

Personalen i välfärden

Personalstatistik för kommuner och regioner 2022



Sveriges
Kommuner
och Regioner

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 befolkningen växer och andelen äldre blir större. Samtidigt är det hård konkurrens om arbetskraften. För att klara kompetensförsörjningen räcker det inte att enbart rekrytera fler medarbetare. Minst lika viktigt är att se över arbetssätten och hur verksamheterna är organiserade, arbetsmiljöarbetet och att medarbetarnas kompetens tas tillvara på bästa sätt. Kommuner och regioner ska fortsätta att erbjuda attraktiva jobb och arbetsplatser där medarbetarna trivs, utvecklas och kommer till sin rätt.

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. Rapporten baseras till största delen på SKR:s personal- och lönestatistik som samlas in i november varje år. I rapporten redovisas statistik för 2022, utveckling över tid samt för verksamhetsområden och personalgrupper. För att kunna jämföra med arbetsmarknaden som helhet används även statistik från SCB och Försäkringskassan.

Nytt för i år är att vi i anslutning till rapporten publicerar ett verktyg på SKR:s webbplats där du själv kan utforska delar av personalstatistiken och jämföra exempelvis personalgrupper och utveckling över tid.

Stockholm mars 2023

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

Sammanfattning	5
Anställda	6
Anställda på svensk arbetsmarknad	6
Anställda i kommuner och regioner.....	8
Tabeller	19
Tidsbegränsat anställda	21
Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad.....	21
Tidsbegränsade anställningar i kommuner och regioner	23
Tabeller	36
Personalrörlighet	40
Personalrörligheten på svensk arbetsmarknad.....	40
Personalrörligheten i kommuner och regioner	42
Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner	49
Hel- och deltid	54
Hel- och deltidsanställda på svensk arbetsmarknad.....	54
Hel- och deltid i kommuner och regioner	57
Tabeller	67
Sjukfrånvaro	69
Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad.....	69
Sjukfrånvaron i kommuner och regioner	70
Tabeller	80
Lön	83
Löner på svensk arbetsmarknad.....	83
Löner i kommuner och regioner	85
Tabeller	88

Sammanfattning

Kommuner och regioner hade nästan 1,2 miljoner anställda i november 2022. Tre av fyra anställda var kvinnor. Jämfört med föregående år har antalet anställda i både kommuner och regioner ökat och medelåldern för anställda har sjunkit. Undersköterskor och lärare var de vanligaste yrkena i kommuner. I regioner var undersköterskor och sjuksköterskor de vanligaste yrkena.

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

Sedan 2013 har andelen nyrekryteringar varit högre än andelen avgångar i både kommuner och regioner. Den genomsnittliga avgångsåldern ökar. Antalet anställda som är 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, har ökat kraftigt under det senaste decenniet.

Andelen heltidsarbetande och heltidsanställda fortsätter 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 skedde inom vård och omsorg i kommunerna. Andelen heltidsanställda är däremot högre i regioner.

Sjukfrånvaron ökade något i kommuner och regioner jämfört med föregående år. Sett över en längre period ligger sjuktalet fortfarande på en relativt låg nivå. Sedan 2017 har det varit små förändringar mellan åren. Kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än mäns i alla sektorer på arbetsmarknaden. Pandemins effekter har främst syns i den kortare sjukfrånvaron och inte i sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre.

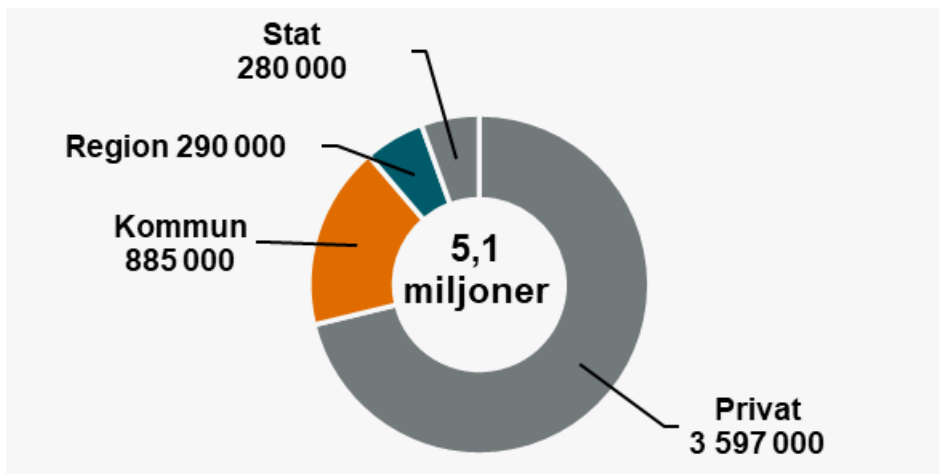
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer sedan 2005. Det har bland annat berott på att flera stora kvinnodominerade yrken har haft en högre löneutveckling än genomsnittet. Flera av dessa yrken finns i kommuner och regioner. Mellan 2020 och 2021 ökade dock löneskillnaderna något på arbetsmarknaden som helhet, även om de har fortsatt att minska i kommuner och regioner.

Anställda

Anställda på svensk arbetsmarknad

Det finns 5,1 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden. Den privata sektorn¹ är störst med 3,6 miljoner anställda. Kommunal sektor har nästan 1,2 miljoner anställda varav 885 000 i kommunerna och 290 000 i regionerna. Inom den statliga sektorn finns det 280 000 anställda.

Diagram 1. Antal anställda per sektor

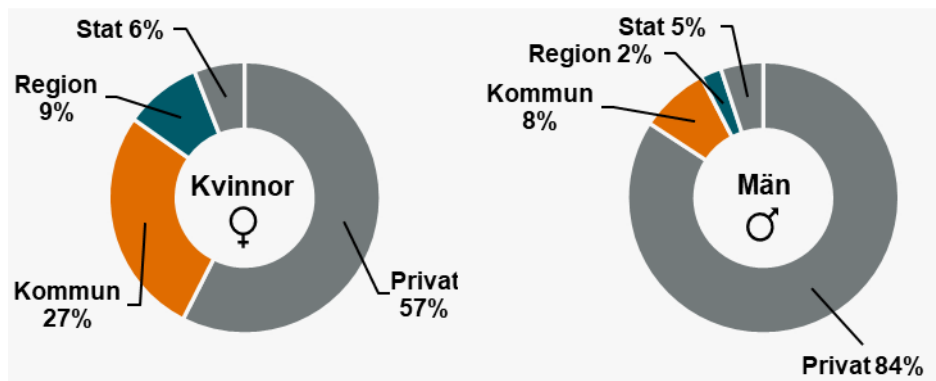


Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2022 kvartal 4.

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

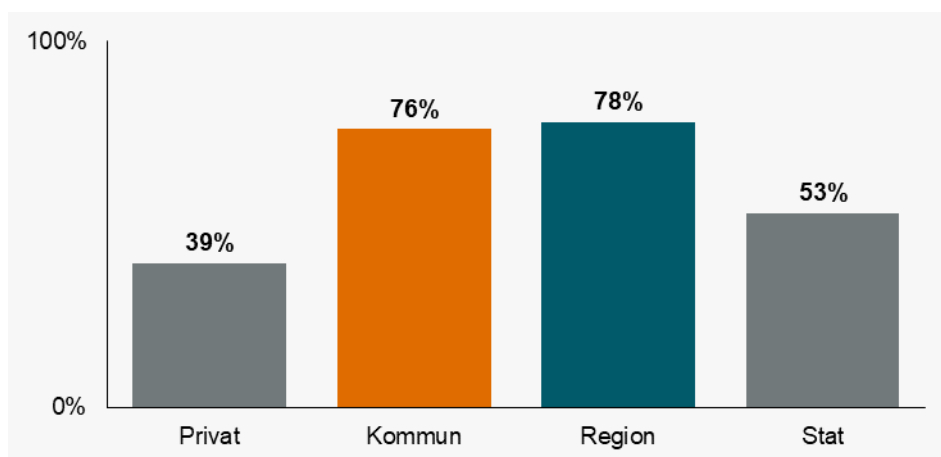
¹ Privat sektor avser näringslivet (ca 3,5 miljoner) samt hushållens icke-vinstdrivande organisationer (ca 100 000 tusen)

Diagram 2. Andel anställda per sektor fördelat efter kön



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2022 kvartal 4

Diagram 3. Andel kvinnor per sektor



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2022 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

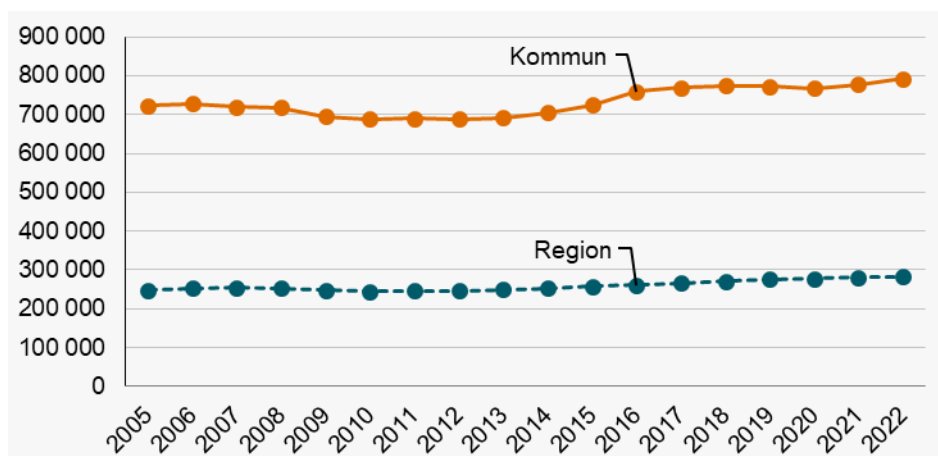
SKR:s personal- och lönestatistik är en totalundersökning som genomförs årligen i november. Månadsavlönade ingår samt alla timavlönade som arbetat minst 8 timmar under månaden. I den kommunala sektorn består gruppen timavlönade av anställda som arbetar mindre än 40 procent eller som är anställda under 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 792 600 anställda 2022 och i regioner 283 100, vilket är en ökning mot föregående år med 2 procent respektive 0,6 procent.² Även jämfört med 2005 har antalet anställda ökat, men det har däremot varit 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 2005–2022



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2022. Population: Månadsavlönade. Därutöver fanns knappt 132 000 timavlönade varav 103 000 i kommuner.

² Genomgående i rapporten redovisas anställda på Huvudöverenskommelse (HÖK).

Arbetsgivarnas storlek varierar kraftigt

I kommunerna har arbetsgivarna i snitt 2 700 anställda, men variationen är stor. Knappt fyra procent av kommunerna har över 10 000 anställda och ungefär 71 procent har under 2 500 anställda. Regionerna³ har mellan 4 200 och 49 700 anställda. Västra Götalandsregionen och Region Stockholm har båda över 45 000 anställda, Region Skåne drygt 37 600 anställda. Övriga regioner ligger i spannet 4 200–14 800 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	187	64%	--	--
2 500 – <5 000	44	15%	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 2022. Population: Månadsavlönade

Antalet anställda i kommuner och regioner beror också på hur stor del av en eller flera verksamheter som bedrivs i annan regi än den egna, genom exempelvis entreprenad eller valfrihetssystem. I kommunerna varierar andelen verksamhet utförd av andra aktörer mellan cirka 2 och 44 procent, i snitt 15 procent. I regionerna varierar andelen mellan 4 och 28 procent, i snitt 18 procent.⁴ Vid jämförelser mellan kommuner, regioner, verksamhetsområden och personalgrupper bör därför detta tas hänsyn till, då det kan påverka statistiken.

³ Region Gotland är en kommun med regionuppgifter och regionalt utvecklingsansvar. Regionuppgifterna omfattade november 2022 cirka 1 600 månadsavlönade och ingår i redovisningen för regioner.

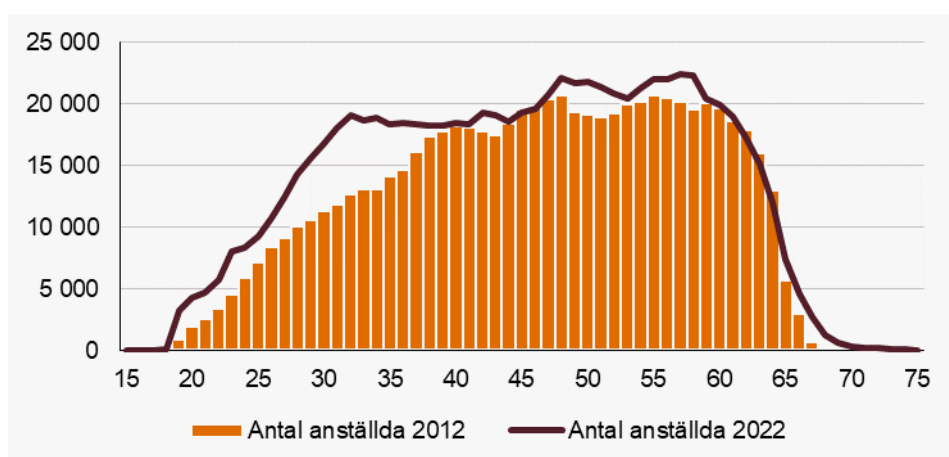
⁴ Uppgifterna avser 2021. Begreppet entreprenad och köp av kärnverksamhet definieras i den kommunala kontoplanen Kommun-Bas (konto 463). Följande grundläggande förutsättningar ska vara uppfyllda:

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

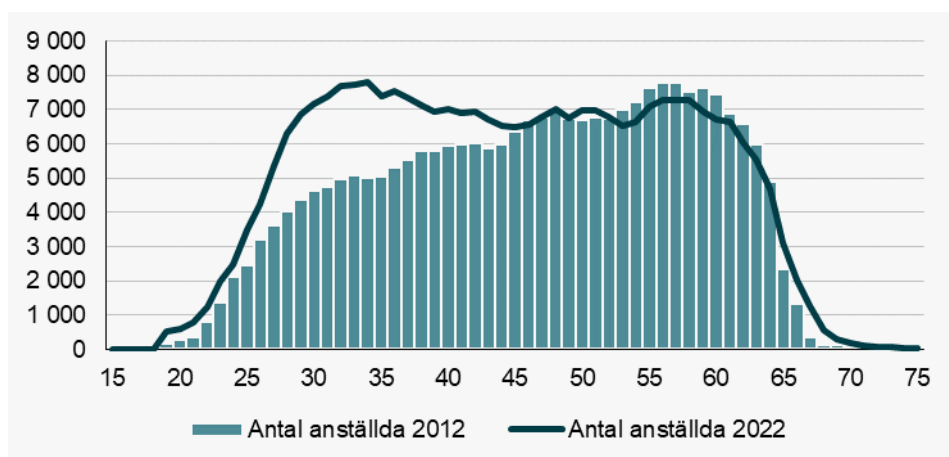
Ökningen av anställda har främst skett genom en ökning av anställda i åldrarna 25–40 år. Ökningen har varit större i regioner än i kommuner. I regioner har även antalet anställda i åldrarna 50–60 år minskat något. Detta gör att medelåldern för anställda har sjunkit med 1,2 år i kommuner och 1,8 år i regioner sedan 2012. 2022 var medelåldern 44,9 år i kommuner och 44,6 år i regioner.

Diagram 5. Antal anställda i kommuner per ålder 2012 respektive 2022



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 och nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Diagram 6. Antal anställda i regioner per ålder 2012 respektive 2022

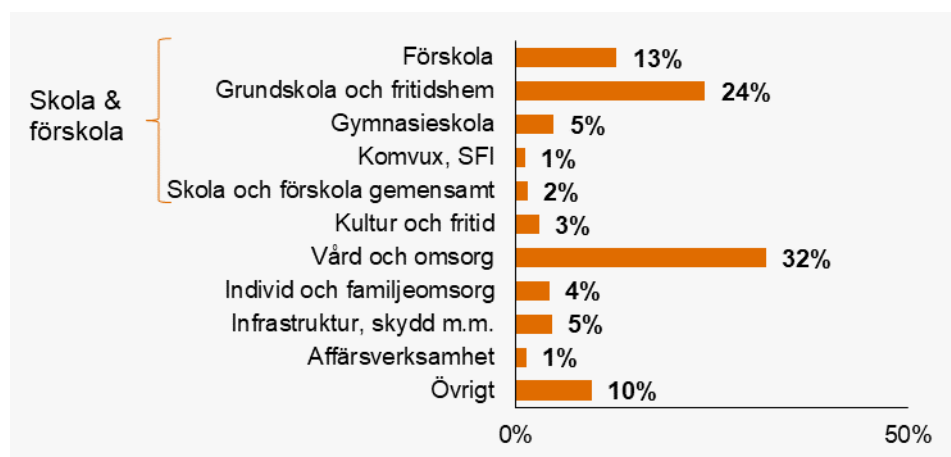


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 och nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Verksamhetsområden och personalsammansättning

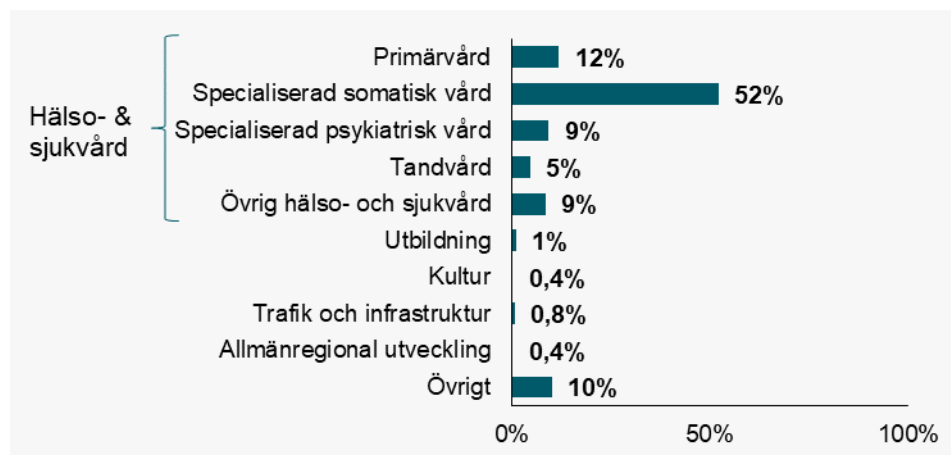
Vård och omsorg dominerar verksamheten i kommuner. Andra stora områden är grundskola och fritidshem samt förskola. I regioner är hälso- och sjukvård det huvudsakliga verksamhetsområdet.

Diagram 7. Andel anställda per verksamhetsområde, kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Diagram 8. Andel anställda per verksamhetsområde, regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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)

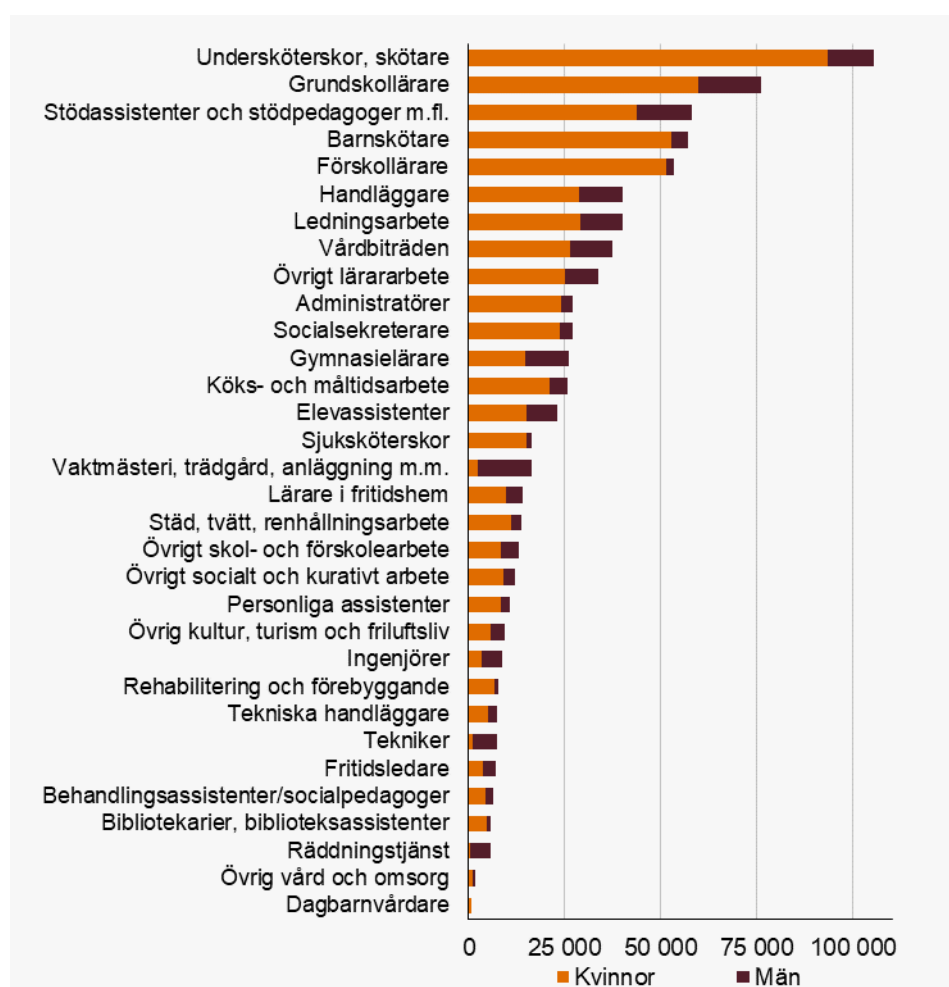
Medicinsk service, som avser exempelvis verksamhet vid laboratorier, operationsavdelningar, röntgenavdelningar, avdelningar för medicinsk teknik och fysik redovisades tidigare i verksamhetsområdet "Övrigt" men från och med 2022 redovisas detta med "Specialiserad somatisk vård".

Undersköterskor och lärare största personalgrupperna i kommuner

Verksamhetsområdenas storlek avspeglas också i personalgruppernas storlek. Undersköterskor, skötare är den största personalgruppen med 105 300 anställda.

Andra stora grupper är Grundskollärare samt Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. med 75 900 respektive 57 900 anställda. Vidare finns det 57 200 Barnskötare och 53 300 Förskollärare. Övriga personalgrupper har mellan 500 och 40 200 anställda. De flesta personalgrupperna i kommuner har en stor andel kvinnor. Inom Ingenjörer, Tekniker samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning mm är dock andelen män större än 60 procent. Bland Gymnasielärare, Fritidsledare samt Övrig kultur, turism och friluftsliv är könsfördelningen jämn.⁵

Diagram 9. Antal anställda i kommuner per personalgrupp och kön



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

⁵ Jämn, eller balanserad, könsfördelning: mellan 40 procent och 60 procent kvinnor.

