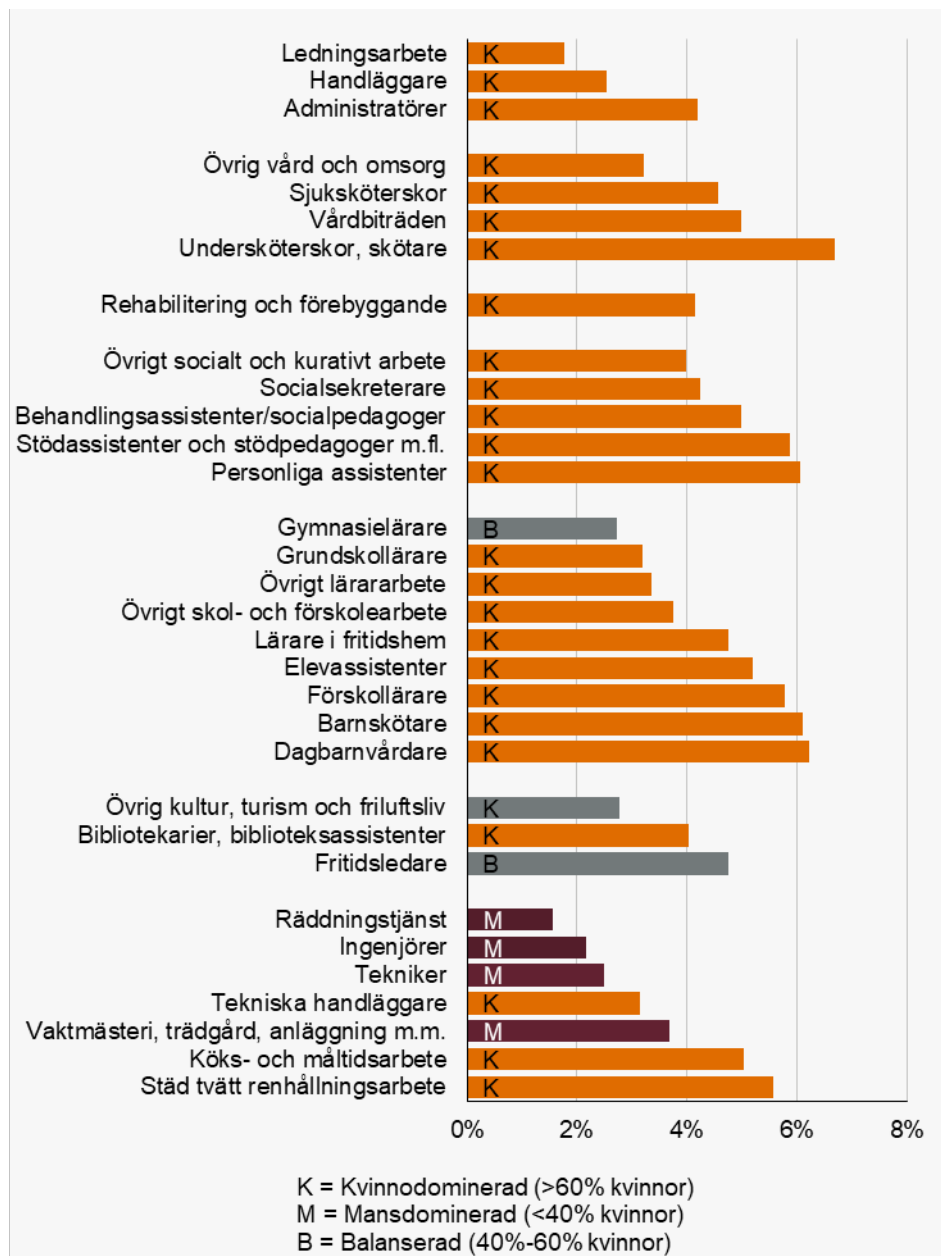
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

I kommuner var sjukfrånvaron lägst inom personalgruppen Räddningstjänst (1,6 procent), följt av Ledningsarbete (1,8 procent) och Ingenjörer (2,2 procent). Även Handläggare och Tekniker hade låg sjukfrånvaro (2,5 procent). Räddningstjänst, Ingenjörer och Tekniker är alla mansdominerade personalgrupper. De personalgrupper som har kvinnlig dominans har generellt sett också högre sjukfrånvaro, vilket framgår i diagram 63.

Högst var sjukfrånvaron i personalgruppen Undersköterskor, skötare (6,7 procent). Undersköterskor, skötare är den största personalgruppen inom vård och omsorg om äldre. De andra personalgrupperna som primärt arbetar inom samma område, Vårdbiträden samt Sjuksköterskor (gruppen omfattar även skolsköterskor) hade en något lägre sjukfrånvaro (5,0 respektive 4,6 procent). Sjukfrånvaron var också hög bland de personalgrupper som arbetar inom omsorg om personer med funktionsnedsättning: Personliga assistenter (6,0 procent) samt Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. (5,9 procent).

Inom förskola och skola var det framförallt personalgrupperna i förskolan och inom den pedagogiska omsorgen som hade en hög sjukfrånvaro: Dagbarnvårdare 6,2 procent, Barnskötare 6,1 procent och Förskollärare 5,8 procent. Lärargrupperna hade en lägre sjukfrånvaro: Gymnasielärare 2,7 procent och Grundskollärare 3,2 procent.

