

PERSONALOMSÄTTNING

Bland akademiker och chefer inom kommunal sektor 2014–2023

-Stort behov av systematik i kompetensförsörjningen av akademiker

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 för akademiker och chefer i kommunal sektor samt för kommunalt anställda inom fem samhällsvetenskapliga yrkesgrupper; socialsekreterare, kuratorer, biståndsbedömare, planerare och utredare, HR-specialister samt ett antal utvalda cheftitlar. 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. Chefsyrken ligger i en gruppering som börjar med 1. 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. Yrken som börjar med 3 definieras som "Yrken med krav på högskolekompetens" och omfattar yrken som kräver en kortare högskoleutbildning.

I den här rapporten tittar vi både på enskilda yrken och på övergripande yrkesområden.



Akademikerförbundet SSR

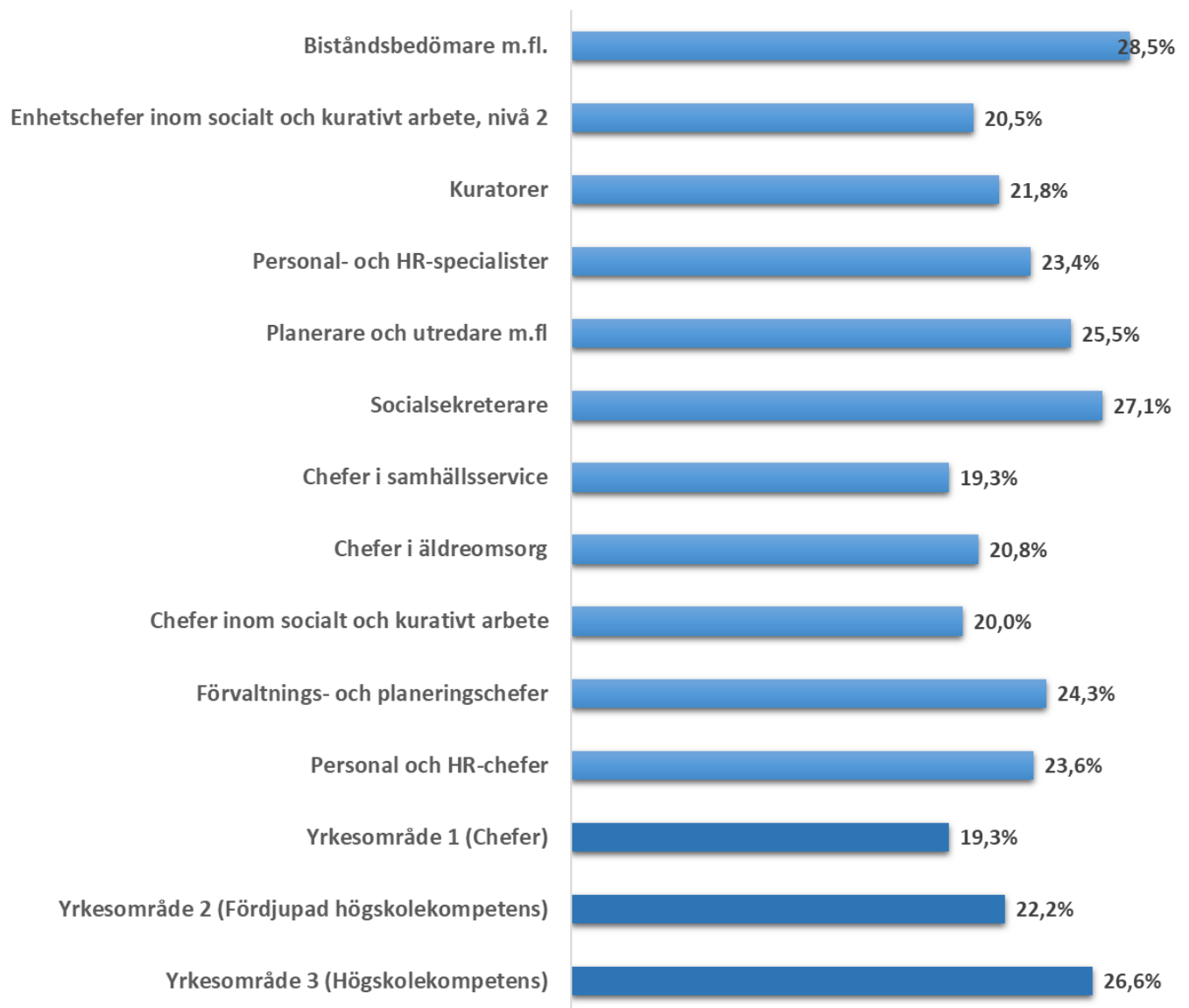
Box 12800, 112 96 Stockholm
08-617 44 00 • akademssr.se

Personalomsättningen bland akademiker och chefer i kommunerna

Diagram 1 visar personalomsättningen mellan 2022 och 2023 för ett antal utvalda yrken inom yrkesområde 1 till 3. Yrken med krav på **fördjupad** högskolekompetens hade en personalomsättning på drygt 22 procent. Yrken med krav på högskolekompetens hade en personalomsättning på nästan 27 procent. Chefsyrken hade en personalomsättning på 19,3 procent.

För vissa specifika yrken låg personalomsättningen betydligt högre än så. Till exempel biståndsbedömare och socialsekreterare låg på 28,5 respektive 27,1 procent.