Sjuksköterskor och undersköterskor största personalgrupperna i regioner

Inom regionerna är Sjuksköterskor och Undersköterskor, skötare m.fl. de största personalgrupperna med 67 100 respektive 51 700 anställda. Därefter kommer läkare med totalt 35 400 anställda, fördelade över personalgrupperna Läkare specialistkompetent samt Läkare icke-specialistkompetent. Könsfördelningen är jämn bland läkarna, omkring 54 procent är kvinnor. I övrigt har de flesta personalgrupperna i regioner en stor andel kvinnor, i likhet med kommunerna. Bland Tekniker, Ingenjörer samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. är majoriteten män, precis som i kommuner.

Diagram 10. Antal anställda i regioner per personalgrupp och kön



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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 lärarassistent samt Studie- och yrkesvägledare
- Övrig kultur, turism och friluftsliv: bland annat lärare i kulturskola och friskvårdsarbete/badpersonal

Regioner:

- Övr. 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?".

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.

2022 fanns det totalt 48 400 chefer i kommuner och regioner, 34 900 i kommuner och 13 500 i regioner. För 46 800 av dem utgörs hela tjänsten av uppdraget av att vara chef, och de tillhör då personalgruppen Ledningspersonal. För de övriga knappt 1 700 ingår även att arbeta i linjen, och de tillhör 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 utgör ledningsansvaret hela uppdraget. I regionerna fanns 4 100 personer med begränsat ledningsansvar, varav de flesta också arbetar i linjen.

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

Ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	1 600	53%
Mellanchefer	5 900	65%
Första linjens chef	27 400	74%
Chefer, totalt	34 900	72%
Annan ledningspersonal	9 600	65%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

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

Ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	300	54%
Mellanchefer	2 800	65%
Första linjens chef	10 400	76%
Chefer, totalt	13 500	74%
Annan ledningspersonal	4 100	68%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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 används hittills av 49 procent av kommunerna. I regionerna är användandet mer utbrett. 2019 förtydligades koden för att få en ökad användning.

Karriärtjänsterna förstelärare och lektor för lärare infördes 2013. I kommunerna fanns 14 700 förstelärare och cirka 200 lektorer 2022. Förstelärare finns i nästan alla kommuner medan lektorer finns i var fjärde kommun.

Koden läkare med begränsat ledningsansvar infördes 2019. Antalet läkare med begränsat ledningsansvar var omkring 500 personer och 71 procent av regionerna använde koden 2022.

Tabell 4. Andra typer av ansvar i kommuner

Typ av ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av kommuner som använder koden
Funktionsansvar	1 700	73%	49%
Lektor	200	61%	26%
Förstelärare	14 700	79%	100%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade

Tabell 5. Andra typer av ansvar i regioner

Typ av ansvar	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av regioner som använder koden
Funktionsansvar	900	72%	100%
Läkare med begränsat ledningsansvar	3 500	43%	71%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade

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, sysselsatta och utveckling över tid.

[Mer information om Arbetsidentifikation \(AID\) finns på SKR:s hemsida,](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/arbetsidentifikationaid.157.html)

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

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

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

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

[Rapporten Chefer i välfärden innehåller information om chefers ålder,](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/cheferivalfarden.67906.html)

[könsfördelning, bakgrund, personalomsättning och chefstäthet.](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/cheferivalfarden.67906.html)

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

Tabeller

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

Personalområde	Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor
Administration	Ledningsarbete	40 100	72%
Administration	Handläggare	40 200	72%
Administration	Administratörer	27 100	88%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	16 400	93%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	105 300	89%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	37 300	71%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	1 500	74%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	7 700	87%
IFO, omsorg, integration	Socialsekreterare	26 900	89%
IFO, omsorg, integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	6 300	68%
IFO, omsorg, integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	57 900	75%
IFO, omsorg, integration	Personliga assistenter	10 600	78%
IFO, omsorg, integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	12 000	76%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	75 900	79%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	26 000	56%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	53 300	96%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	14 100	70%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	33 700	74%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	57 200	92%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	500	100%
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	23 100	64%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	12 900	66%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	6 900	54%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	5 700	82%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	9 500	60%
Teknik och service	Tekniska handläggare	7 400	67%
Teknik och service	Ingenjörer	8 500	38%
Teknik och service	Tekniker	7 300	13%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	16 300	14%
Teknik och service	Räddningstjänst	5 600	8%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	25 500	82%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	13 800	79%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

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

Personalområde	Personalgrupp	Antal anställda	Andel kvinnor
Administration	Ledningsarbete	12 900	74%
Administration	Handläggare	18 300	69%
Administration	Administratörer	9 500	87%
Administration	Administratörer, vård	14 800	98%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	20 200	51%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	15 600	57%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	5 200	76%
Hälso- och sjukvård	Psykoterapeuter	400	83%
Hälso- och sjukvård	Barmorskor	5 300	100%
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	67 100	87%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	51 700	85%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	3 800	73%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	5 900	86%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	3 900	71%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	6 600	99%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	2 000	95%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	200	73%
Rehabilitering och förebyggande	Arbetsterapeuter	3 700	94%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	6 000	79%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	1 500	94%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	1 100	94%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	2 100	86%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	5 500	87%
Skola	Skola	2 600	71%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	700	72%
Teknik och service	Ingenjörer	3 000	29%
Teknik och service	Tekniker	4 100	25%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	2 700	22%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	2 000	76%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 900	73%

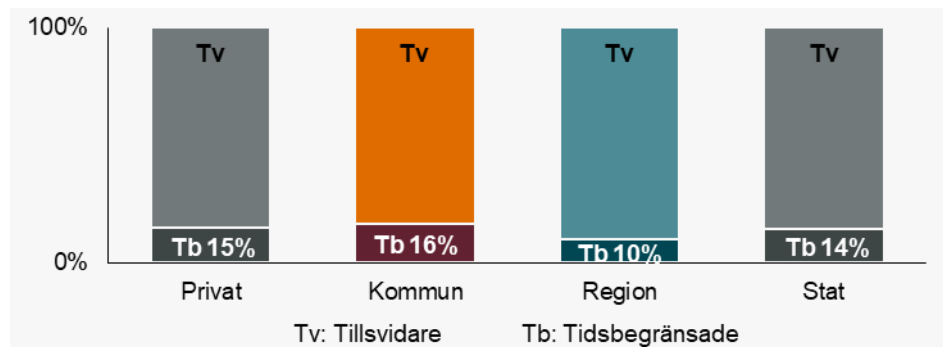
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad

För arbetsmarknaden som helhet är andelen tidsbegränsat anställda 15 procent. Andelen varierar mellan 10 och 16 procent mellan sektorerna. Det innebär att tillsvidareanställning är den vanligast förekommande anställningsformen på svensk arbetsmarknad i samtliga sektorer.

Diagram 11. Andel anställda per sektor fördelat efter anställningsform

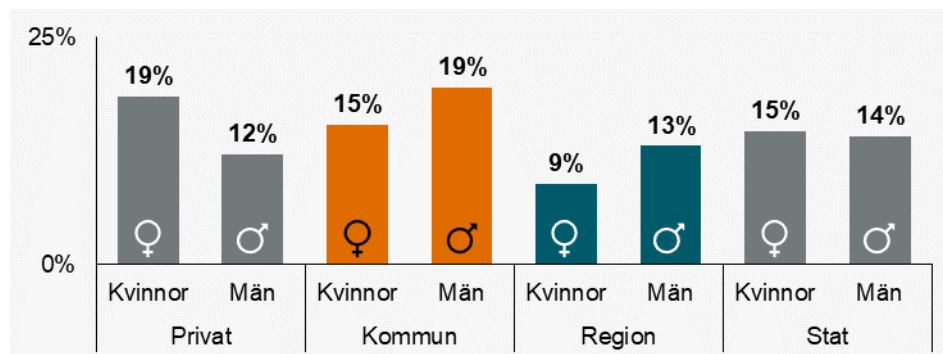


Källa: SCB, AKU, 2022.

Högre andel tidsbegränsat anställda bland kvinnor förutom i kommuner och regioner

Sett till hela arbetsmarknaden är andelen tidsbegränsat anställda högre bland kvinnor (16 procent) än män (13 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 12. Andel tidsbegränsat anställda per sektor och kön



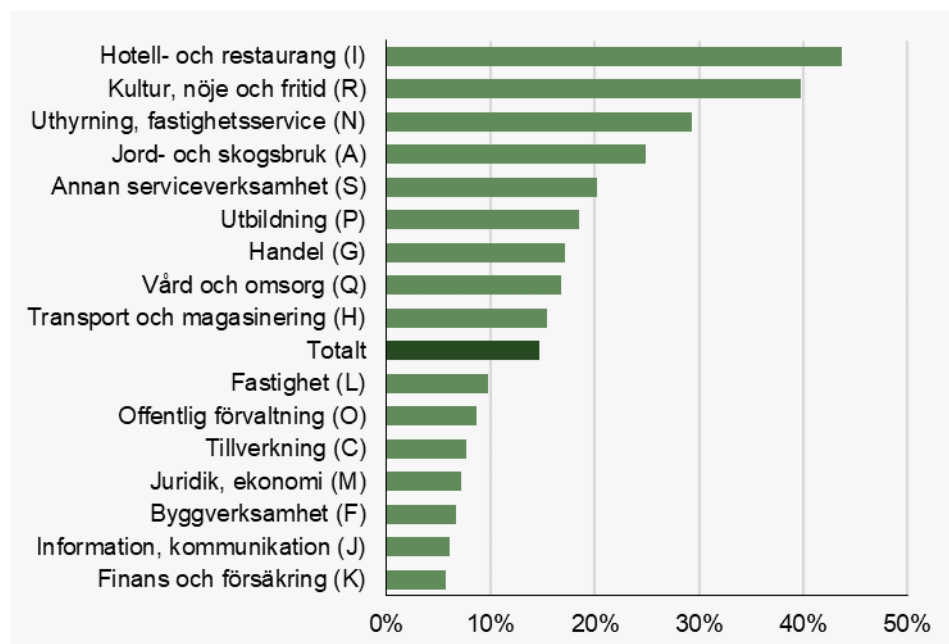
Källa: SCB, AKU, 2022.

Variationen större mellan olika branscher än mellan sektorer

Medan andelen tidsbegränsat anställda i de olika sektorerna är mellan 10 och 16 procent är variationen desto högre mellan branscher, från 6 till 44 procent.

Högst andel tidsbegränsat anställda finns inom Hotell- och restaurang (44 procent) följt av Kultur, nöje och fritid (40 procent) samt Uthyrning, fastighetsservice (29 procent). Lägst andel finns inom Finans och försäkring (6 procent), Information, kommunikation (6 procent) samt Byggverksamhet (7 procent).

Diagram 13. Andel tidsbegränsat anställda per bransch

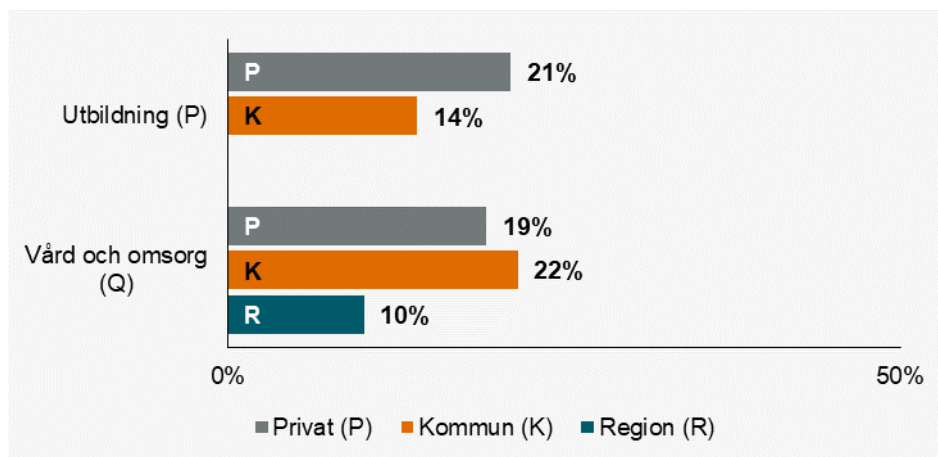


Källa: SCB, AKU, 2022.

Branscherna Utbildning (18 procent) samt Vård och omsorg (17 procent) har båda en något högre andel tidsbegränsat anställda än snittet för hela arbetsmarknaden, som är 15 procent. Inom Utbildning är andelen tidsbegränsat anställda högre inom privat sektor än i kommuner.⁶ För Vård och omsorg är andelen tidsbegränsade anställningar lägst i regionerna, medan privat sektor och kommuner har en högre andel.

⁶ Det finns även utbildning inom statlig sektor, men det är främst utbildningar vid högskolor och universitet.

Diagram 14. Andel tidsbegränsat anställda per sektor (privat, kommun samt region) och bransch



Källa: SCB, AKU, 2022.

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

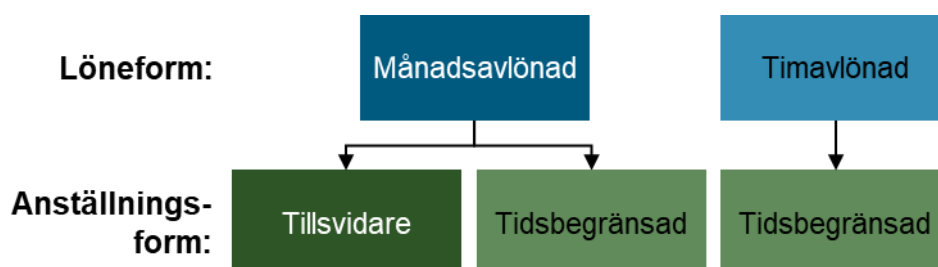
SKR:s personal- och lönestatistik är en totalundersökning som genomförs i november årligen. Månadsavlönade ingår samt timavlönade som arbetat minst 8 timmar under månaden.

Tidsbegränsade anställningar i kommuner och regioner

Tidsbegränsade anställningar kan ha olika karaktär och består av 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

där 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 103 000 timavlönade i kommuner och ca 28 000 i regioner, det motsvarar 9 respektive 11 procent av de alla anställda. Över hälften av alla timavlönade i kommuner återfinns i personalgrupper inom vård och omsorg av äldre och personer med funktionsnedsättning, där vårdbiträden utgör drygt en

fjärdedel (ca 27 000). I regionerna utgör personalgruppen Undersköterskor och skötare närmare 40 procent av de timanställda.

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 2022 medan de endast stod för 7 procent av den totala arbetade tiden. Motsvarande siffror i regionerna var 9 respektive 4 procent.

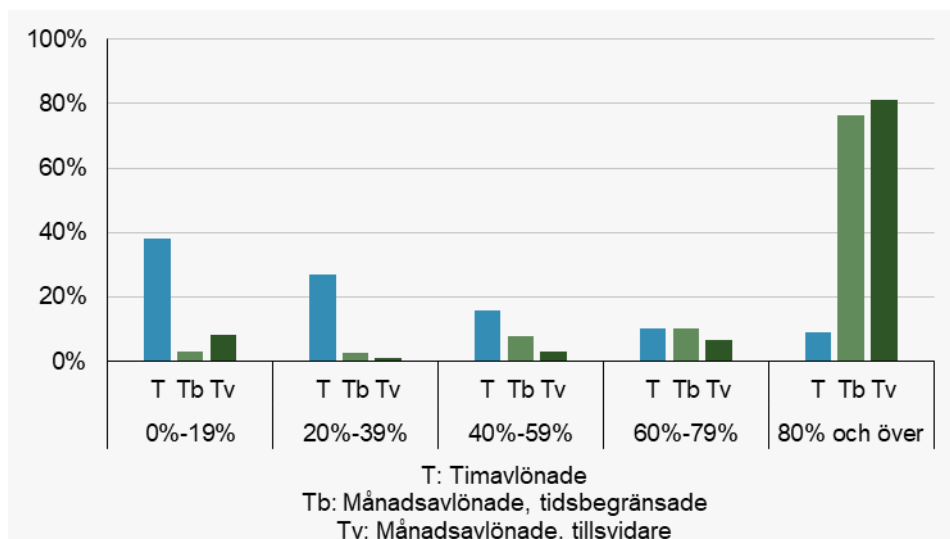
Tabell 8. Andel anställda samt andel arbetad tid per löne- och anställningsform i kommuner respektive regioner

Sektor	Mått	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Kommun	Anställda	80%	8%	12%
Kommun	Arbetad tid	85%	9%	7%
Region	Anställda	85%	6%	9%
Region	Arbetad tid	89%	6%	4%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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 15. Arbetstidsmönster i kommuner och regioner för timavlönade, månadsavlönade med tidsbegränsad anställning och månadsavlönade med tillsvidareanställning



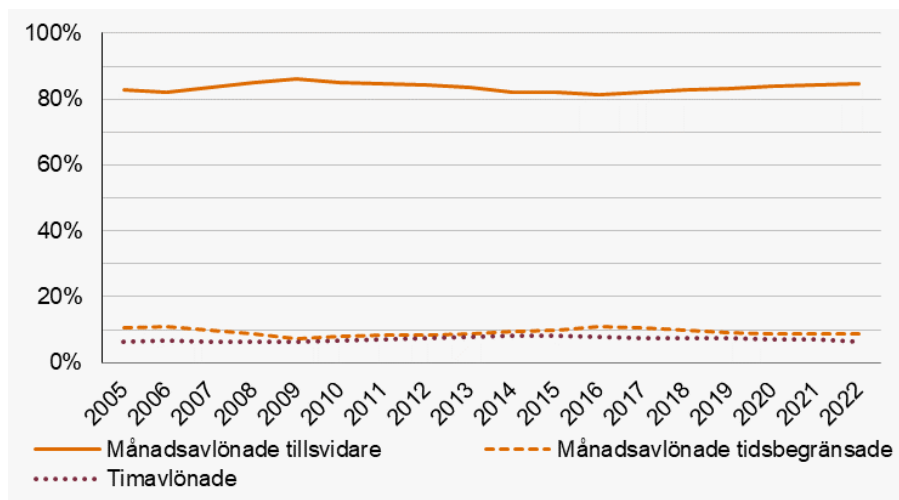
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

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.

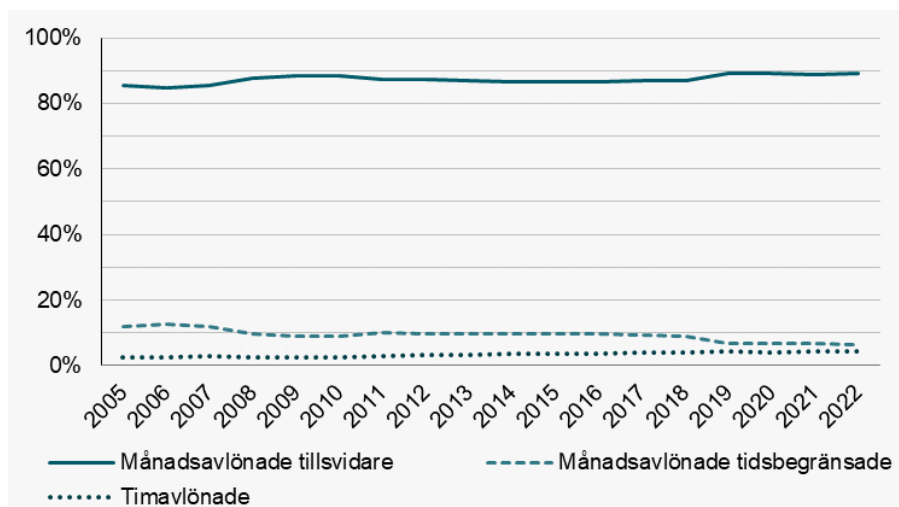
2022 var andelen arbetad tid av tillsvidareanställda månadsavlönade i kommuner 85 procent. I regioner var motsvarande andel 89 procent. Under perioden 2021–2022 har andelen arbetad tid av tillsvidareanställda månadsavlönade ökat i både kommun och region.

Diagram 16. Andel arbetad tid per löne- och anställningsform i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005–nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

Diagram 17. Andel arbetad tid per löne- och anställningsform i regioner



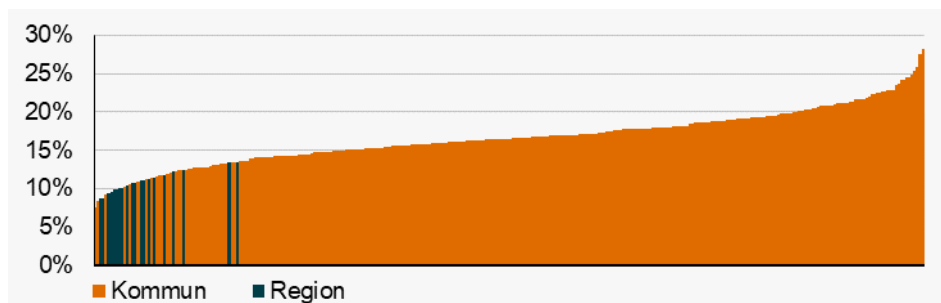
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2022. Population: Månads- och timavlönade. Ökningen av tillsvidareanställda mellan 2018 och 2019 beror delvis på förbättrad redovisning av anställningsform.

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 störst andel och de som har lägst andel är stor. I kommuner varierar andelen arbetad tid av tidsbegränsat anställda mellan omkring 8 procent och 28 procent. Regionerna har generellt lägre nivåer, som högst är andelen omkring 13 procent.

Diagram 18. Kommuner samt regioner rangordnade efter andel arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda

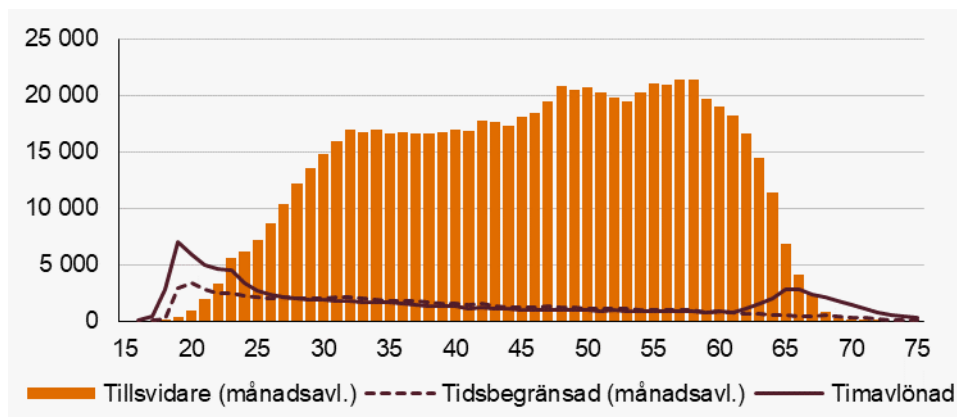


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

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 färre än antalet timavlönade i motsvarande ålder. Från omkring 27-årsåldern minskar antalet månadsavlönade tidsbegränsade med stigande ålder.

