

MILJARDER SKÄL ATT FÖRBÄTTRA ARBETSMILJÖN

Om kommunernas och regionernas kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaro



FAKKEN I VÄLFÄRDEN



Akademikerförbundet SSR

Kommunal.

Sveriges  Lärare

vision



SAMMANFATTNING

Sjukfrånvaron påverkar vad välfärden kan leverera och innebär en stor kostnad för samhället. I den här rapporten presenteras en beräkning av hur mycket sjukfrånvaron kostar Sveriges regioner och kommuner. Genom att räkna på kostnaderna vill vi belysa vilka vinster som är möjliga att göra genom att investera i personalens hälsa och en god arbetsmiljö i välfärden.

Trots olika initiativ för att minska den stressrelaterad ohälsan, så som exempelvis införandet av arbetsmiljöföreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, har det skett en femdubbling av dessa sjukfall mellan 2010 och 2023. Välfärdssektorn är överrepresenterad och fördelningen mellan könen är mycket ojämn. 2023 stod kvinnor för fyra av fem av de pågående stressrelaterade sjukfallen.

Arbetsrelaterad ohälsa innebär ett stort mänskligt lidande och många betalar ett högt pris. Alldeles för många betalar med sina liv. Arbetsmiljöverket har uppskattat antalet arbetsrelaterade dödsfall på grund av stress till uppemot 800 per år.

Totalt uppgick kostnaden för sjukfrånvaron för anställda i kommun- och regionsektorn till 51,4 miljarder kronor år 2023. Den totala kostnaden för produktionsbortfall på grund av sjukfrånvaro har ökat med över 50 procent, eller 17,9 miljarder kronor, mellan 2013 och 2023.

Analysen visar att det är stora skillnader i sjukfrånvaro mellan olika kommuner och regioner. **Om alla regioner och kommuner hade haft en sjukfrånvaro på 5,5 procent, ett snitt som de 20 bästa kommunerna och de 6 bästa regionerna ligger på, skulle kostnaderna ha minskat med 12,2 miljarder bara under 2023.**

Beräkningsmodellen, där produktionsbortfallet mäts, ger sammantaget goda indikationer på de övergripande kostnaderna, men också skillnader mellan kommuner och regioner samt utveckling över tid.

I rapporten presenteras tre förslag för en friskare välfärd:

Inför sanktionsavgifter för organisatorisk och social arbetsmiljö

De högsta sjuktalen på arbetsmarknaden är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Därför måste det kosta när arbetsgivare bryter mot föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Välfärdens arbetsmiljö måste bli jämställd

Arbetsmiljö är i högsta grad också en jämställdhetsfråga. Villkoren för kvinnor och män inom offentlig sektor är ofta olika. Skillnaderna i arbetsvillkor leder till att kvinnor i offentlig sektor är särskilt drabbade av psykisk ohälsa och sjukfrånvaro. Bristerna behöver synliggöras i organisationerna, komma upp på dagordningen och åtgärdas inom ramarna för en jämställd arbetsgivarpolitik.

Alla arbetsplatser behöver arbeta med friskfaktorerna

Forskning har identifierat friskfaktorer, som ringar in de organisatoriska förutsättningar som visat sig ha en positiv påverkan på arbetsmiljö, produktivitet och sjukfrånvaro. Används dessa friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt på en arbetsplats, finns stor chans att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Insatserna behöver följas upp årligen, för att välfärdsyrkena återigen ska kunna bli friskyrken.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	4
Om Facken i välfärden	5
Facken i Välfärdens tre viktigaste förslag för en friskare välfärd	6
Om arbetsmiljö och sjuktal inom kommuner och regioner	9
Höga krav och låg kontroll skapar stress	9
En kraftig ökning av den stressrelaterade ohälsan	10
Sjukfrånvaro är vanligast inom välfärdssektorn	12
Välfärdsyrkena måste återigen bli friskyrken.....	13
Kommunernas och regionernas kostnader för sjukskrivningar	17
Modell för beräkningarna.....	17
De verkliga kostnaderna är högre	17
Sjukfrånvaron på fortsatt hög nivå efter pandemin	17
Sjukfrånvaron kostade över 50 miljarder 2023.....	18
Kostnaden är en stor del av kommuners och regioners omsättning	19
Stor skillnad i sjukfrånvaro mellan olika huvudmän	20
Miljarder att spara på minskad sjukfrånvaro.....	23
Olika kommuners och regioners sjukfrånvaro och kostnader	24
Referenser	26
Bilagor	28
Bilaga 1: Metod och avgränsning	28
Beräkningarna underskattar de verkliga kostnaderna	29
Vad är produktionsbortfall och varför är det viktigt?	29
Bilaga 2: Begrepp	31
Bilaga 3: Sjukfrånvaro, produktionsbortfall och potentiell minskning av kostnader år 2023 samt utveckling av sjukfrånvaro 2013–2023 per kommun (länsvis uppdelning).....	33
Bilaga 4: Sjukfrånvaro, produktionsbortfall och potentiell minskning av kostnader år 2023 samt utveckling av sjukfrånvaro 2013–2023 per region	44
Bilaga 5: Utveckling av sjukfrånvaro och produktionsbortfall inom hela kommun- och regionsektorn år 2013–2023.....	45

INLEDNING

Miljarder att spara om välfärdens yrken blir friskyrken

Den stressrelaterade ohälsan ökar och når nya rekordnivåer. Värst drabbade är medarbetare inom välfärden; undersköterskor, förskollärare, socialsekreterare och sjuksköterskor – för att nämna några yrkesgrupper.

Att drabbas av stressrelaterad ohälsa och inte kunna arbeta innebär ett personligt lidande och försämrad privatekonomi. Men sjukfrånvaron leder också till stora utgifter för samhället – och åter upp delar av reformutrymmen och utveckling av verksamheterna.

I denna rapport har de fem förbunden inom Facken i välfärden gjort en samlad beräkning av kommunernas och regionernas kostnader för sjukfrånvaron. Totalt uppgick kostnaderna till 51,4 miljarder kronor år 2023. Kostnaderna motsvarar i runda slängar hela Stockholms stads eller Region Skånes samlade budget. Det är enorma summor som i stället skulle kunna ha investerats i verksamheten och i en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

Att välfärdsyrkena ska ligga högst i sjukskrivningsstatistiken är ingen naturlag. För trettio år sedan betraktades vissa av dessa yrken som "friskyrken", tack vare att medarbetarna hade så lite sjukfrånvaro. Vi vet i dag att stressrelaterad sjukfrånvaro till stor del är en konsekvens av en dålig arbetsmiljö där kvinnodominerade yrken är mer drabbade än mansdominerade.

Ohälsotrenden kan brytas. Men det kräver att arbetsmiljöfrågorna på allvar prioriteras av den högsta ledningen i varje organisation. I kommuner och regioner är lokala politiker ytterst ansvariga för att krav och resurser går ihop, så att medarbetarna får rimliga förutsättningar att utföra sitt arbete.

Arbetsgivare måste i högre utsträckning prioritera arbetsmiljön och arbeta förebyggande. Vi anser att arbetsgivare som bryter mot föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska betala sanktionsavgifter.

Därtill måste det aktiva arbetet på arbetsplatserna växla upp. Facken i välfärden och arbetsgivarparten SKR är överens om att tillsammans arbeta för friskare arbetsplatser. En viktig del handlar om att involvera chefer, skyddsombud och arbetstagare i arbetet med friskfaktorer, [Jobba med friskfaktorer – 8 säkra sätt - Suntarbetsliv](#) det vill säga att främja de organisatoriska förutsättningar som stärker hälsa och välmående.

Mycket arbete är i gång, men varken vi fackförbund eller arbetsgivare kan vara nöjda när ohälsotalen är så alarmerande höga. Mer måste göras – nu! I denna rapport presenterar vi förslag som kan hjälpa kommuner och regioner att skapa friskare arbetsplatser. Låt oss tillsammans göra verklighet av vårt mål: att skapa ett schyst arbetsliv där ingen ska behöva bli sjuk av sitt jobb.

För samarbetet Facken i välfärden:

Heike Erkers,

Förbundsordförande, Akademikerförbundet SSR

Anna Olskog

Förbundsordförande, Sveriges lärare

Veronica Magnusson

Förbundsordförande, Vision

Malin Ragnegård

Förbundsordförande, Kommunal

Sineva Ribeiro

Förbundsordförande, Vårdförbundet

OM FACKEN I VÄLFÄRDEN

Fem välfärdsförbund samarbetar under namnet Facken i välfärden, för att värna och utveckla välfärdssektorn genom bättre kompetensförsörjning. De fem fackförbunden är: Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare, Vision och Vårdförbundet som tillsammans företräder cirka 1,2 miljoner anställda, varav merparten i välfärdssektorn.

En väl fungerande välfärd är grunden för vårt samhälle. Gemensamma trygghets- och utbildningssystem ger goda förutsättningar för den arbetsföra befolkningen att kunna bidra till landets välbefinnande. Genom att lyfta gemensamma frågor tillsammans kommer Facken i Välfärden att få ökat gehör hos arbetsgivare och makthavare.

Målet är en välfärdssektor som är mer attraktiv att arbeta i, där det finns fler kollegor med rätt kompetens och utbildning, och som därmed levererar mer och bättre till medborgarna.

För våra förbund och medlemmar är det helt avgörande att manifesteras vårt starka ställningstagande att det nu krävs ett gemensamt krafttag för att värna välfärden och de som arbetar inom den.

FACKEN I VÄLFÄRDENS TRE VIKTIGASTE FÖRSLAG FÖR EN FRISKARE VÄLFÄRD

Att kvinnor i så hög utsträckning blir sjuka av sina jobb i välfärden är i högsta grad en jämställdhetsfråga. Arbetsmarknaden i Sverige är till stor del könsuppdelad och den här rapporten visar att även sjuktalen är det. Villkoren för kvinnor och män inom offentlig sektor är ofta olika, såväl organisatoriskt, socialt som materiellt.

Arbetsvillkoren för en stor andel av cheferna i de kvinnodominerade sektorerna visar på en kraftig obalans mellan krav och resurser, vilket i nästa steg leder till en ohållbar arbetsmiljö. Insatser nu kan bromsa den utvecklingen. Jämfört med tekniska verksamheter inom samma organisation, har första linjens chefer inom omsorg, hälso- och sjukvård samt skola ofta ansvar för fler anställda, ett sämre administrativt stöd och sämre kontakt med politiker och högre tjänstemän. De bristande förutsättningarna får negativa konsekvenser för chefernas formella arbetsmiljöuppdrag, vilket i sin tur får negativa följder för alla de arbetstagare de ansvarar för.

Så här kan det inte fortsätta vara. Det är dags att på flera fronter vända utvecklingen och tillsammans göra välfärdens yrken till attraktiva friskyrken som personer söker sig till och stannar inom.

Facken i Välfärden ser följande tre förslag som de mest avgörande för att skapa ett friskt och attraktivt arbetsliv inom välfärden och en jämställd arbetsgivarpolitik:

Investera i välfärden

De stora problemen med underbemanning, bristande återhämtning, samvetsstress, personalomsättning och hög sjukfrånvaro är välkända. Den höga arbetsbelastningen i många av välfärdens branscher är troligtvis den enskilt största arbetsmiljöutmaningen i kommuner och regioner.

Att ha en bra arbetsmiljö, tillräckligt många kollegor med rätt kompetens och att kunna kombinera arbete och fritid är fullt rimliga krav i dagens arbetsliv. Det är helt enkelt avgörande för en fungerande kompetensförsörjning i välfärden. Det handlar om att investera i bra lön, schyssta villkor och hållbara arbetstider så att fler lockas till välfärdens yrken och så att befintlig personal trivs och vill stanna kvar.

Därför krävs en långsiktigt hållbar och tillräcklig finansiering av välfärden. Politiker i fullmäktige ger de yttersta förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet i kommuner och regioner och behöver säkerställa och skapa förutsättningar för att arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter följs i verksamheterna. Politiker i riksdag och regering har det övergripande ansvaret för att välfärdslöftet kan hållas och att kommuner och regioner ges goda och hållbara förutsättningar för sitt uppdrag.

Parterna kan inte ensamma lösa de arbetsmiljöproblem som är kopplade till obalansen mellan krav och resurser i välfärdens verksamheter. Genom att politiker på alla nivåer investerar i arbetsmiljön, kan de höga kostnaderna som bristerna i arbetsmiljön medför minska och resurserna användas på ett betydligt bättre sätt.

Alla arbetsplatser behöver arbeta med friskfaktorerna

Facken i välfärden och arbetsgivarparten SKR är överens om att gemensamt främja arbetet med friskfaktorer, vilket bådär gott och förpliktigar inför det gemensamma arbetsmiljöarbetet framöver. Forskning har identifierat åtta friskfaktorer, som ringar in de organisatoriska förutsättningar som visat sig ha en positiv påverkan på arbetsmiljö, produktivitet och sjukfrånvaro.

Friskfaktorerna handlar om vad som behöver vara på plats för att arbetstagarna ska må bra och prestera väl på jobbet. Det handlar till exempel om att uppleva sin arbetsplats som rättvis, att känna delaktighet, att kunna prioritera mellan arbetsuppgifter och att ha en närvarande, engagerad chef. En arbetsplats där friskfaktorer finns på plats har bättre förutsättningar att hantera förändringar i verksamheten, exempelvis en ökad digitalisering, samt att hantera krissituationer.

En mycket viktig del i arbetet med friskfaktorerna är att integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet och att göra det till en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. En annan friskfaktor är tidiga insatser vid signaler på ohälsa och att följa upp sjukfrånvaron.

Den partsgemensamma organisationen Suntarbetsliv har kostnadsfria utbildningar, digitala verktyg, checklistor och skyddsronder kopplat till friskfaktorerna. För att den här satsningen ska få genomslag fullt ut, behöver kommun- och regionpolitiker och varje enskild huvudman, genom Suntarbetslivs utbud och stödinsatser, säkerställa att samtliga arbetsplatser ges möjlighet att arbeta aktivt med friskfaktorerna. Insatserna behöver också följas upp årligen, för att välfärdsyrkena återigen ska kunna bli friskyrken.

Sanktionsavgifter behöver kopplas till föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö

En god arbetsmiljö i välfärden är ett gemensamt intresse för arbetstagare, arbetsgivare, medborgare och stat. Att följa föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete är grundläggande. Trots att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet, följs inte dessa föreskrifter i tillräckligt hög utsträckning. Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet är en av de vanligaste anmärkningarna vid Arbetsmiljöverkets inspektioner på arbetsplatser. Så många som 90 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder avseende sitt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet i den senaste större inspektionen. Bristerna i det förebyggande arbetet leder till arbetsrelaterad ohälsa. Denna ohälsa drabbar både individen, samhällsekonomin och arbetskraftens långsiktigt hållbara arbetsförmåga.

Arbetsmiljöproblem som relaterar till organisatoriska och sociala faktorer måste likställas med de fysiska riskerna i arbetsmiljön. Regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025 slår fast att arbetsmiljöreglerna måste ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Då krävs en ökad efterlevnad av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt om organisatorisk och social arbetsmiljö. Befintliga sanktionsmöjligheter inom arbetsmiljöområdet gäller i högre grad fysiska arbetsmiljörisiker inom mansdominerade verksamheter (såsom bygg, anläggning och industri) än organisatoriska och sociala arbetsmiljörisiker som dominerar inom kvinnodominerade verksamheter (till exempel hälso- och sjukvård, omsorg och skola).

För att få en mer jämställd arbetsmiljö vill Facken i välfärden att föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ska kunna beläggas med sanktionsavgift. Det behöver bli tydligare när välfärdens arbetsgivare bryter mot föreskrifterna. Vi har därför framfört till regeringen att vi vill se beslut i enlighet med författningsförslagen i den statliga utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45), som bland annat behandlar detta. Det är av yttersta vikt att regering och riksdag skyndsamt beslutar om sanktionsavgifter, eftersom förslagen innebär en nödvändig modernisering av arbetsmiljölagen och ökar förutsättningarna för en jämställd arbetsmiljö.

OM ARBETSMILJÖ OCH SJUKTAL INOM KOMMUNER OCH REGIONER

Höga krav och låg kontroll skapar stress

Sveriges kommuner och regioner har nästan 1,2 miljoner anställda. Av dessa arbetar 885 000 i kommuner och 295 000 i regioner.¹ De tusentals arbetsplatserna inom välfärdssektorn skiljer sig åt gällande utformning, storlek och organisering. Arbetsmiljön på arbetsplatserna, dess styrkor respektive arbetsmiljörisker, är således varierande.² Glädjande nog visar arbetsmiljöundersökningar att många anställda inom välfärdssektorn upplever att de har meningsfulla arbeten. Arbetsmiljöutmaningarna kan se olika ut, men de vanligaste arbetsmiljöriskerna är ofta kopplade till stress och hög arbetsbelastning.

För att mäta arbetsstress används ofta den så kallade krav/kontroll-modellen. I den anses de arbeten som innebär att man har höga krav (exempelvis hög arbetsbelastning) men låg kontroll över arbetet, bidra till mest ohälsosam stress. Dessa jobb, som brukar kallas för *spänt arbete* eller arbeten med *hög anspänning*, utgör en allvarlig risk för ohälsa och kan orsaka utmattning, psykisk ohälsa och i värsta fall leda till en för tidig död.³

Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsrelaterad dödlighet* från 2019 visar att stress är en av de största bakomliggande orsakerna till dödsfall på grund av arbete i dag. Antalet arbetsrelaterade dödsfall på grund av stress uppskattas till cirka 770 per år för hela riket.⁴

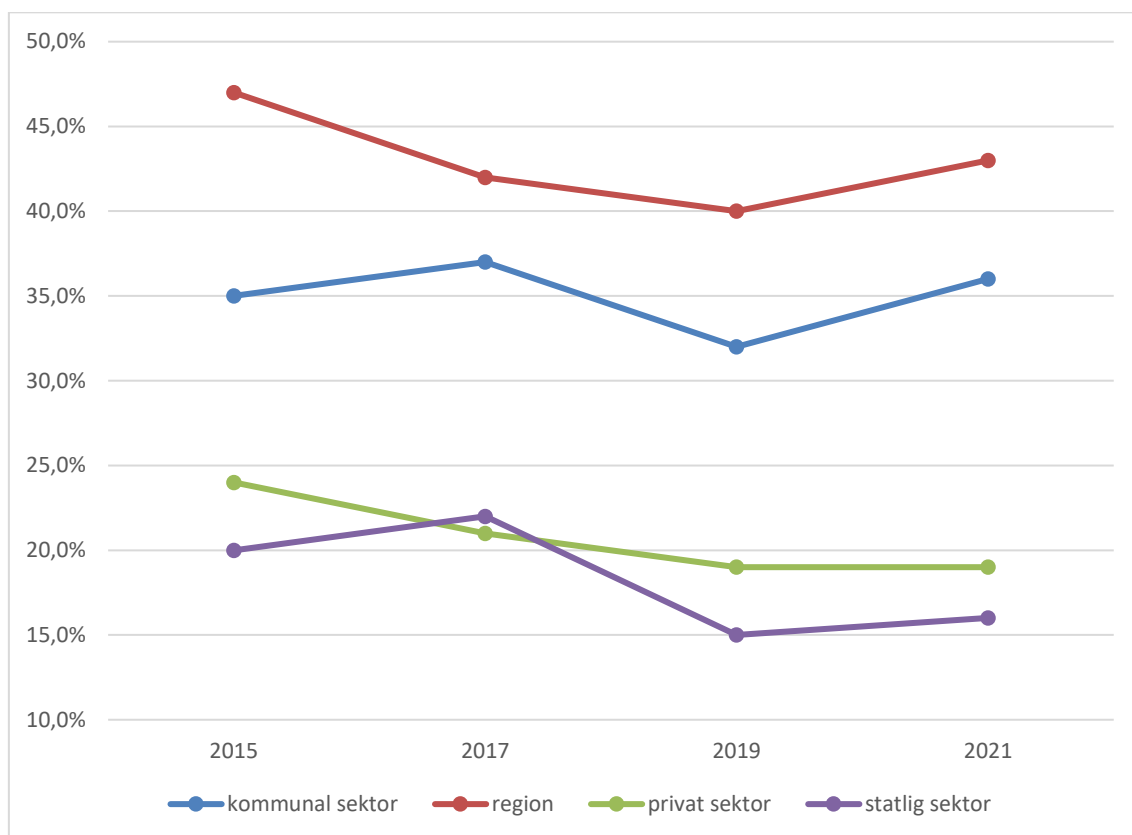
¹ Personalen i välfärden, Personalstatistik för kommuner och regioner 2023, Sveriges kommuner och regioner

