

# Sjukskrivningarna kostar vårdförden miljarder

- Ett schyst arbetsliv lönar sig



# Framtidens arbetsliv ska vara mänskligare

Framtidens arbetsliv ska vara ett mänskligare arbetsliv. Så låter budskapet från Visions medlemmar när vi ställde frågan om hur de vill ha det på jobbet. Därför fortsätter Vision nu vårt arbete för att bryta trenden med ökande sjukskrivningstal. För en sak är klar – ingen ska behöva bli sjuk av sitt jobb.

Visions rapport Sjukskrivningar kostar välfärden miljarder visar att sjukfrånvaron kostar kommuner, landsting och regioner över 20 miljarder kronor varje år. Det handlar både om direkta kostnader i form av sjuklön och pensionsavsättningar vid sjukdom. Men också om stora indirekta kostnader till följd av produktionsbortfall, det vill säga allt det arbete som inte blir utfört när medarbetare blir sjuka.

Samtidigt pekar både forskare och annan expertis på att sjukskrivningar går att förebygga. Det kräver att frågan är prioriterad från den högsta ledningen i en organisation och att det sker ett aktivt arbete som involverar medarbetarna på varje enskild arbetsplats.

Den här rapporten visar att många kommuner, landsting och regioner skulle kunna minska sina kostnader dramatiskt. Sammantaget handlar det om kostnadsminskningar motsvarande uppskattningsvis nära sju miljarder kronor.

Under 2016 delade tusentals av Visions medlemmar med sig av vad de behöver för att må bra på jobbet. Utifrån den kunskapen har Vision, tillsammans med flera andra fackförbund, enats med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i en avsiktsförklaring för att sänka sjukfrånvaron i välfärden.

Det kommer att krävas ett hårt arbete i varje enskild kommun, landsting och region. Men trenden går att bryta. Välfärdens yrken var tidigare friska yrken och med rätt insatser kan de bli det igen. I denna rapport presenterar Vision förslag på hur vi kan gå tillväga.

Låt oss använda den kunskap och de verktyg vi har. Tillsammans kan vi skapa ett mänskligare arbetsliv.

PS. Gå gärna in och lyssna på medlemmarnas budskap om ett mänskligare arbetsliv

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



Veronica

# Visions förslag för ett schyst arbetsliv och en friskare välfärd

## ► Ge cheferna förutsättningar att minska sjukskrivningarna.

Ett närvarande och engagerande ledarskap är helt avgörande för att skapa friska arbetsplatser. Det kräver bättre förutsättningar för välfärdens chefer. Varje chef ska ha ansvar för ett rimligt antal medarbetare inom ett hanterbart antal verksamheter som inte är för geografiskt spridda. Ett rimligt antal medarbetare per chef ligger i de allra flesta fall någonstans mellan åtta och tjugofem. Cheferna ska också förses med rätt stödstrukturer inom exempelvis administration, HR och ekonomi.

## ► Sätt personalens hälsa på den politiska dagordningen.

Ett politiskt engagemang för medarbetarnas arbetsmiljö i kommuner, landsting och regioner gör stor skillnad. Den politiska nivån bör känna till hur arbetsmiljön och sjukfrånvaron utvecklas. Ansvariga politiker måste också säkerställa att det råder en balans mellan krav och resurser, i enlighet med Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter.

## ► Balans mellan krav och resurser med hjälp av rätt använd kompetens.

I den avsiktsförklaring som SKL slutit med bland andra Vision konstateras att höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. För att nå balans mellan krav och resurser krävs fler kollegor i välfärden. Sveriges kommuner, landsting och regioner bör med hjälp av regeringens välfärds miljarder investera i en hållbar bemanning som har marginaler även för tillfälliga arbetstoppar och sjukdom. Det krävs också nytänk kring hur personalens kompetens används smartast. Till exempel behöver fler administratörer anställas för att frigöra tid för andra yrkesgrupper att fokusera på det de är bäst på.

## ► Satsa på det förebyggande arbetsmiljöarbetet och öka stödet för rehabilitering.

Förebyggande arbetsmiljöarbete utgör grunden för att undvika onödig sjukfrånvaro. Det förebyggande arbetet skulle kunna fungera betydligt bättre i många kommuner, landsting och regioner om företagshälsovården användes på ett mer strategiskt sätt. Dessutom behöver arbetsgivarna se över sitt systematiska arbetsmiljöarbete i förhållande till de nya arbetsmiljöreglerna kring organisatorisk och social arbetsmiljö och bli bättre på att ansöka om de medel som AFA Försäkring delar ut för förebyggande och rehabiliterande insatser.

# Sammanfattning

## De viktigaste resultaten i rapporten

- ▶ Sveriges kommuner har uppskattningsvis en årlig kostnad på över 15 miljarder kronor till följd av sjukfrånvaro. Över tre miljarder utgörs av direkta kostnader i form av sjuklön och pensionsavsättningar vid sjukdom. Därtill uppstår indirekta kostnaderna för produktionsbortfall, motsvarande omkring 12 miljarder kronor.
- ▶ Sjukskrivningar i kommunerna kostar därutöver uppskattningsvis dryga fyra miljarder för det statligt finansierade trygghetssystemet (sjuk- och rehabiliteringspenning).
- ▶ Många kommuner skulle kunna minska sina kostnader avsevärt om de lyckades sänka sin sjukfrånvaro till samma nivå som kommunen med lägst sjukfrånvaro, Torsby. I flera fall handlar det om en halvering av kostnaderna.
- ▶ Sammantaget skulle kommunernas direkta och indirekta kostnader kunna minska med uppskattningsvis dryga 5,8 miljarder kronor om alla nådde samma nivå på sjukfrånvaron som Torsby. De direkta kostnaderna skulle kunna minska med över 1,2 miljarder kronor.
- ▶ Landsting och regioner har en kostnad på uppskattningsvis drygt fem miljarder kronor per år för sjukfrånvaron. Strax över 1,2 miljarder utgörs av direkta kostnader i form av sjuklön och resterande dryga fyra miljarder av produktionsbortfall.
- ▶ Flera landsting och regioner skulle kunna minska sina kostnader avsevärt om sjukfrånvaron var lika låg som i landstingen med lägst frånvaro, Kalmar och Halland. Landstinget i Västernorrland skulle exempelvis kunna minska sina kostnader med nästan en tredjedel.
- ▶ Sammantaget skulle landsting och regioner kunna minska sina direkta och indirekta kostnader med över 860 miljoner kronor, varav nästan 200 miljoner kronor i direkta kostnader.

# Mål och vision

## Välfärdsyrken ska bli friska yrken igen

Att arbeta inom välfärden, inte minst med yrken som innebär mycket kontakt med människor, innebär idag en ökad risk för ohälsa och sjukskrivning. En förklaring som ofta lyfts till detta är att kontakt med människor är psykisk påfrestande och att det därmed är förväntat att sjukfrånvaron ska vara hög i just dessa yrken. Men faktum är att traditionella välfärdsyrken inte alltid varit "sjuka" yrken. I början av nittiotalet identifierades yrken inom skola, vård och omsorg som "friskyrken" när Stockholms läns landsting jämförde mående och förhållanden i olika yrken <sup>1</sup>

Det faktum att yrken som idag förknippas med hög grad av psykisk ohälsa och stress, tidigare var förebilder för andra yrken med höga sjuktal, visar att välfärden kan erbjuda inte bara meningsfulla utan också hälsosamma arbeten. Det omkullkastar också idén om att arbete med människor per automatik skulle innebära ökad risk för ohälsa och stress.

Genom att vända sjukskrivningstrenden kan kommuner, landsting och regioner bli mer attraktiva arbetsgivare. Den här rapporten visar också att minskad sjukfrånvaro frigör resurser som kan bidra till både bättre arbetsmiljö och högre kvalitet i välfärden.

### Vår vision är därför att:

- ▶ Välfärdsyrken med höga sjuktal ska återgå till att vara friska yrken. Medarbetare som arbetar inom välfärden ska trivas på jobbet och ingen medarbetare ska bli sjuk av stress.

### Vi arbetar också mot två konkreta mål som ska uppfyllas inom en överskådlig framtid:

- ▶ Trenden som innebär att allt fler av Visions medlemmar som arbetar i kvinnodominerade välfärdsyrken blir sjuka av stress ska brytas senast 2017 <sup>2</sup>
- ▶ Antalet nya sjukskrivningar till följd av stress i dessa grupper ska halveras till år 2020.

