

# Personalen i välfärden

Personalstatistik för kommuner och regioner 2021





## Förord

De som arbetar i välfärden har Sveriges viktigaste jobb. Det är de nästan 1,2 miljoner medarbetare i kommuner och regioner som får vården, skolan och omsorgen att fungera – varje dag, året runt. I takt med att befolkningen växer och andelen äldre blir större så ökar behoven av välfärd. Samtidigt vet vi att konkurrensen om arbetskraften kommer att vara hård de kommande åren. För att möta kompetensutmaningen framöver räcker det inte att kommuner och regioner enbart rekryterar fler nya medarbetare. Minst lika viktigt är att se över hur verksamheterna är organiserade, utveckla arbetssätten, prioritera arbetsmiljöarbetet och ta tillvara kompetens på bästa sätt. Välfärden behöver fortsätta erbjuda attraktiva jobb och arbetsplatser där redan befintliga medarbetare ges förutsättningar att trivas, utvecklas och komma till sin rätt.

Personalen i välfärden är en årligen återkommande rapport. Syftet med 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 fortsätter att arbeta 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 år 2021, utveckling över tid samt för verksamhetsområden och ett urval personalgrupper. För att kunna jämföra med arbetsmarknaden som helhet används även statistik från SCB och Försäkringskassan.

I november 2021, då statistiken samlades in, präglades arbetet i kommuner och regioner fortfarande av pandemin. Några effekter av pandemin syns i statistiken. Ett exempel är extrapersonal som anställts i regionerna i samband med vaccinationerna mot covid-19. Mottagandet av flyktingar från Ukraina kommer att påverka välfärdens verksamheter och medarbetare, men ingår inte i denna rapport som redovisar statistik för år 2021.

Stockholm april 2022

Caroline Olsson

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

## Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>Anställda</b> .....	<b>6</b>
Anställda på svensk arbetsmarknad .....	6
Anställda i kommuner och regioner .....	7
Vill du veta mer? .....	17
<b>Tidsbegränsat anställda</b> .....	<b>18</b>
Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad .....	18
Tidsbegränsade anställningar i kommuner och regioner .....	20
Vill du veta mer? .....	29
Tabeller .....	30
<b>Personalrörlighet</b> .....	<b>34</b>
Personalrörligheten på svensk arbetsmarknad .....	34
Personalrörligheten i kommuner och regioner .....	36
Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner .....	40
Vill du veta mer? .....	44
<b>Hel- och deltid</b> .....	<b>45</b>
Hel- och deltidsanställda på svensk arbetsmarknad .....	45
Hel- och deltid i kommuner och regioner .....	48
Vill du veta mer? .....	54
Tabeller .....	55
<b>Sjukfrånvaro</b> .....	<b>58</b>
Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad .....	58
Sjukfrånvaron i kommuner och regioner .....	59
Vill du veta mer? .....	63
<b>Lön</b> .....	<b>64</b>
Löner på svensk arbetsmarknad .....	64
Löner i kommuner och regioner .....	66
Vill du veta mer? .....	69
Tabeller .....	69

# Sammanfattning

Kommuner och regioner har nästan 1,2 miljoner anställda. Under 2021 ökade antalet anställda i både kommuner och regioner. Nästan fyra av fem anställda är kvinnor. Undersköterskor och lärare är de vanligaste yrkena i kommuner, undersköterskor och sjuksköterskor är de vanligaste yrkena i regioner. Tillsvi-dareanställning är fortsatt den vanligaste anställningsformen i kommuner och regioner. Det är relativt små förändringar av andelen tidsbegränsat anställda mellan åren.

Sedan 2013 är andelen nyrekryteringar högre än andelen avgångar i både kommuner och regioner. Ungefär en tredjedel av avgångarna är pensionsavgångar. Samtidigt har antalet anställda som är 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, fördubblats under det senaste decenniet.

Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande ökar i både kommuner och regioner. För första gången är det en högre andel heltidsarbetande i kommuner än i regioner. Den största ökningen finns inom vård och omsorg i kommunerna. Regioner har däremot en högre andel heltidsanställda än kommuner.

Utvecklingen av sjukfrånvaron i kommuner och regioner följer samma mönster som arbetsmarknaden i övrigt. Sett över en längre period ligger sjukalet på en relativt låg nivå. Sedan 2017 har det varit relativt små förändringar mellan åren. Kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än mäns i alla sektorer. Pandemins effekter syns främst i den kortare sjukfrånvaron och inte i sjukfrånvaron som varar 30 dagar eller längre.

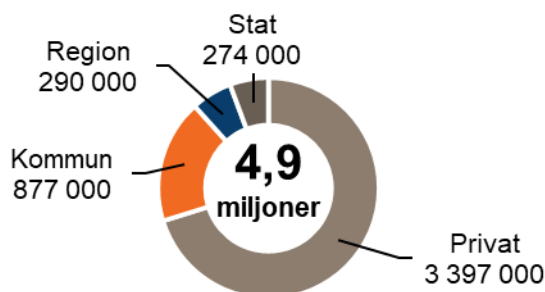
Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar i alla sektorer på arbetsmarknaden. En orsak till att löneskillnaderna minskar är att flera stora kvinnodominerade yrken har haft en högre löneutveckling än genomsnittet under de senaste åren. Flera av dessa yrken finns i kommuner och regioner.

# Anställda

## Anställda på svensk arbetsmarknad

Det finns 4,9 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden. Den privata sektorn är störst med 3,4 miljoner anställda. Kommunal sektor har nästan 1,2 miljoner anställda varav 877 000 i kommunerna och 290 000 i regionerna. Inom den statliga sektorn finns det 274 000 anställda.

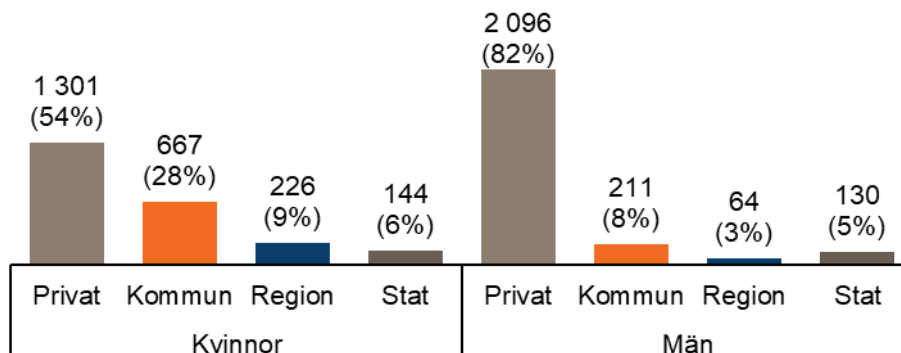
Diagram 1 Antal anställda per sektor, 2021



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2021 kvartal 4  
Exklusive hushållens icke-vinstdrivande organisationer.

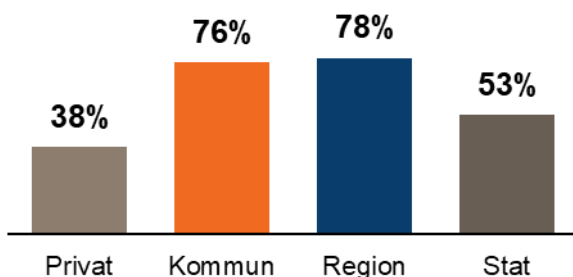
Flest män såväl som kvinnor arbetar i privat sektor, 82 procent av männen och 54 procent av kvinnorna. Den kommunala sektorn har större andel kvinnor, nästan fyra av fem anställda i kommuner och regioner är kvinnor jämfört med hälften av de anställda inom staten och knappt två av fem anställda i privat sektor.

Diagram 2 Antal kvinnor respektive män per sektor 2021, tusentals anställda. Andel per sektor inom parentes.



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2021 kvartal 4

Diagram 3 Andel kvinnor per sektor, 2021



Källa: SCB, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2021 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.

### SKR:s 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). SKR: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.

## Anställda i kommuner och regioner

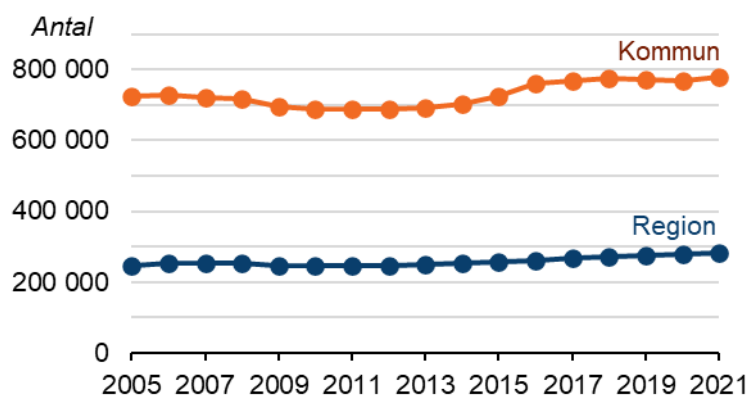
### Antalet anställda ökar i både kommuner och regioner

Efter nedgången kring finanskrisen ökade antalet anställda i kommuner och regioner.<sup>1</sup> Under åren 2013 till 2018 ökade antalet anställda i kommuner och regioner med drygt 100 000, störst var ökningen i kommunerna 2015–2016 vilket sammanfaller med det höga flyktingmottagandet. Efter 2018 har antalet anställda fortsatt öka i regionerna, medan antalet anställda i kommuner

<sup>1</sup> Genomgående i rapporten redovisas anställda på Huvudöverenskommelse (HÖK).

minskade något 2019 och 2020. 2021 ökade antalet anställda i kommuner med 1,2 procent och i regioner med 1,1 procent.

**Diagram 4 Antal anställda i kommuner respektive regioner år 2005–2021**

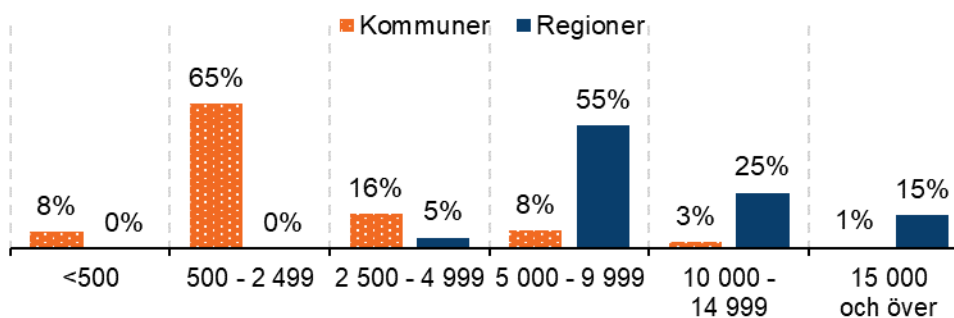


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005–nov 2021. Population: Månadsavlönade. Därutöver finns 132 000 timavlönade varav 105 000 i kommuner och 27 000 i regioner.

### Arbetsgivarnas storlek varierar kraftigt

I kommunerna har arbetsgivarna i snitt 2 600 anställda men variationen är stor. Knappt fyra procent av kommunerna har över 10 000 anställda och ungefär 72 procent har under 2 500 anställda. Regionerna<sup>2</sup> har mellan 4 000 och 49 000 anställda. Västra Götalandsregionen och Region Stockholm har båda över 45 000 anställda, Region Skåne drygt 37 000 anställda. Övriga regioner ligger i spannet 4 000–14 000 anställda.

**Diagram 5 Andel kommuner respektive regioner efter antal anställda**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade

<sup>2</sup> Region Gotland är en kommun med regionuppgifter och regionalt utvecklingsansvar. Regionuppgifterna omfattade november 2021 cirka 1 600 månadsavlönade och ingår i redovisningen för regioner.

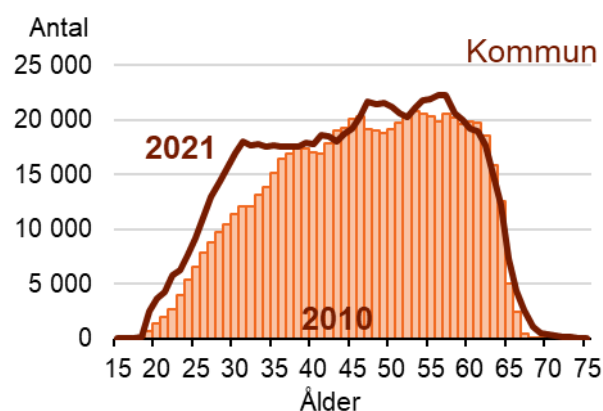


Antalet anställda i kommuner och regioner beror också på hur stor del av en eller flera verksamheter som bedrivs i annan regi än den egna, genom exempelvis entreprenad eller valfrihetssystem. I kommunerna varierar andelen verksamhet utförd av andra aktörer mellan cirka 2 och 44 procent, i snitt 15 procent. I regionerna varierar andelen mellan 4 och 28 procent, i snitt 18 procent.<sup>3</sup> Vid jämförelser mellan kommuner, regioner, verksamhetsområden och personalgrupper bör därför detta tas hänsyn till, då det kan påverka statistiken.

### Fler yngre anställda

Medelåldern för anställda har sjunkit med 1,2 år i kommuner och 1,9 år i regioner sedan 2010 och var 45,1 år i kommuner och 44,6 år i regioner 2021. Detta beror på att antalet anställda i lägre åldrar har ökat, även om det fortfarande finns ett stort antal i de högre åldrarna. Det är fler anställda 2021, störst skillnad mellan åren finns i åldrarna 25–40 år. Skillnaden är större för regioner än kommuner. I regioner har även antalet anställda i åldrarna 50–60 år minskat något.

**Diagram 6 Antal anställda i kommuner per ålder 2010 respektive 2021**

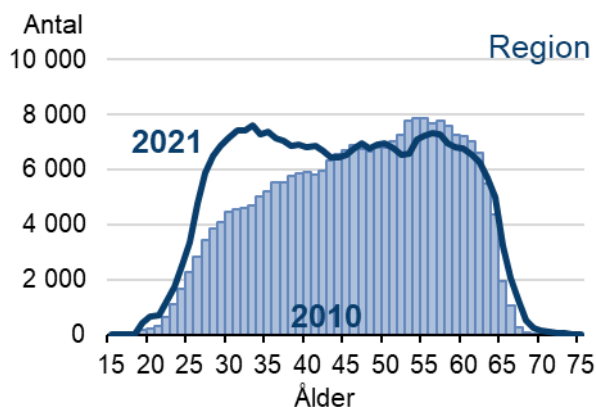


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2010 och nov 2021. Population: Månadsavlönade.

<sup>3</sup> Uppgifterna avser 2020. 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](http://www.skr.se), Köp av verksamhet.

Diagram 7 Antal anställda i regioner per ålder 2010 respektive 2021

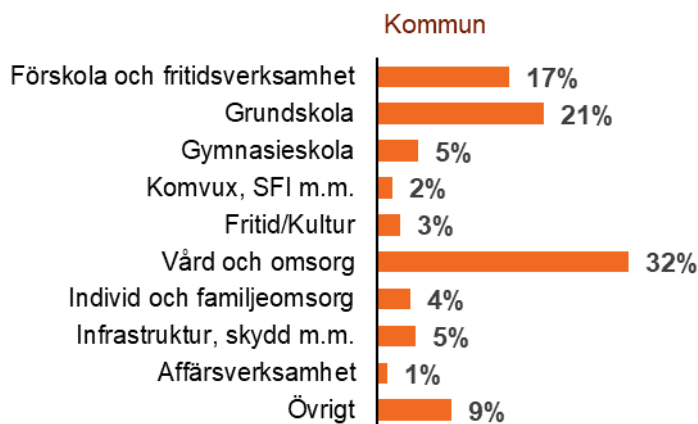


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2010 och nov 2021. Population: Månadsavlönade.

### Verksamhetsområden och personalsammansättning

Vård och omsorg dominerar verksamheten i kommuner, andra stora områden är grundskola, förskola och fritidsverksamhet. I regioner är hälso- och sjukvård det huvudsakliga verksamhetsområdet.

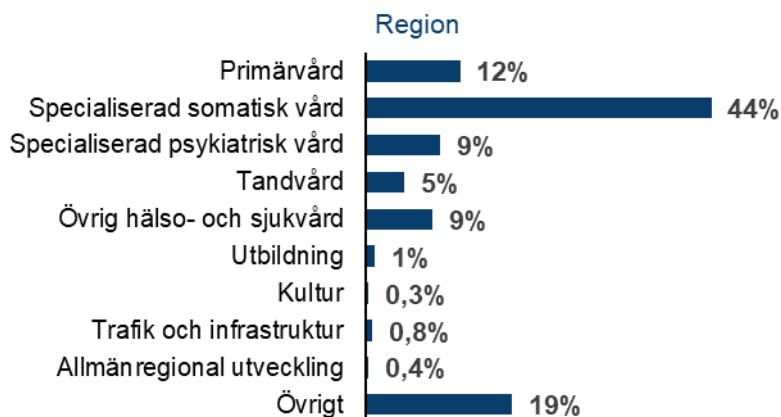
Diagram 8 Andel anställda per verksamhetsområde, kommuner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

Verksamhetsområde Förskola, fritidsverksamhet omfattar även annan pedagogisk omsorg. I verksamhetsområde "Övrigt" i kommunerna ingår bland annat gemensam administration, köks- och måltidsarbete, städ-, tvätt- och renhållningsarbete, flyktingmottagande och arbetsmarknadsåtgärder. I verksamhetsområde Komvux, SFI m.m. ingår även gemensam administration för skola.