² Denna rapport syftar inte till att ge en heltäckande bild av arbetsmiljön i sektorn. För mer kunskap om arbetsmiljön se Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar som publiceras vartannat år eller undersökningar från respektive förbund inom Facken i välfärden

³ För exempel på hälsorisker kopplade till bl.a. kvantitativa-, kognitiva- och emotionella krav i arbetet, se Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (Mynak) kunskapssammanställning Arbetsmiljö och psykisk hälsa (2021), s. 20

⁴ Arbetsmiljöverket (2019), *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1*, Kunskapssammanställning 2019:3

Figur 1. Andel sysselsatta med hög anspänning (höga krav, liten kontroll) fördelat på sektor och vartannat år 2015–2021 enligt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning ⁵



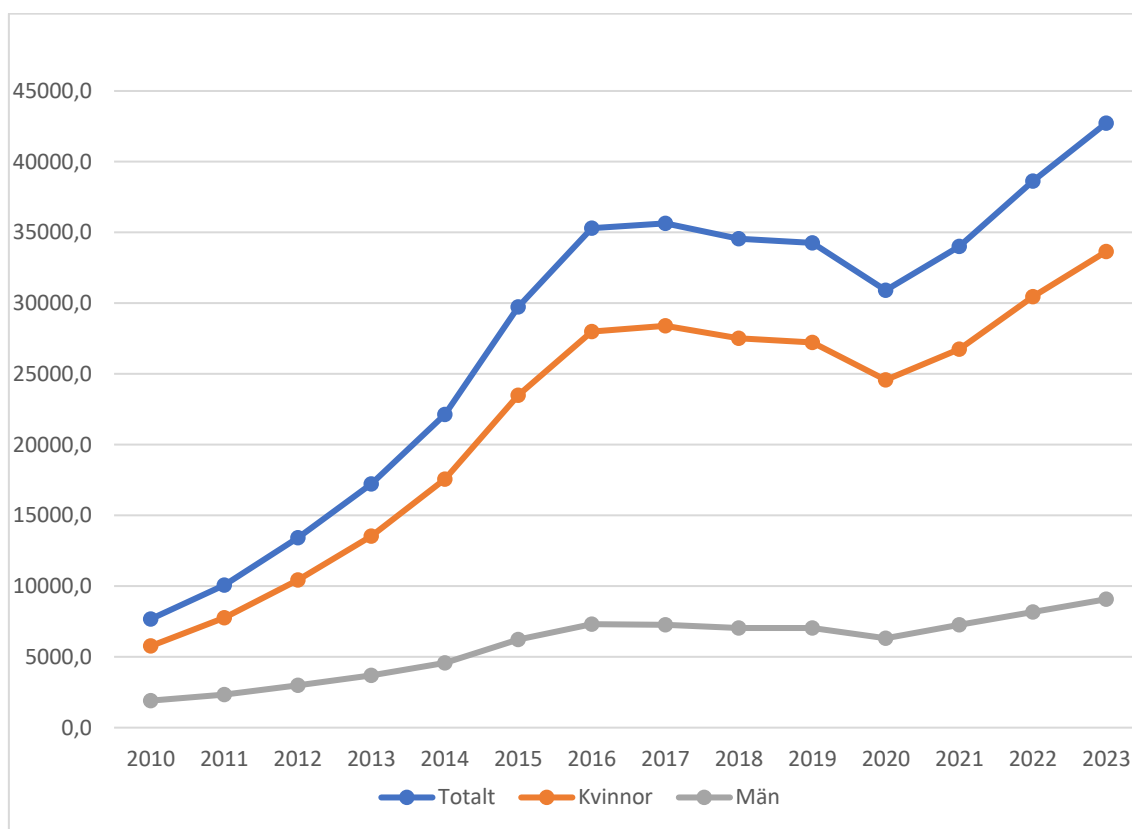
Figur 1 presenterar resultat hämtade från Arbetsmiljöverkets/SCB:s arbetsmiljöundersökningar som görs vartannat år. Den visar en tydlig överrepresentation vad gäller förekomsten av spänt arbete inom kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. År 2021 har så många som 1 av 3 anställda (36 procent) inom kommuner och 4 av 10 anställda (43 procent) inom regioner en arbetssituation med hög anspänning.

En kraftig ökning av den stressrelaterade ohälsan

Sedan början av 2010 har det skett en kraftig ökning av stressrelaterad psykisk ohälsa i Sverige. Figur 2 presenterar siffror från Försäkringskassan. Figuren visar att det år 2023 sker en femdubbling av de pågående sjukfallen med stressdiagnos jämfört med 2010 års månatliga sjukfall. Det framkommer även att sjukfallen är mycket ojämnt fördelade mellan könen.

⁵ SCB, Arbetsmiljöundersökningen
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0501_AM0501A/ArbetsmiljoSektor/ (2024-05-12)

Figur 2. Genomsnittligt månatligt antal pågående sjukfall med stressdiagnos (F43 Anpassningsstörningar och reaktion på svår stress), fördelat på år och kön (alla sektorer)⁶



År 2023 står kvinnor för 4 av 5 (79 procent) av pågående sjukfall med stressrelaterad psykisk ohälsa. När Försäkringskassan kommenterar sina egna siffror, betonar de att en "viktig förklaring till att kvinnor är överrepresenterade inom sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser, är att de är sysselsatta i kontaktyrken med bristande arbetsmiljö. Sådana yrken finns inom vård, omsorg, sociala insatser och utbildningsområdet".⁷

Forskarstudier och kunskapsöversikter visar att det finns ett vetenskapligt samband mellan arbete, psykisk ohälsa och sjukfrånvaro.⁸ I en annan rapport från Försäkringskassan, *Socialförsäkringsrapport 2020:8*, skriver myndigheten att "det är väl känt att hög sjukfrånvaro generellt och i psykiatriska diagnoser hänger samman med problematiska arbetsmiljöer, i synnerhet organisatoriska och sociala förhållanden".⁹

⁶ Försäkringskassan https://www.forsakringskassan.se/wps/poc?uri=nm:oid:fk.statistik.statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-f43/SJPPagSjukfallDiagnosF43?kommun_kod=ALL_ALL&lan_kod=ALL&ar=2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020,2021,2022,2023&manad=10,11,12,01,02,03,04,05,06,07,08,09&kon_kod=ALL&observations=antal (2024-05-11) I syfte att göra figuren tydlig har ett genomsnitt gjorts av 12 månaders rapportering för varje enskilt kalenderår. För den exakta månatliga datan, gå till källan ovan.

⁷ Försäkringskassan (2024), <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/tema-psykisk-ohalsa>

⁸ FORTE (2020), *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*

⁹ Försäkringskassan (2020), *Socialförsäkringsrapport 2020:8*, s. 34

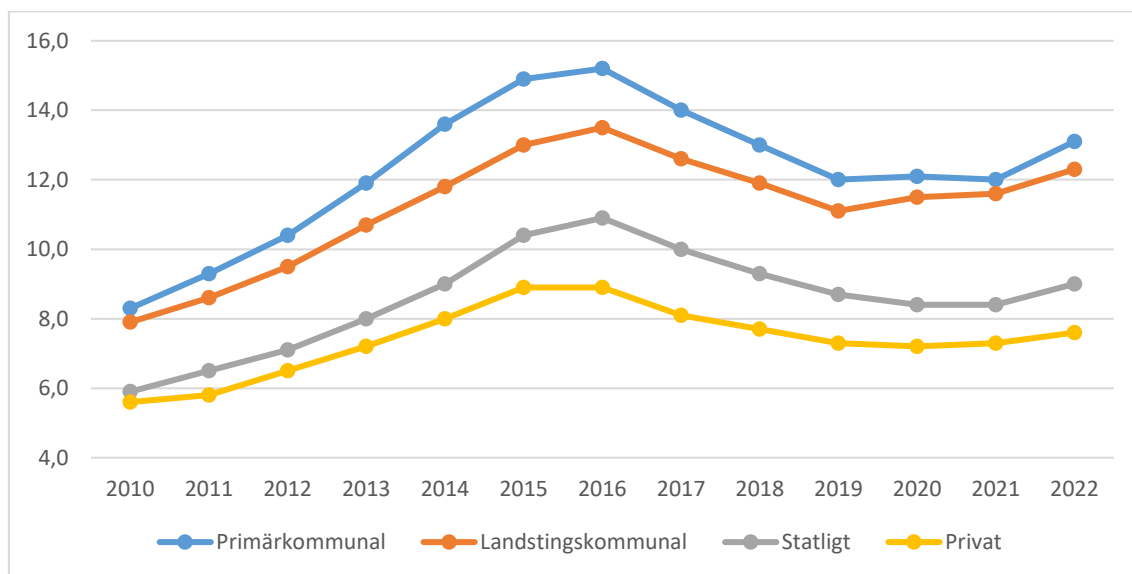
Den allra vanligaste orsaken till långa sjukskrivningar är idag psykisk ohälsa. Enligt Försäkringskassan står den för nästan hälften av sjukskrivningarna. Stressreaktion är en av de vanligaste diagnoserna. Sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa pågår också längre än sjukfrånvaro som beror på andra orsaker.¹⁰

För att bryta den kraftiga ökningen av stressrelaterad psykisk ohälsa är det alltså avgörande att välfärdssektorn säkerställer en god organisatorisk och social arbetsmiljö, med en minimal förekomst av spänt arbete. Detta eftersom en majoritet av de grupper som Försäkringskassan identifierar ovan återfinns inom kommun- och regionsektorn.

Sjukfrånvaro är vanligast inom välfärdssektorn

Det genomsnittliga antalet sjukskrivningsdagar per år skiljer sig åt mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Kommun- och regionsektorn har högst antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande av samtliga sektorer, vilket framgår av figur 3. Högst antal dagar år 2023 har kommunerna, med 13,1. Lägst antal dagar har privat sektor, med 7,6 dagar.

Figur 3. Antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande¹¹ fördelat på sektor och år 2010–2022¹²



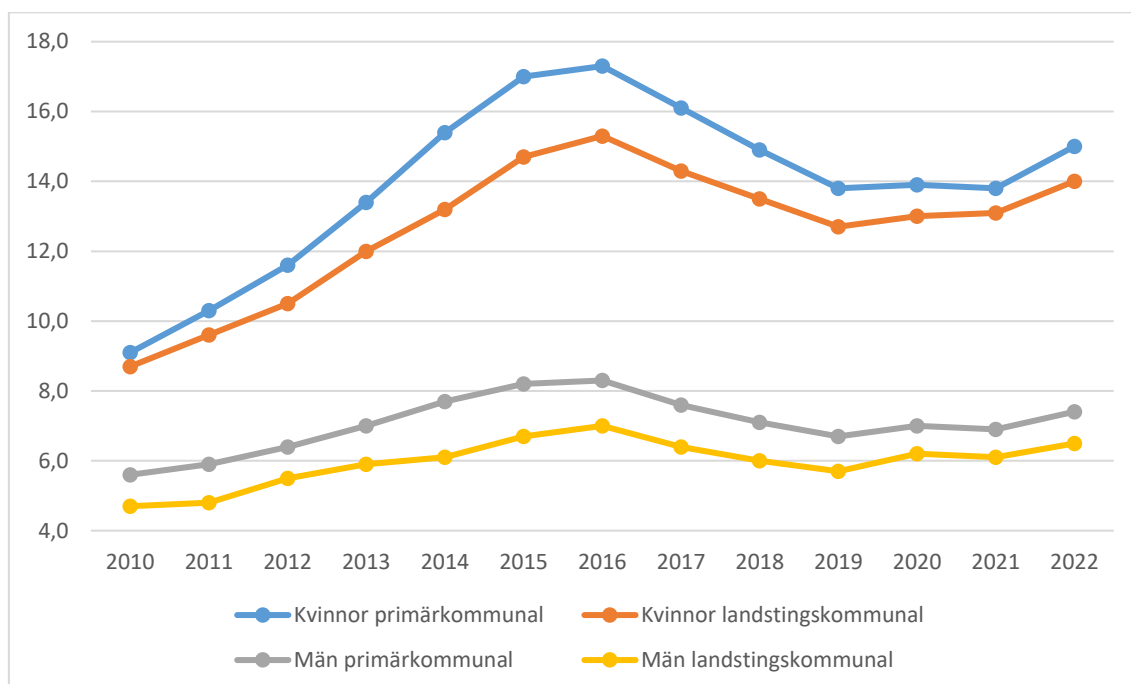
Utvecklingen inom välfärdssektorn visar en kraftig överrepresentation avseende kvinnors sjukskrivningsdagar jämfört med männens. Figur 4 visar att hälsa i Sverige är en mycket viktig jämställdhetsfråga.

¹⁰ [Tidiga insatser mot sjukskrivning lönar sig - Suntarbetsliv](#)

¹¹ Se bilaga 2 för förklaring av måttet "antal startade sjukskrivningsdagar per 1 000 förvärvsarbetande"

¹² Källa: Försäkringskassan
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7cd2923018425d8c4fc9b/1687328583867/statistik-sjukpenning-branch-sektor.xlsx> (2024-05-12)

Figur 4. Antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande fördelat på kön, primärkommunal, landstingskommunal sektor samt år 2010–2022¹³



Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad. Andelen anställda kvinnor i kommuner är cirka 77 procent och i regioner 78 procent.¹⁴ Av kommun- och regionsektorns nästan 1,2 miljoner anställda är över 900 000 kvinnor. Högst andel män finns i privat sektor och uppgår till cirka 1 905 000 personer. Genomsnittligt antal sjukskrivningsdagar per år för män inom privat sektor under perioden 2010–2022 är 5,6. Om välfärdens kvinnor skulle hamna på samma nivå som männen inom privat sektor, skulle det leda till över en halvering av antal sjukskrivningsdagar för kvinnor inom kommuner och regioner.

Välfärdsyrkena måste återigen bli friskyren

Finns det någon slags inneboende samhällskraft som gör att välfärdens utmaningar med hög sjukfrånvaro inte går att åtgärda? Har det alltid sett ut så inom välfärdssektorn? Svaret är nej på båda dessa frågor. Nya organisationsformer och breda samhällsförändringar har bidragit till ökade risker i arbetslivet och detta har varit märkbart inte minst inom välfärdsyrken, menar Jämställdhetsmyndigheten i sin senaste analys av den könssegregerade arbetsmarknaden.¹⁵

Bland arbetslivsforskare beskrivs välfärdens utveckling som en resa från *friskbransch* till *riskbransch*, vilket skedde framför allt under 1990-talet, enligt myndigheten. "I början av 90-talet var typiska kvinnodominerade yrken som lärare och sjuksköterska de 'friskaste' yrkena för kvinnor (mätt i självskattat psykiskt välbefinnande och besvär från rörelseorganen). I slutet av 90-talet var det dessa yrken som hade försämrats mest. Försämringarna i de organisatoriska

¹³ Ibid.

¹⁴ SKR, personalstatistik, andelen kvinnor avser november månad 2023
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/uppfoljninganalys/personalstatistik/personalenisiffror.46604.html>

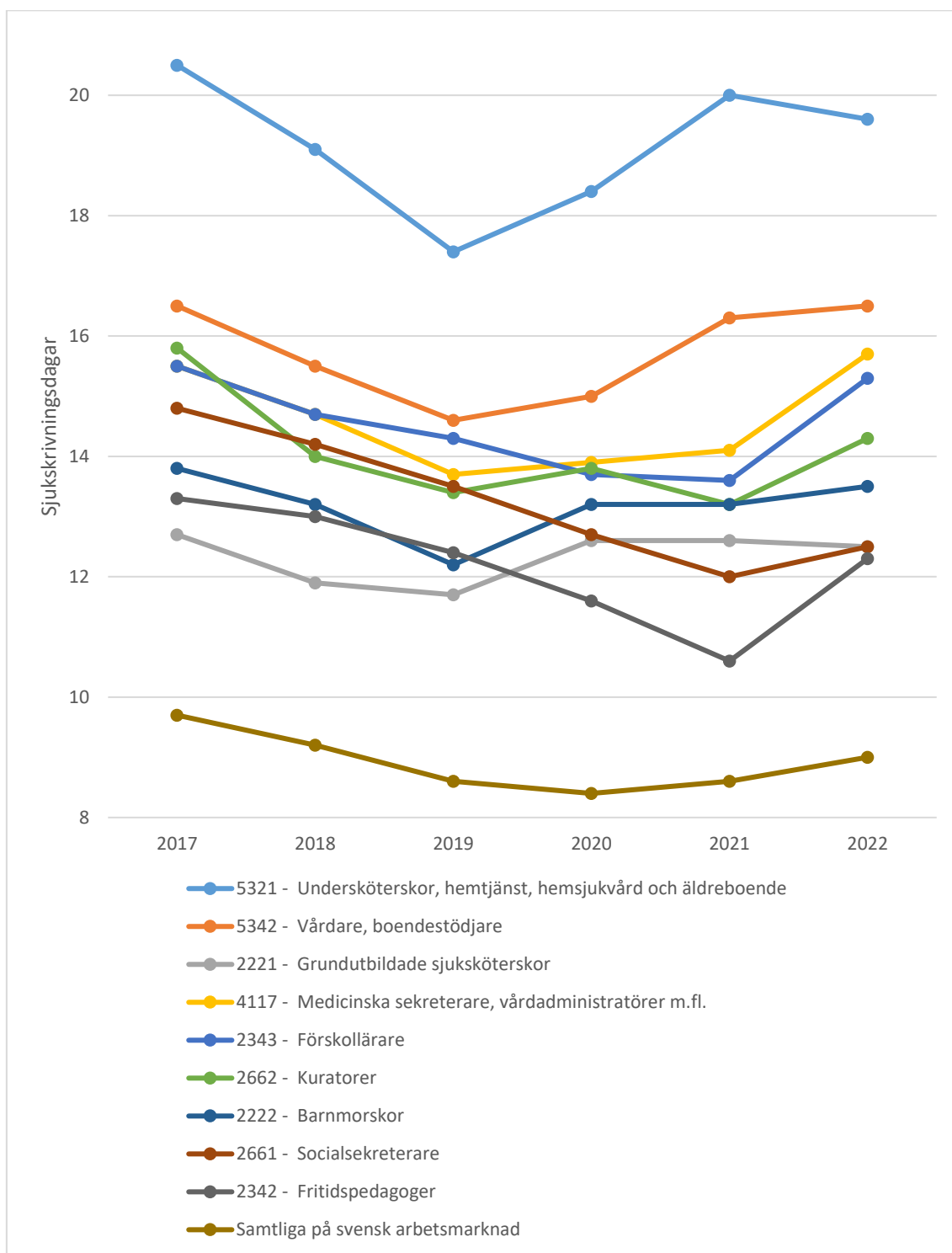
¹⁵ Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Underlagsrapport 2023:8, Jämställdhetsmyndigheten

och sociala faktorerna, krav och kontroll, samt hot och våld, tycks vara störst under första hälften av 1990-talet, särskilt i välfärden".¹⁶

Figur 5 och 6 visar antal sjukskrivningsdagar samt antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande för några av yrkesgrupperna som Facken i välfärden organiserar. De höga sjuktalen och antal startade sjukfall jämfört med övriga arbetsmarknaden visar att det nu är dags att en gång för alla göra upp med 90-talskrisens svallvågor. De mänskliga kostnaderna i form av försämrad hälsa är höga och likaså de monetära kostnaderna, vilket nästa avsnitt behandlar.