Diagram 63. Sjukfrånvaro per personalgrupp samt könsdominans i kommun

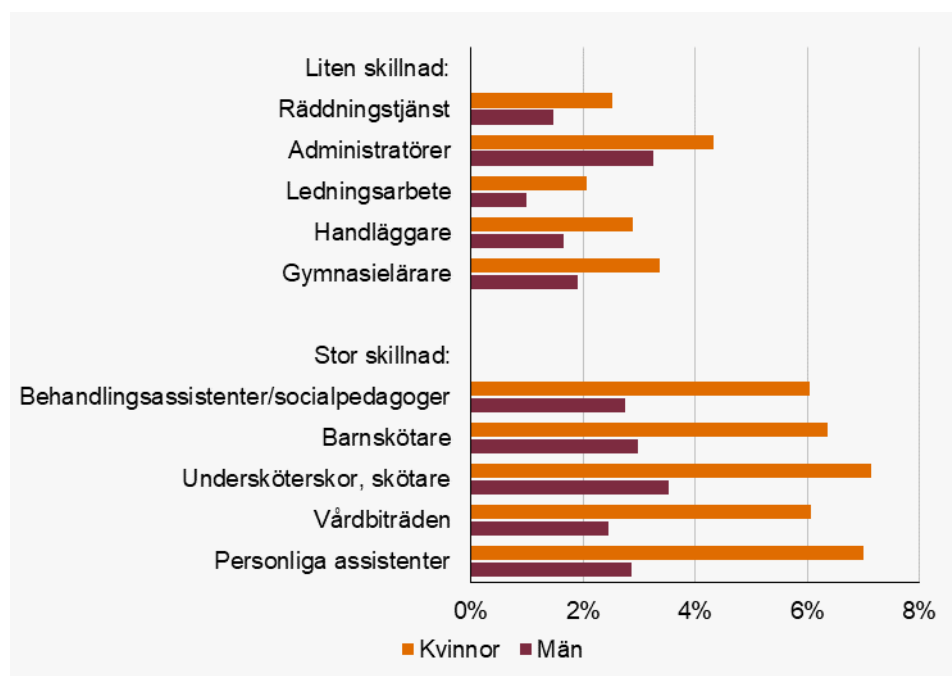


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade

Kvinnor hade högre sjukfrånvaro än män i samtliga personalgrupper, se tabell 24 i slutet av kapitlet, men skillnaden mellan könen varierar kraftigt. Inom Ledningsarbete, Handläggare och Administratörer, där sjukfrånvaron totalt sett

var bland den lägsta, var också skillnaden mellan kvinnor och män liten i jämförelse med andra personalgrupper. Andra grupper med relativt liten skillnad var Gymnasielärare och Räddningstjänst. Undersköterskor, skötare, personliga assistenter och Barnskötare som var några av de personalgrupper med högst sjukfrånvaro totalt, uppvisade också en stor skillnad mellan könen. Exempelvis för Undersköterskor, skötare var sjukfrånvaron 7,1 procent för kvinnor och 3,5 procent för män. Även bland Vårdbiträden var skillnaden mellan kvinnor och män stor.

Diagram 64. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad mellan könen i sjukfrånvaro i kommuner