Diagram 9 Andel anställda per verksamhetsområde, regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.  
I regionerna består "Övrig hälso- och sjukvård" bland annat av ambulans- och sjuktransport samt verksamhet inom funktionsnedsättningsområdet (bland annat hjälpmedelsverksamhet. "Övrigt" består till största delen av medicinsk service och allmän service.

### Undersköterskor och lärare största personalgrupperna i kommuner

Verksamhetsområdenas storlek avspeglas också i personalgruppernas storlek: störst är gruppen Undersköterskor, skötare följt av Grundskollärare, Barnskötare samt Förskollärare. En annan stor personalgrupp är Stödassistenter och stödpedagoger m.fl., som arbetar med stöd och omsorg till personer med funktionsnedsättning. De flesta personalgrupperna i kommuner har stor andel kvinnor. Inom Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.; Ingenjörer samt Tekniker är dock andelen män större än 60 procent. Bland Gymnasielärare; Övrig kultur, turism och friluftsliv samt Fritidsledare är könsfördelningen jämn, mellan 53 och 60 procent kvinnor.

**Diagram 10 Antal anställda i kommuner per personalgrupp och kön, samt antal anställda totalt per personalgrupp och andel kvinnor (inom parentes)**

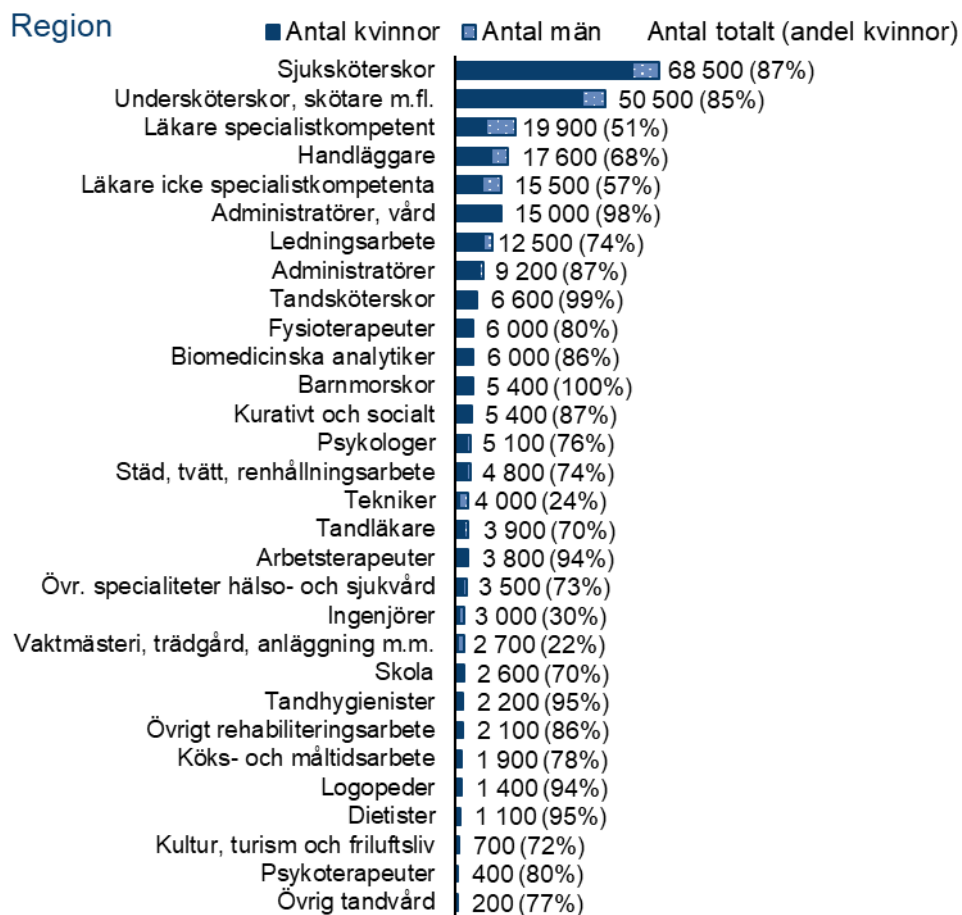


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

### **Sjuksköterskor och undersköterskor största personalgrupperna i regioner**

Inom regionerna är Sjuksköterskor och Undersköterskor, skötare m.fl. de största personalgrupperna. Därefter kommer Läkare med totalt 35 400 anställda, fördelade över personalgrupperna Läkare specialistkompetent samt Läkare icke-specialistkompetent. Könsfördelningen är relativt jämn bland Läkarna. I övrigt har de flesta personalgrupperna i regioner en stor andel kvinnor, i likhet med kommunerna. Men bland Tekniker, Ingenjörer samt Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. är det mer än 70 procent män.

**Diagram 11 Antal anställda i regioner per personalgrupp och kön, samt antal anställda totalt per personalgrupp och andel kvinnor (inom parentes)**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. 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 SKR:s hemsida.

AID reviderades i februari 2018. De förändringar som gjordes avsåg i huvudsak etiketter. Till följd av revideringen av AID justerades också personalgrupperna. Detta medför att vissa etiketter och personalgrupper i personalstatistiken efter 2018 inte är helt jämförbara med tidigare års statistik. Jämförelser med tidigare år behöver därför göras med försiktighet. Exempelvis flyttades en grupp anställda inom huvudområdet vård och omsorg i kommunerna till gruppen socialt och kurativt som ett resultat av 2018 års revidering. Bland annat tillkom en ny personalgrupp för stödassistenter och stödpedagoger som arbetar med personer med funktionsnedsättning.

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.

2021 fanns det totalt 47 100 chefer i kommuner och regioner, 34 000 i kommuner och 13 100 i regioner. För 45 300 av dem utgörs hela tjänsten av uppdraget av att vara chef, och de tillhör då personalgruppen Ledningspersonal. För de

övriga knappt 1 800 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 har 10 100 begränsat ledningsansvar, 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. Detta beror till del på att många läkare med bakjour klassificerats med denna ansvarskod.<sup>4</sup>

**Tabell 1 Chefer i kommuner 2021, antal anställda samt andel kvinnor**

Ansvarsnivå	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	1 600	52%
Mellanchefer	5 800	64%
Första linjens chef	26 600	74%
<b>Chefer, totalt</b>	<b>34 000</b>	<b>71%</b>
Begränsat ledningsansvar	10 100	65%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

**Tabell 2 Chefer i regioner, 2021, antal anställda samt andel kvinnor**

Ansvarsnivå	Antal anställda	Andel kvinnor
Högsta chef	300	54%
Mellanchefer	2 800	65%
Första linjens chef	10 100	77%
<b>Chefer, totalt</b>	<b>13 100</b>	<b>74%</b>
Begränsat ledningsansvar	4 100	67%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

## Andra typer av ansvar

### Funktionsansvar

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

---

<sup>4</sup> Förändring av kodningen avseende begränsat ledningsansvar har påbörjats för att få mer jämförbara uppgifter, se vidare faktarutan på sidan 13.

även ha ansvaret att samordna en grupp kollegor. Koden används hittills av 48 procent av kommunerna. I regionerna är användandet mer utbrett. 2019 förtydligades koden för att få en ökad användning.

**Tabell 3 Antal anställda och andel kvinnor med funktionsansvar samt andel som använder koden per sektor**

Sektor	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av sektor
Kommun	1 400	72%	48%
Region	700	67%	100%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

### Förstelärare och lektorer

Karriärtjänsterna förstelärare och lektor för lärare infördes 2013. I kommunerna var det 2021 14 700 förstelärare och cirka 200 lektorer. Förstelärare finns i nästan alla kommuner medan lektorer finns i var fjärde kommun.

**Tabell 4 Antal lektorer samt förstelärare inom kommuner samt andel kvinnor och andel av kommuner**

Karriärtjänst	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av kommuner
Lektor	200	60%	26%
Förstelärare	14 700	79%	100%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade

### Läkare med begränsat ledningsansvar

Koden läkare med begränsat ledningsansvar infördes 2019. Antalet läkare med begränsat ledningsansvar var 2021 ca 3 600 och 71 procent av regionerna använde koden.

**Tabell 5 Antal läkare med begränsat ledningsansvar inom regioner samt andel kvinnor och andel av regioner**

	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel av regioner
Läkare med begränsat ledningsansvar	3 600	43%	71%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade



## **Vill du veta mer?**

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

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

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

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

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

[www.kolada.se](http://www.kolada.se). Där finns uppgift om åldersstruktur, anställda per verksamhet respektive yrke med mera.

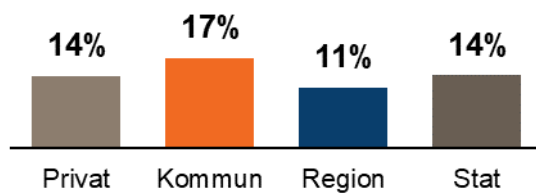
# Tidsbegränsat anställda

## Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad

### Tillsvidareanställning vanligast

Tillsvidareanställning är den vanligast förekommande anställningsformen på svensk arbetsmarknad i samtliga sektorer. Andelen tidsbegränsat anställda varierar mellan 11 och 17 procent mellan sektorerna. För samtliga anställda på arbetsmarknaden är andelen tidsbegränsat anställda 14 procent.

Diagram 12 Andel tidsbegränsat anställda per sektor

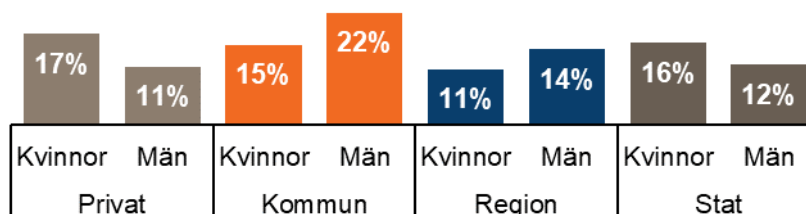


Källa: SCB, AKU, 2021.

### 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 (12 procent). I kommuner och regioner är det däremot mer vanligt med tidsbegränsade anställningar bland män. I avsnittet *Anställda* beskrivs hur många som arbetar i respektive sektor och andelen kvinnor och män per sektor.

Diagram 13 Andel tidsbegränsat anställda per sektor och kön

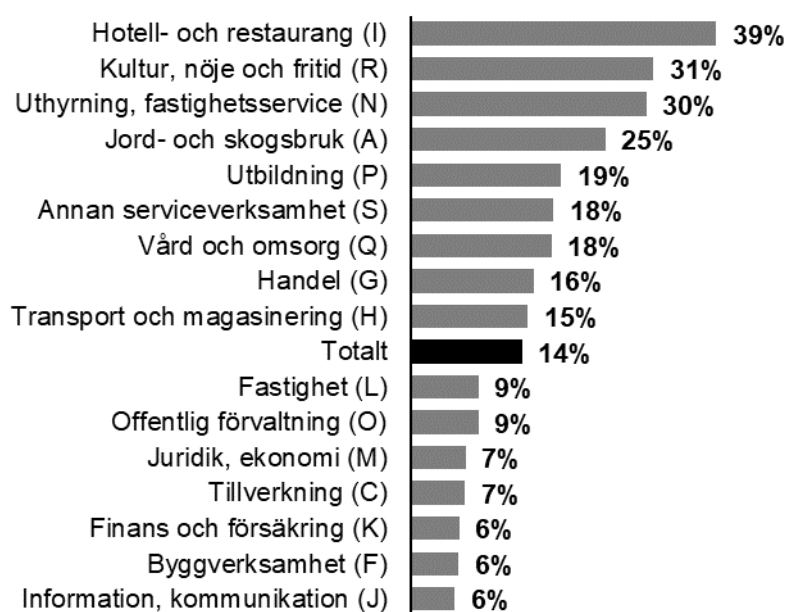


Källa: SCB, AKU, 2021.

### Variationen större mellan olika branscher än mellan sektorer

Högst andel tidsbegränsade anställningar finns inom Hotell- och restaurang följt av Kultur, nöje och fritid samt Uthyrning, fastighetservice. Lägst andel finns inom Information, kommunikation, Byggverksamhet, samt Finans och försäkring. Branscherna Utbildning samt Vård och omsorg har båda en något högre andel tidsbegränsat anställda än snittet för hela arbetsmarknaden.

Diagram 14 Andel tidsbegränsat anställda per bransch



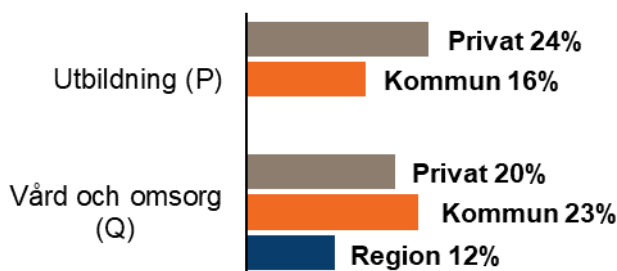
Källa: SCB, AKU, 2021.

### Tidsbegränsat anställda inom Utbildning samt Vård och omsorg

Inom Utbildning är andelen tidsbegränsat anställda något högre inom privat sektor än i kommuner.<sup>5</sup> För Vård och omsorg är andelen tidsbegränsade anställningar lägst i regionerna, medan privat sektor och kommuner har en högre andel.

<sup>5</sup> Det finns även utbildning inom statlig sektor, men det är främst utbildningar vid högskolor och universitet.

**Diagram 15 Andel tidsbegränsat anställda per sektor (privat, kommun samt region) och bransch**



Källa: SCB, AKU, 2021.

### 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. Uppgifter gällande 2021 är inte jämförbara med tidigare år. Detta på grund av att statistiken anpassats till EU:s nya förordning (2019/1700) för den sociala statistiken.

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

### 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.

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 allmän visstidsanställning (AVA) 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.

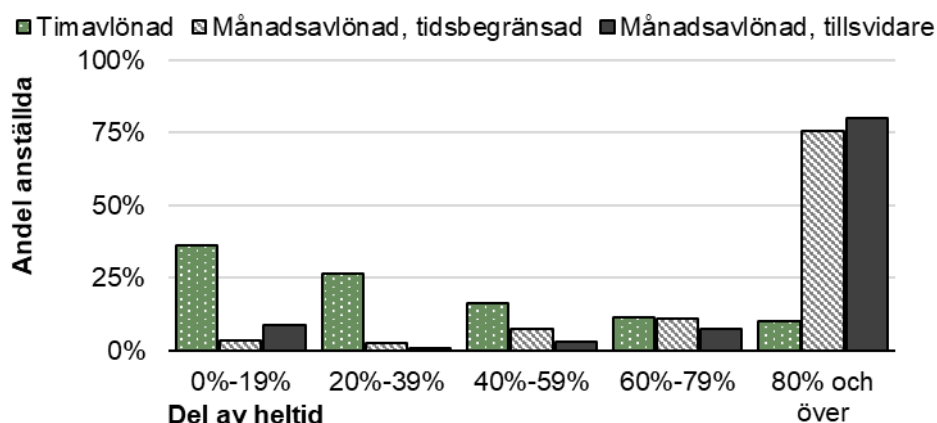
I SKR:s statistik redovisas även löneform, månads- och timavlönade. Timavlönade i kommuner och regioner har antingen en sysselsättningsgrad under 40 procent eller är anställda kortare tid än tre månader. Denna grupp består alltså både av intermittenta anställningar och anställningar med fast schema av olika omfattning och längd. Mer än hälften av de timavlönade har en sysselsättningsgrad under 40 procent och i den gruppen återfinns många intermitterant anställda.

### 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.

Diagram 16 Arbetstidsmönster i kommuner och regioner



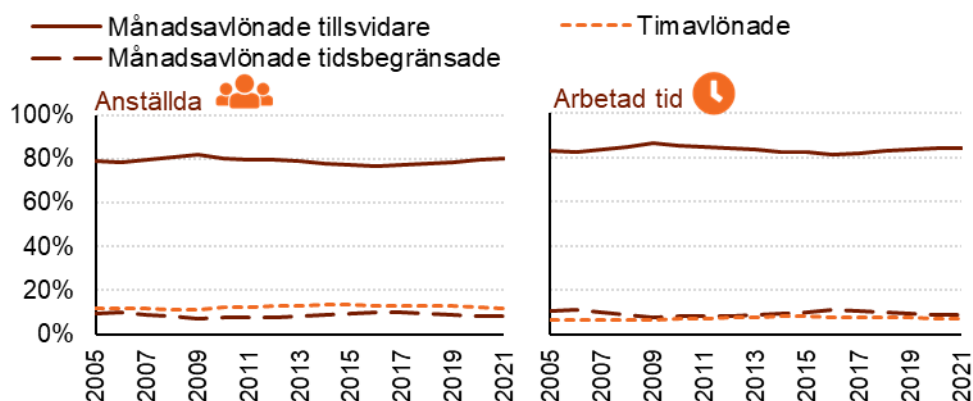
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

Av de timavlönade arbetar cirka 6 av 10 mindre än 40 procent och det är bara omkring 10 procent av de timavlönade som arbetar 80 procent eller mer. Bland månadsavlönade är det tre fjärdedelar av de anställda som arbetar 80 procent eller mer. För månadsavlönade ser mönstret ganska likartat ut för både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda.