¹⁶ Ibid. s.29

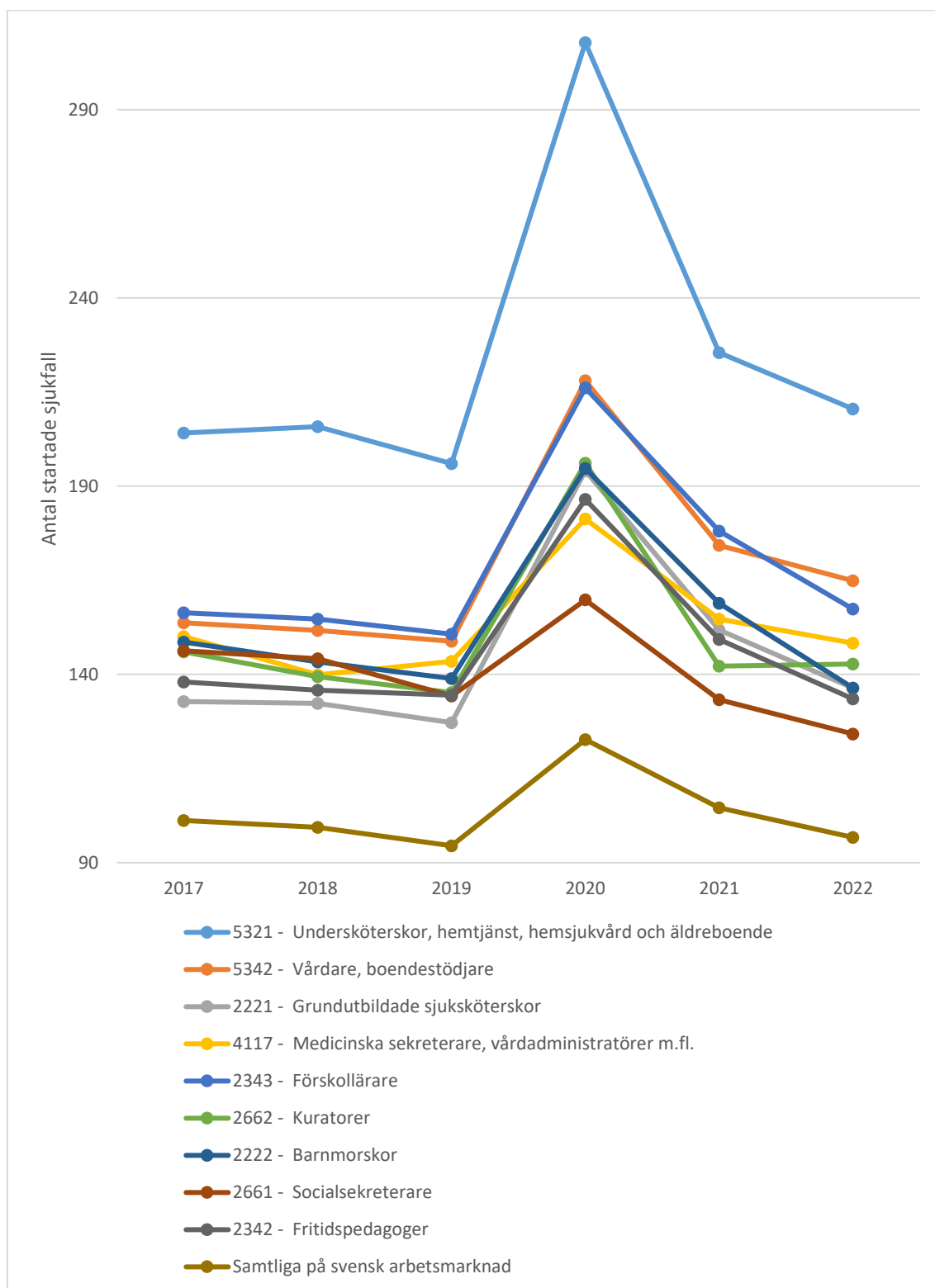
Figur 5. Exempel på yrkesgrupper¹⁷ inom Facken i välfärden beträffande antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande och år 2017–2022¹⁸



¹⁷ Facken i välfärden organiserar ett stort antal yrkesgrupper, de begränsade antal yrkesgrupper som presenteras här tjänar enbart som exempel och utgör ingen särskild yrkesprioritering i denna rapport.

¹⁸ Försäkringskassan
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.forsakringskassan.se/download/18.7cd2923018425d8c4fc9a/1687328653428/statistik-sjukpenning-yrke_xlsm&ved=2ahUKEwjkm6WTuliGAX5LRAlHdt3BSMQFnoECBYQAQ&usq=AOvVaw0RT_4sWLVJoupYaojPoFQN (2024-05-11)

Figur 6. Exempel på yrkesgrupper inom *Facken i välfärden* beträffande antal startade sjukfall per 1000 förvärvsarbetande och år 2017–2022¹⁹



¹⁹ Ibid.

KOMMUNERNAS OCH REGIONERNAS KOSTNADER FÖR SJUKSKRIVNINGAR

Modell för beräkningarna

Det finns en stor mängd forskning och erfarenhet som visar att ohälsa och sjukfrånvaro går att förebygga. Genom att räkna på kostnaderna för sjukfrånvaro i Sveriges kommuner och regioner, kan vinsterna med att investera i personalens hälsa och en god arbetsmiljö synliggöras.

Siffrorna som redovisas i rapporten är en uppskattning av kostnaderna av produktionsbortfallet för sjukfrånvaron bland anställda under de senaste åren. Produktionsbortfall är det förväntade värdet av den produktion av varor och tjänster som uteblir när någon är frånvarande från sitt arbete. I hälsoekonomiska modeller antas värdet av de anställdas arbete motsvara värdet av deras lön, något vi har tagit fasta på även i våra beräkningar.

Beräkningsmodellen ger sammantaget goda indikationer på de övergripande kostnaderna, men visar också skillnader mellan olika kommuner och regioner samt utveckling över tid. En fördjupad metodbeskrivning finns i bilaga 1.

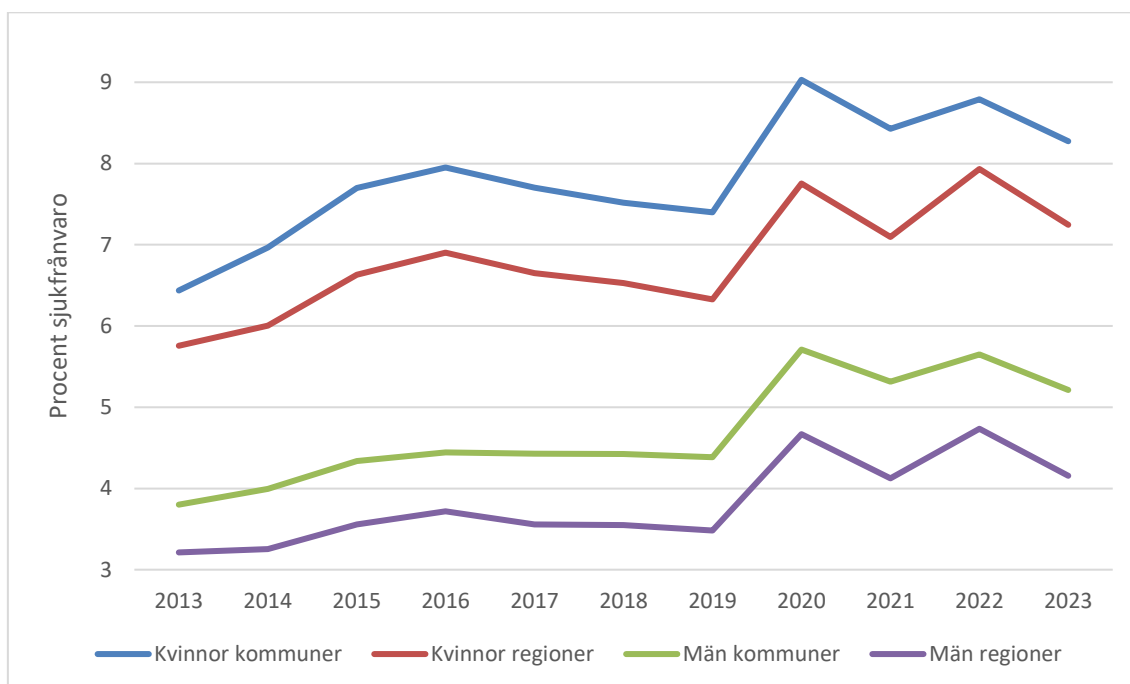
De verkliga kostnaderna är högre

Beräkningsmodellen har konstruerats för att minimera risken att överskatta kostnaderna. Flera kostnader, som bedömt vara svåra att göra en rimlig uppskattning av, har inte tagits med i modellen. Mot den bakgrunden finns goda skäl att anta att beräkningarna är en underskattning av de verkliga kostnaderna som sjukfrånvaron genererar för kommuner, regioner och för staten och samhället som helhet.

Sjukfrånvaron på fortsatt hög nivå efter pandemin

Som presenterats tidigare i figur 4, är kvinnor anställda i välfärden kraftigt överrepresenterade vad avser sjukfrånvaron. I figur 7 framkommer samma mönster, men här används det mått för sjukfrånvaro som ligger till grund för beräkningarna av produktionsbortfall.

Figur 7. Sjukfrånvaro²⁰ bland anställda i kommuner och regioner fördelat på år 2013–2023, medelvärden för riket²¹



Under år 2020 till 2022 sker en kraftig ökning av sjukfrånvaron för kvinnor och män, i både kommuner och regioner. Detta har givetvis samband med covid-19-pandemin, som var som mest påtaglig under denna tidsperiod. Under 2023 hade en stor del av befolkningen vaccinerats, vilket gjorde att spridningen minskade avsevärt med relativt få bekräftade fall av covid-19 i Sverige jämfört med tidigare år.²²

Sjukfrånvaron för år 2023 ligger på en högre nivå för samtliga grupper jämfört med tidigare år under mätperioden, med undantag för coronaåren (2020–2022). Det visar hur angeläget det är att agera skyndsamt för att få bukt med den höga sjukfrånvaron i kommun- och regionsektorn.

Sjukfrånvaron kostade över 50 miljarder 2023

Den höga sjukfrånvaron innebär också höga kostnader. Totalt uppgår kostnaden för sjukfrånvaron för anställda i kommun- och regionsektorn till 51,4 miljarder kronor år 2023. Den högsta kostnaden står år 2020 för, samma år som pandemin startade, då de totala kostnaderna är 59,3 miljarder kronor. Lägst kostnader under perioden är det år 2013: 33,5 miljarder kronor²³.

Kostnaden är alltså 17,9 miljarder högre 2023 jämfört med 2013. Om välfärdssektorn skulle lyckas komma ner till 2013 års nivå av produktionsbortfall, skulle det innebära en kostnadsminskning på över 15 000 kronor per anställd årligen.²⁴

Figur 8 visar totala kostnader för sjukfrånvaron per år 2013–2023, fördelat på kvinnor och män. Ökningen i kostnader i form av produktionsbortfall på grund av sjukfrånvaro visar en liknande utveckling som figur 7, som illustrerar sjukfrånvaron över tid.

²⁰ Sjukfrånvaro mäts som procentuell andel av all arbetstid bland de anställda inom respektive grupp

²¹ Källa: Kolada. <https://www.kolada.se/>

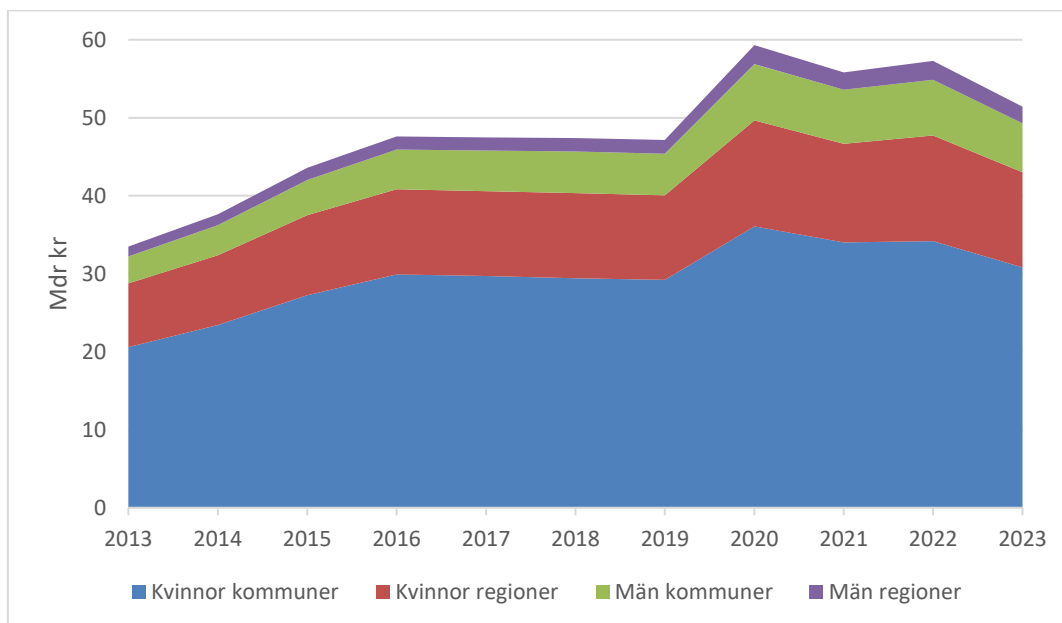
²² <https://www.folkhalsomyndigheten.se/faktablad/fall-covid-19/>

²³ För redovisning av siffror för produktionsbortfall under mätperioden för hela sektorn och på totalen se bilaga 5.

²⁴ Beräkningen utgår från att 1 180 000 är anställda (885 000 i kommuner och 295 000 i regioner) och att den totala ökningen av produktionsbortfallet mellan år 2013 och år 2023 är 17 919 394 565 kronor

I den ekvation som används för beräkningen ingår tre variabler som varierar över tid samt mellan olika kommuner och regioner. Dessa är andel sjukfrånvaro, mängden personal och lönernas nivå. För att få en bild av vad som driver sjukfrånvarons kostnader vid sidan om ökad ohälsa, har vi jämfört utvecklingen av dessa variabler över tid. Analysen visar att de ökande kostnaderna, mätt som produktionsbortfall, främst förklaras av ett ökat antal anställda.

Figur 8. Produktionsbortfall pga. sjukfrånvaro bland kommun- och regionanställda år 2013–2023 efter kön, mdr kr, 2023 års priser²⁵



Kostnaden är en stor del av kommuners och regioners omsättning

Figur 9 visar produktionsbortfallet på grund av sjukfrånvaro (i miljarder kronor) för år 2023.

I Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) senaste ekonomirapport²⁶ presenteras kommunernas och regionernas preliminära utfall för år 2023. Skatteintäkterna, inklusive generella statsbidrag och utjämning, uppgår till 722 miljarder kronor för kommunerna och 402 miljarder för regionerna år 2023.²⁷ Det innebär att produktionsbortfallet på grund av sjukfrånvaro uppgår till så mycket som 5,1 procent av kommunernas samlade skatteintäkter, inklusive de generella statsbidragen och utjämning, och 3,6 procent av regionernas skatteintäkter. Det är orimligt att en så stor del av våra skattefinansierade medel går till produktionsbortfall på grund av sjukfrånvaro.²⁸ Att investera i välfärdens arbetsmiljö och återigen göra dessa samhällsviktiga yrken till friskycken, bör vara av högsta prioritet för ansvariga politiker och tjänstemän i kommuner och regioner.

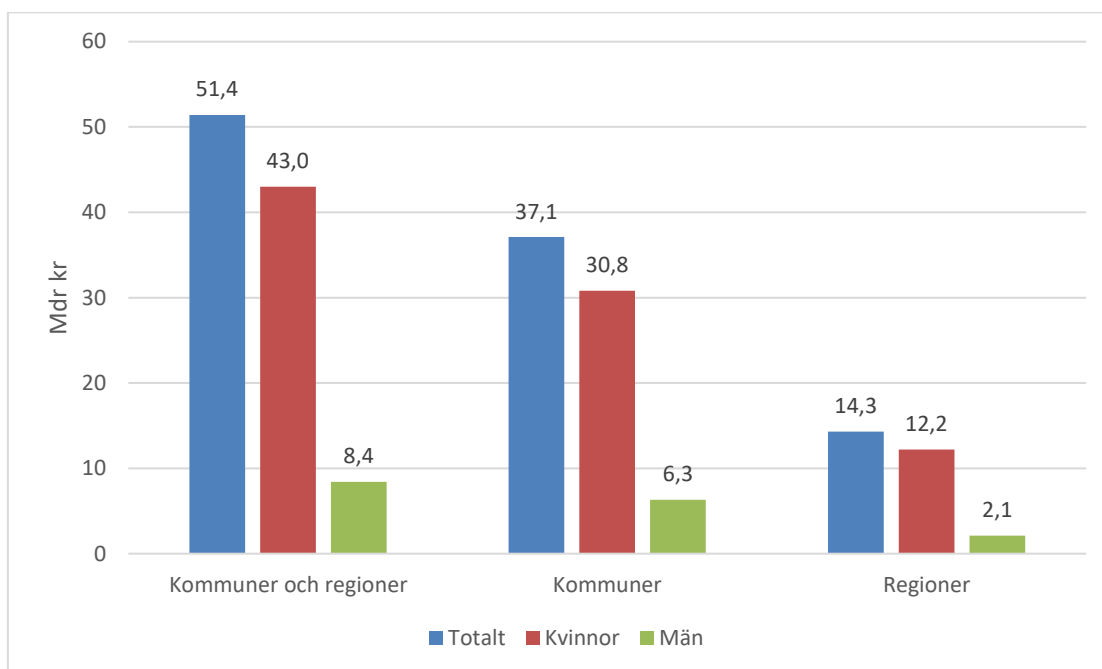
²⁵ Källa: Egna beräkningar, se text. Data från Kolada, SCB. Arbetskraftsersättning beräknat som lön + arbetsgivaravgift + semesterersättning + overhead. Lön deflaterad med KPI.

²⁶ Ekonomirapporten, maj 2024, Sveriges Kommuner och Regioner

²⁷ Ibid. s. 86

²⁸ Kommuner och regioner har även en del som redovisas som verksamhetsintäkter. Dessa utgör en mindre del av de totala intäkterna. Jämförelsen är gjord för att illustrera hur stor del produktionsbortfallet är i relation till de skattefinansierade utgiftsposterna och bör inte ses som ett exakt mått på de totala intäkterna för kommuner och regioner.

Figur 9. Produktionsbortfall pga. sjukfrånvaro bland kommun- och regionanställda år 2023 efter kön, mdr kr, 2023 års priser



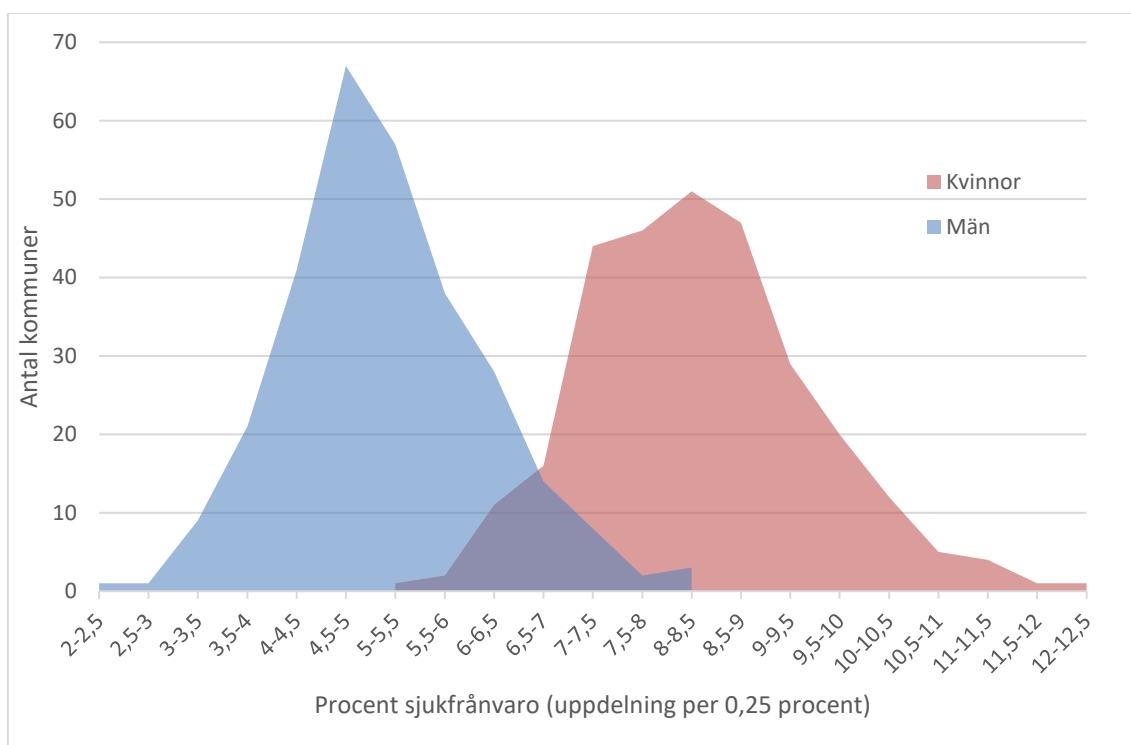
Stor skillnad i sjukfrånvaro mellan olika huvudmän

Nivån på sjukfrånvaron varierar kraftigt bland välfärdens huvudmän, särskilt i kommunsektorn. Skillnaden år 2023 mellan den kommun med högst sjukfrånvaro (11,4 procent) och den som har lägst (5 procent) är hela 6,4 procentenheter. Skillnader i sjukfrånvaro i regionerna är dock mindre, med en 2,1 procentig differens mellan den region som har högst och den region som har lägst sjukfrånvaro.