Diagram 1. Personalomsättning 2022-2023 i kommun för utvalda yrken och yrkesområden



Tabellen nedan visar de bakomliggande siffrorna till föregående diagram. Här redovisas hur många som var anställda inom respektive yrke eller yrkesgrupp i november 2022, hur många som var anställda i november 2023 samt hur många som börjat respektive slutat under perioden.

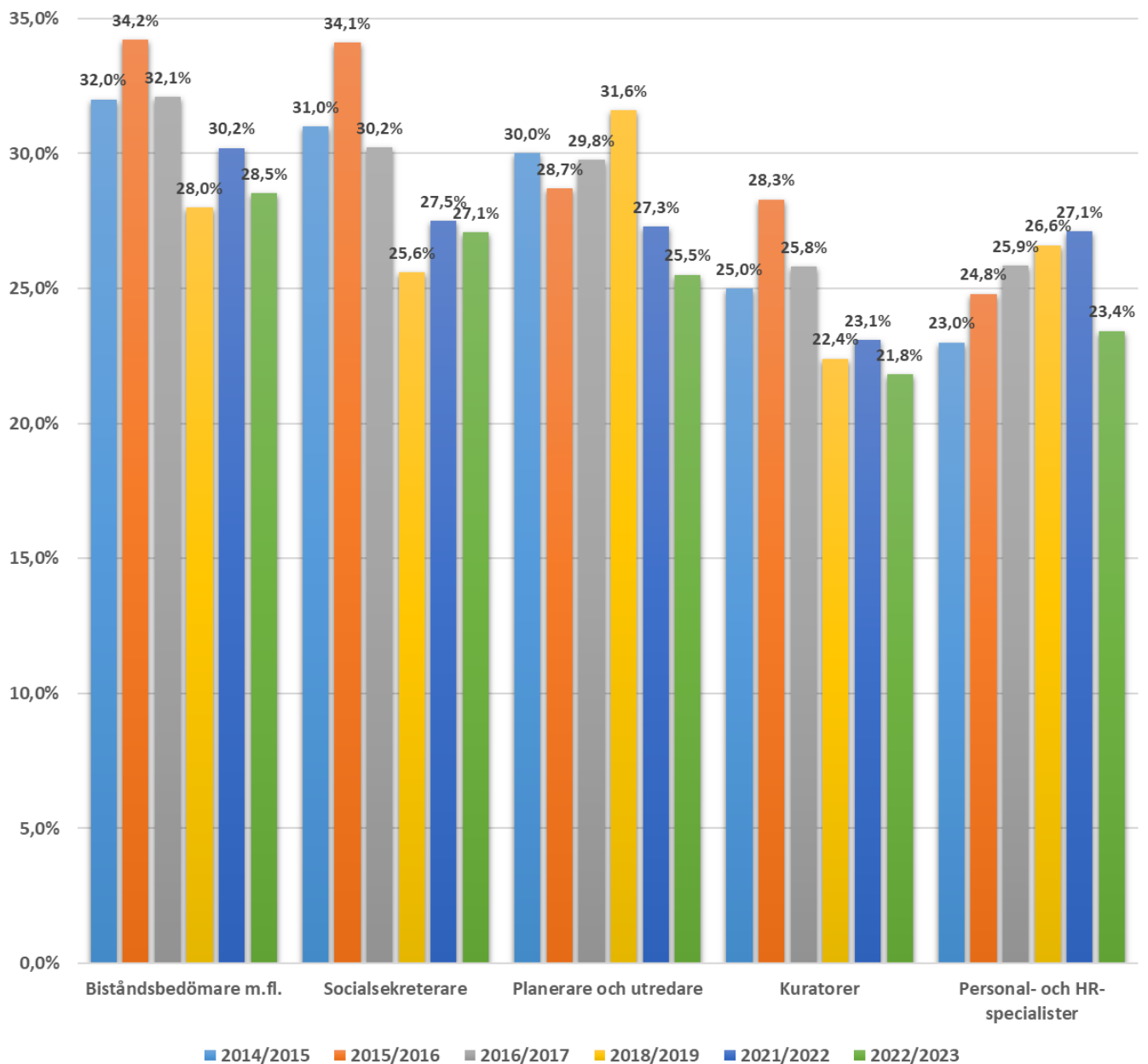
Tabell 1. Antal och andel kommunalt anställda som slutat mellan 2022 och 2023

| SSYK Benämning | Anställda 2022 | Anställda 2023 | Antal slutat | Antal börjat | Andel slutat |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Biståndsbedömare m.fl. | 5 293 | 5 779 | 1 510 | 1 995 | 28,5% |
| Enhetschefer inom socialt och kurativt arbete, nivå 2 | 2 425 | 2 530 | 498 | 603 | 20,5% |
| Kuratorer | 4 643 | 4 777 | 1 013 | 1 144 | 21,8% |
| Personal- och HR-specialister | 3 488 | 3 616 | 817 | 947 | 23,4% |
| Planerare och utredare m.fl | 14 909 | 15 890 | 3 803 | 4 785 | 25,5% |
| Socialsekreterare | 20 733 | 21 254 | 5 616 | 6 151 | 27,1% |
| Chefer i samhällsservice | 5 145 | 5 254 | 993 | 1 105 | 19,3% |
| Chefer i äldreomsorg | 8 940 | 9 263 | 1 859 | 2 189 | 20,8% |
| Chefer inom socialt och kurativt arbete | 2 906 | 2 990 | 581 | 666 | 20,0% |
| Förvaltnings- och planer | 1 035 | 1 221 | 251 | 437 | 24,3% |
| Personal och HR-chefer | 678 | 680 | 160 | 162 | 23,6% |
| Yrkesområde 1 (Chefer) | 38 442 | 39 511 | 7 406 | 8 492 | 19,3% |
| Yrkesområde 2 (Fördjupad högskolekompetens) | 323 210 | 327 574 | 71 618 | 76 078 | 22,2% |
| Yrkesområde 3 (Högskolekompetens) | 34 819 | 35 246 | 9 260 | 9 723 | 26,6% |

