

Personalen i välfärden

PERSONALSTATISTIK FÖR KOMMUNER OCH REGIONER
2018



Förord

Kommuner och regioner har 1,2 miljoner anställda. Det är de som får vård, skola och omsorg att fungera. De som arbetar i välfärden har Sveriges viktigaste jobb. Den minsta arbetsgivaren (Bjurholm) har 300 anställda och den största (Västra Götalandsregionen) har nästan 50 000 anställda. I takt med att befolkningen växer så ökar också kraven på välfärdstjänster som skola, vård och omsorg, samtidigt som konkurrensen om arbetskraften kommer att vara tuff de kommande åren. Alla kommuner och regioner behöver fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare. Det pågår mycket arbete i kommuner och regioner för att klara rekryteringsutmaningen.

Syftet med rapporten är att ge en översiktlig bild över de anställda i kommuner och regioner. Du kan exempelvis se hur många som arbetar heltid, hur många som fortsätter att arbeta vid 65 års ålder och hur många som är sjukskrivna. Rapporten består av sex avsnitt: Allmänt om anställda, tidsbegränsade anställningar, personalrörlighet, hel- och deltid, sjukfrånvaro samt lön.

Rapporten baseras till störst del på SKL:s personal- och lönestatistik som samlas in i november årligen. För att kunna jämföra med arbetsmarknaden som helhet används även statistik från andra källor. Den 1 januari 2019 blev de sista sju landstingen regioner. Därmed har samtliga regioner tagit över det regionala utvecklingsansvaret från länsstyrelserna. Statistiken i denna rapport avser november 2018, då alltså vissa regioner fortfarande var landsting. I rapporten används dock genomgående begreppet regioner.

Stockholm i april 2019

Agneta Jöhnk

Avdelningen för Arbetsgivarpolitik

Innehåll

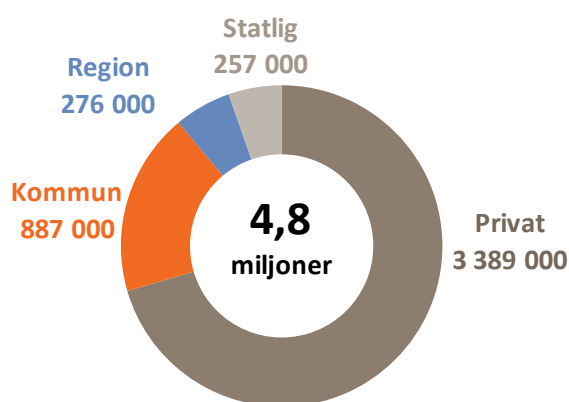
Del 1: Anställda	6
Antalet anställda fortsätter att öka i kommuner och regioner.....	8
Arbetsgivarnas storlek varierar kraftigt.....	8
Fler yngre anställda.....	9
Vård och skola dominerar verksamheten i kommuner, i regioner är hälso- och sjukvård störst.....	10
Undersköterskor och lärare största personalgrupperna i kommuner.....	11
Sjuksköterskor och undersköterskor största personalgrupperna i regioner.....	12
Del 2: Tidsbegränsat anställda	14
Tillsvidareanställning vanligast.....	14
Större skillnad mellan kvinnor och män per sektor	14
Variationen större mellan olika branscher än mellan sektorer	15
Varför behövs tidsbegränsade anställningar?	15
En tydlig skillnad mellan månads- och timavlönade är hur mycket de arbetar	16
Skillnad mellan antal anställda och arbetad tid	17
Andelen tillsvidareanställda är relativt stabil... ..	17
Stor variation mellan arbetsgivare	18
Tidsbegränsad anställning vanligast bland yngre och äldre	18
Verksamhetsområde	19
Tidsbegränsade anställningar för vissa personalgrupper	20
Del 3: Personalrörlighet	25
Personalrörligheten i de olika sektorerna.....	25
Stor variation mellan olika branscher	25
Omkring tio procent lämnar kommuner respektive regioner	26
Rörlighet inom kommuner respektive regioner	27
Unga och äldre lämnar sektorn i större utsträckning.....	27
Personalrörligheten för vissa personalgrupper	28
Avgångsålder.....	29
Antalet 65 år och äldre har ökat kraftigt i kommuner och regioner	30
Del 4: Hel- och deltid	32
Ofrivillig deltid	33
Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande i kommuner och regioner har ökat.....	33
Andelen heltidsarbetande varierar över landet	34
Andelen heltidsarbetande är lägre i åldrarna 30-40 år, särskilt för kvinnor	35
Andelen heltidsarbetande varierar mellan olika verksamhetsområden.....	36

...och mellan personalgrupper	36
Del 5: Sjukfrånvaro.....	38
Sjukfrånvaron varierar över tid	38
Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro.....	38
Sjukfrånvaron i kommuner och regioner sjunker.....	39
Sjukfrånvaron stiger med åldern	39
Sjukfrånvaron varierar mellan olika verksamheter.....	40
...och mellan olika personalgrupper	41
Sjukfrånvaron varierar över landet	42
Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen.....	42
Del 6: Lön	44
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat	44
Löneläget på svensk arbetsmarknad	45
Löneläget i kommunerna	46
Löneläget i regionerna.....	47

Del 1: Anställda

Det finns 4,8 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden. Privat sektor är den största sektorn med 3,4 miljoner anställda. Därefter kommer kommunerna med nästan 900 000 anställda samt regionerna och den statliga sektorn med nästan 280 000 respektive 260 000 anställda.

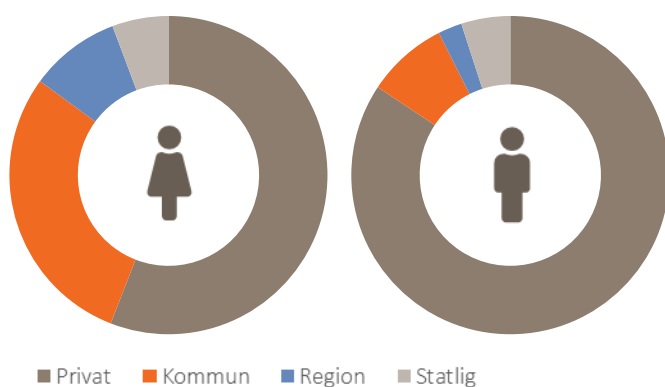
Tillsammans har kommuner och regioner nästan 1,2 miljoner anställda.



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2018 kvartal 4

Privat sektor störst för både kvinnor och män...

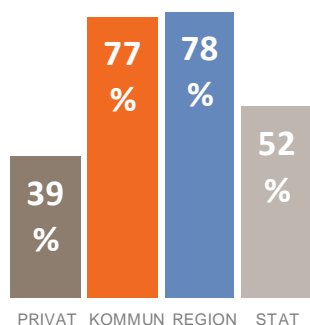
Många tror att majoriteten av kvinnorna på svensk arbetsmarknad är anställda inom kommuner och regioner. Så är inte fallet. Flest kvinnor är anställda inom privat sektor.



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2018 kvartal 4

... men den kommunala sektorn har större andel kvinnor (nästan dubbelt så stor)

Nästan fyra av fem anställda i kommuner och regioner är kvinnor vilket är högre än i andra sektorer.



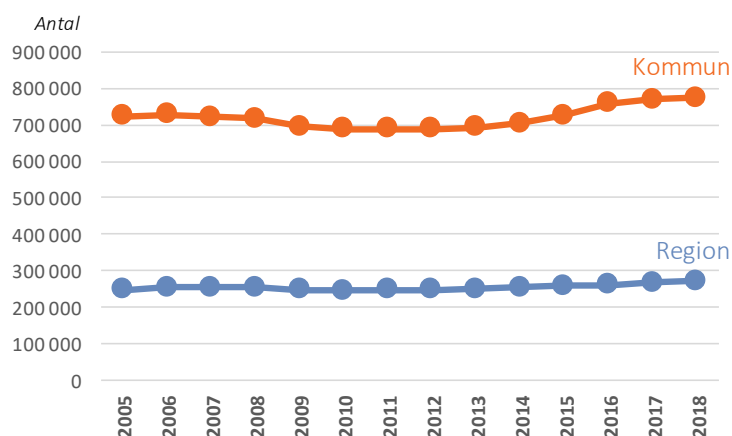
Källa: SCB, KS 2018 kvartal 4

KORTPERIODISK SYSSELSÄTTINGSSTATISTIK

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 region, respektive fler än 50 anställda inom staten. Statistiken omfattar samtliga anställda hos den undersökta enheten vid mättillfället oavsett löne- och anställningsform. SKL: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). SKL:s statistik i denna rapport fokuserar huvudsakligen på 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.

Antalet anställda fortsätter att öka i kommuner och regioner

Efter nedgången kring finanskrisen har antalet anställda (månadsavlönade) i kommuner och regioner ökat.¹ Särskilt märkbar har ökningen varit i kommuner under perioden 2015-2016 då antalet anställda ökade med 37 000. Ökningen förklaras till del av det höga flyktingmottagandet hösten 2015. Därutöver finns 139 000 timavlönade varav 115 000 i kommuner och 24 000 i regioner.²



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade

Arbetsgivarnas storlek varierar kraftigt

Antalet anställda per kommun respektive region varierar stort. I kommunerna är antalet anställda i snitt 2 600. Bara 2 procent av kommunerna har över 10 000 anställda, drygt två tredjedelar av kommunerna har under 2 500 anställda. Antalet anställda i kommunen/regionen beror också på om viss verksamhet är utlagd på entreprenad och hur stor denna del är. I kommunerna varierar andelen verksamhet på entreprenad mellan 4 och 51 procent, i snitt 16 procent.³ Vid jämförelser mellan kommuner bör därför detta tas hänsyn till då det kan påverka exempelvis nivåer av heltidsarbetande och tidsbegränsat anställda.

¹ Genomgående i rapporten redovisas anställda på Huvudöverenskommelse (HÖK).

² Avser anställda. I rapporten som publicerades december 2018 redovisades anställningar för timavlönade.

³ Se Kolada – Köp av egentlig verksamhet, 2017. Övägt medelvärde.

Regionerna⁴ har mellan 4 100 och 49 400 anställda. Västra Götalandsregionen och Region Stockholm har båda över 40 000 anställda, Region Skåne drygt 35 000 anställda. Övriga regioner ligger i spannet 4 100 – 13 500 anställda.

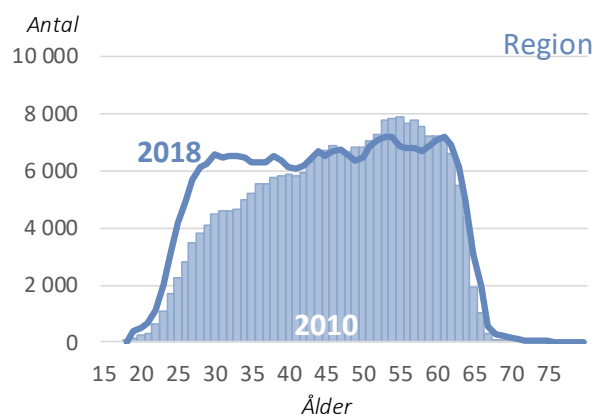
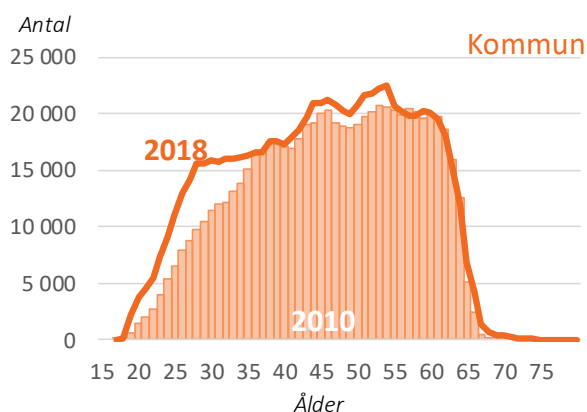
	<500	500 - 2 499	2 500 - 4 999	5 000 - 9 999	10 000 - 14 999	15 000 och över
Kommun	7%	66%	15%	9%	2%	1%
Region			10%	50%	25%	15%

Andel arbetsgivare efter antal anställda månadsavlönade.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade

Fler yngre anställda

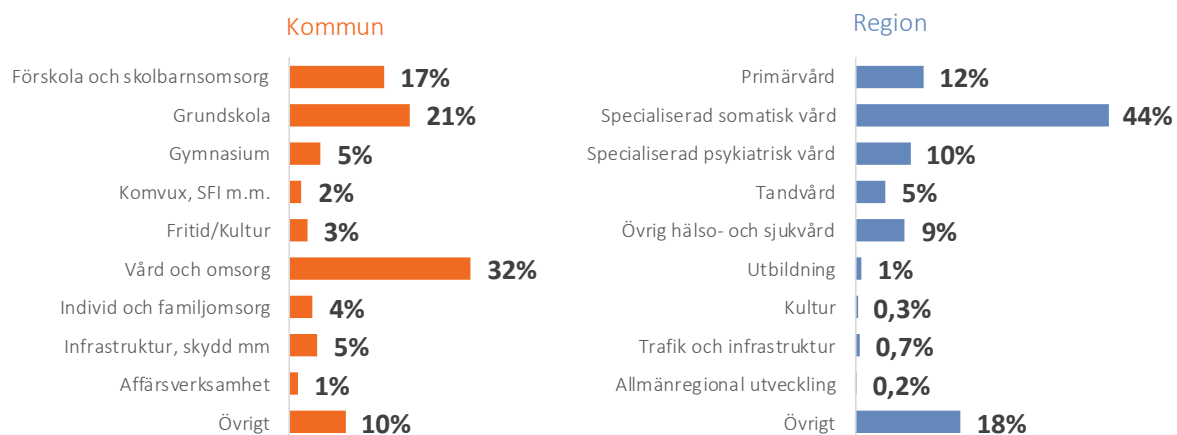
Medelåldern för anställda har sjunkit med 1,3 år i kommuner och 1,6 år i regioner sedan år 2010 och var 44,9 år både i kommuner och regioner 2018. Detta beror på att antalet anställda i lägre åldrar har ökat även om det fortfarande finns ett stort antal i de högre åldrarna.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

⁴ Region Gotland är en kommun med utökat ansvar för landstingsuppgifter. Landstingsverksamheten omfattade november 2018 knappt 1 500 månadsavlönade och ingår i redovisningen för regioner.