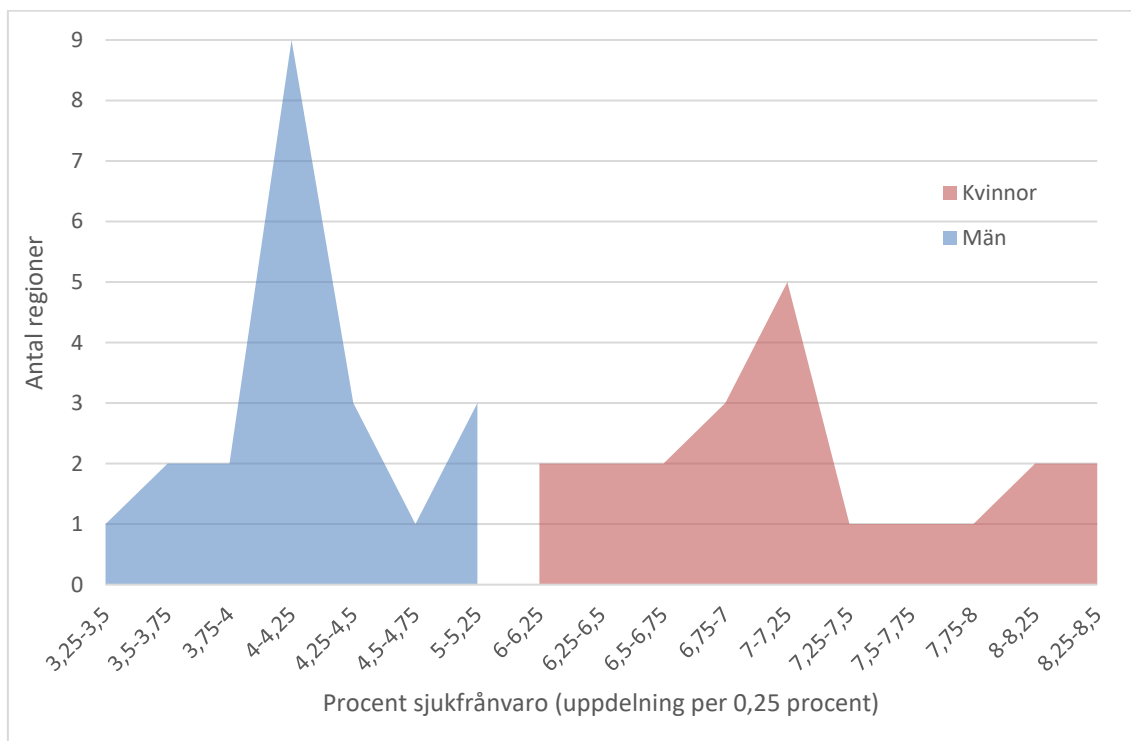
Figur 10 och 11 illustrerar denna spridning uppdelat på kön. I figur 7 visas spridningen i sjukfrånvaro bland kommunalt anställda i samtliga Sveriges kommuner. Höjden på staplarna visar antal kommuner med motsvarande nivå av sjukfrånvaro, där sjukfrånvaro visas på den horisontella x-axeln. I figur 8 ser vi sjukfrånvaron bland de anställda i samtliga regioner. I båda diagrammen redovisas resultaten uppdelat på män respektive kvinnor. Kvinnor har generellt högre sjukfrånvaro än män, och resultaten för kvinnor befinner sig därför mer till höger om männen i båda diagrammen.

För en redogörelse av sjukfrånvarons utveckling per enskild kommun eller region för år 2013–2023, se bilaga 3 respektive bilaga 4 i slutet av denna rapport.

Figur 10. Fördelning av sjukfrånvaron år 2023 bland kommunalt anställda fördelat på kön



Figur 11. Fördelning av sjukfrånvaron år 2023 regionalt anställda fördelat på kön

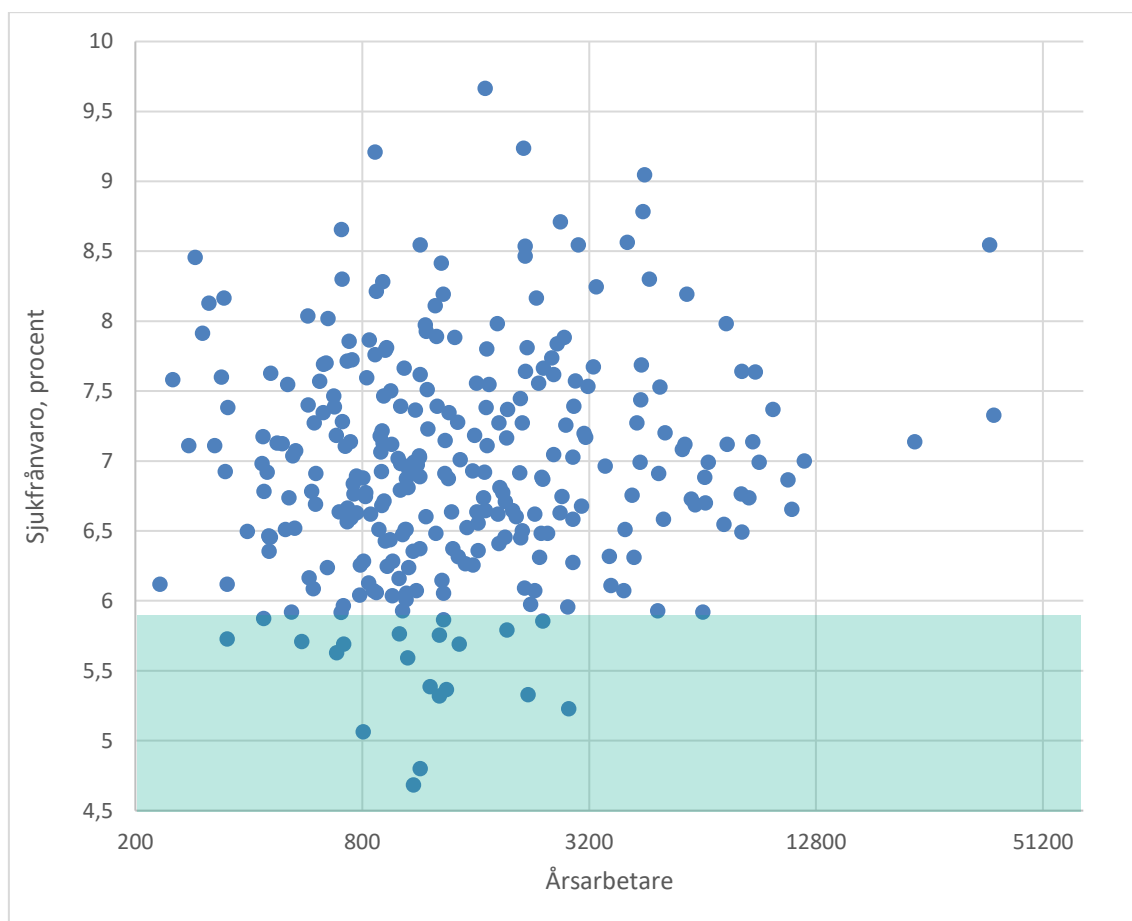


Figur 12 och 13 illustrerar spridningen genom en jämförelse mellan genomsnittlig sjukfrånvaro och genomsnittligt antal anställda (motsvarande helårstjänster) bland anställda i kommunerna (Figur 12 respektive regionerna (Figur 13)). Genomsnitten är beräknade som medelvärden för åren 2013–2023.

De flesta kommuner har under perioden haft en genomsnittlig sjukfrånvaro kring 5–9 procent, vilket är en relativt stor spridning. Regionerna har en något mindre spridning då de flesta regioner har haft en genomsnittlig sjukfrånvaro kring 5,5–7 procent.

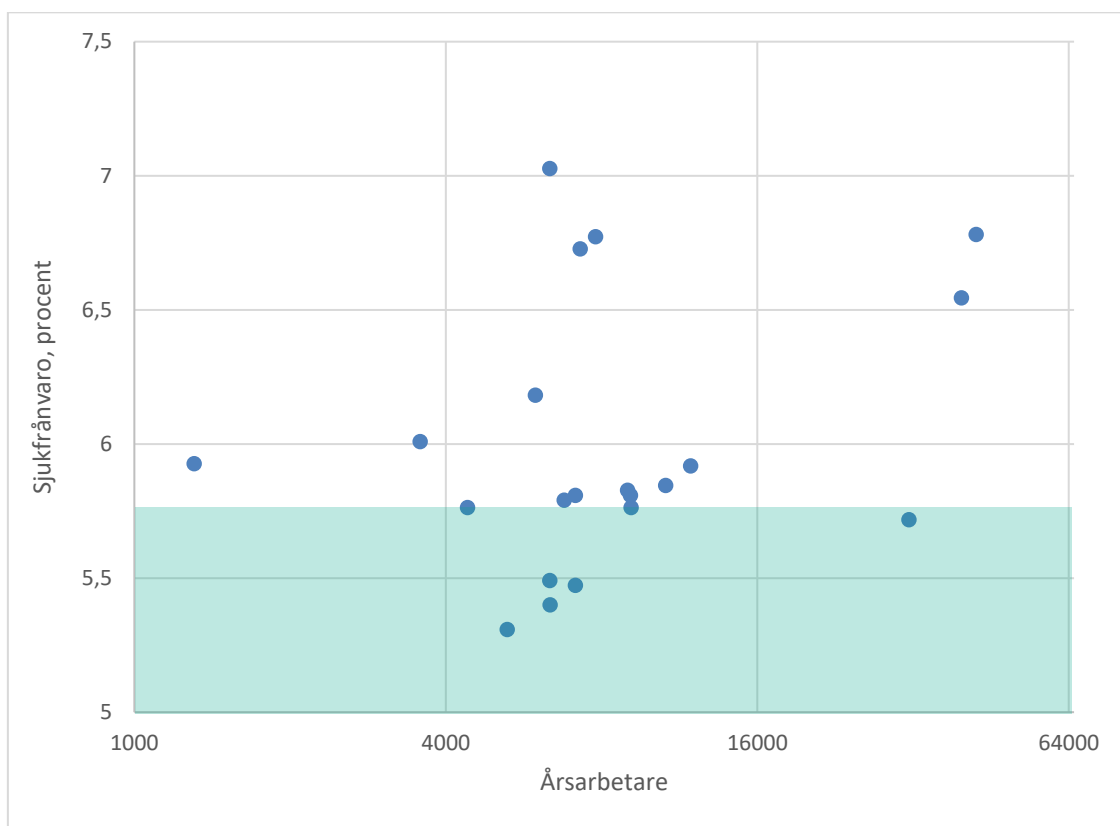
Det går inte att observera något tydligt samband mellan storlek på kommun eller region (i form av antal anställda) och nivån på sjukfrånvaron. Bland de kommuner och regioner som har högst respektive lägst sjukfrånvaro återfinns både stora och små huvudmän.

Figur 12. Genomsnittlig sjukfrånvaro och genomsnittligt antal anställda, medelvärden 2013–2023 för kommuner.²⁹



²⁹ Det gröna fältet i figur 12 är tänkt att omfatta de 20 kommunerna med lägst genomsnittlig sjukfrånvaro under mätperioden. Medelvärdet av sjukfrånvaron för dessa 20 kommuner är 5,5 procent.

Figur 13. Genomsnittlig sjukfrånvaro och genomsnittligt antal anställda, medelvärden 2013–2023 för regioner.³⁰



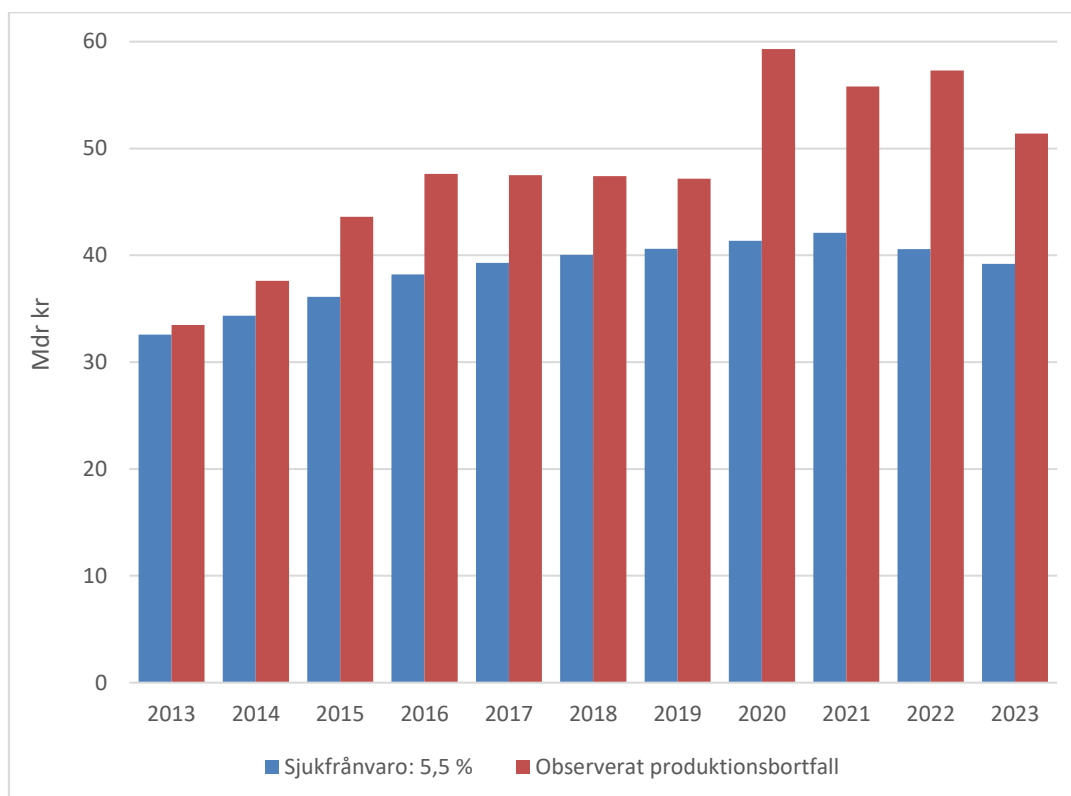
Miljarder att spara på minskad sjukfrånvaro

En sjukfrånvaronivå på 5,5 procent motsvarar snittet på de 20 kommuner med lägst medelsjukfrånvaro under perioden 2013–2023 och genomsnittet på de 6 regioner med lägst medelsjukfrånvaro under samma mätperiod. Denna referensnivå kan antas vara en nivå av sjukfrånvaro som alla kommuner och regioner skulle kunna uppnå med olika typer av åtgärder. Som framgår av figur 7 är detta dock högre än den nivå av sjukfrånvaro som män har i både kommuner och regioner under åren 2013–2019.

Resultatet illustreras i figur 14 nedan. De högre staplarna visar vårt huvudresultat, det uppskattade produktionsbortfallet. De lägre staplarna visar resultatet för respektive år utifrån om sjukfrånvaronivån skulle ligga på 5,5 procent.

³⁰ Det gröna fältet i figur 13 är tänkt att omfatta de 6 regioner med lägst genomsnittlig sjukfrånvaro under mätperioden. Medelvärdet av sjukfrånvaron för dessa 6 regioner är 5,5 procent.

Figur 14: Produktionsbortfallet för sjukfrånvaron för samtliga kommuner och regioner, jämfört med produktionsbortfallet om alla hade 5,5 procent.³¹



År 2013 är kostnaderna (produktionsbortfallet) cirka 33,5 miljarder kronor sammantaget för kommunerna och regionerna. Om alla hade haft 5,5 procent sjukfrånvaro det året hade kostnaderna varit cirka 915 miljoner mindre: 32,6 miljarder kronor. År 2023 är kostnaderna cirka 51,4 miljarder kronor. Om alla hade haft 5,5 procent sjukfrånvaro 2023 hade kostnaderna varit 39,2 miljarder kronor. Kostnaderna skulle alltså minska med 12,2 miljarder bara under 2023.

Olika kommuners och regioners sjukfrånvaro och kostnader

Att någon blir sjukskriven kan givetvis bero på en mängd olika faktorer, som är kopplade både till arbetsplatsen och utanför den. Orsakerna till sjukfrånvarons utveckling över tid är komplex och forskningen har inte ett entydigt svar på varför sjukfrånvaron varierar över tid. Förutom medicinska och arbetsmiljömässiga aspekter brukar andra faktorer än de arbetslivsrelaterade lyftas fram, som påverkar sjukfrånvarons fluktuationer.³² Det kan handla om det regelverk som tillämpas vid sjukdom, konjunktursvängningar samt det obetalda hemarbetets betydelse för den totala arbetsbelastningen.

Men, enligt bland annat Försäkringskassan är det dock "väl belagt att strukturella problem i arbetslivet ger stora och varaktiga konsekvenser för sjukfrånvaron. En stor del av sjukfrånvaron

³¹ Källa: Kolada, SCB, egna beräkningar. Staplarna beskriver summan av kostnader för sjukfrånvaron bland anställda i kommuner och regioner, summerad per år för riket.

³² Vet vi varför sjukskrivningstalen varierar? IFAU <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Vet-vi-varfor-sjukskrivningstalen-varierar/>, samt Kvinnor som fött fler barn har lägre sjukfrånvaro, Suntarbetsliv <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/anpassning-och-rehabilitering/kvinnor-som-fott-barn-har-lagre-sjukfranvaro/>

kan kopplas till arbetsrelaterad stress. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns betydelse har ökat över tid sedan 1990-talet.³³

Även om all sjukfrånvaro inte är arbetsrelaterad, är det av yttersta vikt att arbetsmiljön inom välfärden är god. Det är ju den faktor som enskilda kommuner och regioner, i form av arbetsgivare, direkt kan påverka.

Tidigare i rapporten har vi presenterat sjukfrånvaron och dess kostnader för hela sektorn, det vill säga samlat för alla kommuner och regioner. I tabellbilagorna 3 och 4 i slutet på denna rapport redovisas siffrorna för varje huvudman inom kommun- och regionsektorn. Av utrymmesskäl kommer vi inte i denna del presentera alla 321 arbetsgivare som ingår rapporten, utan nöjer oss här med att visa resultaten från *en* enskild kommun. Vi väljer att exemplifiera med kommunen Motala, eftersom det är den kommun som är närmast medelsjukfrånvaron för samtliga kommuner under perioden 2013–2023.³⁴

Figur 15. Utdrag från Bilaga 3: Sjukfrånvaro och produktionsbortfall per kommun år 2023³⁵

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårsarbetare 2023	Produktionsbortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader	
					Produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro
Motala	7,9%	411 600	3 672	195 143 502	135 859 400	59 284 102

Kommun	Sjukfrånvarons utveckling över tid (avser procent)										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Motala	6,1	6,4	7,0	6,9	6,7	6,3	6,2	7,6	7,6	7,9	7,9

Tabellen visar specifika siffror för Motala avseende sjukfrånvaro, produktionsbortfall och utveckling av sjukfrånvaro. År 2023 har kommunen en sjukfrånvaro på 7,9 procent, mätt i procent av den totala arbetstiden för kommunens anställda. Produktionsbortfallet denna sjukfrånvaro genererar är 195 143 502 kronor. Hade kommunen haft en sjukfrånvaro på 5,5 procent, hade detta frigjort 59 284 102 kronor.