<sup>1</sup> Stockholms läns landsting (1991)

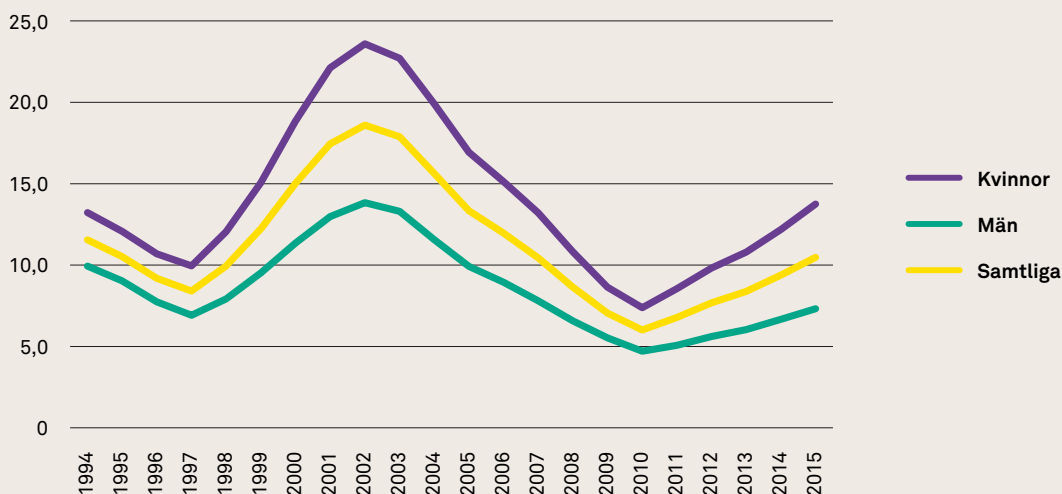
<sup>2</sup> Trendbrottet ska synas i de siffror över sjukskrivningar i olika yrken som Försäkringskassan redovisar 2018.

# Bakgrund: Höga sjukskrivningstal i välfärden

## Sjukskrivningarna ökar i snabb takt

Sjukskrivningarna i Sverige ökar sedan 2010 i snabb takt. Ökningen sker bland både kvinnor och män, men kvinnor är sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än män.

Sjukpenningtalet 1994 – 2015



Källa: Försäkringskassan

Det faktum att sjukfrånvaron varierar mycket över tid beror på en mängd faktorer såsom åldersammansättning i arbetskraften, konjunkturen och regler kopplat till sjukförsäkringen. Alla delar av variationen har inte heller kunnat förklaras. Flera forskare och experter menar dock att försämrad psykosocial arbetsmiljö i välfärden var en bidragande faktor till den ökning av sjukfrånvaron som skedde under senare delen av nittio-talet.<sup>3</sup>

Regeringen har satt upp ett mål om att sjukpenningtalet<sup>4</sup> ska ner till nio dagar i december år 2020. Enligt Försäkringskassans analys krävs inte bara att sjukskrivningarna blir kortare utan också att färre blir sjukskrivna från första början om det målet ska uppnås.<sup>5</sup>

## Höga sjukskrivningstal i välfärdsektorn

Anställda i offentlig sektor löper högre risk att bli sjukskrivna jämfört med anställda i privat sektor. Det gäller oavsett anställdas ålder, utbildning, inkomst och yrke.<sup>6</sup> Bland de yrken som har allra högst sjukskrivningstal återfinns flera traditionella välfärdsyren såsom socialsekreterare, behandlingsassistenter, undersköterskor, för-

<sup>3</sup> Se exempelvis Marklund, S., M. Bjurvald, et al., Red. (2005), Lindwall (2011)

<sup>4</sup> Sjukpenningtalet beskriver antal dagar med sjukpenning och rehabiliteringspenning som betalas ut per försäkrad.

<sup>5</sup> Försäkringskassan, webb (2016)

<sup>6</sup> Försäkringskassan (2014) s. 28

skollärare och sjuksköterskor.<sup>7</sup> Även kontorssekreterare, där medicinska sekreterare ingår, och biblioteksassistenter är exempel på välfärdsyrken med hög sjukfrånvaro.<sup>8</sup> Yrkesgrupper med krav på längre utbildning har tidigare generellt sett haft lägre sjukfrånvaro, men sedan år 2012 ökar sjukskrivningarna i snabb takt också i flera av dessa yrken.<sup>9</sup>

Sjukfrånvaron bland kommun- och landstinganställda varierar mycket mellan olika kommuner, landsting och regioner. Lägst sjukfrånvaro bland anställda i Sveriges kommuner hade år 2015 Torsby kommun, 4,3 procent (total sjukfrånvarotid av sammanlagt ordinarie arbetstid). Högst sjukfrånvaro, 9,2 procent, hade Ludvika, Ljusdal, Dorotea och Högsby.<sup>10</sup> Torsby kommun har arbetat aktivt för att minska sina sjukskrivningar och har genom sina insatser sänkt sin frånvaro från 8,5 procent när deras arbete startade 2004 till 4,3 procent år 2015.<sup>11</sup> I landsting och regioner är variationen inte riktigt lika stor. Högst sjukfrånvaro år 2015 hade Västernorrlands län, 7,3 procent och lägst hade Halland och Kalmar, båda 5 procent.

## Stress är den vanligaste sjukskrivningsorsaken

Stress är den vanligaste orsaken till att människor blir sjukskrivna och sjukskrivningar till följd av stress ökar dramatiskt på hela arbetsmarknaden. Mellan åren 2010 och 2015 ökade antalet sjukskrivna till följd av stress med 119 procent. Stressrelaterade sjukskrivningar står därmed för en betydande del av den totala ökningen av sjukskrivningar.<sup>12</sup> Ökande sjukfrånvaro till följd av psykisk ohälsa är trend som inte bara syns i Sverige utan i fler andra europeiska länder.<sup>13</sup>

Risken att bli sjuk av stress är större för personer som arbetar i kvinnodominerade yrken. För kvinnor är risken att bli sjukskriven till följd av stress 44 procent högre för den som arbetar i ett kvinnodominerat yrke jämfört med ett mansdominerat yrke. Män som arbetar i ett kvinnodominerat yrke löper mer än dubbelt så stor risk att sjukskrivas till följd av stress jämfört med män som arbetar i ett mansdominerat yrke. De yrken där medarbetarna löper störst risk att bli sjuka av stress är samtliga yrken som kräver högre utbildning, innebär mycket kontakt med människor och är nästan uteslutande kvinnodominerade. Här återfinns flera yrkesgrupper inom socialt arbete men också utbildning och barnomsorg.<sup>14</sup> Som bilden nedan visar är problemet särskilt stort bland psykologer och socialsekreterare.

<sup>7</sup>Försäkringskassan (2015 a)

<sup>8</sup>Försäkringskassan (2015 b)

<sup>9</sup>Försäkringskassan (2015 a)

<sup>10</sup>SKL:s databas Kolada

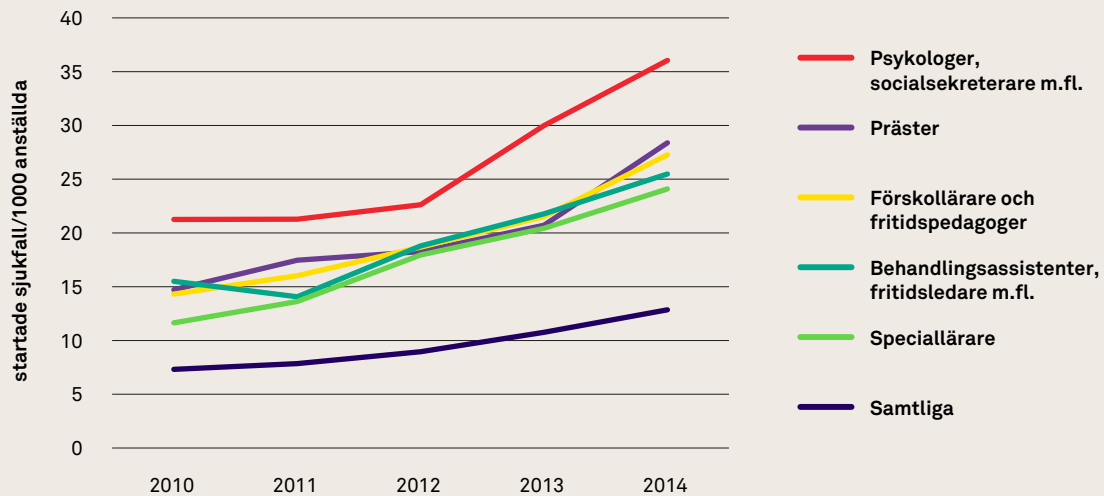
<sup>11</sup>Torsby kommun (2016)

<sup>12</sup>Försäkringskassan (2016)

<sup>13</sup>Järvisalo, Andersson m.fl (2005).

<sup>14</sup>Vision (2016) s. 4-5

### Yrken med flest startade sjukfall till följd av stress 2010 – 2014



Källa: Försäkringskassan, siffror framtagna för Vision, januari 2016.

## Parterna har enats om att minska sjukfrånvaron

Under 2015 lade Socialförsäkringsminister Annika Strandhäll fram ett förslag om en ”hälsoväxling” som innebar att arbetsgivarna skulle bära en del av kostnaden för sjukpenning från och med dag 91 i sjukfallet. Ministern gav samtidigt arbetsmarknadens parter, fack och arbetsgivare, möjlighet att själva utarbeta överenskommelser med åtgärder för att sänka sjuktalen som ett alternativ till lagförslaget, vilket också gjordes. Parternas arbete ledde fram till att förslaget om hälsoväxling drogs tillbaka.

