

PERSONALOMSÄTTNING KOMMUN

Bland akademiker inom kommunal sektor 2014–2022

Metod

I den här rapporten undersöker vi personalomsättningen för ett antal samhällsvetenskapliga yrkesgrupper som finns anställda i Sveriges kommuner.

Akademikerförbundet SSR har beställt SCB-statistik över personalomsättningen i genomsnitt för akademiker (mer än tre års eftergymnasial utbildning) i kommunal sektor samt för kommunalt anställda inom fem samhällsvetenskapliga yrkesgrupper; socialsekreterare, kuratorer, biståndsbedömare, planerare och utredare samt HR-specialister. SCB-siffrorna är uppdelade per län, och i vissa fall ända ner på kommunnivå.

Personalomsättning: Det finns olika sätt att mäta personalomsättning. I den här rapporten avses andelen som slutat inom ett visst yrke i en specifik kommun mellan två tidpunkter.

SSYK: Standard för svensk yrkesklassificering är ett system för att gruppera yrken och arbetsuppgifter. De yrken som börjar med 2 definieras som "yrken med krav på fördjupad högskolekompetens". I praktiken innebär det yrken som kräver en högskoleutbildning längre än tre år. I den här rapporten tittar vi på gruppen som helhet, men även på specifika yrkeskoder inom den här gruppen.



Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm
08-617 44 00 • akademssr.se

Om rapporten

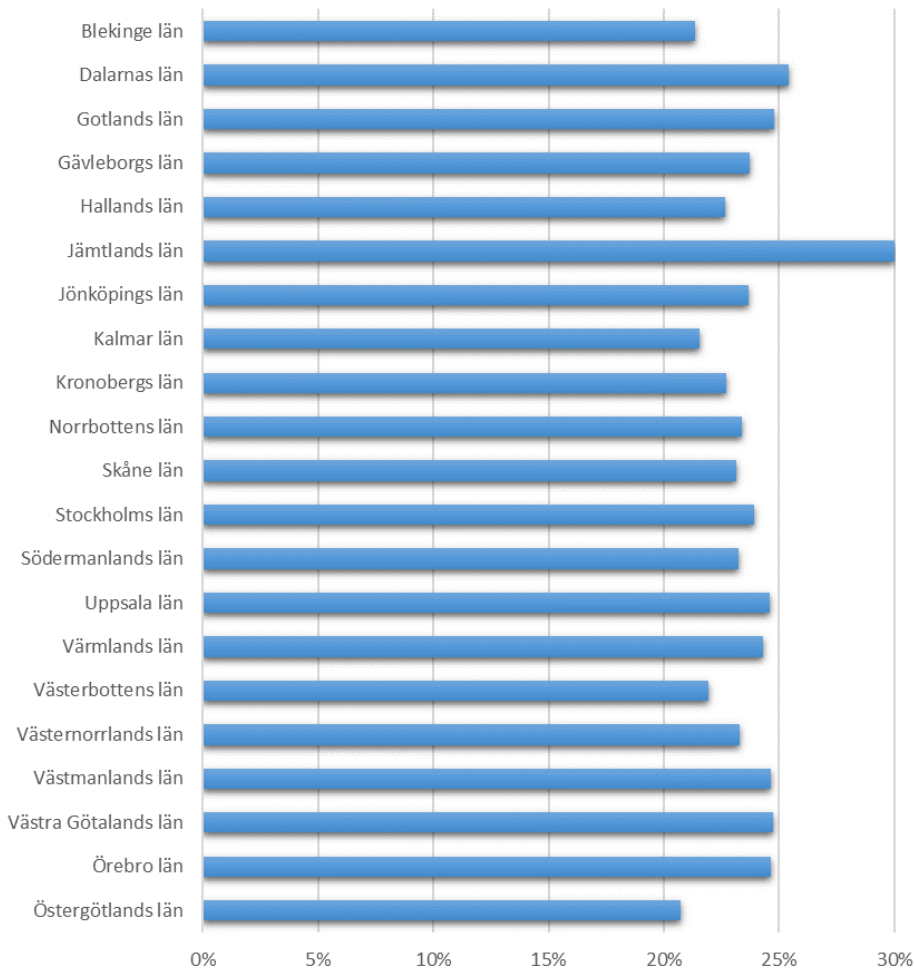
Personalomsättningen bland akademiker i kommunerna

Personalomsättningen bland kommunalt anställda med yrken som kräver fördjupad högskolekompetens är hög och ligger över tid relativt stilla. Andelen som slutat inom den gruppen mellan 2021 och 2022 låg på nästan 24 procent. För perioden 2018 till 2019 låg motsvarande siffra på 25 procent. Personalomsättningen kan givetvis variera mellan år, kommuners höga personalomsättning bland akademiker ser ut att bestå. Under perioden från 2014 till 2022 har personalomsättningen för dessa grupper varit som lägst 22,4% och för flera grupper betydligt högre.