### Andelen tillsvidareanställda är relativt stabil över tid

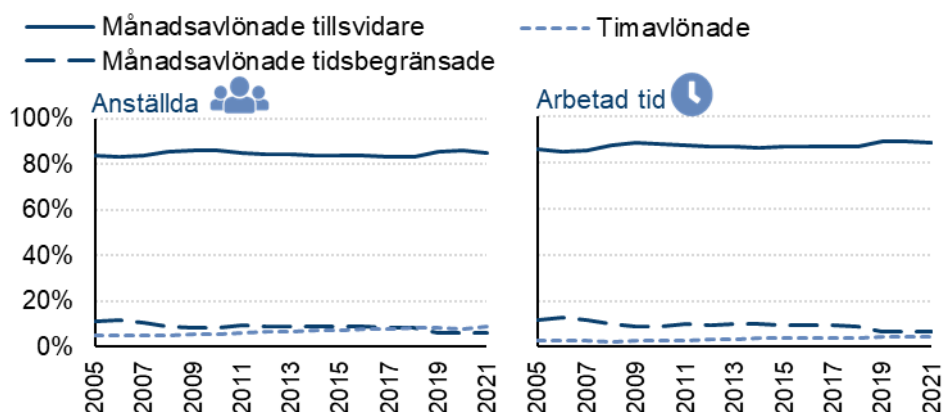
Andelen tillsvidareanställda är relativt stabil, det finns vissa trender som syns över tid. I perioder när skatteintäkterna krymper så förnyas ofta inte de tidsbegränsade anställningarna, vilket exempelvis syns runt finanskrisen 2008–2009 då andelen tidsbegränsat anställda minskade. Under perioden 2013–2018 ökade antalet anställda i både kommuner och regioner, rekryteringarna var fler än avgångarna. Bland de som slutar är andelen tillsvidareanställda högre än bland de som börjar. 2021 var andelen tillsvidareanställda månadsavlönade i kommuner 80 procent av samtliga anställda (84 procent av den arbetade tiden), vilket är i samma nivå som åren innan finanskrisen. I regioner var motsvarande andel 85 procent (89 procent av den arbetade tiden). Andelen månadsavlönade med en tidsbegränsad anställning är ungefär lika stor både sett till andel anställda och andel arbetad tid. Skillnaden är större för timavlönade, andelen anställda är nästan dubbelt så stor jämfört med andelen arbetad tid. Detta beror på att många timavlönade arbetar relativt lite, exempelvis personer som arbetar extra vid sidan av studier eller andra jobb.

**Diagram 17 Andel anställda samt andel arbetad tid per löne- och anställningsform i kommuner**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005–nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Diagram 18 Andel anställda samt andel arbetad tid per löne- och anställningsform i regioner**



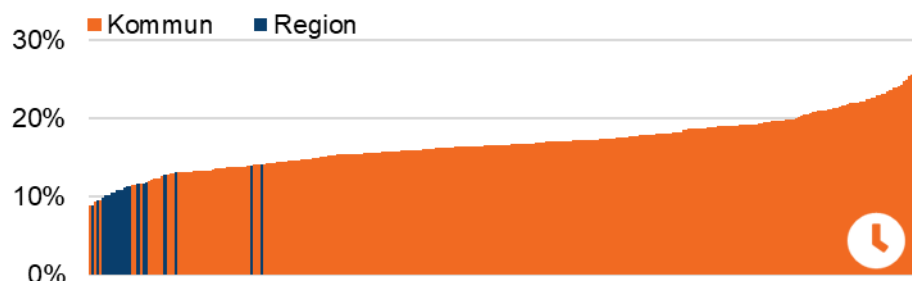
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005–nov 2021. Population: Månads- och timavlönade. Ökningen av tillsvidareanställda mellan 2018 och 2019 beror delvis på förbättrad redovisning av anställningsform.

En tidsbegränsad anställning kan vara en väg till en tillsvidareanställning. En analys av de som nyanställdes med tidsbegränsad, månadsavlönad anställning 2017 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 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 tidsbegränsade anställningar mellan omkring 9 procent och drygt 25 procent. Regionerna har generellt lägre nivåer, som högst är andelen tidsbegränsade anställningar omkring 14 procent.

**Diagram 19 Kommuner samt regioner rangordnade efter andel arbetad tid som utförs av tidsbegränsat anställda**



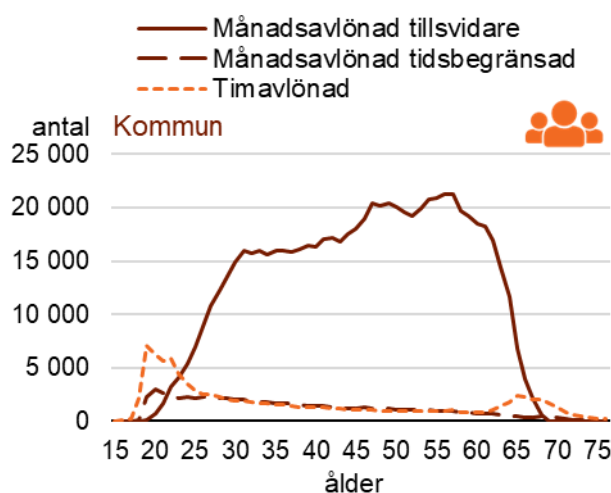
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

## Tidsbegränsad anställning vanligast bland yngre och äldre

Medelåldern för en anställd med tidsbegränsad anställning (månadsavlönad) är 37 år. Det är dock få 37-åringar som är tidsbegränsat anställda. Främst är det unga som har denna anställningsform.

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

**Diagram 20** Antal anställda efter löne- och anställningsform samt ålder i kommuner

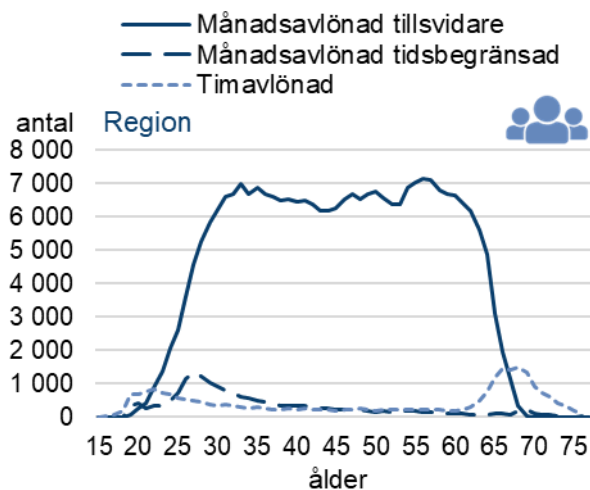


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

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 21 Antal anställda efter löne- och anställningsform samt ålder i regioner



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

Tabell 6 Andel anställda per löne- och anställningsform för olika åldersgrupper

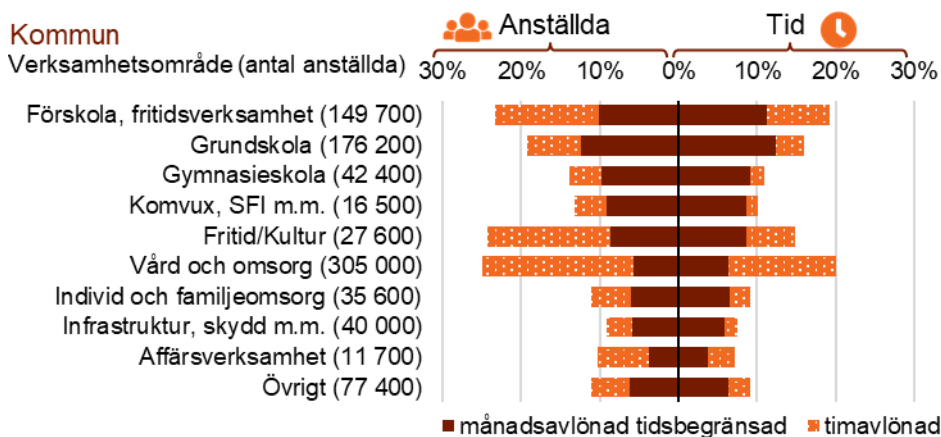
Sektor	Åldersgrupp	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade	Totalt
Kommun	16–25	29%	22%	49%	100%
Kommun	26–66	86%	7%	7%	100%
Kommun	67+	19%	14%	67%	100%
Region	16–25	48%	18%	33%	100%
Region	26–66	90%	5%	5%	100%
Region	67+	15%	9%	76%	100%

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

### Tidsbegränsade anställningar per verksamhetsområde

Andelen månadsavlönade som är tidsbegränsat anställda och andelen timavlönade varierar mellan olika verksamheter. I kommunerna är tidsbegränsade anställningar (månadsavlönade) vanligast inom skolan, vilket delvis kan bero på att obehöriga lärare inte kan tillsvidareanställas. Andelen timavlönade är högst inom vård och omsorg, fritid/kultur samt förskolan. Andelen timavlönade är lägre sett till den arbetade tiden jämfört med andelen anställda. Detta eftersom många timavlönade, i jämförelse med månadsavlönade, arbetar färre timmar.

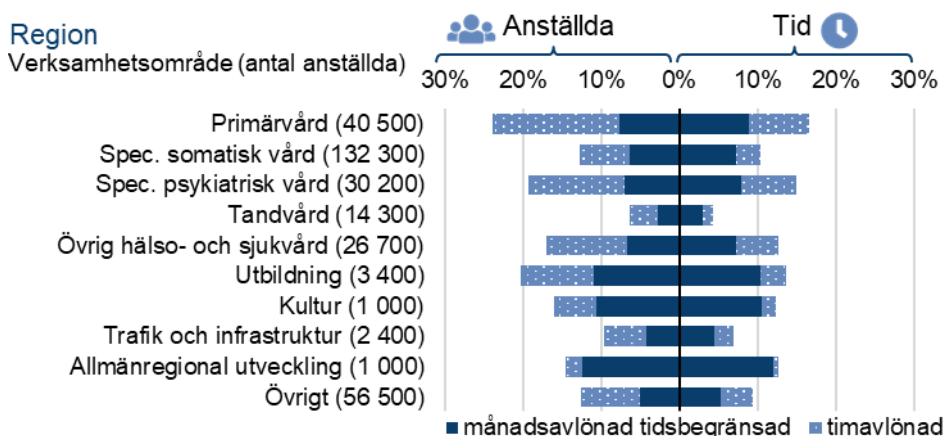
**Diagram 22 Andel tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i kommuner**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 7 och tabell 8 i slutet av avsnittet.

Inom regioner är det vanligast med tidsbegränsade anställningar inom allmänregional utveckling, utbildning och kultur. Dessa verksamheter utgör dock en mindre del av regionernas verksamhet. Andelen timavlönade är störst inom primärvården (16 procent), vilket är en betydligt högre andel än 2020. En stor del av förklaringen är att regionerna anställt extrapersonal i samband med vaccinationerna mot covid-19. Även inom specialiserad psykiatrisk vård finns en hög andel timavlönade (12 procent).

**Diagram 23 Andel tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade fördelade på verksamhetsområde i regioner**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 9 och tabell 10 i slutet av avsnittet.

## Tidsbegränsade anställningar för vissa personalgrupper

Andelen tidsbegränsat anställda som är månadsavlönade och andelen som är timavlönade varierar även mellan personalgrupper. I figur 24 redovisas ett urval personalgrupper för kommuner. Bland de redovisade grupperna är tidsbegränsade anställningar (månadsavlönade) vanligast bland Barnskötare och Lärare. Andelen anställda som är timavlönade är högst bland Barnskötare och Stödassistenter/-pedagoger av de redovisade grupperna.

Två andra personalgrupper som har en hög andel tidsbegränsade anställningar är Elevassistenter, och Vårdbiträden. Elevassistenters anställningar är ofta knutna till en skolas arbete med särskilt stöd och de är därför ofta anställda läsårsvis. 21 procent av elevassistenterna är tidsbegränsat anställda (månadsavlönade). Vad gäller vårdbiträden 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. 45 procent av vårdbiträdena är timavlönade. Detta är en minskning jämfört med 2020 då den motsvarande andelen var 49 procent. Andelen månadsavlönade tillsvidareanställda bland vårdbiträden ökade från 40 procent till 43 procent under motsvarande period. Äldreomsorgslyftet som initierades 2020 syftar bland annat till att öka andelen utbildade och tillsvidareanställda på heltid. Det finns även ett statsbidrag kopplat till att minska andelen timanställningar inom kommunalt finansierad vård och omsorg.

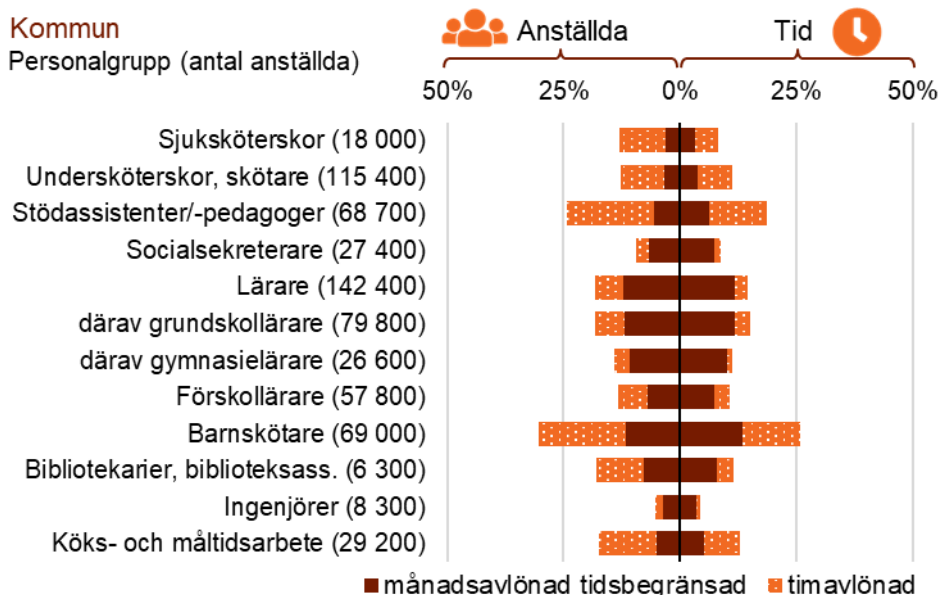
### Äldreomsorgslyftet

Äldreomsorgslyftet är en statlig satsning vars syfte är att höja kompetensen i äldreomsorgen. Äldreomsorgslyftet omfattar utbildning till undersköterskor och vårdbiträden, övrig kompetensutveckling och utbildning av första linjens chefer.

SKR och Kommunal har en överenskommelse kopplad till den del av satsningen som rör utbildning till undersköterska och vårdbiträde. Ett viktigt syfte med den är att öka andelen tillsvidareanställningar på heltid. Äldreomsorgslyftet ska också bidra till förbättrad arbetsmiljö genom tryggare bemanning, vara en del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och bidra till verksamhetens utveckling, medarbetarnas yrkesutveckling och till att göra jobben mer attraktiva.

Läs mer på: [www.skr.se](http://www.skr.se)

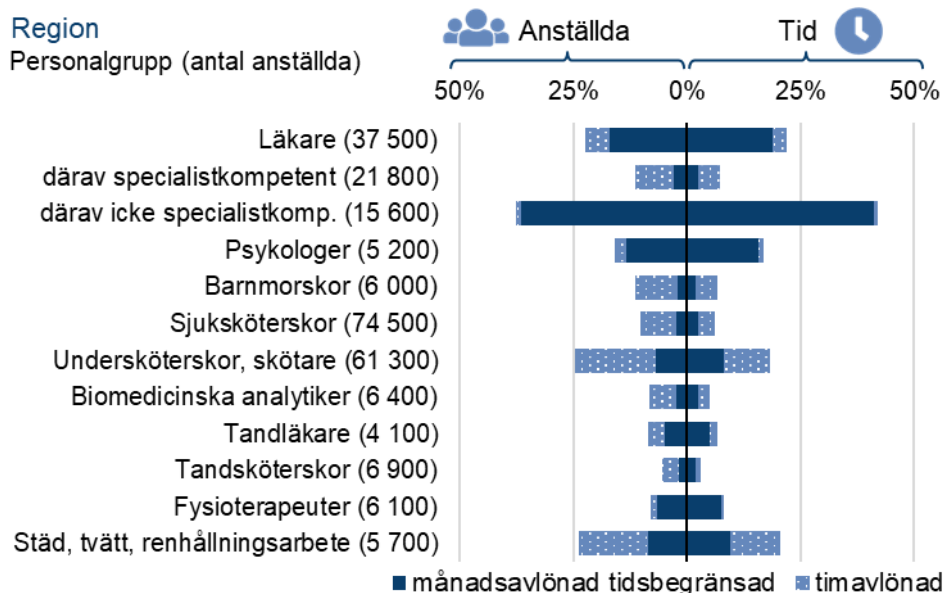
**Diagram 24 Andel tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade för ett urval personalgrupper i kommuner**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 11 och tabell 12 i slutet av avsnittet.

I figur 25 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. 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 Undersköterskor, skötare m fl. samt Städ, tvätt och renhållningsarbetare. Även inom personalgrupperna Köks- och måltidsarbete samt Vaktmästeri, trädgård och anläggning fanns en hög andel timavlönade (27 procent respektive 19 procent).

**Diagram 25 Andel tidsbegränsat anställda månadsavlönade och timavlönade för ett urval personalgrupper i regioner**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade. Se även tabell 13 och tabell 14 i slutet av avsnittet.