SKL har tillsammans med flera fackförbund, däribland Vision, enats om en avsiktsförklaring för att minska sjukfrånvaron i kommuner, landsting och regioner. I avsiktsförklaringen konstaterar parterna att:

”... sjukfrånvaron är negativ för både arbetstagare och arbetsgivare. Det innebär sänkt livskvalitet för medarbetare och förlorade kostnader och kompetenser i välfärdens verksamheter. Personal- och kompetensförsörjningen, stabiliteten i organisation och arbetsmiljö i kommuner och landsting hämmas av sjukfrånvaron och äventyrar kommunernas och landstingens förmåga att leverera en god välfärd till medborgarna.”<sup>15</sup>

Åtgärds paketet omfattar tjugofem åtgärder inom nio olika områden, däribland chefers förutsättningar och bättre användande av företagshälsovården. En viktig del i avsiktsförklaringen är att parterna ska initiera ett utvecklingsarbete om hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas i den ekonomiska styrningen och

<sup>15</sup> SKL m.fl (2016) s. 1



uppföljningen i kommuner, landsting och regioner. Visions beräkningar som presenteras i den här rapporten är ett bidrag till det arbetet.

Som också konstateras i avsiktsförklaringen är det en förutsättning för framgång att den lokala nivån agerar i enlighet med det som parterna kommit överens om. För att minska sjukskrivningarna i välfärden måste förändring ske i varje enskild kommun och landsting. Senast den 1 juli 2017 ska alla åtgärdsområden i avsiktsförklaringen vara påbörjade.

# Syfte och metod

## Syftet med beräkningarna

Det finns en stor mängd forskning och erfarenhet som visar att ohälsa och sjukskrivningar går att förebygga. Genom att räkna på vad sjukskrivningarna kostar för Sveriges kommuner, landsting och regioner vill vi belysa vilka vinster som är möjliga att göra genom att investera i personalens hälsa och en god arbetsmiljö i välfärden.

I augusti enades SKL med flera fackförbund, däribland Vision, att tillsammans arbeta för att sänka sjukskrivningstalen i kommuner, landsting och regioner. En viktig del i den avsiktsförklaring som parterna enats om är att initiera ett utvecklingsarbete om hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas i den ekonomiska styrningen och uppföljningen i kommuner, landsting och regioner. Visions beräkningar är därmed ett bidrag till den avsiktsförklaring vi tillsammans förbundit oss att genomföra de kommande åren.

## Metod

Beräkningarna är utförda av Erik Hegelund, nationalekonom och doktorand i ekonomisk historia vid Stockholms universitet, på uppdrag av Vision. Siffrorna som redovisas i rapporten är en uppskattning av kommuner, landsting och regioners kostnader för sjukskrivningar. De inkluderar direkta kostnader i form av sjuklön och, för kommunerna, pensionsavsättningar vid sjukdom. En uppskattning har även gjorts av indirekta kostnader i form av det produktionsbortfall som uppstår när en medarbetare inte kan utföra sitt arbete.

Uppskattningen bygger på offentliga uppgifter om sjukfrånvaro, sjukpenningdagar och genomsnittliga löner. Beräkningen är utförd med syfte att få jämförbara siffror över sjukfrånvaros kostnader. Data per kommun kombinerats med olika mer aggregerade genomsnitt för att kunna uppskatta kostnaderna mer i detalj. Beräkningarna bygger på uppgifter för år 2014 och 2015.

## Beräkningsvariabler

Nedan beskrivs de olika variabler som inkluderas i uträkningarna:

**Sjuklön:** Beräkningen tar hänsyn till att arbetsgivare betalar sjuklön, sociala avgifter och semesterlön upp till sjukdag 14 med undantag för karensdag. Sjuklön och andra kostnader för sjukfrånvaro bortom dag 14 är inte medtagna i beräkningen.

**Produktionsbortfall:** Beräknas utifrån värdet av det arbete den som är sjuk inte utför vid frånvaro, vilket antas motsvara genomsnittlig dagslön brutto. Om arbetsgivaren tar in ersättningspersonal försvinner produktionsbortfallet som kostnad när den nya personalen blivit lika produktiv som den sjukfrånvarande. Kostnaden för produktionsbortfall när sjukfallen är längre än 59 dagar har därför justerats ned.

**Tjänstepension under sjukpenningdagarna** är beräknad som 4,5 % av genomsnittlig lön per dag under perioden med sjukpenning. Kostnaden för pensionsavsättningar under dagar med sjuklön har inte inkluderats. Kostnaden är därmed sannolikt högre. För landsting och regioner har kostnaden för pensionsavsättningar inte kunnat inkluderas. I deras fall utgörs de direkta kostnaderna enbart av sjuklön.

**Sjuk- och rehabiliteringspenning:** Vi har tagit fram en totalsiffra över vad sjukfrånvaro bland kommunal personal uppskattningsvis kostar staten. Denna siffra

bygger på en uppskattning av kostnader för sjukpenning och rehabiliteringspenning. Beräkningarna är baserade på data från SCB över antal dagar med sjukpenning. Beloppen på utbetalningarna har uppskattats utifrån uppgifter från Försäkringskassan och lönestatistik från SCB.

För en mer detaljerad redovisning av beräkningsmetoden se bilaga c.

## **Beräkningarna underskattar sannolikt kostnaderna avsevärt**

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

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

Dessutom har vi inte haft möjlighet att räkna på mer långsiktiga samhällskostnader som kan tänkas uppstå av att välfärdens medarbetare blir sjuka. Om sjukfrånvaron leder till att vissa välfärdstjänster uteblir eller försämras så skulle det på längre sikt kunna leda till att medborganas hälsa försämras, att skolresultaten blir sämre eller att brottsligheten ökar. Vår beräkning inkluderar inte heller landstingens kostnader för hälso- och sjukvård eller uteblivna skatteintäkter för stat, landsting och kommuner.

Med den bakgrunden finns goda skäl att anta att beräkningarna är en underskattning av de verkliga kostnader som sjukskrivningar genererar för kommuner, landsting, regioner och för staten och samhället som helhet. För enskilda kommuner kan dock modellen göra att separata variabler, till exempel sjuklön, i något fall överskattas eftersom beräkningen är ett estimat.

Beräkningarna inkluderar kommun- och landstingsanställd 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 landstinget som finansierar verksamheten.

## **Vad är produktionsbortfall och varför är det viktigt att beräkna?**

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 våra beräkningar. 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 har stor inverkan på kommuners verksamhet och samhällsekonomin.

# Resultat: Sjukskrivningarna kostar miljarder

## Kommunernas kostnader

Våra beräkningar visar att Sveriges kommuner uppskattningsvis har en sammanlagd årlig kostnad på över 15 miljarder kronor för sjukskrivningar. Över tre miljarder utgörs av direkta kostnader i form av sjuklön och pensionsavsättningar för sjukskrivna. Resterande 12 miljarder är de indirekta kostnader som uppstår i form av produktionsbortfall. Summan är sannolikt en underskattning eftersom flera tänkbara utgiftsposter av metodologiska skäl inte har inkluderats, se metodbeskrivningen.

Den kommun som har högst uppskattad kostnad för sjukfrånvaron, drygt 960 miljoner kronor per år, är enligt våra beräkningar Göteborg. Förutom att kommunen är en stor arbetsgivare har Göteborg också mycket hög sjukfrånvaro, 8,7 procent. De direkta kostnaderna för staden uppgår enligt vår beräkning till drygt 183 miljoner kronor och resterande nära 777 miljoner består av produktionsbortfall. I Göteborgs fall underskattar vår beräkningsmodell dessutom kostnaderna för sjuklön avsevärt i jämförelse med stadens egen redovisning, se bilaga c.

Även för storstadskommunerna Stockholm och Malmö innebär sjukfrånvaron en stor kostnad. Våra beräkningar uppskattar Stockholms stads kostnader till över 942 miljoner kronor, varav nästan 187 miljoner utgörs av direkta kostnader. Malmös kostnader uppskattas till över 535 miljoner kronor, varav dryga 121 miljoner utgörs av direkta kostnader.

Tabell 1: Kostnad för sjukfrånvaro i de största kommunerna		Direkta kostnader			Indirekta kostnader	Totalt indirekta och direkta kostnader
Kommun	Sjukfrånvaro %	Sjuklön	Tjänstepension	Direkta kostnader, totalt	Produktionsbortfall	Totalt
Göteborg	8,7 %	146 232 704	36 889 328	183 122 032	776 982 336	960 104 368
Malmö	7,0 %	102 352 288	18 830 314	121 182 602	414 379 872	535 562 474
Stockholm	7,3 %	155 003 120	31 847 620	186 850 740	755 910 784	942 761 524

För att belysa vilket värde det skulle ha för kommunerna att sänka sin sjukfrånvaro har vi räknat fram hur mycket samtliga kommuner skulle kunna minska sina direkta och indirekta kostnader om de sänkte sin sjukfrånvaro till samma nivå som den kommun som har lägst relativ sjukfrånvaro, det vill säga Torsby. Som nämnts tidigare i rapporten har Torsby sänkt sin sjukfrånvaro markant genom ett medvetet arbete i kommunen under flera års tid. Genom att använda Torsbys som referens får vi en bild av hur mycket kommunernas kostnader skulle kunna minska.

Beräkningen är utförd enligt en mycket enkel modell som enbart tar hänsyn till totala sjukfrånvaron. Siffrorna bör därmed ses som en grov uppskattning gjord för att illustrera ungefär vilka summor det skulle kunna handla om, inte som några exakta beräkningar. Sjukfrånvarokostnader beror inte endast på total frånvaro utan även fördelning och sjuklängder, vilket denna beräkning inte tar hänsyn till.