³³ Försäkringskassan, Tema psykisk ohälsa, <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/tema-psykisk-ohalsa>

³⁴ Den genomsnittliga sjukfrånvaron för samtliga kommuner beräknat på ett medeltal för åren 2013–2023 är 6,96 procent.

³⁵ Motala lyfts fram endast som exempel på vilken information som finns att tillgå i rapporten. Det finns inget syfte i övrigt att särskilja denna kommun från andra eller att föra resonemang om en enskild kommun eller region i rapporten.

REFERENSER

Rapporter och forskningsartiklar

- AFA försäkring (2014) *Från risk till frisk: om friskfaktorer i kommuner och landsting*
- Arbetsmiljöverket (2014) Projektrapport – *Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*
- Arbetsmiljöverket (2019) *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1*, Kunskapssammanställning 2019:3
- Arbetsmiljöverket (2023) Projektrapport – *Ett hälsosamt arbetsliv 2019–2022*
- Arbetsmiljöverket (2024) *Återrapportering av regeringsuppdraget om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud*, Arbetsmiljöverkets ärendebeteckning 2023/050960
- Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Aronsson G, Josephson M (2009a): "Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 51(6)629–638
- Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Lindh T, Aronsson G, Josephson M (2009b): *Does sickness presenteeism have an impact on future general health?* *International Archives of Occupational Environmental Health*, 82(10)1179–1190
- Corin Linda och Björk Lisa (2017) *Chefers organisatoriska förutsättningar i kommunerna*, SNS Förlag
- Ekberg Kerstin, Bernfort Lars, Karlsson Nadine, Linderöth Catharina och Persson Jan (2017), *Arbetsgivares kostnader, åtgärder och anpassningar för sjuknärvarande och sjukfrånvarande medarbetare – samband med återgång i arbete och produktion*, HELIX Rapport 17:003, Linköpings universitet
- FORTE (2020) *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*
- Försäkringskassan (2020) *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser, En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år*, Socialförsäkringsrapport 2020:8,
- Jämställdhetsmyndigheten (2023) *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*, Underlagsrapport 2023:8
- Karasek, R, Theorell, T (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*, Kunskapssammanställning 2021:4
- Regeringen (2020) *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*, Regeringens skrivelse 2020/21:92
- Region Skåne, *Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023 med plan för 2024–2025* (2022)
- SKR (2024) *Personalen i välfärden, Personalstatistik för kommuner och regioner 2023*, Sveriges kommuner och regioner

SKR (2024) *Ekonomirapporten, maj 2024*, Sveriges Kommuner och Regioner

SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*

Svartengren Magnus, Stoetzer Ulrich, Parmasund Marianne, Eriksson Tomas, Stöllman Åsa, Vingård Eva (2013) *Hälsa och framtid i kommuner och landsting*, Ett forskningsprojekt om friska organisationer

Webbartiklar, webbsidor m.m.

Dagens Nyheter, *Wanngård (S): "Stabil" budget ska få Stockholms verksamheter att gå runt*, publicerad den 16 november 2022

Försäkringskassan, Tema psykisk ohälsa

Suntarbetsliv (2014), *Tjäna pengar på bra arbetsmiljö*, [Tjäna pengar på bra arbetsmiljö - Suntarbetsliv](#), publicerad den 11 augusti 2014

Suntarbetsliv (2020), *Inflytande på jobbet ger bättre hälsa*, <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap/inflytande-pa-jobbet-ger-battre-halsa/>, publicerad den 10 augusti 2020

Suntarbetsliv (2022), *Tidiga insatser mot sjukskrivning lönar sig*, [Tidiga insatser mot sjukskrivning lönar sig - Suntarbetsliv](#), publicerad den 22 februari 2022

Suntarbetsliv (2023), *Friskfaktorer och nytt schema: Så sänkte de sjukfrånvaron* [Friskfaktorer och nytt schema sänkte sjukfrånvaro - Suntarbetsliv](#), publicerad den 11 september 2023

Lagar och föreskrifter

AFS 2001:1 *Föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*

AFS 2015:4 *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*

AFS 2015:4 *Föreskrifter om arbetsanpassning*

BILAGOR

Bilaga 1: Metod och avgränsning

Rapporten redovisar en uppskattning av kostnaderna av produktionsbortfallet för sjukfrånvaron bland anställda under de senaste åren. Produktionsbortfall är det förväntade värdet av den produktion av varor och tjänster som uteblir när någon är frånvarande från sitt arbete. I hälsoekonomiska modeller antas värdet av de anställdas arbete motsvara värdet av deras lön, vilket även antagits i dessa beräkningar.

För att uppskatta kostnader för sjukfrånvaro används produktionsbortfall. Kostnader (k) för sjukfrånvaron i kommun j år t uppskattas genom att multiplicera arbetskraftskostnader för denna kommun eller region detta år (a_{jt}) med antal anställda i denna kommun samma år (p_{jt}) och sjukfrånvaron (s_{jt}) bland dessa anställda:

$$k_{jt} = a_{jt} * p_{jt} * s_{jt}$$

Kostnaderna för sjukfrånvaron i en kommun/region, utifrån det satta referensvärdet 5,5 procent, uppskattas med följande ekvation:

$$k_{jt} = a_{jt} * p_{jt} * 5,5\%$$

Arbetskraftskostnader består av medianlön (kommuner) eller medellön (regioner)³⁶ för aktuell kommun/region plus arbetsgivaravgifter 31,42 %, semesterersättning 12 % och overheadkostnader 20 %. Sjukfrånvaro anges i procent av total arbetstid bland anställda. Antal anställda mäts som motsvarande helårstjänster. Data för personal och sjukfrånvaro hämtas från Kolada (www.kolada.se). Data för löner hämtas från Statistiska centralbyrån, SCB (www.scb.se).

Data över sjukfrånvaro, antal helårstjänster och löner är fördelade på män, kvinnor och totalt, där det sista summerar de könsuppdelade värdena. Totalt antal observationer som används i analysen är 9 570, vilket ges av 3 kategorier (män, kvinnor, totalt) * 290 kommuner * 11 år (2013–2023). Av dessa saknas värden för 492 observationer för sjukfrånvaro (ca 5 % av observationerna). Dessa ersätts med linjär interpolering, alternativt med senast tillgängliga värde. Exempel på interpolering: en kommun saknar värde för år 2019. År 2018 och 2020 är sjukfrånvaron 3 respektive 5 %. Interpolering ger värdet 4 % för år 2019. Exempel sista värde: En kommun saknar uppgift om sjukfrånvaro år 2023, varför värdet för 2022 används i stället.

Beräkningarna inkluderar kommun- och regionanställd personal. De inkluderar dock inte personal anställd av privata utförare som kommunen upphandlar verksamhet från, eller kommunala bolag.

De resultat som visas i denna del av rapporten är förenklade uppskattningar och bör tolkas med viss försiktighet. Med det sagt bör de ge korrekta indikationer på kostnadernas ungefärliga storlek, liksom de relativa kostnaderna mellan olika år.

³⁶ Anledningen till att medianlön tillämpas för kommunerna och medellön för regionerna är att SCB presenterar löner på detta sätt.

Beräkningarna är utförda av ekonomen Erik Hegelund.³⁷

Beräkningarna underskattar de verkliga kostnaderna

Beräkningarna är konservativt utförda, vilket innebär att beräkningsmodellen har konstruerats för att minimera risken att överskatta kostnaderna. Flera kostnader, som vi har bedömt vara svåra att göra en rimlig uppskattning av, har inte tagits med i modellen.

Olika kostnadsposter som kan och brukar ingå i denna typ av beräkningar saknas. Ett exempel är sjuklön, vilket under en anställds sjukperiod dag 1–14 betalas av arbetsgivaren. Från dag 15 kan en anställd som är sjuk få sjukpenning från Försäkringskassan. I denna rapport tas ingen hänsyn till detta.

Modellen tar enbart hänsyn till den direkta effekt som kan uppstå när en person är frånvarande för sjukdom. Så gott som alla människors arbete är dock även beroende av andra människors aktiviteter. De som arbetar i välfärden behöver kunna handla matvaror i affären och lämna barnen till förskolan när de ska arbeta. Följdeckterna av sjukfrånvaro kan i många situationer vara mycket större än vad metoderna som används i denna rapport kan visa.

Vidare har inte kostnader för rekrytering och inskolning av vikarier eller ersättare räknats in. Det produktionsbortfall som många gånger sker innan en sjukskrivning, är inte heller inräknat. Kompletterande ersättning vid sjukpenning utifrån överenskommelse i kollektivavtalet, har inte inkluderats på grund av svårigheter att göra bra uppskattningar.

Utöver detta har det inte varit möjligt att räkna på mer långsiktiga samhällskostnader som kan uppstå när välfärdens medarbetare blir sjuka. Om sjukfrånvaron leder till att vissa välfärdstjänster uteblir eller försämras kan det exempelvis leda till att medborgarna får sämre hälsa, sämre skolresultat, mer utanförskap, ökad brottslighet och ofrivillig anhörigomsorg. Vår beräkning inkluderar inte heller regionernas kostnader för hälso- och sjukvård eller uteblivna skatteintäkter för stat, regioner och kommuner.

Beräkningarna inkluderar kommun- och regionsanställd personal, dock inte personal anställd av privata utförare, som kommunen upphandlar verksamhet från, eller kommunala bolag. Sjukfrånvaro i privata och kommunala bolag innebär förstås också en kostnad för arbetsgivaren. I förlängningen ger det även med största sannolikhet ökade kostnader för kommunen eller regionen som finansierar verksamheten.

Vad är produktionsbortfall och varför är det viktigt?

Produktionsbortfall är ett mått på det arbete som inte utförs när någon exempelvis är sjuk. I hälsoekonomiska modeller antas värdet av de anställdas arbete motsvara värdet av deras lön, vilket även vi antagit i beräkningar i rapporten. I ett privat företag innebär sjukfrånvaro ofta en synlig kostnad i form av uteblivna intäkter och minskad vinst. I offentlig skattefinansierad verksamhet kan produktionsbortfallet vara svårare att se, men det handlar om att värdet av det arbete som medarbetaren utför går förlorat. Produktionsbortfallet innebär därmed en stor förlust för både arbetsgivaren och samhället, men det redovisas sällan, trots att det både har stor inverkan på kommuners och regioners verksamhet och på samhällsekonomin.

Inom arbets- och miljömedicin finns forskning som även visar hur brister i arbetsmiljön påverkar produktionsbortfall bland personal som arbetar. En studie från Karolinska Institutet var

³⁷ Erik Hegelund avslutade sin grundutbildning i nationalekonomi 2009, disputerade i ekonomisk historia 2020 och har över 10 års erfarenhet av dataanalys vid olika myndigheter och som konsult. Han är bland annat författare till boken *Matematik och statistik för samhällsvetare – Introduktion till siffror, samvariation & sannolikhet*.

forskarnas hypotes att en bristfällig arbetsmiljö eventuellt skulle kunna ge ett lika högt produktionsbortfall som sjukdom. I stället blev bortfallet ännu högre. Problem med arbetsmiljön visade sig vara sämre för produktionen, jämfört med anställdas problem med hälsan.

Ett genomsnittligt produktionsbortfall för en person som upplever arbetsmiljöproblem på jobbet ligger på 30–40 procent per arbetad timme. I snitt blir det mellan 12 och 16 timmars bortfall i veckan, per person. Kombinationen dålig arbetsmiljö och hälsoproblem, i form av psykisk och fysisk ohälsa, gav ett totalt produktionsbortfall på i genomsnitt 41 procent.³⁸ Forskning har även belagt att sjuknärvaro, alltså att arbeta trots någon form av ohälsa, ökar risken för framtida sjukfrånvaro.³⁹ Sammanfattningsvis blir det alltså väldigt dyrt för arbetsgivaren att ha en dålig arbetsmiljö. Det leder till minskad produktivitet bland de som arbetar, ökad sjuknärvaro och högre sjukfrånvaro.

³⁸ Suntarbetsliv (2014), [Tjäna pengar på bra arbetsmiljö - Suntarbetsliv, publicerad den 11 augusti 2014](#)

³⁹ Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Aronsson G, Josephson M (2009a): "*Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism*". Journal of Occupational Environmental Medicine, 51(6)629–638; Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Lindh T, Aronsson G, Josephson M (2009b): "Does sickness presenteeism have an impact on future general health?" International Archives of Occupational Environmental Health, 82(10)1179–1190.

Bilaga 2: Begrepp

Nedan förklarar vi de vanligaste begreppen i rapporten.

Friskfaktorer

Forskare har i flera studier, bland annat i forskningsprojektet *Hälsa och framtid*, undersökt vad det är som gör att medarbetare mår bra och att sjukfrånvaron hålls nere på en arbetsplats. Forskarna kom fram till ett antal så kallade friskfaktorer. Används dessa friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt på en arbetsplats, finns stor chans att skapa en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Att arbeta enligt friskfaktorerna är också utvecklande för verksamheten, visar samma forskningsprojekt. För mer kunskap om de identifierade friskfaktorerna och exempel på hur organisationer och individer kan arbeta med dessa se www.suntarbetsliv.se.

Krav- och kontrollmodellen

Sambandet mellan arbetets krav och den enskildes kontroll över sin arbetssituation är en viktig arbetsmiljöaspekt, särskilt när man undersöker arbetsbelastning- och stressproblematik. Forskarna Karasek & Theorell skapade krav- och kontrollmodellen för att analysera s.k. psykosociala arbetsförhållanden och deras effekter på hälsan. Enligt modellen är kombinationen av utsatthet för höga psykiska krav och låg grad av kontroll en viktig orsak till ohälsa⁴⁰. *Spänt arbete* eller arbeten med *hög anspänning* (det vill säga kombinationen av höga krav och låg kontroll i arbetet) är den mest kända faktorn för arbetsrelaterad psykisk ohälsa.

Sanktionsavgifter

Bestämmelser förenade med sanktionsavgift finns i nästan ett trettiotal av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Syftet med sanktionsavgifter enligt Arbetsmiljöverket är att minska antalet överträdelse av arbetsmiljöföreskrifterna. Hur stor avgiften blir varierar och beror på vilken överträdelse som är aktuell. Reglerna om sanktionsavgift riktar sig ofta mot arbetsgivare. Det är alltså den som är arbetsgivare – exempelvis en kommun eller region – som i så fall ska betala en sanktionsavgift.

Sjukfrånvaro

Databasen Kolada beskriver begreppet sjukfrånvaro som den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (i procent) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden och avser samtlig kommunalt eller regionalt anställd personal.

Sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande

Måttet antal sjukskrivningsdagar per förvärvsarbetande används i Försäkringskassans databas och anger antal utbetalda dagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning samt varianter av dessa per förvärvsarbetande under ett kalenderår. Alla dagar är omräknade till nettodagar, det vill säga två dagar med halv ersättning räknas som en dag. Enbart dagar som ersätts från Försäkringskassan från och med dag 15 i sjukfallet inkluderas.

Startade sjukfall per förvärvsarbetande

Måttet antal startade sjukfall per 1 000 förvärvsarbetande, används i Försäkringskassans databas och anger antal startade sjukfall längre än 14 dagar med sjukpenning,

⁴⁰ Se "The Job Demands-Control-Support model" i Karasek, R och Theorell, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*

rehabiliteringspenning samt varianter av dessa under ett kalenderår. Alla dagar är omräknade till nettodagar, det vill säga två dagar med halv ersättning räknas som en dag.

Bilaga 3: Sjukfrånvaro, produktionsbortfall och potentiell minskning av kostnader år 2023 samt utveckling av sjukfrånvaro 2013–2023 per kommun (länsvis uppdelning)

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårsarbetare 2023	Produktionsbortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvarons utveckling över tid (avser procent)										
					Produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Blekinge län																	
Karlshamn	7,7%	399 600	2 749	138 204 910	98 717 793	39 487 117	6,2	7,1	7,6	8,2	8,6	7,9	7,3	8,4	8,3	8,9	7,7
Karlskrona	7,7%	400 800	5 559	280 346 616	200 247 583	80 099 033	6,4	6,8	7,1	7,1	7,3	7,3	7,0	7,1	7,2	8,2	7,7
Olofström	7,3%	398 400	1 213	57 627 891	43 418 274	14 209 617	6,3	7,2	8,1	8,2	7,9	7,6	7,2	8,2	8,0	7,8	7,3
Ronneby	5,8%	399 600	2 518	95 384 590	90 450 904	4 933 686	5,4	5,7	6,5	6,6	7,0	6,0	6,3	7,1	6,3	6,7	5,8
Sölvesborg	6,5%	410 400	1 547	67 424 971	57 051 899	10 373 072	5,6	6,3	6,9	7,3	7,5	6,7	6,3	8,0	7,6	7,3	6,5
Dalarnas län																	
Avesta	7,9%	392 400	2 069	104 816 628	72 973 602	31 843 026	5,7	6,6	7,0	6,7	6,9	7,4	8,2	8,9	7,9	7,9	7,9
Borlänge	10,7%	393 600	4 695	323 146 231	166 103 203	157 043 028	6,3	6,8	7,7	7,6	7,9	9,5	9,4	11,9	10,6	11,1	10,7
Falun	7,3%	392 400	4 562	213 538 491	160 885 164	52 653 327	6,0	6,4	6,8	6,8	7,1	7,3	6,6	10,5	7,2	8,0	7,3
Gagnef	9,5%	402 000	905	56 509 223	32 715 866	23 793 357	5,7	6,2	6,4	6,6	6,1	7,8	7,7	9,6	8,8	9,2	9,5
Hedemora	8,3%	399 600	1 296	70 250 155	46 551 308	23 698 848	6,1	7,3	8,5	8,9	8,2	7,5	7,0	8,6	7,6	8,8	8,3
Leksand	9,1%	405 600	1 252	75 537 022	45 654 244	29 882 778	5,6	6,3	7,1	7,3	7,0	8,2	8,5	9,0	9,5	10,1	9,1
Ludvika	10,1%	391 200	2 215	143 031 761	77 888 583	65 143 179	8,5	8,8	9,2	8,6	7,8	8,4	8,8	10,7	9,9	10,8	10,1
Malung-Sälen	7,2%	388 800	1 063	48 623 721	37 143 120	11 480 601	4,7	5,1	5,8	6,0	6,0	6,2	6,5	6,6	6,7	7,0	7,2
Mora	8,2%	409 200	1 910	104 754 376	70 262 081	34 492 294	5,3	5,9	6,8	7,0	7,2	6,6	6,6	8,6	7,7	8,3	8,2
Orsa	9,1%	400 800	510	30 416 441	18 383 563	12 032 878	5,5	6,2	6,2	6,5	6,7	6,7	6,3	8,2	7,3	9,7	9,1
Rättvik	9,0%	397 200	1 074	62 751 179	38 347 943	24 403 236	5,5	6,3	6,6	7,0	6,3	7,6	7,3	8,0	8,3	9,4	9,0
Smedjebacken	8,8%	394 800	771	43 797 597	27 373 498	16 424 099	7,0	7,5	8,4	7,7	7,4	7,0	7,1	8,0	7,5	8,6	8,8
Säter	8,2%	396 000	941	49 947 599	33 501 439	16 446 161	6,6	6,7	6,3	7,2	7,0	6,8	6,6	7,3	7,9	8,8	8,2
Vansbro	10,6%	390 000	650	43 932 180	22 794 999	21 137 181	5,9	5,2	5,8	6,4	7,4	7,3	8,1	10,5	10,6	10,6	10,6
Älvdalen	7,8%	405 600	585	30 251 206	21 330 979	8 920 228	5,4	5,9	5,9	6,8	6,9	6,1	5,7	7,9	7,5	8,7	7,8
Gotlands län																	
Gotland	6,2%	446 400	5 228	236 471 654	209 773 241	26 698 413	4,6	4,7	5,6	5,9	5,7	5,8	6,1	7,3	6,4	6,9	6,2