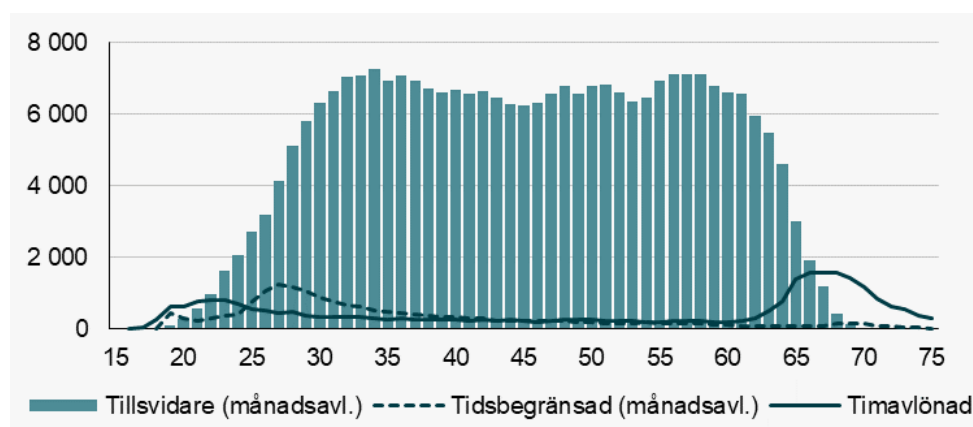
Diagram 19. Antal anställda per löne- och anställningsform samt ålder i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

I regioner, liksom i kommuner, är månadsavlönade tillsvidare i klar majoritet i åldrarna 25 – 65 år. Timavlönade är flest i åldrarna 65 år och äldre, bland 67 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 20. Antal anställda per löne- och anställningsform samt ålder i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	32%	23%	45%
Kommun	26–66	86%	7%	7%
Kommun	67+	20%	14%	66%
Region	16–25	51%	17%	32%
Region	26–66	90%	5%	5%
Region	67+	15%	8%	77%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

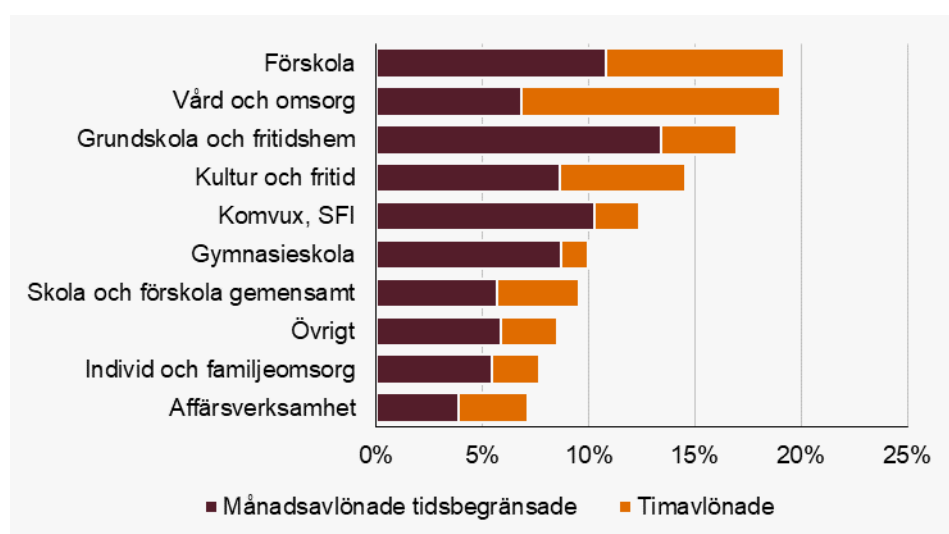
Arbetad tid av tidsbegränsat anställda per verksamhetsområde

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

Sett till månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var andelen arbetad tid högst inom Grundskola och fritidshem (13 procent) samt Förskola (11 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 (8 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 21. Andel arbetad tid för tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i kommuner

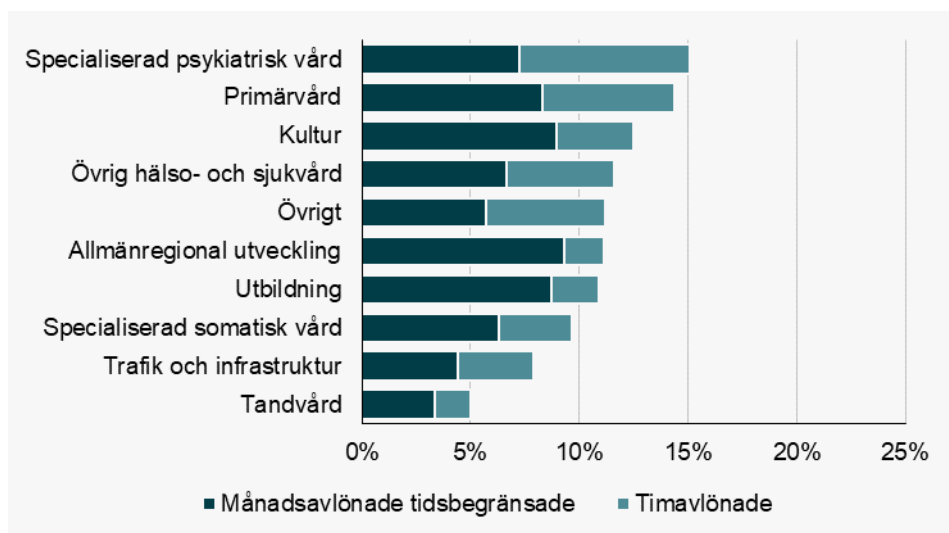


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

Inom regioner var andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda högst inom Specialiserad psykiatrisk vård och Primärvård. Den lägsta andelen fanns inom Tandvård.

För månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var andelen högst inom Allmänregional utveckling, Kultur samt Utbildning (samtliga 9 procent). Dessa verksamheter utgör dock en mindre del av regionernas verksamhet. Andelen arbetad tid utförd av timavlönade var högst inom Specialiserad psykiatrisk vård (8 procent) följt av Primärvård (6 procent) och Övrig hälso- och sjukvård (5 procent).

Diagram 22. Andel arbetad tid för tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

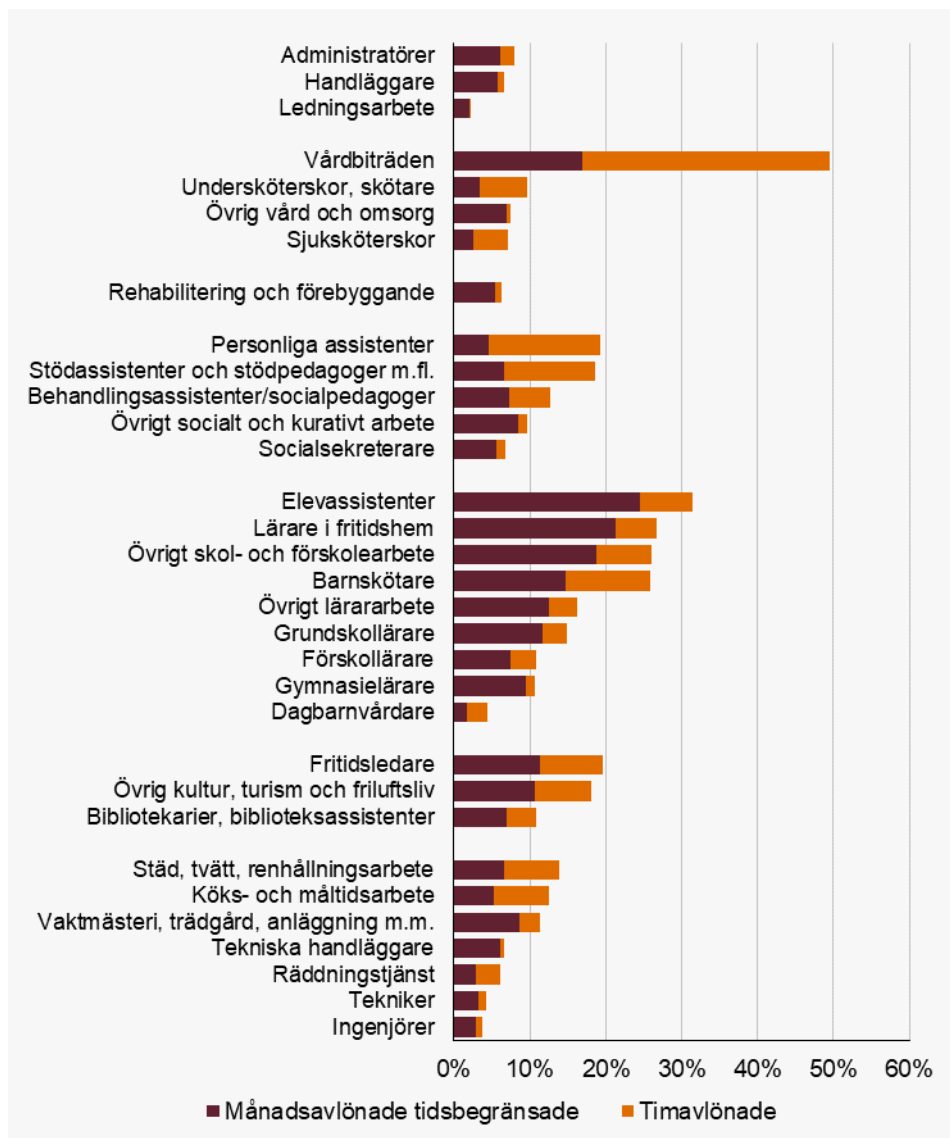
Arbetad tid för tidsbegränsat anställda per personalgrupp

Andelen arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda varierar även mellan personalgrupper. Vårdbiträden var den grupp 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 32 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 3 procent och timavlönade 6 procent).

Andelen arbetad tid av månadsavlönade med tidsbegränsad anställning var högst bland personalgrupper i skola och förskola. Allra högst andel fanns bland Elevassistenter (25 procent) och Lärare i Fritidshem (21 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, 15 procent av den arbetade tiden. Barnskötare hade också en relativt hög andel arbetad tid som utfördes av timavlönade, 11 procent.

Diagram 23. Andel arbetad tid för månadsavlönade med tidsbegränsad anställning samt timavlönade per personalgrupp i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 10 och tabell 11 i slutet av avsnittet.

Statliga satsningar riktade till äldreomsorgen

Ett exempel på en statlig satsning som påverkar kompetensförsörjningen till äldreomsorgen är Äldreomsorgslyftet. 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. Under 2021 påbörjade 6 300 personer studier till vårdbiträde eller undersköterska. 16 700 personer påbörjade någon form av kompetenshöjande kurs eller utbildning, Äldreomsorgslyftet avslutas 2023, enligt budgetpropositionen för 2022 (Prop. 2021/22:1).

Det finns också ett statsbidrag som syftar till att minska andelen timavlönade inom kommunalt finansierad vård och omsorg.

SKRs statistik visar att bland Vårdbiträden, där en hög andel saknar vård- och omsorgsutbildning, har andelen månadsavlönade tillsvidareanställda ökat sedan 2020, från 40 procent till 44 procent. Andelen timavlönade har minskat, från 49 procent till 42 procent av de anställda. De statliga satsningarna som riktar sig mot äldreomsorgen är en förklaring till denna utveckling.

I diagram 24 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 (25 procent) och timavlönade (12 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 24. Andel arbetad tid för månadsavlönade med tidsbegränsad anställning och timavlönade per personalgrupp i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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. tillsvidare	Månadsavl. tidsbegr.	Tim-avlönade
Administration	Ledningsarbete	97%	2%	0%
Administration	Handläggare	92%	6%	2%
Administration	Administratörer	90%	6%	4%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	88%	3%	9%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	88%	3%	9%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	44%	14%	42%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	91%	7%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	93%	5%	2%
IFO, omsorg och integration	Socialsekreterare	92%	5%	3%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/ socialpedagoger	82%	7%	11%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	76%	6%	19%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	71%	4%	25%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	88%	8%	3%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	82%	12%	7%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	87%	10%	3%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	86%	7%	7%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	71%	20%	10%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	78%	13%	8%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	70%	13%	17%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	91%	2%	7%
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	68%	22%	10%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	68%	18%	14%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	72%	10%	18%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	82%	7%	11%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	71%	11%	19%
Teknik och service	Tekniska handläggare	93%	6%	1%
Teknik och service	Ingenjörer	95%	3%	2%
Teknik och service	Tekniker	94%	3%	3%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	85%	9%	6%
Teknik och service	Räddningstjänst	91%	3%	6%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	83%	5%	12%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	83%	6%	11%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

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

Huvudområde	Personalgrupp	Månadsavl. tillsvidare	Månadsavl. tidsbegr.	Timavlönade
Administration	Ledningsarbete	98%	2%	0%
Administration	Handläggare	93%	6%	1%
Administration	Administratörer	92%	6%	2%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	93%	3%	5%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	90%	3%	6%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	51%	17%	33%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	93%	7%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	94%	5%	1%
IFO, omsorg och integration	Socialekreterare	93%	6%	1%
IFO, omsorg och integration	Behandlingsassistenter/ socialpedagoger	87%	7%	5%
IFO, omsorg och integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	81%	7%	12%
IFO, omsorg och integration	Personliga assistenter	81%	5%	15%
IFO, omsorg och integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	90%	9%	1%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	85%	12%	3%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	89%	9%	1%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	89%	7%	3%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	73%	21%	5%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	84%	13%	4%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	74%	15%	11%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	96%	2%	3%
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	69%	25%	7%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	74%	19%	7%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	80%	11%	8%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	89%	7%	4%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	82%	11%	7%
Teknik och service	Tekniska handläggare	93%	6%	0%
Teknik och service	Ingenjörer	96%	3%	1%
Teknik och service	Tekniker	96%	3%	1%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	89%	9%	3%
Teknik och service	Räddningstjänst	94%	3%	3%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	88%	5%	7%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	86%	7%	7%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	92%	5%	3%
Administration	Administratörer	81%	8%	12%
Administration	Administratörer, vård	89%	3%	9%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	88%	3%	9%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	61%	37%	1%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	85%	13%	2%
Hälso- och sjukvård	Psyko-terapeuter	91%	3%	6%
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	87%	2%	11%
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	90%	2%	9%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	76%	6%	18%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	83%	10%	7%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	91%	2%	7%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	91%	4%	5%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	93%	2%	4%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	95%	2%	3%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	54%	18%	27%
Rehabilitering och förebyggande	Arbets-terapeuter	93%	5%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Fysio-terapeuter	93%	5%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Logoped-er	90%	9%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	91%	7%	2%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	90%	7%	3%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	88%	6%	6%
Skola	Skola	86%	9%	5%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	84%	10%	7%
Teknik och service	Ingenjörer	95%	3%	3%
Teknik och service	Tekniker	93%	4%	3%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	76%	6%	18%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	66%	8%	26%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	77%	7%	16%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	94%	5%	1%
Administration	Administratörer	87%	8%	5%
Administration	Administratörer, vård	93%	3%	4%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	92%	3%	5%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	57%	42%	1%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	84%	15%	1%
Hälso- och sjukvård	Psyko-terapeuter	95%	3%	2%
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	93%	2%	6%
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	94%	2%	4%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	83%	7%	10%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	86%	11%	3%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	95%	2%	3%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	93%	5%	2%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	96%	3%	2%
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	97%	2%	1%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	63%	25%	12%
Rehabilitering och förebyggande	Arbets-terapeuter	94%	5%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Fysio-terapeuter	93%	6%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Logoped-er	88%	11%	0%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	91%	7%	1%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	91%	8%	1%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	91%	7%	3%
Skola	Skola	90%	9%	2%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	88%	9%	2%
Teknik och service	Ingenjörer	96%	3%	1%
Teknik och service	Tekniker	95%	3%	2%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	82%	7%	11%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	77%	10%	14%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	81%	8%	10%

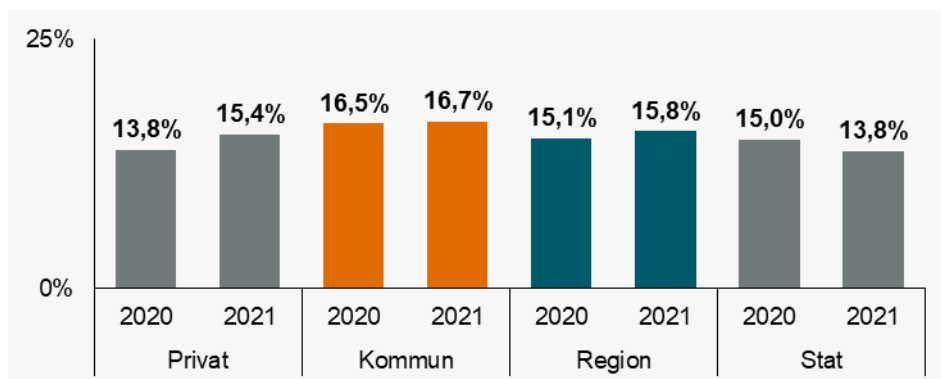
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

Personlörlichkeit

Personlörlichkeit på svensk arbetsmarknad

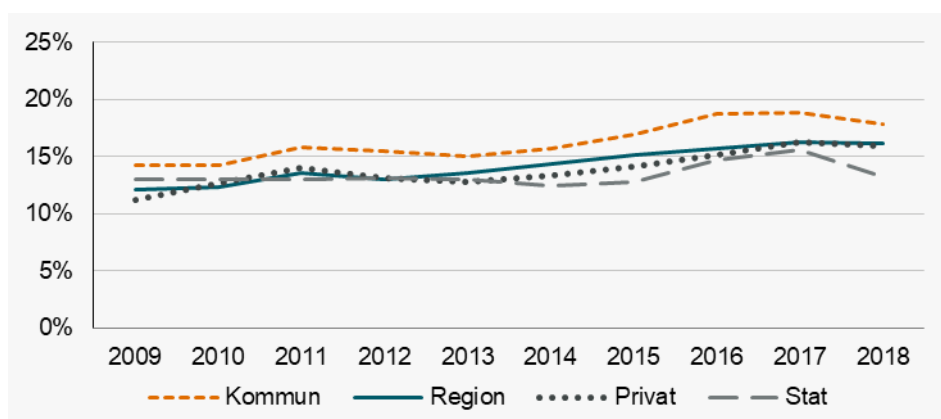
Personlörlichkeit⁷ påverkar såväl rekryteringsbehovet som kvaliteten i verksamheten, och både för hög och för låg rörlighet kan vara en utmaning. Personlörligheten har ökat något på hela arbetsmarknaden sedan finanskrisen 2008–2009. Rörligheten är och har varit något högre i kommunerna än i övriga sektorer. På grund av förändringar i statistiken kan jämförelse över tid endast göras fram till och med 2018 (läs mer om detta på sidan 42).

Diagram 25. Personlörlichkeit per sektor, 2020–2021



Källa: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Diagram 26. Personlörlichkeit per sektor, 2009–2018



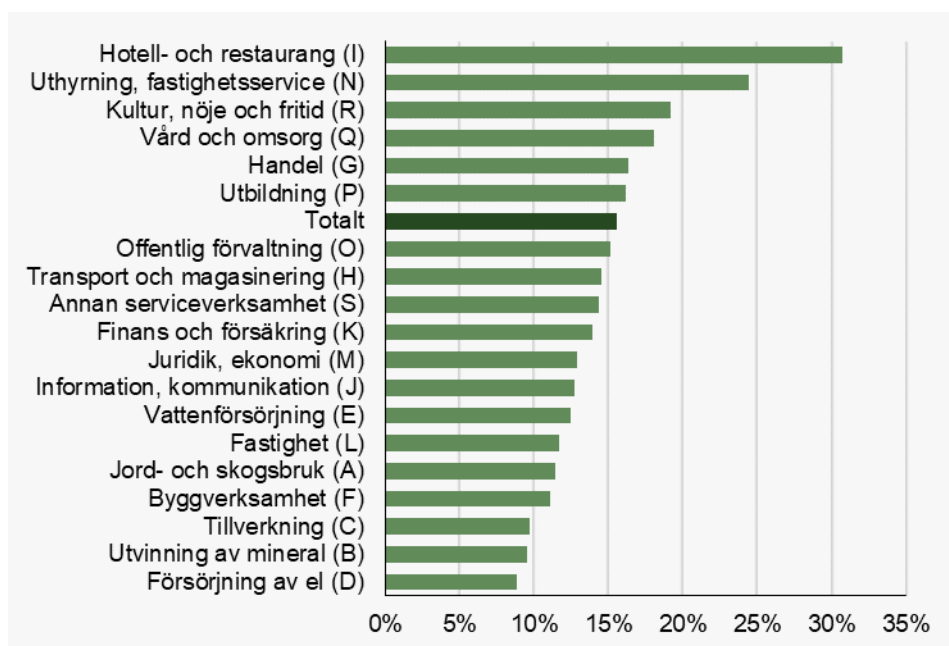
Källa: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

⁷ För definition, se sidan 42.

Stor variation mellan olika branscher

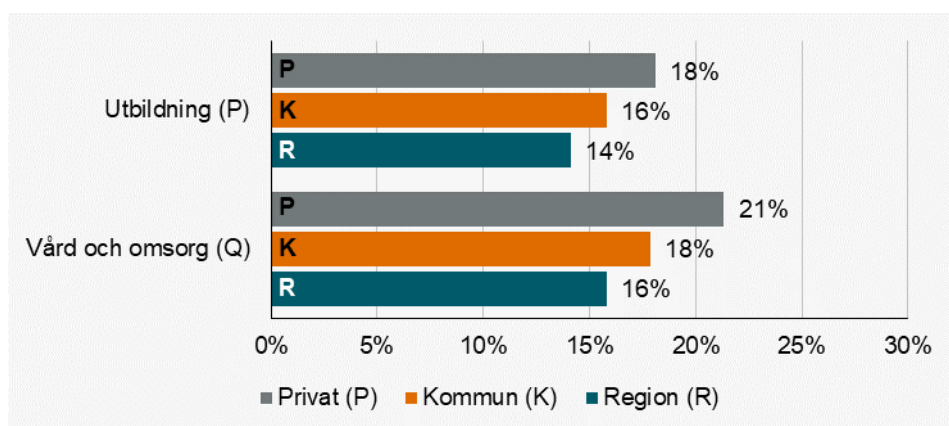
Personalrörligheten inom branscherna Vård och omsorg samt Utbildning är något högre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Rörligheten inom dessa två branscher är högre i privat sektor än i kommuner och i regioner.