De kommuner som skulle kunna sänka sina kostnader för sjukfrånvaron mest presenteras i tabellen nedan. Samtliga dessa skulle kunna halvera sina kostnader enligt det här sättet att räkna.

Tabell 2: Potentiell kostnadsminskning med sjukfrånvaro motsvarande Torsbys nivå, 4,3 %		Uppskattade kostnader med dagens sjukfrånvaro		Uppskattad minskning av kostnader om sjukfrånvaron motsvarade den lägsta nivån, 4,3 %			
Kommun	Sjukfrånvaro	Direkta kostnader (sjuklön och pension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Direkta kostnader	Indirekta kostnader	Totalt indirekta och direkta kostnader	Minskning %
Dorotea	9,2 %	1 853 909	6 600 010	987 408	3 515 222	4 502 630	53 %
Högsby	9,2 %	2 467 711	10 858 193	1 314 324	5 783 168	7 097 492	53 %
Ljusdal	9,2 %	8 810 891	39 489 772	4 692 757	21 032 595	25 725 352	53 %
Ludvika	9,2 %	10 800 020	44 536 088	5 752 184	23 720 307	29 472 491	53 %
Arjeplog	9,1 %	1 769 987	7 154 125	933 620	3 773 604	4 707 224	53 %
Ragunda	9,0 %	2 331 455	9 709 473	1 217 537	5 070 503	6 288 040	52 %
Trollhättan	8,8 %	24 093 032	94 848 152	12 320 300	48 501 894	60 822 194	51 %
Göteborg	8,7 %	183 122 032	776 982 336	92 613 436	392 956 560	485 569 996	51 %
Sundsvall	8,7 %	32 877 936	151 149 680	16 627 921	76 443 512	93 071 433	51 %
Lerum	8,6 %	12 338 534	54 107 888	6 169 267	27 053 944	33 223 211	50 %
Nynäshamn	8,6 %	9 108 613	37 187 220	4 554 307	18 593 610	23 147 917	50 %
Tjörn	8,6 %	8 416 335	26 438 878	4 208 168	13 219 439	17 427 607	50 %
Älvsbyn	8,6 %	4 158 829	16 580 295	2 079 414	8 290 148	10 369 562	50 %

Som tabellen visar skulle Göteborg, som har de allra högsta kostnaderna, kunna minska enbart sina direkta kostnader med över 90 miljoner kronor. Sannolikt är den verkliga siffran ännu större eftersom våra beräkningar underskattat Göteborgs sjuklönekostnader avsevärt. Detta motsvarar lön och sociala avgifter samt semesterersättning för omkring 180 socialsekreterare eller över 140 chefer i äldreomsorgen.<sup>16</sup>

Även mindre kommuner som Trollhättan och Sundsvall skulle kunna minska sina direkta kostnader för sjukfrånvaron avsevärt, med över 12 respektive 16 miljoner kronor. I bilaga a redovisas beräkningar för samtliga kommuner. Redovisningen är också mer detaljerad än tabellen ovan. I bilaga c finns en mer utförlig beskrivning av hur vi räknat.

Sjukskrivningar skapar inte bara kostnader för kommunerna själva utan innebär också en betydande kostnad för staten som genom skattemedel finansierar sjuk- och rehabiliteringspenning för sjukfall längre än två veckor. Enligt våra beräkningar kostar sjukskrivningar bland kommunalt anställda uppskattningsvis dryga fyra miljarder kronor årligen för staten.

<sup>16</sup> Räknat på genomsnittslön enligt SCB:s lönedatabas, 30 800 kronor respektive 38 700 kronor i månaden.

## Landsting och regioners kostnader

Den samlade kostnaden för sjukskrivningar i landsting och regioner är lägre än för kommunerna eftersom de har betydligt färre är anställda. Kostnaderna för landstingssektorn uppgår uppskattningsvis till nästan 5,3 miljarder kronor. Strax över 1,2 miljarder utgörs av direkta kostnader i form av sjuklön och resterande dryga 4 miljarder kan härledas till indirekta kostnader i form av produktionsbortfall. Precis som för kommunerna finns det flera skäl att anta att de verkliga kostnaderna är större än våra uppskattningar.

Kostnaderna är precis som i kommunerna högst i de stora landstingen och regionerna. Både Stockholm och Västra Götaland har enligt vårt sätt att räkna uppskattade kostnader på strax över en miljard kronor, varav drygt 260 respektive 230 miljoner kronor består av direkta kostnader i form av sjuklön. I tabellen nedan beskrivs samtliga landsting och regioners uppskattade kostnader.

Tabell 3: Kostnader för sjukfrånvaro i landsting och regioner

Landsting/Region	Sjukfrånvaro %	Direkta kostnader (sjuklön)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt indirekta och direkta kostnader
Västernorrland	7,3 %	36 490 516	108 245 464	144 735 980
Dalarna	6,8 %	36 332 808	142 543 712	178 876 520
Västra Götaland	6,7 %	230 369 728	780 765 568	1 011 135 296
Jämtland	6,6 %	18 598 662	62 774 044	81 372 706
Västmanland	6,6 %	34 778 260	124 990 424	159 768 684
Stockholm	6,4 %	264 068 000	786 958 336	1 051 026 336
Södermanland	6,2 %	35 676 440	123 529 984	159 206 424
Västerbotten	5,9 %	39 996 864	158 743 728	198 740 592
Örebro	5,7 %	40 724 288	136 527 472	177 251 760
Gävleborg	5,6 %	35 420 808	109 130 376	144 551 184
Skåne	5,6 %	140 293 424	474 377 408	614 670 832
Norrbottnen	5,4 %	29 795 186	112 753 752	142 548 938
Värmland	5,4 %	33 218 414	111 710 528	144 928 942
Östergötlands	5,4 %	44 501 824	180 717 024	225 218 848
Blekinge	5,3 %	15 989 966	67 194 664	83 184 630
Jönköping	5,3 %	42 983 992	133 017 096	176 001 088
Kronoberg	5,1 %	22 536 122	73 985 552	96 521 674
Uppsala	5,1 %	46 046 416	155 387 952	201 434 368
Halland	5,0 %	34 458 768	110 329 416	144 788 184
Kalmar	5,0 %	28 933 578	90 849 216	119 782 794

I likhet med kommunerna har vi räknat fram hur mycket respektive organisation skulle kunna minska sina direkta och indirekta kostnader om de sänkte sin sjukfrånvaro till samma nivå som det landsting/region som har den lägsta sjukfrånvaron, i det här fallet Kalmar eller Halland. Variationen i sjukfrånvaro är mindre mellan

landsting och regioner. Men fortfarande handlar det om stora summor som flera av landstingen och regionerna skulle kunna minska sina kostnader med om de sänkte sin sjukfrånvaro till Kalmars eller Hallands nivå, det vill säga fem procent.

Västernorrland är det landsting som skulle kunna sänka sina kostnader mest. Deras kostnader skulle, enligt våra beräkningar, kunna bli nästan en tredjedel lägre om de nådde en sjukfrånvaro på fem procent. De direkta kostnaderna här skulle enligt vår uppskattning kunna minska med över elva miljoner. Återigen bör dock understrykas att detta inte handlar om några exakta beräkningar utan om grova uppskattningar.

Tabell 4: Potentiell kostnadsminskning för landsting och regioner		Uppskattad minskning av kostnader om sjukfrånvaron motsvarade den lägsta nivån, 5 %			
Landsting/ Region	Sjukfrånvaro %	Direkta kostnader (sjuklönen)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt indirekta och direkta kostnader	%
Västernorrland	7,3 %	11 497 011	34 104 733	45 601 744	32 %
Dalarna	6,8 %	9 617 509	37 732 163	47 349 672	26 %
Västra Götaland	6,7 %	58 452 022	198 104 702	256 556 724	25 %
Jämtland	6,6 %	4 508 766	15 217 949	19 726 715	24 %
Västmanland	6,6 %	8 431 093	30 300 707	38 731 800	24 %
Stockholm	6,4 %	57 764 882	172 147 156	229 912 038	22 %
Södermanland	6,2 %	6 905 117	23 909 026	30 814 143	19 %
Västerbotten	5,9 %	6 101 216	24 215 144	30 316 360	15 %
Örebro	5,7 %	5 001 228	16 766 530	21 767 758	12 %
Gävleborg	5,6 %	3 795 087	11 692 542	15 487 629	11 %
Skåne	5,6 %	15 031 440	50 826 158	65 857 598	11 %
Norrbottnen	5,4 %	2 207 051	8 352 131	10 559 182	7 %
Värmland	5,4 %	2 460 624	8 274 855	10 735 479	7 %
Östergötlands	5,4 %	3 296 432	13 386 448	16 682 880	7 %
Blekinge	5,3 %	905 092	3 803 470	4 708 562	6 %
Jönköping	5,3 %	2 433 055	7 529 266	9 962 321	6 %
Kronoberg	5,1 %	441 884	1 450 695	1 892 579	2 %
Uppsala	5,1 %	902 869	3 046 817	3 949 687	2 %

Beräkningarna av kostnader för sjukskrivningar i kommuner, landsting och regioner visar att stora resurser går förlorade i välfärden varje år för att människor blir sjuka. Det handlar både om att kommuner och landsting betalar ut stora summor i sjuklönen och en enorm värdeförlust i form av samhällsviktigt arbete som inte blir utfört. Vi vet också att kostnaderna i förlängningen är betydligt större. Våra beräkningar inkluderar bara de resurser vi med säkerhet kan säga går förlorade på grund av sjukfrånvaro. Mer långsiktiga effekter som ökad ohälsa i befolkningen, mer brottslighet eller sämre skolresultat syns till exempel inte i våra beräkningar. Inte heller kostnader för att personer som inte är sjukskrivna tvingas arbeta över eller kostnader för att rekrytera ersättare syns här. Resultaten visar att kommuner, landsting och regioner har allt att vinna på att investera i personalens hälsa och minska sin sjukfrånvaro.