Vård och skola dominerar verksamheten i kommuner, i regioner är hälso- och sjukvård störst



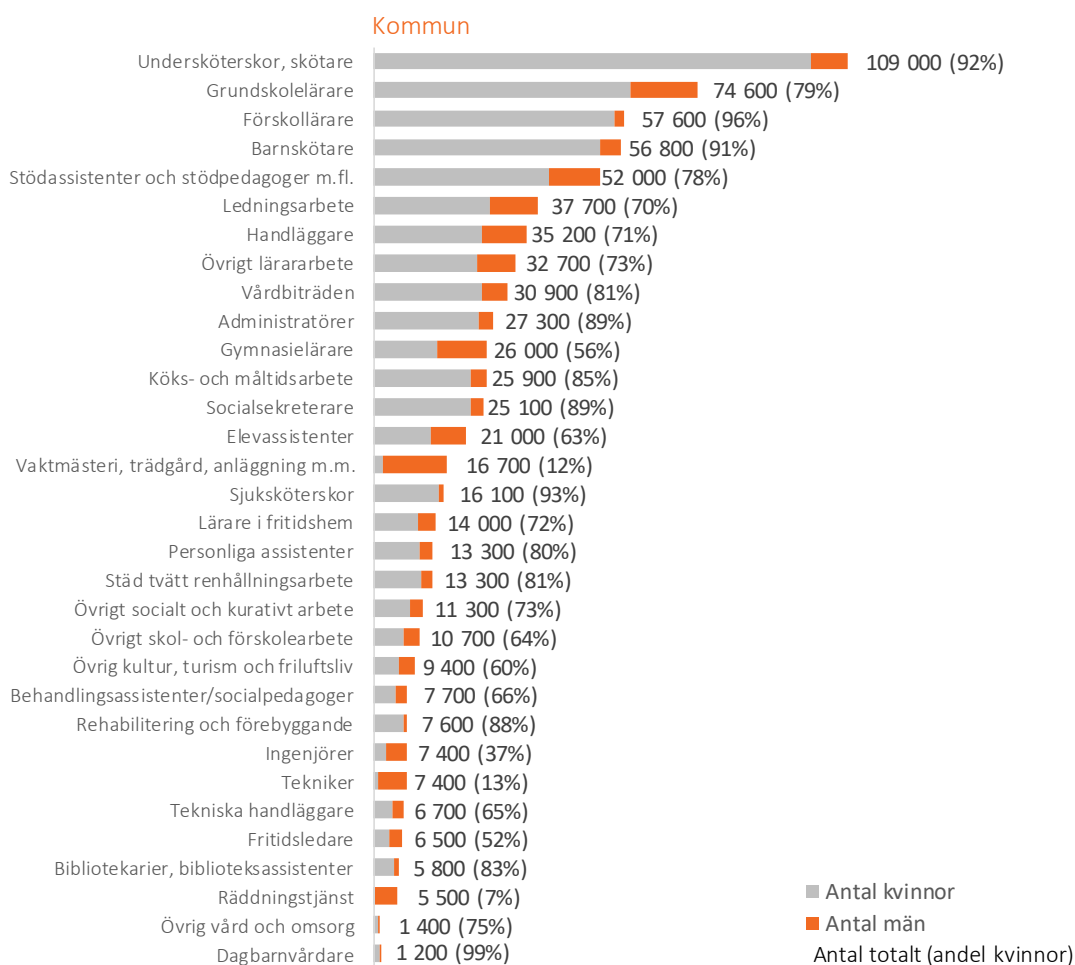
Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

I verksamhetsområde "Övrigt" i kommunerna ingår bland annat gemensam administration, köks- och måltidsarbete, städ-, tvätt- och renhållningsarbete, flyktmottagande och arbetsmarknadsåtgärder.

I regionerna består "Övrig hälso- och sjukvård" bland annat av verksamhet inom funktionsnedsättningsområdet, ambulans- och sjuktransport. "Övrigt" består till största delen av medicinsk service och allmän service.

Undersköterskor och lärare största personalgrupperna i kommuner

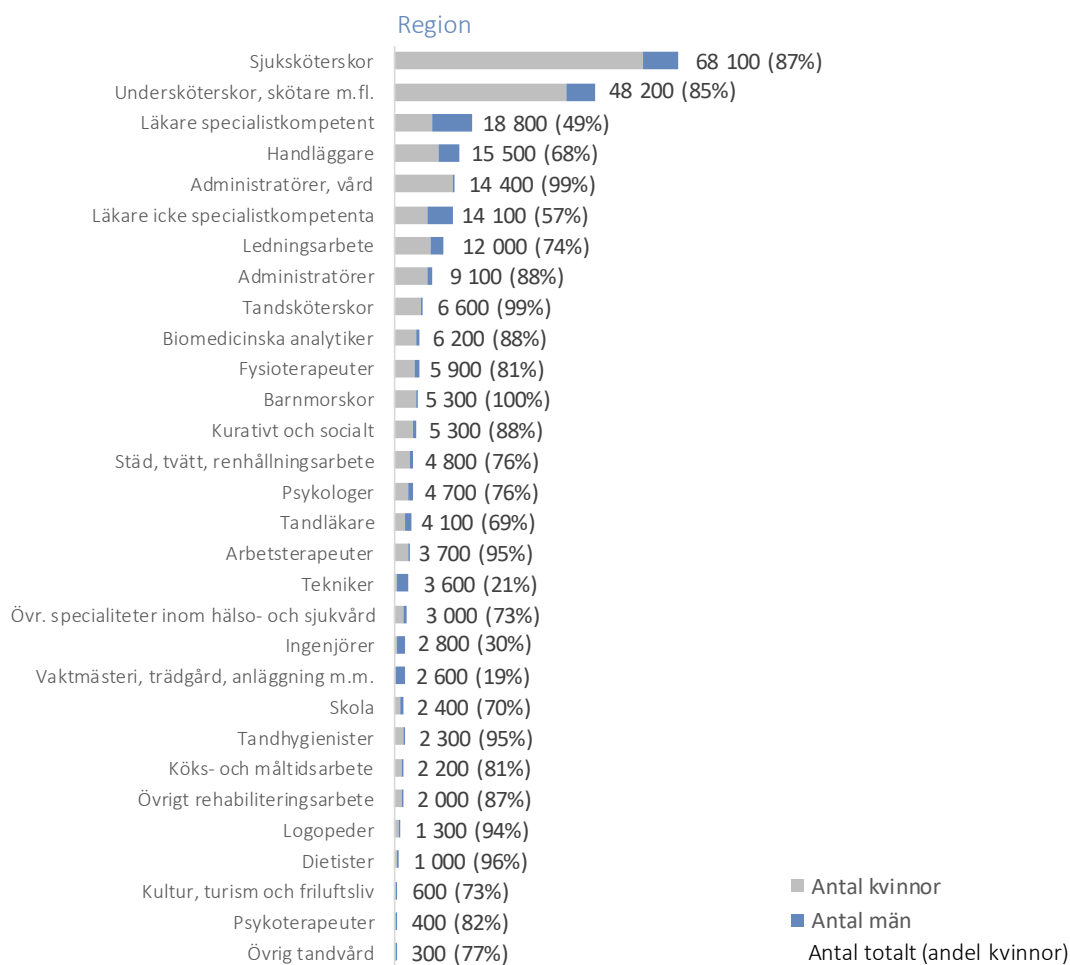
De flesta personalgrupperna i kommuner är kvinnodominerade. Störst är gruppen undersköterskor, skötare följt av grundskolelärare och förskollärare samt barnskötare. En annan stor personalgrupp är stödassistenter och stödpedagoger m.fl. som arbetar med funktionsnedsättning.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Sjuksköterskor och undersköterskor största personalgrupperna i regioner

Även i regioner är de flesta personalgrupperna kvinnodominerade. Sjuksköterskor och undersköterskor, skötare är de största grupperna.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. 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. En beskrivning av personalgrupperna och AID finns på SKL:s hemsida.

AID reviderades i februari 2018. De förändringar som har gjorts avser i huvudsak etiketter. Till följd av revideringen av AID har också personalgrupperna justerats. Detta medför att vissa etiketter och personalgrupper i personalstatistiken november 2018 inte är helt jämförbara med tidigare års statistik. Jämförelser med tidigare år behöver göras med försiktighet. Exempelvis har en grupp anställda inom huvudområdet Vård och omsorg i kommunerna har flyttat till gruppen Socialt och kurativt i 2018 års revidering. En helt ny personalgrupp är Stödassistenter och stödpedagoger (52 000 månadsavlönade) som arbetar med personer med funktionsnedsättning.

Vill du veta mer?

Mer information finns på SKL:s hemsida,

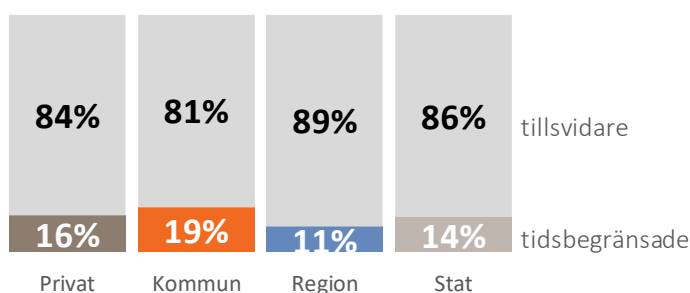
<https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror.850.html>

Personalnyckeltal per kommun respektive region finns i Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada), www.kolada.se. Där finns uppgift om åldersstruktur, anställda per verksamhet respektive yrke med mera.

Del 2: Tidsbegränsat anställda

Tillsvidareanställning vanligast

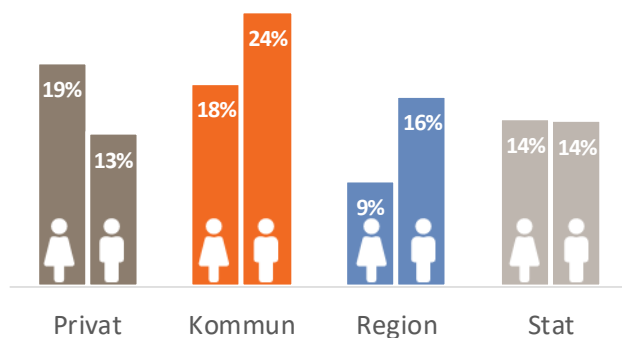
Tillsvidareanställning är den vanligast förekommande anställningsformen på svensk arbetsmarknad i samtliga sektorer. Andelen tidsbegränsat anställda varierar mellan 11 och 19 procent. För arbetsmarknaden som helhet är andelen tidsbegränsat anställda 16 procent.



Andel tillsvidareanställda respektive tidsbegränsat anställda. Källa: SCB, AKU, 2017

Större skillnad mellan kvinnor och män per sektor

I kommuner och regioner har män större andel tidsbegränsad anställning än kvinnor. I privat sektor är det tvärtom. I avsnitt 1 Anställda beskrivs hur många som arbetar i respektive sektor och andelen kvinnor och män per sektor.

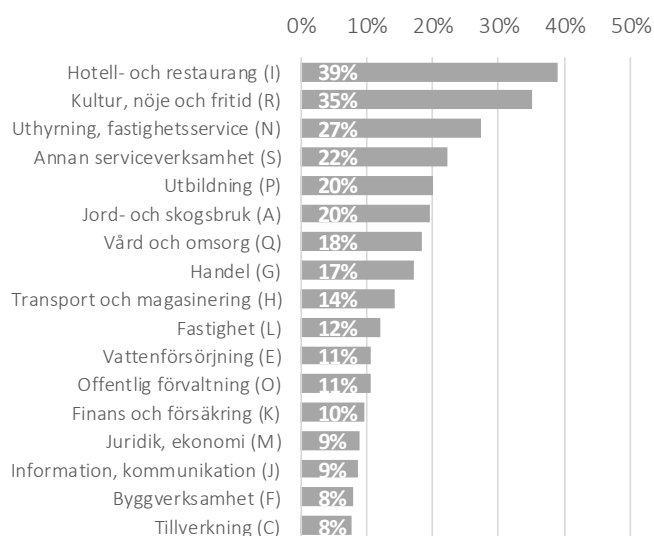


Andel tidsbegränsat anställda. Källa: SCB, AKU, 2017

Variationen större mellan olika branscher än mellan sektorer

Högst andel tidsbegränsade anställningar finns inom hotell- och restaurang. Byggverksamhet och tillverkning har den lägsta andelen.

Utbildning samt vård och omsorg har båda en något högre andel tidsbegränsat anställda än snittet för hela arbetsmarknaden.



Andel tidsbegränsat anställda. Källa: SCB, AKU, 2017

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.

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

Varför behövs tidsbegränsade anställningar?

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

Tidsbegränsade anställningar kan ha olika karaktär. Inom gruppen tidsbegränsade anställningar finns därför både sådana anställningar som pågår under viss tid och så kallade intermittenta anställningar (anställda vid behov). Anställningar som pågår under viss tid kan vara av olika omfattning och längd, det kan exempelvis röra sig om ett vikariat som

pågår under 1 år. Förutom vikariat finns även exempelvis allmän visstidsanställning (AVA) och säsongsanställning. Tidsbegränsade anställningar förekommer också för personer som inte kan tillsvidareanställas förrän de har fått sin legitimation, till exempel obehöriga lärare och psykologer samt AT-läkare.

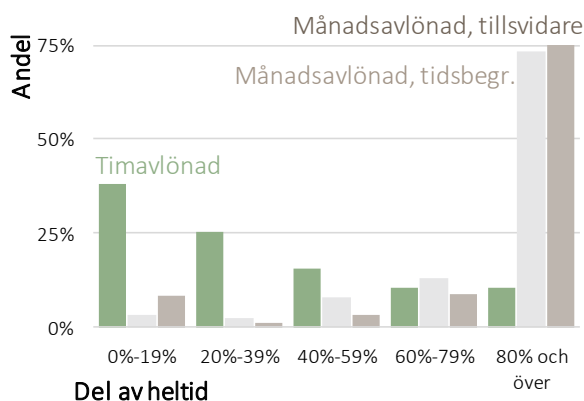
I SKL:s statistik redovisas även avlöningsform, månads- och timavlönade. Timavlönade i kommuner och regioner har antingen en sysselsättningsgrad under 40 procent eller är anställda kortare tid än tre månader. Denna grupp består alltså både av så kallade intermitteranta anställningar och anställningar 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 intermitterant anställda (anställda vid behov). Intermitterant anställning innebär att arbetstagaren enbart är anställd de dagar då hen är inne och arbetar. Under mellanliggande dagar föreligger inte något anställningsförhållande.

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

Timavlönade har 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 bättre bild av hur det ser ut.

För timavlönade är arbetad tid den mest relevanta enheten. 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.

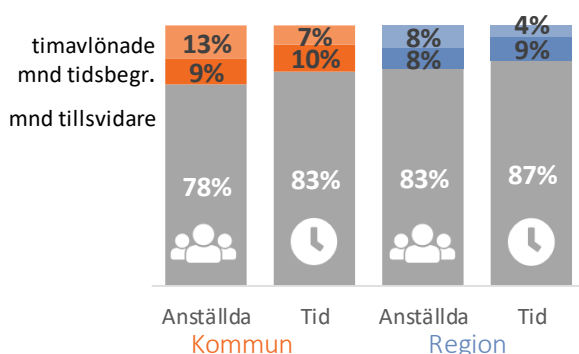


Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

Skillnad mellan antal anställda och arbetad tid

Ungefär var tionde månadsavlönad i kommuner och regioner har en tidsbegränsad anställning. Om man lägger till anställda med timlön blir det ungefär var femte anställd, andelen är lite högre i kommuner än regioner. Dock arbetar många timavlönade ganska lite, då de kanske arbetar extra vid sidan av studier eller andra jobb.