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)											
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gävleborgs län																		
Bollnäs	9,8%	387 600	2 267	140 752 036	78 993 489	61 758 546	6,5	7,3	7,8	8,3	8,2	7,6	7,4	10,1	9,4	10,7	9,8	
Gävle	6,5%	414 000	6 967	306 378 638	259 243 463	47 135 175	5,8	6,3	6,8	7,1	6,9	6,6	6,0	7,5	6,7	7,5	6,5	
Hofors	8,7%	382 800	887	48 293 796	30 530 561	17 763 235	6,1	6,0	6,8	7,0	7,1	7,3	7,6	9,1	7,6	8,8	8,7	
Hudiksvall	8,7%	392 400	3 366	187 792 905	118 719 653	69 073 253	6,7	7,1	8,1	7,8	7,2	6,9	6,8	8,9	7,6	8,6	8,7	
Ljusdal	11,4%	399 600	1 559	116 064 222	55 995 897	60 068 326	7,3	8,3	9,2	10,2	9,1	8,9	9,0	11,3	10,2	11,4	11,4	
Nordanstig	9,5%	386 400	732	43 922 170	25 428 625	18 493 545	7,0	6,8	7,7	8,0	8,0	8,0	7,6	10,0	8,8	9,9	9,5	
Ockelbo	7,5%	390 000	468	22 383 470	16 414 545	5 968 925	5,4	7,2	6,7	6,8	5,9	5,6	6,5	8,2	7,9	6,9	7,5	
Ovanåker	7,8%	399 600	961	48 962 281	34 524 685	14 437 596	5,6	5,8	6,7	5,8	5,7	6,3	6,0	8,0	8,1	8,1	7,8	
Sandviken	7,4%	400 800	3 302	160 065 693	118 967 745	41 097 948	6,6	6,9	7,5	7,9	7,3	7,0	6,9	8,5	8,5	8,4	7,4	
Söderhamn	7,5%	390 000	2 166	103 541 294	75 930 282	27 611 012	5,4	5,7	6,9	7,5	8,0	8,4	7,8	9,9	8,1	8,9	7,5	
Hallands län																		
Falkenberg	6,8%	418 800	3 270	152 166 623	123 075 945	29 090 678	5,0	5,2	5,5	5,5	5,3	5,9	5,6	6,8	6,8	7,1	6,8	
Halmstad	8,3%	417 600	8 121	460 017 856	304 831 109	155 186 747	5,6	6,0	6,2	6,7	6,6	6,4	6,9	8,3	8,4	8,9	8,3	
Hylte	6,9%	416 400	907	42 596 395	33 953 648	8 642 747	4,9	5,6	5,4	5,3	5,8	6,9	7,1	8,3	7,9	7,5	6,9	
Kungsbacka	7,1%	428 400	6 235	309 903 505	240 066 096	69 837 410	5,9	6,2	6,5	6,4	6,5	6,6	6,6	7,7	7,3	7,2	7,1	
Laholm	7,3%	406 800	2 044	99 201 336	74 740 733	24 460 603	4,8	5,9	6,3	6,8	5,9	6,6	6,6	8,1	6,9	7,6	7,3	
Varberg	7,3%	423 600	4 700	237 520 094	178 953 495	58 566 598	5,3	5,7	6,3	6,3	6,2	6,8	6,5	8,2	7,7	8,0	7,3	
Jämtlands län																		
Berg	7,1%	403 200	848	39 693 140	30 748 207	8 944 933	6,8	9,0	8,3	7,7	5,7	5,2	5,0	7,0	6,4	7,0	7,1	
Bräcke	8,2%	396 000	597	31 669 635	21 241 828	10 427 807	5,9	7,6	7,8	7,8	7,6	6,5	6,1	8,0	7,1	8,2	8,2	
Härjedalen	7,5%	396 000	1 018	49 425 400	36 245 293	13 180 107	5,4	5,5	5,2	5,4	5,4	4,9	5,3	6,9	7,1	8,0	7,5	
Krokom	10,1%	398 400	1 337	87 931 054	47 883 247	40 047 807	6,8	7,2	8,1	8,3	7,4	7,7	7,1	8,8	8,4	10,2	10,1	
Ragunda	8,9%	387 600	521	29 361 843	18 144 959	11 216 884	7,9	7,9	9,0	7,3	6,0	6,0	6,1	7,4	7,2	9,3	8,9	
Strömsund	8,1%	391 200	1 251	64 798 935	43 999 277	20 799 658	5,5	5,7	6,2	5,9	5,8	5,8	6,1	6,7	7,0	8,5	8,1	
Åre	7,1%	406 800	1 078	50 901 245	39 430 542	11 470 703	5,6	5,9	6,3	5,7	5,2	5,0	5,2	6,9	6,3	7,2	7,1	
Östersund	8,1%	399 600	5 183	274 172 395	186 166 441	88 005 954	6,6	7,3	8,4	8,1	7,2	6,9	6,2	7,9	7,4	8,7	8,1	
Jönköpings län																		
Aneby	7,3%	404 400	575	27 727 978	20 890 942	6 837 036	5,3	4,8	4,7	4,9	5,4	5,7	5,9	7,1	6,2	7,8	7,3	
Eksjö	6,8%	403 200	1 697	76 015 351	61 483 005	14 532 347	5,0	5,1	6,2	6,7	6,7	6,6	6,3	7,9	7,0	7,8	6,8	

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gislaved	7,0%	415 200	2 688	127 690 242	100 328 047	27 362 195	4,9	4,9	5,3	6,1	6,6	6,6	6,5	7,9	7,6	7,9	7,0
Gnosjö	6,4%	420 000	831	36 499 630	31 366 869	5 132 760	4,5	4,9	5,2	5,5	6,2	6,4	5,8	7,8	7,8	8,3	6,4
Habo	6,3%	416 400	982	42 084 054	36 740 047	5 344 007	5,7	5,1	6,0	6,9	6,1	6,2	6,4	8,1	8,3	7,7	6,3
Jönköping	7,0%	408 000	11 896	555 207 856	436 234 744	118 973 112	5,8	6,4	6,8	6,7	6,6	6,5	6,4	8,0	7,5	7,8	7,0
Mullsjö	7,3%	406 800	550	26 672 980	20 096 081	6 576 899	5,7	5,5	6,1	6,6	5,8	6,2	6,6	7,0	7,4	7,5	7,3
Nässjö	6,8%	418 800	2 816	131 067 054	106 010 117	25 056 937	5,3	6,0	6,5	6,4	6,5	6,6	6,0	7,9	7,4	7,5	6,8
Sävsjö	6,7%	404 400	1 053	46 614 889	38 265 954	8 348 935	5,4	4,5	4,8	4,7	4,7	5,4	5,6	7,1	7,1	7,4	6,7
Tranås	6,7%	408 000	1 620	72 372 563	59 410 313	12 962 250	5,6	5,6	6,2	6,4	6,1	5,8	5,5	6,9	6,9	7,1	6,7
Vaggeryd	6,2%	416 400	1 147	48 409 437	42 943 855	5 465 582	4,6	5,8	6,4	6,6	6,5	5,9	6,3	8,1	7,7	7,5	6,2
Vetlanda	6,5%	404 400	2 428	104 299 009	88 253 007	16 046 001	5,3	5,9	6,4	6,9	6,6	6,5	6,4	8,1	6,9	7,3	6,5
Värnamo	7,4%	415 200	2 888	145 005 322	107 774 225	37 231 096	5,4	5,4	5,9	6,2	6,2	6,7	6,6	8,3	7,8	8,3	7,4
Kalmar län																	
Borgholm	8,8%	398 400	962	55 144 083	34 465 052	20 679 031	6,8	7,1	7,6	8,1	6,9	7,0	7,6	8,1	8,5	8,9	8,8
Emmaboda	5,3%	418 800	872	31 636 896	32 830 742	- 1 193 845	4,1	4,3	4,4	4,4	4,8	5,5	5,0	6,6	5,3	6,0	5,3
Hultsfred	6,5%	397 200	1 387	58 515 352	49 512 990	9 002 362	5,1	4,8	5,4	5,6	5,3	5,6	5,5	6,8	5,9	6,8	6,5
Högsby	5,9%	394 800	494	18 803 337	17 528 535	1 274 803	8,3	8,2	9,2	7,4	6,6	5,9	5,6	7,7	6,3	6,3	5,9
Kalmar	6,7%	414 000	5 482	248 513 213	204 003 384	44 509 829	5,8	6,2	6,8	7,0	6,7	6,2	5,9	7,1	6,8	7,2	6,7
Mönsterås	8,6%	412 800	1 279	74 201 706	47 454 579	26 747 127	5,6	5,3	6,5	6,3	6,4	6,8	7,0	9,2	8,7	9,1	8,6
Mörbylånga	7,6%	409 200	1 291	65 619 737	47 487 968	18 131 769	5,1	5,1	5,9	7,0	6,7	6,8	6,5	8,6	8,4	8,1	7,6
Nybro	8,7%	402 000	1 936	110 623 127	69 934 161	40 688 966	5,3	5,7	6,6	6,6	6,8	6,8	6,8	8,9	9,0	8,8	8,7
Oskarshamn	7,6%	417 600	2 373	123 056 808	89 054 269	34 002 539	7,3	7,3	8,5	8,2	7,3	7,1	6,9	7,9	7,4	7,6	7,6
Torsås	6,2%	421 200	634	27 066 069	24 010 223	3 055 847	6,3	7,4	7,7	7,7	6,8	6,6	5,8	6,9	6,8	7,8	6,2
Vimmerby	7,9%	392 400	1 482	75 080 994	52 271 578	22 809 416	7,2	5,1	6,3	7,1	6,4	6,9	7,2	9,0	8,8	8,9	7,9
Västervik	6,7%	387 600	3 109	131 952 622	108 319 316	23 633 305	5,0	5,3	5,6	6,1	6,1	6,0	6,1	7,5	7,1	7,5	6,7
Kronobergs län																	
Alvesta	7,4%	402 000	1 704	82 849 261	61 577 153	21 272 107	5,1	5,1	6,0	6,6	6,2	6,3	6,4	6,6	6,7	7,6	7,4
Lessebo	6,7%	403 200	799	35 266 777	28 950 339	6 316 438	7,6	6,7	7,9	7,8	7,7	7,4	7,3	6,8	6,4	7,8	6,7
Ljungby	6,8%	412 800	2 468	113 194 887	91 554 688	21 640 199	5,6	6,3	7,0	6,8	6,5	6,6	6,7	7,9	8,2	7,3	6,8
Markaryd	7,1%	417 600	945	45 789 410	35 470 669	10 318 740	5,4	5,4	6,6	5,9	5,5	5,4	5,1	6,0	6,8	7,6	7,1
Tingsryd	6,7%	396 000	1 136	49 242 789	40 423 185	8 819 604	5,5	6,2	7,0	6,7	7,4	7,4	6,7	8,0	7,2	7,6	6,7

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Uppvidinge	8,0%	403 200	782	41 241 933	28 353 829	12 888 104	6,3	7,0	7,7	5,6	6,7	6,1	6,6	8,4	7,5	8,6	8,0
Växjö	6,5%	409 200	6 722	292 171 490	247 222 030	44 949 460	4,5	5,1	5,9	6,1	6,0	5,8	5,3	6,5	6,7	6,7	6,5
Älmhult	7,0%	426 000	1 686	82 182 356	64 571 851	17 610 505	5,5	6,6	7,3	7,2	6,9	6,9	7,4	7,9	6,8	7,6	7,0
Norrbottnens län																	
Arjeplog	9,7%	393 600	305	19 006 612	10 776 945	8 229 667	7,2	8,1	9,1	8,2	7,5	8,2	7,8	8,6	6,8	8,2	9,7
Arvidsjaur	6,0%	406 800	646	25 727 600	23 623 005	2 104 595	5,0	6,1	6,4	6,6	5,8	5,3	5,4	6,1	6,6	5,8	6,0
Boden	5,7%	412 800	2 475	95 183 106	91 843 348	3 339 758	6,0	6,0	6,0	6,4	6,1	5,4	5,1	6,5	6,1	6,4	5,7
Gällivare	8,4%	404 400	1 629	90 420 326	59 203 785	31 216 541	7,1	7,4	7,6	7,5	7,0	6,3	6,3	8,7	8,0	8,8	8,4
Haparanda	8,2%	415 200	879	48 916 368	32 809 759	16 106 609	5,3	5,0	4,6	5,5	5,3	5,2	5,4	7,2	6,9	8,1	8,2
Jokkmokk	7,0%	399 600	434	19 832 997	15 583 069	4 249 928	5,0	5,6	6,0	5,8	6,3	6,1	6,4	7,6	7,5	7,7	7,0
Kalix	7,1%	397 200	1 535	70 750 921	54 807 052	15 943 870	5,1	5,7	6,5	6,3	5,9	5,5	5,5	7,1	6,4	7,8	7,1
Kiruna	6,8%	405 600	1 821	82 080 257	66 388 443	15 691 814	6,1	6,1	6,6	6,0	6,5	7,0	7,4	7,9	7,4	6,8	6,8
Luleå	6,9%	416 400	6 154	288 931 562	230 307 767	58 623 795	5,5	6,1	6,9	7,0	6,5	6,1	5,9	7,5	7,6	7,6	6,9
Pajala	7,5%	399 600	617	30 194 304	22 142 490	8 051 815	5,5	5,5	5,8	5,7	5,2	5,5	5,4	7,8	6,9	7,8	7,5
Piteå	6,6%	416 400	3 762	168 935 503	140 779 586	28 155 917	5,4	6,1	7,5	7,3	6,1	5,5	5,4	6,7	6,0	6,9	6,6
Älvsbyn	6,9%	397 200	826	36 992 360	29 486 664	7 505 696	7,1	7,0	8,6	6,4	6,5	6,3	6,2	6,5	6,7	7,5	6,9
Överkalix	7,8%	392 400	336	16 794 640	11 842 374	4 952 266	6,1	6,2	8,5	6,7	6,2	6,6	6,8	7,5	9,6	9,2	7,8
Övertorneå	7,6%	416 400	427	22 093 826	15 988 953	6 104 873	6,3	6,7	6,2	6,1	6,0	4,2	4,8	6,9	7,5	8,8	7,6
Skåne län																	
Bjuv	7,8%	420 000	836	44 748 393	31 553 354	13 195 039	6,2	6,4	7,5	6,7	6,3	6,7	6,3	7,8	7,3	7,8	7,8
Bromölla	7,6%	415 200	1 020	52 592 154	38 060 112	14 532 043	6,0	6,1	6,7	7,3	6,1	6,5	6,2	8,6	8,2	9,1	7,6
Burlöv	7,1%	424 800	1 247	61 475 923	47 622 194	13 853 729	5,8	5,9	7,1	6,9	6,7	6,4	6,5	9,4	7,5	8,0	7,1
Båstad	6,9%	421 200	1 166	55 377 078	44 141 149	11 235 929	5,1	5,2	5,3	5,4	5,7	5,5	5,5	7,1	7,2	7,2	6,9
Eslöv	7,8%	422 400	2 609	140 453 599	99 037 794	41 415 805	6,4	7,1	8,0	8,1	7,6	7,4	7,3	8,9	8,2	8,3	7,8
Helsingborg	6,4%	428 400	8 866	397 243 218	341 380 890	55 862 327	5,1	5,6	6,4	6,6	6,5	6,4	6,4	8,0	6,9	7,1	6,4
Hässleholm	7,0%	411 600	4 404	207 341 143	162 910 898	44 430 245	4,8	5,2	5,7	6,4	6,4	6,2	6,0	7,3	7,0	7,4	7,0
Höganäs	5,0%	459 600	1 140	42 801 325	47 081 457	4 280 132	5,1	5,5	5,9	6,0	5,6	5,2	4,7	5,6	5,0	5,4	5,0
Hörby	7,3%	426 000	1 125	57 173 404	43 075 852	14 097 552	5,3	5,5	5,9	5,8	5,5	5,3	5,9	7,2	6,9	8,0	7,3
Höör	7,8%	417 600	994	52 923 330	37 317 733	15 605 597	5,1	6,3	6,4	6,8	7,3	7,2	6,6	8,5	8,4	7,9	7,8
Klippan	6,5%	422 400	1 396	62 657 198	53 017 629	9 639 569	5,5	5,5	6,2	6,6	5,8	5,5	5,9	6,7	6,5	6,9	6,5

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kristianstad	7,3%	421 200	6 897	346 582 698	261 123 951	85 458 748	5,1	6,0	6,7	7,2	7,3	7,0	6,7	8,2	7,5	7,9	7,3
Kävlinge	6,4%	427 200	1 673	74 745 286	64 234 230	10 511 056	5,7	6,2	6,3	6,4	6,6	6,7	7,3	7,8	7,4	7,3	6,4
Landskrona	6,9%	411 600	3 077	142 814 625	113 837 745	28 976 880	5,9	6,1	6,4	6,7	6,5	6,2	6,2	7,8	7,3	7,5	6,9
Lomma	6,3%	435 600	1 531	68 640 164	59 923 952	8 716 211	5,7	4,9	5,9	5,7	6,0	5,4	5,4	7,2	7,0	7,1	6,3
Lund	6,6%	420 000	9 626	436 066 638	363 388 865	72 677 773	6,0	6,3	7,1	7,6	7,7	7,5	6,9	7,9	7,3	7,6	6,6
Malmö	7,4%	421 200	26 471	1 348 308 902	1 002 121 481	346 187 421	5,8	6,2	7,0	7,2	6,9	6,8	6,8	8,6	7,9	7,9	7,4
Osby	5,9%	414 000	1 069	42 684 812	39 790 926	2 893 886	5,0	5,2	5,6	6,5	5,5	4,9	4,9	6,2	5,7	6,1	5,9
Perstorp	6,4%	403 200	601	25 354 414	21 788 949	3 565 464	5,6	5,6	5,1	4,7	4,8	5,3	5,3	6,7	6,5	6,8	6,4
Simrishamn	7,0%	418 800	1 358	65 042 098	51 104 506	13 937 593	4,9	4,1	4,6	4,8	4,1	4,0	4,2	6,8	6,7	7,3	7,0
Sjöbo	8,1%	426 000	1 260	71 066 254	48 254 864	22 811 390	4,9	5,1	5,5	5,8	6,0	6,1	6,3	7,7	7,5	9,6	8,1
Skurup	6,6%	418 800	1 207	54 506 002	45 421 669	9 084 334	5,4	5,5	6,4	7,2	6,0	5,4	5,4	7,3	7,5	7,2	6,6
Staffanstorp	6,3%	448 800	1 088	50 278 161	43 893 633	6 384 528	4,8	5,6	6,1	7,1	6,9	6,9	7,3	7,1	6,9	6,6	6,3
Svalöv	7,0%	422 400	1 039	50 198 708	39 441 842	10 756 866	5,8	5,7	6,8	6,8	6,3	6,5	6,5	8,1	7,8	7,6	7,0
Svedala	7,1%	433 200	1 535	77 164 899	59 775 626	17 389 273	4,7	5,8	6,5	6,5	6,4	6,5	6,1	8,4	7,5	7,5	7,1
Tomelilla	6,4%	429 600	760	34 136 143	29 335 748	4 800 395	4,3	4,6	6,0	6,1	5,4	5,1	5,3	7,6	6,9	7,9	6,4
Trelleborg	6,7%	424 800	3 310	153 974 079	126 396 632	27 577 447	5,8	6,1	6,7	7,4	7,3	8,1	7,9	7,9	7,8	7,5	6,7
Vellinge	5,0%	440 400	1 257	45 217 057	49 738 763	- 4 521 706	3,5	4,2	5,2	4,9	4,7	4,6	4,4	5,3	4,5	5,2	5,0
Ystad	6,3%	420 000	2 575	111 351 021	97 211 209	14 139 812	5,2	5,6	6,2	6,3	6,0	5,8	5,5	6,7	6,4	6,8	6,3
Ängelholm	5,7%	423 600	3 128	123 406 742	119 076 681	4 330 061	4,1	4,1	4,8	5,2	5,1	5,4	5,0	6,3	5,7	6,1	5,7
Åstorp	5,3%	421 200	1 165	42 505 737	44 109 727	- 1 603 990	5,4	6,4	6,5	6,5	6,2	6,7	6,3	5,9	5,9	5,7	5,3
Örkelljunga	6,1%	406 800	663	26 902 426	24 256 286	2 646 140	4,0	4,7	5,0	5,4	5,3	5,5	5,4	7,0	7,1	7,1	6,1
Östra Göinge	6,6%	420 000	1 103	49 987 217	41 656 015	8 331 203	4,7	5,1	5,2	5,1	5,9	6,0	5,8	7,2	6,7	6,9	6,6
Stockholms län																	
Botkyrka	6,9%	447 600	5 769	291 164 309	232 087 493	59 076 816	6,0	6,5	7,5	8,2	7,3	7,2	6,8	8,0	7,0	6,9	6,9
Danderyd	5,6%	471 600	1 374	59 320 157	58 260 869	1 059 289	5,5	5,5	6,0	6,0	5,7	4,7	4,9	7,0	5,7	6,0	5,6
Ekerö	6,7%	451 200	1 480	73 112 271	60 017 536	13 094 735	4,9	5,5	6,3	6,6	6,2	5,9	5,8	8,1	6,9	7,2	6,7
Haninge	6,8%	450 000	4 770	238 539 101	192 936 038	45 603 064	7,5	7,6	7,6	7,8	7,5	7,7	7,2	9,3	7,9	7,7	6,8
Huddinge	7,8%	448 800	5 780	330 669 982	233 164 731	97 505 251	6,9	7,6	8,4	8,5	8,0	8,0	7,8	10,1	8,5	8,5	7,8
Järfälla	7,2%	434 400	4 404	225 097 099	171 949 173	53 147 926	6,0	5,8	6,3	6,2	6,0	6,1	6,1	8,0	6,7	7,2	7,2
Lidingö	6,7%	448 800	2 237	109 924 125	90 236 222	19 687 903	6,0	6,4	6,7	6,4	5,8	6,1	5,8	8,0	6,7	6,7	6,7