Diagram 27. Personalrörlighet per bransch



Källa: SCB, RAMS 2021

Diagram 28. Personalrörlighet per bransch och sektor



Källa: SCB, RAMS 2021

Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Ovan redovisas RAMS mått på personalrörlighet som bygger på FAD (Företagens och arbetsställets dynamik) och beräknas utifrån antalet anställda år T i jämförelse med år T-1 där hänsyn tas till avgångar och nyanställningar. Nämnaren i beräkningen bygger på ett genomsnitt av antalet anställda mellan år T och T-1. Täljaren bygger på antalet utbytta personer mellan åren. Jämförbarhet över tid är endast möjlig fram till och med 2018, samt från 2020 och framåt då insamling och definition ändrades mellan dessa år.

Personlrörlighet (SKR)

SKR redovisar nyrekryteringar och avgångar bland månadsavlönade tillsvidareanställda. Rörligheten mäts dels genom andel nyanställda och andel som lämnat respektive sektor, dels genom anställda som bytt arbetsgivare inom kommun- och regionsektorn. Därtill tillkommer rörlighet inom en och samma arbetsgivare, det vill säga personer som byter arbetsställe inom kommunen/regionen. Byten av arbetsställe redovisas endast för hela sektorn, ej för personalgrupper.

Personlrörligheten i kommuner och regioner

Fler rekryterades än lämnade kommun- och regionsektorn

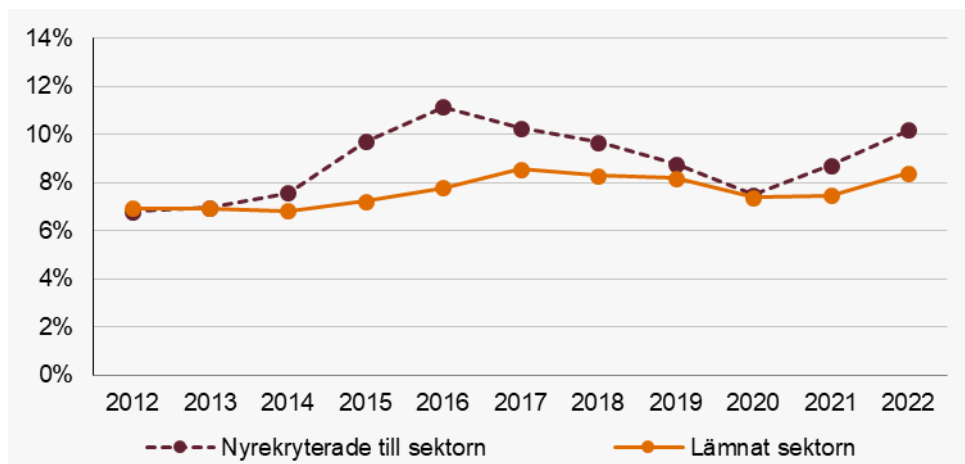
Sedan 2013 har andelen nyrekryteringar varit högre än andelen som lämnar både kommun- och regionsektorn, med undantag för ett par år i kommun då rekryteringar och avgångar legat på samma nivå. Antalet månadsavlönade har också ökat under denna period, se avsnittet *Anställda*.

2022 lämnade 8,4 procent av de anställda i kommunsektorn och motsvarande siffra i region var 9,8 procent. Andelen nyrekryteringar var 10,2 procent i kommun och 10,8 procent i region.

Både andelen nyrekryteringar och anställda som lämnar respektive sektor har ökat sedan 2020. Även på längre sikt syns en uppåtgående trend i andel avgångar och nyrekryteringar. I kommuner minskade både rekryteringar och avgångar 2017–2020, och i regioner framförallt under 2020. Skillnaden mellan andelen nyrekryterade och avgångar var som störst i kommun under 2015–2016 i samband med flyktingmottagandet.

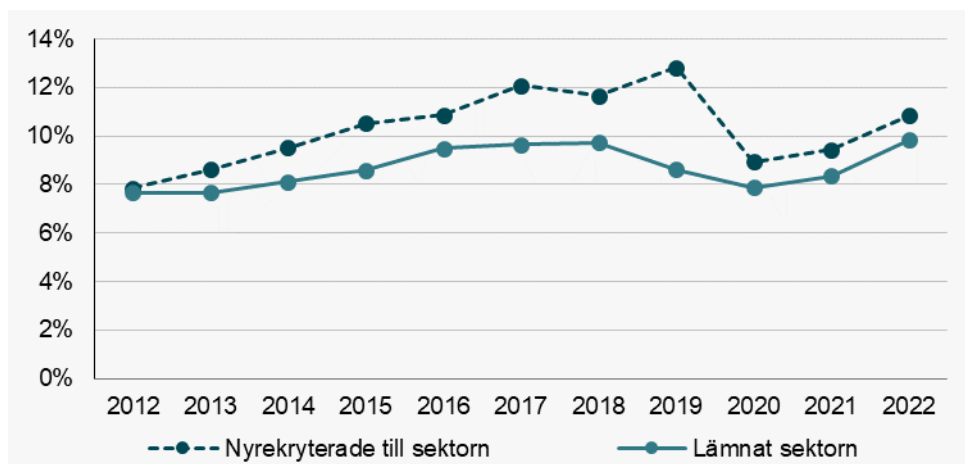
Även sett till samtliga månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsade) är andelen nyrekryteringar högre än andelen avgångar.

Diagram 29. Andel nyrekryteringar till samt avgångar från kommunsektorn



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 – nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Diagram 30. Andel nyrekryteringar till samt avgångar från regionsektorn

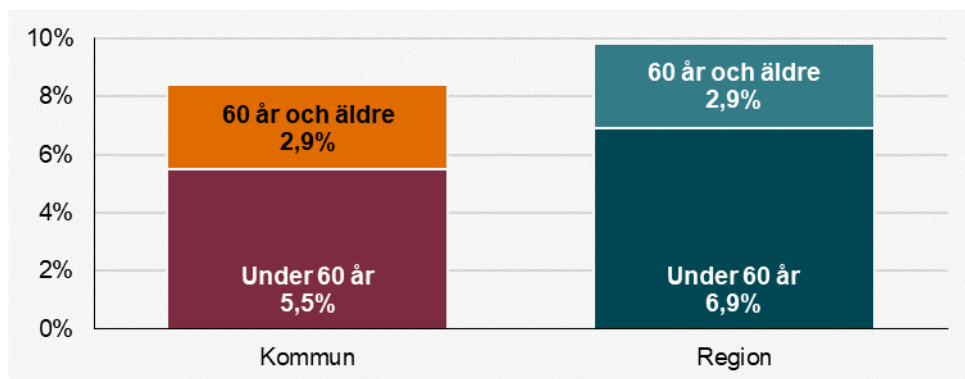


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 – nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Ökningen bland nyrekryteringar i regionerna 2019 beror delvis på en förbättrad redovisning av anställningsform.

Personer 60 år och äldre utgör en tredjedel av avgångarna

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

Diagram 31. Andel avgångar från respektive sektor (kommun, region) efter ålder

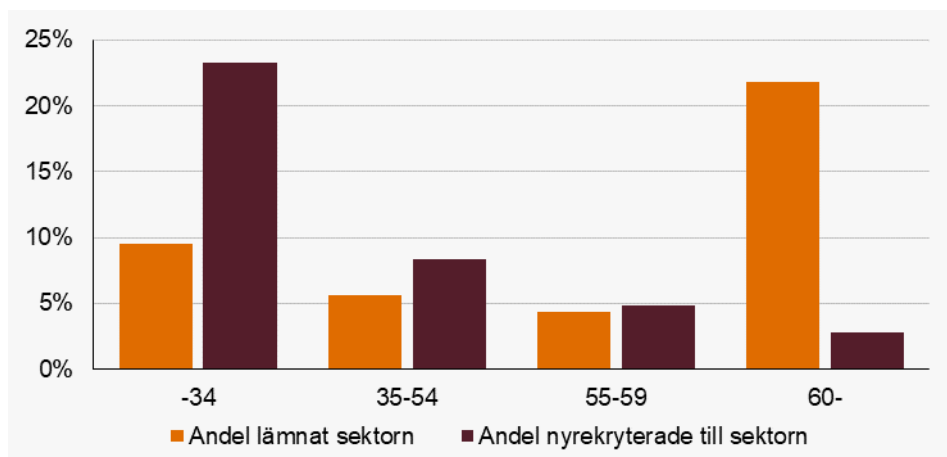


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Unga och äldre lämnar sektorn i större utsträckning

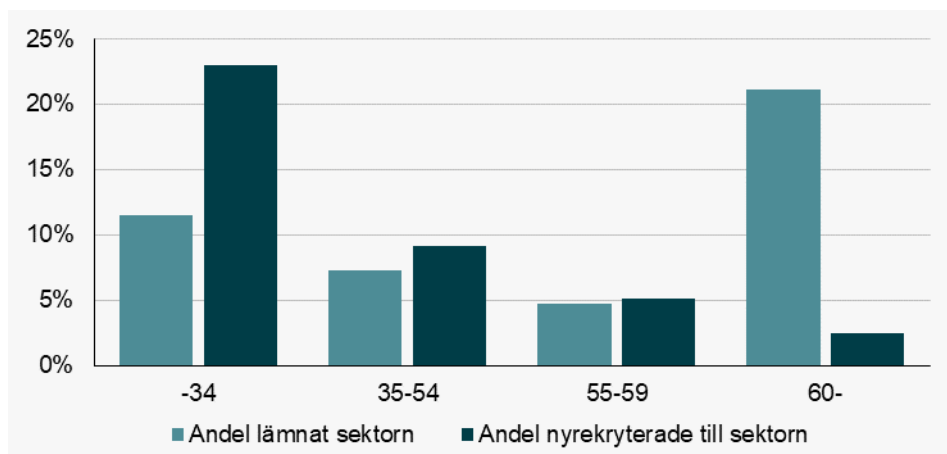
Andelen som lämnar kommun- och regionsektorn är störst bland anställda som är 60 år och äldre, vilket i hög utsträckning beror på pensioneringar. Det är också en något högre andel anställda som lämnar i åldersgruppen 16–34 år. Andelen nyrekryteringar är störst bland anställda som är 34 år och yngre och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

Diagram 32. Andel som lämnat sektorn samt andel nyrekryteringar inom olika åldersgrupper i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Diagram 33. Andel som lämnat sektorn samt andel nyrekryteringar inom olika åldersgrupper i regioner

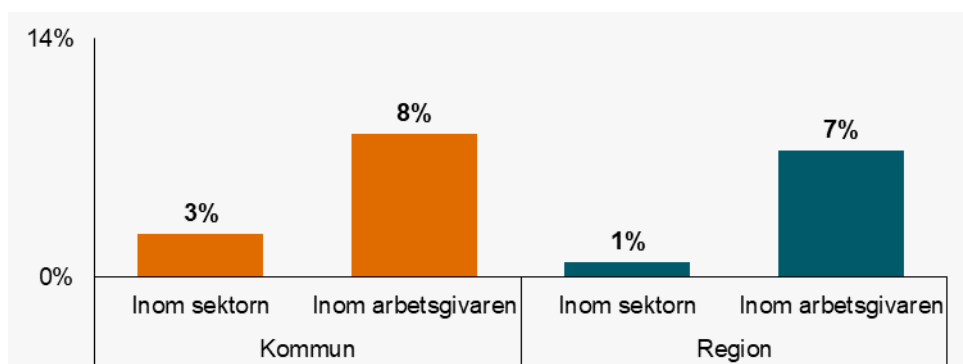


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

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 och region. Utöver de 8,4 procent som lämnade kommunsektorn (se sida 42) bytte omkring 3 procent inom sektorn, det vill säga till en annan kommun. Därutöver bytte omkring 8 procent arbetsställe inom en och samma kommun. I regionsektorn bytte omkring en procent av de anställda till en annan region utöver de 9,8 procent som lämnade sektorn. Ytterligare sju procent bytte arbetsställe inom en och samma region.

Diagram 34. Andel som bytt inom sektorn och inom arbetsgivaren



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Not: Byten inom arbetsgivaren inkluderar byten mellan region och regionägda bolag.

Byten sker också mellan kommuner och regioner. Av de 8,4 procent som lämnade kommunsektorn utgjordes 0,6 procentenheter av personer som bytte till regioner. Motsvarande andel som bytte från region till kommun var 1,2 procentenheter av de 9,8 procent som lämnade regionsektorn.

Personalrörlighet för personalgrupper

För de flesta personalgrupper inom kommun är andelen nya till sektorn högre än andelen avgångar. Andelen nyrekryterade anställda var hög bland Vårdbiträden (27,5 procent), Elevassistenter (15,3 procent) och Sjuksköterskor (16,8 procent). Sjuksköterskor var också den personalgrupp som i störst utsträckning lämnade sektorn (15,3 procent). Av de som lämnade gick en tredjedel till regionerna. Därutöver bytte cirka 3 procent av sjuksköterskorna till en annan kommun. Drygt en fjärdedel av de som lämnade sektorn var 60 år eller äldre. De personalgrupper med lägst andel som lämnade kommunsektorn var Grundskollärare (5,1 procent) och Räddningstjänst (5,6 procent). Grundskollärare byter dock relativt ofta inom kommunsektorn (4,3 procent). Socialsekreterare och Tekniska handläggare är de två personalgrupper som i högst utsträckning byter mellan kommuner (7 respektive 6,1 procent).

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

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

Personalgrupp	Nyrekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Ledningsarbete	5,5%	7,8%	3,1%	4,4%
Handläggare	12,1%	9,9%	2,5%	3,0%
Administratörer	9,1%	8,8%	4,2%	1,6%
Sjuksköterskor	16,8%	15,3%	3,9%	3,1%
Undersköterskor, skötare	9,3%	9,5%	3,1%	1,7%
Vårdbiträden	27,5%	11,0%	3,0%	0,8%
Övrig vård och omsorg	17,2%	12,0%	3,0%	3,6%
Rehabilitering och förebyggande	12,3%	9,6%	2,7%	3,5%
Socialsekreterare	12,9%	8,4%	1,6%	7,0%
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	13,2%	10,0%	2,6%	3,2%
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	10,6%	8,4%	2,8%	1,7%
Personliga assistenter	10,5%	10,0%	3,2%	0,9%

Personalgrupp	Nyrekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Övrigt socialt och kurativt arbete	10,8%	8,8%	2,7%	3,1%
Grundskollärare	7,5%	5,1%	1,9%	4,3%
Gymnasielärare	7,4%	6,6%	3,2%	2,5%
Förskollärare	5,5%	6,6%	3,1%	3,0%
Lärare i fritidshem	6,7%	6,6%	2,7%	3,7%
Övrigt lärararbete	6,1%	7,3%	3,8%	3,7%
Barnskötare	10,3%	8,0%	2,6%	0,9%
Dagbarnvårdare	1,4%	11,8%	7,3%	0,2%
Elevassistenter	15,3%	8,9%	2,0%	1,1%
Övrigt skol- och förskolearbete	14,0%	8,4%	2,6%	2,4%
Fritidsledare	11,8%	9,4%	1,9%	1,9%
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	7,9%	6,4%	3,3%	2,2%
Övrig kultur, turism och friluftsliv	10,7%	9,1%	2,7%	2,0%
Tekniska handläggare	13,4%	8,9%	1,2%	6,1%
Ingenjörer	13,9%	9,5%	2,0%	3,4%
Tekniker	11,8%	9,6%	3,5%	1,0%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	11,0%	10,2%	4,5%	0,6%
Räddningstjänst	7,8%	5,6%	1,4%	1,6%
Köks- och måltidsarbete	8,6%	8,5%	3,7%	1,1%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	10,3%	8,1%	3,9%	0,3%
Totalt kommuner	10,2%	8,4%	2,9%	2,5%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

För majoriteten personalgrupper inom region är det fler anställda som rekryteras än lämnar sektorn. Andelen nyrekryteringar var högst bland Övriga specialiteter inom hälso- och sjukvård, bland annat farmaceuter, sjukhusfysiker och sjukhuskemister, (18,7 procent) samt Läkare icke specialistkompetenta (18,1 procent) i regioner. Andelen avgångar var hög bland Tandläkare och Psykoterapeuter (båda 13,4 procent) samt Tandhygienister (13,1 procent). Bland Psykoterapeuter var sex av tio av de som lämnade sektorn 60 år eller äldre. Även inom Administratörer vård, Biomedicinska analytiker och Läkare specialistkompetenta var många av de som lämnade sektorn 60 år eller äldre.

Tandläkare, Psykologer 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 procent av de som lämnade

regionsektorn gick till kommun. Även Fysioterapeuter och Logopeder byter relativt ofta till kommun (omkring 2,5 procent av de som lämnade sektorn).

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

Personalgrupp	Nyrekryteringar till sektorn	Lämnat sektorn	Lämnat, varav 60 år eller äldre	Bytt inom sektorn
Ledningsarbete	6,0%	8,1%	2,8%	0,9%
Handläggare	12,0%	10,9%	3,1%	0,4%
Administratörer	13,7%	10,7%	4,1%	0,1%
Administratörer, vård	8,6%	8,3%	3,9%	0,6%
Läkare specialistkompetent	2,7%	7,8%	3,2%	1,4%
Läkare icke specialistkompetenta	18,1%	5,0%	0,1%	1,8%
Psykologer	15,5%	12,4%	1,7%	2,2%
Psykoterapeuter	6,6%	13,4%	8,5%	0,3%
Barnmorskor	4,2%	9,1%	3,5%	1,4%
Sjuksköterskor	9,8%	10,9%	2,4%	1,1%
Undersköterskor, skötare m.fl.	13,7%	9,4%	3,4%	0,4%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	18,7%	7,3%	1,4%	1,4%
Biomedicinska analytiker	7,3%	8,5%	3,4%	1,3%
Tandläkare	12,9%	13,4%	2,6%	2,6%
Tandsköterskor	11,0%	11,6%	4,5%	0,9%
Tandhygienister	7,3%	13,1%	3,2%	1,0%
Övrig tandvård	11,9%	17,6%	12,6%	0,6%
Arbetsterapeuter	12,4%	12,1%	2,5%	1,1%
Fysioterapeuter	12,1%	11,5%	2,1%	1,0%
Logopeder	12,5%	7,6%	0,9%	1,3%
Dietister	13,2%	9,1%	1,3%	2,1%
Övrigt rehabiliteringsarbete	9,3%	9,3%	3,3%	1,1%
Kurativt och socialt	15,9%	12,9%	3,3%	0,7%
Skola	12,0%	10,6%	4,3%	0,2%
Kultur, turism och friluftsliv	13,5%	9,8%	2,8%	0,3%
Ingenjörer	13,7%	10,2%	2,6%	0,3%
Tekniker	13,7%	9,9%	3,4%	0,1%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	12,4%	9,1%	4,1%	0,0%
Köks- och måltidsarbete	13,7%	11,0%	4,6%	0,2%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	13,9%	9,5%	3,5%	0,0%
Totalt regioner	10,8%	9,8%	2,9%	0,9%

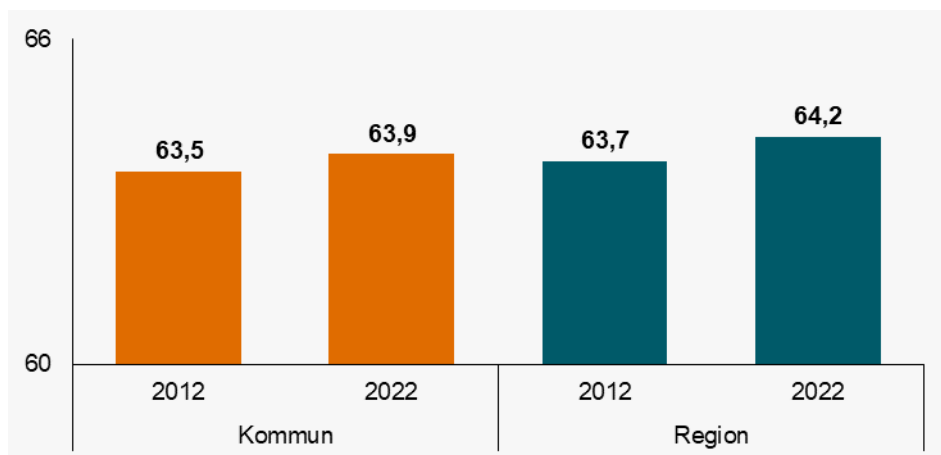
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Not: Byten mellan region och regionägda bolag redovisas som bytt inom arbetsgivaren.

Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner

Avgångsåldern ökar

Omkring 22 000 av de månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda) som lämnade kommunsektorn 2022 var 60 år eller äldre. Den genomsnittliga avgångsåldern för dessa var 63,9 år. För regioner var motsvarande siffra cirka 8 000 och den genomsnittliga avgångsåldern var 64,2 år. Avgångsåldern har ökat över tid i både kommun och region.

Diagram 35. Genomsnittlig avgångsålder i kommun och region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 – nov 2022. Population: Månadsavlönade, 60 år eller äldre. Notera bruten skala (y-axeln).

Övrigt lärararbete (exempelvis lärare i praktiska/estetiska ämnen och speciallärare), Gymnasielärare och Tekniska handläggare var de personalgrupper som hade högst genomsnittlig avgångsålder i kommun. Motsvarande personalgrupper i region var Läkare, Tandläkare och Psykologer.

Tabell 16. Personalgrupper med högst avgångsålder i kommun respektive region

Sektor	Personalområde	Personalgrupp	Avgångsålder
Kommun	Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	64,9
Kommun	Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	64,9
Kommun	Teknik och service	Tekniska handläggare	64,8
Region	Hälso- och sjukvård	Läkare	65,4
Region	Tandvårdsarbete	Tandläkare	65,2
Region	Hälso- och sjukvård	Psykologer	65,0

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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.⁸ I regioner var avgångsåldern lägst bland Städ, tvätt, renhållningsarbete samt Köks- och måltidsarbete.

Tabell 17. Personalgrupper med lägst avgångsålder i kommun respektive region

Sektor	Personalområde	Personalgrupp	Avgångsålder
Kommun	Teknik och service	Räddningstjänst	61,3
Kommun	Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	63,3
Kommun	Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	63,4
Kommun	Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	63,4
Kommun	Förskola, skola m.m.	Förskollärare	63,4
Region	Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	63,5
Region	Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	63,5
Region	Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	63,7
Region	Administration	Administratörer	63,7

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade, 60 år eller äldre (för räddningstjänst 58 år eller äldre).