Enligt Arbetsgivarverkets statistik låg personalomsättningen inom staten för 2022 på 11,9 procent. Det tyder på att personalomsättningen inom Sveriges kommuner ligger på en förhållandevis hög nivå.

Det finns dock viss regional variation. I vissa län låg andelen som avslutat sin anställning nere på 21 procent, medan andra län har hela 30 procent i personalomsättning på ett år. Det kan dessutom skilja en hel del från år till år.

Diagram 1. Personalomsättning 2021-2022 i kommun för yrken som kräver fördjupad högskoleutbildning.



Akademikerförbundet SSR:s krav

Akademikerförbundet SSR ser stora problem med en hög personalomsättning bland akademiker inom kommuner och regioner. Personalomsättningen på en del arbetsplatser är så pass hög att den hotar kvalitén i verksamheten och leder till en mycket ansträngd arbetsmiljö då en stor andel av medarbetarna slutar varje år. Ofta är det de mest erfarna som väljer att söka sig vidare när karriärmöjligheterna och möjligheterna till kompetensutveckling brister.

Akademikerförbundet SSR tar nu initiativ för att få till kompetensavtal i landets kommuner där vi tillsammans med arbetsgivaren ska försöka hitta långsiktiga lösningar på att säkra kompetensen för att attrahera, behålla och utveckla akademikerna inom den kommunala sektorn. Det är nödvändigt att ta kompetensförsörjningsproblematiken på allvar genom att göra allt för att säkra kompetensförsörjningen långsiktigt.

Kompetensavtal ser vi som ett sätt att möjliggöra kompetens- och karriärutveckling för våra medlemmar, men också för att skapa en hållbar arbetsmiljö för anställda inom kommuner och regioner.

Att minska personalomsättningen säkrar en kvalitativ verksamhet samtidigt som det leder till en bättre arbetsmiljö. Kan vi få stopp på den osunt höga personalomsättningen kan vi skapa trygghet på arbetsplatserna och därigenom minskar sjukskrivningarna och skapa friskare arbetsplatser.

Akademikerförbundet SSR:s vill teckna kompetensavtal där vi som parter arbetar fram strategier för att minska personalomsättning och för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Utgångspunkter för lokala överenskommelser:

- Avtal för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.
- Tydliga lönesatsningar för att behålla erfarna och särskilt yrkesskickliga.
- Utbildning och erfarenhet måste löna sig bättre.
- Införa tydliga karriärtjänster och karriärutveckling för att attrahera och behålla medarbetare.
- Införa chefsutvecklingsprogram för att säkra kontinuerlig utbildning och stöd riktat till chefer.
- Införa individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare för att minska personalomsättningen.

Personalomsättningen bland samhällsvetenskapliga yrkesgrupper

SCB:s statistik visar att personalomsättningen var hög i en rad samhällsvetenskapliga yrkesgrupper i kommunerna som Akademikerförbundet SSR organiserar: biståndsbedömare, socialsekreterare, utredare och planerare, kuratorer och HR-specialister. Samtliga utvalda yrken ingår i SSK2, dvs "yrken med krav på fördjupad högskolekompetens".

Tabell 1. Antal och andel kommunalt anställda som slutat mellan 2021 och 2022

SSYK Benämning	Antal anställda 2021	Antal anställda 2022	Antal slutat	Antal nya	Andel slutat	Andel nya
Biståndsbedömare m.fl.	5 144	5 293	1 555	1 706	30,2%	33,2%
Kuratorer	4 443	4 643	1 026	1 232	23,1%	27,7%
Personal- och HR-specialister	3 303	3 488	895	1 079	27,1%	32,7%
Planerare och utredare m.fl	14 047	14 909	3 830	4 697	27,3%	33,4%
Socialsekreterare	20 338	20 733	5 593	5 987	27,5%	29,4%
Yrkesområde 2	317 329	323 210	75 314	81 323	23,7%	25,6%

Personalomsättningen för hela gruppen med yrken med krav på fördjupad högskolekompetens låg på 23,7 procent för perioden 2021/2022. Av de utvalda yrken som vi valt att titta närmare på, så var det endast kuratorerna, med 23,1 procent, som hade en lägre personalomsättning än så. Högst personalomsättning hade biståndsbedömarna med drygt 30 procent.

Socialsekreterarna är den största yrkesgruppen av dessa fem, och därigenom blir också en hög personalomsättning där mer besvärlig att hantera eftersom det handlar om så många personer.