Om man istället ser på hur mycket av den arbetade tiden i kommuner och regioner som utförs av personer med tidsbegränsad anställning – månadsavlönade och timavlönade – så är det mindre, 16 procent av arbetstiden.

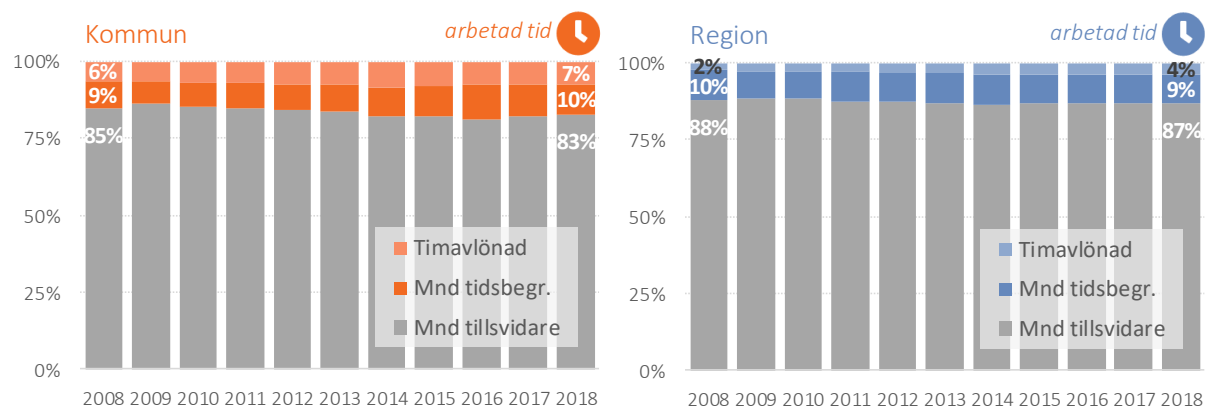


Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- (mnd) och timavlönade.

Andelen tillsvidareanställda är relativt stabil...

...men har minskat något, både sett till antalet anställda och den arbetade tiden.

De senaste åren har antalet anställda ökat i både kommuner och regioner, rekryteringarna har varit fler än avgångarna. Av de som slutar är andelen tillsvidareanställda högre än bland de som börjar. Detta kan ha bidragit till att andelen tidsbegränsade anställningar har ökat något. De senaste två åren har rekryteringarna minskat något jämfört med 2015-2016, vilket till del förklarar att andelen tillsvidareanställda nu ökat något.

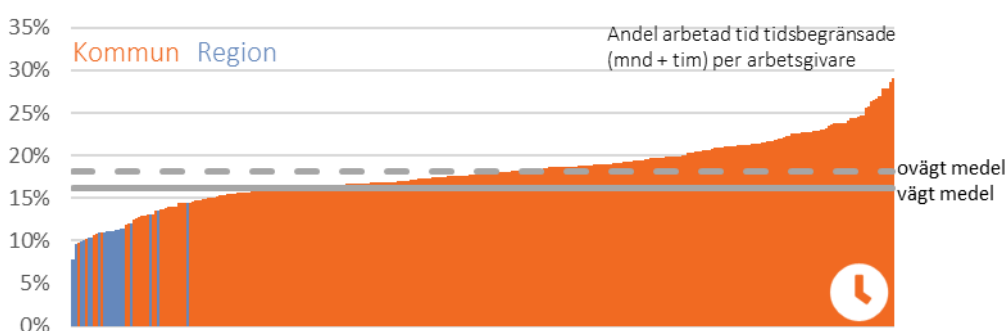


Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- (mnd) och timavlönade.

En analys av de som var nyanställda på en tidsbegränsad, månadsavlönad anställning 2014 visar att lite drygt hälften hade fått en tillsvidareanställning under de följande tre åren.

Stor variation mellan arbetsgivare

Andelen 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.

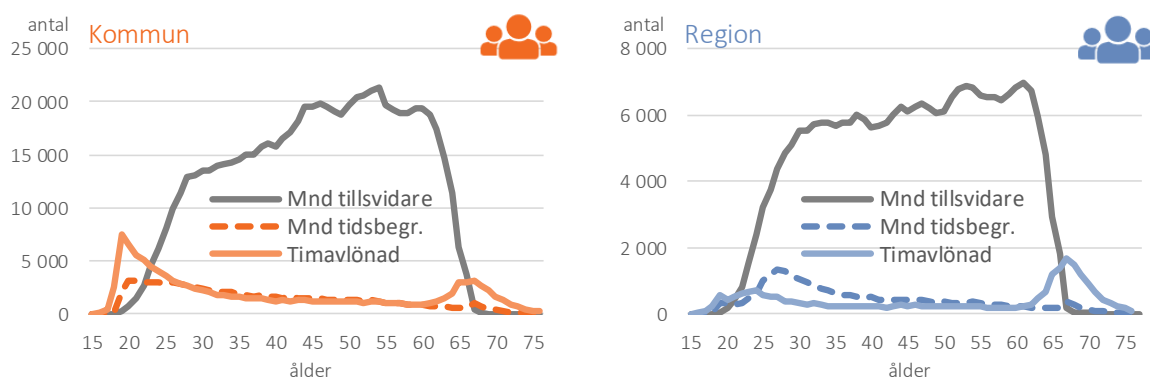


Kommuner samt regioner rangordnade efter andel arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

Uppgift om tidsbegränsade anställningar från en av regionerna ingår inte i figuren ovan då deras uppgifter inte är helt jämförbara med övriga.

Tidsbegränsad anställning vanligast bland yngre och äldre

Medelåldern för en anställd med tidsbegränsad anställning (månadsavlönad) är 38 år. Det är dock få 38-åringar som är tidsbegränsat anställda. Framst är det unga som har denna anställningsform. Gruppen 65 och äldre är ofta timavlönade.



Tidsbegränsade anställningar respektive timavlönade efter ålder.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- (mnd) och timavlönade.

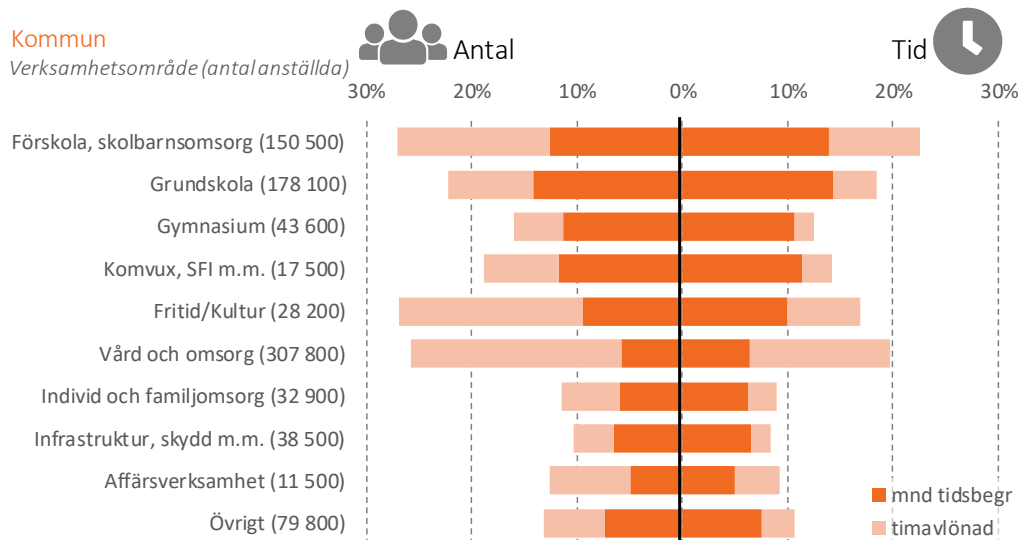
åldersgrupp	Kommun				Region			
	månadsavlönade		timavlönade	totalt	månadsavlönade		timavlönade	totalt
	tillsvidare	tidsbegr			tillsvidare	tidsbegr		
16-25	28%	24%	48%	100%	53%	20%	27%	100%
26-66	85%	8%	8%	100%	88%	7%	5%	100%
67+	3%	18%	80%	100%	2%	14%	83%	100%

Tidsbegränsade anställningar respektive timavlönade för olika åldersgrupper.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- (mnd) och timavlönade.

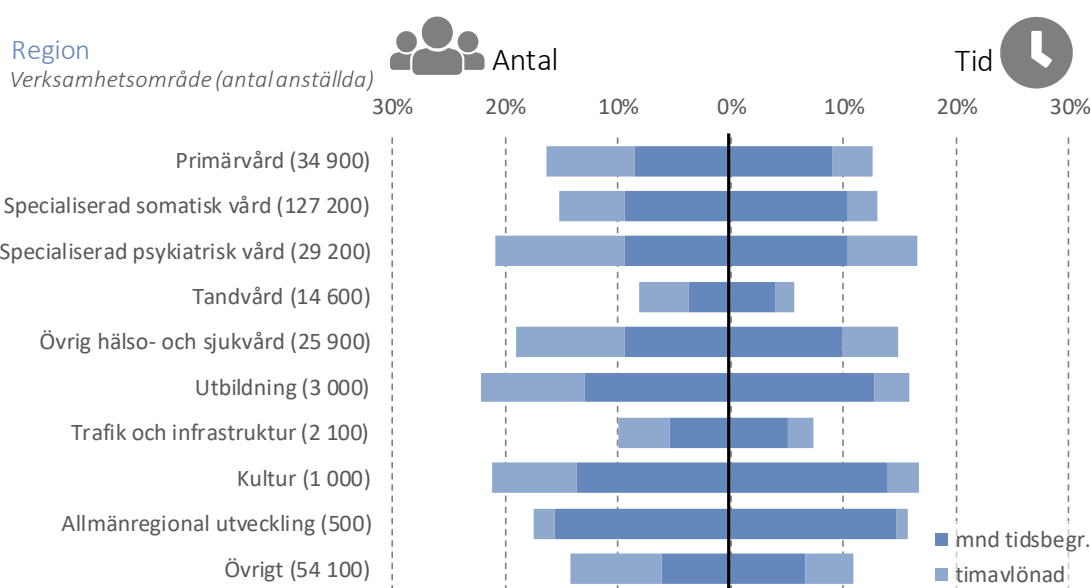
Verksamhetsområde

Andelen tidsbegränsade månadsavlönade och andelen timavlönade varierar mellan olika verksamheter. I kommunerna är tidsbegränsade anställningar (månadsavlönade) vanligast inom skolan, vilket till del kan bero på att obehöriga lärare inte kan tillsvidareanställas. Andelen timavlönade är högst inom vård och omsorg, fritid/kultur samt förskolan. Andelen timavlönade minskar när vi ser till den arbetade tiden jämfört med andelen anställda. Detta eftersom många timavlönade inte arbetar särskilt mycket.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell i slutet av avsnittet.

Inom regioner är det vanligast med tidsbegränsade anställningar inom allmänregionalt utveckling, kultur och utbildning. Dessa verksamheter utgör dock en mindre del av regionernas verksamhet. Andelen timavlönade är störst inom specialiserad psykiatrisk vård. I vissa fall är det dock svårt att fördela timavlönade efter verksamhetsområde eftersom de kan arbeta inom flera områden.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell i slutet av avsnittet.

Not: 2 700 timavlönade (11 procent av totalt antal timavlönade) kan ej fördelas på verksamhetsområde och ingår ej i figuren.

Tidsbegränsade anställningar för vissa personalgrupper

Andelen tidsbegränsat anställda som är månadsavlönade och andelen som är timavlönade varierar även mellan personalgrupper. Bland de grupper som redovisas i figuren nedan är tidsbegränsade anställningar (månadsavlönade) vanligast bland barnskötare och lärare. Andelen anställda som är timavlönade är högst bland barnskötare av de redovisade grupperna. Det kan till del bero på att man inte lyckats rekrytera personal med önskad utbildning.

Två andra personalgrupper som har en hög andel tidsbegränsade anställningar är elevassistenterna och vårdbiträden. Elevassistenternas anställningar är ofta knutna till en specifik elev och de är därför ofta anställda läsårsvis. 30 procent av elevassistenterna är tidsbegränsat anställda (månadsavlönade). Vad gäller vårdbiträden så är en hög andel timavlönade som ofta ersätter ordinarie personal vid korttidsfrånvaro. I denna grupp är det också en hög andel som saknar relevant utbildning. 49 procent av vårdbiträdena är timavlönade.

Kommun

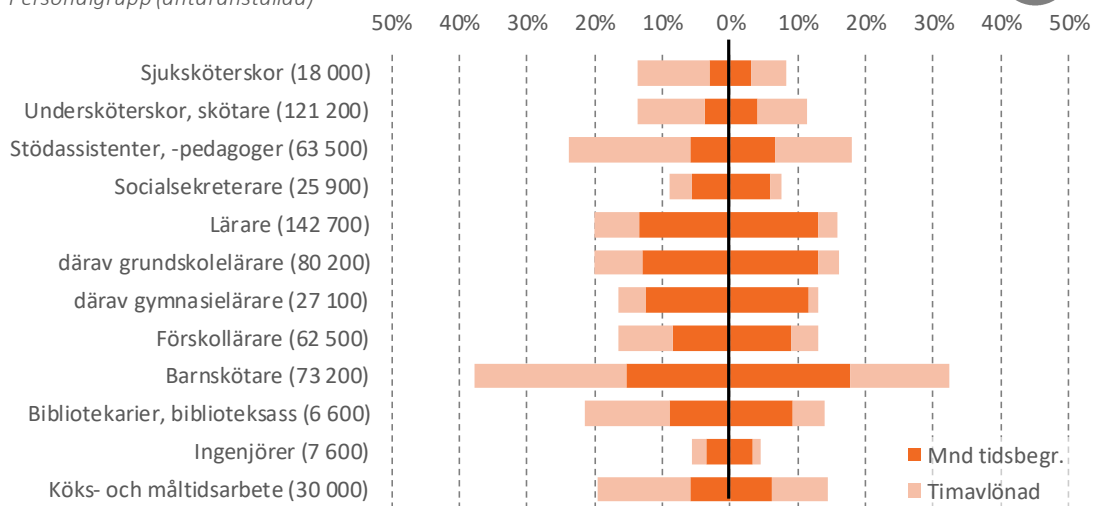
Personalgrupp (antal anställda)



Antal

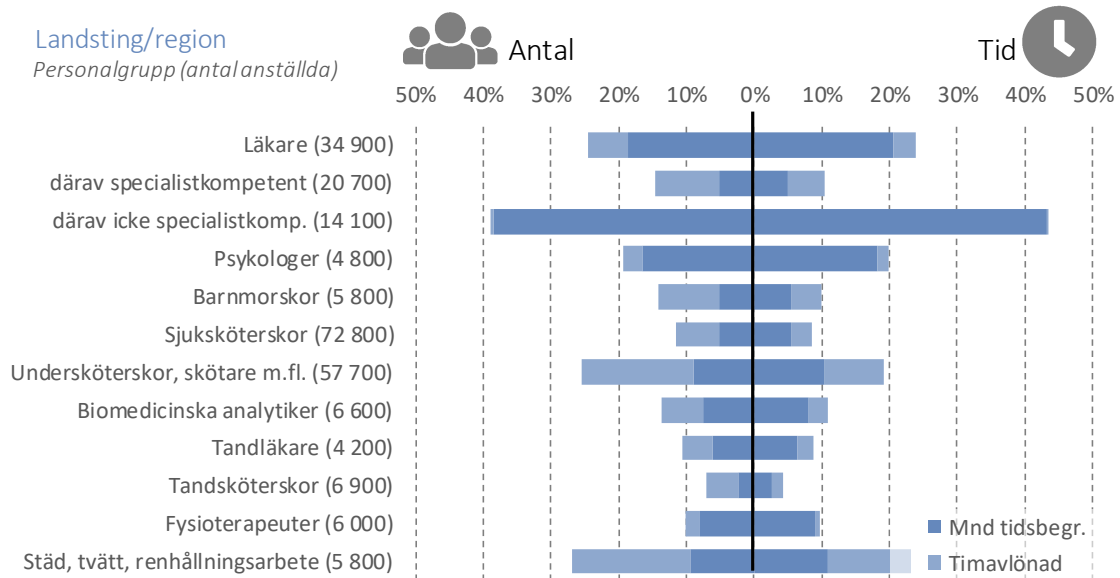


Tid



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell i slutet av avsnittet.