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

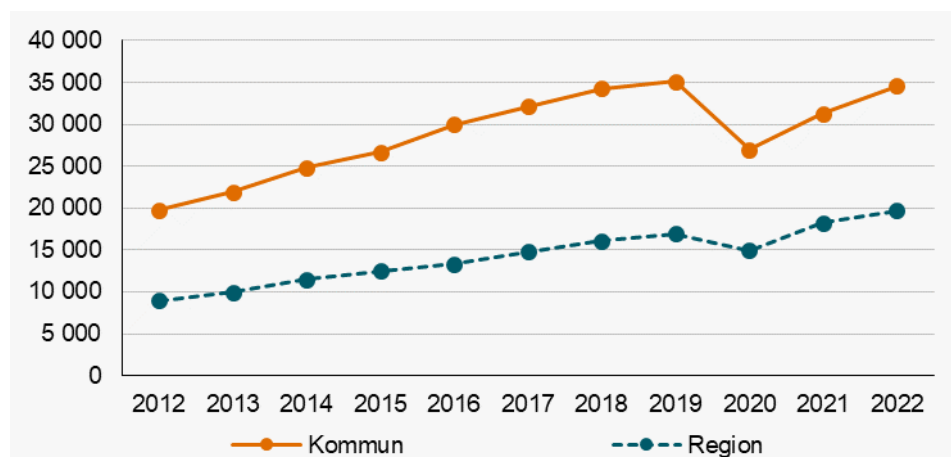
Den genomsnittliga avgångsåldern har hittills stigit långsamt. Ökningen av antalet 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, är däremot större. Sedan 2012 har antalet anställda 65 år och äldre ökat från omkring 19 000 till nära 35 000 anställda i kommuner 2022, vilket innebär en ökning med nästan 85 procent. I regioner har antalet 65 år och äldre mer än fördubblats, från drygt 9 000 anställda 2012 till omkring 20 000 anställda 2022. Detta gäller både månads- och timavlönade. I andel utgör anställda 65 år och äldre ungefär 4 procent av samtliga anställda i kommun respektive 6 procent i region.

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. I kommunerna har ökningen främst skett inom

⁸ 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.

vård och omsorg. I regionerna var den största ökningen inom primärvården 2020–2021, och 2021–2022 var det främst inom specialiserad somatisk vård antalet ökade mest.

Diagram 36. Antalet anställda 65 år och äldre



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2010–nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

Antalet 65 år och äldre var högst i kommuner bland Undersköterskor, skötare, Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. samt lärare (Grundskollärare och Övrigt lärararbete, där bland annat lärare i praktiska/estetiska ämnen och speciallärare ingår). Sjuksköterskor hade en hög andel 65 år och äldre, de 1 400 sjuksköterskorna som var 65 år eller äldre utgjorde 7,5 procent av samtliga sjuksköterskor i kommunen.

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
Undersköterskor, skötare	4 500	3,9%
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	3 200	4,5%
Grundskollärare	3 000	3,7%
Övrigt lärararbete	2 500	6,7%
Förskollärare	2 200	3,9%
Barnskötare	2 200	3,2%
Vårdbiträden	1 800	2,8%
Gymnasielärare	1 500	5,5%
Handläggare	1 400	3,4%

Personalgrupp	65 år och äldre, antal	Andel av anställda
Sjuksköterskor	1 400	7,5%
Övriga personalgrupper	11 000	3,5%
Kommuner, totalt	34 600	3,9%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månads- och timavlönade.

I regionerna är antalet 65 år och äldre flest bland Sjuksköterskor, Undersköterskor, skötare m.fl. samt Läkare. Bland Sjuksköterskor och Läkare utgör gruppen 65 år och äldre en relativt hög andel av samtliga anställda i personalgruppen (8,1 procent). Även bland Barnmorskor och Biomedicinska analytiker är andelen 65 år och äldre hög.

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
Sjuksköterskor	5 968	8,1%
Undersköterskor, skötare m.fl.	3 655	5,8%
Läkare	3 081	8,1%
Administratörer, vård	1 229	7,6%
Handläggare	916	4,9%
Barnmorskor	598	10,0%
Administratörer	549	5,1%
Biomedicinska analytiker	538	8,5%
Tandsköterskor	393	5,7%
Ledningsarbete	352	2,7%
Övriga personalgrupper	2 441	4,1%
Regioner, totalt	19 720	6,3%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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)

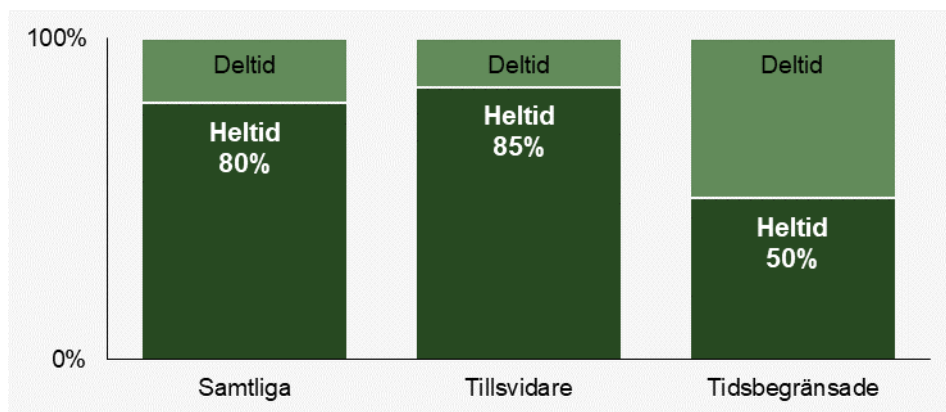
<http://www.kolada.se>

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 2022 enligt Arbetskraftsundersökningen, AKU. Andelen heltidsanställda är högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda, 85 procent respektive 50 procent.

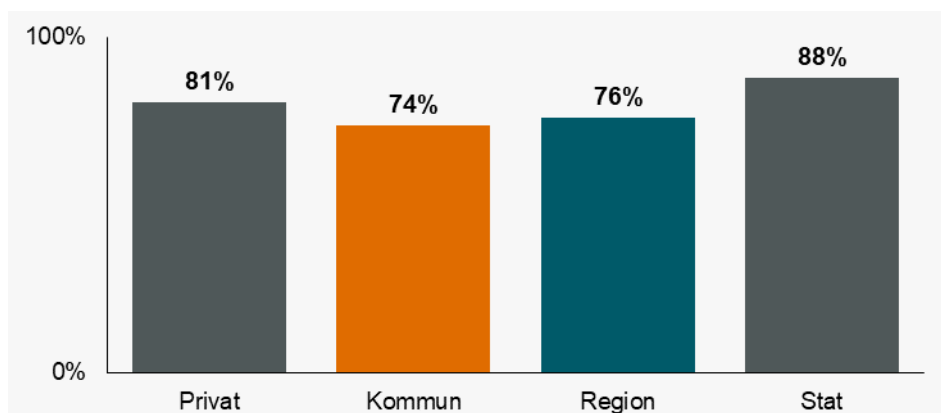
Diagram 37. Andel heltidsanställda på svensk arbetsmarknad



Källa: SCB, AKU, 2022.

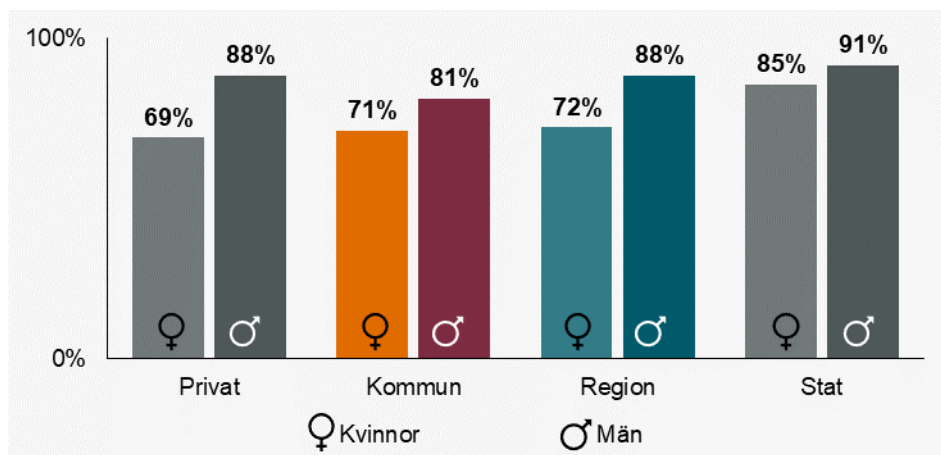
Högst andel heltidsanställda finns i den statliga sektorn. Kommuner och regioner har lägst andel heltidsanställda. Det är vanligare med heltidsanställning bland män än bland kvinnor i alla sektorer, se diagram 39.

Diagram 38. Andel heltidsanställda per sektor



Källa: SCB, AKU, 2022.

Diagram 39. Andel heltidsanställda per sektor och kön

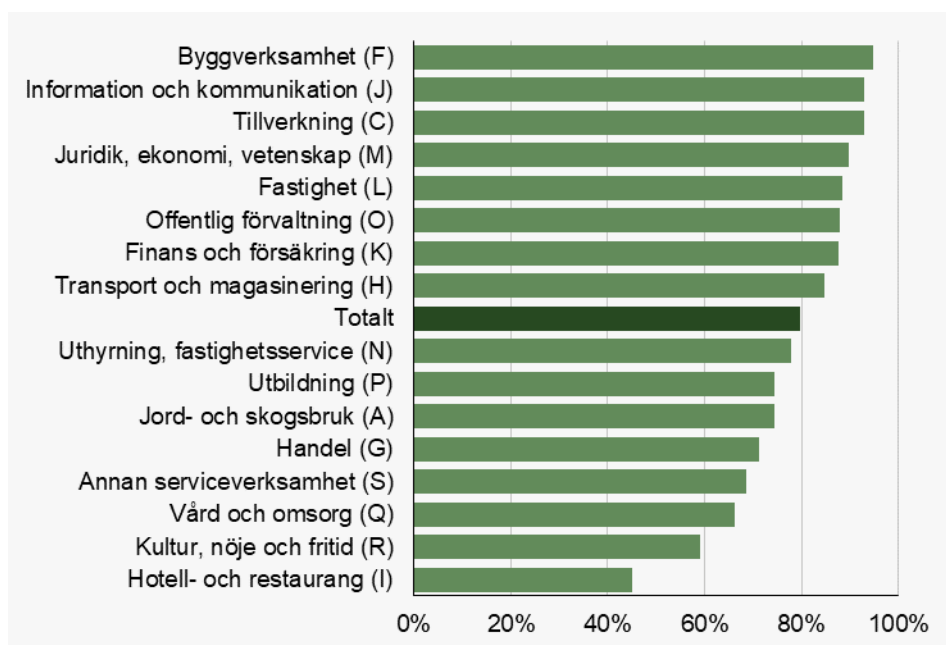


Källa: SCB, AKU, 2022.

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 (45 procent) och högst inom Byggverksamhet (95 procent).

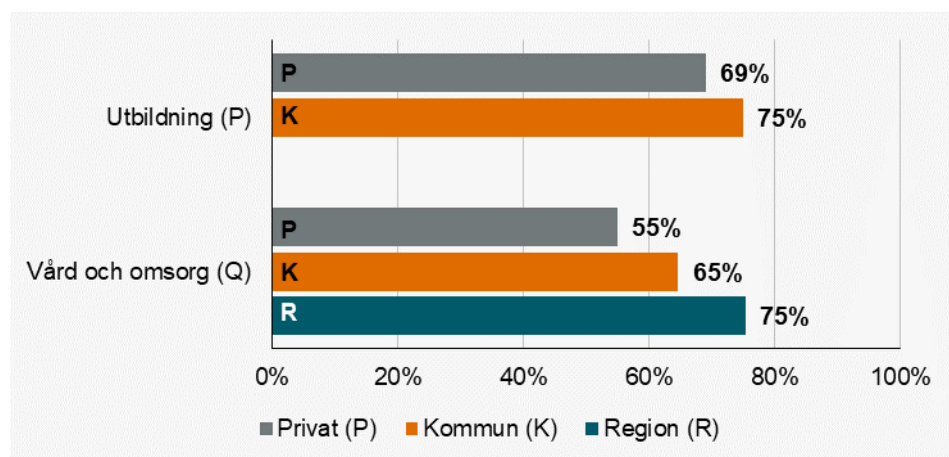
Diagram 40. Andel heltidsanställda per bransch



Källa: SCB, AKU, 2022.

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 41. Andel heltidsanställda per sektor och bransch

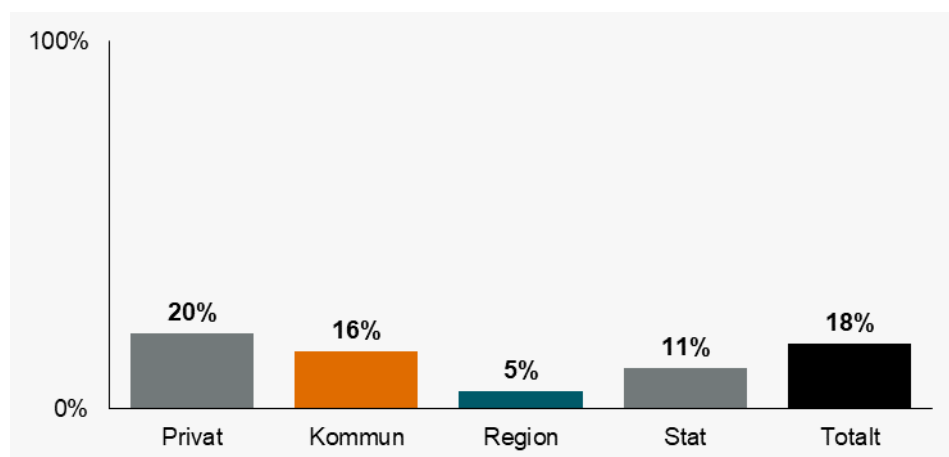


Källa: SCB, AKU, 2022.

Ofrivillig deltid

18 procent av de deltidsanställda klassificeras i Arbetskraftsundersökningen (AKU) som "ofrivilligt deltidsanställda". De har angett att de vill och kan arbeta mer. Den ofrivilliga deltiden är högst inom privat sektor och lägst i regionerna.

Diagram 42. Ofrivillig deltid, andel totalt samt per sektor



Källa: SCB, AKU, 2022.

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

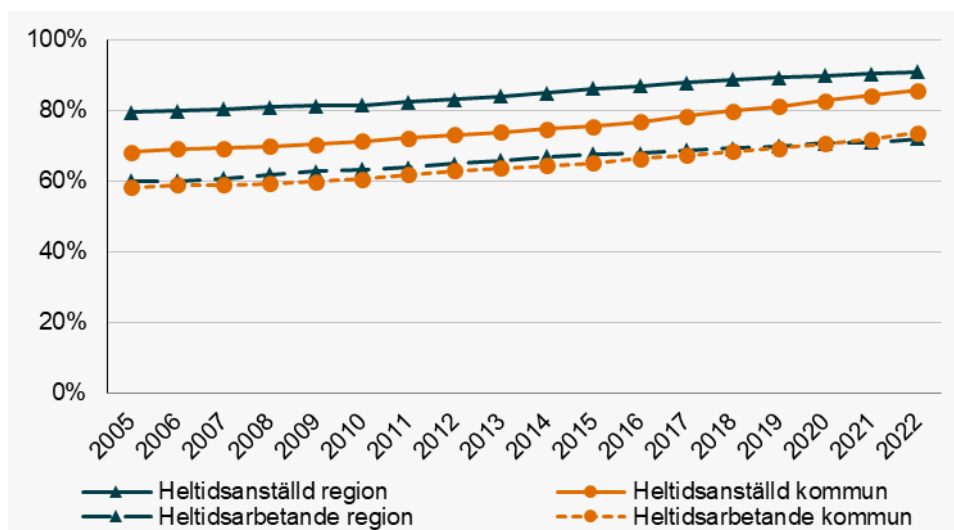
Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat i både kommuner och regioner. Andelen som är anställda på heltid är större i regionerna än i kommunerna, 91 procent respektive 86 procent 2022.⁹ Vad gäller andelen som faktiskt arbetar heltid hade kommunerna 2021 för första gången en högre andel än regionerna. Trenden fortsatte även 2022 då andelen heltidsarbetande var 74 procent i kommunerna jämfört med 72 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 som pågår till 2024. Målet med projektet är

⁹ Dessa uppgifter är inte jämförbara med uppgifterna från AKU.

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

Diagram 43. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2022. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har också ökat

Sysselsättningsgrad visar hur mycket de anställda arbetar i procent av heltid. Bland deltidsarbetande i kommuner 2022 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 för samtliga (både heltids- och deltidsarbetande) ökat. 2022 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden 93 procent i både kommuner och regioner.

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

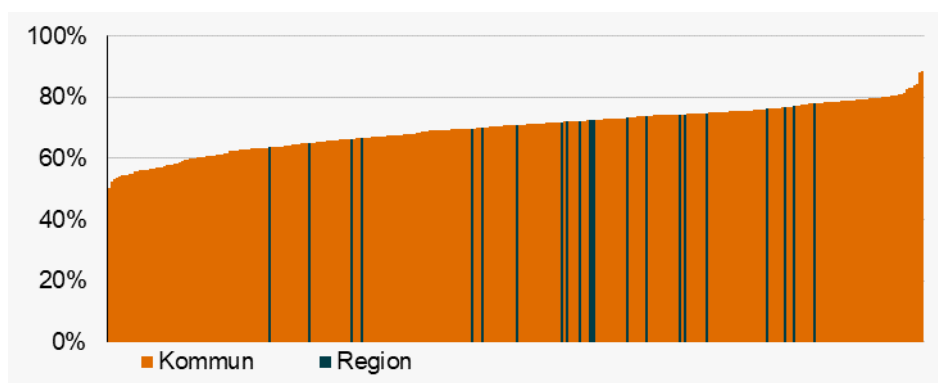
Sektor	Grupp	2005	2022	Skillnad
Kommun	Deltidsarbetande	71,0%	73,2%	+2,1
Kommun	Samtliga	87,9%	93,0%	+5,1
Region	Deltidsarbetande	71,1%	75,0%	+3,9
Region	Samtliga	88,4%	93,0%	+4,6

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 – nov 2022. Population: Månadsavlönade, exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar över landet

Spridningen av andelen heltidsarbetande är större mellan kommunerna än mellan regionerna. Andelen heltidsarbetande i kommunerna varierade mellan 50 och 88 procent, i regionerna mellan 64 och 78 procent.

Diagram 44. Andel heltidsarbetande per kommun respektive region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

Tabell 21. Antal kommuner respektive regioner efter andel heltidsarbetande 2012 och 2022

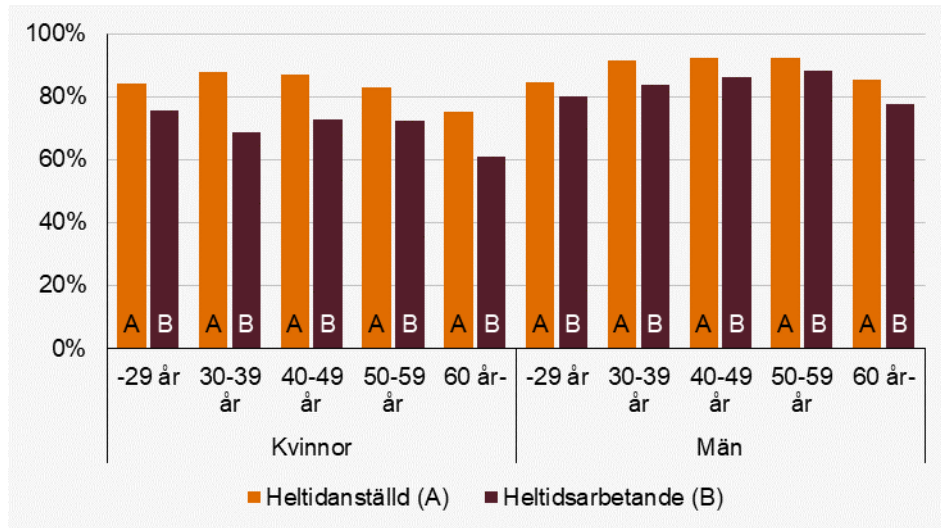
Andel heltidsarbetande	Kommun 2012	Kommun 2022	Region 2012	Region 2022
0–50 procent	60	1	1	0
51–60 procent	115	35	7	0
61–70 procent	84	108	16	6
71–80 procent	29	134	6	15
81–90 procent	2	11	1	0
91–100 procent	0	0	1	0

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 och nov 2022. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga. Uppgifter för en kommun saknas 2022.

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

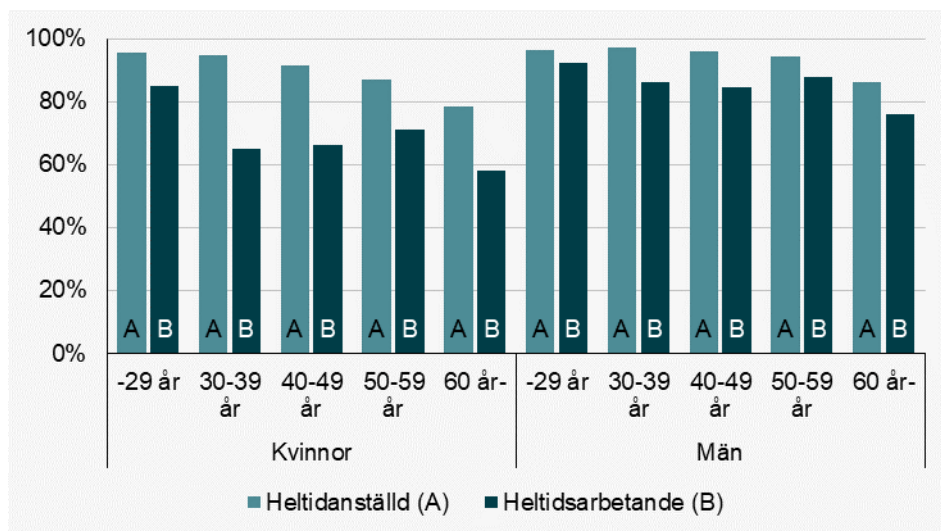
Män är både heltidsanställda och heltidsarbetande i större utsträckning än kvinnor. Trots att det är en lägre andel kvinnor som är heltidsanställda är det vanligare att kvinnor dessutom går ner i tid. Särskilt påtagligt är det för kvinnor i åldrarna 30–40 år. Även bland män är det en lägre andel heltidsarbetande i dessa åldrar, men skillnaden mellan andelen heltidsanställda och andelen heltidsarbetande är betydligt mindre än för kvinnor.