Diagram 2 visar personalomsättningsutvecklingen över tid för de fem utvalda yrkena. Personal- och HR-specialister utmärker sig genom att personalomsättningen ökat för varje mätillfälle.

För biståndsbedömare, socialsekreterare och kuratorer fick alla sitt högsta värde under perioden 2015/2016. Därefter har personalomsättningen sjunkit år för år. Fram till senaste mätningen, då personalomsättningen börjat öka igen.

Planerare och utredare fick sitt högsta värde under perioden 2018/2019 för att nu senast sjunka med mer än fyra procentenheter till 2021/2022.

Tabell 2 visar personalomsättningen 2021/2022 för de fem utvalda yrkena per län. Högst personalomsättning hade Gotland för gruppen personal- och HR-specialister med 38,5 procent. Lägst var personalomsättningen för kuratorer i Västernorrland med 14,7 procent.

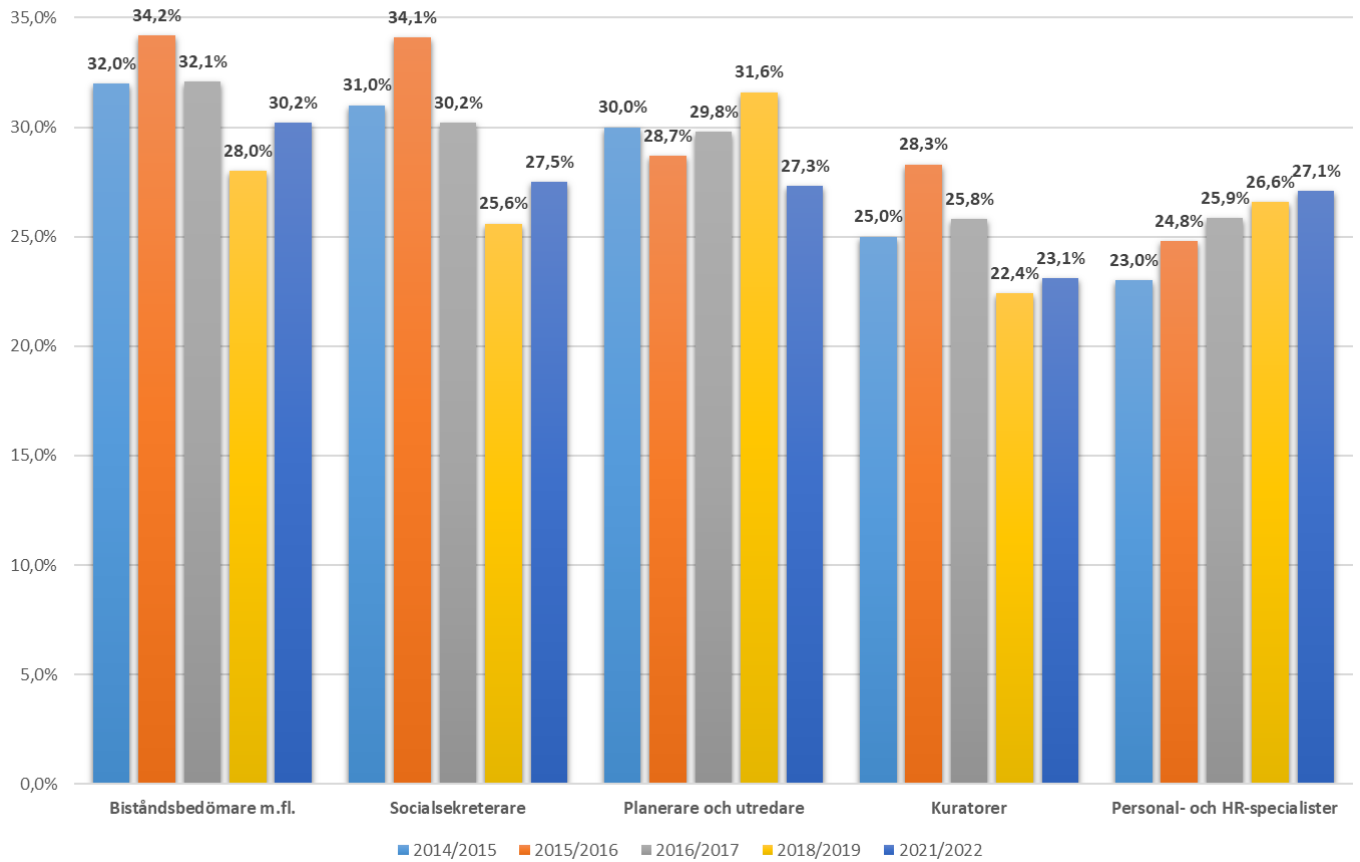
Det är naturligt att det finns en viss personalomsättning på en arbetsplats. Medarbetare går i pension eller går vidare till nya utmaningar och behöver ersättas. Men en alltför omfattande personalomsättning kan dränera verksamheten på avsevärda resurser. De som stannar kvar får lägga mycket tid på rekrytering och introduktion av nya kollegor och verksamheten blir lidande.