I nedanstående figur redovisas ett urval personalgrupper för regioner. Det är vanligast med tidsbegränsade anställningar bland icke specialistkompetenta läkare. En orsak är de behörighetsbestämmelser som finns för läkare i Patientsäkerhetsförordningen. Dessa innebär att till exempel AT-läkare anställs på ett särskilt tidsbegränsat förordnande. Av de redovisade grupperna i figuren nedan fanns högst andel timavlönade bland städ, tvätt och renhållningsarbetare samt undersköterskor, skötare m fl. Även inom personalgrupperna köks- och måltidsarbete samt vaktmästeri, trädgård och anläggning fanns en hög andel timavlönade (26 procent respektive 20 procent).



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell i slutet av avsnittet.

Vill du veta mer?

Mer information finns på SKL:s hemsida,

<https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror.850.html>

Personalnyckeltal per kommun respektive regioner finns i Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada), www.kolada.se. Där finns uppgift om anställda och arbetad tid per anställnings- och löneform.

Tabeller

Anställda och arbetad tid per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde

Kommun 2018							
Verksamhetsområde	Antal anställda	Andel anställda			Andel av arbetad tid		
		Månadsavlönade		Timavlönade	Månadsavlönade		Timavlönade
		Tillsvidare	Tidsbegränsade		Tillsvidare	Tidsbegränsade	
Förskola, skolbarnsomsorg	150 500	73%	13%	15%	78%	14%	9%
Grundskola	178 100	78%	14%	8%	82%	14%	4%
Gymnasium	43 600	84%	11%	5%	87%	11%	2%
Komvux, SFI m.m.	17 500	81%	12%	7%	86%	11%	3%
Fritid/Kultur	28 200	73%	10%	17%	83%	10%	7%
Vård och omsorg	307 800	74%	6%	20%	80%	6%	13%
Individ och familjomsorg	32 900	89%	6%	6%	91%	6%	3%
Infrastruktur, skydd m.m.	38 500	90%	7%	4%	92%	6%	2%
Affärsverksamhet	11 500	87%	5%	8%	91%	5%	4%
Övrigt	79 800	87%	7%	6%	89%	8%	3%

Region 2018							
Verksamhetsområde	Antal anställda	Andel anställda			Andel av arbetad tid		
		Månadsavlönade		Timavlönade	Månadsavlönade		Timavlönade
		Tillsvidare	Tidsbegränsade		Tillsvidare	Tidsbegränsade	
Primärvård	34 900	84%	9%	8%	87%	9%	3%
Specialiserad somatisk vård	127 200	85%	9%	6%	87%	10%	3%
Specialiserad psykiatrisk vård	29 200	79%	9%	12%	83%	10%	6%
Tandvård	14 600	92%	4%	4%	94%	4%	2%
Övrig hälso- och sjukvård	25 900	81%	9%	10%	85%	10%	5%
Utbildning	3 000	78%	13%	9%	84%	13%	3%
Trafik och infrastruktur	2 100	90%	5%	5%	93%	5%	2%
Kultur	1 000	79%	14%	7%	83%	14%	3%
Allmänregional utveckling	500	83%	16%	2%	84%	15%	1%
Övrigt	54 100	86%	6%	8%	89%	7%	4%

Anställda och arbetad tid per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

Not: 2 700 timavlönade (11 procent av totalt antal timavlönade) kan ej fördelas på verksamhetsområde och ingår ej i figuren.

Anställda och arbetad tid per löne- och anställningsform samt ett urval personalgrupper

Kommun 2018								
Personalgrupp	Antal anställda	Andel anställda			Andel av arbetad tid			
		Månadsavlönade		Timavlönade	Månadsavlönade		Timavlönade	
		Tillsvidare	Tidsbegränsade		Tillsvidare	Tidsbegränsade		
Sjuksköterskor	18 000	86%	3%	11%	92%	3%	5%	
Undersköterskor, skötare	121 200	86%	4%	10%	89%	4%	7%	
Stödassistenter/-pedagoger	63 500	76%	6%	18%	82%	7%	11%	
Socialsekreterare	25 900	91%	6%	3%	92%	6%	2%	
Lärare	142 700	80%	13%	7%	84%	13%	3%	
därav grundskolelärare	80 200	80%	13%	7%	84%	13%	3%	
därav gymnasie lärare	27 100	83%	12%	4%	87%	12%	1%	
Förskollärare	62 500	84%	9%	8%	87%	9%	4%	
Barnskötare	73 200	62%	15%	22%	68%	18%	15%	
Bibliotekarier, biblioteksass	6 600	78%	9%	13%	86%	9%	5%	
Ingenjörer	7 600	94%	3%	2%	96%	3%	1%	
Köks- och måltidsarbete	30 000	80%	6%	14%	86%	6%	8%	
Vårdbiträden	60 400	40%	11%	49%	47%	14%	39%	

Region 2018								
Personalgrupp	Antal anställda	Andel anställda			Andel av arbetad tid			
		Månadsavlönade		Timavlönade	Månadsavlönade		Timavlönade	
		Tillsvidare	Tidsbegränsade		Tillsvidare	Tidsbegränsade		
Läkare	34 900	75%	19%	6%	76%	21%	3%	
därav specialistkompetent	20 700	85%	5%	10%	90%	5%	5%	
därav icke specialistkomp.	14 100	61%	39%	0%	56%	43%	0%	
Psykologer	4 800	81%	16%	3%	80%	18%	2%	
Barnmorskor	5 800	86%	5%	9%	90%	5%	5%	
Sjuksköterskor	72 800	88%	5%	6%	91%	5%	3%	
Undersköterskor, skötare	57 700	75%	9%	16%	81%	11%	9%	
Biomedicinska analytiker	6 600	86%	8%	6%	89%	8%	3%	
Tandläkare	4 200	89%	6%	5%	91%	6%	2%	
Tandsköterskor	6 900	93%	2%	5%	96%	3%	2%	
Fysioterapeuter	6 000	90%	8%	2%	90%	9%	1%	
Städ, tvätt, renhållningsarbete	5 800	73%	10%	17%	77%	11%	12%	

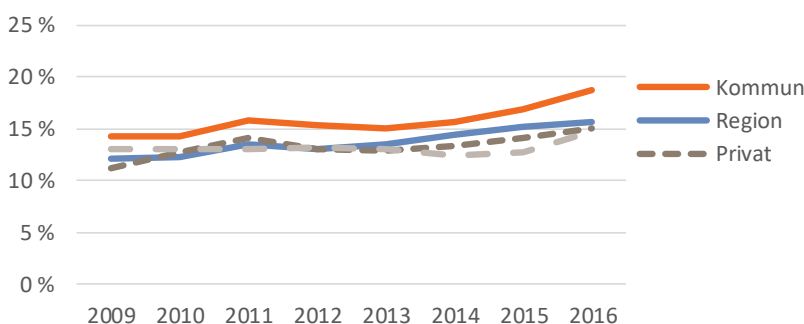
Anställda och arbetad tid per löne- och anställningsform samt ett urval personalgrupper.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

Del 3: Personlörörlighet

Personlörörligheten i de olika sektorerna

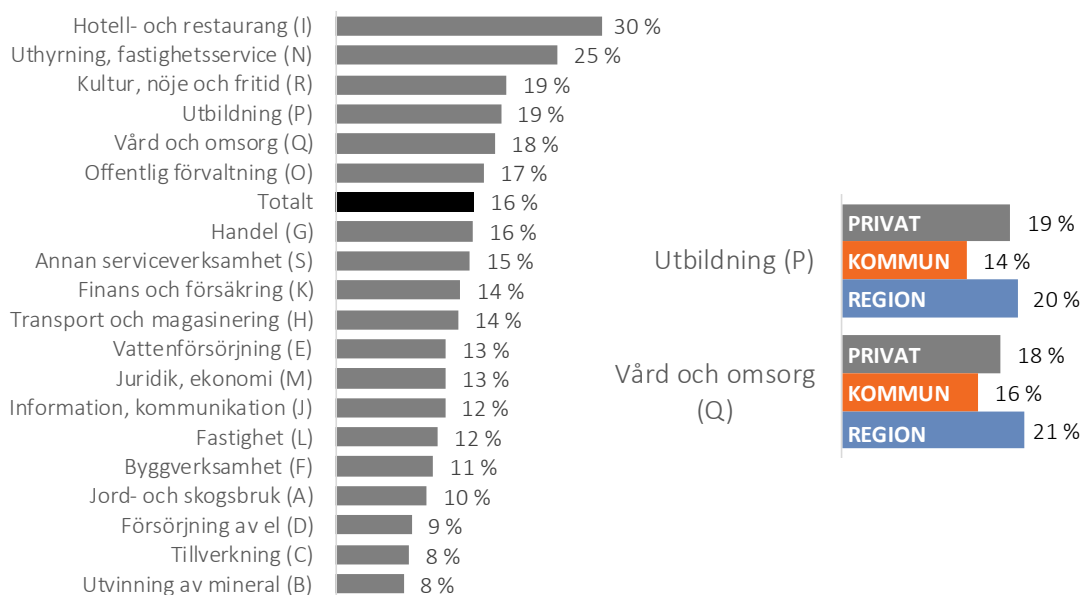
Personlörörlighet pöverkar sÖvÖl rekryteringsbehovet som kvaliteten i verksamheten, och bÖde fÖr hÖg och fÖr lÖg rÖrlighet kan vara en utmaning. Personlörörligheten pÖ hela arbetsmarknaden har ökat nÖgot sedan finanskrisen 2008/2009. RÖrligheten Ör nÖgot hÖgre i kommunerna.



KÖlla: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Stor variation mellan olika branscher

Personlörörligheten inom VÖrd och omsorg samt Utbildning Ör nÖgot hÖgre än genomsnittet pÖ arbetsmarknaden. RÖrligheten i privat sektor inom dessa tvÖ branscher Ör hÖgre än i kommuner och regioner.



Personlörörlighet per bransch samt bransch och sektor. KÖlla: SCB, RAMS

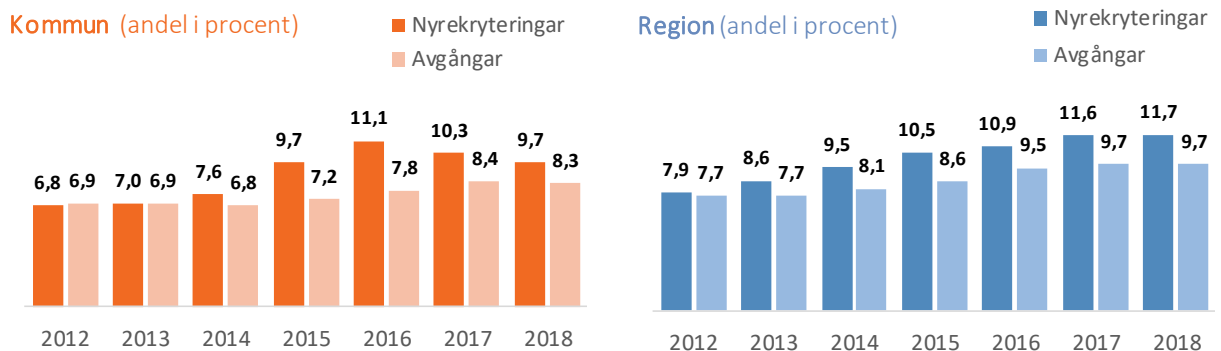
REGISTERBASERAD ARBETSMARKNADSSTATISTIK (RAMS)

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 årparet.

Omkring tio procent lämnar kommuner respektive regioner

Andelen nyrekryterade till respektive sektor är högre än andelen avgångar. Antalet månadsavlönade har också ökat under perioden, särskilt år 2015 och 2016, se del 1 Anställda.

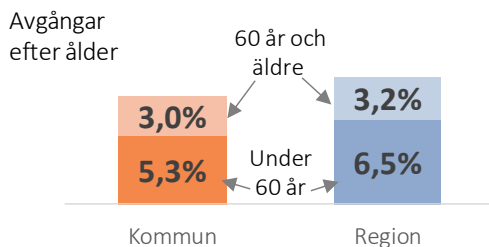
Andelen tillsvidareanställda som lämnat sektorn (kommuner respektive regioner) låg mellan 8 och 10 procent år 2018. Andelen avgångar har ökat något de senaste åren, men ligger fortfarande på en relativt låg nivå.



Andel nyrekryteringar till samt avgångar från respektive sektor (kommun, region).

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Avgångarna består av pensionsavgångar, byte av jobb till annan sektor samt personer som lämnar arbetet av andra skäl. Ungefär en tredjedel av avgångarna består av personer som är 60 år och äldre.



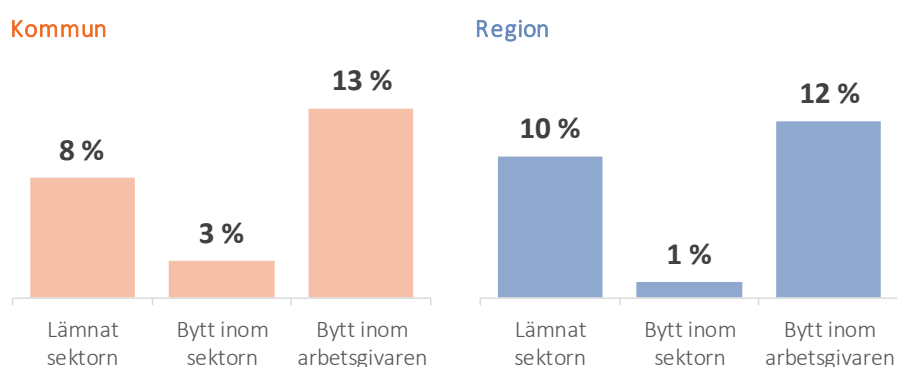
Andel avgångar från respektive sektor (kommun, region). Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018.

Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Rörlighet inom kommuner respektive regioner

11 procent av de tillsvidareanställda har lämnat den kommun de arbetade i året innan, antingen till en annan kommun (3 procentenheter) eller lämnat sektorn (8 procentenheter). Utöver detta tillkommer en intern rörlighet då ytterligare knappt 13 procent bytt arbetsställe inom samma kommun.

Inom regionerna är det 11 procent som lämnat den region de arbetade i året innan (varav 10 procentenheter lämnade sektorn) och ytterligare 12 procent som bytt arbetsställe inom samma region.

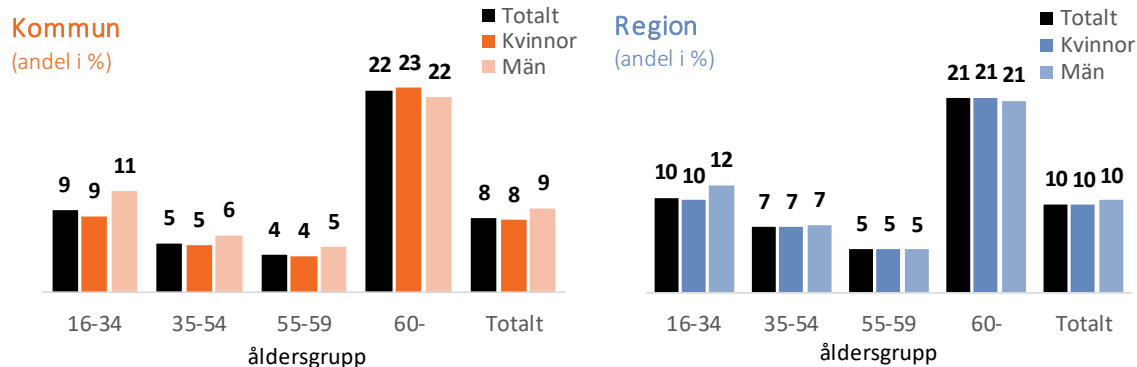


Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Byten sker också mellan kommuner och regioner. Av de 8 procent som lämnade kommunsektorn utgjordes 0,5 procentenheter av personer som bytte till regioner. Motsvarande uppgift för regioner är 1 procentenhet av de 10 procent som lämnade regionsektorn.

Unga och äldre lämnar sektorn i större utsträckning

Att äldre lämnar i så stor utsträckning beror till del på pensionsavgångar. Skillnaderna mellan män och kvinnor är små. Bland unga lämnar män i något större utsträckning än kvinnor.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Personalrörligheten för vissa personalgrupper

Bland de grupper som redovisas i tabellen nedan är det sjuksköterskor som i störst utsträckning lämnar kommunsektorn; en tredjedel av sjuksköterskorna som lämnar går till regionerna. Högst andel som lämnat kommunsektorn återfinns i gruppen behandlingsassistenter/socialpedagoger (17 %). Den gruppen växte mycket i antal när flyktingmottagandet ökade kraftigt under 2015 och 2016, men har därefter minskat. Lägst andel som lämnar sektorn återfinns inom räddningstjänsten (6 %) följt av grundskolelärare (6 %). Grundskolelärare byter dock relativt ofta inom sektorn.

Kommun	lämnat sektorn	varav bytt till region	varav 60 år eller äldre	bytt inom sektorn
Sjuksköterskor	14%	5,1%	4%	3%
Undersköterskor, skötare	8%	0,9%	3%	1%
Stödassistenter, -pedagoger	--	--	--	--
Socialekreterare	8%	0,9%	2%	6%
Lärare	6%	0,1%	3%	5%
därav grundskolelärare	6%	0,0%	2%	5%
därav gymnasielärare	7%	0,2%	3%	3%
Förskollärare	6%	0,0%	3%	4%
Barnskötare	8%	0,1%	3%	1%
Bibliotekarie, biblioteksass	7%	0,2%	4%	3%
Ingenjörer	10%	0,2%	3%	4%
Köks- och måltidsarbete	8%	0,1%	3%	1%
Totalt	8%	0,5%	3%	3%

Andel avgångar från sektorn respektive arbetsgivare.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Not: Avgångar kan ej redovisas för gruppen Stödassistenter och stödpedagoger m.fl. eftersom det är en ny personalgrupp från och med 2018.

I regioner är personalrörligheten störst bland psykoterapeuter, psykologer och tandläkare. Psykoterapeuter är dock en relativt liten grupp (ca 300 månadsavlönade). Av de grupper som redovisas i tabellen nedan så är det fysioterapeuter, sjuksköterskor och psykologer som i högst utsträckning byter från region till kommun. En annan grupp som ofta byter till kommun är arbetsterapeuter. Av de 11 procent arbetsterapeuter som lämnade regionsektorn gick 3,7 procentenhet till kommun.

Region	lämnat sektorn	varav bytt till kommun	varav 60 år eller äldre	bytt inom sektorn
Läkare	8%	0,1%	2%	2%
därav specialistkompetent	9%	0,1%	4%	2%
därav icke specialistkomp	7%	0,0%	0%	2%
Psykologer	13%	1,7%	3%	2%
Barnmorskor	10%	0,4%	4%	2%
Sjuksköterskor	10%	1,8%	3%	2%
Undersköterskor, skötare m.fl.	9%	0,8%	4%	1%
Biomedicinska analytiker	12%	0,0%	5%	1%
Tandläkare	13%	0,0%	3%	3%
Tandsköterskor	10%	0,2%	5%	1%
Fysioterapeuter	10%	2,2%	2%	1%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	9%	0,4%	4%	0%
Totalt	10%	1,1%	3%	1%

Andel avgångar från sektorn respektive arbetsgivare.

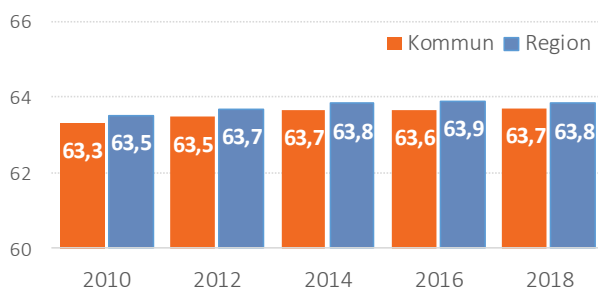
Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

PERSONALRÖRLIGHET (SKL)

SKL redovisar andel nyanställda och avgångar bland månadsavlönade tillsvidareanställda. Den externa rörligheten mäts både genom de som lämnat respektive sektor och de som lämnat den kommun respektive den region som personen arbetade inom. Därtill tillkommer rörlighet inom organisationen, det vill säga de som bytt arbetsställe inom kommunen/regionen.

Avgångsålder

Cirka 22 400 av de månadsavlönade som lämnade kommunsektorn förra året var 60 år eller äldre. Den genomsnittliga avgångsåldern för dessa var 63,7 år. För region var motsvarande siffra cirka 7 900 och den genomsnittliga avgångsåldern var 63,8 år. Figuren nedan visar att avgångsåldern inom respektive sektor har ökat marginellt sedan år 2010.



Genomsnittlig avgångsålder. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Lärare och läkare har högst genomsnittlig avgångsålder

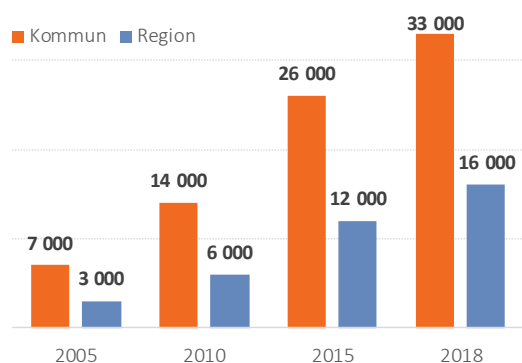
Kommun	2018	Landsting/region	2018
Sjuksköterskor	63,6	Läkare	64,8
Undersköterskor, skötare	63,2	därav specialistkompetent	64,8
Stödassistenten/-pedagoger	--	därav icke specialistkomp	--
Socialsekreterare	64,1	Psykologer	64,6
Lärare	64,8	Barnmorskor	63,9
därav grundskolelärare	64,7	Sjuksköterskor	63,7
därav gymnasielärare	64,8	Undersköterskor, skötare m.fl.	63,6
Förskollärare	63,2	Biomedicinska analytiker	63,8
Barnskötare	63,1	Tandläkare	63,6
Bibliotekarier, biblioteksass	64,4	Tandsköterskor	63,6
Ingenjörer	64,2	Fysioterapeuter	64,1
Köks- och måltidsarbete	63,1	Städ, tvätt, renhållningsarbete	63,3
Anställda totalt	63,7	Anställda totalt	63,8

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Not: Antalet avgångar i gruppen "icke specialistkompetenta läkare" är för litet för att redovisa. Uppgift om Stödassistenten och stödpedagoger kan ej redovisas då detta är en ny personalgrupp från och med 2018.

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

Genomsnittlig avgångsålder har hittills ökat långsamt. Ökningen av antalet 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, är däremot större. Sedan år 2005 har antalet anställda i kommuner och regioner ökat från 10 000 till 49 000 personer för denna grupp. Detta avser både månads- och timavlönade.



Antalet anställda 65 år och äldre. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

Antalet 65 år och äldre är flest bland lärare samt undersköterskor, skötare i kommunerna. Andelen är högst bland sjuksköterskor samt bibliotekariéer, biblioteksassistenter. I regionerna är antalet 65 år och äldre flest bland sjuksköterskor och undersköterskor, skötare. Sett till andelen av anställda är det vanligast bland barnmorskor och läkare.

Kommun	65+		Region	65+	
	Antal	Andel		Antal	Andel
Sjuksköterskor	1 370	7,6%	Läkare	2 730	7,8%
Undersköterskor, skötare	3 840	3,2%	därav specialistkompetent	--	--
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	2 390	3,8%	därav icke specialistkomp	--	--
Socialsekreterare	610	2,4%	Psykologer	240	5,1%
Grundskole+gymnasielärare+övrigt	7 700	5,4%	Barnmorskor	500	8,6%
därav grundskolelärare	3 580	4,5%	Sjuksköterskor	3 990	5,5%
därav gymnasielärare	1 610	5,9%	Undersköterskor, skötare m.fl.	3 180	5,5%
Förskollärare	2 500	4,0%	Biomedicinska analytiker	490	7,3%
Barnskötare	2 510	3,4%	Tandläkare	290	6,7%
Bibliotekariéer, biblioteksassistenter	470	7,1%	Tandsköterskor	380	5,5%
Ingenjörer	280	3,7%	Fysioterapeuter	170	2,8%
Köks- och måltidsarbete	1 030	3,4%	Städ, tvätt, renhållningsarbete	100	1,8%
Summa	33 290	3,7%	Anställda totalt	15 770	5,3%

Antal och andel anställda 65 och äldre (65+). Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månads- och timavlönade.

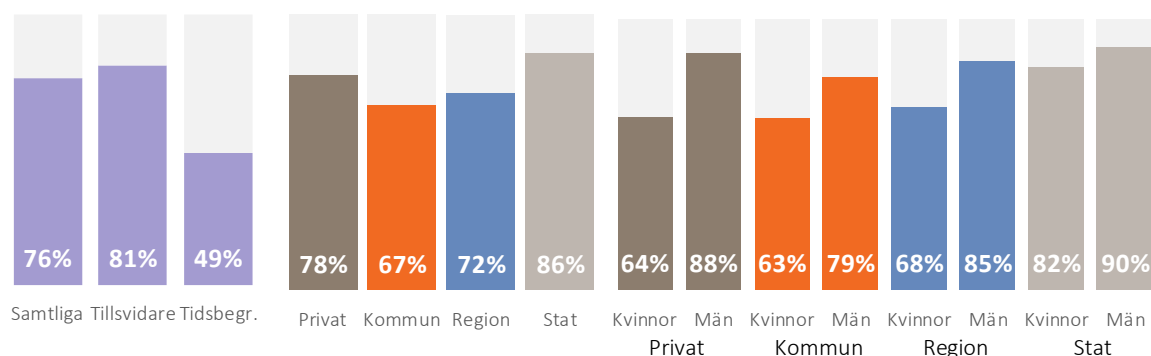
Not: I åldrarna 65 och äldre utgörs gruppen läkare till största del av specialistkompetenta läkare. Någon särredovisning av läkargruppen görs därför inte.

Vill du veta mer?

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

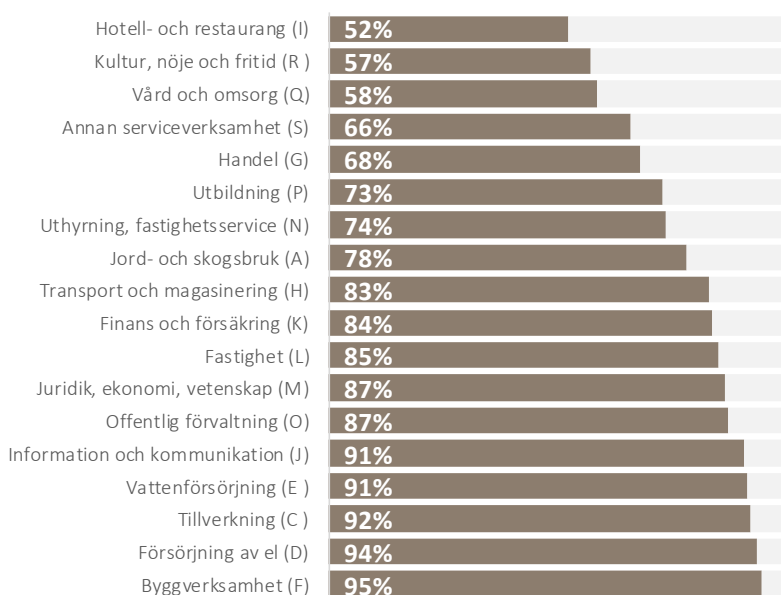
Del 4: Hel- och deltid

I detta avsnitt redovisas statistik över hel- och deltidsanställda samt hel- och deltidsarbetande. På den svenska arbetsmarknaden är 76 procent av alla anställda heltidsanställda och 24 procent deltidsanställda. Andelen heltidsanställda är lägre bland tidsbegränsat anställda än bland tillsvidareanställda. Kommuner har lägst andel heltidsanställda. Det är vanligare med heltidsanställning bland män än bland kvinnor i alla sektorer.



Andel heltidsanställda. Källa: SCB, AKU, 2017

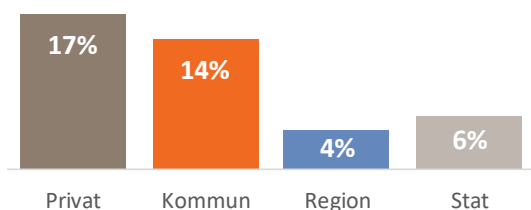
Skillnaderna är större mellan branscher än mellan sektorerna som helhet. Andelen heltidsanställda är lägst inom Hotell- och restaurang (52 %) och högst inom Byggverksamhet (95 %).