# Vad skapar ohälsa och hur kan kostnaderna minska?

Det finns en omfattande kunskap från forskning och myndigheter om vad som påverkar hur människor mår på jobbet och vilka faktorer som ökar respektive minskar risken för sjukskrivning. Under 2016 har Vision också samlat in tankar från tusentals medlemmar kring vad de behöver för att må bra på jobbet<sup>17</sup>. Nedan följer en diskussion kring ett antal centrala teman vad gäller arbetshälsa och sjukskrivning utifrån den samlade kunskapen.

## Situationen på arbetsplatsen är av avgörande betydelse

Att någon blir sjukskriven kan bero på en mängd olika faktorer som finns både på och utanför arbetsplatsen. Det är dock otvivelaktigt så att arbetsplatsen har en avgörande roll för att minska risken för sjukskrivning och göra vägen tillbaka till arbete både snabbare och enklare.

Flera studier visar på samband mellan arbetsmiljö och sjukskrivning. Försäkringskassans föregångare Riksförsäkringsverket visade i en studie att hälften av personerna som var sjukskrivna minst 15 dagar uppfattade att deras sjukskrivning berodde på förhållanden på arbetet.<sup>18</sup> Forskningsrapporter som bygger på genomgångar av en stor mängd forskningsresultat har också visat att det finns evidens för att omständigheter på arbetet har inverkan på människors hälsa.<sup>19</sup> Likaså har forskning som jämfört ett representativt urval av 60 svenska kommuner visat att det finns tydliga samband mellan arbetsgivarens sätt att leda och organisera verksamheten och medarbetarnas hälsa och sjukfrånvaro<sup>20</sup>, för att ge några exempel.

Dessutom spelar arbetsplatsen och arbetsgivarens agerande stor roll även i de fall där ohälsan inte är direkt relaterad till arbetet både när det gäller att komma tillbaka till arbete efter en sjukskrivning och att undvika sjukskrivning från första början.<sup>21</sup> Betydelsen av arbetsgivarnas engagemang för att förebygga sjukskrivning och underlätta återgång till arbete kan med andra ord inte nog poängteras. Det visar inte minst det faktum att arbetsgivare som kommit till den insikten också varit framgångsrika i sitt arbete att sänka sjuktagen, så som exemplet Torsby kommun visar.

## Krav, kontroll, stöd utgör grunden för arbetsmiljön

Inom forskningen är krav-kontroll-stödmodellen ett mycket etablerat sätt att beskriva risker för ohälsa till följd av en ogynnsam situation på arbetet. En hälsosam arbetsmiljö innebär en balans mellan krav och kontroll samt ett gott stöd. Arbetstagaren behöver till exempel ha inflytande över hur de egna arbetsuppgifterna ska göras och när det är dags för paus, men också känna ett inflytande över större beslut som påverkar arbetsplatsen.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Under mars 2016 gick Vision ut brett i flera kanaler såsom nyhetsbrev och sociala medier och frågade våra medlemmar vad som stressar dem på jobbet och vad de behöver för att deras stress ska minska. Vi fick in över sju tusen svar.

<sup>18</sup> Riksförsäkringsverket (2003) s.54

<sup>19</sup> Arbetsmiljöverket (2016 b), SBU (2014)

<sup>20</sup> Åkertind, Larsson och Ljungblad (2013)

<sup>21</sup> Se exempelvis Forte (2015)

<sup>22</sup> Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet (2014).



Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) som gör systematiska forskningssammanställningar, har bland annat konstaterat att vissa typer av krav, lågt stöd och pressande arbete hänger samman med symptom på utmattning. De har också konstaterat att arbetstagare som har en arbetssituation där belöningen upplevs som liten i förhållande till ansträngningen också utvecklar mer symptom på utmattningssyndrom än andra.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> SBU (2014)

## Balans mellan krav och resurser är a och o

Grunden för en hälsosam arbetsmiljö är att arbetsbelastningen är hanterbar. En ohälsosam arbetsbelastning uppstår när krav och resurser inte går ihop.

Många yrken inom välfärden ställer omfattande krav på medarbetarna både rent kvantitativt och kvalitativt. En socialsekreterare har exempelvis krav på sig att hinna handlägga visst antal ärenden per månad samtidigt som hen ska ha förmåga att göra bedömningar av mycket komplexa situationer och ge människor ett professionellt bemötande. Den typen av krav kräver resurser i form av exempelvis tillräckligt många kollegor, återkoppling och stöd från chef och handlingsutrymme och inflytande i arbetsituationen. En medicinsk sekreterare måste kunna leverera vårdokumentation enligt plan och samtidigt vara serviceinriktad och finnas tillgänglig för andra i vårdteamet. Det kräver resurser i form av exempelvis bra arbetsplats med möjlighet att arbeta koncentrerat med sin uppgift, ett närvarande ledarskap och tillräckligt många kollegor för uppgiften.

Enligt Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetsgivaren inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. I föreskriften står uttryckligen att det innebär att "resurserna ska anpassas till kraven i arbetet".<sup>24</sup> Här ges också ett antal exempel på hur arbetsgivaren kan förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Det kan handla om att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, variera arbetsuppgifterna, ge möjligheter till återhämtning, tillämpa andra arbets sätt, öka bemanningen och tillföra kunskaper. I handledningen till föreskriften tar man också upp vikten av att nya arbetsuppgifter som leder till ökade krav måste mötas upp av rätt resurser.<sup>25</sup> Inte minst denna punkt är av stor betydelse för välfärdssektorn där förväntningarna på vad som ska utföras har en tendens att växa samtidigt som resurserna inte alltid följer med det utökade uppdraget.

## Nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

I mars 2016 började nya föreskrifter för social och organisatorisk arbetsmiljö att gälla för hela arbetsmarknaden. Föreskrifterna reglerar bland annat frågor om arbetstid, arbetsbelastning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Reglerna vänder sig till arbetsgivarna, som också är ansvariga för att de efterföljs. De ställer bland annat krav på arbetsgivaren att se till att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ska leda till en ohälsosam arbetsbelastning. Som exempel på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning lyfts bland annat minskad arbetsmängd, ändrade prioriteringar och ökad bemanning.<sup>26</sup>

De nya reglerna har tagits fram mot bakgrund av att vårt arbetsliv förändrats och att allt fler arbeten blivit mer psykiskt krävande, samtidigt som det är väl belagt att brister i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön kan leda till allvarliga former av både fysisk och psykisk ohälsa.<sup>27</sup> Föreskrifterna är en precisering av arbetsmiljölagen, vilket innebär att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn av hur väl föreskrifterna följs hos arbetsgivare för att förebygga ohälsa och sjukskrivningar.

De nya föreskrifterna bygger på gedigen kunskap om arbetsmiljö- och hälsorisker och innebär ett förtydligande kring arbetsgivarnas ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskrifterna gör det lättare för arbetsgivarna att prioritera rätt och agera i tid mot ohälsa. På så sätt är de förutom ett lagkrav även ett potentiellt kraftfullt ledningsverktyg som kan bidra till friskare arbetsplatser. En förutsättning för det är att arbetsgivaren avsätter resurser och delegerar befogenheter så att föreskrifterna kan omsättas till praktiskt förändringsarbete.

<sup>24</sup> AFS 2015:4

<sup>25</sup> Arbetsmiljöverket (2016 a)

<sup>26</sup> AFS 2015:4

<sup>27</sup> Arbetsmiljöverket (2016 a)

## Rätt använd kompetens minskar stressen

Inom forskningen talar man om "onödiga" och "oskäligen" arbetsuppgifter under samlingsnamnet "illegitima arbetsuppgifter" som en betydande orsak till stress. Illegitima arbetsuppgifter är arbetsuppgifter som arbetstagaren antingen tvivlar på om de alls har något värde eller tänker att någon annan borde utföra i dennes ställe. Svensk forskning utförd bland läkare visar att risken för utmattning femfaldigades för dem som ofta hade uppgifter som de upplevde som oskäligen. Forskarna menar bland annat att när en person med lång utbildning och stark yrkesidentitet får ansvar för arbetsuppgifter som ligger långt ifrån det professionella kunnandet så slår det mot självbilden. Ifrågasättandet av den professionella identiteten tillsammans med ökande arbetsbelastning får negativa effekter för hälsan.<sup>28</sup>

En avhandling från Göteborgs universitet<sup>29</sup> visar på att chefer i kommunal verksamhet lägger mycket tid på "illegitima arbetsuppgifter". Det kan handla om allt ifrån att rapportera in uppgifter till tjugo olika digitala uppföljningssystem till att skotta snö eller ta hand om ett toalett haveri. När Vision frågat våra medlemmar<sup>30</sup> vad som stressar dem på jobbet så bekräftar flera chefer den bilden. En chef inom socialtjänsten svarar såhär på frågan vad hen behöver för att stressen ska minska:

Bättre stöd av "levande administratörer" och mindre hänvisning till olika IT-"stöd" som tar oerhört mycket tid och kraft att sätta sig in i och som ständigt ändras! Central avlastning vad gäller ansvaret för olika praktiska saker när det handlar om våra lokaler [...] Jag vill i första hand använda min tid till att fokusera på verksamhet och medarbetare - det jag kan och är utbildad för och inte dåligt fungerande ventilation, vattenläckor, larm som ständigt krånglar osv! [...]