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nacka	6,2%	469 200	3 946	187 585 763	166 406 725	21 179 038	4,9	5,1	5,6	6,2	6,0	6,0	5,9	7,6	6,5	6,8	6,2
Norrtälje	6,7%	438 000	2 095	100 478 077	82 482 003	17 996 073	6,4	6,4	6,6	6,3	6,1	6,1	6,3	7,9	7,1	7,2	6,7
Nykvarn	7,6%	433 200	717	38 599 953	27 934 177	10 665 777	6,2	7,9	8,0	8,6	7,4	7,4	7,2	10,4	8,9	8,6	7,6
Nynäshamn	8,0%	436 800	1 741	99 397 236	68 335 600	31 061 636	6,7	7,6	8,6	8,6	7,9	7,4	6,6	8,6	7,8	8,0	8,0
Salem	7,7%	446 400	955	53 619 011	38 299 294	15 319 717	6,8	7,3	7,7	7,2	7,5	6,4	6,1	10,0	6,7	9,1	7,7
Sigtuna	7,3%	438 000	2 823	147 495 126	111 126 465	36 368 661	7,6	8,4	8,4	7,9	7,9	7,9	7,6	9,1	7,3	7,3	7,3
Sollentuna	6,0%	486 000	2 499	119 106 971	109 181 390	9 925 581	5,3	5,1	5,8	5,6	5,5	5,5	5,8	7,2	6,1	6,5	6,0
Solna	7,8%	453 600	2 132	123 248 783	86 906 193	36 342 590	5,5	5,5	6,2	6,0	6,8	6,9	6,8	9,1	7,7	7,8	7,8
Stockholm	7,3%	460 800	39 486	2 170 618 289	1 635 397 341	535 220 948	6,1	6,6	7,3	7,4	7,1	7,0	6,9	9,1	7,9	7,9	7,3
Sundbyberg	7,6%	440 400	2 394	130 937 198	94 757 183	36 180 015	5,1	5,1	5,6	6,5	6,3	6,1	6,0	8,2	7,4	7,6	7,6
Södertälje	6,9%	427 200	5 958	287 015 744	228 780 666	58 235 079	7,1	7,6	8,2	7,2	6,2	6,0	6,0	8,2	7,2	7,3	6,9
Tyresö	7,2%	448 800	2 517	132 895 391	101 517 313	31 378 079	5,8	6,4	7,6	7,6	7,7	7,6	7,5	9,8	8,8	8,3	7,2
Täby	5,2%	471 600	2 388	95 719 878	101 242 179	5 522 301	4,5	4,7	5,3	5,7	5,3	4,9	4,8	6,5	5,7	6,0	5,2
Upplands Väsby	7,0%	456 000	1 708	89 120 055	70 022 900	19 097 155	6,2	6,0	6,0	5,9	5,5	6,1	6,5	7,6	7,0	8,0	7,0
Upplands-Bro	7,3%	448 800	1 848	98 924 297	74 532 004	24 392 292	5,3	6,0	6,8	6,3	5,8	5,6	6,0	8,2	7,7	8,1	7,3
Vallentuna	7,0%	445 200	1 556	79 267 211	62 281 380	16 985 831	5,9	6,1	7,1	7,3	6,7	6,9	6,6	8,3	7,0	7,3	7,0
Vaxholm	5,7%	471 600	461	20 248 752	19 538 269	710 483	7,4	6,7	7,1	6,2	6,7	5,9	5,9	7,6	7,4	7,5	5,7
Värmdö	8,6%	450 000	2 143	135 535 333	86 679 574	48 855 760	6,7	8,0	8,5	8,7	7,9	7,4	7,3	9,8	8,3	8,6	8,6
Österåker	6,5%	452 400	1 746	83 911 736	71 002 238	12 909 498	6,0	6,2	7,0	6,9	6,6	6,4	6,6	8,3	7,5	8,1	6,5
Södermanlands län																	
Eskilstuna	8,1%	408 000	8 921	481 770 895	327 128 385	154 642 509	6,8	7,2	7,5	7,9	7,2	7,3	7,2	8,5	8,6	7,8	8,1
Flen	8,2%	410 400	1 269	69 804 019	46 819 769	22 984 250	5,5	6,2	6,9	7,7	7,0	7,4	7,4	8,3	8,2	8,5	8,2
Gnesta	7,7%	418 800	775	40 848 598	29 177 570	11 671 028	5,9	6,7	7,3	7,6	8,2	8,4	8,6	8,4	8,2	7,9	7,7
Katrineholm	8,5%	404 400	3 016	169 433 115	109 633 192	59 799 923	6,4	6,3	7,1	7,4	7,2	7,0	6,7	8,4	7,8	8,5	8,5
Nyköping	9,0%	402 000	4 346	256 967 075	157 035 435	99 931 640	6,1	6,9	7,8	8,6	8,8	8,2	8,4	10,2	10,0	10,2	9,0
Oxelösund	9,7%	411 600	886	57 811 007	32 779 437	25 031 570	8,0	8,2	8,7	9,2	9,5	9,1	8,4	10,1	10,3	10,1	9,7
Strängnäs	8,0%	414 000	2 407	130 298 730	89 580 377	40 718 353	6,4	7,0	8,3	10,2	9,7	9,7	8,3	9,2	8,7	8,4	8,0
Trosa	7,7%	430 800	961	52 072 109	37 194 363	14 877 745	5,3	5,8	6,9	6,6	6,2	5,9	6,1	8,8	7,6	7,6	7,7
Vingåker	9,7%	385 200	772	47 112 761	26 713 421	20 399 340	6,7	7,5	8,3	8,7	8,2	8,0	8,2	11,0	9,2	9,7	9,7

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)											
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Uppsala län																		
Enköping	7,4%	404 400	3 645	178 269 310	132 497 460	45 771 850	6,4	6,8	7,0	7,2	6,9	7,2	6,7	8,0	7,7	7,6	7,4	
Heby	7,8%	410 400	992	51 898 910	36 595 385	15 303 525	5,5	6,6	7,4	8,6	8,1	7,4	7,6	9,2	8,5	9,2	7,8	
Håbo	8,7%	426 000	1 683	101 913 803	64 428 267	37 485 537	6,4	6,7	7,2	7,0	6,7	6,5	6,3	8,3	7,7	8,6	8,7	
Knivsta	6,4%	423 600	1 054	46 681 158	40 116 621	6 564 538	5,7	5,5	5,9	6,1	5,9	6,7	6,9	8,1	6,8	6,8	6,4	
Tierp	6,7%	393 600	1 760	75 828 379	62 247 177	13 581 202	4,8	5,4	5,7	6,7	6,5	7,5	7,2	8,3	7,0	7,2	6,7	
Uppsala	8,1%	416 400	13 315	733 906 080	498 331 289	235 574 791	5,4	6,0	6,2	7,0	6,9	6,3	6,4	7,7	8,7	8,3	8,1	
Älvkarleby	7,5%	397 200	744	36 221 477	26 562 417	9 659 061	6,5	6,4	6,9	6,8	6,8	7,6	7,5	9,5	8,2	8,4	7,5	
Östhammar	7,5%	400 800	1 840	90 374 992	66 274 994	24 099 998	5,5	6,1	6,8	7,2	7,6	8,1	8,3	8,6	7,4	8,1	7,5	
Värmlands län																		
Arvika	7,6%	396 000	2 243	110 316 715	79 834 465	30 482 250	5,7	6,2	7,3	7,5	8,3	7,5	7,5	7,9	7,7	8,7	7,6	
Eda	6,4%	390 000	734	29 933 471	25 724 077	4 209 394	5,9	5,9	6,3	6,1	6,3	7,3	7,2	6,5	7,4	7,7	6,4	
Filipstad	7,9%	387 600	1 052	52 616 910	36 632 026	15 984 884	6,4	6,0	6,6	6,6	6,5	6,2	7,1	7,9	7,9	7,9	7,9	
Forshaga	7,9%	392 400	1 092	55 345 048	38 531 362	16 813 685	5,0	5,0	6,6	6,2	6,0	6,3	6,2	6,6	7,0	8,4	7,9	
Grums	6,9%	394 800	682	30 364 543	24 203 622	6 160 922	5,9	5,6	7,4	7,5	6,7	7,0	6,9	8,6	7,8	8,7	6,9	
Hagfors	9,1%	385 200	1 129	64 657 528	39 078 726	25 578 802	6,1	6,6	6,8	6,6	6,6	6,6	6,7	8,3	8,1	9,5	9,1	
Hammarö	6,6%	403 200	1 424	61 912 594	51 593 828	10 318 766	4,9	5,0	5,0	5,6	5,3	5,8	6,0	6,7	6,5	7,1	6,6	
Karlstad	7,5%	412 800	6 904	349 303 178	256 155 664	93 147 514	5,0	6,0	6,6	6,7	6,6	6,8	6,7	7,9	7,5	8,4	7,5	
Kil	7,4%	402 000	1 000	48 591 819	36 115 541	12 476 278	5,1	5,4	5,5	6,3	6,4	5,8	5,5	6,9	7,0	7,4	7,4	
Kristinehamn	8,3%	394 800	2 058	110 227 566	73 042 363	37 185 203	5,3	5,5	5,9	6,2	5,9	5,7	5,4	7,0	7,3	8,5	8,3	
Munkfors	7,9%	406 800	357	18 769 102	13 067 096	5 702 006	4,3	5,1	4,9	5,0	5,4	6,6	6,6	7,9	6,5	7,1	7,9	
Storfors	7,5%	417 600	278	14 219 189	10 427 405	3 791 784	6,1	5,4	7,0	6,0	6,1	6,8	6,9	9,3	8,2	8,9	7,5	
Sunne	5,9%	403 200	1 250	48 613 620	45 317 782	3 295 839	4,4	4,7	4,9	4,9	4,7	5,2	5,1	6,2	5,9	7,4	5,9	
Säffle	8,6%	392 400	1 378	76 010 994	48 611 682	27 399 312	6,0	6,3	7,3	7,3	6,8	6,0	6,4	8,1	7,0	8,8	8,6	
Torsby	5,8%	404 400	1 122	43 014 090	40 789 223	2 224 867	4,2	3,9	4,3	4,4	4,3	4,4	4,8	5,6	5,3	5,8	5,8	
Årjäng	6,8%	404 400	762	34 239 620	27 693 811	6 545 810	4,8	5,1	5,7	5,0	5,0	5,0	5,5	6,2	5,8	7,0	6,8	
Västerbottens län																		
Bjurholm	5,8%	381 600	232	8 396 008	7 961 732	434 276	4,7	5,7	6,5	7,0	6,5	6,5	5,5	6,7	5,3	7,1	5,8	
Dorotea	7,5%	392 400	269	12 948 965	9 495 908	3 453 057	7,0	9,6	9,2	8,8	9,5	9,4	7,9	7,8	7,4	8,9	7,5	
Lycksele	7,7%	385 200	1 444	70 010 580	50 007 557	20 003 023	6,7	7,3	8,3	8,4	8,7	7,3	6,9	8,2	8,2	9,0	7,7	

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Malå	8,7%	387 600	323	17 796 314	11 250 544	6 545 771	6,8	7,5	8,0	7,7	9,8	8,8	6,7	8,9	8,1	8,8	8,7
Nordmaling	7,3%	399 600	605	28 845 198	21 732 683	7 112 515	5,5	6,5	7,1	6,4	6,3	6,0	6,0	7,6	7,5	7,4	7,3
Norsjö	6,1%	388 800	412	15 950 465	14 381 567	1 568 898	4,2	4,7	5,5	6,2	6,0	5,0	6,1	6,7	6,9	7,2	6,1
Robertsfors	8,7%	393 600	645	36 115 618	22 831 713	13 283 905	8,0	8,0	8,0	8,3	7,5	7,1	6,1	7,7	7,0	8,3	8,7
Skellefteå	7,2%	404 400	7 651	364 071 697	278 110 324	85 961 373	5,4	6,1	7,1	7,0	6,2	5,7	5,6	7,0	6,9	7,8	7,2
Sorsele	8,3%	388 800	232	12 211 615	8 092 034	4 119 581	5,5	6,4	7,2	8,5	8,8	8,4	7,9	7,0	7,7	7,8	8,3
Storuman	6,4%	384 000	571	22 914 887	19 692 481	3 222 406	5,5	6,7	7,5	8,1	8,7	8,3	7,5	7,6	7,2	7,9	6,4
Umeå	7,1%	402 000	10 033	467 975 859	362 516 511	105 459 349	6,0	6,3	6,8	7,3	6,9	6,7	6,9	8,0	7,1	7,8	7,1
Vilhelmina	7,4%	384 000	683	31 697 259	23 558 774	8 138 485	5,5	6,5	7,0	6,5	5,9	6,5	6,5	6,5	6,8	7,8	7,4
Vindeln	8,4%	393 600	512	27 656 090	18 108 154	9 547 936	6,7	6,2	7,2	8,2	7,1	6,5	6,7	6,8	6,6	8,0	8,4
Vännäs	7,5%	405 600	996	49 523 457	36 317 202	13 206 255	6,2	6,3	7,3	7,3	6,3	6,9	6,8	7,8	7,4	7,4	7,5
Åsele	9,1%	370 800	321	17 675 923	10 683 250	6 992 673	6,3	6,0	7,2	9,2	7,6	8,1	6,7	7,8	9,0	10,1	9,1
Västernorrlands län																	
Härnösand	7,7%	396 000	2 233	111 293 371	79 495 265	31 798 106	6,4	6,6	6,4	6,2	6,0	5,4	5,7	7,5	7,4	7,3	7,7
Kramfors	8,3%	392 400	1 766	94 018 039	62 301 110	31 716 929	5,7	6,5	7,5	7,6	7,7	7,2	6,8	8,8	8,3	8,6	8,3
Sollefteå	8,1%	386 400	1 926	98 491 314	66 876 818	31 614 496	5,5	6,7	6,8	7,4	6,4	6,4	5,7	6,5	7,3	8,1	8,1
Sundsvall	8,1%	398 400	7 474	394 135 721	267 623 020	126 512 700	6,6	7,4	8,7	9,7	8,9	7,5	6,5	8,1	7,8	8,5	8,1
Timrå	6,8%	396 000	1 517	66 754 504	53 992 613	12 761 890	5,2	5,6	6,3	7,3	7,2	5,8	5,5	6,2	6,8	6,8	6,8
Ånge	9,3%	403 200	843	51 651 713	30 546 712	21 105 001	5,1	6,2	7,3	7,6	7,3	7,3	7,5	9,7	9,3	9,9	9,3
Örnsköldsvik	7,8%	403 200	4 920	252 882 617	178 314 666	74 567 951	6,0	6,1	6,8	7,1	6,7	5,8	6,3	7,9	7,7	7,8	7,8
Västmanlands län																	
Arboga	7,1%	397 200	1 038	47 859 806	37 074 497	10 785 308	5,6	7,1	6,8	7,3	6,4	6,3	6,1	7,4	7,3	8,2	7,1
Fagersta	7,9%	397 200	1 238	63 474 975	44 191 439	19 283 537	5,4	6,5	6,1	6,5	6,3	6,8	7,0	8,2	7,7	8,3	7,9
Hallstahammar	7,7%	403 200	1 446	73 379 516	52 413 940	20 965 576	5,1	5,9	6,8	7,6	7,5	6,4	6,5	6,9	7,4	7,8	7,7
Kungsör	8,4%	398 400	701	38 334 047	25 099 673	13 234 373	6,9	7,0	6,4	6,9	7,3	6,8	6,7	8,5	8,0	8,4	8,4
Köping	8,5%	406 800	2 488	140 608 978	90 982 280	49 626 698	5,6	5,9	6,5	6,8	7,1	6,5	6,4	6,9	7,4	8,0	8,5
Norberg	8,2%	388 800	467	24 335 814	16 322 802	8 013 012	5,3	6,2	6,8	7,2	6,2	6,5	6,2	7,5	7,4	8,6	8,2
Sala	8,7%	400 800	2 103	119 860 506	75 773 883	44 086 623	4,9	5,3	5,6	7,9	7,7	6,8	6,7	8,4	8,3	8,5	8,7
Skinnskatteberg	7,0%	400 800	375	17 208 548	13 521 002	3 687 546	7,5	7,5	7,5	7,3	5,7	5,5	5,8	7,5	7,5	7,4	7,0
Surahammar	7,7%	399 600	766	38 512 776	27 509 126	11 003 650	5,5	6,2	7,1	7,0	6,3	6,2	4,7	7,2	7,0	7,3	7,7