Andel heltidsanställda. Källa: SCB, AKU, 2017

Ofrivillig deltid

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



Ofrivillig deltid. Källa: SCB, AKU, 2017

ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNINGEN (AKU)

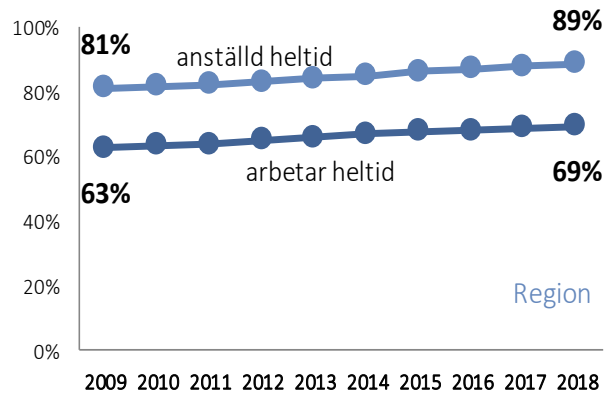
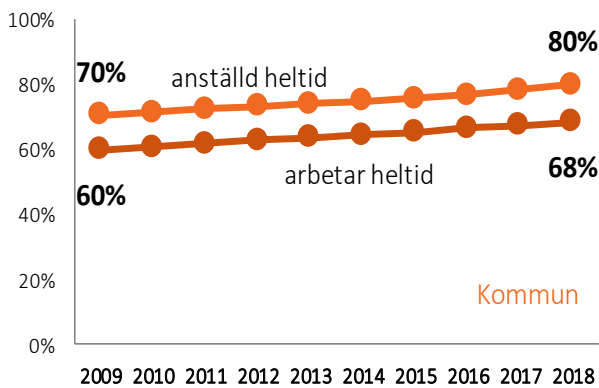
AKU är en urvalsundersökning: De som arbetat minst en timme under referensveckan räknas som sysselsatta. Här ingår samtliga anställda, månads- och timavlönade. De som arbetar 35 timmar eller mer per vecka räknas som heltidsanställda.

HEL- OCH DELTID I SKL:S PERSONALSTATISTIK

För att definieras som heltidsanställd i SKL:s statistik ska personen ha anställningsavtal med sysselsättningsgrad 100 procent (inklusive lediga). Personer som arbetar 100 procent av en heltidstjänst redovisas som heltidsarbetande.

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande i kommuner och regioner har ökat

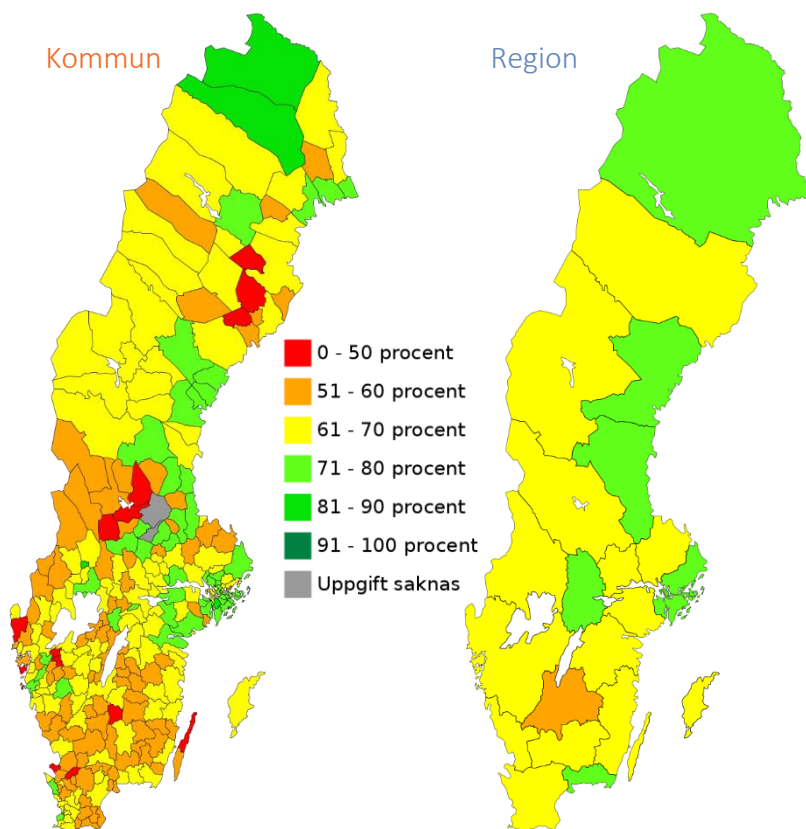
Andelen heltidsanställda är större i regionerna än i kommunerna, men skillnaden är betydligt mindre bland andelen som arbetar heltid. Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat i både kommuner och regioner. Ökningen beror både på att många av de som nyanställts arbetar heltid och att redan anställda som arbetar deltid går upp till heltid. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) arbetar gemensamt i ett utvecklingsprojekt (Heltidsresan) för att fler inom välfärden ska arbeta heltid. Alla kommuner och regioner tog 2017 fram en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka och arbetar nu med genomförandet av dessa.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2009 – nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Andelen heltidsarbetande varierar över landet

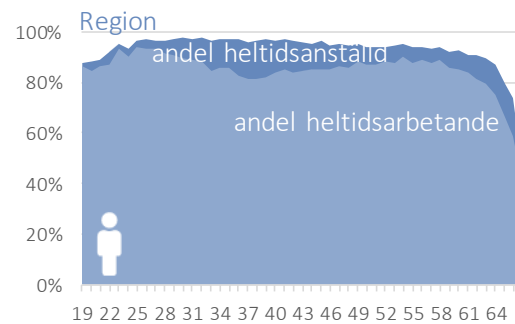
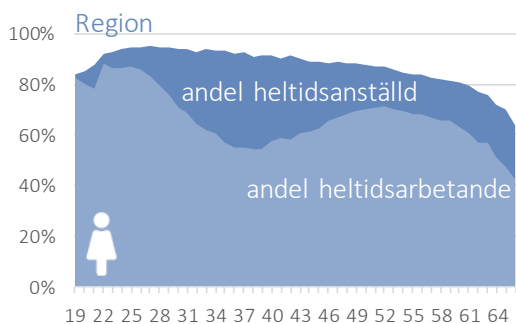
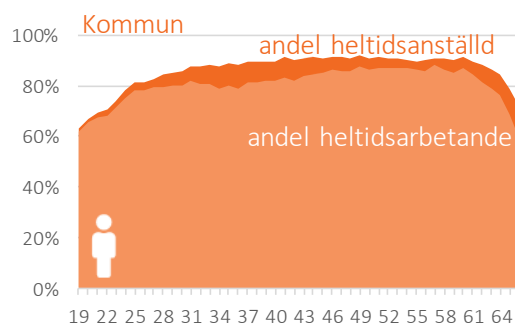
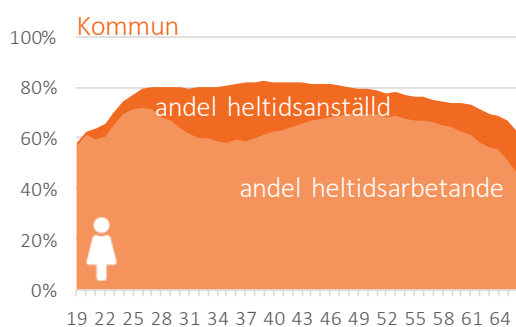
Spridningen är större inom kommunerna än regionerna. Andelen i kommunerna varierar mellan 44 och 87 procent.



Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

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.



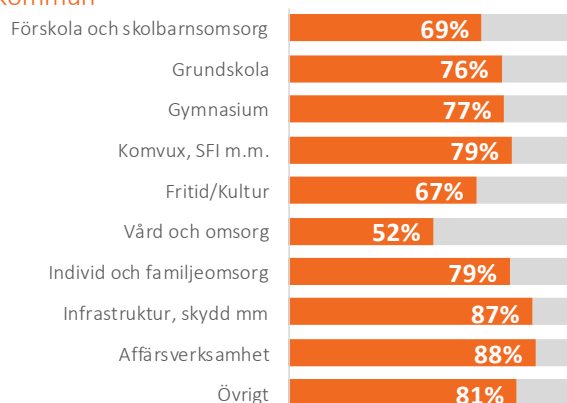
Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande per kön, ålder och sektor.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

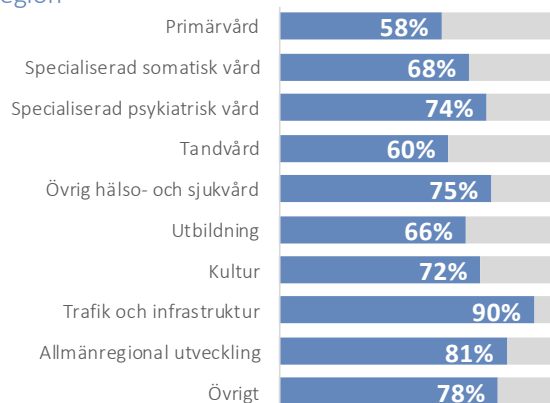
Andelen heltidsarbetande varierar mellan olika verksamhetsområden...

Andelen heltidsarbete är lägst inom den kvinnodominerade vård- och omsorgsverksamheten i kommunerna samt primärvården inom regionerna.

Kommun



Region



Andel heltidsarbetande. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

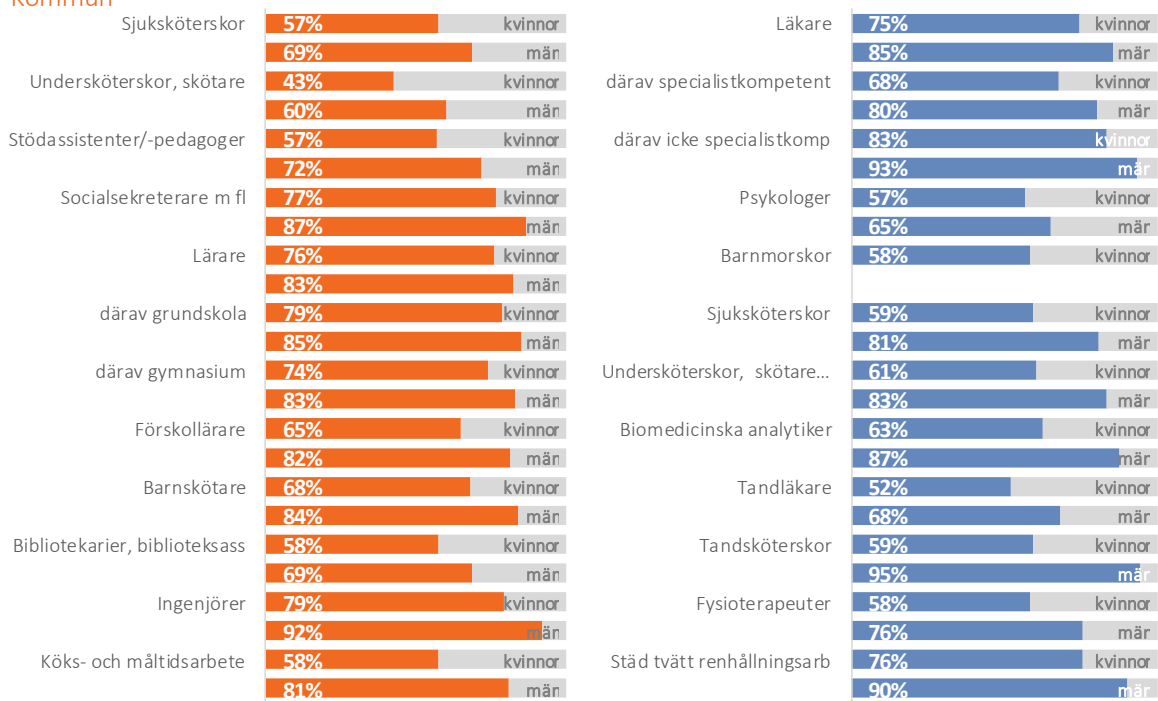
...och mellan personalgrupper

Andelen heltidsarbetande är högre bland män än kvinnor i samtliga personalgrupper.

Av de redovisade personalgrupperna för kommunerna är andelen heltidsarbetande lägst bland kvinnliga undersköterskor, skötare. Andra personalgrupper som har låg andel heltidsarbetande är vårdbiträden och personliga assistenter (39 procent respektive 43 procent).

Kvinnliga barnmorskor är den grupp som har lägst andel heltidsarbete inom regionerna. Skillnaden mellan grupperna sett till den genomsnittliga sysselsättningsgraden är betydligt mindre, eftersom många som arbetar deltid ändå har en ganska hög sysselsättningsgrad (exempelvis 75 procent eller högre).

Kommun



Andel heltidsarbetande. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Vill du veta mer?

I Kolada (www.kolada.se) redovisas andelen heltidsanställda respektive heltidsarbetande per kommun respektive region.

Mer information finns på SKL: s hemsida,

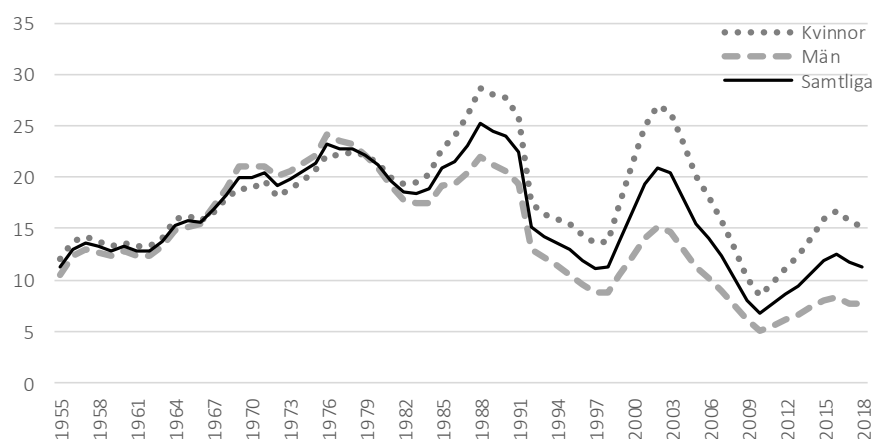
<https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror.850.html>

Mer information om Heltidsresan finns på <https://heltid.nu>

Del 5: Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron varierar över tid

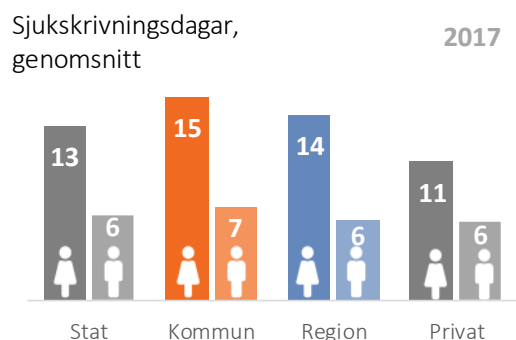
Ett tydligt mönster i Sverige är att sjukfrånvaron varierar kraftigt över tid. Efter en stadig ökning sedan 2010 sjunker nu sjuktalet återigen. Sett över en längre period så ligger sjuktalet på en relativt låg nivå.