Exakt var gränsen går, när personalomsättningen blir så stor att den påverkar verksamheten negativt, är svårt att säga. Men i kunskapsintensiva verksamheter, där det krävs betydande inskolning för att fullt ut hantera arbetsuppgifterna, kostar det också mer att ersätta en person som slutat jämfört med på tjänster där arbetsuppgifterna är enklare.

Generellt är det fler akademiker som har anställts än som har slutat i Sveriges kommuner de senaste åren. Det innebär att kommunerna utökar sin personalstyrka när det gäller akademiskt utbildad personal. En hög personalomsättning bland akademiskt utbildad personal blir givetvis en ännu större utmaning om verksamheterna samtidigt växer och utökas med nya tjänster som kräver en längre

högskoleutbildning. I den här rapporten fokuserar vi dock främst på de nyanställningar som måste göras för att ersätta andra akademiskt utbildade personer som valt att lämna sina tjänster.

Diagram 2. Personalomsättning i kommun för utvalda yrkeskoder.



Tabell 2. Andel som slutat mellan 2021 och 2022 per yrke och län

Län	Biståndsbedömare	Kuratorer	Personal- och HR-specialister	Planerare och utredare	Socialekreterare
Blekinge län	16,7%	25,8%	26,1%	21,3%	26,6%
Dalarnas län	24,1%	24,5%	25,7%	22,7%	29,2%
Gotlands län	22,0%	22,0%	38,5%	27,6%	17,9%
Gävleborgs län	26,7%	17,6%	26,6%	21,7%	25,8%
Hallands län	25,4%	26,8%	28,8%	31,3%	30,3%
Jämtlands län	22,9%	29,3%	28,4%	31,5%	27,6%
Jönköpings län	37,5%	24,4%	34,3%	28,3%	27,6%
Kalmar län	24,6%	17,6%	31,0%	26,2%	27,6%
Kronobergs län	30,7%	18,7%	35,5%	34,2%	26,9%
Norrbottnens län	26,5%	22,8%	21,8%	27,3%	25,1%
Skåne län	33,9%	21,3%	24,5%	27,6%	25,7%
Stockholms län	32,3%	24,0%	30,3%	29,8%	29,6%
Södermanlands län	35,1%	20,9%	30,2%	24,8%	28,5%
Uppsala län	32,5%	32,2%	22,2%	26,2%	28,7%
Värmlands län	25,6%	25,9%	26,4%	25,4%	28,1%
Västerbottens län	27,0%	18,2%	24,4%	22,9%	25,9%
Västernorrlands län	28,4%	14,7%	18,6%	26,2%	22,5%
Västmanlands län	30,0%	18,3%	38,2%	20,6%	29,2%
Västra Götalands län	30,6%	23,5%	24,4%	26,7%	26,5%
Örebro län	20,3%	23,9%	28,0%	25,8%	34,1%
Östergötlands län	28,9%	23,9%	29,7%	31,5%	25,0%

Sammanfattning

Personalomsättningen är för hög bland kommunalt anställda akademiker i en rad centrala samhällsvetenskapliga yrkesgrupper.

Personalflykten bland socialekreterare har då och då uppmärksammats i medierna. Nu visar SCB-statistiken att det var 27,5 procent av socialekreterarna som slutade mellan november 2021 och november 2022.

Mindre känt är att personalomsättningen var hög även för andra akademikergrupper i kommunerna. Bland biståndsbedömare, kuratorer, utredare och HR-specialister handlar det om mellan 23 och 30 procent.

Det är en mycket hög personalomsättning. Några säkra beräkningar för vad den sammanlagda kostnaden blir är inte kända. Men en försiktig beräkning visar ändå att det handlar om miljardbelopp.

För kommunerna finns det med andra ord stora pengar att spara på att locka redan anställda att jobba kvar. I en tid med växande brist på arbetskraft ökar kraven på arbetsgivarna. Det som behövs för att kommunerna ska kunna rekrytera och behålla välutbildade medarbetare är högre löner med större lönespridning och bättre arbetsvillkor, framför allt en rimlig arbetsbelastning.