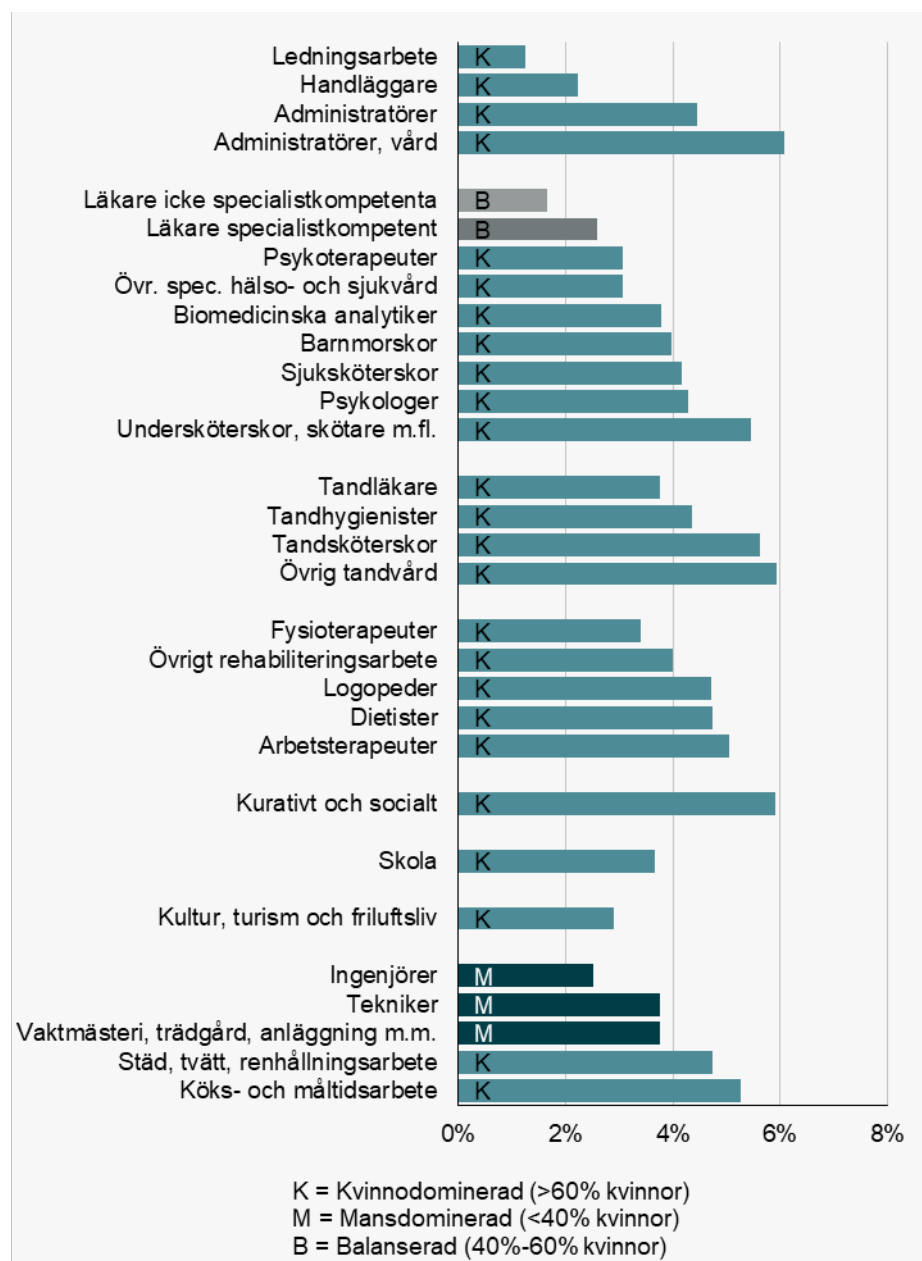


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade

I diagram 65 redovisas sjukfrånvaron per personalgrupp i regioner. De personalgrupper som hade lägst sjukfrånvaro var Ledningsarbete (1,2 procent) och Läkare icke specialistkompetenta (1,7 procent). I dessa personalgrupper var även skillnaderna mellan kvinnor och män små. Andra grupper med låg sjukfrånvaro var Ingenjörer (2,5 procent) och Specialistkompetenta läkare (2,6 procent). Förutom Ledningsarbete (kvinnodominerad personalgrupp) hade dessa personalgrupper antingen en balanserad könssammansättning (de båda personalgrupperna för Läkare) eller en majoritet män (Ingenjörer). Sjukfrånvaron var högst bland Administratörer, vård (6,1 procent). Precis som i

kommun har Undersköterskor, skötare m.fl. hög sjukfrånvaro även i region (5,2 procent). Även Tandsköterskor hade en hög sjukfrånvaro (5,5 procent).

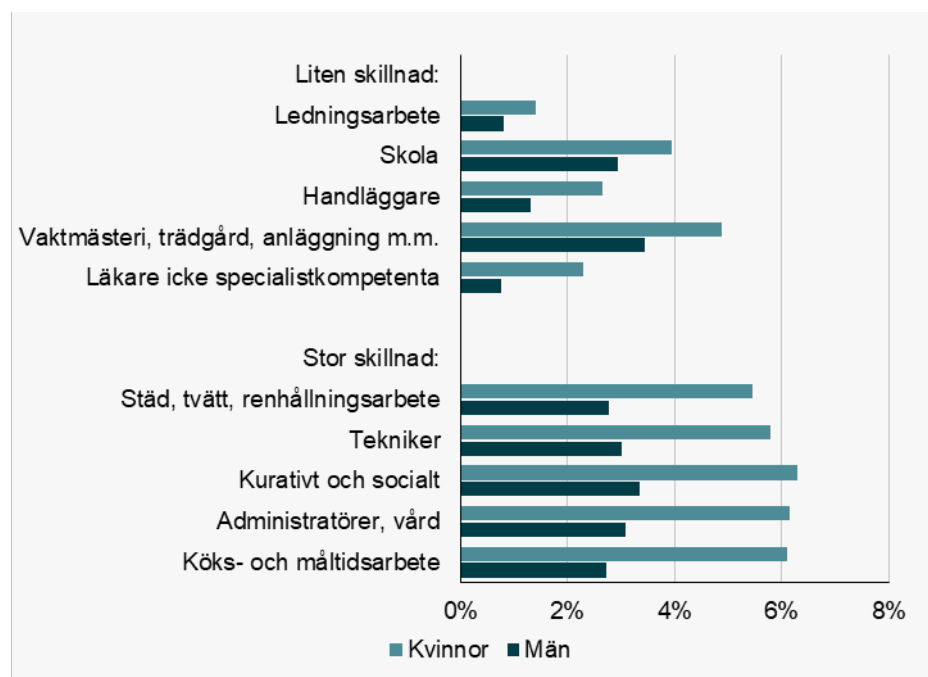
Diagram 65. Sjukfrånvaro per personalgrupp samt könsdominans i region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Förutom Ledningsarbete och Läkare icke specialistkompetenta uppvisade även personalgrupperna Handläggare, Vaktmästeri, trädgård och anläggning samt Skola en relativt liten skillnad i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Bland t.ex. Tekniker, vilka totalt sett hade en låg sjukfrånvaro, var däremot skillnaderna mellan kvinnor och män större. Andra grupper med stor skillnad mellan kvinnor och män var Köks- och måltidsarbete, Administratörer, vård, Städ tvätt och renhållning samt Kurativt och socialt arbete.