En nyckel för att minska stress och arbeta smartare är att använda medarbetarnas kompetens rätt. Det kan innebära fler administratörer i sjukvården och socialtjänsten eller mer chefsnära stöd i form av HR-resurser och ekonomikompetens exempelvis.

## Ledarskapet är avgörande för medarbetarnas hälsa

Ett närvarande, engagerat, tillgängligt och rättvist ledarskap har i genomgångar av forskning visat sig ha en mycket stor betydelse för att uppnå en frisk arbetsplats.<sup>31</sup> Ett närvarande ledarskap lyfts fram som en friskfaktor när man jämfört vad som skiljer kommuner och landsting med låg sjukfrånvaro från de med hög frånvaro.<sup>32</sup> Mycket forskning pekar samtidigt på att förutsättningarna att vara en god och närvarande ledare är starkt begränsade i välfärdssektorn.

En kunskapsöversikt framtagen av ekonomiedoktor Klara Regnö pekar på att chefer inom vård- och omsorg samt socialtjänst har ansvar för flest medarbetare på hela arbetsmarknaden. Paradoxalt nog uppfyller dessa verksamheter samtidigt flera av de kriterier som enligt forskning innebär att det inte är lämpligt att vara för

<sup>28</sup> Aronsson, Beijerrot och Härenstam (2012)

<sup>29</sup> Björck (2013)

<sup>30</sup> Under mars 2016 gick Vision ut brett i flera kanaler såsom nyhetsbrev och sociala medier och frågade våra medlemmar vad som stressar dem på jobbet och vad de behöver för att deras stress ska minska. Vi fick in över sju tusen svar.

<sup>31</sup> Arbetsmiljöverket (2012) s. 46

<sup>32</sup> AFA-försäkring (2014)

många medarbetare per chef. Till exempel är verksamheterna ofta geografiskt spridda och öppna dygnet runt. Dessutom har både chefer och medarbetare komplexa arbetsuppgifter och de måste kunna möta krav och önskemål från många olika intressenter. Forskningen visar också att för många medarbetare per chef ger en rad negativa effekter för arbetsmiljön och verksamhetens kvalitet. Bland annat har man kunnat visa att breda kontrollspann (många medarbetare per chef) gör att medarbetarna känner sig mindre sedda och mer missnöjda med arbetsmiljön samt att det leder till minskat engagemang, större personalomsättning och mer problem i arbetsgruppen.<sup>33</sup> Det finns också analyser som pekar på att sjukfrånvaron är högre i grupper där chefen har ansvar för många medarbetare.<sup>34</sup>

Förutom stora arbetsgrupper har chefer i välfärden också flera andra utmaningar att hantera. Som exempel präglas uppdraget ofta av hög arbetsbelastning, motstridiga krav och som diskuteras i avsnittet ovan en mängd arbetsuppgifter som egentligen ligger utanför chefsuppdraget och som någon annan borde ansvara för. Det finns också forskning som pekar på att chefer i välfärden saknar både ekonomiska och personella resurser för att genomföra hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen.<sup>35</sup>

När vi frågat chefer som är medlemmar i Vision<sup>36</sup> om de har förutsättningar att förebygga stress och sjukskrivningar bland sina anställda svarar många nej. Cheferna efterfrågar bland annat mindre arbetsgrupper, mer avlastning från till exempel administrativt arbete och en bättre balans mellan krav och resurser i verksamheten. En chef inom äldreomsorgen svarar följande på frågan vad hen skulle behöva för att kunna förebygga stress bland sina medarbetare på ett bra sätt:

”Ekonomi, vi har ett lågt timpris, vilket gör att bemanningen är allt för tigt. Som enhetschef skulle jag också behöva mer tid för att finnas ute i verksamheten tillsammans med medarbetarna och inte bakom en datorskärm så mycket som jag gör då jag har så mycket administration.”

## Förebyggande arbete spelar stor roll

Flera rapporter och studier visar att förebyggande arbetsmiljöarbete är framgångsrikt för att undvika ohälsa och sjukskrivningar. Systematiskt arbetsmiljöarbete har identifierats som en friskfaktor när forskare jämfört vad som skiljer kommuner och landsting med låg sjukfrånvaro från dem med hög frånvaro.<sup>37</sup> Tjänstemännens centralorganisation, TCO, har med hjälp av officiell arbetsmiljöstatistik från SCB kunnat visa att tjänstemän på arbetsplatser med systematiskt arbetsmiljöarbete i lägre utsträckning drabbas av arbetsrelaterade besvär.<sup>38</sup> En studie från ISSA, International Social Security Association visar att för varje krona per anställd som ett företag investerar i förebyggande arbetsmiljöarbete ger en förväntad avkastning motsvarande 2,2 kronor.<sup>39</sup> Trots vinsterna med förebyggande arbetsmiljöarbete har Arbetsmiljöverket kunnat peka på allvarliga brister på den punkten hos flera arbetsgivare, inte minst när det gäller att förebygga stress.<sup>40</sup>

<sup>33</sup> Regnö (2016)

<sup>34</sup> Se till exempel Nyckeltalsinstitutet (2013) s.4

<sup>35</sup> Vinberg och Landstad (2013)

<sup>36</sup> Under våren 2016 svarade nästan trehundra chefer på frågor om stress och arbetsmiljö när Vision skickade ut en kortenkät via nyhetsbrev till chefsmedlemmar.

<sup>37</sup> AFA-försäkring (2014)

<sup>38</sup> TCO (2016 a) s. 48

<sup>39</sup> ISSA, International Social Security Association (2011)

<sup>40</sup> Arbetsmiljöverket (2015)

Företagshälsovården är en nyckelaktör för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen. Men det finns tydliga belägg för att företagshälsovården inte används på ett optimalt sätt i kommuner och landsting.<sup>41</sup> Företagshälsovården används här främst till individuella hälsofrämjande insatser och rehabilitering och i väldigt liten utsträckning för att förebygga att ohälsa uppstår på arbetsplatserna. Det finns också ett glapp mellan de problem som faktiskt drabbar personalen och de insatser som Företagshälsovården kan bistå med. Citaten nedan från en representant för en HR-avdelning som intervjuats i en undersökning om företagshälsovården i kommuner och landsting belyser det:

” [...] jag tror, om man tittar nu på vad som händer, på våra senaste medarbetarenkäter och så, och på ohälsotalen som stiger. Och vi vet att det är psykosomatiska sjukdomar, det är utmärkning av psykiatriska diagnoser. Det kan ingen käck managementkonsult – ni förstår vad jag menar, det krävs en annan kompetens. Och där tycker jag de [FHV] är flata. De måste erövra”<sup>42</sup>

Ytterligare ett problem vad gäller företagshälsovårdens förutsättningar att bidra till att medarbetare inte blir sjuka är att anställda på många ställen behöver motivera sitt besök för närmsta chef. Psykisk ohälsa, stress och utbrändhet är tabubelagda ämnen som kan vara känsliga att prata om, inte minst med chefen. En undersökning gjord av Länsförsäkringar våren 2016 visar till exempel att många medarbetare skulle tveka inför att berätta för sin chef om de mådde psykiskt dåligt.<sup>43</sup> Kravet på att informera en chef riskerar att bli ett hinder för människor att söka sig till företagshälsovården i tid.