Löneläget är ofta lägre än för yrkesgrupper med motsvarande utbildningsnivå i den privata sektorn. De senaste åren har ingångslönerna ökat, men det stora problemet är bristen på lönespridning och en rimlig löneutveckling över tid. Idag ger lång erfarenhet ofta bara några tusenlappar mer i lönekuvertet jämfört med för den som är ny i yrket.

Akademikerförbundet SSR anser att det i grunden handlar om värdediskriminering. Trots allt tal om jämställdhet är det fortfarande så att lönerna är lägre inom kvinnodominerade sektorer på arbetsmarknaden. Mest felavlönade är kvinnliga akademiker.

Välfärdens akademiker måste kunna göra lönekarriär inom yrket och ha arbetsvillkor som är hållbara över ett arbetsliv. Varje kommun behöver lägga upp en strategi för hur man ska bli en attraktiv arbetsgivare. Utbildning och erfarenhet måste löna sig bättre för att kommuner ska kunna attrahera och behålla dagens och morgondagens akademiker.

Kompetensavtal möjlig lösning för att säkra kompetensen

Akademikerförbundet SSR ser problem den mycket höga personalomsättningen bland akademiker inom kommuner och regioner. Personalomsättningen på en del arbetsplatser är så pass hög att den hotar kvalitén i verksamheten och leder till en mycket ansträngd arbetsmiljö då många akademiker slutar år efter år.

Vi tar nu initiativ till dialog om kompetensavtal där vi vill tillsammans med arbetsgivaren försöker hitta långsiktiga lösningar på att säkra kompetensen genom satsningar för att attrahera, behålla och utveckla akademikerna inom den kommunala sektorn. Det är nödvändigt att ta kompetensförsörjningsproblematiken på allvar genom att göra allt för att säkra kompetensförsörjningen långsiktigt.

Vi vill lokalt komma överens om:

- Avtal för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.
- Tydliga lönesatsningar för att behålla erfarna och särskilt yrkesskickliga.
- Utbildning och erfarenhet måste löna sig bättre.
- Införa tydliga karriärtjänster och karriärsutveckling för att attrahera och behålla medarbetare.
- Införa chefsutvecklingsprogram för att säkra kontinuerlig utbildning och stöd riktat till chefer.
- Införa individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare för att minska personalomsättningen.

Bilaga 1.

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Blekinge län	Biståndsbedömare m.fl.	72	12	16,7%
	Kuratorer	62	16	25,8%
	Personal- och HR-specialister	46	12	26,1%
	Planerare och utredare m.fl	155	33	21,3%
	Socialekreterare	222	59	26,6%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Dalarnas län	Biståndsbedömare m.fl.	166	40	24,1%
	Kuratorer	139	34	24,5%
	Personal- och HR-specialister	105	27	25,7%
	Planerare och utredare m.fl	493	112	22,7%
	Socialekreterare	595	174	29,2%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Gotlands län	Biståndsbedömare m.fl.	41	9	22,0%
	Kuratorer	41	9	22,0%
	Personal- och HR-specialister	26	10	38,5%
	Planerare och utredare m.fl	98	27	27,6%
	Socialekreterare	95	17	17,9%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
-----	-------------	----------------------	-------------------	-------------------

Gävleborgs län	Biståndsbedömare m.fl.	150	40	26,7%
	Kuratorer	108	19	17,6%
	Personal- och HR-specialister	94	25	26,6%
	Planerare och utredare m.fl	322	70	21,7%
	Socialsekreterare	594	153	25,8%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Hallands län	Biståndsbedömare m.fl.	142	36	25,4%
	Kuratorer	138	37	26,8%
	Personal- och HR-specialister	125	36	28,8%
	Planerare och utredare m.fl	444	139	31,3%
	Socialsekreterare	542	164	30,3%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Jämtlands län	Biståndsbedömare m.fl.	70	16	22,9%
	Kuratorer	58	17	29,3%
	Personal- och HR-specialister	67	19	28,4%
	Planerare och utredare m.fl	292	92	31,5%
	Socialsekreterare	250	69	27,6%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Jönköpings län	Biståndsbedömare m.fl.	200	75	37,5%
	Kuratorer	225	55	24,4%
	Personal- och HR-specialister	134	46	34,3%
	Planerare och utredare m.fl	375	106	28,3%
	Socialsekreterare	710	196	27,6%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Kalmar län	Biståndsbedömare m.fl.	138	34	24,6%
	Kuratorer	91	16	17,6%
	Personal- och HR-specialister	84	26	31,0%
	Planerare och utredare m.fl	317	83	26,2%
	Socialsekreterare	463	128	27,6%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Kronobergs län	Biståndsbedömare m.fl.	88	27	30,7%
	Kuratorer	75	14	18,7%
	Personal- och HR-specialister	62	22	35,5%
	Planerare och utredare m.fl	225	77	34,2%
	Socialsekreterare	360	97	26,9%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Norrbottens län	Biståndsbedömare m.fl.	117	31	26,5%
	Kuratorer	92	21	22,8%
	Personal- och HR-specialister	101	22	21,8%
	Planerare och utredare m.fl	439	120	27,3%
	Socialsekreterare	354	89	25,1%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Skåne län	Biståndsbedömare m.fl.	619	210	33,9%
	Kuratorer	568	121	21,3%
	Personal- och HR-specialister	502	123	24,5%
	Planerare och utredare m.fl	1586	437	27,6%
	Socialsekreterare	3009	774	25,7%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
-----	-------------	----------------------	-------------------	-------------------