Diagram 66. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad mellan könen i sjukfrånvaro i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen

Bara sett till den sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2023 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 27 000 årsarbetare. I regionerna motsvarade samma sjukfrånvaro cirka 8 100 årsarbetare år 2023.

Vill du veta mer?

I skriften [”Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet?”](#) kan du läsa mer om sjukfrånvaroproblematiken och analyser av denna:

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting.65507.html>

[Mer information om sjukfrånvarons nivåer bland anställda i kommuner och regioner finns i Kolada](#)

<http://www.kolada.se>

Där redovisas de nyckeltal över sjukfrånvaron som alla kommuner och regioner enligt lag ska redovisa. Dessa nyckeltal ska dock inte jämföras med annan sjukfrånvarostatistik, vare sig från SKR eller Försäkringskassan.

Tabeller

Tabell 24. Sjukfrånvaro per personalgrupp och kön, kommun

Personalområde	Personalgrupp	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	Ledningsarbete	1,8%	2,1%	1,0%
Administration	Handläggare	2,5%	2,9%	1,6%
Administration	Administratörer	4,2%	4,3%	3,2%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	4,6%	4,7%	3,2%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	6,7%	7,1%	3,5%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	5,0%	6,1%	2,4%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	3,2%	3,4%	2,6%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	4,2%	4,4%	2,8%
IFO, omsorg och integration	Socialekreterare	4,2%	4,4%	2,8%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	5,0%	6,0%	2,7%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	5,9%	6,6%	3,7%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	6,1%	7,0%	2,9%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	4,0%	4,2%	3,1%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	3,2%	3,5%	1,9%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	2,7%	3,4%	1,9%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	5,8%	5,9%	3,3%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	4,7%	5,7%	2,6%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	3,4%	3,9%	1,8%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	6,1%	6,4%	3,0%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	6,2%	--	--
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	5,2%	5,9%	3,8%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	3,7%	4,4%	2,4%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	4,8%	6,1%	3,3%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	4,0%	4,5%	2,0%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	2,8%	3,5%	1,7%
Teknik och service	Tekniska handläggare	3,1%	3,7%	2,0%
Teknik och service	Ingenjörer	2,2%	3,5%	1,3%
Teknik och service	Tekniker	2,5%	4,6%	2,2%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	3,7%	5,2%	3,4%
Teknik och service	Räddningstjänst	1,6%	2,5%	1,5%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	5,0%	5,5%	3,2%
Teknik och service	Städ tvätt renhållningsarbete	5,6%	6,2%	3,2%

Sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar.

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Tabell 25. Sjukfrånvaro per personalgrupp och kön, region

Personalområde	Personalgrupp	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	Ledningsarbete	1,2%	1,4%	0,8%
Administration	Handläggare	2,2%	2,7%	1,3%
Administration	Administratörer	4,4%	4,7%	2,8%
Administration	Administratörer, vård	6,1%	--	--
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	2,6%	3,6%	1,6%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	1,7%	2,3%	0,8%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	4,3%	4,8%	2,6%
Hälso- och sjukvård	Psykiater	3,1%	--	--
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	4,0%	--	--
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	4,2%	4,5%	2,1%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	5,5%	5,9%	3,3%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	3,1%	3,6%	1,5%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	3,8%	4,0%	2,4%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	3,8%	4,5%	2,0%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	5,6%	--	--
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	4,4%	--	--
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	5,9%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Arbetssterapeuter	5,0%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	3,4%	3,8%	2,0%
Rehabilitering och förebyggande	Logopedier	4,7%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	4,7%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	4,0%	--	--
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	5,9%	6,3%	3,3%
Skola	Skola	3,7%	3,9%	2,9%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	2,9%	--	--
Teknik och service	Ingenjörer	2,5%	3,8%	2,0%
Teknik och service	Tekniker	3,8%	5,8%	3,0%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	3,8%	4,9%	3,4%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	5,3%	--	--
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	4,7%	5,5%	2,8%

Sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar.

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

Tabell 26. Sjukfrånvaro per län fördelat per kommuner (medelvärde) samt region

Län	Kommuner	Region
Stockholms län	3,5-4 procent	3,5-4 procent
Uppsala län	4-4,5 procent	4-4,5 procent
Södermanlands län	5-5,5 procent	4-4,5 procent
Östergötlands län	4,5-5 procent	4,5-5 procent
Jönköpings län	4-4,5 procent	3,5-4 procent
Kronobergs län	4,5-5 procent	3-3,5 procent
Kalmar län	3,5-4 procent	3-3,5 procent
Gotlands län	3-3,5 procent	-3 procent
Blekinge län	3,5-4 procent	3,5-4 procent
Skåne län	3,5-4 procent	3-3,5 procent
Hallands län	4-4,5 procent	3,5-4 procent
Västra Götalands län	5-5,5 procent	4,5-5 procent
Värmlands län	4,5-5 procent	4-4,5 procent
Örebro län	5-5,5 procent	4-4,5 procent
Västmanlands län	4,5-5 procent	4-4,5 procent
Dalarnas län	5-5,5 procent	4-4,5 procent
Gävleborgs län	5-5,5 procent	4-4,5 procent
Västernorrlands län	5-5,5 procent	4,5-5 procent
Jämtlands län	5-5,5 procent	3-3,5 procent
Västerbottens län	4,5-5 procent	3,5-4 procent
Norrbottnens län	4-4,5 procent	4-4,5 procent

Sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar.