Personalomsättning över tid

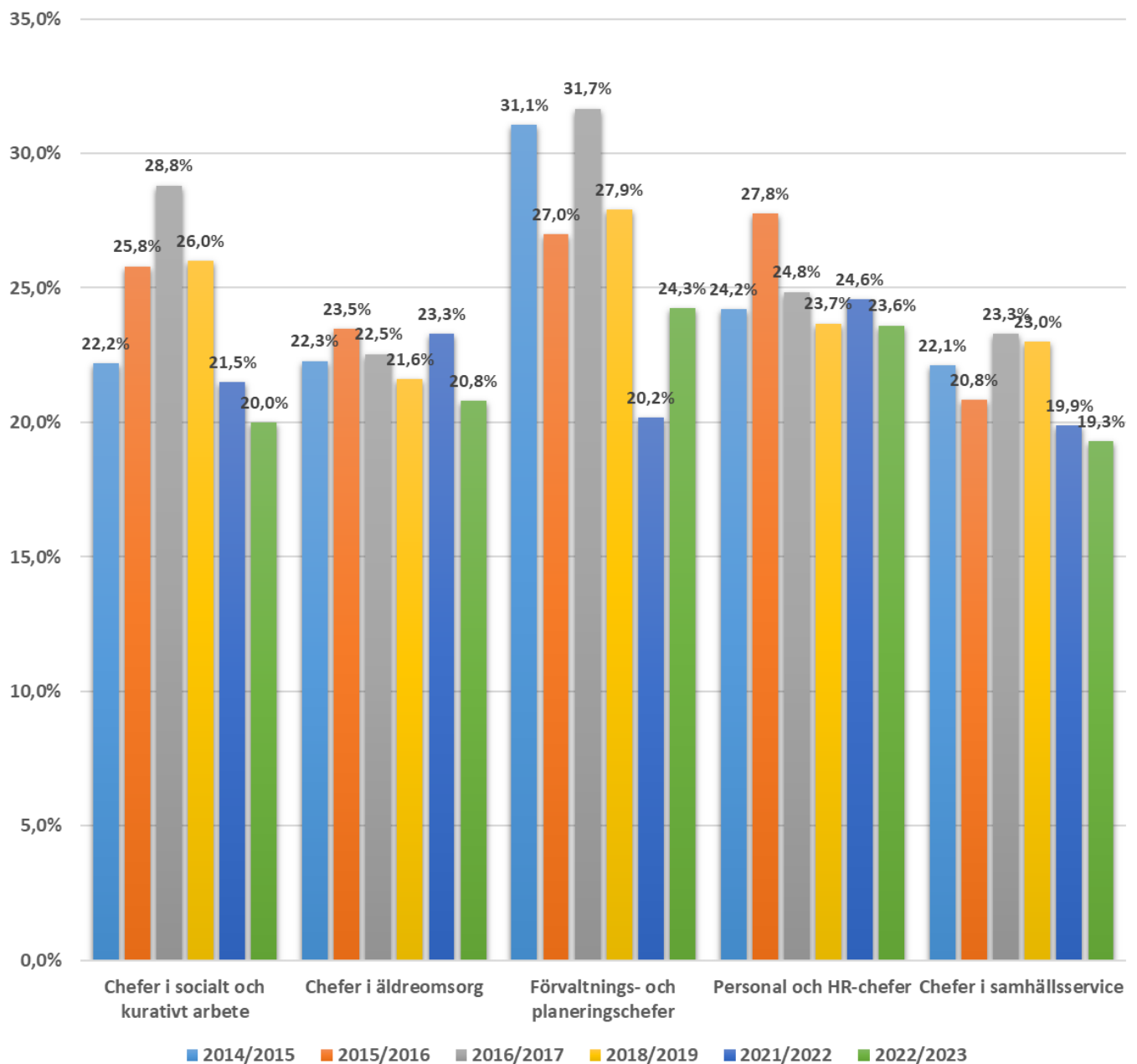
Diagram 2 och 3 visar att den höga personalomsättning inte är någon tillfällighet. Inte en enda gång på de sex mötperioderna har personalomsättningen för biståndsbedömare, socialsekreterare samt planerare och utredare understigit 25 procent. Varje år försvinner alltså en fjärdedel av personalstyrkan inom dessa yrken i Sveriges kommuner.

Diagram 2. Personalomsättning i kommun för utvalda yrkeskoder.



För övriga yrken ser det marginell bättre ut. Men av alla yrken vi tittat på, så är den lägsta personalomsättningen vi hitta ändå en bit över 19 procent.

Diagram 3. Personalomsättning i kommun för utvalda chefskoder.



Regional personalomsättning

Tabell 2 och 3 visar personalomsättningen för 2022/2023 nedbrutet på yrke och län. Absolut högst personalomsättning har biståndsbedömare i Blekinge län. Där slutade 36 procent av personalen under ett år. Lägst personalomsättning hade kuratorerna på Gotland med 13,6 procent.