Diagram 45. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande kvinnor i kommuner per ålder



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Diagram 46. Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande kvinnor i regioner per ålder

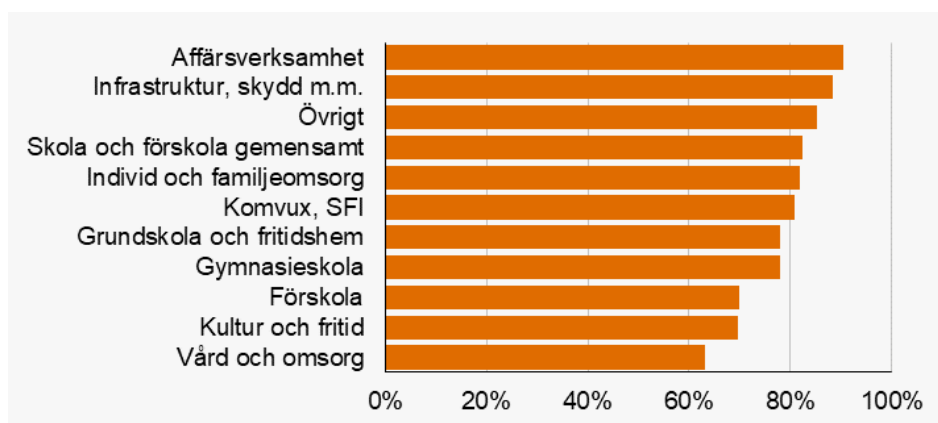


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar mellan verksamhetsområden och personalgrupper

Andelen heltidsarbetande i kommuner var högst inom verksamhetsområdena Affärsverksamhet och Infrastruktur, skydd m.m. där cirka 90 procent arbetade heltid. Det är dock två relativt små verksamhetsområden i kommunerna, knappt 11 000 respektive 36 000 anställda månadsavlönade. I flera verksamhetsområden i kommunerna var andelen heltidsarbetande runt 80 procent. Lägst andel heltidsarbetande fanns inom den kvinnodominerade vård- och omsorgsverksamheten (63 procent), men det är också det verksamhetsområde där andelen heltidsarbetande ökat mest under senare år. Mellan 2020 och 2022 ökade andelen heltidsarbetande med 6,8 procentenheter (och 3,9 procentenheter jämfört med 2021) i Vård och omsorg, vilket är klart högre än för de andra verksamheterna som ökade med 1–2 procentenheter under perioden.

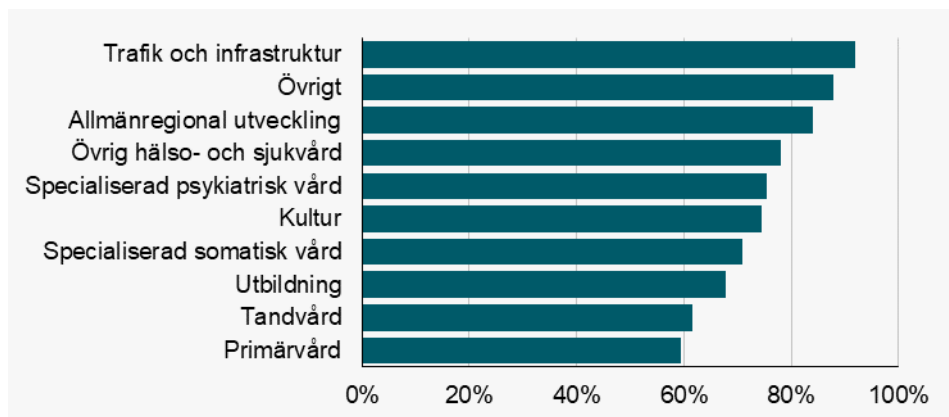
Diagram 47. Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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 (knappt 60 procent) och tandvård (drygt 60 procent). I övriga verksamheter varierade andelen heltidsarbetande mellan drygt 60 och drygt 80 procent.

Diagram 48. Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i regioner



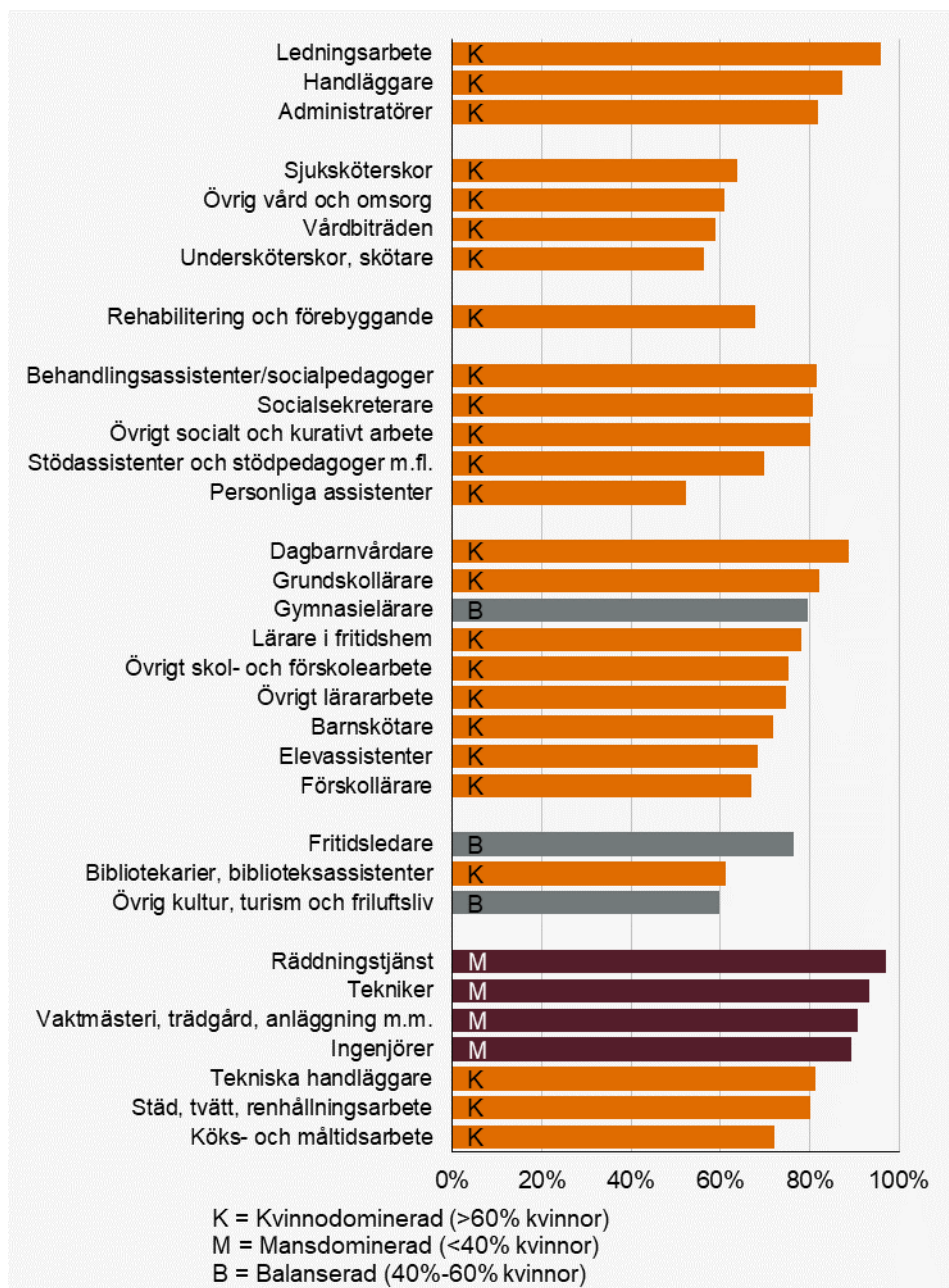
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande varierar också mellan olika personalgrupper, se diagram 49. 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 (89 procent). Ledningsarbete, Räddningstjänst och Tekniker återfinns även bland de personalgrupper där skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller heltidsarbete var liten, se diagram 50.

De personalgrupper som primärt arbetar inom vård och omsorg om äldre, hade alla en låg andel heltidsarbetande, från 64 procent bland Sjuksköterskor till 56 procent bland Undersköterskor, skötare. Den enda personalgrupp som hade lägre andel heltidsarbetande i kommuner var Personliga assistenter (52 procent).

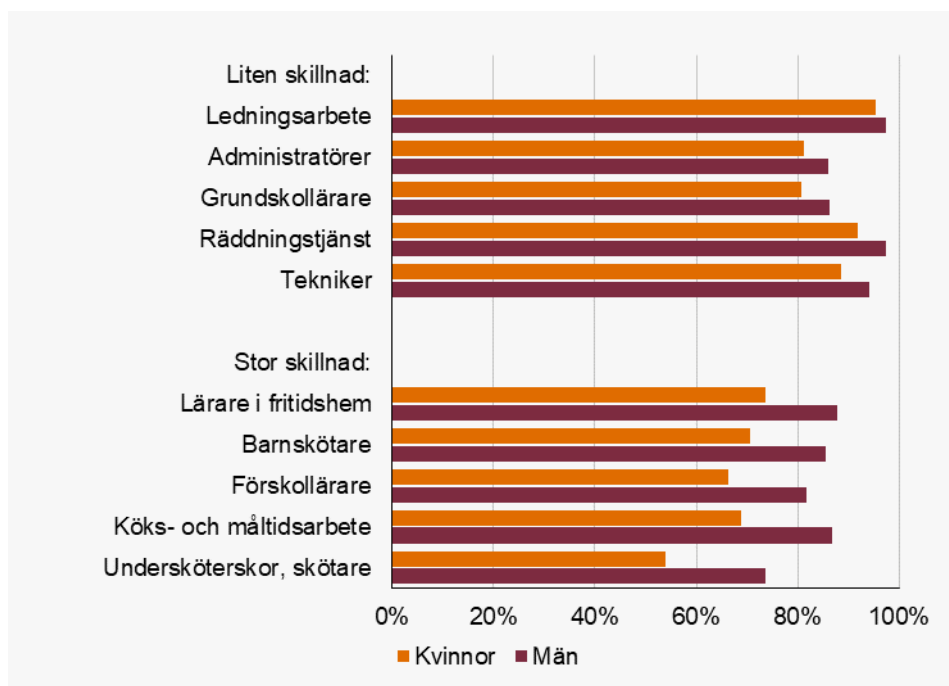
Undersköterskor, skötare var också en av de personalgrupper där skillnaden i heltidsarbete mellan kvinnor och män var hög: bland kvinnor arbetade 54 procent heltid och bland män 74 procent. Skillnaden var också stor bland Köks- och måltidspersonal, Förskollärare, Barnskötare och Lärare i fritidshem.

Diagram 49. Andel heltidsarbetande per personalgrupp samt könsdominans i kommun



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 22 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Diagram 50. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad i andel heltidsarbetande mellan män och kvinnor, kommuner



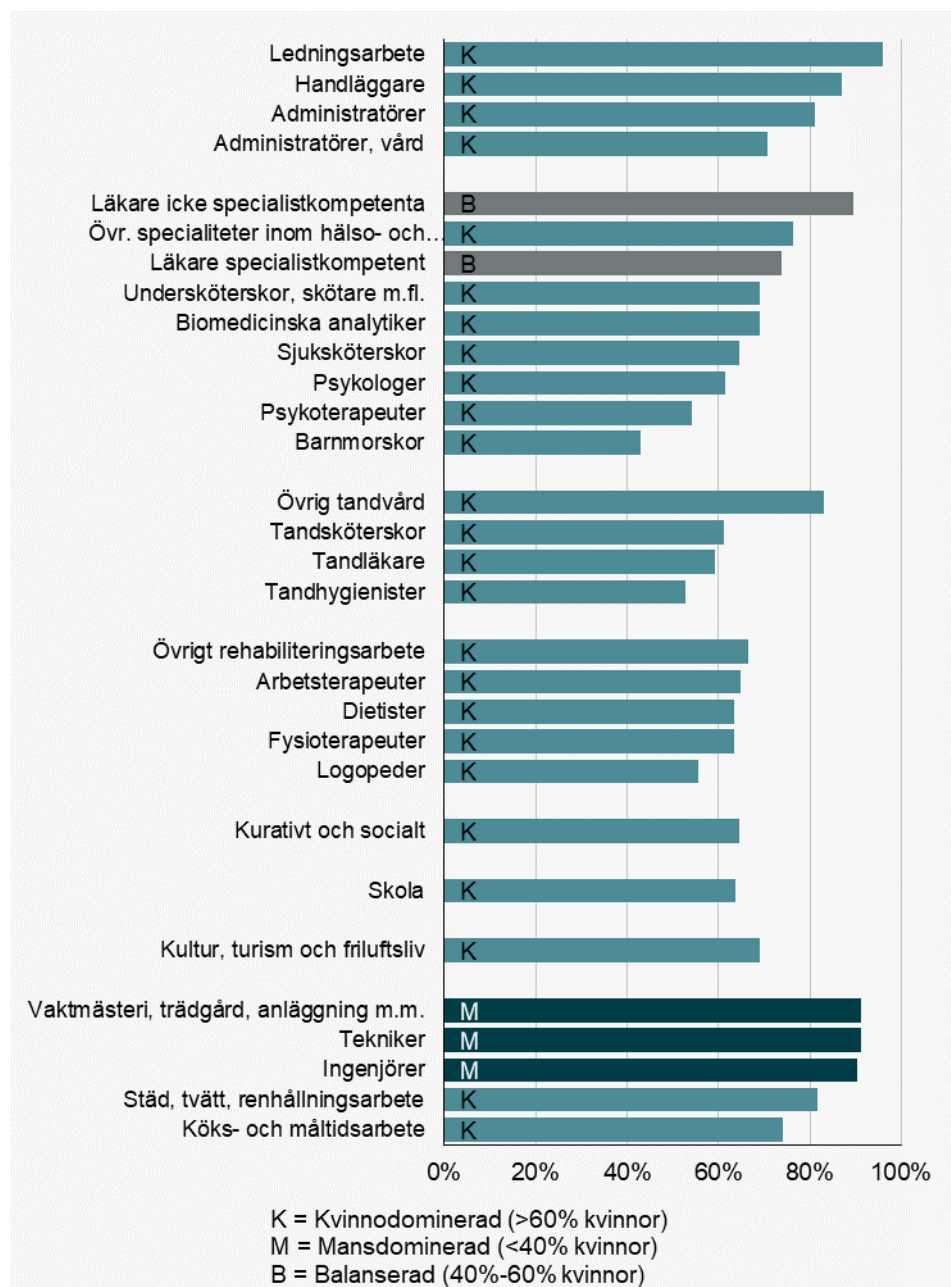
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 22 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

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 51. 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 52.

Barnmorskor var den personalgrupp som hade lägst andel heltidsarbetande, enbart 43 procent. Sett till hur mycket de deltidsarbetande arbetar återfinns barnmorskor däremot bland de personalgrupper som har högst sysselsättningsgrad, de deltidsarbetande arbetar i genomsnitt 77 procent av heltid. Lägst sysselsättningsgrad bland deltidsarbetande hade Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. (64 procent), högst hade Biomedicinska analytiker och Tandsköterskor (båda 78 procent). Andra grupper med låg andel heltidsarbete var Logopedier, Psykoterapeuter och Tandhygienister. Tandhygienister tillsammans med

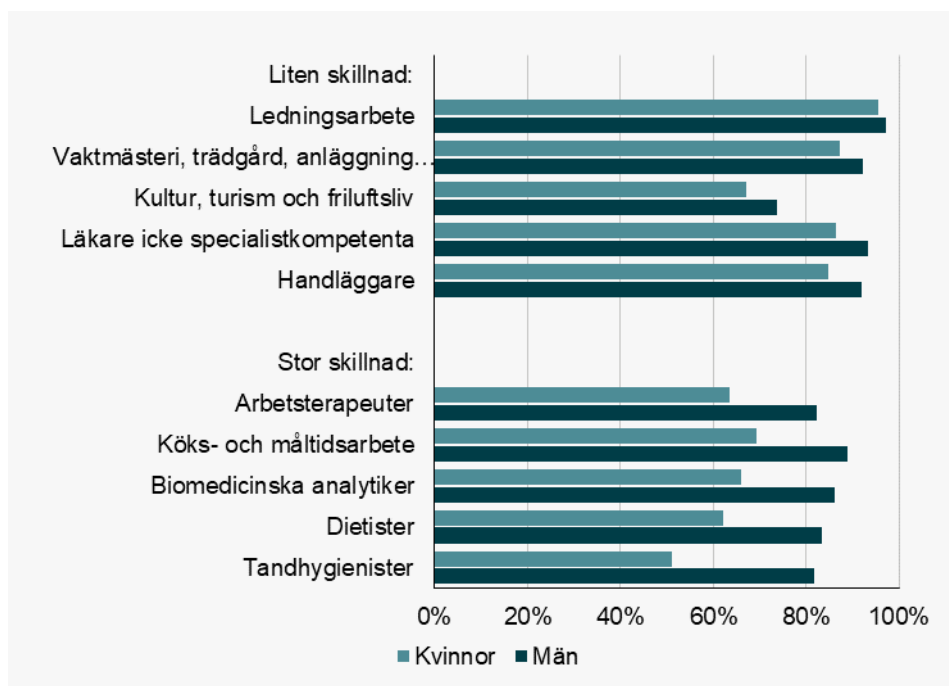
Dietister, Biomedicinska analytiker, Köks- och måltidsarbete samt Arbets-
terapeuter var grupper med stor skillnad mellan kvinnor och män.

Diagram 51. Andel heltidsarbetande per personalgrupp samt könsdominans i region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 23 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män.

Diagram 52. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad i andel heltidsarbetande mellan män och kvinnor, regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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.](#)

www.kolada.se

[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 andel heltidsarbetande över tid för olika personalgrupper.

[Mer information om Heltidsresan,](#)

<https://heltid.nu>

Tabeller

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

Personalområde	Personalgrupp	Totalt	Kvinnor	Män
Administration	Ledningsarbete	95,9%	95,3%	97,4%
Administration	Handläggare	87,3%	85,6%	91,6%
Administration	Administratörer	81,8%	81,2%	86,0%
Vård och omsorg	Sjuksköterskor	63,9%	63,2%	72,9%
Vård och omsorg	Undersköterskor, skötare	56,4%	54,0%	73,7%
Vård och omsorg	Vårdbiträden	59,0%	54,8%	68,6%
Vård och omsorg	Övrig vård och omsorg	60,9%	59,9%	63,4%
Rehabilitering och förebyggande	Rehabilitering och förebyggande	67,8%	65,2%	85,3%
IFO, omsorg, integration	Socialekreterare	80,6%	79,6%	87,5%
IFO, omsorg, integration	Behandlingsassistenter/socialpedagoger	81,6%	78,9%	87,1%
IFO, omsorg, integration	Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	69,7%	66,7%	78,4%
IFO, omsorg, integration	Personliga assistenter	52,2%	49,6%	61,1%
IFO, omsorg, integration	Övrigt socialt och kurativt arbete	80,2%	77,3%	89,3%
Förskola, skola m.m.	Grundskollärare	82,0%	80,8%	86,3%
Förskola, skola m.m.	Gymnasielärare	79,6%	75,9%	84,2%
Förskola, skola m.m.	Förskollärare	66,8%	66,3%	81,7%
Förskola, skola m.m.	Lärare i fritidshem	78,0%	73,7%	87,8%
Förskola, skola m.m.	Övrigt lärararbete	74,6%	73,3%	78,4%
Förskola, skola m.m.	Barnskötare	71,9%	70,7%	85,4%
Förskola, skola m.m.	Dagbarnvårdare	88,8%	--	--
Förskola, skola m.m.	Elevassistenter	68,5%	63,7%	77,0%
Förskola, skola m.m.	Övrigt skol- och förskolearbete	75,3%	72,1%	81,5%
Kultur, turism, friluftsliv	Fritidsledare	76,3%	71,6%	81,6%
Kultur, turism, friluftsliv	Bibliotekarier, biblioteksassistenter	61,3%	59,1%	71,1%
Kultur, turism, friluftsliv	Övrig kultur, turism och friluftsliv	59,8%	58,2%	62,3%
Teknik och service	Tekniska handläggare	81,2%	77,6%	88,1%
Teknik och service	Ingenjörer	89,2%	83,3%	92,7%
Teknik och service	Tekniker	93,4%	88,4%	94,1%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	90,8%	83,7%	91,9%
Teknik och service	Räddningstjänst	97,1%	91,9%	97,5%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	72,1%	68,8%	86,8%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	80,1%	77,3%	90,5%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	95,9%	95,4%	97,2%
Administration	Handläggare	86,9%	84,6%	92,0%
Administration	Administratörer	81,1%	80,0%	88,8%
Administration	Administratörer, vård	70,7%	70,3%	85,9%
Hälso- och sjukvård	Läkare specialistkompetent	73,8%	68,0%	79,7%
Hälso- och sjukvård	Läkare icke specialistkompetenta	89,4%	86,4%	93,2%
Hälso- och sjukvård	Psykologer	61,4%	58,6%	69,9%
Hälso- och sjukvård	Psykiater	54,0%	52,1%	63,5%
Hälso- och sjukvård	Barnmorskor	43,0%	--	--
Hälso- och sjukvård	Sjuksköterskor	64,5%	61,9%	80,4%
Hälso- och sjukvård	Undersköterskor, skötare m.fl.	69,0%	66,2%	84,3%
Hälso- och sjukvård	Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	76,3%	72,3%	87,2%
Hälso- och sjukvård	Biomedicinska analytiker	68,9%	66,0%	86,1%
Tandvårdsarbete	Tandläkare	59,1%	53,8%	71,0%
Tandvårdsarbete	Tandsköterskor	61,1%	--	--
Tandvårdsarbete	Tandhygienister	52,7%	51,0%	81,8%
Tandvårdsarbete	Övrig tandvård	83,1%	--	--
Rehabilitering och förebyggande	Arbetssterapeuter	64,7%	63,5%	82,3%
Rehabilitering och förebyggande	Fysioterapeuter	63,4%	59,6%	76,7%
Rehabilitering och förebyggande	Logopeder	55,6%	55,0%	64,0%
Rehabilitering och förebyggande	Dietister	63,5%	62,2%	83,3%
Rehabilitering och förebyggande	Övrigt rehabiliteringsarbete	66,5%	64,5%	78,0%
Kurativt och Socialt	Kurativt och socialt	64,6%	63,0%	74,5%
Skola	Skola	63,7%	62,1%	67,3%
Kultur, turism, friluftsliv	Kultur, turism och friluftsliv	68,9%	67,1%	73,6%
Teknik och service	Ingenjörer	90,3%	83,1%	93,2%
Teknik och service	Tekniker	91,1%	83,1%	93,7%
Teknik och service	Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	91,2%	87,1%	92,3%
Teknik och service	Köks- och måltidsarbete	74,2%	69,3%	88,8%
Teknik och service	Städ, tvätt, renhållningsarbete	81,5%	77,9%	91,2%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

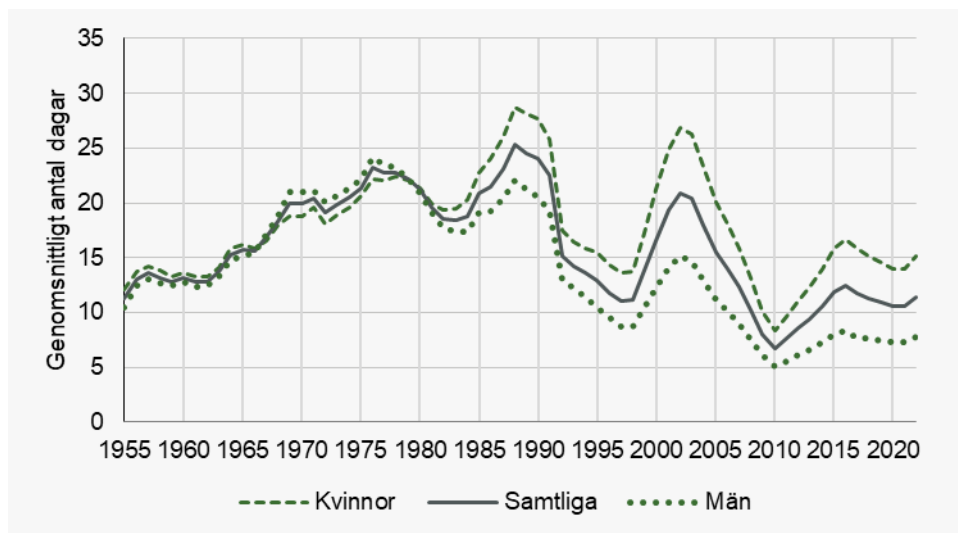
Not: För få män i personalgrupperna Barnmorskor, Tandsköterskor samt Övrig tandvård för att redovisa könsupplade uppgifter.