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade.

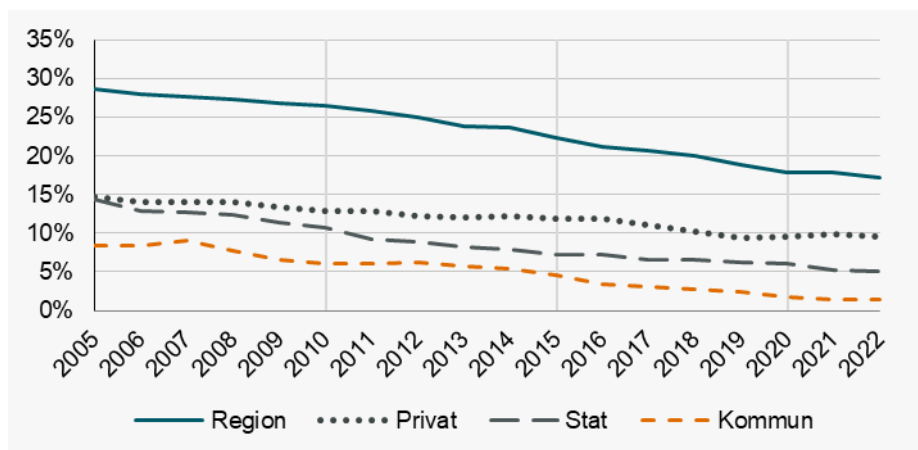
Lön

Löner på svensk arbetsmarknad

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat

Löneskillnaderna, mätt som skillnaden i medellön mellan kvinnor och män (ovägd löneskillnad)¹¹, har minskat i alla sektorer sedan 2005. Löneskillnaden var 9,9 procent 2022, vilket är samma nivå som 2021 och något högre än år 2020 (9,7 procent). Inom respektive sektor har dock löneskillnaderna minskat. 2022 var löneskillnaden lägst i kommuner (1,5 procent) och högst i regioner (17,2 procent).

Diagram 68. Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2022

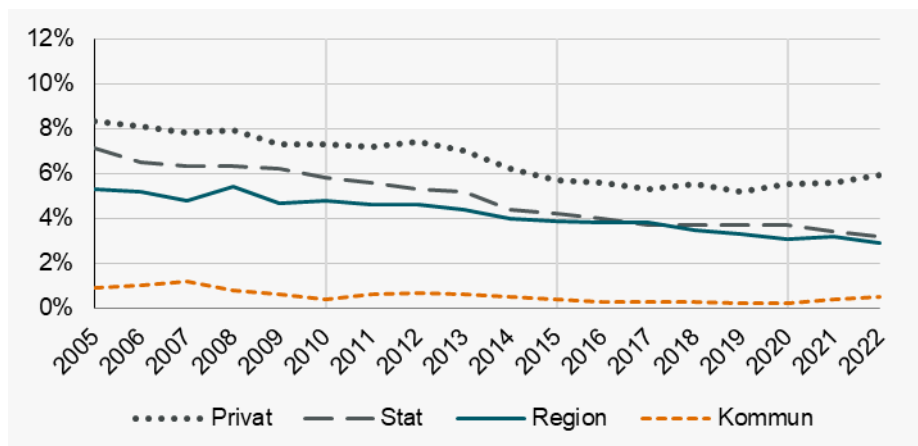


Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Om hänsyn tas till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå och ålder, samt arbetar heltid i olika utsträckning (standardvägd löneskillnad) så uppgår löneskillnaderna till 4,7 procent. Även med detta mått har kommunerna lägst löneskillnad (0,5 procent). Regionerna har med detta sätt att mäta näst lägst löneskillnad (2,9 procent), vilket innebär att den största delen av löneskillnaderna i regioner beror på strukturskillnader.

¹¹ Löneskillnaden definieras som skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön i förhållande till mäns medellön: $(\text{medellön män} - \text{medellön kvinnor}) / \text{medellön män}$. Uppgifter avseende 2022 hade inte publicerats vid rapportens färdigställande.

Diagram 69. Standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2022



Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Löneskillnad beräknas på heltidslöner, vilket innebär att skillnader i sysselsättningsgrad inte får genomslag. Ett mått som visar detta är inkomstskillnad. Inkomstskillnaden är högre än löneskillnaden eftersom deltidarbete är vanligare bland kvinnor. Läs mer i avsnittet *Hel- och deltid*.