Bland de undersökta chefsyrkena spänner sig personalomsättningen från 0 till 50 procent. Anledningen till att spridningen är så pass stor, beror främst på att det handlar om mindre yrkesgrupper. På så vis får varje person större påverkan på statistiken.

Tabell 2. Andel som slutat mellan 2022 och 2023 per yrke och län

| Län | Biståndsbedömare | Kuratorer | Personal- och HR-specialister | Planerare och utredare | Socialsekreterare | Yrkesområde 2 |
|----------------------|------------------|-----------|-------------------------------|------------------------|-------------------|---------------|
| Blekinge län | 36,0% | 23,8% | 25,5% | 23,4% | 17,9% | 19,4% |
| Dalarnas län | 27,0% | 25,2% | 25,7% | 21,4% | 28,9% | 23,1% |
| Gotlands län | 20,5% | 13,6% | 20,0% | 19,2% | 29,2% | 24,4% |
| Gävleborgs län | 33,9% | 17,6% | 27,0% | 23,0% | 21,4% | 21,6% |
| Hallands län | 25,0% | 21,8% | 29,1% | 18,4% | 28,5% | 19,8% |
| Jämtlands län | 27,4% | 14,3% | 23,2% | 21,6% | 24,5% | 24,5% |
| Jönköpings län | 36,1% | 22,0% | 21,2% | 23,6% | 21,3% | 21,8% |
| Kalmar län | 25,9% | 21,5% | 20,5% | 21,1% | 23,5% | 20,3% |
| Kronobergs län | 25,8% | 24,4% | 20,6% | 22,2% | 19,5% | 20,9% |
| Norrbottnens län | 32,3% | 20,7% | 28,7% | 24,4% | 27,2% | 21,6% |
| Skåne län | 26,2% | 20,6% | 23,6% | 26,5% | 26,2% | 21,8% |
| Stockholms län | 29,9% | 22,6% | 21,9% | 26,4% | 27,9% | 21,5% |
| Södermanlands län | 34,3% | 19,8% | 22,2% | 28,2% | 29,8% | 21,5% |
| Uppsala län | 26,9% | 28,9% | 17,0% | 28,9% | 28,0% | 22,8% |
| Värmlands län | 27,3% | 17,0% | 13,7% | 26,5% | 28,0% | 22,9% |
| Västerbottens län | 30,3% | 19,2% | 15,9% | 30,4% | 22,2% | 21,2% |
| Västernorrlands län | 28,6% | 15,0% | 25,7% | 20,1% | 20,9% | 21,9% |
| Västmanlands län | 25,7% | 21,4% | 27,1% | 26,3% | 29,8% | 22,7% |
| Västra Götalands län | 28,0% | 23,6% | 25,1% | 26,1% | 30,6% | 24,4% |
| Örebro län | 22,8% | 22,8% | 19,6% | 24,2% | 31,7% | 23,4% |
| Östergötlands län | 25,1% | 21,7% | 27,4% | 28,8% | 22,7% | 19,2% |

Tabell 3. Andel som slutat mellan 2022 och 2023 per yrke och län

| Län | Chefer i samhällsservice | Chefer i äldreomsorg | Chefer inom socialt och kurativt arbete | Förvaltnings- och planeringschefer | Personal och HR-chefer | Yrkesområde 1 |
|----------------------|--------------------------|----------------------|---|------------------------------------|------------------------|---------------|
| Blekinge län | 16,7% | 17,0% | 8,6% | 10,5% | 0,0% | 14,8% |
| Dalarnas län | 18,8% | 25,4% | 23,8% | 6,3% | 39,3% | 21,7% |
| Gotlands län | 19,4% | 19,2% | 27,3% | 0,0% | 22,2% | 17,3% |
| Gävleborgs län | 16,2% | 19,7% | 26,5% | 35,7% | 35,0% | 18,8% |
| Hallands län | 20,1% | 19,5% | 15,3% | 36,2% | 12,9% | 17,3% |
| Jämtlands län | 18,1% | 22,4% | 24,5% | 26,7% | 11,1% | 20,3% |
| Jönköpings län | 19,6% | 17,5% | 25,7% | 16,0% | 13,8% | 17,7% |
| Kalmar län | 23,3% | 18,7% | 23,4% | 40,0% | 26,7% | 20,1% |
| Kronobergs län | 17,6% | 23,7% | 13,8% | 24,2% | 14,3% | 20,7% |
| Norrbottnens län | 14,0% | 23,0% | 21,2% | 26,7% | 21,1% | 18,6% |
| Skåne län | 18,8% | 19,9% | 16,0% | 26,1% | 25,7% | 18,2% |
| Stockholms län | 20,1% | 20,0% | 20,8% | 23,8% | 20,6% | 18,9% |
| Södermanlands län | 19,0% | 21,4% | 20,6% | 23,4% | 21,7% | 18,3% |
| Uppsala län | 24,2% | 17,4% | 24,8% | 8,3% | 25,0% | 17,8% |
| Värmlands län | 21,4% | 23,0% | 21,2% | 19,1% | 28,0% | 20,1% |
| Västerbottens län | 19,5% | 22,0% | 18,3% | 20,0% | 11,4% | 21,0% |
| Västernorrlands län | 15,4% | 23,4% | 19,2% | 33,3% | 50,0% | 23,9% |
| Västmanlands län | 19,3% | 19,1% | 24,2% | 35,7% | 35,0% | 21,4% |
| Västra Götalands län | 19,0% | 20,8% | 18,5% | 23,1% | 20,4% | 19,6% |
| Örebro län | 19,6% | 20,1% | 15,7% | 31,4% | 27,3% | 18,2% |
| Östergötlands län | 22,0% | 26,3% | 23,5% | 30,8% | 33,3% | 22,4% |

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.