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 senare år återigen ha ökat något. Sett över en längre period ligger sjuktalet fortfarande på en relativt låg nivå.

Diagram 53. Sjuktalet i Sverige, 1955–2022, totalt samt uppdelat på kön

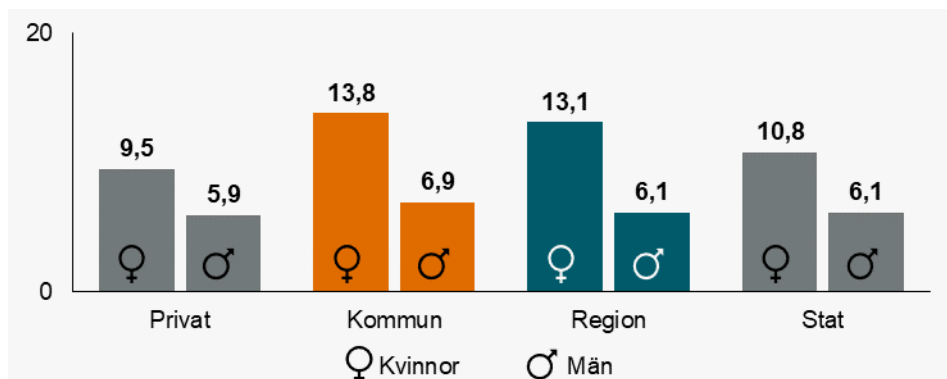


Källa: Sjuktalet, Försäkringskassan

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 54. Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar per sektor och kön, 2021



Källa: Försäkringskassan. (Uppgifter gällande 2022 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 SKRs personal- och lönestatistik, redovisas sjukfrånvaro 30 dagar eller längre under mätperioden, oavsett hel- eller deltid, som andel av samtliga anställningar.

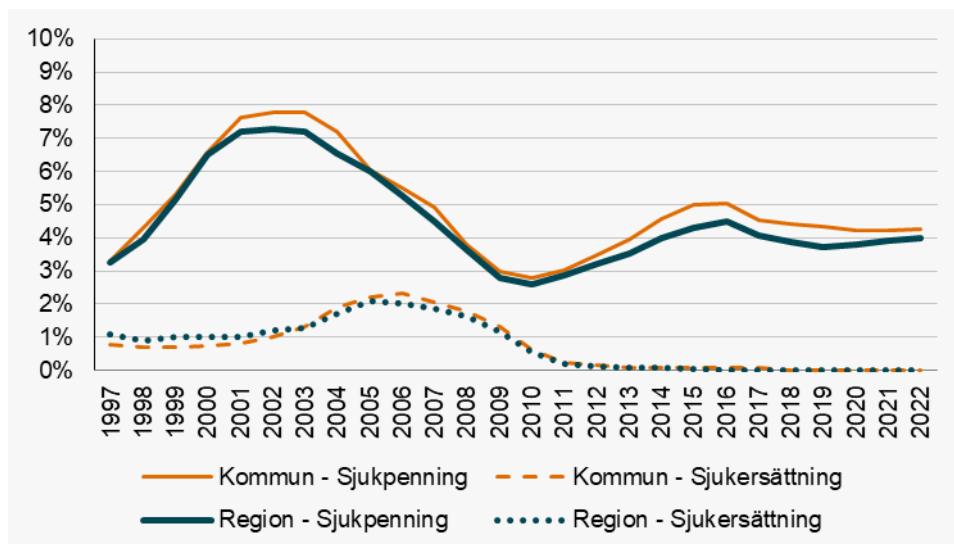
I diagram 55 redovisas både andel med sjukpenning och sjukersättning. 2008 ändrades reglerna så att möjligheterna att få tidsbegränsad sjukersättning togs bort. Därefter är det primärt anställda med partiell sjukersättning tills vidare som syns i statistiken.

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 pandemins effekter syns det främst i den korta sjukfrånvaron, varför sjukfrånvaron som varar längre än 30 dagar inte är särskilt påverkad.

Diagram 55. Sjukfrånvaro (sjukpenning och sjukersättning) i kommuner och regioner 1997–2022

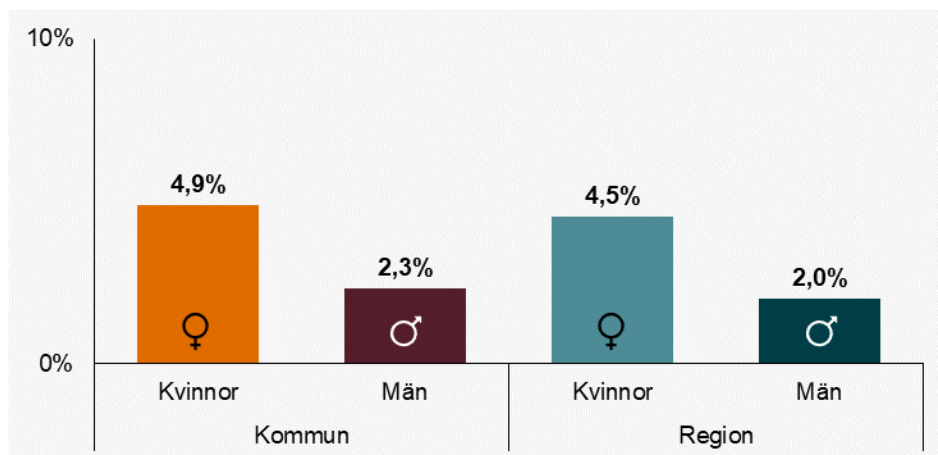


Källa: SKR, personalstatistik, nov 1997 – nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron högre bland kvinnor och stiger med åldern

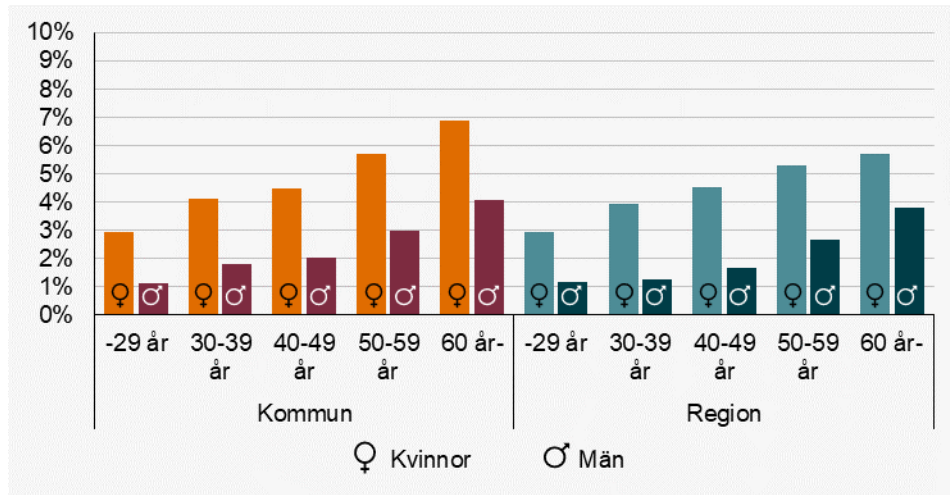
Kvinnor har mer än dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i kommuner och regioner. Sjukfrånvaron stiger med åldern, men skillnaderna mellan kvinnor och män är som störst i de lägre åldersgrupperna och minskar med stigande ålder. I åldersgrupperna upp till 59 år har kvinnor mellan dubbelt och tre gånger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

Diagram 56. Sjukfrånvaro i kommuner och regioner uppdelat på kön



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Diagram 57. Sjukfrånvaro per kön och åldersgrupp i kommuner och regioner

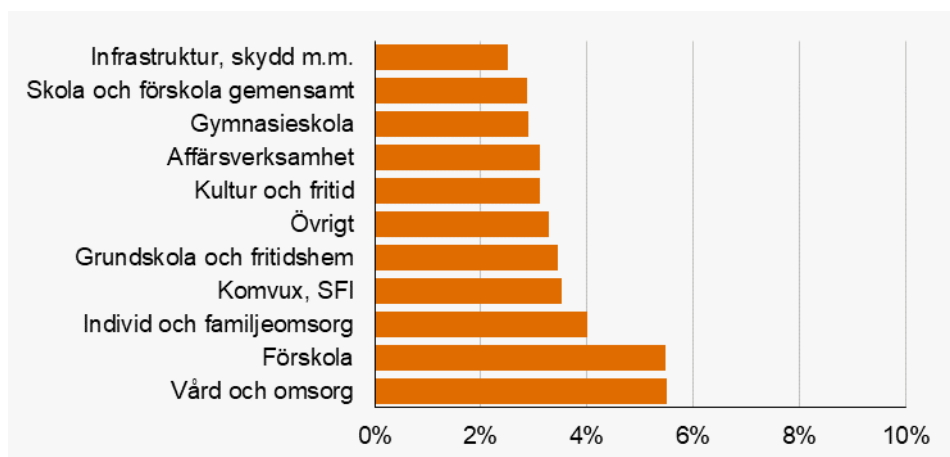


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron varierar mellan verksamheter och personalgrupper

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

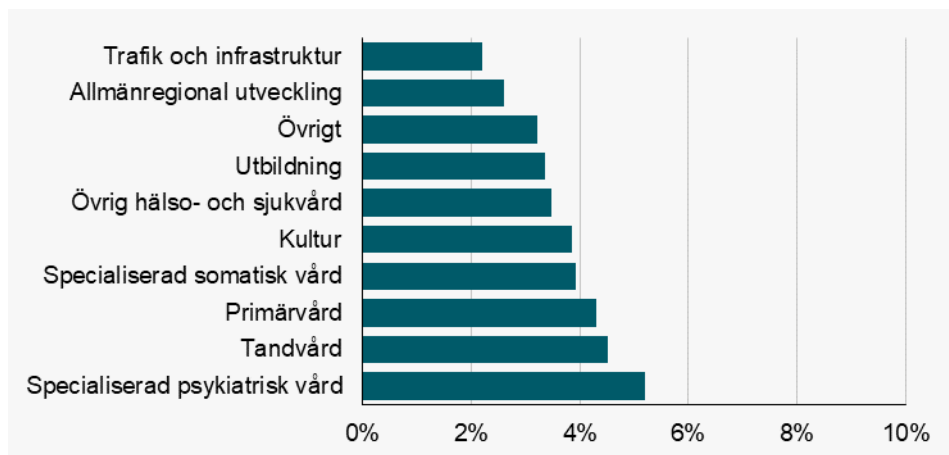
Diagram 58. Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

I regionerna är sjukfrånvaron högst inom Specialiserad psykiatrisk vård och lägst inom Trafik och infrastruktur.

Diagram 59. Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i regioner



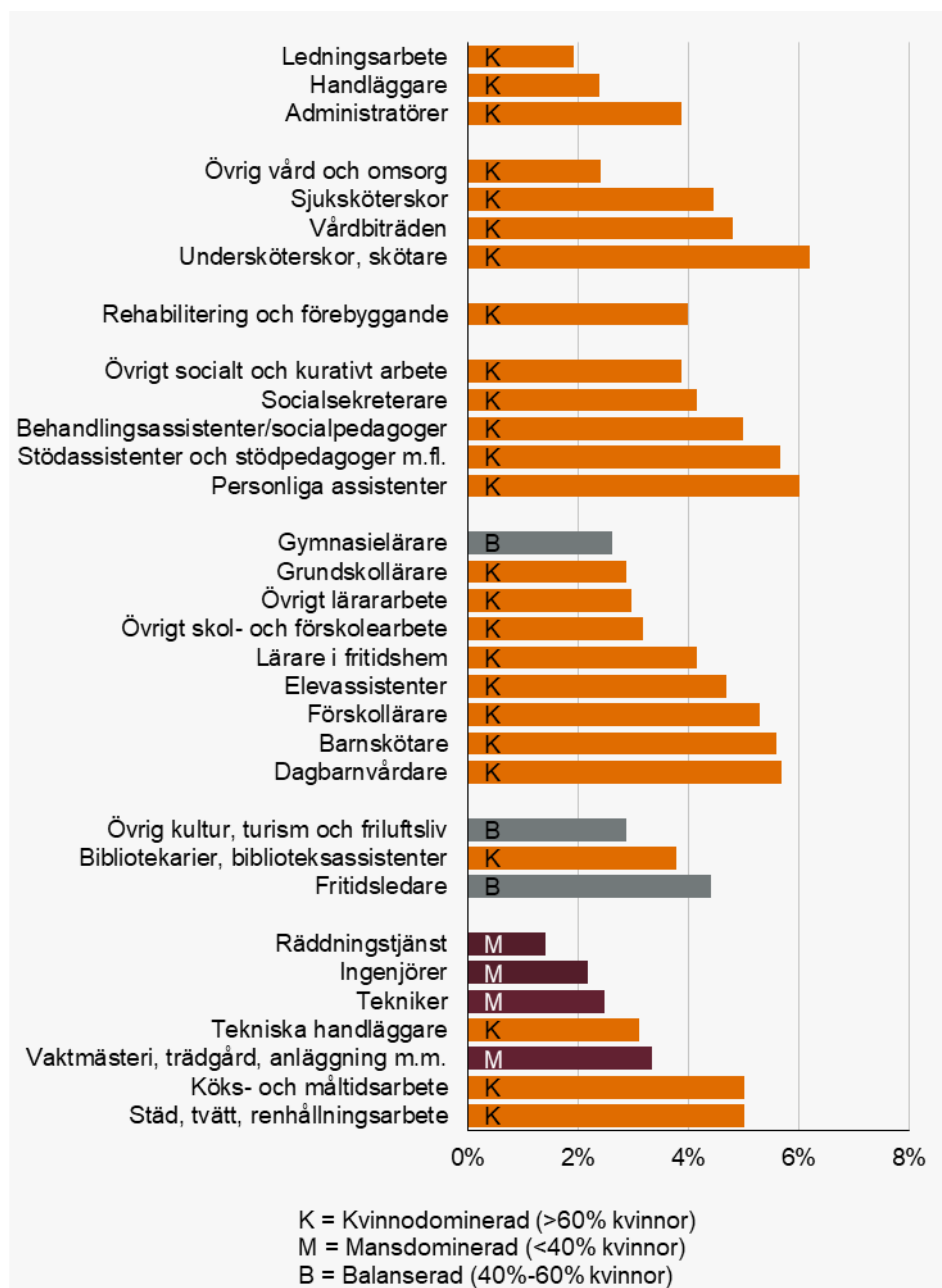
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

I kommuner var sjukfrånvaron lägst inom personalgruppen Räddningstjänst (1,4 procent), följt av Ledningsarbete (1,9 procent) och Ingenjörer (2,2 procent). Även Handläggare och Tekniker hade låg sjukfrånvaro (2,4 procent respektive 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 60.

Högst var sjukfrånvaron i personalgruppen Undersköterskor, skötare (6,2 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: 4,8 respektive 4,5 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. (5,7 procent).

Inom förskola och skola var det framförallt personalgrupperna i förskolan och inom den pedagogiska omsorgen som hade en hög sjukfrånvaro: Dagbarnvårdare 5,7 procent, Barnskötare 5,6 procent och Förskollärare 5,3 procent. Lärargrupperna hade en lägre sjukfrånvaro: Gymnasielärare 2,6 procent och Grundskollärare 2,9 procent.

Diagram 60. Sjukfrånvaro per personalgrupp samt könsdominans i kommun

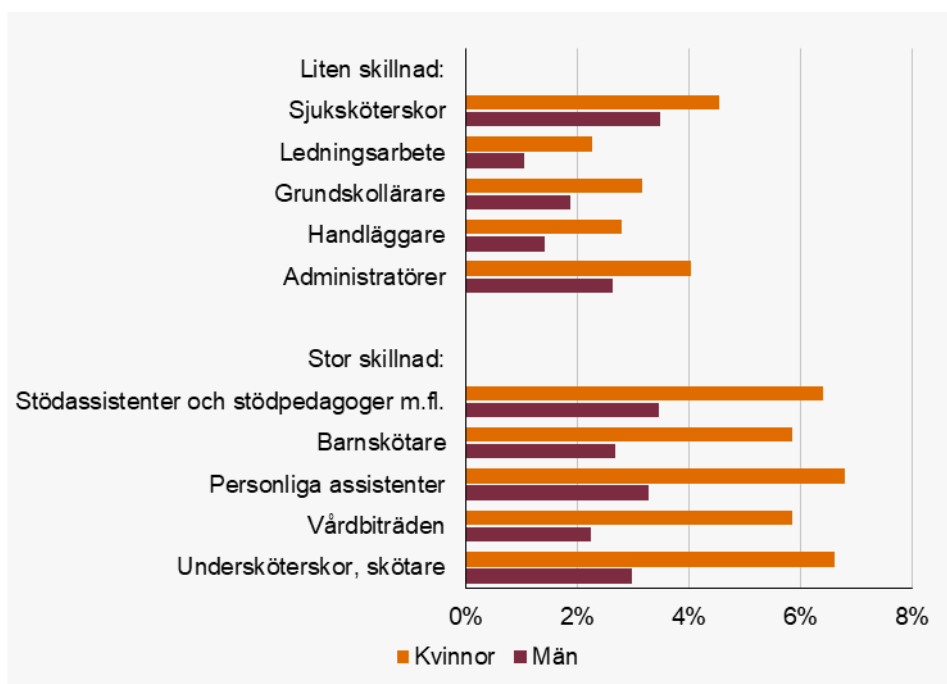


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade

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 Grundskollärare och Sjuksköterskor. Undersköterskor, skötare, Personliga assistenter, Barnskötare samt Stödassistenter m.fl. som var några av de personalgrupper med högst sjukfrånvaro totalt, uppvisade också en stor skillnad mellan könen. Exempelvis för Undersköterskor, skötare var sjukfrånvaron 6,6 procent för kvinnor och 3,0 procent för män. Även bland Vårdbiträden var skillnaden mellan kvinnor och män stor.

Diagram 61. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad mellan könen i sjukfrånvaro i kommuner

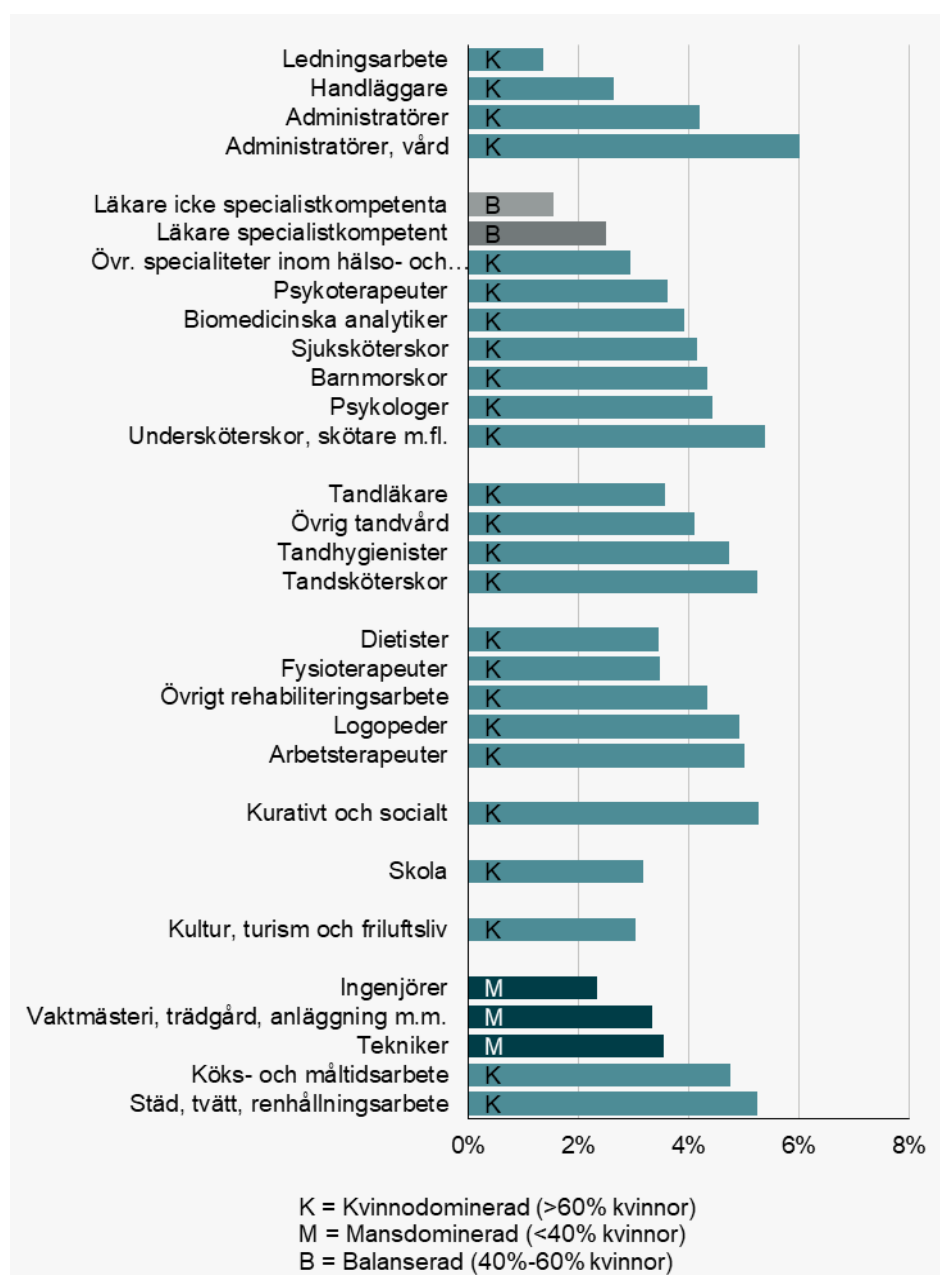


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade

I diagram 62 redovisas sjukfrånvaron per personalgrupp i regioner. De personalgrupper som hade lägst sjukfrånvaro var Ledningsarbete (1,4 procent) och Läkare icke specialistkompetenta (1,5 procent). I dessa personalgrupper var även skillnaderna mellan kvinnor och män små, se diagram 63. Andra grupper med låg sjukfrånvaro var Ingenjörer (2,3 procent) och specialistkompetenta läkare (2,5 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 (6,0 procent). Precis som i kommun har Undersköterskor, skötare m.fl. hög sjukfrånvaro även i region (5,4 procent). Även Städ, tvätt och renhållning samt Tandsköterskor hade en hög sjukfrånvaro (båda 5,2 procent).