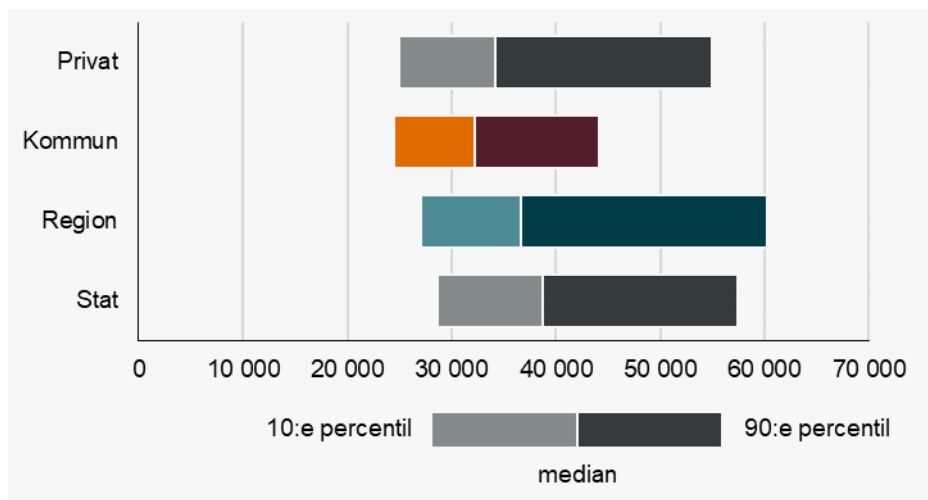
En orsak till varför löneskillnaden har minskat är att flera stora kvinnodominerade yrken har haft en högre löneutveckling än genomsnittet under de senaste åren. Flera av dessa återfinns i kommuner och regioner, exempelvis förskollärare, lärare, undersköterskor, sjuksköterskor och socialsekreterare. Det handlar både om riktade satsningar i kollektivavtal och statliga satsningar, men också satsningar som görs av arbetsgivare lokalt. Även det svåra rekryteringsläget för vissa välfärdsyrken verkar ha påverkat.

Löneläget på svensk arbetsmarknad

I figur 70 redovisas löneläget per sektor. Inom kommuner är skillnaden mellan den 10:e och den 90:e percentilen¹² mindre än i övriga sektorer. Löneläget på sektornivå visar hur stor spridning det är mellan de högst betalda och de lägst betalda yrkena i den sektorn.

¹² 10:e percentil: 10 procent av individerna har en lön som motsvarar eller är lägre än denna nivå.
90:e percentil: 10 procent av individerna har en lön som motsvarar eller är högre än denna nivå.

Diagram 70. Månadslön (heltid) per sektor, 2022



Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet/SCB

Lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en totalundersökning för stat, kommun och region. För privat sektor är det en urvalsundersökning. Insamlingen utförs av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet. Statistiken för kommuner och regioner hämtas från SKR:s insamling av personal- och lönestatistik, men redovisas med vissa andra avgränsningar vilket gör att statistiken inte är helt jämförbar. I lönestrukturstatistiken redovisas både månads- och timavlönade. Regionägda bolag förs till privat sektor. I lönestrukturstatistiken redovisas oftast månadslön, vilket förutom grundlön även omfattar rörliga ersättningar såsom ersättning för obekvämt arbetstid.

Löner i kommuner och regioner

SKR:s lönestatistik

Den lönestatistik som Sveriges Kommuner och Regioner årligen samlar in och producerar om anställda i kommuner och regioner används förutom till den officiella statistiken också till partsgemensam förhandlingsstatistik. SKR gör ingen egen offentlig publicering av lönestatistik för hela kommun- och regionsektorn, utan enbart för vissa yrkesgrupper på SKR:s hemsida och i denna rapport. Lönestatistiken avser månadsavlönade i kommuner, kommunalförbund, regioner och regionägda bolag. SKR redovisar i första hand grundlön, men även rörliga ersättningar samt månadslön (där rörliga ersättningar ingår).

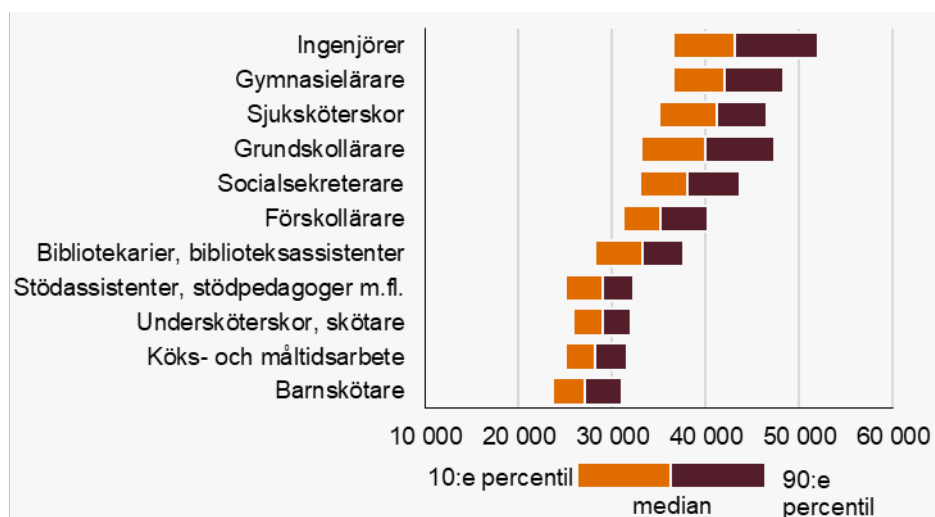
Löneläget i kommunerna

I diagram 71 redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i kommuner. Högst löneläge hade Gymnasielärare och Ingenjörer. Medianlönen för dessa grupper var 42 000 kronor för Gymnasielärare och 43 100 kronor för Ingenjörer år 2023. Detta avser grundlön, det vill säga utan eventuella rörliga ersättningar. Även personalgruppen Sjuksköterskor har en medianlön i ungefär samma nivå, 41 200 kronor.