Givetvis måste det också finnas ett fungerande stöd kring en person som blir sjukskriven för att sjukfrånvaron inte ska bli längre än nödvändigt. Att satsa på rehabilitering har visat sig mycket lönsamt<sup>44</sup> och arbetsgivare har ett lagstadgat ansvar för arbetstagarens rehabilitering. Trots det brister många arbetsgivare i att erbjuda anställda bra rehabilitering.<sup>45</sup> Arbetsgivare kan söka pengar från bland andra partsägda AFA Försäkring för att finansiera arbetslivinriktad rehabilitering eller förebyggande insatser. Men ansökningarna är för få. Enligt AFA skulle betydligt fler kommuner, landsting och regioner kunna använda de resurser som finns.<sup>46</sup>

## Politiskt engagemang gör stor skillnad

Lokalpolitiker i fullmäktige och nämnder är ansvariga för personalens arbetsmiljö. Merparten av arbetsmiljöarbetet sköts i praktiken av tjänstemän, framförallt chefer, efter delegation från den politiska nivån. Den politiska nivån är dock fortfarande skyldig att säkerställa att cheferna har förutsättningar att utföra sina arbetsmiljöuppgifter. Varje nämnd ska, inom de budgetramar som fullmäktige har satt, tillhandahålla de resurser som behövs för att verksamheten ska fungera. Skulle resurserna i en nämnd inte motsvara de behov som lagen eller fullmäktige kräver, är det nämndens uppgift att reda ut frågan med fullmäktige. En chef har dessutom rätt att returnera arbetsmiljöuppgifter om hen saknar kunskaper, befogenheter eller resurser.<sup>47</sup>

<sup>41</sup> Schmidt och Sjöström (2015)

<sup>42</sup> Schmidt och Sjöström (2015) s. 28

<sup>43</sup> Länsförsäkringar (2016) s.6

<sup>44</sup> Se exempelvis SOU 2000:78

<sup>45</sup> Se exempelvis TCO (2016 b)

<sup>46</sup> Sunt arbetsliv (2015)

<sup>47</sup> Vision (2013)

Det finns relativt lite forskat och skrivet om politikerns arbetsmiljöansvar, men ett par studier indikerar att det i flera fall inte fungerar som det borde.<sup>48</sup> Samtidigt finns många positiva exempel på hur politikerns engagemang i arbetsmiljöfrågor lett till stora förändringar vad gäller både kvaliteten i verksamheten och personalens hälsa och trivsel. Exempel på det är till exempel:

### Förändringar inom socialtjänstens område i Växjö, Mölndal och Gävle

Många socialtjänster brottas med höga sjuktal och hög personalomsättning. Men intresset från politiken att lyssna på medarbetarna och samarbeta med fackförbunden har samtidigt varit framgångsfaktorer för att vända den trenden på flera platser. I Växjö har politiska satsningar på fler medarbetare och ett gott ledarskap lett till en stabilare personalsituation och en ökad nöjdhet bland medarbetarna i socialtjänsten.<sup>49</sup> I Mölndal har man infört nya arbetssätt och fått möjlighet att anställa fler chefer och medarbetare till enheten för utredning av barn och unga efter dialog med nämnden. Förändringarna har gett mer stabilitet och tid för återhämtning för socialsekreterarna.<sup>50</sup> I Gävle lyckades enheten för försörjningsstöd få mer tid med klienterna, hälsosammare arbetsmiljö och bättre ekonomi genom att kommunen lyssnade på chefer och medarbetare och gjorde det möjligt att anställa fler handläggare.<sup>51</sup>

### Satsning på minskade sjukskrivningar i Torsby kommun

Torsby kommun har kraftigt minskat sina sjukskrivningstal. Enligt deras HR-strategi har nyckeln varit att engagemanget har funnits hos politiker, ledning och chefer. En nyckelfaktor i kommunen utöver engagemanget på alla nivåer är att medarbetarnas hela livssituation vägs in och att man utgår från att medarbetarnas livssituation innebär svängningar som bitvis är ansträngande och att arbetslivet ska vara anpassat till det.<sup>52</sup>

### Satsning på bland annat ledarskap för minskade sjuktal i Borlänge

Borlänge kommun har nyligen tagit ett politiskt beslut om att minska sjukfrånvaron och följer upp detta med ett antal insatser. Arbetet fokuserar på arbetsmiljö, ledarskap och arbetsglädje. Bland annat tar kommunen hjälp av företagshälsovården för att arbeta mer förebyggande och man har anställt fler chefer inom omsorgen samt ökat stödet till cheferna i till exempel HR-frågor.<sup>53</sup>

Ett sätt att synliggöra och skapa engagemang kring arbetsmiljö och hälsofrågor är att skapa hälsobokslut eller motsvarande där man redovisar och följer upp hur bland annat arbetsmiljö och sjukfrånvaro utvecklas. En förutsättning för att det ska ge effekt är förstås att redovisningen följs av en analys av vilka åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron där så krävs. När chefer i en kommun som använder hälsobokslut intervjuats av forskare pekade de på fördelar med att kunna jämföra arbetsplatser med varandra och följa utvecklingen på den egna arbetsplatsen över tid. Samtidigt efterfrågar de också mer stöd att kunna tolka materialet i hälsobokslutet och stöd för att genomföra hälsofrämjande åtgärder. En annan aspekt som lyftes var att negativa resultat i hälsobokslutet för ofta ledde till insatser på individnivå istället för att fokusera på de organisatoriska förutsättningarna i verksamheten.<sup>54</sup> Hälsobokslut behöver vara utformade så att de innehåller indikatorer som är användbara för enskilda chefer i arbetsmiljöarbetet. Underlaget bör också användas som stöd för att fatta politiska beslut som ger cheferna förutsättningar att säkra en god arbetsmiljö och genomföra de insatser som krävs.

<sup>48</sup> Se till exempel Gustafsson och Szebehely (2005) samt Sunt arbetsliv (2014)

<sup>49</sup> Läs mer i artikel i Dagens Nyheter (2016)

<sup>50</sup> Läs mer i artikel i Sunt arbetsliv (2016 b)

<sup>51</sup> Vision (2015)

<sup>52</sup> Läs mer i Sunt Arbetsliv (2016 a)

<sup>53</sup> Läs mer i Borlänge kommun (2016)

<sup>54</sup> Vinberg och Landstad (2013)

# Visions tolv punkter för lägre sjukfrånvaro i välfärden

För att minska onödiga kostnader för sjukskrivningar så måste arbetsmiljö och ohälsa vara prioriterade fråga för beslutsfattare. Vision föreslår att landets kommuner, landsting och regioner genomför följande åtgärder för att minska ohälsan och få ner sina kostnader för sjukskrivningar. Åtgärdsförslagen ligger i linje med de ståndpunkter och åtaganden som presenteras i den avsiktsförklaring som slutits mellan fackförbunden och SKL.

## ► Ge cheferna förutsättningar att minska sjukskrivningarna

### Normtal för antal medarbetare per chef

Normtalet för hur många medarbetare en chef kan ha avgörs bäst av varje enskild arbetsgivare utifrån varje verksamhets behov. Ett rimligt antal medarbetare per chef ligger i de allra flesta fall någonstans mellan åtta och tjugofem. Förutsättningarna för chefer i kvinno- respektive mansdominerad verksamhet ska vara likvärdiga och skillnader ska kunna motiveras och förklaras.

### Utveckla chefstödet

Stödstrukturerna runt chefer måste utvecklas. Det gäller allt från administrativa uppgifter, ekonomi och HR-insatser till lokalfrågor och liknande. Genom att organisera verksamheten med professioner runt cheferna, som kan arbeta med uppgifter som de har särskild kompetens för, skapas utrymme för cheferna att utveckla verksamheten och coacha medarbetare.

### Chefer ska ha ansvar för hanterbart antal verksamheter med rimlig geografisk spridning

För att åstadkomma ett närvarande ledarskap är det viktigt att också analysera hur den geografiska spridningen av chefers verksamheter, som denne har ansvar för, ser ut. Den geografiska spridningen påverkar vad som är ett rimligt antal medarbetare.

## ► Sätt personalens hälsa på den politiska dagordningen

### Ta fram hälsobokslut med fokus på organisatoriska förutsättningar

Kommuner, landsting och regioner bör synliggöra och följa hur arbetsmiljön och personalens hälsa utvecklas genom årliga hälsobokslut eller motsvarande. Boksluten ska, förutom nyckeltal kring ohälsa och arbetsmiljö, innehålla en analys av vilka kostnader som ohälsa medför och hur förutsättningarna ser ut i kvinno- respektive mansdominerade verksamheter. Bokslutens syfte bör vara som underlag för politiker och tjänstemän i till exempel budgetarbete och som ett verktyg för chefer i arbetsmiljöarbetet.

## Säkra resurser för att uppfylla arbetsmiljöansvaret enligt de nya föreskrifterna

Den politiska nivån i kommuner, landsting och regioner måste säkerställa att verksamheterna har förutsättningar att leva upp till Arbetsmiljöverkets skärpta krav på en god social och organisatorisk arbetsmiljö och en hälsosam arbetsbelastning (AFS 2015:4). För att ta reda på hur förutsättningarna ser ut behöver politiker efterfråga chefer och medarbetares bild av deras arbetsbelastning och hur de upplever balansen mellan krav och resurser. Utifrån svaren måste man ta beslut om vilka eventuella resursförstärkningar, nya arbetssätt, eller annat, som krävs för att leva upp till de nya regelverken.

## Följ upp arbetsmiljöfrågorna på möten i nämnder, styrelse och fullmäktige

Styrande politiker bör regelbundet efterfråga information om arbetsmiljön i de verksamheter som de ansvarar för. Ansvariga politiker bör känna till nivån på sjukskrivningar, personalomsättning, vakanser, grad av flex- och övertidsarbete, beroende av hyrpersonal och hur personalen upplever arbetsbelastningen. I det fall personalsituationen är instabil bör man i dialog med medarbetare, fackförbund och ansvarig chef se över vilka åtgärder som behövs och vilka resursförstärkningar åtgärderna kräver.

## **► Balans mellan krav och resurser med hjälp av rätt använd kompetens**

### Fler kollegor med nya välfärds miljarder

I den avsiktsförklaring som SKL slutit med bland andra Vision konstateras att höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. För att nå balans mellan krav och resurser krävs fler kollegor i välfärden. Regeringens tillskott på 10 miljarder per år till kommunerna bör i största möjliga mån användas för personalförstärkningar i de verksamheter där arbetsbelastningen och behovet av personalförstärkningar är som störst.