Källa: Försäkringskassan

Kvinnor har dubbelt så hög sjukfrånvaro

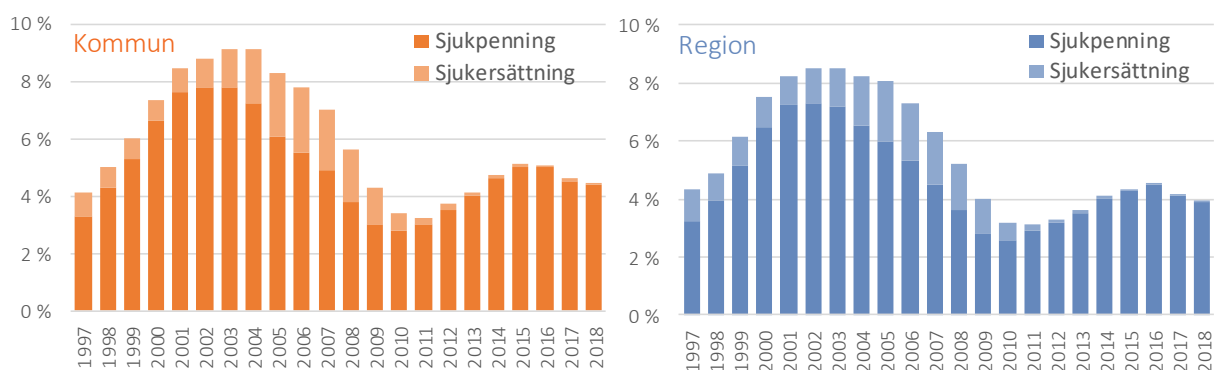
Kvinnor har ungefär dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i samtliga sektorer. Kommuner följt av regioner är de sektorer som har högst sjukfrånvaro. En stor del av skillnaden mellan sektorerna förklaras av skillnader i arbetsplatsens storlek, geografi och typ av verksamhet. Det senare beror i stor utsträckning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



Källa: Försäkringskassan

Sjukfrånvaron i kommuner och regioner sjunker

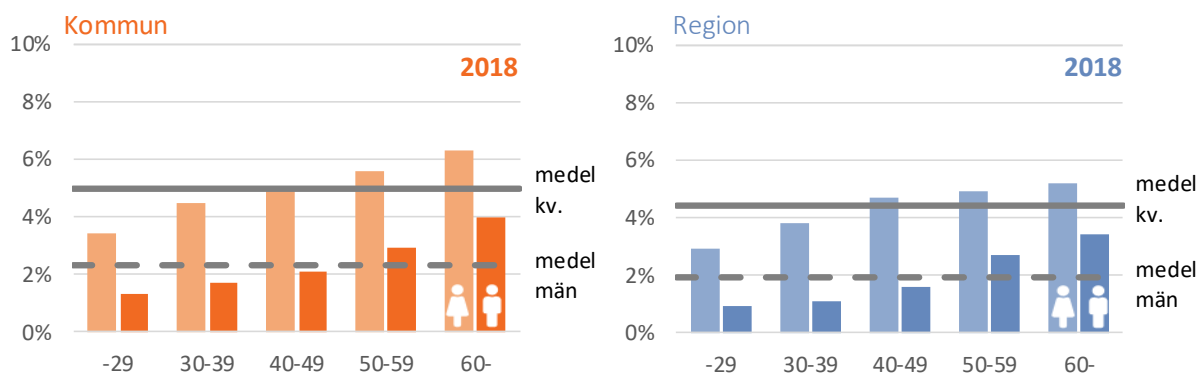
Utvecklingen av sjukfrånvaron i kommun och region följer samma mönster som arbetsmarknaden i övrigt. Det finns långa cykler av ökning och minskningar. Ökningen som skedde sedan 2010 övergick under 2017 till en minskning. På sikt eftersträvas att komma bort från dessa svängningar och istället hitta former för att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå.



Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron stiger med åldern

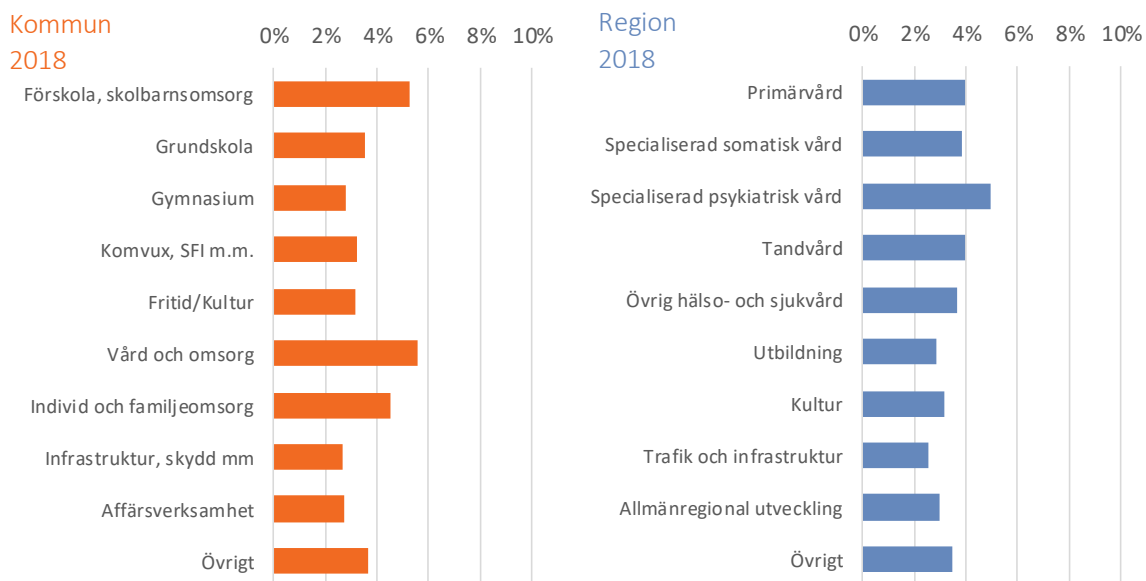
Sjukfrånvaron ökar med åldern, men skillnaderna mellan könen är som störst i de yngre åldersgrupperna. I åldersgruppen 30–39 år är kvinnors sjukfrånvaro drygt tre gånger så hög som mäns.



Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron varierar mellan olika verksamheter...

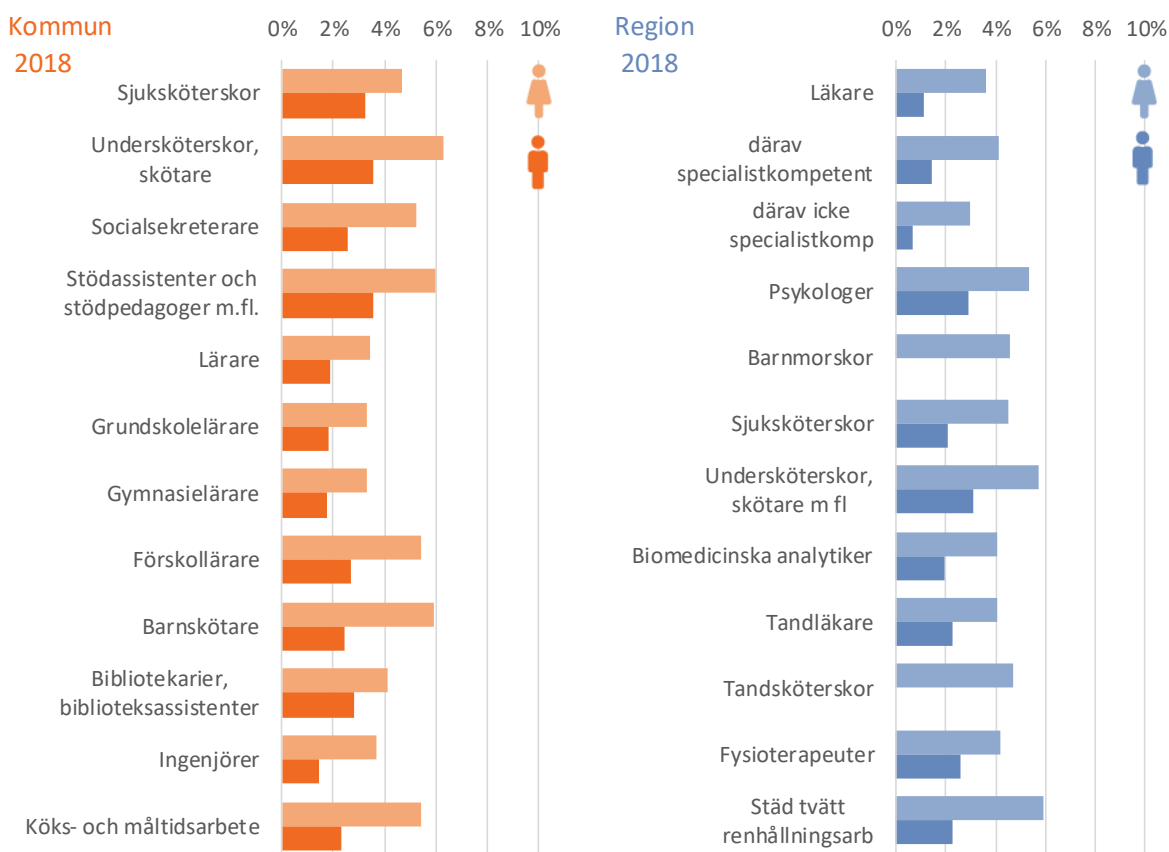
Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan olika verksamheter. Detta är tydligare inom kommunerna än inom regionerna, vilket sannolikt beror på att kommunerna har en större bredd i verksamheten.



Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

...och mellan olika personalgrupper

Även mellan olika personalgrupper finns det stora skillnader i sjukfrånvaro. Mönstret att mäns sjukfrånvaro är betydligt lägre än kvinnors återfinns dock inom alla grupper.

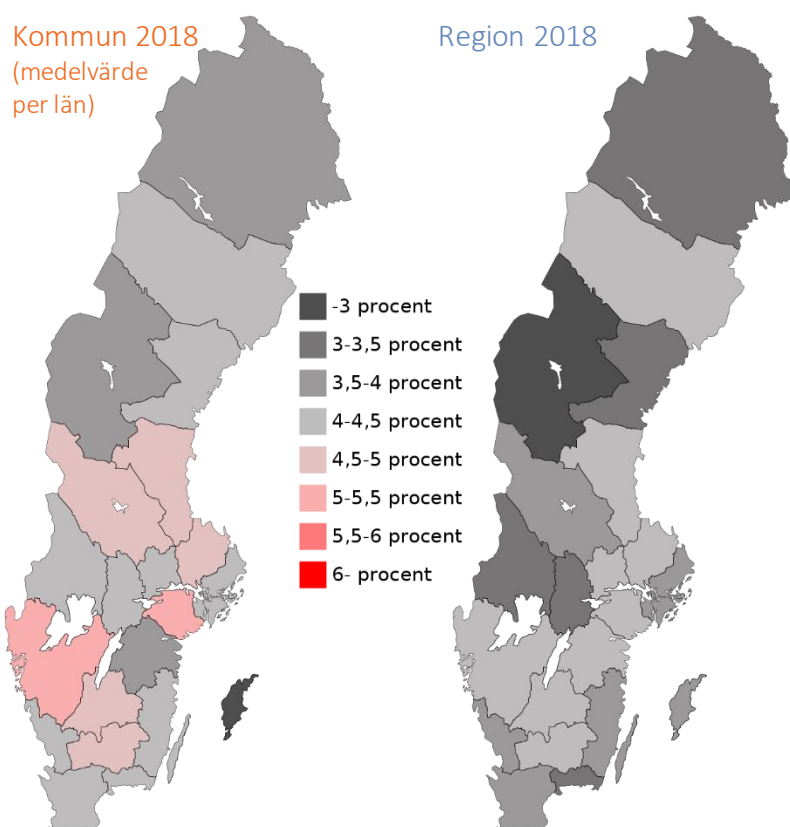


Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Not: Antalet män i grupperna "Barnmorskor" samt "Tandsköterskor" är för små för att redovisa.

Sjukfrånvaron varierar över landet

I Försäkringskassans statistik över sjukfrånvaro per län syns en del regionala skillnader. Samma mönster syns bland de anställda i kommunerna och regionerna, där skillnaderna mellan de kommuner och regioner som ligger högst och lägst är stora. 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.



Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar. Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade.

Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen

Bara sett till den sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltids-sjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2018 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 25 100 årsarbetare. I regionerna motsvarade samma sjukfrånvaro cirka 7 300 årsarbetare år 2018.

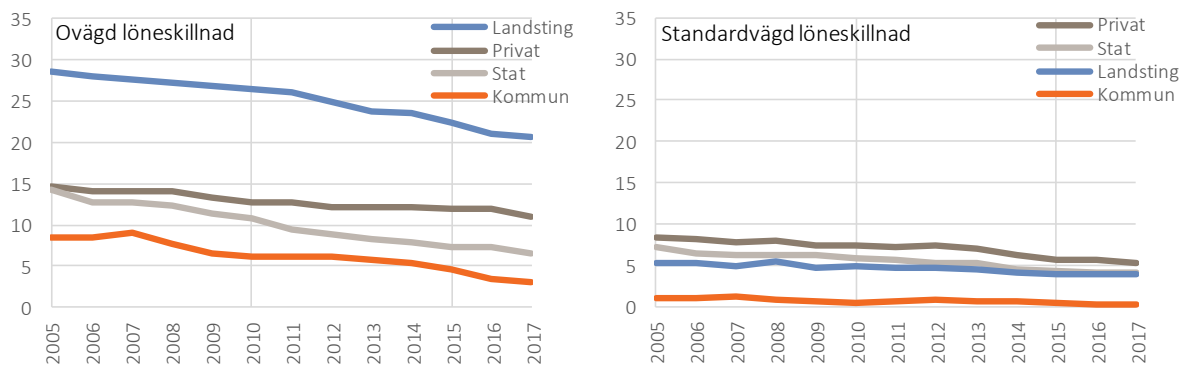
Vill du veta mer?

I Kolada (www.kolada.se) redovisas sjukfrånvaro enligt ORAS, obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, per kommun respektive region. Sett till kommunernas och regionernas egna årsredovisningar skiljer sig den totala sjukfrånvaron mellan olika regioner. Skillnaderna har dock minskat över tid.

Del 6: Lön

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar i alla sektorer. Den ovägd löneskillnaden (kvinnors medellön dividerat med mäns) var för 2017 11,3 procent för arbetsmarknaden som helhet. Lägst skillnad var det i kommuner (3,1 procent) och högst i regioner (20,6 procent). Om hänsyn tas till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och olika ålder (standardvägd löneskillnad) så minskar löneskillnaderna till 4,3 procent. Även med detta mått har kommunerna lägst löneskillnad. Löneskillnaden i regionerna är näst lägst, vilket innebär att den största delen av löneskillnaderna i regioner beror på strukturskillnader. 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 om hel- och deltid i kapitlet ”Heltid”.