Av de redovisade personalgrupperna har Barnskötare, Köks- och måltidsarbete, Undersköterskor, skötare samt Stödassistenter, stödpedagoger m.fl., lägst löneläge.

Grupper som arbetar inom verksamhet som bedrivs under kvällar och helger och/eller dygnet runt har ofta olika typer av rörliga ersättningar såsom ersättning för obekväm arbetstid. Om rörliga ersättningar inkluderas ökar den sammanlagda lönen. I kommuner gäller detta framförallt grupper inom vård och omsorg. I personalgruppen Undersköterskor, skötare arbetade mer än 80 procent på sådant sätt att de fick rörliga ersättningar, i genomsnitt 2 900 kronor per månad. Bland Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. var det två av tre anställda som hade rörliga ersättningar, i genomsnitt 3 700 kronor per månad.

Diagram 71. Löneläge för ett urval personalgrupper i kommuner

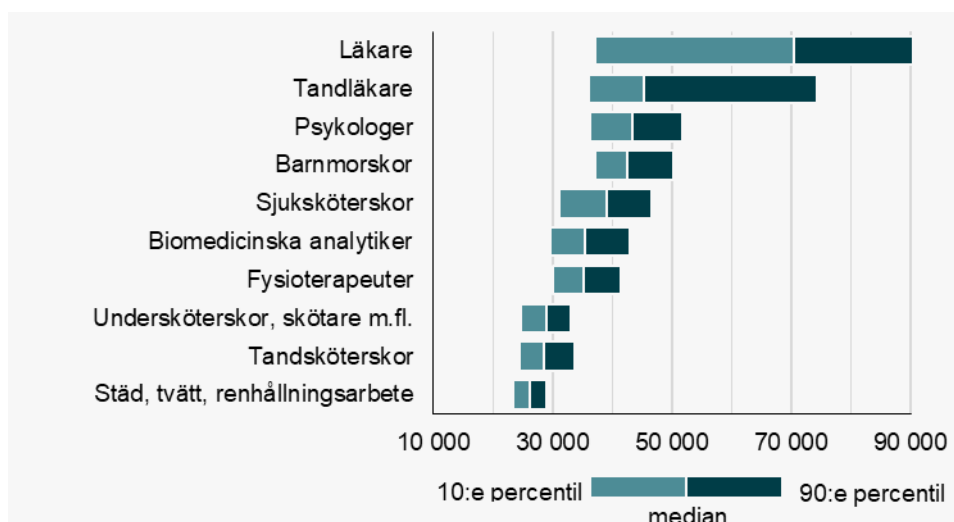


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar). Heltidslön exklusive rörliga ersättningar. Se även tabell 27 och tabell 28 i slutet av avsnittet.

Löneläget i regionerna

I figur 72 redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i regioner 2023. Läkare är den grupp som hade den största lönespridningen och det högsta löneläget. Läkare är också gruppen med den längsta utbildningen. Medianlönen för samtliga läkare var 2023 70 500 kronor, bland icke specialistkompetenta läkare var medianlönen 48 300 kronor och bland specialistkompetenta läkare 85 900 kronor. Medianlönen för Barnmorskor var 42 400 kronor och för Sjuksköterskor 39 000 kronor. I personalgruppen Sjuksköterskor ingår både grundutbildade (vanligen kallade allmänsjuksköterskor), röntgensjuksköterskor och specialistutbildade sjuksköterskor. År 2023 var medianlönen 35 500 kronor för allmänsjuksköterskor och för specialistsjuksköterskor 42 500 kronor.

Diagram 72. Löneläge för ett urval personalgrupper i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar). Heltidslön exklusive rörliga ersättningar. Läkare avser både specialistkompetenta och icke-specialistkompetenta läkare. Se även tabell 29 och tabell 30 i slutet av avsnittet.

En stor del av verksamheten i regionerna bedrivs under kvällar och helger och/eller dygnet runt. Rörliga ersättningar är därför vanligt bland många av personalgrupperna i sektorn. Vanligast förekommande är det inom personalgruppen Undersköterskor, skötare där ungefär sju av tio anställda hade rörliga ersättningar, i genomsnitt 3 700 kronor per månad. Bland Sjuksköterskor, Barnmorskor och Läkare var det ungefär hälften som hade rörliga ersättningar. I genomsnitt uppgick de rörliga ersättningarna till 4 200 kronor per månad för

Sjuksköterskor, 4 600 kronor per månad för Barnmorskor samt 7 800 kronor för Läkare.

Vill du veta mer?

[Officiell lönestatistik finns på SCBs hemsida](https://www.scb.se/) https://www.scb.se/ Notera att SCB ofta redovisar lön inklusive rörliga ersättningar (månadslön). Uppgift om grundlön finns också.