Orsaker till hög personalomsättning

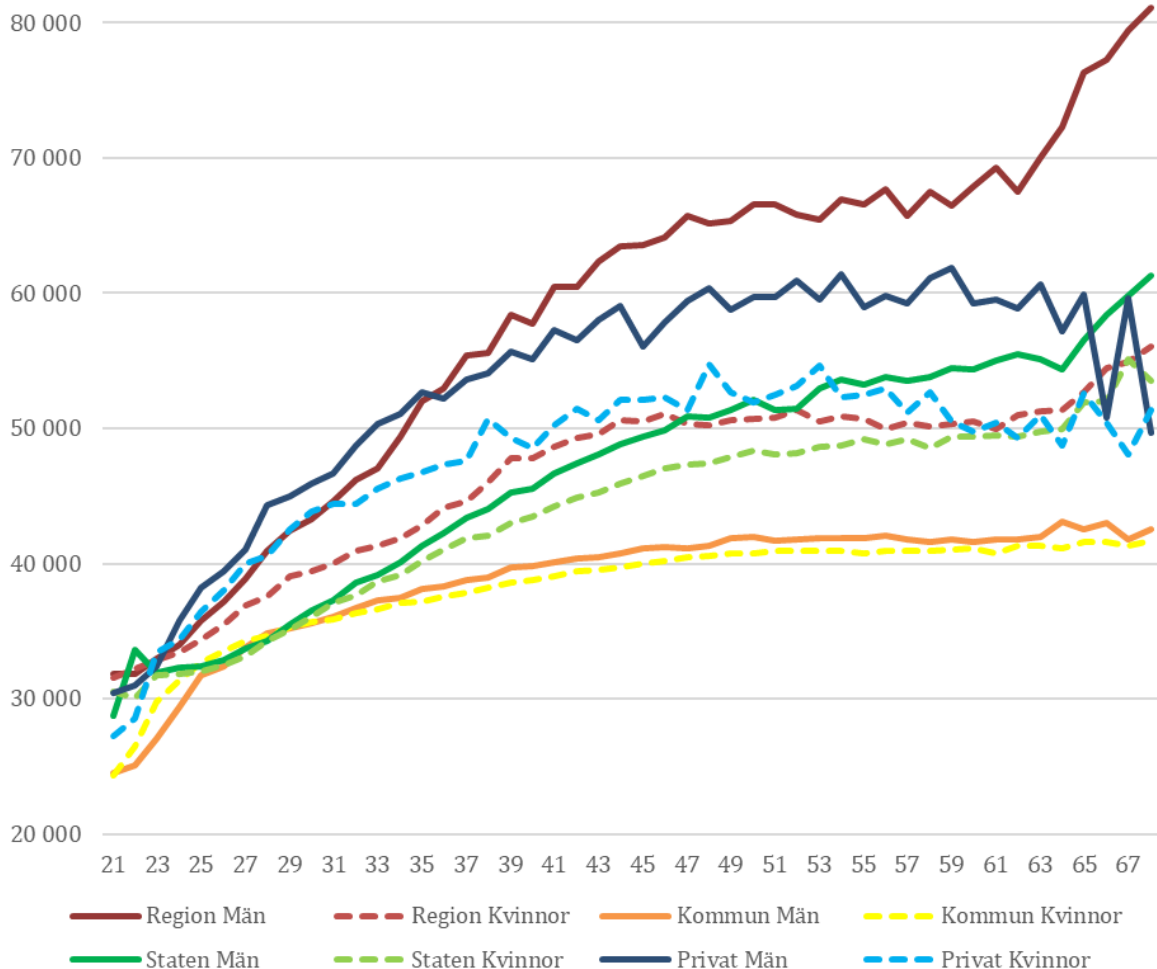
Vi har frågat våra medlemmar om de har funderat på att byta jobb de närmaste 12 månaderna då uppger 7 av 10 medlemmar att det har gjort det. Krav som ligger i topp i våra undersökningar bland medlemmar är.

- Högre lön
- Rimlig arbetsbelastning
- Ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap

Välfärdens viktiga akademiker måste kunna göra lönekarriär inom yrket. Varje kommun behöver lägga upp en strategi för hur man ska bli en attraktiv arbetsgivare.

Diagram 3. SCB-statistik

Löner för personer med fördjupad högskolekompetens, per sektor, kön och ålder



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. Så länge som det bästa sättet att höja sin lön är att byta jobb kommer personalomsättningen att fortsätta rulla. Idag ger lång erfarenhet ofta bara några tusenlappar mer i lönekuvertet jämfört med den som är ny i yrket.

Hög personalomsättning kostar välfärden miljarder och dränerar kommunala verksamheter på kompetens. Det leder i slutänden till sämre service för medborgarna. Hårdast drabbas svaga grupper i samhället, som är i störst behov av kommunalt stöd och omsorg.

De närmaste tio åren uppskattar Sveriges Kommuner och Regioner att det behöver rekryteras närmare en halv miljon nya medarbetare varav minst hälften är akademiker. Detta ska ske samtidigt som det redan är svårt att rekrytera och behålla personal i akademikeryrken. För att kunna attrahera nya och behålla befintliga akademiker behöver arbetsgivarna premiera kompetens och erfarenhet. Med växande brist på arbetskraft ökar kraven på arbetsgivarna. Akademikerförbundet SSR vill se en större systematik i arbetet med strategisk kompetensförsörjning både nationellt och inom varje organisation. Kompetenskrisen i offentlig sektor börjar bli akut.