### Vill du veta mer?

[Mer information om personalstatistik i kommuner och regioner finns på SKR:s hemsida](#)

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

[Personalnyckeltal per kommun respektive region finns i Kolada.](#) Där finns uppgift om anställda och arbetad tid per anställnings- och löneform. [www.kolada.se](http://www.kolada.se)

## Tabeller

**Tabell 7 Andel anställda i kommuner per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde**

Verksamhetsområde	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Förskola, fritidsverksamhet	149 700	77%	10%	13%
Grundskola	176 200	81%	12%	7%
Gymnasieskola	42 400	86%	10%	4%
Komvux, SFI m.m.	16 500	87%	9%	4%
Fritid/Kultur	27 600	76%	9%	16%
Vård och omsorg	305 000	75%	6%	19%
Individ och familjeomsorg	35 600	89%	6%	5%
Infrastruktur, skydd m.m.	40 000	91%	6%	3%
Affärsverksamhet	11 700	90%	4%	7%
Övrigt	77 400	89%	6%	5%
<b>Kommuner, totalt</b>	<b>882 000</b>	<b>80%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 8 Andel arbetad tid i kommuner per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde**

Verksamhetsområde	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Förskola, fritidsverksamhet	149 700	81%	11%	8%
Grundskola	176 200	84%	12%	4%
Gymnasieskola	42 400	89%	9%	2%
Komvux, SFI m.m.	16 500	90%	9%	2%
Fritid/Kultur	27 600	85%	9%	6%
Vård och omsorg	305 000	80%	6%	14%
Individ och familjeomsorg	35 600	91%	7%	3%
Infrastruktur, skydd m.m.	40 000	93%	6%	2%
Affärsverksamhet	11 700	93%	4%	3%
Övrigt	77 400	91%	6%	3%
<b>Kommuner, totalt</b>	<b>882 000</b>	<b>84%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 9 Andel anställda i regioner per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde**

Verksamhetsområde	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Primärvård	40 500	76%	8%	16%
Specialiserad somatisk vård	132 300	87%	6%	6%
Specialiserad psykiatrisk vård	30 200	81%	7%	12%
Tandvård	14 300	94%	3%	4%
Övrig hälso- och sjukvård	26 700	83%	7%	10%
Utbildning	3 400	80%	11%	9%
Kultur	1 000	84%	11%	5%
Trafik och infrastruktur	2 400	90%	4%	5%
Allmänregional utveckling	1 000	85%	12%	2%
Övrigt	56 500	87%	5%	8%
<b>Regioner, totalt</b>	<b>308 400</b>	<b>85%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 10 Andel arbetad tid i regioner per löne- och anställningsform samt verksamhetsområde**

Verksamhetsområde	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Primärvård	40 500	83%	9%	8%
Specialiserad somatisk vård	132 300	90%	7%	3%
Specialiserad psykiatrisk vård	30 200	85%	8%	7%
Tandvård	14 300	96%	3%	1%
Övrig hälso- och sjukvård	26 700	87%	7%	5%
Utbildning	3 400	86%	10%	3%
Kultur	1 000	88%	10%	2%
Trafik och infrastruktur	2 400	93%	4%	2%
Allmänregional utveckling	1 000	87%	12%	1%
Övrigt	56 500	91%	5%	4%
<b>Regioner, totalt</b>	<b>308 400</b>	<b>89%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 11 Andel anställda i kommuner per löne- och anställningsform för ett urval personalgrupper**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Månadsavlönade tillsvidare</b>	<b>Månadsavlönade tidsbegränsade</b>	<b>Timavlönade</b>
Sjuksköterskor	18 000	87%	3%	10%
Undersköterskor, skötare	115 400	87%	4%	9%
Stödassistenter/-pedagoger	68 700	76%	5%	19%
Socialsekreterare	27 400	91%	7%	3%
Lärare	142 400	82%	12%	6%
därav grundskollärare	79 800	82%	12%	6%
därav gymnasielärare	26 600	86%	11%	3%
Förskollärare	57 800	87%	7%	6%
Barnskötare	69 000	70%	12%	19%
Bibliotekarier, biblioteksass.	6 300	82%	8%	10%
Ingenjörer	8 300	95%	4%	2%
Köks- och måltidsarbete	29 200	83%	5%	12%
<b>Kommuner, totalt</b>	<b>882 000</b>	<b>80%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 12 Andel arbetad tid i kommuner per löne- och anställningsform för ett urval personalgrupper**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Månadsavlönade tillsvidare</b>	<b>Månadsavlönade tidsbegränsade</b>	<b>Timavlönade</b>
Sjuksköterskor	18 000	92%	3%	5%
Undersköterskor, skötare	115 400	89%	4%	7%
Stödassistenter/-pedagoger	68 700	81%	6%	13%
Socialsekreterare	27 400	91%	7%	1%
Lärare	142 400	85%	12%	3%
därav grundskollärare	79 800	85%	12%	3%
därav gymnasielärare	26 600	89%	10%	1%
Förskollärare	57 800	89%	7%	3%
Barnskötare	69 000	74%	13%	12%
Bibliotekarier, biblioteksass.	6 300	89%	8%	4%
Ingenjörer	8 300	96%	4%	1%
Köks- och måltidsarbete	29 200	87%	5%	8%
<b>Kommuner, totalt</b>	<b>882 000</b>	<b>84%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.



**Tabell 13 Andel anställda i regioner per löne- och anställningsform för ett urval personalgrupper**

Personalgrupp	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Läkare	37 500	78%	17%	6%
därav specialistkompetent	21 800	89%	3%	9%
därav icke specialistkomp.	15 600	62%	37%	1%
Psykologer	5 200	84%	13%	3%
Barnmorskor	6 000	89%	2%	9%
Sjuksköterskor	74 500	90%	2%	8%
Undersköterskor, skötare	61 300	76%	7%	18%
Biomedicinska analytiker	6 400	92%	2%	6%
Tandläkare	4 100	91%	5%	4%
Tandsköterskor	6 900	95%	2%	4%
Fysioterapeuter	6 100	92%	6%	2%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	5 700	76%	8%	15%
<b>Regioner, totalt</b>	<b>308 400</b>	<b>85%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

**Tabell 14 Andel arbetad tid i regioner per löne- och anställningsform för ett urval personalgrupper**

Personalgrupp	Antal anställda	Månadsavlönade tillsvidare	Månadsavlönade tidsbegränsade	Timavlönade
Läkare	37 500	78%	19%	3%
därav specialistkompetent	21 800	93%	3%	5%
därav icke specialistkomp.	15 600	58%	41%	1%
Psykologer	5 200	83%	16%	1%
Barnmorskor	6 000	93%	2%	5%
Sjuksköterskor	74 500	94%	2%	4%
Undersköterskor, skötare	61 300	82%	8%	10%
Biomedicinska analytiker	6 400	95%	2%	2%
Tandläkare	4 100	93%	5%	1%
Tandsköterskor	6 900	97%	2%	1%
Fysioterapeuter	6 100	92%	7%	1%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	5 700	80%	10%	11%
<b>Regioner, totalt</b>	<b>308 400</b>	<b>89%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>

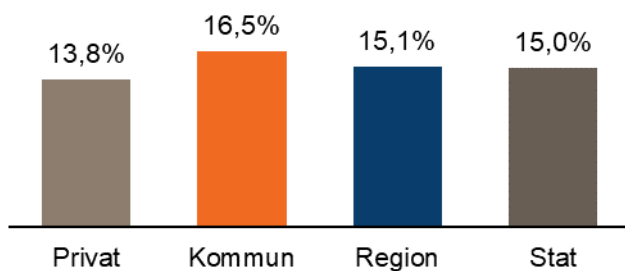
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

# Personlörlichkeit

## Personlörlichkeit på svensk arbetsmarknad

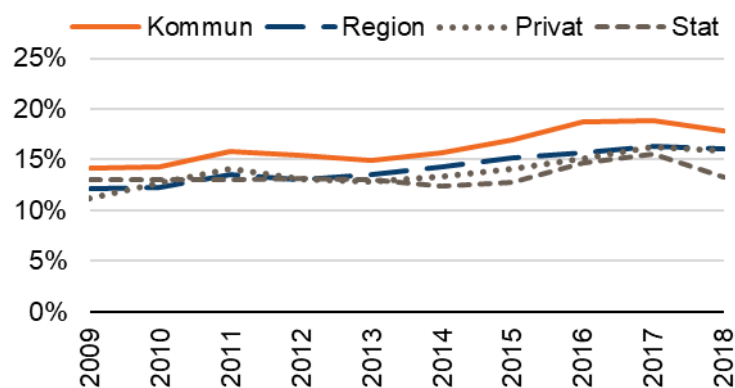
Personlörlichkeit<sup>6</sup> påverkar såväl rekryteringsbehovet som kvaliteten i verksamheten, och både för hög och för låg rörlighet kan vara en utmaning. Personlörlichkeit på hela arbetsmarknaden har ökat något sedan finanskrisen 2008–2009. Rörlighet är och har varit något högre i kommunerna än i övriga sektorer. På grund av förändringar i statistiken kan jämförelse över tid endast göras fram till och med 2018 (se faktaruta).

Diagram 26 Personlörlichkeit per sektor, 2020



Källa: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Diagram 27 Personlörlichkeit per sektor, 2009–2018



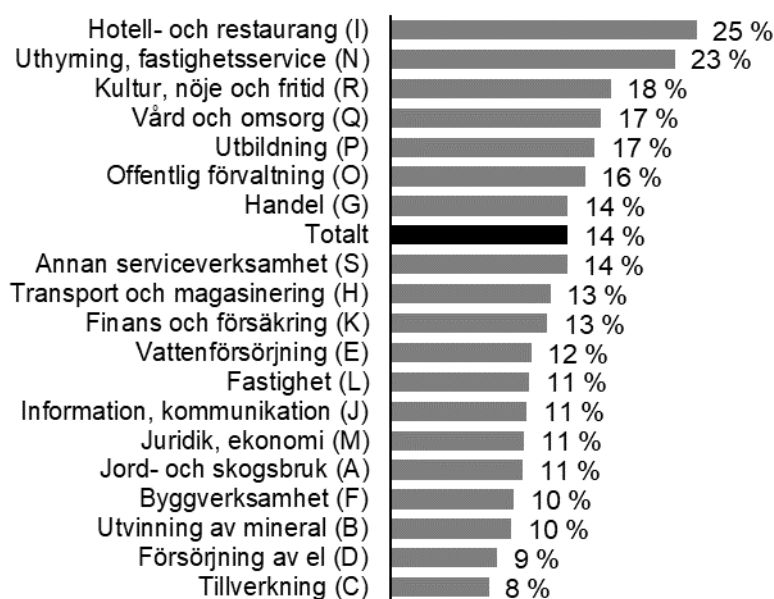
Källa: SCB, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

<sup>6</sup> För definition, se faktaruta på sidan 40.

## Stor variation mellan olika branscher

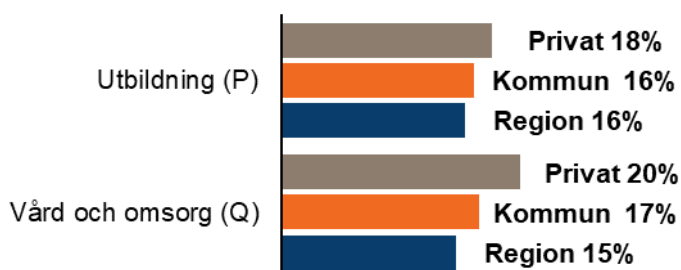
Personlörörligheten inom branscherna Vård och omsorg samt Utbildning är något högre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Rörligheten i privat sektor inom dessa två branscher är högre än i kommuner och i regioner.

Diagram 28 Personlörörlighet per bransch



Källa: SCB, RAMS 2020

Diagram 29 Personlörörlighet per bransch och sektor



Källa: SCB, RAMS 2020

## 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 årspar. Jämförbarhet över tid är endast möjlig fram till och med 2018 då insamling och definition har ändrats efter det.

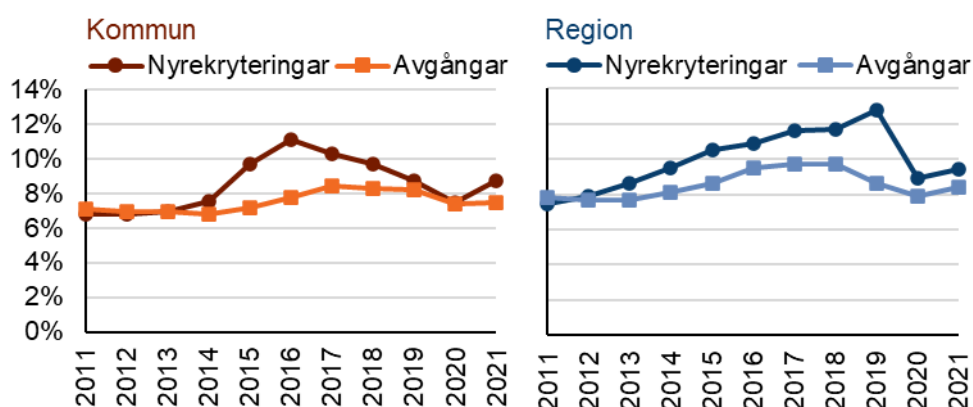
## Personalrörligheten i kommuner och regioner

### Under tio procent lämnar kommuner respektive regioner

Sedan 2013 har andelen nyrekryteringar till respektive sektor varit högre än andelen avgångar. Antalet månadsavlönade har också ökat under denna period, särskilt under 2015 och 2016, se avsnittet *Anställda*. 2021 är skillnaden mellan nyrekryteringar och avgångar större jämfört med 2020, inte minst i kommuner.

Andelen tillsvidareanställda som lämnat sektorn (kommuner respektive regioner) låg runt 7,5 procent respektive 8,5 procent 2021. Sedan 2017 fram till och med 2020 minskade andelen avgångar. Under 2021 har andelen avgångar ökat en aning jämfört med 2020. Andelen nyrekryteringar har ökat i både kommun och i region under 2021. 2021 var andelen nyrekryteringar 8,7 procent i kommunsektorn och 9,4 procent i regionsektorn.

Diagram 30 Andel nyrekryteringar till samt avgångar från respektive sektor



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2011 – nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Ökningen bland nyrekryteringar i regionerna 2019 beror delvis på en förbättrad redovisning av anställningsform.

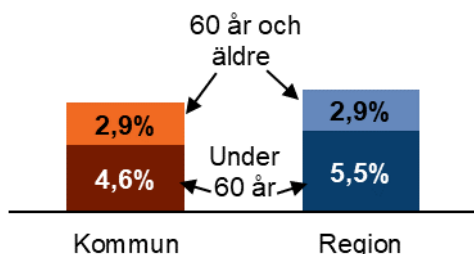
Samma mönster syns även bland samtliga månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsade), där andelen nyrekryteringar är högre än andelen avgångar. Andelen nyrekryteringar och avgångar är däremot något högre bland samtliga månadsavlönade än tillsvidare – i kommunen drygt en procentenhet högre, och i regioner är andelen drygt 0,5 procentenheter högre.

Sett till samtliga månadsavlönade (tillsvidare och tidsbegränsade) var andelen avgångar respektive nyrekryteringar något högre, särskilt i kommuner. I kommunerna var andelen avgångar och andelen nyrekryteringar 8,7 procent 2021, jämfört med drygt 7,5 procent för tillsvidareanställda. I regionerna var andelen avgångar och nyrekryteringar 2021 omkring 0,3 procentenheter högre än för tillsvidareanställda.

### 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 lite drygt en tredjedel av avgångarna i kommun- respektive regionsektorn. En stor del av de är pensionsavgångar.

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



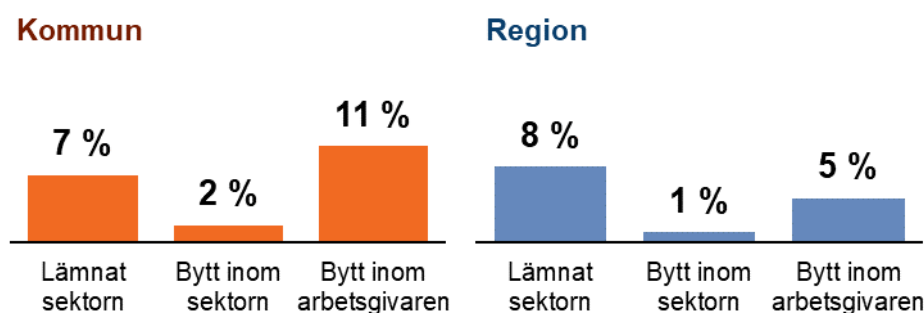
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

### Rörlighet inom kommuner respektive regioner

Nio procent av de tillsvidareanställda lämnade den kommun de arbetade i året innan, omkring två procent bytte till en annan kommun och cirka sju procent lämnade sektorn. Utöver detta tillkommer en intern rörlighet då ytterligare 11 procent bytte arbetsställe inom samma kommun.

Inom regionerna lämnade nio procent av de tillsvidareanställda den region de arbetade i året innan, varav en procent bytte till en annan region och åtta procent lämnade sektorn. Ytterligare fem procent bytte arbetsställe inom samma region.

**Diagram 32 Andel som lämnat sektorn, bytt inom sektorn samt bytt inom arbetsgivaren, kommuner respektive regioner**



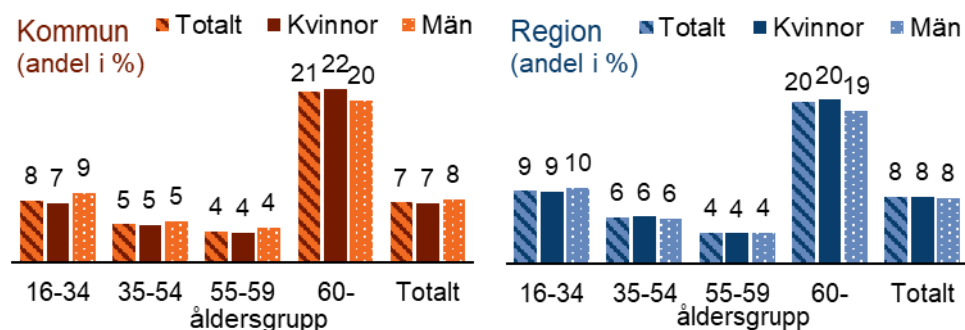
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda. Not: Bytt inom sektorn inkluderar byten mellan region och regionägda bolag.