[Medlingsinstitutet](http://www.mi.se/) är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken och har på sin hemsida, <http://www.mi.se/>, ett flertal olika rapporter som berör lön och lönebildning. [Medlingsinstitutets rapport ”Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022”](#) finns att läsa på <https://www.mi.se/app/uploads/loneskillnaden-2022.pdf>

Tabeller

Tabell 27. Antal anställda, andel kvinnor samt löneläge (grundlön) för ett urval personalgrupper i kommuner

Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor	Grundlön p10	Grundlön median	Grundlön p90
Sjuksköterskor	16 700	92%	35 000	41 200	46 600
Undersköterskor, skötare	103 000	88%	25 900	29 000	32 100
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	59 100	75%	25 000	29 000	32 300
Socialsekreterare	27 300	88%	33 000	38 000	43 700
Grundskollärare	75 200	79%	33 100	40 000	47 400
Gymnasielärare	25 800	56%	36 500	42 000	48 300
Förskollärare	52 000	96%	31 200	35 200	40 200
Barnskötare	55 400	92%	23 600	27 100	31 000
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	5 600	82%	28 200	33 300	37 600
Ingenjörer	8 500	39%	36 600	43 100	52 100
Köks- och måltidsarbete	24 700	81%	25 000	28 300	31 600

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.

Tabell 28. Andel med rörliga ersättningar, medelvärde rörliga ersättningar samt löneläge (månadslön) för ett urval personalgrupper i kommuner

Personalgrupp	Rörliga ersättningar Andel av anställda	Rörliga ersättningar Medelvärde	Månadslön p10	Månadslön median	Månadslön p90
Sjuksköterskor	47%	1 800	35 800	42 000	48 000
Undersköterskor, skötare	84%	2 900	27 400	31 100	35 700
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	67%	3 700	26 800	31 200	36 200
Socialsekreterare	4%	3 400	33 100	38 000	44 000
Grundskollärare	1%	100	33 100	40 000	47 400
Gymnasielärare	2%	300	36 500	42 000	48 300
Förskollärare	25%	200	31 200	35 200	40 200
Barnskötare	22%	400	23 700	27 200	31 200
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	54%	400	28 300	33 500	37 800
Ingenjörer	4%	5 200	36 600	43 400	52 400
Köks- och måltidsarbete	40%	700	25 200	28 500	32 000

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Månadslön (grundlön + rörliga ersättningar). För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön. Medelvärde rörliga ersättningar är beräknat för individer som har rörliga ersättningar.

Tabell 29. Antal anställda, andel kvinnor samt löneläge (grundlön) för ett urval personalgrupper i regioner

Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor	Grundlön p10	Grundlön median	Grundlön p90
Läkare	34 700	55%	37 000	70 500	93 700
Psykologer	5 300	75%	36 300	43 300	51 800
Barnmorskor	5 300	100%	37 000	42 400	50 300
Sjuksköterskor	66 400	87%	31 100	39 000	46 500
Undersköterskor, skötare	53 200	84%	24 700	28 900	33 000
Biomedicinska analytiker	5 700	86%	29 500	35 300	42 900
Tandläkare	3 700	71%	36 000	45 200	74 300
Tandsköterskor	6 400	98%	24 500	28 500	33 600
Fysioterapeuter	5 900	78%	30 000	35 100	41 500
Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 900	73%	23 400	26 100	28 900

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.)

Tabell 30. Andel med rörliga ersättningar, medelvärde rörliga ersättningar samt löneläge (månadslön) för ett urval personalgrupper i regioner

Personalgrupp	Rörliga ersättningar Andel av anställda	Rörliga ersättningar Medelvärde	Månadslön p10	Månadslön median	Månadslön p90
Läkare	49%	7 800	39 400	73 400	99 200
Psykologer	1%	3 600	36 300	43 300	51 900
Barnmorskor	50%	4 600	38 200	44 200	54 800
Sjuksköterskor	54%	4 200	33 000	40 700	50 000
Undersköterskor, skötare	69%	3 700	26 200	31 000	37 300
Biomedicinska analytiker	39%	2 300	30 000	36 200	44 600
Tandläkare	18%	2 600	36 100	45 800	74 500
Tandsköterskor	15%	1 200	24 600	28 600	34 000
Fysioterapeuter	5%	400	30 000	35 200	41 500
Städ, tvätt, renhållningsarbete	69%	1 200	24 000	27 000	29 900

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2023. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Månadslön (grundlön + rörliga ersättningar). För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön. Medelvärde rörliga ersättningar är beräknat för individer som har rörliga ersättningar.

Personalen i välfärden

Syftet med rapporten är att ge en översiktlig bild över de anställda i kommuner och regioner och visa på långsiktiga trender. Du kan exempelvis se hur många som arbetar heltid, hur många som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder och hur många som är sjukskrivna. I rapporten redovisas statistik över tid, för verksamhetsområden samt ett urval personalgrupper. Rapporten är indelad i sex avsnitt: Anställda, Tidsbegränsade anställningar, Personalrörlighet, Hel- och deltid, Sjukfrånvaro samt Lön.

Upplysningar om innehållet

Magnus Saltveit, magnus.saltveit@skr.se

Maria Andersson, maria.andersson@skr.se

Clara Ferdman, clara.ferdman@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2024

ISBN: 978-91-8047-252-4

ISBN 978-91-8047-252-4

Beställ eller ladda ner på webbutik.skr.se

Post: 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | www.skr.se