Stockholms län	Biståndsbedömare m.fl.	1344	434	32,3%
	Kuratorer	762	183	24,0%
	Personal- och HR-specialister	442	134	30,3%
	Planerare och utredare m.fl	2772	826	29,8%
	Socialekreterare	4240	1254	29,6%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Södermanlands län	Biståndsbedömare m.fl.	154	54	35,1%
	Kuratorer	215	45	20,9%
	Personal- och HR-specialister	116	35	30,2%
	Planerare och utredare m.fl	383	95	24,8%
	Socialekreterare	597	170	28,5%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Uppsala län	Biståndsbedömare m.fl.	206	67	32,5%
	Kuratorer	152	49	32,2%
	Personal- och HR-specialister	90	20	22,2%
	Planerare och utredare m.fl	599	157	26,2%
	Socialekreterare	741	213	28,7%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Värmlands län	Biståndsbedömare m.fl.	125	32	25,6%
	Kuratorer	135	35	25,9%
	Personal- och HR-specialister	91	24	26,4%
	Planerare och utredare m.fl	457	116	25,4%
	Socialekreterare	604	170	28,1%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Västerbottens län	Biståndsbedömare m.fl.	137	37	27,0%
	Kuratorer	121	22	18,2%
	Personal- och HR-specialister	127	31	24,4%
	Planerare och utredare m.fl	507	116	22,9%
	Socialekreterare	498	129	25,9%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Västernorrlands län	Biståndsbedömare m.fl.	109	31	28,4%
	Kuratorer	75	11	14,7%
	Personal- och HR-specialister	86	16	18,6%
	Planerare och utredare m.fl	408	107	26,2%
	Socialekreterare	494	111	22,5%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Västmanlands län	Biståndsbedömare m.fl.	130	39	30,0%
	Kuratorer	115	21	18,3%
	Personal- och HR-specialister	76	29	38,2%
	Planerare och utredare m.fl	325	67	20,6%
	Socialekreterare	585	171	29,2%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Västra Götalands län	Biståndsbedömare m.fl.	797	244	30,6%
	Kuratorer	790	186	23,5%
	Personal- och HR-specialister	681	166	24,4%
	Planerare och utredare m.fl	2787	745	26,7%
	Socialekreterare	3949	1048	26,5%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
-----	-------------	----------------------	-------------------	-------------------

Örebro län	Biståndsbedömare m.fl.	128	26	20,3%
	Kuratorer	276	66	23,9%
	Personal- och HR-specialister	93	26	28,0%
	Planerare och utredare m.fl	523	135	25,8%
	Socialsekreterare	528	180	34,1%

Län	Yrke (SSYK)	Antal anställda 2021	Antal slutat 2022	Andel slutat 2022
Östergötlands län	Biståndsbedömare m.fl.	211	61	28,9%
	Kuratorer	205	49	23,9%
	Personal- och HR-specialister	155	46	29,7%
	Planerare och utredare m.fl	540	170	31,5%
	Socialsekreterare	908	227	25,0%

Bilaga 2.

Kommun	Hela SSYK2	Våra fem utvalda yrken
Ale	24%	36%
Alingsås	21%	25%
Alvesta	24%	21%
Aneby	27%	19%
Arboga	31%	40%
Arjeplog	35%	25%
Arvidsjaur	19%	25%
Arvika	21%	26%
Askersund	30%	29%
Avesta	26%	25%
Bengtstors	28%	30%
Berg	27%	28%
Bjurholm	27%	50%
Bjuv	25%	34%
Boden	23%	17%
Bollebygd	28%	38%
Bollnäs	20%	20%
Borgholm	18%	30%
Borlänge	29%	29%
Borås	24%	28%
Botkyrka	28%	33%
Boxholm	19%	35%
Bromölla	25%	41%
Bräcke	27%	24%
Burlöv	27%	31%
Båstad	27%	34%
Dals-Ed	23%	29%
Danderyd	24%	29%
Degerfors	31%	45%
Dorotea	33%	21%
Eda	23%	27%
Ekerö	22%	29%
Eksjö	23%	27%
Emmaboda	21%	29%
Enköping	25%	40%
Eskilstuna	21%	25%
Eslöv	23%	30%
Essunga	34%	32%
Fagersta	25%	24%
Falkenberg	22%	23%
Falköping	25%	33%
Falun	21%	23%
Filipstad	36%	43%