Byten sker också mellan kommuner och regioner. Av de sju procent som lämnade kommunsektorn utgjordes 0,4 procentenheter av personer som bytte till regioner. Motsvarande uppgift för regioner var 0,9 procentenheter av de åtta procent som lämnade regionsektorn.

### Unga och äldre lämnar sektorn i större utsträckning

Andelen som lämnar sektorn (kommun och region) är störst bland anställda som är 60 år och äldre. Att äldre lämnar i så stor utsträckning beror till del på pensionsavgångar. Det är också en något högre andel som lämnar i åldersgruppen 16–34 år. Skillnaderna mellan män och kvinnor är små.

**Diagram 33 Andel som lämnat sektorn per ålder, kön och sektor**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

## Avgångar för vissa personalgrupper

Bland de personalgrupper som redovisas i tabell 15 nedan var det Sjuksköterskor som i störst utsträckning lämnade kommunsektorn (14 procent). Av de sjuksköterskor som lämnade gick en tredjedel till regionerna. Lägst andel som lämnade kommunsektorn var inom personalgruppen Räddningstjänst följt av Grundskollärare (båda knappt fem procent). Grundskollärare byter dock relativt ofta inom kommunsektorn (tre procent).

Bland flera personalgrupper utgör pensionsavgångar/personer 60 år eller äldre nästan hälften av avgångarna, till exempel bland Gymnasielärare, Förskollärare, Stödassistenter, Barnskötare och Bibliotekarier.

**Tabell 15 Andel avgångar från sektorn samt byten inom sektorn, kommuner**

Kommun	lämnat sektorn	varav bytt till region	varav 60 år eller äldre	bytt inom sektorn
Sjuksköterskor	14%	4,6%	4%	2%
Undersköterskor, skötare	9%	0,9%	3%	1%
Stödassistenter, -pedagoger	7%	0,3%	3%	1%
Socialsekreterare	7%	0,6%	2%	5%
Lärare	6%	0,1%	3%	3%
därav grundskollärare	5%	0,0%	2%	3%
därav gymnasielärare	6%	0,1%	3%	2%
Förskollärare	6%	0,1%	3%	2%
Barnskötare	7%	0,1%	3%	1%
Bibliotekarier, biblioteksass.	6%	0,1%	3%	2%
Ingenjörer	8%	0,1%	3%	3%
Köks- och måltidsarbete	7%	0,1%	4%	1%
<b>Totalt kommuner</b>	<b>7%</b>	<b>0,4%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

I regioner är avgångarna från sektorn störst bland Tandläkare (14 procent) och Psykologer (12 procent). Av de personalgrupper som redovisas i tabell 16 bytte Fysioterapeuter, Sjuksköterskor och Psykologer (mellan 1,4 och 1,7 procent) i högst utsträckning från region till kommun. En annan grupp som ofta byter till kommun är arbetsterapeuter. Av de arbetsterapeuter (10 procent) som lämnade regionsektorn gick 2,7 procent till kommun.

**Tabell 16 Andel avgångar från sektorn samt byten inom sektorn, regioner**

Region	lämnat sektorn	varav bytt till kommun	varav 60 år eller äldre	bytt inom sektorn
Läkare	6%	0,0%	2%	2%
därav specialistkompetent	7%	0,1%	3%	2%
därav icke specialistkomp	5%	0,0%	0%	2%
Psykologer	12%	1,4%	2%	2%
Barnmorskor	8%	0,2%	3%	2%
Sjuksköterskor	9%	1,6%	2%	2%
Undersköterskor, skötare m.fl.	8%	0,6%	3%	1%
Biomedicinska analytiker	8%	0,1%	4%	2%
Tandläkare	14%	0,0%	3%	3%
Tandsköterskor	10%	0,1%	4%	1%
Fysioterapeuter	9%	1,7%	2%	1%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	7%	0,3%	3%	0%
<b>Totalt regioner</b>	<b>8%</b>	<b>0,9%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade, tillsvidareanställda.

Not: Byten mellan region och regionägda bolag redovisas som bytt inom sektorn.

### Personlörlichkeit (SKR)

SKR 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. Byten av arbetsställe redovisas endast på sektorsnivå.

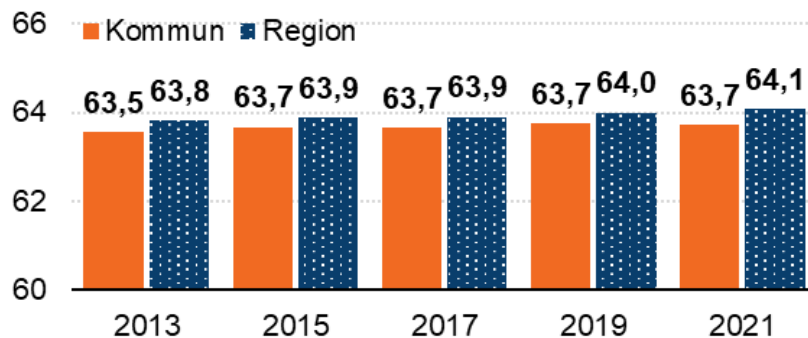
## Avgångsålder och äldre anställda i kommuner och regioner

### Avgångsålder

Cirka 21 500 av de månadsavlönade som lämnade kommunsektorn 2021 var 60 år eller äldre. Den genomsnittliga avgångsåldern för dessa var 63,7 år. För regioner var motsvarande siffra cirka 7 700 och den genomsnittliga avgångsåldern var 64,1 år. Diagrammet nedan visar att det sedan 2013 pågår en långsam höjning av avgångsåldern. Av personalgrupperna som redovisas nedan har Lärare och Ingenjörer högst genomsnittlig avgångsålder i kommun, och motsvarande personalgrupper i region är Psykologer och Läkare.



Diagram 34 Genomsnittlig avgångsålder



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2012 – nov 2021. Population: Månadsavlönade. Notera bruten skala (y-axeln).

Tabell 17 Genomsnittlig avgångsålder för ett urval personalgrupper

Kommun	Ålder	Region	Ålder
Sjuksköterskor	63,6	Läkare	65,2
Undersköterskor, skötare	63,3	därav specialistkompetent	65,2
Stödassistenter/-pedagoger	63,7	därav icke specialistkomp	65,4
Socialsekreterare	64,1	Psykologer	65,5
Lärare	64,5	Barnmorskor	64,2
därav grundskollärare	64,2	Sjuksköterskor	64,0
därav gymnasielärare	64,7	Undersköterskor, skötare m.fl.	63,8
Förskollärare	63,3	Biomedicinska analytiker	64,1
Barnskötare	63,2	Tandläkare	64,6
Bibliotekarier, biblioteksass	64,1	Tandsköterskor	63,7
Ingenjörer	64,2	Fysioterapeuter	64,0
Köks- och måltidsarbete	63,3	Städ, tvätt, renhållningsarbete	63,5
Totalt kommuner	63,7	Totalt regioner	64,1

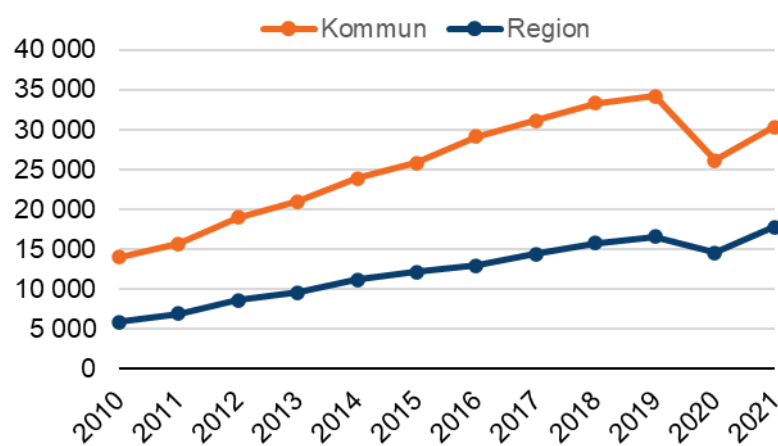
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Not: Antalet avgångar bland icke specialistkompetenta läkare är för få för att redovisas.

### 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 2010 har antalet anställda 65 år och äldre i kommuner och regioner fördubblats. I kommun från cirka 15 000 anställda 2010 till strax över 30 000 anställda 2021, och i region från drygt 5 000 anställda till omkring 17 000 anställda 2021. Detta gäller både månads- och timavlönade.

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 till den minskningen. Under 2021 har antalet 65 år och äldre återigen ökat. I regionerna syns den största ökningen bland timavlönade inom primärvården. Det hänger samman med den extrapersonal som anställts i samband med vaccinationerna mot covid-19.

**Diagram 35 Antalet anställda 65 år och äldre**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2010-nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.  
 Not: I populationen för 2010 ingick inte medarbetare som var äldre än 70 år. 2010 fanns knappt 1 000 i kommuner och 500 i regioner.

Antalet 65 år och äldre är högst bland Lärare samt Undersköterskor, skötare i kommunerna. Andelen 65 år och äldre av samtliga anställda i kommun är högst bland Sjuksköterskor, Bibliotekarier, biblioteksassistenter och Gymnasielärare.

**Tabell 18 Antal anställda 65 år och äldre samt andel av samtliga anställda i ett urval personalgrupper i kommuner**

Personalgrupp	65 år och äldre, antal	65 år och äldre, andel
Sjuksköterskor	1 340	7,5%
Undersköterskor, skötare	3 810	3,3%
Stödassistenter/-pedagoger	2 670	3,9%
Socialsekreterare	610	2,2%
Lärare	6 230	4,4%
därav Grundskollärare	2 660	3,3%
därav Gymnasielärare	1 360	5,1%
Förskollärare	1 820	3,2%
Barnskötare	1 870	2,7%
Bibliotekarier, biblioteksass.	370	5,8%
Ingenjörer	280	3,4%
Köks- och måltidsarbete	980	3,4%
<b>Totalt kommuner</b>	<b>30 330</b>	<b>3,4%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månads- och timavlönade.

I regionerna är antalet 65 år och äldre flest bland Sjuksköterskor, Undersköterskor, skötare m.fl. samt Läkare. Sett till andelen av samtliga anställda är de vanligast bland Barnmorskor, Läkare och Biomedicinska analytiker.

**Tabell 19 Antal anställda 65 år och äldre samt andel av samtliga anställda i ett urval personalgrupper i regioner**

Personalgrupp	65 år och äldre, antal	65 år och äldre, andel
Läkare	2 900	7,7%
Psykologer	210	4,1%
Barnmorskor	560	9,4%
Sjuksköterskor	5 460	7,3%
Undersköterskor, skötare m.fl.	3 160	5,2%
Biomedicinska analytiker	480	7,5%
Tandläkare	270	6,6%
Tandsköterskor	320	4,7%
Fysioterapeuter	180	2,9%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	120	2,1%
<b>Totalt regioner</b>	<b>17 820</b>	<b>5,8%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. 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 redovisas andel nya tillsvidareanställda och avgångar för månadsavlönade, tillsvidareanställda per kommun respektive region.](#)

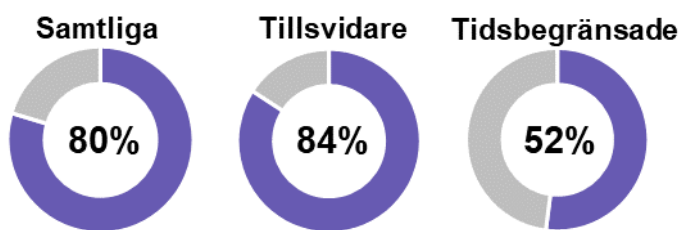
[www.kolada.se](http://www.kolada.se)

# Hel- och deltid

## Hel- och deltidsanställda på svensk arbetsmarknad

Ungefär 80 procent av de anställda på den svenska arbetsmarknaden var anställda på heltid och 20 procent på deltid under 2021 enligt Arbetskraftsundersökningen, AKU. Andelen heltidsanställda är högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda.

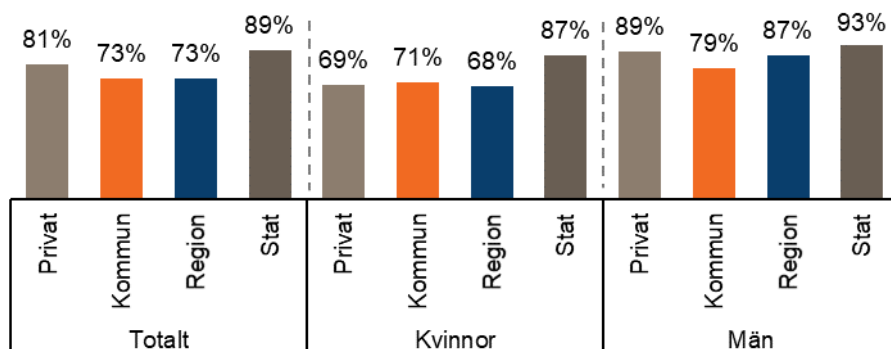
Diagram 36 Andel heltidsanställda på svensk arbetsmarknad



Källa: SCB, AKU, 2021.

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.

Diagram 37 Andel heltidsanställda per sektor samt sektor och kön

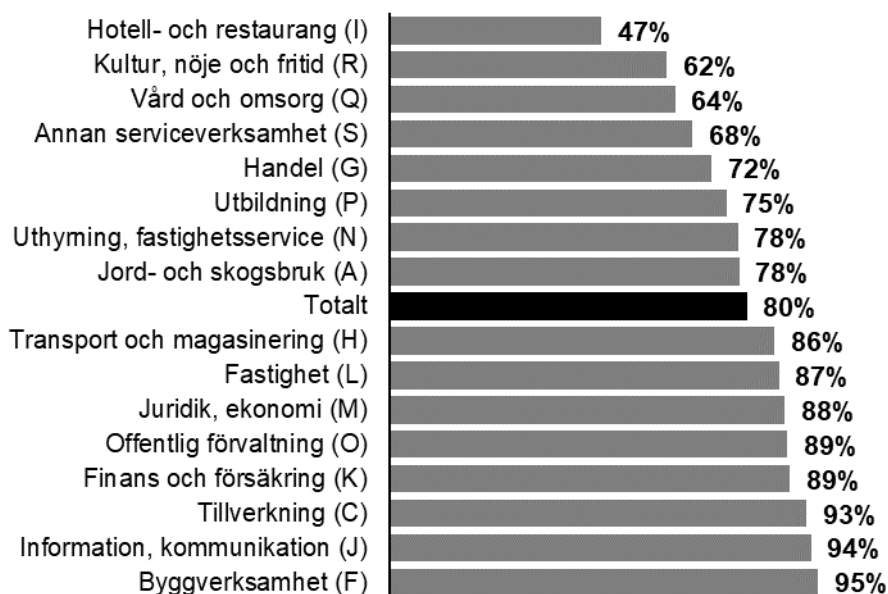


Källa: SCB, AKU, 2021.

## 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 (49 procent) och högst inom Byggverksamhet (95 procent).

**Diagram 38 Andel heltidsanställda per bransch**



Källa: SCB, AKU, 2021.

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 39 Andel heltidsanställda per sektor och bransch**

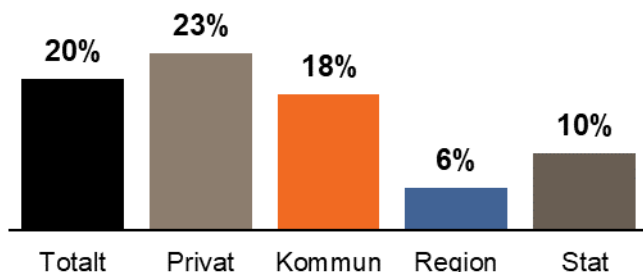


Källa: SCB, AKU, 2021.

### **Ofrivillig deltid**

19 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 40 Ofrivillig deltid, andel totalt samt per sektor



Källa: SCB, AKU, 2021.

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 mellan uppgifterna från AKU och från SKR:s löne- och personalstatistik, 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. Uppgifter gällande 2021 är inte jämförbara med tidigare år. Detta på grund av att statistiken anpassats till EU:s nya förordning (2019/1700) för den sociala statistiken.

### 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.

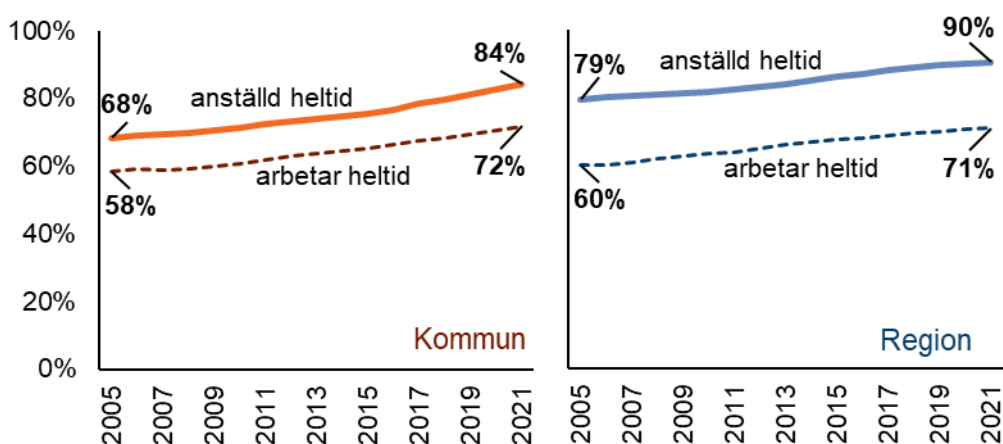
Den redovisade genomsnittliga sysselsättningsgraden i denna rapport avser den faktiska sysselsättningsgraden, det vill säga hur stor andel av en heltidstjänst som man arbetar. Två olika mått redovisas, dels den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga (både heltids- och deltidarbetande), dels 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, 90 procent 2021, än i kommunerna, 84 procent 2021.<sup>7</sup> Vad gäller andelen som faktiskt arbetar heltid har däremot kommunerna för första året gått om regionerna med 72 procent jämfört med 71 procent. Ökningen beror på att fler av de som rekryteras arbetar heltid och att redan anställda som arbetar deltid går upp till heltid. SKR och Kommunal driver gemensamt utvecklingsprojektet Heltidsresan som pågår till 2024. Målet med projektet är att heltidsarbete ska bli norm i välfärden. Sedan januari 2018 har alla kommuner och regioner en lokal handlingsplan för att öka heltidsarbetet.