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 dessutom 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 till dialog om kompetensförsörjningen i landets kommuner och regioner 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, behoven behöver synliggöras och förenas med strategier och åtgärder för att kunna säkra kompetensen på lång sikt.

Vi vill träffa överenskommelser om satsningar på Kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Sektorn behöver överenskommelser som möjliggör 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 kompetensöverenskommelser där vi som parter arbetar fram strategier för att minska personalomsättning och för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Överenskommelser för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

- Tydliggöra organisationens arbete med strategisk kompetensförsörjning på kort och lång sikt.
- Tydliga lönesatsningar för att behålla erfarna och särskilt yrkesskickliga, där utbildning och erfarenhet måste löna sig bättre.
- Införa tydliga karriärtjänster och karriärutveckling för att attrahera och behålla medarbetare.
- Arbeta systematiskt med arbetsmiljö och friskfaktorer – en medveten och konsekvent satsning på friska arbetsplatser är också en medveten åtgärd för att jobba med kompetensförsörjningsfrågor.
- Införa chefsutvecklingsprogram för att säkra kontinuerlig utbildning och stöd riktat till chefer.
- Införa individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare för att minska personalomsättningen.
- Stärka chefers förutsättningar – ledarskapet har stor betydelse för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare.

Sammanfattning

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

Personalflykten bland socialsekreterare har då och då uppmärksammats i medierna. Nu visar SCB-statistiken att det var 27,1 procent av socialsekreterarna som slutade mellan november 2022 och november 2023.

Mindre känt är att personalomsättningen var hög även för andra akademikergrupper i kommunerna. Bland biståndsbedömare, kuratorer, utredare och HR-specialister handlar det om mellan 22 och 29 procent.

Det är en mycket hög personalomsättning. Några säkra beräkningar för vad den sammanlagda kostnaden 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 genom att investera i redan anställd personal så att de vill 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 alla röster ~~ta~~ 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.

Dialog om att säkra kompetensen

Akademikerförbundet SSR ser problem med 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 när många akademiker slutar år efter år.

Vi tar nu initiativ till dialog om kompetensöverenskommelser där vi vill tillsammans med arbetsgivaren försöka 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.

Utgångspunkter för kompetensförsörjningen och lokala överenskommelser:

- Dialog sker i samverkan på olika nivåer
- Utvärdera personalomsättning och föra dialog kring åtgärder som kan genomföras
- Upprätta lokal plan och avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser
- Ta fram plan för kompetens- och karriärutveckling
- Utveckla karriärtjänster och nya roller
- Utveckla strategier för den lokala lönebildningsprocessen
- Stärka chefers förutsättningar

Bilagor

Personalomsättning för akademikeryrken

| Län | Högst personalomsättning | | Lägst personalomsättning | |
|----------------------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Blekinge län | Ronneby | 21% | Sölvesborg | 17% |
| Dalarnas län | Älvdalen | 32% | Gagnef | 20% |
| Gävleborgs län | Hofors | 32% | Bollnäs | 20% |
| Hallands län | Hylte | 28% | Varberg | 17% |
| Jämtlands län | Ragunda | 31% | Strömsund | 21% |
| Jönköpings län | Eksjö | 27% | Habo | 16% |
| Kalmar län | Västervik | 24% | Kalmar | 19% |
| Kronobergs län | Uppvidinge | 27% | Växjö | 18% |
| Norrbottnens län | Arjeplog | 40% | Piteå | 14% |
| Skåne län | Bjuv | 29% | Svedala | 18% |
| Stockholms län | Upplands-Bro | 29% | Stockholm | 20% |
| Södermanlands län | Oxelösund | 28% | Katrineholm | 20% |
| Uppsala län | Håbo | 32% | Östhammar | 21% |
| Värmlands län | Storfors | 36% | Torsby | 19% |
| Västerbottens län | Malå | 34% | Lycksele | 18% |
| Västernorrlands län | Sollefteå | 27% | Örnsköldsvik | 21% |
| Västmanlands län | Norberg | 29% | Västerås | 21% |
| Västra Götalands län | Färgelanda | 36% | Tranemo | 19% |
| Örebro län | Laxå | 31% | Örebro | 20% |
| Östergötlands län | Ödeshög | 30% | Söderköping | 15% |

| Kommun | Chefsyrken | Akademikeryrken |
|------------|------------|-----------------|
| Ale | 29% | 27% |
| Alingsås | 20% | 21% |
| Alvesta | 12% | 25% |
| Aneby | 18% | 25% |
| Arboga | 20% | 24% |
| Arjeplog | 32% | 40% |
| Arvidsjaur | 10% | 23% |
| Arvika | 23% | 20% |
| Askersund | 21% | 25% |
| Avesta | 15% | 23% |
| Bengtstors | 23% | 26% |
| Berg | 16% | 27% |
| Bjurholm | 24% | 33% |
| Bjuv | 37% | 29% |
| Boden | 17% | 25% |
| Bollebygd | 26% | 24% |
| Bollnäs | 16% | 20% |