Finspång	25%	22%
Flen	29%	38%
Forshaga	27%	26%
Färgelanda	31%	39%
Gagnef	22%	22%
Gislaved	34%	44%
Gnesta	28%	32%
Gnosjö	24%	33%
Gotland	25%	24%
Grums	28%	30%
Grästorp	29%	23%
Gullspång	28%	21%
Gällivare	29%	24%
Gävle	23%	24%
Göteborg	25%	25%
Götene	23%	35%
Habo	18%	21%
Hagfors	24%	26%
Hallsberg	31%	47%
Hallstahammar	29%	23%
Halmstad	21%	27%
Hammarö	29%	33%
Haninge	22%	23%
Haparanda	21%	28%
Heby	29%	33%
Hedemora	30%	35%
Helsingborg	24%	26%
Herrljunga	30%	36%
Hjo	27%	31%
Hofors	32%	27%
Huddinge	24%	30%
Hudiksvall	25%	24%
Hultsfred	22%	16%
Hylte	35%	37%
Håbo	37%	52%
Hällefors	25%	26%
Härjedalen	29%	28%
Härnösand	19%	24%
Härryda	28%	27%
Hässleholm	24%	25%
Höganäs	18%	23%
Högsby	32%	54%
Hörby	24%	24%
Höör	29%	42%

Jokkmokk	36%	30%
Järfälla	23%	33%
Jönköping	22%	27%
Kalix	23%	30%
Kalmar	18%	22%
Karlsborg	23%	22%
Karlshamn	20%	17%
Karlskoga	25%	23%
Karlskrona	22%	29%
Karlstad	22%	21%
Katrineholm	21%	25%
Kil	31%	36%
Kinda	21%	28%
Kiruna	32%	42%
Klippan	26%	25%
Knivsta	30%	31%
Kramfors	22%	24%
Kristianstad	19%	25%
Kristinehamn	22%	33%
Krokom	27%	30%
Kumla	28%	37%
Kungsbacka	24%	36%
Kungsör	33%	39%
Kungälv	21%	29%
Kävlinge	24%	22%
Köping	24%	33%
Laholm	28%	32%
Landskrona	29%	38%
Laxå	34%	25%
Lekeberg	34%	47%
Leksand	25%	26%
Lerum	22%	38%
Lessebo	25%	38%
Lidingö	22%	29%
Lidköping	19%	18%
Lilla Edet	28%	35%
Lindesberg	24%	33%
Linköping	20%	28%
Ljungby	18%	29%
Ljusdal	23%	19%
Ljusnarsberg	28%	41%
Lomma	28%	30%
Ludvika	26%	20%
Luleå	22%	25%

Lund	23%	26%
Lycksele	22%	25%
Lysekil	26%	40%
Malmö	22%	23%
Malung-Sälen	29%	27%
Malå	22%	9%
Mariestad	25%	29%
Mark	26%	22%
Markaryd	27%	54%
Mellerud	32%	28%
Mjölby	22%	23%
Mora	22%	20%
Motala	20%	25%
Mullsjö	25%	33%
Munkedal	28%	30%
Munkfors	27%	26%
Möndal	30%	37%
Mönsterås	26%	44%
Mörbylånga	21%	33%
Nacka	25%	42%
Nora	20%	33%
Norberg	38%	31%
Nordanstig	26%	27%
Nordmaling	25%	41%
Norrköping	21%	29%
Norrtälje	25%	34%
Norsjö	23%	18%
Nybro	30%	33%
Nykvarn	26%	39%
Nyköping	25%	30%
Nynäshamn	23%	35%
Nässjö	22%	24%
Ockelbo	38%	28%
Olofström	22%	26%
Orsa	22%	34%
Orust	25%	36%
Osby	20%	33%
Oskarshamn	21%	26%
Ovanåker	21%	12%
Oxelösund	29%	35%
Pajala	40%	49%
Partille	22%	27%
Perstorp	21%	19%
Piteå	15%	19%