Diagram 41 Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2021. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

### Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har också ökat

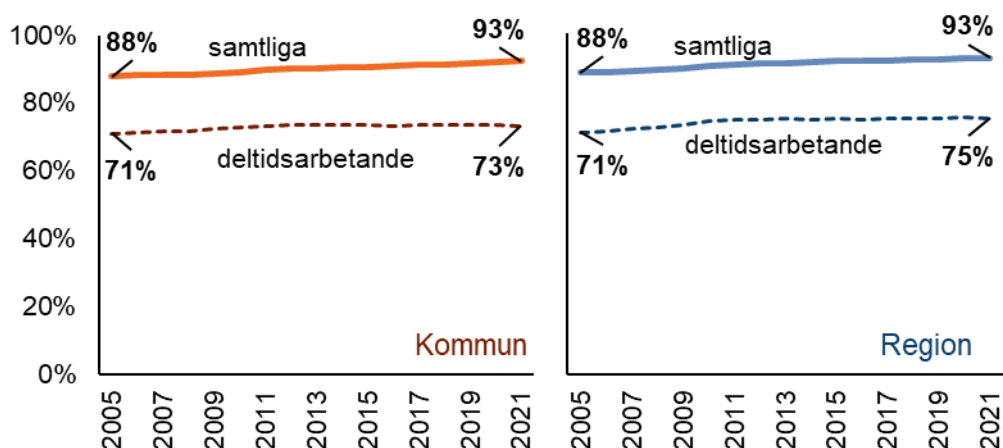
Sysselsättningsgrad visar hur mycket de anställda arbetar i procent av heltid. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga (både heltids- och deltid) har ökat något i kommuner och var år 2021 93 procent både i kommuner och regioner. Bland deltid arbetande i kommuner 2021 var den

<sup>7</sup> Dessa uppgifter är inte jämförbara med uppgifterna från AKU.



genomsnittliga sysselsättningsgraden 73 procent (+2 procentenheter jämfört med 2005), och i regioner 75 procent (+4 procentenheter jämfört med 2005). Genomsnittlig sysselsättningsgrad är ett trögörsligt mått. Detta innebär att om andelen heltidsarbetande ökar med 10 procentenheter, är effekten på den genomsnittliga sysselsättningsgraden liten, någon procentenhet eller mindre.

**Diagram 42 Genomsnittlig sysselsättningsgrad**

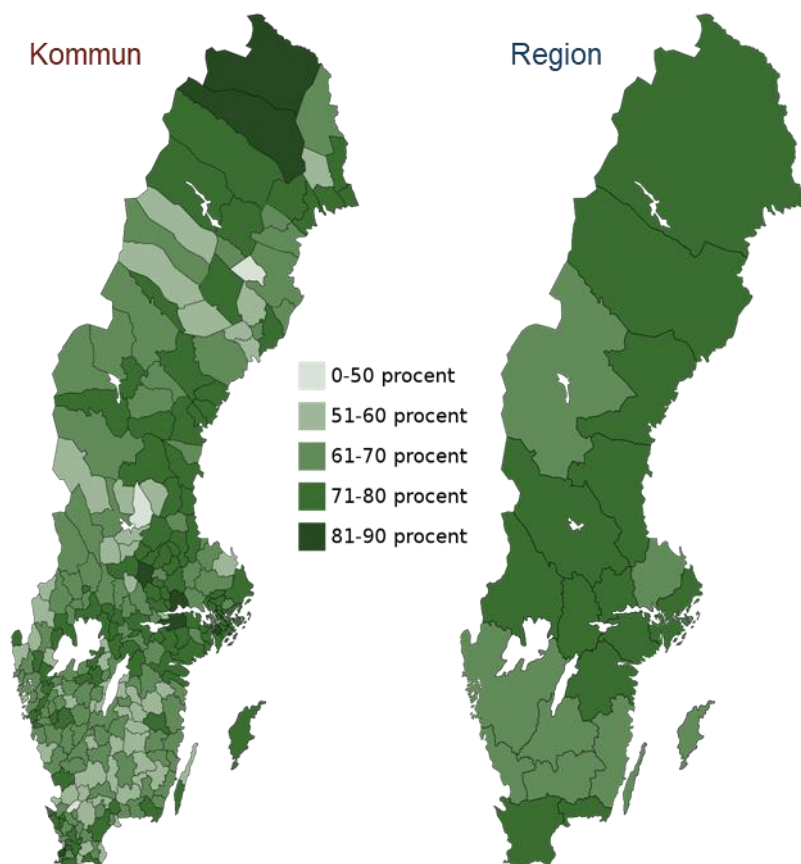


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2005 – nov 2021. Population: Månadsavlönade, exklusive helt lediga.

### Andelen heltidsarbetande varierar över landet

Spridningen av andelen heltidsarbetande är större mellan kommunerna än mellan regionerna. Andelen heltidsarbetande i kommunerna varierar mellan 49 och 88 procent, i regionerna mellan 63 och 78 procent.

Diagram 43 Andel heltidsarbetande per kommun respektive region

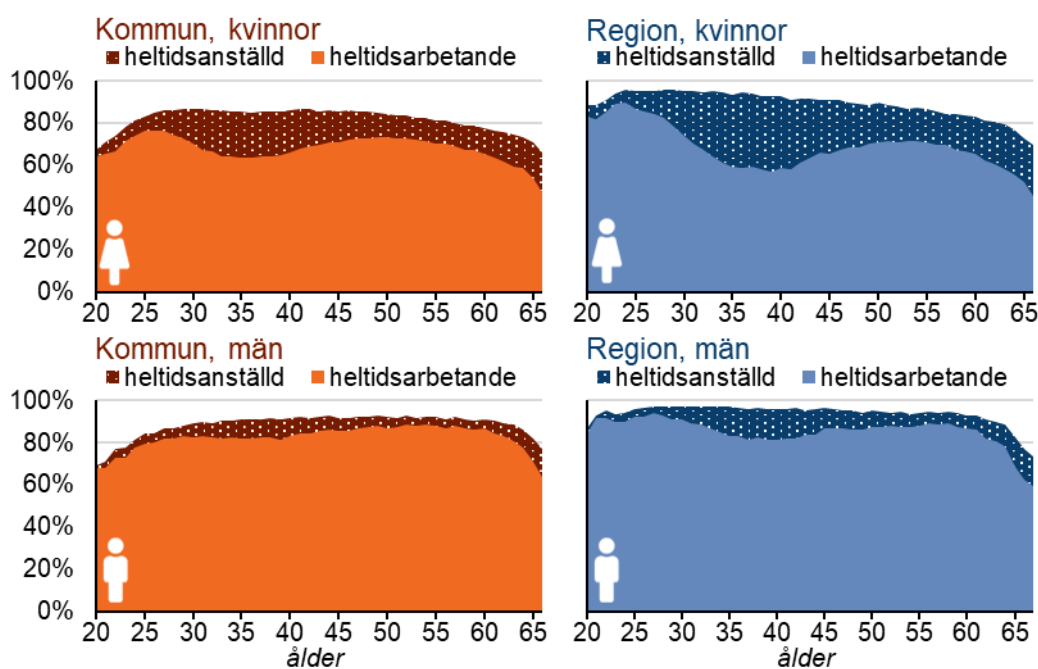


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

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

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

Diagram 44 Andel heltidsanställda respektive heltidsarbetande per kön, ålder och sektor



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Heltidsarbete exklusive helt lediga.

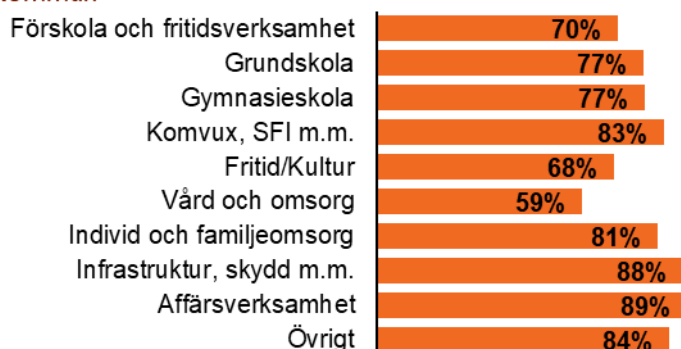
### Andelen heltidsarbetande varierar mellan verksamhetsområden och personalgrupper

Andelen heltidsarbetande är fortfarande låg inom den kvinnodominerade vård- och omsorgsverksamheten i kommunerna, men utvecklingen är tydlig. Kommunal vård och omsorg är det verksamhetsområde där andelen heltidsarbetande ökat mest under senare år. Mellan 2019 och 2021 ökade andelen heltidsarbetande med 5,7 procentenheter i kommunal vård och omsorg, vilket är

klart högre än för de andra verksamheterna som har ökat med 1,2 procentenheter. I regionerna är andelen heltidsarbetande lägst inom primärvården.

**Diagram 45 Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i kommuner**

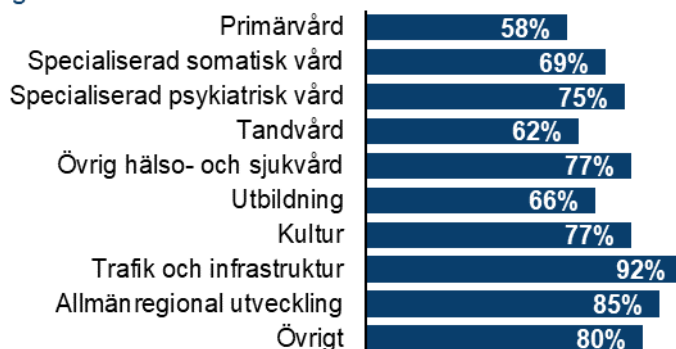
**Kommun**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga.

**Diagram 46 Andel heltidsarbetande per verksamhetsområde i regioner**

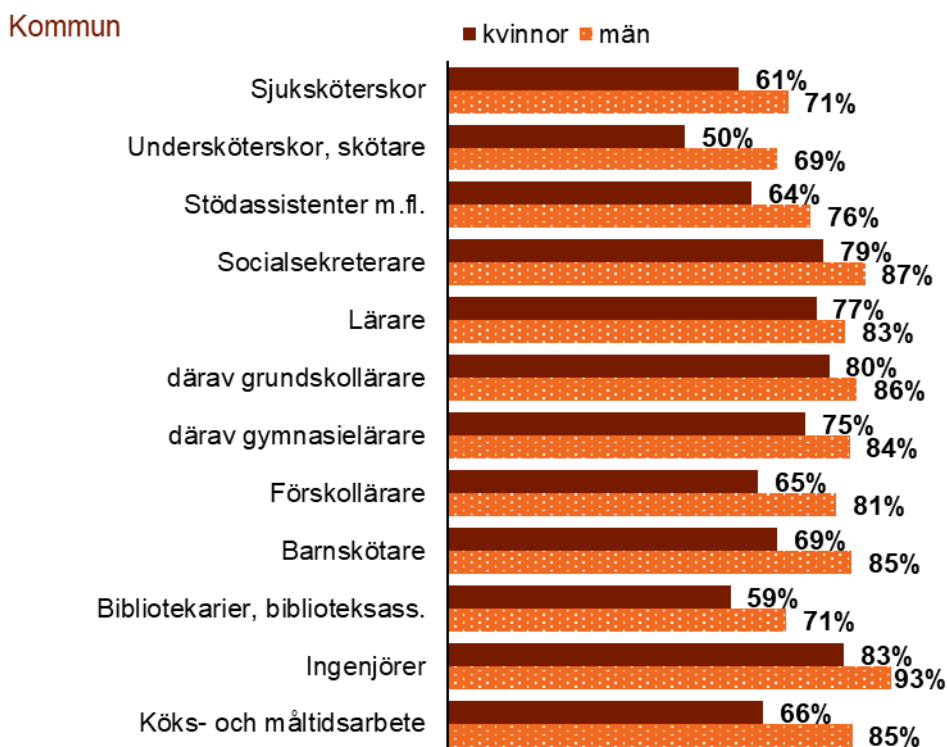
**Region**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga.

Andelen heltidsarbetande är högre bland män än kvinnor i samtliga personalgrupper. Av de redovisade personalgrupperna för kommunerna är andelen heltidsarbetande lägst bland Undersköterskor, skötare. Andra personalgrupper som har låg andel heltidsarbetande är Vårdbiträden och Personliga assistenter (49 procent respektive 55 procent). Undersköterskor, skötare och Vårdbiträden är samtidigt de personalgrupper med högst ökning av andel heltidsarbetande i jämförelse med föregående år.

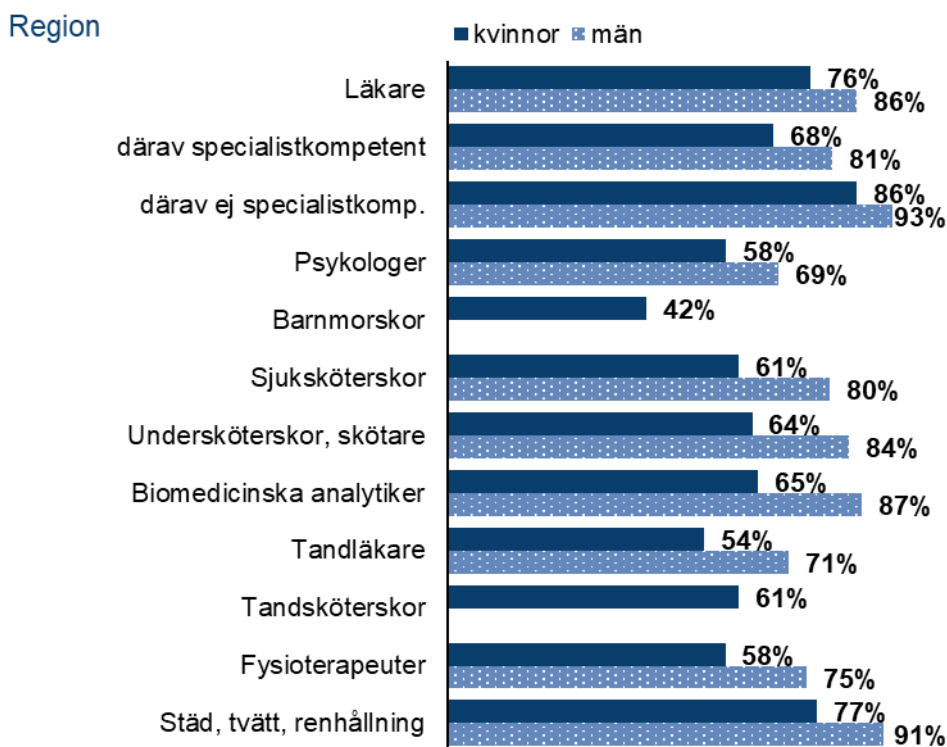
**Diagram 47 Andel heltidsarbetande bland kvinnor respektive män för ett urval personalgrupper i kommun**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Se även tabell 20, 21 och 22 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män totalt samt genomsnittlig sysselsättningsgrad.

Barnmorskor är den personalgrupp som har lägst andel heltidsarbetande inom regionerna och de deltidsarbetande arbetar i genomsnitt 77 procent. För övriga personalgrupper i regioner varierar den genomsnittliga sysselsättningsgraden för deltidsarbetande mellan 65 och 78 procent.

**Diagram 48 Andel heltidsarbetande bland kvinnor respektive män för ett urval personalgrupper i region**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exklusive helt lediga. Not: För få män i grupperna Barnmorskor och Tandsköterskor för att redovisa uppgift. Se även tabell 23, 24 och 25 sist i avsnittet för uppgifter för kvinnor och män totalt samt genomsnittlig sysselsättningsgrad.