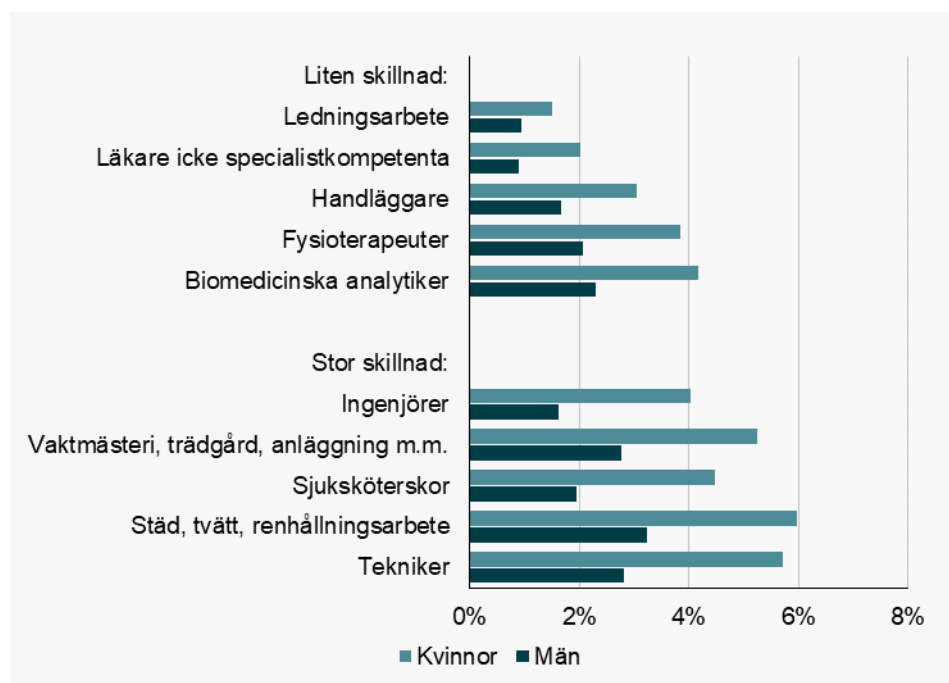
Diagram 62. Sjukfrånvaro per personalgrupp samt könsdominans i region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Förutom Ledningsarbete och Läkare icke specialistkompetenta uppvisade även Handläggare, Fysioterapeuter och Biomedicinska analytiker en relativt liten skillnad i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män, även om nivåerna var högre än de tre föregående grupperna. Bland Ingenjörer, 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 Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m., Sjuksköterskor, Städ, tvätt, renhållningsarbete samt Tekniker.

Diagram 63. Personalgrupper med liten respektive stor skillnad mellan könen i sjukfrånvaro i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen

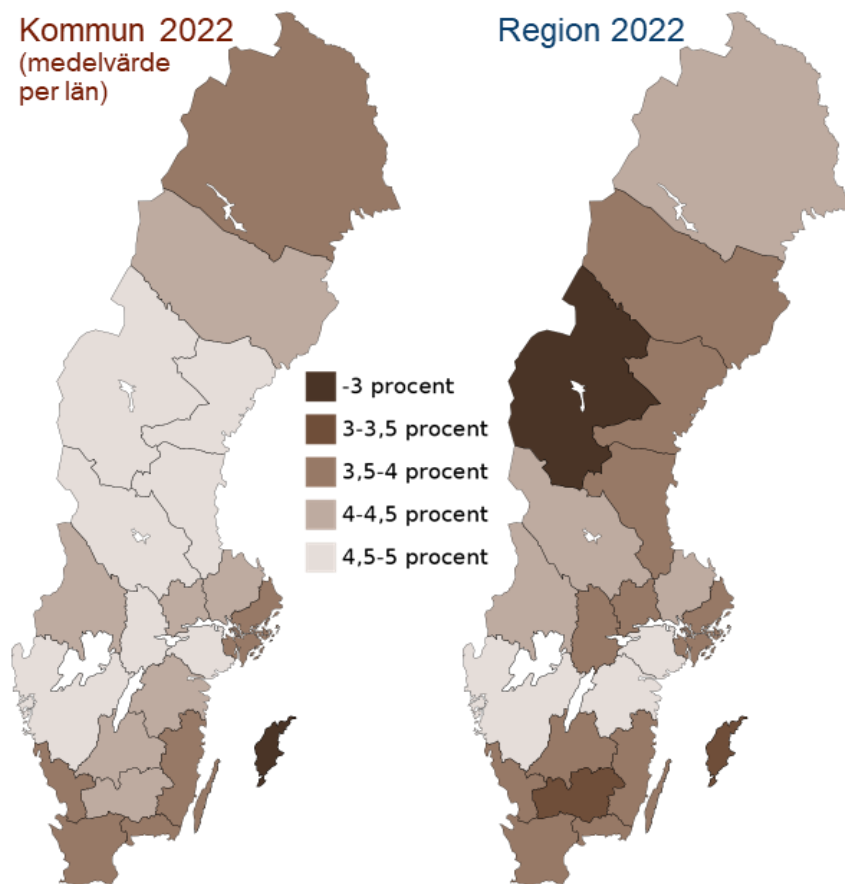
Bara sett till den sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2022 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 25 200 årsarbetare. I regionerna motsvarade samma sjukfrånvaro cirka 7 900 årsarbetare år 2022.

Sjukfrånvaron varierar över landet

I Försäkringskassans statistik över sjukfrånvaro framgår att den varierar över landet, det vill säga det finns regionala skillnader i hur stor andel av befolkningen som är sjukskrivna. Det här mönstret har dock förändrats kraftigt på senare år, och några av de regioner som tidigare hade väldigt hög sjukfrånvaro har nu mycket låg.

Även bland de anställda i kommuner och regioner finns stora skillnader i sjukfrånvaro mellan de som ligger högst och lägst, se diagram 64 nedan samt tabell 26 i slutet av kapitlet. Att sjukfrånvaron skiljer så mycket mellan olika regioner och arbetsgivare beror till viss del på faktorer som arbetsgivaren kan styra över, men till stor del även på att sjukförsäkringen tillämpas olika över landet.

Diagram 64. Sjukfrånvaro per kommun (medelvärde per län) samt region



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Vill du veta mer?

[I skriften ”Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet?”](https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/sjukfranvaroikommunerochlandsting.65507.html) 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)

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

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

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade.

Tabell 25. Sjukfrånvaro per personalgrupp och kön, region

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

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

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	4,5–5 procent	4,5–5 procent
Östergötlands län	4–4,5 procent	4,5–5 procent
Jönköpings län	4–4,5 procent	3,5–4 procent
Kronobergs län	4–4,5 procent	3–3,5 procent
Kalmar län	3,5–4 procent	3,5–4 procent
Gotlands län	–3 procent	3–3,5 procent
Blekinge län	3,5–4 procent	3,5–4 procent
Skåne län	3,5–4 procent	3,5–4 procent
Hallands län	3,5–4 procent	3,5–4 procent
Västra Götalands län	4,5–5 procent	4,5–5 procent
Värmlands län	4–4,5 procent	4–4,5 procent
Örebro län	4,5–5 procent	3,5–4 procent
Västmanlands län	4–4,5 procent	3,5–4 procent
Dalarnas län	4,5–5 procent	4–4,5 procent
Gävleborgs län	4,5–5 procent	3,5–4 procent
Västernorrlands län	4,5–5 procent	3,5–4 procent
Jämtlands län	4,5–5 procent	–3 procent
Västerbottens län	4–4,5 procent	3,5–4 procent
Norrbottnens län	3,5–4 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 2022. Population: Månadsavlönade.

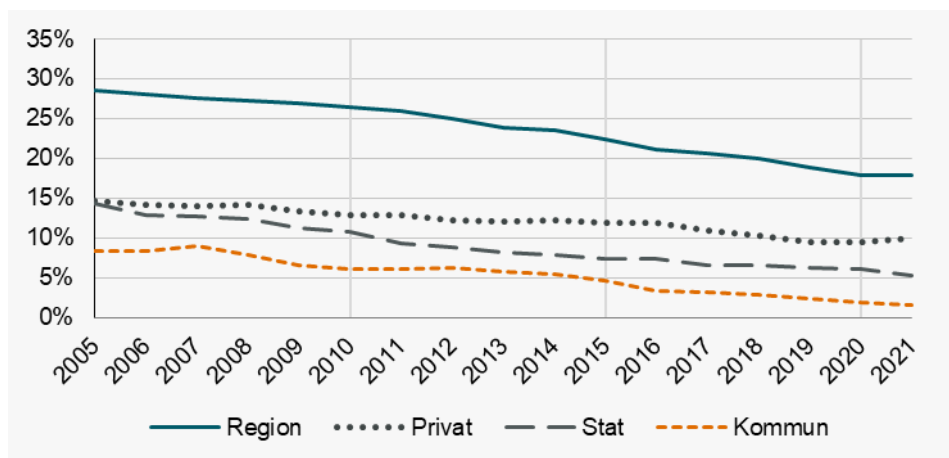
Lön

Löner på svensk arbetsmarknad

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat

Löneskillnaderna, mätt som skillnaden i medellön mellan kvinnor och män (ovägd löneskillnad)¹⁰, har minskat i alla sektorer sedan 2005. Mellan 2020 och 2021 ökade löneskillnaden på svensk arbetsmarknad, från 9,7 procent till 9,9 procent. Denna ökning beror på att löneskillnaden ökade i privat sektor. En bidragande orsak till detta kan vara att privat sektor drabbades hårdast av uppsägningar under pandemin. I övriga sektorer minskade löneskillnaden fortsatt. 2021 var löneskillnaden lägst i kommuner (1,5 procent) och högst i regioner (17,8 procent).

Diagram 65. Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2021



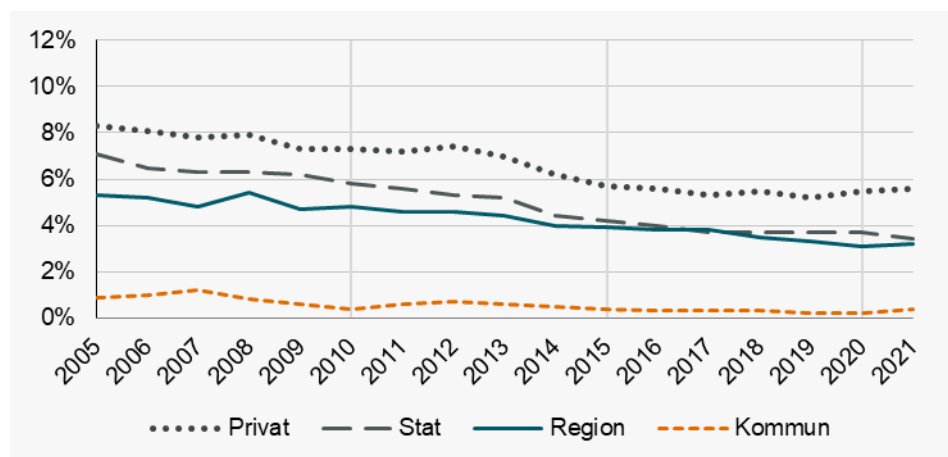
Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

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 minskar löneskillnaderna till 4,5 procent. Även med detta mått har kommunerna lägst löneskillnad (0,4 procent). Regionerna

¹⁰ 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.

har med detta sätt att mäta näst lägst löneskillnad (3,2 procent), vilket innebär att den största delen av löneskillnaderna i regioner beror på strukturskillnader.

Diagram 66. Standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2021



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 deltidsarbete 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.

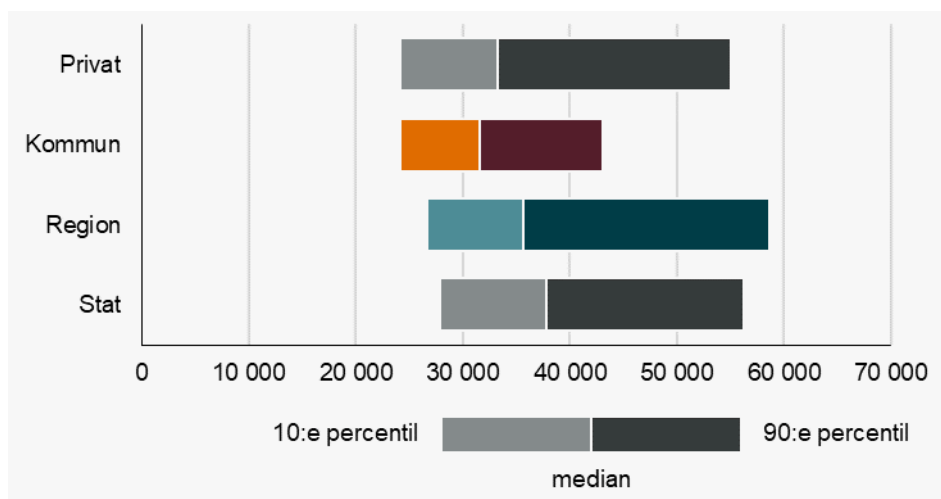
Löneläget på svensk arbetsmarknad

I figur 67 redovisas löneläget per sektor. Inom kommuner är skillnaden mellan den 10:e och den 90:e percentilen¹¹ mindre än i övriga sektorer. Löneläget på

¹¹ 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.

sektorsnivå visar hur stor spridning det är mellan de högst betalda och de lägst betalda yrkena i den sektorn.

Diagram 67. Månadslön (heltid) per sektor, 2021



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).

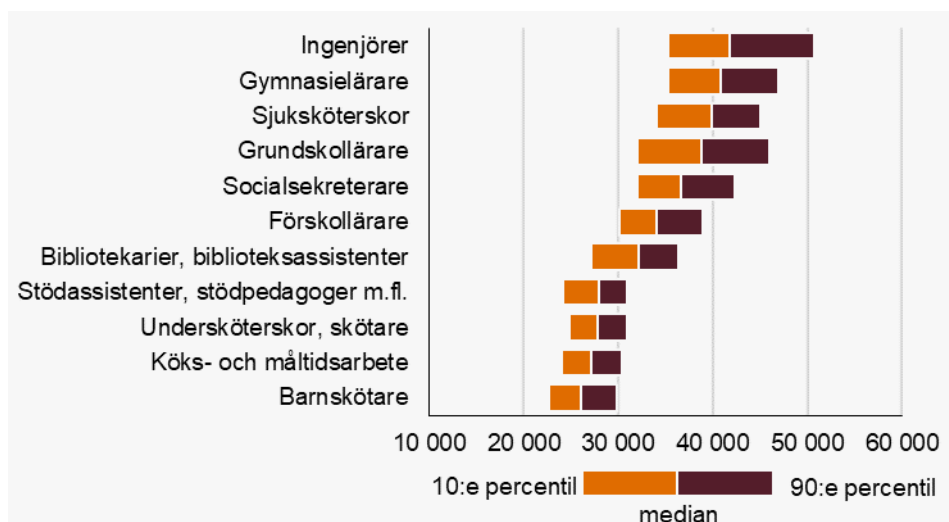
Löneläget i kommunerna

I figur 68 redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i kommuner. Högst löneläge har Gymnasielärare och Ingenjörer. Medianlönen för dessa grupper var 2022 40 800 kronor för Gymnasielärare och 41 800 kronor för Ingenjörer. Detta avser grundlön, det vill säga utan eventuella rörliga ersättningar. Även personalgruppen Sjuksköterskor har en medianlön i ungefär samma nivå, 40 000 kronor.

Av de redovisade personalgrupperna har Barnskötare, Köks- och måltidsarbete, Undersköterskor, skötare samt Stödassistenter, stödpedagoger m.fl., lägst löneläge. SKR och Kommunal enades 2020 om en riktad satsning i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg under 2020–2022.

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 3 800 kronor per månad.

Diagram 68. Löneläge för ett urval personalgrupper i kommuner

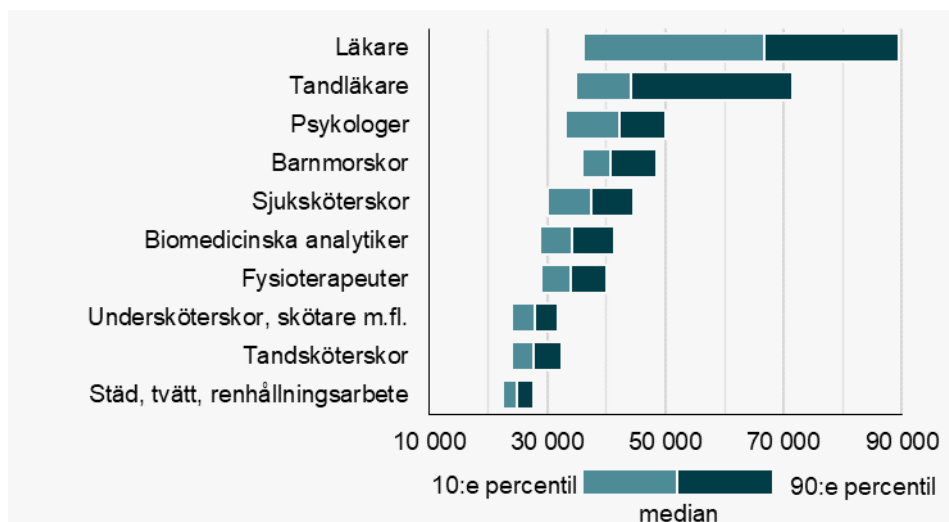


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar). Heltidslön exklusive rörliga ersättningar. Se även tabell 27 och tabell 28 i slutet av avsnittet.

Löneläget i regionerna

I figur 69 redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i regioner 2022. Läkare är den grupp som har den största lönespridningen och det högsta löneläget. Läkare är också den grupp som har den längsta utbildningen. Medianlönen för samtliga läkare var 2022 66 800 kronor, bland icke specialistkompetenta läkare var medianlönen 46 500 kronor och bland specialistkompetenta läkare 81 800 kronor. Medianlönen för Barnmorskor var 40 800 kronor och för Sjuksköterskor 37 500 kronor. I personalgruppen Sjuksköterskor ingår både grundutbildade (vanligen kallade allmän-sjuksköterskor), röntgensjuksköterskor och specialistutbildade sjuksköterskor. År 2022 var medianlönen 34 200 kronor för allmänsjuksköterskor och för specialistsjuksköterskor 40 900 kronor.

Diagram 69. Löneläge för ett urval personalgrupper i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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 4 000 kronor per månad för

Sjuksköterskor, 4 200 kronor per månad för Barnmorskor samt 6 100 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 2021”](https://www.mi.se/app/uploads/Loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021.pdf) finns att läsa på

<https://www.mi.se/app/uploads/Loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021.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	16 300	93%	34 000	40 000	45 000
Undersköterskor, skötare	105 200	88%	24 800	27 900	30 900
Stödassistenter, stödpedagoger m.fl.	57 800	75%	24 200	28 000	31 000
Socialsekreterare	26 600	89%	32 000	36 700	42 300
Grundskollärare	75 800	79%	32 000	38 800	46 000
Gymnasielärare	26 000	56%	35 300	40 800	47 000
Förskollärare	53 300	96%	30 100	34 100	39 000
Barnskötare	57 200	92%	22 700	26 100	29 900
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	5 700	82%	27 100	32 200	36 400
Ingenjörer	8 400	38%	35 300	41 800	50 800
Köks- och måltidsarbete	24 900	82%	24 000	27 100	30 400

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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%	1 900	34 700	40 600	46 300
Undersköterskor, skötare	83%	2 900	26 400	30 100	34 500
Stödassistenter, stödpedagoger m.fl.	67%	3 800	25 900	30 200	35 100
Socialsekreterare	4%	3 500	32 000	36 800	42 500
Grundskollärare	1%	200	32 000	38 800	46 000
Gymnasielärare	2%	300	35 300	40 800	47 000
Förskollärare	26%	100	30 100	34 200	39 100
Barnskötare	23%	400	22 700	26 200	30 000
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	56%	500	27 400	32 500	36 700
Ingenjörer	4%	5 300	35 400	42 000	51 000
Köks- och måltidsarbete	38%	800	24 200	27 400	30 800

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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	33 900	54%	36 200	66 800	89 400
Psykologer	5 100	76%	33 000	42 100	50 000
Barnmorskor	5 200	100%	35 900	40 800	48 400
Sjuksköterskor	66 100	87%	30 000	37 500	44 700
Undersköterskor, skötare	51 500	85%	23 900	27 800	31 700
Biomedicinska analytiker	5 800	86%	28 700	34 200	41 300
Tandläkare	3 700	71%	34 900	44 200	71 600
Tandsköterskor	6 400	99%	23 900	27 700	32 500
Fysioterapeuter	5 900	79%	29 000	34 000	40 000
Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 900	73%	22 400	24 900	27 600

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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%	6 100	38 200	69 000	94 400
Psykologer	2%	2 600	33 000	42 200	50 100
Barnmorskor	51%	4 200	37 000	42 500	52 500
Sjuksköterskor	54%	4 000	31 800	39 100	47 900
Undersköterskor, skötare	69%	3 700	25 400	30 000	35 800
Biomedicinska analytiker	40%	2 200	29 000	35 000	42 800
Tandläkare	19%	2 600	35 100	44 800	71 900
Tandsköterskor	15%	1 400	24 000	27 900	32 900
Fysioterapeuter	6%	400	29 000	34 000	40 000
Städ, tvätt, renhållningsarbete	67%	1 200	22 900	25 800	28 500

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2022. 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

Sophia Olofsson, sophia.olofsson@skr.se

Clara Ferdman, clara.ferdman@skr.se

Johanna Öqvist, johanna.oqvist@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2023

ISBN: 978-91-8047-113-8

ISBN 978-91-8047-113-8

Beställ eller ladda ner på webbutik.skr.se

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

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