| | | |
|------------|-----|-----|
| Borgholm | 13% | 22% |
| Borlänge | 26% | 24% |
| Borås | 15% | 24% |
| Botkyrka | 24% | 26% |
| Boxholm | 29% | 24% |
| Bromölla | 18% | 24% |
| Bräcke | 28% | 21% |
| Burlöv | 14% | 28% |
| Båstad | 19% | 21% |
| Dals-Ed | 24% | 26% |
| Danderyd | 19% | 20% |
| Degerfors | 32% | 29% |
| Dorotea | 14% | 19% |
| Eda | 28% | 29% |
| Ekerö | 19% | 23% |
| Eksjö | 8% | 27% |
| Emmaboda | 18% | 23% |
| Enköping | 22% | 26% |
| Eskilstuna | 15% | 20% |
| Eslöv | 16% | 24% |
| Essunga | 28% | 24% |
| Fagersta | 28% | 26% |
| Falkenberg | 11% | 21% |
| Falköping | 14% | 21% |
| Falun | 22% | 24% |
| Filipstad | 32% | 32% |
| Finspång | 30% | 27% |
| Flen | 21% | 27% |
| Forshaga | 16% | 25% |
| Färgelanda | 17% | 36% |
| Gagnef | 30% | 20% |
| Gislaved | 32% | 25% |
| Gnesta | 23% | 25% |
| Gnosjö | 22% | 22% |
| Gotland | 17% | 24% |
| Grums | 31% | 27% |
| Grästorp | 21% | 32% |
| Gullspång | 25% | 28% |
| Gällivare | 24% | 34% |
| Gävle | 17% | 21% |
| Göteborg | 17% | 25% |
| Götene | 25% | 21% |
| Habo | 2% | 16% |
| Hagfors | 15% | 22% |

| | | |
|---------------|-----|-----|
| Hallsberg | 14% | 31% |
| Hallstahammar | 26% | 24% |
| Halmstad | 17% | 19% |
| Hammarö | 10% | 25% |
| Haninge | 20% | 22% |
| Haparanda | 20% | 21% |
| Heby | 19% | 25% |
| Hedemora | 34% | 25% |
| Helsingborg | 17% | 21% |
| Herrljunga | 21% | 31% |
| Hjo | 9% | 27% |
| Hofors | 21% | 32% |
| Huddinge | 20% | 21% |
| Hudiksvall | 20% | 23% |
| Hultsfred | 21% | 23% |
| Hylte | 20% | 28% |
| Håbo | 21% | 32% |
| Hällefors | 15% | 25% |
| Härjedalen | 24% | 25% |
| Härnösand | 24% | 21% |
| Härryda | 19% | 27% |
| Hässleholm | 19% | 24% |
| Höganäs | 16% | 19% |
| Högsby | 14% | 23% |
| Hörby | 25% | 24% |
| Höör | 26% | 25% |
| Jokkmokk | 28% | 34% |
| Järfälla | 19% | 21% |
| Jönköping | 15% | 21% |
| Kalix | 17% | 26% |
| Kalmar | 21% | 19% |
| Karlsborg | 17% | 26% |
| Karlshamn | 13% | 19% |
| Karlskoga | 19% | 27% |
| Karlskrona | 13% | 20% |
| Karlstad | 14% | 21% |
| Katrineholm | 18% | 20% |
| Kil | 23% | 23% |
| Kinda | 32% | 18% |
| Kiruna | 22% | 29% |
| Klippan | 17% | 23% |
| Knivsta | 19% | 25% |
| Kramfors | 20% | 21% |
| Kristianstad | 17% | 19% |

| | | |
|--------------|-----|-----|
| Kristinehamn | 25% | 22% |
| Krokom | 27% | 28% |
| Kumla | 22% | 27% |
| Kungsbacka | 18% | 22% |
| Kungsör | 36% | 27% |
| Kungälv | 25% | 22% |
| Kävlinge | 13% | 20% |
| Köping | 14% | 24% |
| Laholm | 18% | 18% |
| Landskrona | 23% | 29% |
| Laxå | 15% | 31% |
| Lekeberg | 28% | 30% |
| Leksand | 24% | 22% |
| Lerum | 19% | 27% |
| Lessebo | 18% | 23% |
| Lidingö | 12% | 24% |
| Lidköping | 23% | 21% |
| Lilla Edet | 16% | 24% |
| Lindesberg | 15% | 22% |
| Linköping | 20% | 17% |
| Ljungby | 25% | 18% |
| Ljusdal | 28% | 26% |
| Ljusnarsberg | 25% | 30% |
| Lomma | 24% | 27% |
| Ludvika | 21% | 22% |
| Luleå | 13% | 17% |
| Lund | 18% | 22% |
| Lycksele | 9% | 18% |
| Lysekil | 24% | 24% |
| Malmö | 17% | 21% |
| Malung-Sälen | 17% | 21% |
| Malå | 33% | 34% |
| Mariestad | 20% | 24% |
| Mark | 25% | 26% |
| Markaryd | 35% | 25% |
| Mellerud | 26% | 24% |
| Mjölby | 25% | 22% |
| Mora | 8% | 23% |
| Motala | 19% | 20% |
| Mullsjö | 13% | 27% |
| Munkedal | 10% | 26% |
| Munkfors | 22% | 22% |
| Möndal | 23% | 29% |
| Mönsterås | 19% | 20% |