### Vill du veta mer?

[I Kolada redovisas andelen heltidsanställda, heltidsarbetande samt genomsnittlig sysselsättningsgrad \(samtliga\) per kommun respektive region.](#)

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

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

[Mer information om personalstatistik i kommuner och regioner finns på SKR:s hemsida.](#)

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

## Tabeller

**Tabell 20 Andel heltidsarbetande per personalgrupp i kommuner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Sjuksköterskor	62%	61%	71%
Undersköterskor, skötare	52%	50%	69%
Stödassistenter/-pedagoger m.fl.	67%	64%	76%
Socialsekreterare	80%	79%	87%
Lärare	79%	77%	83%
därav grundskollärare	81%	80%	86%
därav gymnasielärare	79%	75%	84%
Förskollärare	66%	65%	81%
Barnskötare	70%	69%	85%
Bibliotekarier, biblioteksass.	61%	59%	71%
Ingenjörer	89%	83%	93%
Köks- och måltidsarbete	69%	66%	85%
<b>Totalt kommuner</b>	<b>72%</b>	<b>68%</b>	<b>83%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

**Tabell 21 Genomsnittlig sysselsättningsgrad, samtliga, per personalgrupp i kommuner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Sjuksköterskor	91%	91%	93%
Undersköterskor, skötare	89%	88%	93%
Stödassistenter/-pedagoger m.fl.	92%	91%	94%
Socialsekreterare	95%	95%	97%
Lärare	93%	93%	94%
därav grundskollärare	94%	94%	95%
därav gymnasielärare	93%	92%	94%
Förskollärare	92%	92%	95%
Barnskötare	92%	92%	95%
Bibliotekarier, biblioteksass.	88%	88%	91%
Ingenjörer	97%	96%	98%
Köks- och måltidsarbete	92%	91%	96%
<b>Totalt kommuner</b>	<b>93%</b>	<b>92%</b>	<b>95%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

**Tabell 22 Genomsnittlig sysselsättningsgrad, deltidsarbetande, per personalgrupp i kommuner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Sjuksköterskor	76%	76%	76%
Undersköterskor, skötare	77%	76%	78%
Stödassistenter/-pedagoger m.fl.	76%	76%	76%
Socialsekreterare	74%	74%	73%
Lärare	68%	69%	65%
därav grundskollärare	70%	71%	68%
därav gymnasielärare	67%	69%	64%
Förskollärare	76%	76%	75%
Barnskötare	73%	73%	70%
Bibliotekarier, biblioteksass.	70%	70%	68%
Ingenjörer	72%	74%	69%
Köks- och måltidsarbete	74%	74%	74%
<b>Totalt kommuner</b>	<b>73%</b>	<b>74%</b>	<b>71%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

**Tabell 23 Andel heltidsarbetande per personalgrupp i regioner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Läkare	81%	76%	86%
därav specialistkompetent	74%	68%	81%
därav icke specialistkompetent	89%	86%	93%
Psykologer	61%	58%	69%
Barnmorskor	42%	42%	--
Sjuksköterskor	64%	61%	80%
Undersköterskor, skötare	67%	64%	84%
Biomedicinska analytiker	68%	65%	87%
Tandläkare	59%	54%	71%
Tandsköterskor	61%	61%	--
Fysioterapeuter	62%	58%	75%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	81%	77%	91%
<b>Totalt regioner</b>	<b>71%</b>	<b>67%</b>	<b>85%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.



**Tabell 24 Genomsnittlig sysselsättningsgrad, samtliga, per personalgrupp i regioner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Läkare	94%	93%	95%
därav specialistkompetent	92%	91%	94%
därav icke specialistkomp.	97%	96%	98%
Psykologer	90%	89%	92%
Barnmorskor	87%	87%	--
Sjuksköterskor	92%	91%	95%
Undersköterskor, skötare	92%	91%	96%
Biomedicinska analytiker	93%	92%	97%
Tandläkare	89%	88%	92%
Tandsköterskor	92%	92%	--
Fysioterapeuter	91%	90%	94%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	94%	93%	97%
<b>Totalt regioner</b>	<b>93%</b>	<b>92%</b>	<b>96%</b>

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

**Tabell 25 Genomsnittlig sysselsättningsgrad, deltidsarbetande, per personalgrupp i regioner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Läkare	71%	72%	68%
därav specialistkompetent	70%	72%	67%
därav icke specialistkomp.	72%	73%	72%
Psykologer	74%	74%	73%
Barnmorskor	77%	77%	--
Sjuksköterskor	77%	77%	74%
Undersköterskor, skötare	76%	76%	73%
Biomedicinska analytiker	77%	78%	75%
Tandläkare	73%	74%	71%
Tandsköterskor	78%	78%	--
Fysioterapeuter	76%	76%	77%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	70%	70%	70%
<b>Totalt regioner</b>	<b>75%</b>	<b>76%</b>	<b>70%</b>

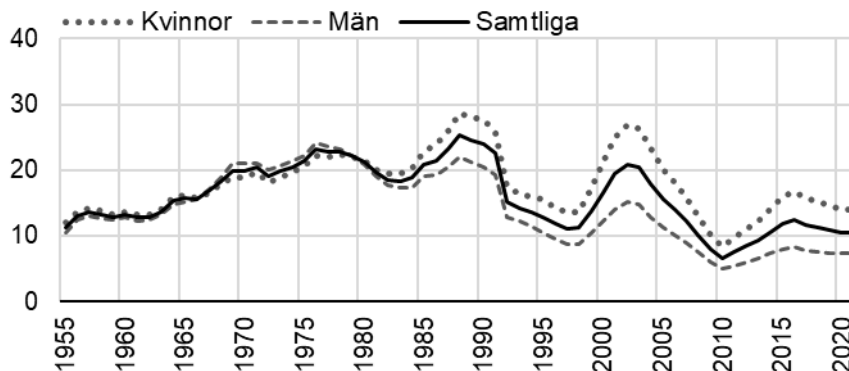
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade exkl. helt lediga.

# Sjukfrånvaro

## Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad

Ett tydligt mönster i Sverige är att sjukfrånvaron historiskt sett varierat kraftigt över tid. Efter en stadig ökning sedan 2010 började sjuktalet återigen sjunka ungefär 2017. Sett över en längre period ligger sjuktalet på en relativt låg nivå.

Diagram 49 Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar, totalt samt uppdelat på kön, 1995-2021

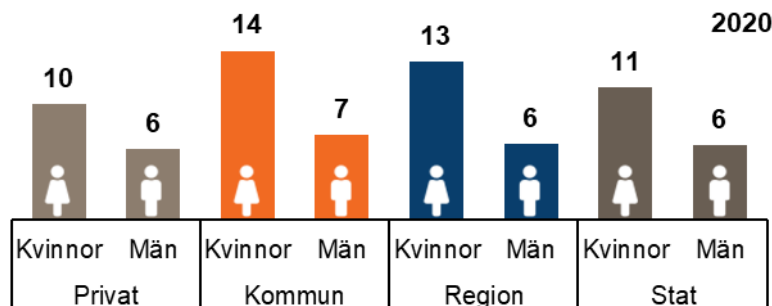


Källa: Sjuktalet, Försäkringskassan

## 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 50 Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar per sektor och kön



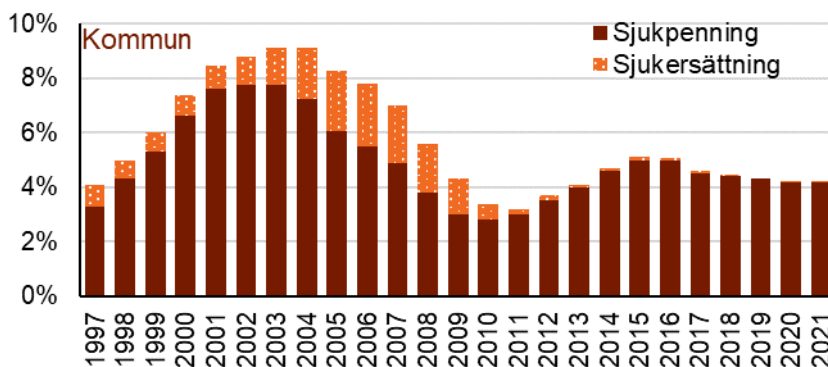
Källa: Försäkringskassan. (Uppgifter gällande 2021 har inte ännu publicerats.)

## 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 i stället hitta former för att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå. Sett till utvecklingen sedan 2017 så tenderar också kurvan ha slätats ut något. Vad gäller pandemins effekter syns de främst i kortare sjukfrånvaro men visar ännu inte någon större effekt på sjukfrånvaron längre än 30 dagar.

### Diagram 51 Sjukfrånvaro i kommuner 1997–2021

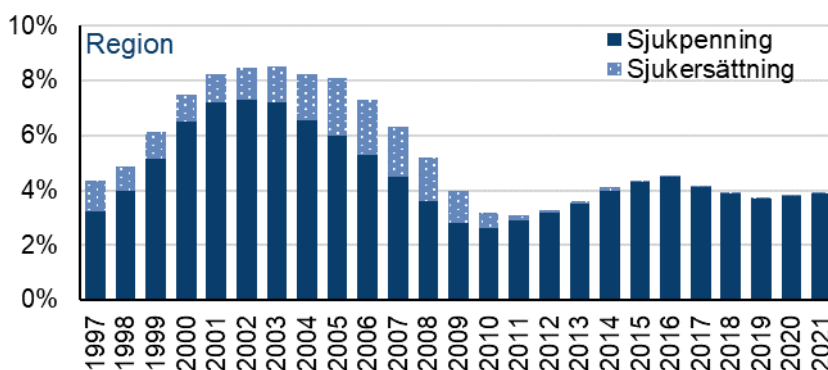
Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 1997–nov 2021. Population: Månadsavlönade.

### Diagram 52 Sjukfrånvaro i regioner 1997–2021

Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.



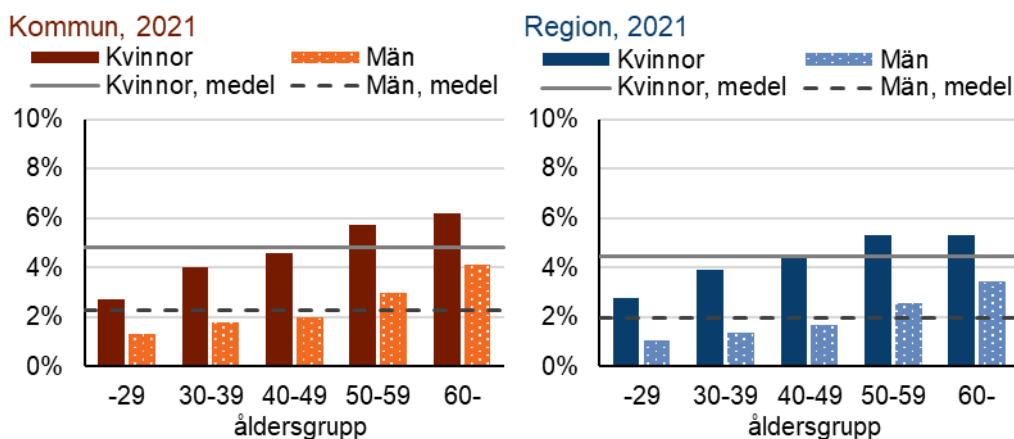
Källa: SKR, personalstatistik, nov 1997–nov 2021. Population: Månadsavlönade.

## Sjukfrånvaron stiger med åldern

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 53 Sjukfrånvaro per kön och åldersgrupp i kommuner och regioner

Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.



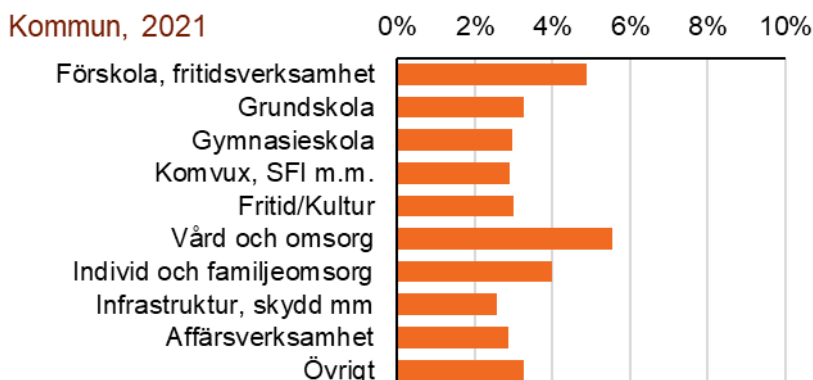
Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

## 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 54 Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i kommuner år 2021

Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.

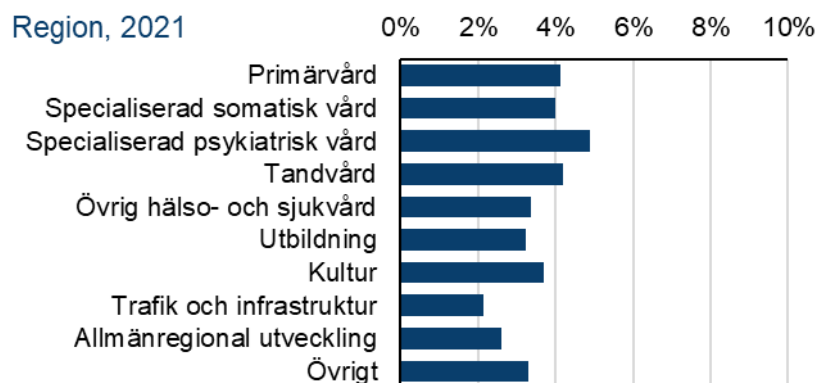


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

I regionerna är sjukfrånvaron högst inom specialiserad psykiatrisk vård och lägst inom trafik och infrastruktur.

**Diagram 55 Sjukfrånvaro per verksamhetsområde i regioner år 2021**

Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.

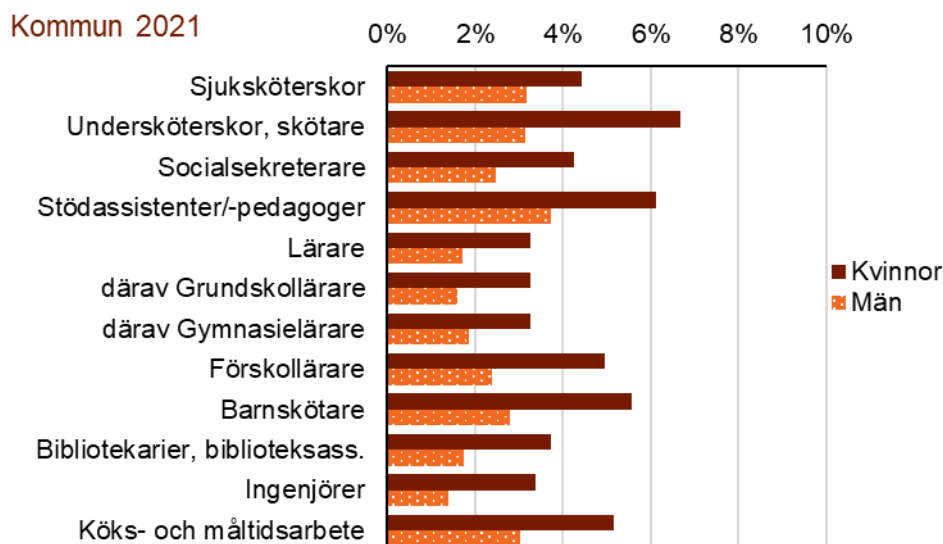


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

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

**Diagram 56 Sjukfrånvaro per kön för ett urval personalgrupper i kommuner år 2021**

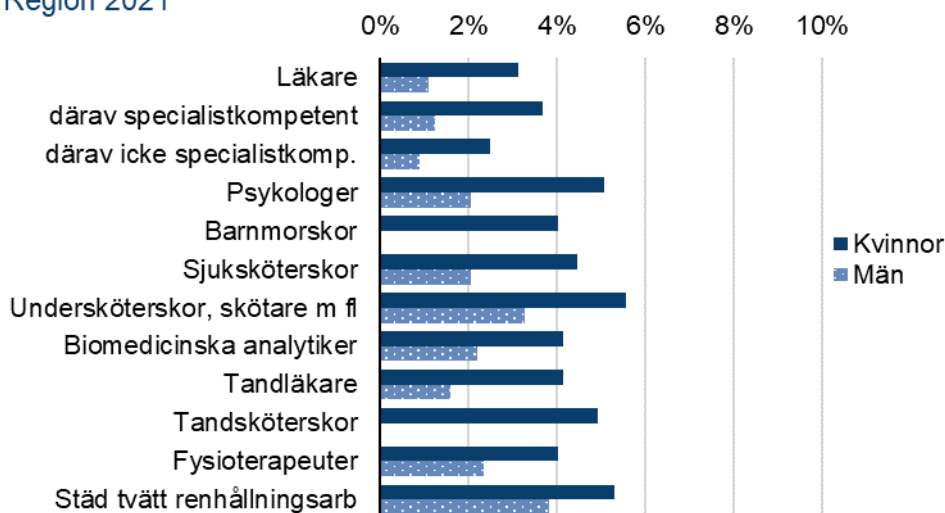
Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

**Diagram 57 Sjukfrånvaro per kön för ett urval personalgrupper i regioner år 2021**  
Sjukfrånvaro 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel av anställningar totalt.

### Region 2021



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

Not: För få män i grupperna Barnmorskor och Tandsköterskor för att redovisa uppgift.

### Sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen

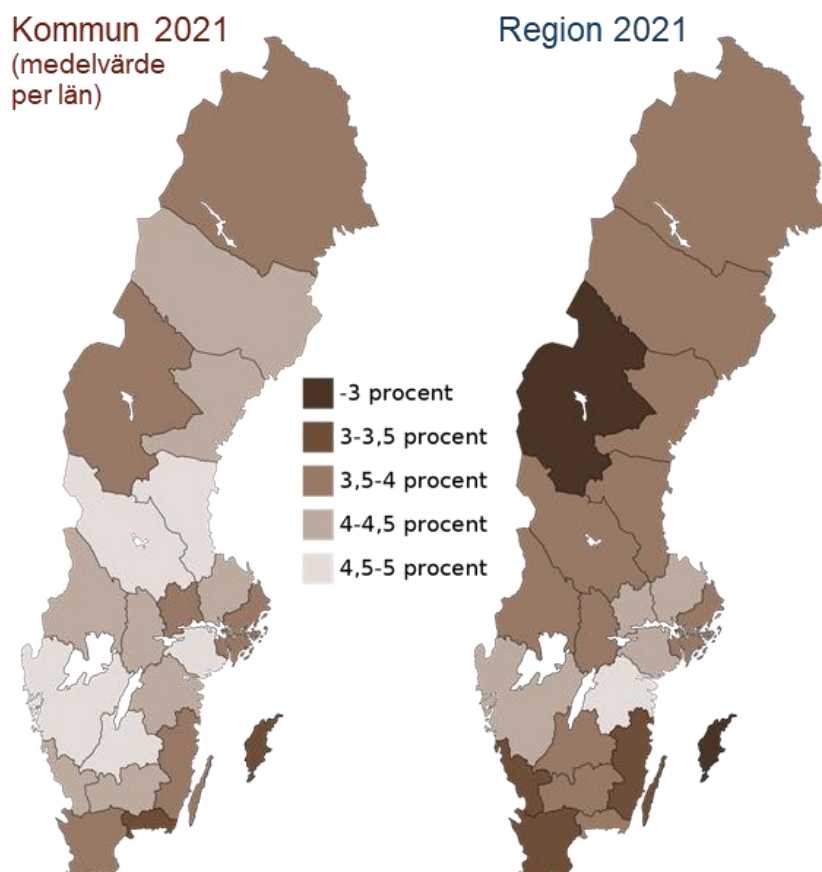
Bara sett till den sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2021 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 24 900 årsarbetare. I regionerna motsvarade samma sjukfrånvaro cirka 7 800 årsarbetare år 2021.