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)											
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Västerås	7,1%	409 200	9 049	429 654 579	332 831 012	96 823 567	5,6	6,1	6,8	7,3	7,2	6,5	6,2	7,3	7,0	7,3	7,1	
Västra Götalands län																		
Ale	9,3%	421 200	2 411	154 361 351	91 288 971	63 072 380	6,3	6,9	7,8	6,8	6,8	6,8	7,8	9,0	9,1	9,3	9,3	
Alingsås	7,9%	418 800	3 142	169 861 129	118 257 748	51 603 381	6,3	6,5	7,5	7,3	7,3	7,4	7,0	9,0	8,2	8,9	7,9	
Bengtstors	7,0%	405 600	827	38 352 757	30 134 309	8 218 448	4,9	5,3	5,6	5,3	5,6	5,9	5,0	7,5	7,5	7,8	7,0	
Bollebygd	8,1%	418 800	708	39 262 446	26 659 685	12 602 760	5,1	6,4	7,2	8,0	6,8	7,5	7,8	9,4	8,6	8,4	8,1	
Borås	8,3%	406 800	9 397	518 518 865	343 596 838	174 922 027	6,1	6,7	7,4	7,5	7,3	7,4	7,3	9,1	8,5	8,4	8,3	
Dals-Ed	8,3%	417 600	554	31 355 688	20 777 866	10 577 822	5,0	6,2	6,1	6,1	6,3	6,6	6,6	9,5	8,3	8,8	8,3	
Essunga	6,7%	410 400	483	21 691 154	17 806 171	3 884 983	4,5	5,5	6,0	6,5	6,1	6,2	6,7	8,0	7,0	7,8	6,7	
Falköping	7,7%	410 400	3 047	157 350 675	112 393 339	44 957 336	4,8	5,7	6,2	6,5	6,2	6,1	6,0	8,2	7,1	7,9	7,7	
Färgelanda	9,1%	420 000	464	29 007 891	17 532 242	11 475 649	6,6	7,3	8,0	6,8	6,9	7,1	6,2	8,0	8,3	9,6	9,1	
Grästorp	6,7%	408 000	478	21 347 197	17 523 818	3 823 379	5,5	5,4	6,3	6,4	6,2	5,5	6,2	7,2	7,2	7,3	6,7	
Gullspång	7,2%	408 000	421	20 214 476	15 441 613	4 772 862	6,8	7,1	7,8	6,2	7,3	7,7	6,1	6,7	7,3	6,6	7,2	
Göteborg	8,5%	432 000	39 232	2 354 255 755	1 523 341 959	830 913 796	7,2	7,9	8,7	9,0	9,0	8,6	8,1	9,6	8,6	8,8	8,5	
Götene	7,4%	412 800	977	48 786 546	36 260 270	12 526 275	5,8	6,6	7,6	7,6	6,7	5,8	6,3	7,8	7,6	8,5	7,4	
Herrljunga	7,5%	406 800	740	36 903 965	27 062 907	9 841 057	7,2	6,4	6,2	6,4	6,1	5,9	5,9	6,7	7,5	7,5	7,5	
Hjo	7,1%	404 400	808	37 928 302	29 381 079	8 547 223	5,1	5,6	6,8	6,7	6,5	6,6	6,3	7,7	6,7	7,4	7,1	
Härryda	7,6%	438 000	2 951	160 555 033	116 191 142	44 363 891	6,0	6,3	6,9	7,3	7,2	7,3	7,2	8,6	7,5	7,9	7,6	
Karlsborg	8,5%	409 200	537	30 538 258	19 760 050	10 778 209	5,4	5,3	5,8	6,1	5,7	5,0	5,6	8,2	7,0	9,0	8,5	
Kungälv	9,2%	428 400	3 631	233 874 621	139 816 350	94 058 272	5,5	6,2	7,6	8,0	8,3	8,0	8,2	10,0	9,9	9,8	9,2	
Lerum	8,8%	435 600	2 999	187 891 546	117 432 216	70 459 330	6,6	7,6	8,6	9,2	9,3	9,2	8,4	9,7	9,1	9,3	8,8	
Lidköping	6,8%	408 000	3 730	169 133 065	136 798 803	32 334 263	4,8	5,2	5,7	5,8	5,7	6,1	6,4	6,8	6,8	7,1	6,8	
Lilla Edet	9,5%	410 400	1 058	67 413 435	39 028 831	28 384 604	6,2	5,9	6,8	7,8	7,3	7,7	7,0	9,0	9,2	9,3	9,5	
Lysekil	8,9%	417 600	1 295	78 651 807	48 605 049	30 046 758	6,5	7,8	7,9	7,7	7,4	7,7	8,3	9,4	10,6	10,4	8,9	
Mariestad	7,5%	412 800	2 221	112 348 354	82 388 793	29 959 561	5,6	5,8	6,7	6,5	6,3	5,9	5,4	6,3	7,2	7,8	7,5	
Mark	7,4%	405 600	3 124	153 236 625	113 892 086	39 344 539	5,9	6,7	7,4	7,6	6,7	6,1	6,1	7,8	7,7	7,9	7,4	
Mellerud	6,8%	405 600	938	42 259 566	34 180 531	8 079 035	6,2	7,5	6,9	6,9	6,8	6,1	5,8	7,7	7,7	7,8	6,8	
Munkedal	8,2%	418 800	841	47 191 624	31 652 918	15 538 705	7,4	7,6	7,9	8,1	7,7	7,2	7,5	9,6	9,6	9,6	8,2	
Mölnadal	7,6%	433 200	4 705	253 147 859	183 199 108	69 948 750	5,8	6,4	7,2	7,2	7,7	7,5	7,1	8,9	8,1	8,3	7,6	
Orust	10,0%	429 600	1 194	83 800 475	46 090 261	37 710 214	6,5	6,6	7,7	7,8	7,9	7,8	9,1	10,2	9,6	10,8	10,0	

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårs- arbetare 2023	Produktions- bortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktions- bortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Partille	9,0%	429 600	2 725	172 165 695	105 212 369	66 953 326	5,6	6,0	6,8	7,2	7,8	7,6	7,4	9,1	8,5	8,8	9,0
Skara	8,3%	410 400	1 683	93 675 439	62 074 086	31 601 353	6,2	7,0	7,1	7,8	6,6	6,1	6,0	7,7	7,7	8,5	8,3
Skövde	7,5%	415 200	4 856	247 111 837	181 215 347	65 896 490	6,2	6,4	6,9	7,3	6,4	6,6	6,6	7,1	7,6	8,3	7,5
Sotenäs	9,3%	429 600	711	46 417 235	27 451 053	18 966 182	6,2	6,8	7,4	7,8	6,8	6,3	7,3	8,9	9,9	9,7	9,3
Stenungsund	8,0%	430 800	2 268	127 748 011	87 826 758	39 921 254	6,5	6,5	7,7	7,5	7,0	6,7	6,6	8,1	7,6	7,8	8,0
Strömstad	8,2%	424 800	1 213	69 047 832	46 312 570	22 735 262	5,0	6,0	6,2	6,7	6,6	7,0	7,5	7,9	7,8	8,5	8,2
Svenljunga	9,0%	409 200	842	50 670 381	30 965 233	19 705 148	5,5	5,5	6,3	6,1	6,1	6,1	6,5	7,0	7,5	8,6	9,0
Tanum	8,1%	422 400	1 095	61 220 451	41 569 442	19 651 009	5,9	6,0	6,4	6,0	6,4	6,2	5,9	8,8	8,3	8,4	8,1
Tibro	7,9%	403 200	915	47 617 296	33 151 282	14 466 014	4,3	5,0	6,2	6,4	6,2	6,5	6,5	8,7	7,1	8,7	7,9
Tidaholm	7,9%	404 400	1 182	61 707 109	42 960 646	18 746 464	5,6	6,1	6,6	6,0	5,8	5,5	5,5	7,2	6,4	7,5	7,9
Tjörn	8,5%	428 400	1 091	64 931 891	42 014 753	22 917 138	6,0	6,2	8,6	6,8	7,4	7,7	7,1	8,9	8,2	8,9	8,5
Tranemo	6,7%	416 400	960	43 762 603	35 924 525	7 838 078	4,8	5,3	5,9	5,8	6,1	6,2	6,9	7,0	7,1	7,3	6,7
Trollhättan	9,0%	408 000	4 682	280 945 230	171 688 752	109 256 479	7,5	8,0	8,8	8,8	8,8	8,5	7,9	10,1	9,5	9,7	9,0
Töreboda	6,8%	403 200	816	36 570 528	29 579 104	6 991 425	5,6	5,7	5,9	6,1	5,1	5,4	5,6	6,2	6,8	7,3	6,8
Uddevalla	9,8%	421 200	5 021	338 699 215	190 086 294	148 612 921	6,4	7,2	7,6	7,8	7,5	7,5	8,3	10,0	9,2	10,0	9,8
Ulricehamn	7,7%	398 400	2 125	106 522 535	76 087 525	30 435 010	5,3	5,5	6,0	6,5	6,2	6,2	6,8	8,1	7,6	7,9	7,7
Vara	8,3%	411 600	1 263	70 500 111	46 716 941	23 783 170	6,3	7,3	8,0	8,0	8,1	7,6	7,6	9,4	9,1	9,5	8,3
Vänersborg	9,6%	416 400	3 153	206 002 793	118 022 434	87 980 360	6,1	6,7	7,5	8,4	7,9	8,5	8,2	10,6	10,0	10,5	9,6
Vårgårda	7,3%	414 000	1 011	49 914 783	37 607 028	12 307 755	6,0	5,7	6,1	6,5	6,1	6,3	6,3	6,6	6,8	7,1	7,3
Åmål	9,1%	411 600	1 214	74 314 990	44 915 653	29 399 337	6,5	7,4	7,3	7,3	7,4	7,0	7,3	9,2	8,6	10,1	9,1
Öckerö	9,2%	430 800	939	60 816 363	36 357 608	24 458 755	6,2	6,7	7,4	8,5	8,6	8,4	8,2	9,8	8,1	10,0	9,2
Örebro län																	
Askersund	8,5%	397 200	957	52 826 764	34 182 024	18 644 740	5,8	6,3	7,0	6,9	6,9	7,1	5,9	7,2	8,4	9,0	8,5
Degerfors	7,4%	411 600	762	37 940 088	28 198 714	9 741 374	5,8	6,0	7,0	7,2	7,0	7,7	7,8	7,8	6,9	7,6	7,4
Hallsberg	8,2%	391 200	1 330	69 740 825	46 777 383	22 963 443	5,9	8,1	7,7	7,8	7,4	6,7	6,4	8,2	8,2	8,0	8,2
Hällefors	7,7%	380 400	698	33 417 406	23 869 576	9 547 830	7,6	7,0	8,3	8,2	7,5	7,0	6,0	8,9	8,4	8,0	7,7
Karlskoga	6,7%	394 800	2 740	118 442 973	97 229 306	21 213 667	6,0	7,1	8,0	7,8	7,4	6,5	6,0	7,2	7,1	7,7	6,7
Kumla	8,1%	392 400	1 993	103 527 291	70 296 309	33 230 982	6,8	7,3	8,5	8,7	8,3	7,7	7,1	8,8	8,1	8,4	8,1
Laxå	7,9%	391 200	442	22 340 720	15 553 666	6 787 054	6,1	7,2	7,6	7,8	6,7	5,5	5,5	8,2	8,3	8,1	7,9
Lekeberg	8,5%	408 000	667	37 785 727	24 449 588	13 336 139	5,3	5,6	6,4	7,0	7,1	7,1	7,3	7,8	9,1	8,8	8,5

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårsarbetare 2023	Produktionsbortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvaros utveckling över tid (avser procent)										
					Produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lindesberg	6,5%	402 000	2 194	93 674 174	79 262 762	14 411 411	5,4	4,8	5,5	5,4	4,9	5,2	5,4	6,8	6,6	7,2	6,5
Ljusnarsberg	6,8%	405 600	344	15 496 391	12 533 846	2 962 545	6,2	7,3	8,2	8,5	7,9	7,3	6,5	7,9	9,3	7,7	6,8
Nora	7,6%	393 600	855	41 793 575	30 245 351	11 548 225	6,3	7,4	5,5	6,4	6,4	5,5	7,0	8,5	7,5	7,7	7,6
Örebro	6,9%	393 600	11 817	524 446 938	418 037 414	106 409 524	5,2	5,6	6,3	7,7	7,4	7,0	5,7	7,0	6,5	7,9	6,9
Östergötlands län																	
Boxholm	8,2%	420 000	405	22 770 510	15 272 903	7 497 607	5,5	5,3	4,7	5,6	5,9	5,9	5,9	8,8	7,7	8,0	8,2
Finspång	7,8%	387 600	1 984	98 004 594	69 105 804	28 898 791	5,4	5,5	5,5	5,3	5,3	6,3	6,1	7,8	7,5	8,0	7,8
Kinda	7,7%	402 000	833	42 153 009	30 109 292	12 043 717	4,8	4,8	6,0	6,6	6,3	7,0	6,6	8,1	7,7	8,8	7,7
Linköping	8,0%	418 800	9 372	513 120 443	352 770 304	160 350 138	4,8	5,3	5,6	6,1	5,9	6,7	6,7	8,6	8,0	8,4	8,0
Mjölby	6,7%	411 600	2 320	104 533 020	85 810 688	18 722 332	5,1	5,4	5,9	5,6	5,6	5,5	5,4	7,4	7,0	7,4	6,7
Motala	7,9%	411 600	3 672	195 143 502	135 859 400	59 284 102	6,1	6,4	7,0	6,9	6,7	6,3	6,2	7,6	7,6	7,9	7,9
Norrköping	7,8%	398 400	10 387	527 491 592	371 949 200	155 542 393	5,9	6,3	6,6	6,9	6,9	6,8	7,9	8,9	8,5	8,6	7,8
Söderköping	7,7%	410 400	1 184	61 134 865	43 667 761	17 467 104	4,8	4,7	6,0	6,4	6,7	6,9	7,2	8,4	8,1	7,8	7,7
Vadstena	7,3%	418 800	579	28 906 177	21 778 626	7 127 550	6,2	7,1	6,5	5,6	5,2	5,0	4,9	6,4	6,7	6,9	7,3
Valdemarsvik	7,3%	402 000	622	29 833 236	22 477 095	7 356 140	5,0	5,0	6,0	5,6	5,1	5,8	5,9	7,0	6,8	7,5	7,3
Ydre	6,7%	411 600	306	13 769 667	11 303 458	2 466 209	6,2	6,2	7,0	6,5	6,8	7,6	6,3	8,2	8,2	8,5	6,7
Åtvidaberg	7,3%	397 200	925	43 842 136	33 031 746	10 810 390	4,9	5,6	6,5	6,5	6,3	6,0	5,7	6,9	6,6	6,8	7,3
Ödeshög	6,0%	403 200	369	14 571 650	13 357 346	1 214 304	3,6	4,6	7,1	6,1	4,9	5,5	5,3	5,9	6,6	7,4	6,0

Bilaga 4: Sjukfrånvaro, produktionsbortfall och potentiell minskning av kostnader år 2023 samt utveckling av sjukfrånvaro 2013–2023 per region

Region	Sjukfrånvaro % av arbetstid 2023	Årslön 2023	Helårsarbetare 2023	Produktionsbortfall observerat 2023	Potentiell minskning av kostnader		Sjukfrånvarons utveckling över tid (avser procent)										
					Produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro 2023	Skillnad i produktionsbortfall med 5,5 % sjukfrånvaro	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Blekinge	6,3%	506 400	4 695	244 802 443	213 716 419	31 086 025	4,6	4,7	5,3	5,9	5,6	5,4	5,4	6,5	6,4	7,3	6,3
Dalarna	7,5%	501 600	8 330	512 112 468	375 549 143	136 563 325	5,7	6,2	6,8	7,0	6,4	6,4	6,0	7,6	6,9	8,0	7,5
Gävleborg	6,4%	499 200	7 476	390 331 587	335 441 207	54 890 379	4,8	5,0	5,6	5,7	5,8	5,7	5,5	6,5	5,9	6,8	6,4
Halland	6,2%	518 400	7 909	415 413 082	368 511 605	46 901 477	4,4	4,6	5,0	5,2	5,2	5,2	5,2	6,4	5,9	6,9	6,2
Jämtland	6,3%	505 200	3 955	205 701 764	179 580 905	26 120 859	6,7	6,6	6,6	6,6	5,5	5,1	4,7	5,9	5,4	6,7	6,3
Jönköping	6,1%	511 200	10 063	512 829 750	462 387 479	50 442 270	4,5	4,8	5,3	5,8	5,6	5,8	5,6	6,9	6,4	7,1	6,1
Kalmar	5,9%	510 000	6 872	337 895 756	314 987 569	22 908 187	4,2	4,4	5,0	5,4	5,4	5,3	5,2	6,2	5,9	6,5	5,9
Kronoberg	5,4%	490 800	5 695	246 662 192	251 230 010	- 4 567 818	4,4	4,4	5,1	5,2	5,4	5,4	5,0	6,2	5,7	6,2	5,4
Norrbottnen	5,8%	523 200	6 413	318 012 775	301 563 839	16 448 937	4,8	5,0	5,4	5,5	5,4	5,0	4,5	6,3	5,9	6,8	5,8
Skåne	5,8%	504 000	34 811	1 662 954 475	1 576 939 588	86 014 887	5,2	5,1	5,6	5,8	5,6	5,5	5,4	6,5	6,0	6,4	5,8
Stockholm	6,9%	562 800	42 378	2 689 374 619	2 143 704 406	545 670 212	5,6	6,0	6,4	6,5	6,3	6,2	6,1	8,0	6,8	7,2	6,9
Sörmland	7,1%	507 600	8 194	482 572 508	373 823 774	108 748 734	5,3	5,7	6,2	7,0	6,7	6,5	6,4	8,0	7,3	7,8	7,1
Uppsala	7,3%	540 000	11 826	761 864 425	574 007 444	187 856 982	4,7	4,9	5,1	5,6	5,4	5,4	5,3	6,5	6,1	8,0	7,3
Värmland	6,6%	495 600	8 172	436 813 490	364 011 242	72 802 248	5,0	5,2	5,4	5,6	5,4	5,3	5,3	6,6	6,3	7,2	6,6
Västerbotten	5,5%	511 200	9 767	448 782 523	448 782 523	-	4,9	5,5	5,9	6,4	6,0	5,4	5,4	6,0	5,7	6,7	5,5
Västernorrland	6,4%	494 400	6 253	323 337 621	277 868 268	45 469 353	5,7	6,6	6,7	6,9	6,1	5,2	5,2	6,4	6,1	6,7	6,4
Västmanland	7,4%	517 200	6 893	431 117 379	320 425 079	110 692 300	5,8	6,0	6,6	7,2	7,1	7,0	6,9	8,1	7,3	7,9	7,4
Västra Götaland	7,2%	522 000	44 598	2 739 172 617	2 092 423 527	646 749 090	5,8	6,2	6,7	6,8	6,6	6,5	6,2	7,7	7,1	7,8	7,2
Örebro	6,4%	512 400	9 758	522 947 668	449 408 152	73 539 516	5,0	5,5	5,7	6,1	5,6	5,3	5,0	6,5	6,1	6,9	6,4
Östergötland	7,2%	513 600	13 238	799 972 858	611 090 378	188 882 480	4,5	4,8	5,4	5,7	5,1	5,7	5,8	7,1	6,0	7,8	7,2

Bilaga 5: Utveckling av sjukfrånvaro och produktionsbortfall inom hela kommun- och regionsektorn år 2013–2023

År	Sjukfrånvaro				Produktionsbortfall (Mdr kr)				Totalt
	Kommuner		Regioner		Kommuner		Regioner		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
2013	6,4%	3,8%	5,8%	3,2%	20,6	3,5	8,2	1,3	33,5
2014	7,0%	4,0%	6,0%	3,3%	23,4	3,9	8,9	1,4	37,6
2015	7,7%	4,3%	6,6%	3,6%	27,2	4,5	10,3	1,6	43,6
2016	8,0%	4,4%	6,9%	3,7%	29,9	5,1	10,9	1,7	47,6
2017	7,7%	4,4%	6,7%	3,6%	29,7	5,2	10,9	1,7	47,5
2018	7,5%	4,4%	6,5%	3,5%	29,4	5,3	10,9	1,7	47,4
2019	7,4%	4,4%	6,3%	3,5%	29,2	5,4	10,8	1,8	47,2
2020	9,0%	5,7%	7,8%	4,7%	36,1	7,2	13,6	2,5	59,3
2021	8,4%	5,3%	7,1%	4,1%	34,0	6,9	12,6	2,2	55,8
2022	8,8%	5,6%	7,9%	4,7%	34,2	7,1	13,6	2,5	57,3
2023	8,3%	5,2%	7,2%	4,2%	30,8	6,3	12,2	2,1	51,4

Arbete med denna rapport påbörjades under mars månad 2023 av en arbetsgrupp bestående av:

Maria Ahlsten, utredare (Kommunal) maria.ahlsten@kommunal.se

Björn Cárdenas, strateg (Vision) bjorn.cardenas@vision.se

Erik Ekström, central ombudsman (Sveriges Lärare) erik.ekstrom@sverigeslarare.se

Elin Eos, förbundsombudsman (Vårdförbundet) elin.eos@vardforbundet.se

Daniel Hjalmarsson, utvecklingsstrateg (Akademikerförbundet SSR) Daniel.Hjalmarsson@akademssr.se

Kontakt vid frågor om rapporten

Björn Cárdenas, Strateg

bjorn.cardenas@vision.se, 08-789 63 13

Presskontakt:

Maria Martinsson, Pressekreterare

maria.martinsson@vision.se, 070-65 55 048

Vid frågor från fackliga medlemmar eller förtroendevalda vänligen kontakta ditt fackförbund



FACKEN I VÄLFÄRDEN



Akademikerförbundet SSR

Kommunal.

Sveriges  Lärare

 vision