Ragunda	34%	40%
Robertsfors	23%	32%
Ronneby	23%	21%
Rättvik	25%	28%
Sala	23%	26%
Salem	32%	38%
Sandviken	25%	29%
Sigtuna	24%	29%
Simrishamn	23%	28%
Sjöbo	26%	31%
Skara	26%	32%
Skellefteå	21%	27%
Skinnskatteberg	24%	25%
Skurup	23%	25%
Skövde	27%	25%
Smedjebacken	24%	34%
Sollefteå	25%	27%
Sollentuna	23%	32%
Solna	27%	34%
Sorsele	42%	43%
Sotenäs	24%	33%
Staffanstorps	23%	29%
Stenungsund	23%	22%
Stockholm	23%	28%
Storfors	32%	32%
Storuman	31%	24%
Strängnäs	25%	27%
Strömstad	29%	23%
Strömsund	27%	32%
Sundbyberg	25%	31%
Sundsvall	23%	23%
Sunne	27%	23%
Surahammar	26%	50%
Svalöv	24%	43%
Svedala	20%	32%
Svenljunga	33%	27%
Säffle	27%	35%
Säter	26%	19%
Sävsjö	26%	43%
Söderhamn	21%	27%
Söderköping	15%	22%
Södertälje	25%	29%
Sölvesborg	20%	22%
Tanum	26%	20%

Tibro	28%	28%
Tidaholm	21%	11%
Tierp	27%	23%
Timrå	26%	20%
Tingsryd	27%	31%
Tjörn	24%	30%
Tomelilla	24%	35%
Torsby	17%	30%
Torsås	25%	48%
Tranemo	19%	38%
Tranås	21%	35%
Trelleborg	27%	27%
Trollhättan	23%	22%
Trosa	21%	29%
Tyresö	24%	30%
Täby	22%	22%
Töreboda	17%	19%
Uddevalle	23%	23%
Ulricehamn	22%	23%
Umeå	19%	19%
Upplands Väsby	30%	28%
Upplands-Bro	26%	29%
Uppsala	22%	24%
Uppvidinge	36%	41%
Vadstena	24%	33%
Vaggeryd	25%	45%
Valdemarsvik	25%	33%
Vallentuna	26%	28%
Vansbro	27%	38%
Vara	28%	38%
Varberg	20%	29%
Vaxholm	25%	32%
Vellinge	27%	26%
Vetlanda	20%	19%
Vilhelmina	40%	33%
Vimmerby	22%	19%
Vindeln	25%	45%
Vingåker	25%	14%
Värgårda	29%	33%
Vänersborg	25%	21%
Vännäs	28%	34%
Värmdö	26%	39%
Värnamo	27%	27%
Västervik	20%	18%

Västerås	22%	24%
Växjö	19%	25%
Ydre	22%	43%
Ystad	20%	26%
Åmål	24%	23%
Ånge	24%	22%
Åre	28%	21%
Årjäng	25%	30%
Åsele	19%	18%
Åstorp	25%	40%
Åtvidaberg	19%	30%
Älmhult	30%	32%
Älvdalen	30%	26%
Älvkarleby	19%	21%
Älvsbyn	29%	19%
Ängelholm	19%	28%
Öckerö	25%	30%
Ödeshög	28%	26%
Örebro	22%	24%
Örkelljunga	33%	39%
Örnsköldsvik	24%	24%
Östersund	32%	30%
Österåker	23%	20%
Östhammar	22%	36%
Östra Göinge	22%	31%
Överkalix	37%	31%
Övertorneå	25%	28%

Bilaga 3.

Personalomsättning för våra fem utvalda yrken

Län	Högst		Lägst	
	Kommun	Personalomsättning	Kommun	Personalomsättning
Blekinge län	Karlskrona	29%	Karlshamn	17%
Dalarnas län	Vansbro	38%	Säter	19%
Gävleborgs län	Sandviken	29%	Ovanåker	12%
Hallands län	Hylte	37%	Falkenberg	23%
Jämtlands län	Ragunda	40%	Åre	21%
Jönköpings län	Vaggeryd	45%	Aneby	19%
Kalmar län	Högsby	54%	Hultsfred	16%
Kronobergs län	Markaryd	54%	Alvesta	21%
Norrbottnens län	Pajala	49%	Boden	17%
Skåne län	Svalöv	43%	Perstorp	19%
Stockholms län	Nacka	42%	Österåker	20%
Södermanlands län	Flen	38%	Vingåker	14%
Uppsala län	Håbo	52%	Älvkarleby	21%
Värmlands län	Filipstad	43%	Karlstad	21%
Västerbottens län	Bjurholm	50%	Malå	9%
Västernorrlands län	Sollefteå	27%	Timrå	20%
Västmanlands län	Surahammar	50%	Hallstahammar	23%
Västra Götalands län	Lysekil	40%	Tidaholm	11%
Örebro län	Hallsberg	47%	Karlskoga	23%
Östergötlands län	Ydre	43%	Söderköping	22%