### Sjukfrånvaron varierar över landet

I Försäkringskassans statistik över sjukfrånvaro framgår att den varierar över landet, dvs 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. 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 58 Sjukfrånvaro per kommun (medelvärde per län) samt region år 2021**  
Sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltid. Andel i procent av samtliga anställningar.



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade.

### Vill du veta mer?

I skriften [”Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet?”](#) kan du läsa mer om sjukfrånvaroproblematiken och analyser av denna:  
<https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/sjukfranvaro-i-kommuner-och-landsting.html>

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

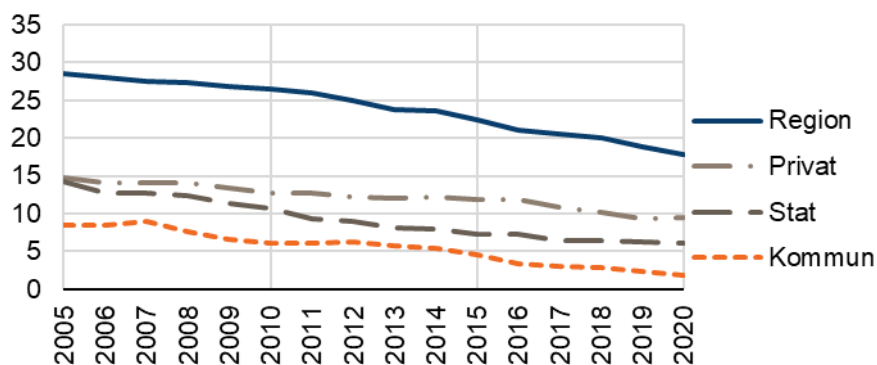
# Lön

## Löner på svensk arbetsmarknad

### Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar i alla sektorer. Den ovägd löneskillnaden<sup>8</sup> var för 2020 9,8 procent för arbetsmarknaden som helhet. Lägst skillnad var det i kommuner (1,8 procent) och högst i regioner (17,9 procent). 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 4,4 procent. Även med detta mått har kommunerna lägst löneskillnad. Löneskillnaden i regionerna är näst lägst, den största delen av löneskillnaderna i regioner beror således 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 i avsnittet *Hel- och deltid*.

Diagram 59 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2020

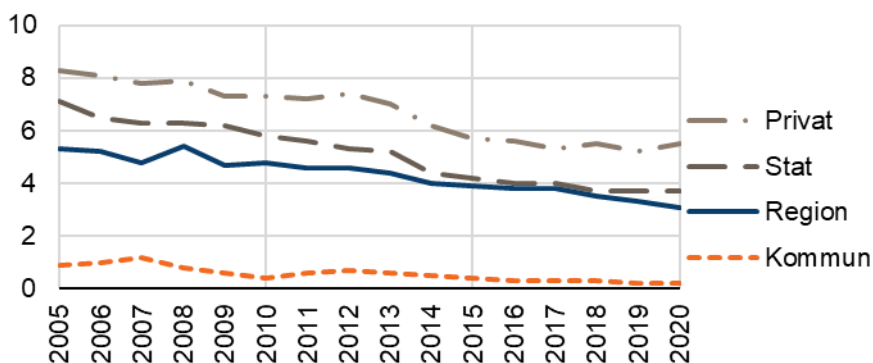


Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

<sup>8</sup> 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 2021 hade inte publicerats vid rapportens färdigställande.



Diagram 60 Standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män, 2005–2020



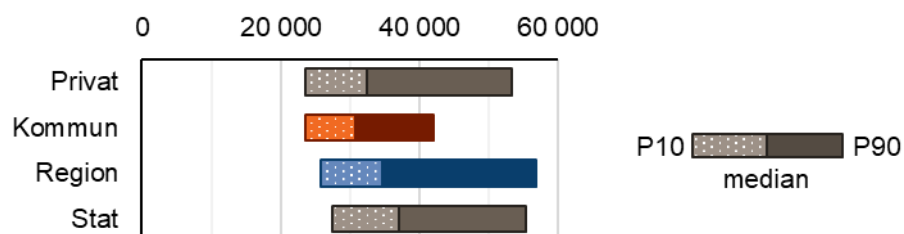
Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

En orsak till att 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 61 redovisas löneläget per sektor. Inom kommuner är skillnaden mellan den 10:e och den 90:e percentilen<sup>9</sup> mindre än i övriga sektorer. Löneläget på sektornivå visar hur stor spridning det är mellan de högst betalda och de lägst betalda yrkena i den sektorn.

Diagram 61 Månadslön (heltid) per sektor, 2020



Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet/SCB

<sup>9</sup> 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.

## 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 obekväm 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).

### Lönestatistiken 2020

Den försenade avtalsrörelsen 2020 påverkade löneöversynen för en stor del av medarbetarna i kommuner och regioner. Detta fick också konsekvenser för lönestatistiken avseende 2020 i och med att uppgifter om 2020 års lönenivå i vissa fall saknades. Störst påverkan hade det på lönestatistiken för anställda i regioner. Statistiken gällande 2020 behöver därför tolkas med viss försiktighet.

## Löneläget i kommunerna

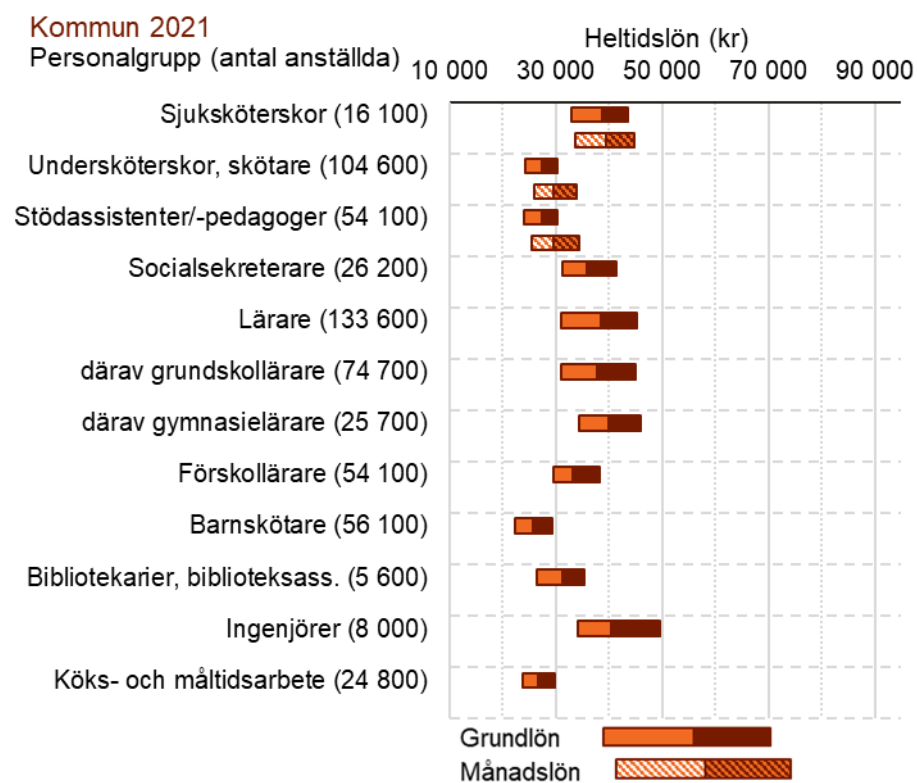
Nedan redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i kommuner. Störst lönespridning och högst löneläge har Gymnasielärare och Ingenjörer. Medianlönen för dessa grupper var 2021 39 900 kronor för Gymnasielärare och 40 600 kronor för Ingenjörer. Detta avser grundlön, det vill säga utan eventuella rörliga ersättningar. Även personalgruppen Sjuksköterskor i kommuner har en medianlön i ungefär samma nivå, 38 700 kronor, 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 ersätt-

ning för obekväm arbetstid. Om rörliga ersättningar 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, Stöd-assistenten/stödpedagoger, Barnskötare samt Köks- och måltidsarbete lägst löneläge. SKR och Kommunal enades 2020 om en riktad satsning i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg under perioden 2020–2022. Bland Undersköterskor, skötare och Stödassistenten/stödpedagoger är det även vanligt med rörliga ersättningar.

**Diagram 62 Löneläge (P10, median, P90) för ett urval personalgrupper i kommuner. Grundlön respektive månadslön (inklusive rörliga ersättningar).**

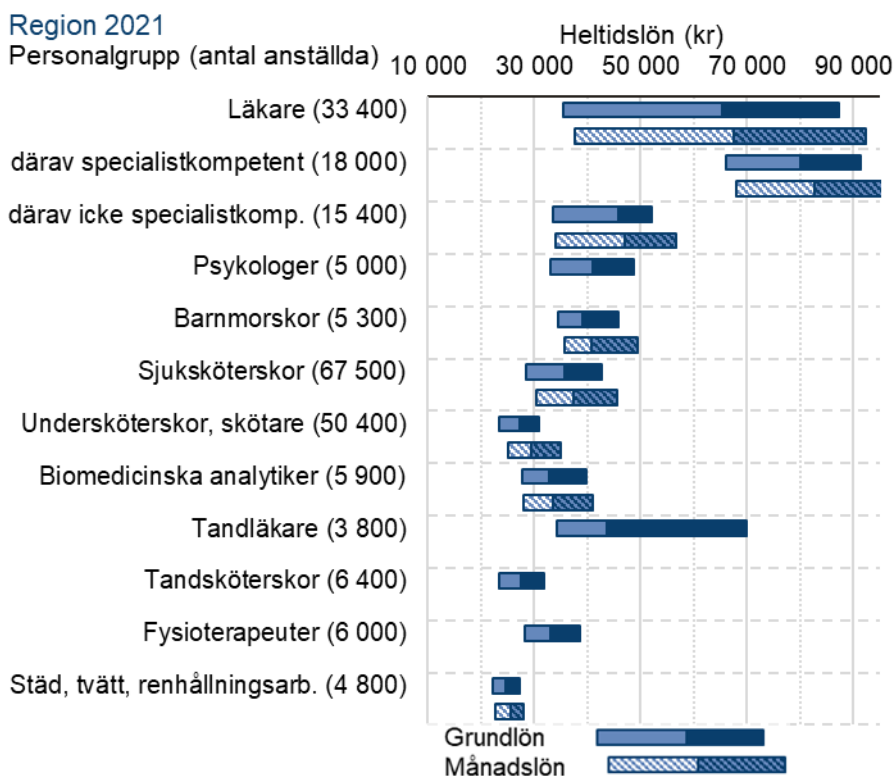


Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar).  
 Not: För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön. Se även tabell 26 och tabell 27 i slutet av avsnittet.

## Löneläget i regionerna

Nedan redovisas löneläget för ett urval personalgrupper i regioner. Läkare är den grupp som har den största lönespridningen och det högsta löneläget, 65 300 kronor. Läkare är också den grupp som har den längsta utbildningen. Sjuksköterskor hade 2021 en medianlön (grundlön) på 35 800 kronor. I den gruppen ingår både grundutbildade (vanligen kallade allmänsjuksköterskor), röntgensjuksköterskor och specialistutbildade sjuksköterskor. År 2021 var medianlönen 32 600 kronor för allmänsjuksköterskor och för specialistsjuksköterskor 39 100 kronor.

**Diagram 63 Löneläge (P10, median, P90) för ett urval personalgrupper i regioner. Grundlön respektive månadslön (inklusive rörliga ersättningar).**



Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar). För grupper med låg andel rörliga ersättningar (i antal eller kronor) redovisas enbart grundlön. Se även tabell 28 och tabell 29 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. Effekten av rörliga ersättningar syns tydligt för

Barnmorskor, Sjuksköterskor och Undersköterskor, skötare m.fl. men även för Läkare, se diagram 63.

## 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 2020"](#) finns att läsa på <https://www.mi.se/publikationer/loneskillnaden-ar2020/>

## Tabeller

**Tabell 26** 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	16 100	93%	33 000	38 700	43 500
Undersköterskor, skötare	104 600	90%	24 400	27 400	30 300
Stödassistenter/-pedagoger m.fl.	55 600	76%	24 000	27 500	30 400
Socialsekreterare	26 200	88%	31 200	35 900	41 300
Lärare	133 600	73%	31 000	38 500	45 300
därav grundskollärare	74 700	79%	31 000	37 900	45 100
därav gymnasielärare	25 700	56%	34 400	39 900	46 000
Förskollärare	54 100	96%	29 500	33 300	38 200
Barnskötare	56 100	92%	22 500	25 800	29 400
Bibliotekarier, biblioteksass.	5 600	83%	26 500	31 400	35 500
Ingenjörer	8 000	39%	34 300	40 600	49 600
Köks- och måltidsarbete	24 800	83%	23 800	26 700	29 800

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej. Som chef räknas personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.

**Tabell 27 Andel med rörliga ersättningar, medelvärde rörliga ersättningar samt löneläge (månadslön) för ett urval personalgrupper i kommuner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Rörliga ersättningar, Andel anställda</b>	<b>Rörliga ersättningar, Medelvärde</b>	<b>Månadslön p10</b>	<b>Månadslön median</b>	<b>Månadslön p90</b>
Sjuksköterskor	47%	1 800	33 800	39 400	44 800
Undersköterskor, skötare	83%	2 900	25 900	29 600	33 900
Stödassistenter/-pedagoger m.fl.	68%	3 800	25 600	29 700	34 500
Socialsekreterare	4%	3 800	31 300	36 000	41 600
Lärare	1%	200	31 000	38 500	45 300
därav grundskollärare	1%	200	31 000	37 900	45 100
därav gymnasielärare	1%	300	34 400	39 900	46 000
Förskollärare	24%	100	29 500	33 400	38 200
Barnskötare	21%	400	22 500	25 900	29 500
Bibliotekarier, biblioteksass.	55%	400	26 700	31 600	35 800
Ingenjörer	4%	5 200	34 400	40 900	49 900
Köks- och måltidsarbete	37%	800	23 900	27 000	30 200

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. 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 28 Antal anställda, andel kvinnor samt löneläge (grundlön) för ett urval personalgrupper i regioner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Andel kvinnor</b>	<b>Grundlön p10</b>	<b>Grundlön median</b>	<b>Grundlön p90</b>
Läkare	33 400	54%	35 500	65 300	87 400
därav specialistkompetent	18 000	51%	66 000	80 000	91 500
därav icke specialistkomp.	15 400	57%	33 500	45 800	52 000
Psykologer	5 000	76%	33 000	41 100	48 800
Barnmorskor	5 300	100%	34 400	39 000	45 900
Sjuksköterskor	67 500	87%	28 500	35 800	42 700
Undersköterskor, skötare	50 400	85%	23 500	27 300	31 000
Biomedicinska analytiker	5 900	86%	27 800	32 900	39 800
Tandläkare	3 800	70%	34 300	43 600	70 000
Tandsköterskor	6 400	99%	23 500	27 400	31 800
Fysioterapeuter	6 000	79%	28 200	33 000	38 700
Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 800	74%	22 100	24 600	27 200

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. Population: Månadsavlönade. Chefer ingår ej (personer med verksamhets-, ekonomi- och/eller personalansvar.)

**Tabell 29 Andel med rörliga ersättningar, medelvärde rörliga ersättningar samt löneläge (månadslön) för ett urval personalgrupper i regioner**

<b>Personalgrupp</b>	<b>Rörliga ersättningar Andel anställda</b>	<b>Rörliga ersättningar Medelvärde</b>	<b>Månadslön p10</b>	<b>Månadslön median</b>	<b>Månadslön p90</b>
Läkare	49%	6 000	37 600	67 500	92 400
därav specialistkompetent	52%	7 200	68 000	82 700	97 500
därav icke specialistkomp.	45%	4 400	34 100	47 000	56 800
Psykologer	1%	2 700	33 000	41 200	48 800
Barnmorskor	49%	4 100	35 600	40 700	49 500
Sjuksköterskor	55%	3 700	30 400	37 400	45 600
Undersköterskor, skötare	69%	3 600	25 000	29 500	35 000
Biomedicinska analytiker	39%	2 000	28 100	33 600	41 100
Tandläkare	18%	2 400	34 500	44 000	70 300
Tandsköterskor	15%	1 300	23 600	27 600	32 200
Fysioterapeuter	6%	400	28 200	33 000	38 700
Städ, tvätt, renhållningsarbete	68%	1 100	22 600	25 500	28 100

Källa: SKR, personalstatistik, nov 2021. 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](mailto:sophia.olofsson@skr.se)

Somia Frej, [somia.frej@skr.se](mailto:somia.frej@skr.se)

Diagram och figurer: Sophia Olofsson

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2022

ISBN: 978-91-8047-011-7

ISBN 978-91-8047-011-7

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skr.se](http://webbutik.skr.se)

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | [www.skr.se](http://www.skr.se)