| | | |
|-----------------|-----|-----|
| Mörbylånga | 16% | 20% |
| Nacka | 21% | 21% |
| Nora | 21% | 26% |
| Norberg | 24% | 29% |
| Nordanstig | 27% | 20% |
| Nordmaling | 17% | 20% |
| Norrköping | 23% | 22% |
| Norrtälje | 16% | 22% |
| Norsjö | 19% | 22% |
| Nybro | 20% | 23% |
| Nykvarn | 19% | 29% |
| Nyköping | 21% | 24% |
| Nynäshamn | 26% | 21% |
| Nässjö | 21% | 23% |
| Ockelbo | 28% | 30% |
| Olofström | 16% | 20% |
| Orsa | 7% | 28% |
| Orust | 23% | 22% |
| Osby | 22% | 24% |
| Oskarshamn | 22% | 19% |
| Ovanåker | 13% | 24% |
| Oxelösund | 48% | 28% |
| Pajala | 26% | 27% |
| Partille | 19% | 25% |
| Perstorp | 21% | 25% |
| Piteå | 17% | 14% |
| Ragunda | 14% | 31% |
| Robertsfors | 23% | 25% |
| Ronneby | 18% | 21% |
| Rättvik | 18% | 22% |
| Sala | 11% | 24% |
| Salem | 25% | 28% |
| Sandviken | 15% | 21% |
| Sigtuna | 28% | 24% |
| Simrishamn | 25% | 20% |
| Sjöbo | 19% | 29% |
| Skara | 10% | 25% |
| Skellefteå | 15% | 20% |
| Skinnskatteberg | 44% | 26% |
| Skurup | 16% | 23% |
| Skövde | 27% | 29% |
| Smedjebacken | 11% | 26% |
| Sollefteå | 23% | 27% |
| Sollentuna | 16% | 22% |

| | | |
|--------------|-----|-----|
| Solna | 15% | 25% |
| Sorsele | 32% | 28% |
| Sotenäs | 40% | 26% |
| Staffanstorp | 14% | 23% |
| Stenungsund | 22% | 23% |
| Stockholm | 16% | 20% |
| Storfors | 32% | 36% |
| Storuman | 22% | 27% |
| Strängnäs | 20% | 24% |
| Strömstad | 24% | 29% |
| Strömsund | 25% | 21% |
| Sundbyberg | 20% | 26% |
| Sundsvall | 30% | 24% |
| Sunne | 22% | 22% |
| Surahammar | 22% | 26% |
| Svalöv | 26% | 29% |
| Svedala | 19% | 18% |
| Svenljunga | 26% | 30% |
| Säffle | 23% | 23% |
| Säter | 21% | 26% |
| Sävsjö | 17% | 23% |
| Söderhamn | 23% | 20% |
| Söderköping | 21% | 15% |
| Södertälje | 21% | 25% |
| Sölvesborg | 18% | 17% |
| Tanum | 21% | 24% |
| Tibro | 35% | 29% |
| Tidaholm | 27% | 25% |
| Tierp | 18% | 28% |
| Timrå | 21% | 23% |
| Tingsryd | 25% | 26% |
| Tjörn | 23% | 26% |
| Tomelilla | 23% | 26% |
| Torsby | 18% | 19% |
| Torsås | 45% | 20% |
| Tranemo | 22% | 19% |
| Tranås | 19% | 19% |
| Trelleborg | 16% | 22% |
| Trollhättan | 16% | 22% |
| Trosa | 13% | 22% |
| Tyresö | 16% | 22% |
| Täby | 20% | 23% |
| Töreboda | 20% | 23% |
| Uddevalla | 17% | 23% |

| | | |
|----------------|-----|-----|
| Ulricehamn | 14% | 21% |
| Umeå | 26% | 21% |
| Upplands Väsby | 18% | 29% |
| Upplands-Bro | 35% | 29% |
| Uppsala | 15% | 21% |
| Uppvidinge | 31% | 27% |
| Vadstena | 26% | 21% |
| Vaggeryd | 26% | 22% |
| Valdemarsvik | 16% | 16% |
| Vallentuna | 19% | 24% |
| Vansbro | 19% | 24% |
| Vara | 25% | 29% |
| Varberg | 19% | 17% |
| Vaxholm | 23% | 22% |
| Vellinge | 8% | 22% |
| Vetlanda | 17% | 18% |
| Vilhelmina | 17% | 23% |
| Vimmerby | 15% | 24% |
| Vindeln | 27% | 30% |
| Vingåker | 14% | 22% |
| Vårgårda | 18% | 27% |
| Vänersborg | 15% | 26% |
| Vännäs | 36% | 34% |
| Värmdö | 21% | 25% |
| Värnamo | 23% | 22% |
| Västervik | 20% | 24% |
| Västerås | 21% | 21% |
| Växjö | 18% | 18% |
| Ydre | 11% | 22% |
| Ystad | 19% | 21% |
| Åmål | 33% | 22% |
| Ånge | 18% | 23% |
| Åre | 27% | 28% |
| Årjäng | 27% | 23% |
| Åsele | 0% | 29% |
| Åstorp | 22% | 29% |
| Åtvidaberg | 26% | 17% |
| Älmhult | 18% | 27% |
| Älvdalen | 47% | 32% |
| Älvkarleby | 31% | 21% |
| Älvsbyn | 36% | 32% |
| Ängelholm | 18% | 18% |
| Öckerö | 12% | 24% |
| Ödeshög | 24% | 30% |

| | | |
|--------------|-----|-----|
| Örebro | 16% | 20% |
| Örkelljunga | 28% | 25% |
| Örnsköldsvik | 20% | 21% |
| Östersund | 15% | 24% |
| Österåker | 23% | 21% |
| Östhammar | 18% | 21% |
| Östra Göinge | 30% | 25% |
| Överkalix | 11% | 36% |
| Övertorneå | 39% | 24% |