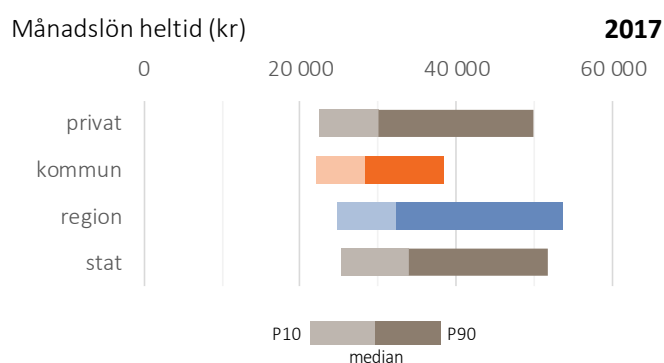


Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

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 dels om riktade satsningar i kollektivavtal, dels om statliga satsningar och dels satsningar som görs av arbetsgivare lokalt. Även det svåra rekryteringsläget för vissa välfärdsyrken verkar ha påverkat.

Löneläget på svensk arbetsmarknad

Ett vanligt mått för att beskriva lönespridning är P90/P10, det vill säga kvoten mellan lönen i den 90:e percentilen och lönen i den 10:e percentilen. Detta mått kan med fördel användas för att jämföra lönespridningen i ett yrke mellan till exempel olika arbetsgivare, eller mellan olika sektorer. Det gäller dock att vara noga med vilken lönespridning det är som mäts. Ibland redovisas P90/P10 för hela sektorer, men då beskriver måttet inte lönespridningen inom yrkena i dessa sektorer. P90/P10 för en sektor beskriver främst hur stor spridning det är mellan de högst betalda och de lägst betalda yrkena i den sektorn.



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 SKL: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. Landstingsbolag förs till privat sektor. I lönestrukturstatistiken redovisas oftast månadslön, vilket förutom grundlön även omfattar rörliga ersättningar såsom ersättning för obekvämt arbetstid.

SKL:S LÖNESTATISTIK

Den lönestatistik som Sveriges Kommuner och Landsting årligen samlar in och producerar om anställda i kommuner och regioner används förutom till den officiella statistiken också till partsgemensam förhandlingsstatistik. SKL gör ingen egen offentlig publicering av lönestatistik för hela kommun- och regionsektorn, utan enbart för vissa yrkesgrupper på SKL:s hemsida och i denna rapport.

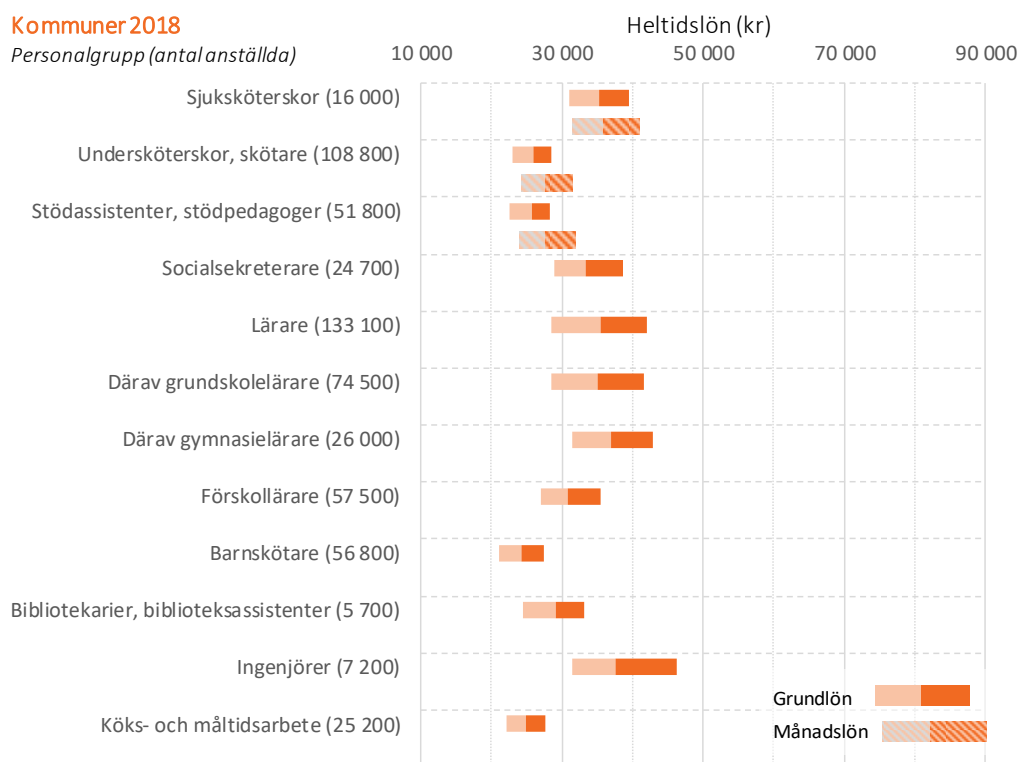
Lönestatistiken avser månadsavlönade i kommuner, kommunalförbund, regioner och landstingsbolag. SKL redovisar i första hand grundlön, men även rörliga ersättningar samt månadslön (där rörliga ersättningar ingår).

Löneläget i kommunerna

Nedan redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i kommuner. Störst lönespridning och högst löneläge har lärare och ingenjörer. Medianlönen för dessa grupper var 2018 mellan 35 500 och 37 600 kr. Detta avser grundlön, det vill säga utan eventuella rörliga ersättningar. Även sjuksköterskor i kommuner har en medianlön i ungefär samma nivå, men något lägre lönespridning.

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 obekvämt arbetstid. Om dessa inkluderas ökar den sammanlagda lönen (här benämnd "månadslön"). I kommuner gäller detta framförallt grupper inom vård och omsorg.

Av de redovisade personalgrupperna har undersköterskor, skötare och stödassistenter/stödpedagoger samt köks- och måltidsarbete lägst löneläge. SKL och Kommunal enades 2016 om en riktad satsning mot undersköterskors löner fram till 2019. Efter 2016 har också lönerna för denna grupp ökat mer än för andra jämförbara grupper. Bland undersköterskor, skötare och stödassistenter/stödpedagoger är det även vanligt med rörliga ersättningar.



10:e percentil, median, 90:e percentil. Heltidslön, grundlön samt månadslön (grundlön + rörliga ersättningar). För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön. Not: P.g.a. att avtalet med lärarorganisationerna blev klart först under hösten 2018 hade inte alla kommuner genomfört löneöversyn för berörda grupper när statistikinsamlingen gjordes. Andelen uppdaterade löner är

därför något lägre än ett vanligt år.

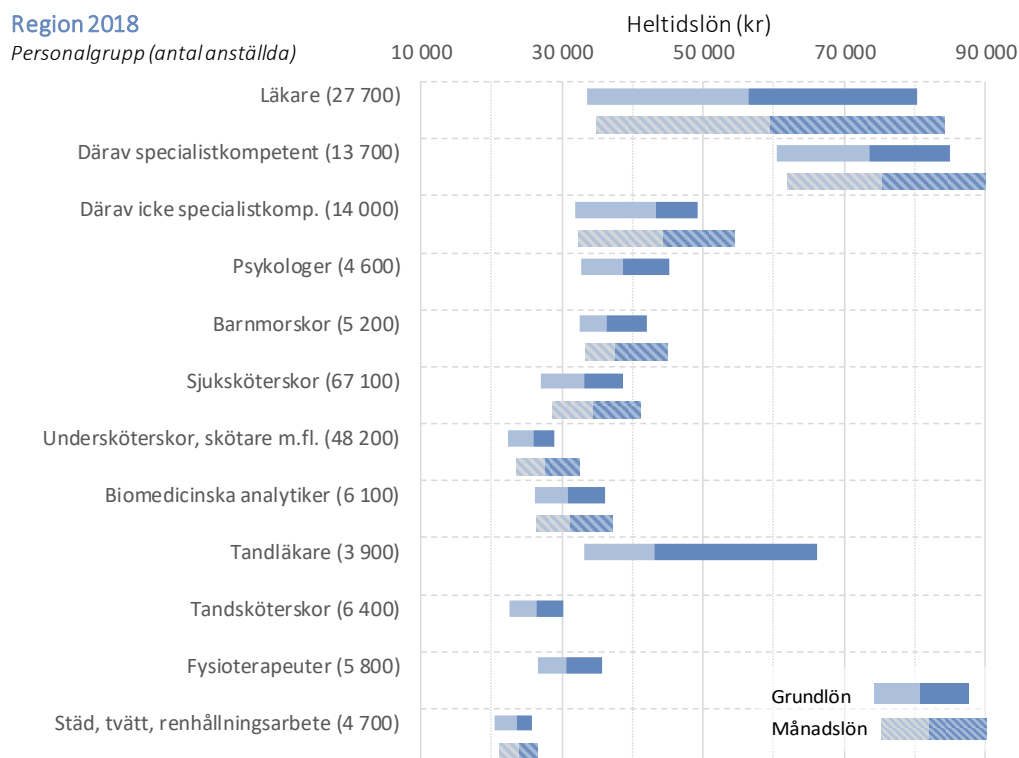
Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.

En tabell som redovisar motsvarande uppgifter finns sist i avsnittet.

Löneläget i regionerna

Nedan redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i regioner. Läkarna är den grupp som har den största lönespridningen och det högsta löneläget. Det är också den grupp som har den längsta utbildningen. Sjuksköterskor hade 2018 en medianlön (grundlön) på 33 200 kronor. I den gruppen ingår både grundutbildade (vanligen kallade allmänsjuksköterskor), röntgensjuksköterskor och specialistutbildade sjuksköterskor. Medianlönen för allmänsjuksköterskor var 2018 ca 30 500 kronor och för specialistsjuksköterskor var medianlönen cirka 35 800 kronor.

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. Effekten av rörliga ersättningar syns tydligt för barnmorskor, sjuksköterskor och undersköterskor, skötare m.fl. men även för läkare, se diagram nedan.



10:e percentil, median, 90:e percentil. Heltidslön, grundlön samt månadslön (grundlön + rörliga ersättningar). För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas

personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.
En tabell som redovisar motsvarande uppgifter finns sist i avsnittet.

Vill du veta mer?

SKL redovisar fakta om löner för vissa yrkesgrupper i kommuner respektive region.
<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/faktaochstatistik/faktaomloner.554.html>

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

Medlingsinstitutet 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 ”Löneskillnader mellan kvinnor och män 2017” finns att läsa på, <http://www.mi.se/publicerat/loneskillnader-mellan-kvinnor-och-man/>

Tabeller

Kommuner 2018	Anställda		Grundlön (kr)			Månadslön (kr)			Rörliga ersättningar	
	Antal	Andel kvinnor	p10	median	p90	p10	median	p90	andel anställda	Medelvärde
Sjuksköterskor	16 000	93%	31 000	35 300	39 500	31 500	36 000	40 900	47%	1 600
Undersköterskor, skötare	108 800	92%	23 000	25 900	28 500	24 200	27 700	31 500	83%	2 400
Stödassistenter, stödpedagoger	51 800	78%	22 600	25 800	28 300	24 000	27 700	31 800	69%	3 200
Socialekreterare	24 700	89%	29 000	33 400	38 700	29 100	33 500	38 900	4%	3 000
Lärare	133 100	73%	28 500	35 500	42 000	28 500	35 500	42 000	2%	200
därav grundskolelärare	74 500	79%	28 400	35 000	41 600	28 400	35 000	41 600	1%	100
därav gymnasielärare	26 000	56%	31 500	37 000	42 900	31 500	37 000	42 900	2%	300
Förskollärare	57 500	96%	27 000	30 800	35 400	27 000	30 800	35 500	27%	100
Barnskötare	56 800	91%	21 000	24 300	27 400	21 100	24 300	27 500	23%	300
Bibliotekariär, biblioteksass.	5 700	83%	24 500	29 100	33 200	24 600	29 300	33 500	55%	400
Ingenjörer	7 200	38%	31 500	37 600	46 400	31 600	37 800	46 600	4%	4 400
Köks- och måltidsarbete	25 200	86%	22 200	24 900	27 700	22 400	25 100	28 000	35%	700

10:e percentil, median, 90:e percentil. Heltidslön, grundlön samt 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.

Not: P.g.a. att avtalet med lärarorganisationerna blev klart först under hösten 2018 hade inte alla kommuner genomfört löneöversyn för berörda grupper när statistikinsamlingen gjordes. Andelen uppdaterade löner är därför något lägre än ett vanligt år.

Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.

Region 2018	Anställda		Grundlön (kr)			Månadslön (kr)			Rörliga ersättningar	
	Antal	Andel	p10	median	p90	p10	median	p90	Andel	Medelvärde
		kvinnor							anställda	
Personalgrupp										
Läkare	27 700	55%	33 500	56 400	80 400	34 800	59 500	84 100	43%	6 300
därav specialistkompetent	13 700	53%	60 500	73 500	85 000	62 000	75 500	90 000	45%	7 300
därav icke specialistkompetent	14 000	57%	31 800	43 300	49 300	32 300	44 400	54 500	41%	5 200
Psykologer	4 600	76%	32 700	38 700	45 300	32 700	38 700	45 400	2%	2 300
Barmorskor	5 200	100%	32 400	36 300	42 000	33 300	37 500	45 100	51%	3 400
Sjuksköterskor	67 100	87%	27 100	33 200	38 700	28 600	34 500	41 300	54%	3 100
Undersköterskor, skötare m.fl.	48 200	85%	22 300	26 000	29 000	23 600	27 600	32 400	70%	3 000
Biomedicinska analytiker	6 100	88%	26 200	30 800	36 000	26 500	31 300	37 200	38%	1 700
Tandläkare	3 900	69%	33 100	43 200	66 300	33 500	43 700	66 800	16%	2 400
Tandsköterskor	6 400	99%	22 500	26 400	30 100	22 500	26 500	30 400	14%	1 000
Fysioterapeuter	5 800	81%	26 500	30 500	35 600	26 500	30 600	35 700	5%	400
Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 700	77%	20 500	23 600	25 800	21 100	24 100	26 500	63%	1 000

10:e percentil, median, 90:e percentil. Heltidslön, grundlön samt 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.
Källa: SKL, personalstatistik, nov 2018. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.

Personalen i välfärden

Personalstatistik för kommuner och regioner 2018

Rapporten baseras till störst del på SKL:s personal- och lönestatistik som samlas in i november årligen. För att kunna jämföra med arbetsmarknaden som helhet används även statistik från andra källor. Den 1 januari 2019 blev de sista sju landstingen regioner. Därmed har samtliga regioner tagit över det regionala utvecklingsansvaret från länsstyrelserna. Statistiken i denna rapport avser november 2018, då alltså vissa regioner fortfarande var landsting. I rapporten används dock genomgående begreppet regioner.

Text och upplysningar om innehållet
Sophia Olofsson, sophia.olofsson@skl.se
Bodil Umegård, bodil.umegard@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2019
ISBN: 978-91-7585-722-0
Produktion: SKL