### Rätt använd kompetens

Att använda medarbetarnas kompetens rätt är både en fråga om resurshushållning och arbetsmiljö. Att ha många uppgifter som någon annan kan och borde sköta har i forskning visat sig tydligt kopplat till symptom på utmattning. Det behövs fler administratörer i välfärden, men även andra yrkesgrupper kan vara relevanta, för att frigöra tid för till exempel chefer, socialsekreterare eller läkare.

### Hållbar och långsiktig bemanning

Idag brottas många verksamheter i välfärden med en instabil personalsituation som präglas av hög sjukfrånvaro och stor personalomsättning. Dessutom saknas ofta nödvändiga marginaler för att kunna möta tillfälliga arbetstoppar och täcka upp vid sjukdom. Bemanningen måste vara planerad för att hantera oförutsedda händelser och att medarbetare kan bli sjuka. I verksamheter som under en längre period haft problem med en instabil personalsituation bör alla vakanser, även om de är tillfälliga på grund av exempelvis sjukdom eller föräldradedighet, tillsättas med tillsvidareanställda för att stabilisera situationen.



## ► Satsa på det förebyggande arbetet

### Använd företagshälsovården smartare

Företagshälsovården ska användas på ett strategiskt sätt för att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukfall. Det innebär exempelvis att företagshälsovården ska involveras i arbetsplatsens samverkan kring det förebyggande arbetsmiljöarbete och att arbetsgivaren ska ställa krav på kompetens om organisatorisk och social arbetsmiljö vid upphandling. För att personer med ohälsa ska söka hjälp i tid bör alla medarbetare ha rätt till inledande besök hos företagshälsovården utan att behöva gå genom en chef.

### Prioritera systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress

Trots att systematiskt arbetsmiljöarbete har bevisade effekter för personalens hälsa så brister detta alldeles för ofta, inte minst när det rör risker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Varje arbetsgivare i välfärden måste se över sitt systematiska arbetsmiljöarbete i förhållande till de nya arbetsmiljöreglerna (AFS 2015:4) och säkerställa att man arbetar aktivt för att förebygga ohälsosam stress. Förutom arbetsbelastning bör det exempelvis finnas ett systematiskt arbete för att säkerställa en god digital arbetsmiljö som motverkar it-stress.

### Utnyttja AFA-medel för förebyggande och rehabiliterande åtgärder bättre

Kommuner, landsting och regioner har goda möjligheter att beviljas medel för både förebyggande och rehabiliterande insatser från partsägda AFA Försäkring. I dagsläget är det dock alldeles för få som tar tillvara den möjligheten. Resultatet är att det finns oanvända resurser som skulle kunna användas för att förhindra eller förkorta sjukskrivningar. Fler kommuner, landsting och regioner måste bli betydligt bättre på att utnyttja de resurser som AFA Försäkring erbjuder.

# Referenser

## Rapporter och forskningsartiklar m.m.

AFA försäkring (2014) *Från risk till frisk: om friskfaktorer i kommuner och landsting*

Arbetsmiljöverket (2012) *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer, kunskapsöversikt, rapport 2012:7.*

Arbetsmiljöverket (2016 a) *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*

Arbetsmiljöverket (2016 b), *Kvinnor och mäns arbetsvillkor- betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*

Aronsson Gunnar, Beijerot Eva och Härenstam Annika (2012) *Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter bland läkare, Läkartidningen 2012-11-26 nummer 48.*

Björck Lisa (2013) *Contextualizing managerial work in local government organizations.* Avhandling, Gothenburg Studies in Work Science No. 13

Forte (2015) *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro, en kunskapsöversikt.*

Försäkringskassan (2014) *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser: En studie av Sveriges befolkning 16–64 år. Socialförsäkringsrapport 2014:4.*

Försäkringskassan (2015 a) *Yrke och sjukfall, korta analyser 2015:1*

Försäkringskassan (2015 b) *Statistik: Startade sjukfall per 1 000 efter yrke och diagnos, 2005-*

Försäkringskassan (2016) *Psykisk ohälsa, korta analyser 2016:2*

Gustafsson Rolf Å och Szebehely Marta (2005) *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki – en enkätstudie bland personal och politiker.* Rapport i socialt arbete nr 114 – 2005  
STOCKHOLMS UNIVERSITET Institutionen för socialt arbete Socialhögskolan

ISSA, International Social Security Association (2011) *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*

Järvisalo J, Andersson B, Boedecker W, Houtman I (2005). *Mental disorders as a major challenge in prevention of work disability.* Helsinki, KELA.

Lindwall Ulrik (2011) *Hade vi en sjukskrivningsepidemi? Utveckling och orsaker, i Socialförsäkringsrapport 2011:3, Mellan arbete och sjukdom Rapport från forskarseminariet i Umeå 19–20 januari 201. Försäkringskassan.*

Länsförsäkringar (2016) *Om chefen är den sista som får veta- Varför är det enklare att berätta att man brutit benet än att man brutit ihop?*

Marklund, S., M. Bjurvald, et al., Red. (2005). *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.*

Nyckeltalsinstitutet (2013) *Nyckeltalsinstitutets årsrapport 2013*

Regnö (2016) *Chefer, kontrollspann och dess konsekvenser i vård och omsorgs verksamhet*

Riksförsäkringsverket (2003) *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning, Riksförsäkringsverket analyserar, 2003:10*

SKL m.fl. (2016) *Avsiktsförklaring: Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting.*

SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom.*

Schmidt Lisa och Sjöström John (2015) *Användning av företagshälsovård i kommuner och landsting. IVL-rapport C 125*

SOU 2000:78 *Rehabilitering till arbete en reform med individen i centrum*

Stockholms läns landsting (1991) *Arbetshälsorapport 1991*.

Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet (2014). *Arbetsorganisation och hälsa: Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning*. Temablad.

TCO (2016 a) *Friskt jobbat- allt att vinna! Tjänstemännen arbetsförhållanden #4/16*

TCO (2016 b) *Trampolin eller kvicksand? En rapport om hur tjänstemännen uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen*.

Vinberg Stig och Landstad Bodil (2013) *Kvinnliga ledares arbetsvillkor i en glesbygdskommun – oglamorösa och hindrande för hälsofrämjande insatser? Socialmedicinsk tidskrift Vol. 90, Nr 6 2013*.

Vision (2013) *Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och chefens arbetsmiljöuppgifter- Ett pussel med sju lika viktiga bitar*

Vision (2015) *Arbeta smartare, få tredubbel vinst – ett projekt inom socialtjänsten i Gävle*. Maj 2015

Vision (2016) *Sjukt stressigt- arbetsmiljön i välfärden måste förbättras*. Februari 2016.

Åkerlind, Larsson och Ljungblad (2013) *Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro – en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner*. Socialmedicinsk tidskrift 6/2013

## Webbartiklar m.m.

Arbetsmiljöverket (2015) *Varannan arbetsplats saknar planering mot stress*, publicerad 23 oktober 2015.

Borlänge kommun (2016) *Sjukfrånvaron ska minska*. Pressmeddelande publicerat 13 januari 2016.

Dagens Nyheter (2016) *Växjö – ett av ljusen i socialens täta mörker*. Publicerad 2016-02-22

Försäkringskassan, webb (2016). "Vägen till ett sjukpenningtal på 9,0 dagar". Tillgänglig via länk:

Sunt arbetsliv (2014) *Bättre dialog kan minska stressen i socialtjänsten* publicerad 14 mars 2014.

Sunt arbetsliv (2015) *Här finns hjälpen för att komma tillbaka till jobbet* publicerad 1 december 2015.

Sunt arbetsliv (2016 a) *Torsby väger in livets svängningar i hälsoarbetet*, publicerad 18 maj 2016.

Sunt arbetsliv (2016 b) *Mölnalds socialtjänst har fått tid för återhämtning*, publicerad 17 maj 2016.

Torsby kommun (2016) *Torsby har lägst sjukfrånvaro i Sverige – igen*, publicerad på torsby.se 21 mars 2016.

## Lagar och föreskrifter

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

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Ale	7,8%	7 842 184	2 148 797	9 990 980	40 556 776	50 547 756	5 507 848	22 358 223	27 866 071	4 483 132	18 198 553	22 681 685	-45%
Alingsås	7,5%	11 696 510	3 210 783	14 907 293	55 003 716	69 911 009	8 546 848	31 535 464	40 082 312	6 360 445	23 468 252	29 828 697	-43%
Alvesta	6,0%	6 774 955	1 164 712	7 939 666	26 705 622	34 645 288	5 690 094	19 139 030	24 829 125	2 249 572	7 566 592	9 816 164	-28%
Aneby	4,7%	1 602 662	390 559	1 993 221	6 270 068	8 263 288	1 823 585	5 736 445	7 560 030	169 636	533 622	703 258	-9%
Arboga	6,8%	4 919 377	996 071	5 915 448	20 203 438	26 118 886	3 740 651	12 775 703	16 516 354	2 174 797	7 427 735	9 602 532	-37%
Arjeplog	9,1%	1 356 092	413 895	1 769 987	7 154 125	8 924 112	836 368	3 380 520	4 216 888	933 620	3 773 604	4 707 224	-53%
Arvidsjaur	6,4%	2 936 017	708 284	3 644 301	12 856 457	16 500 758	2 448 515	8 637 932	11 086 447	1 195 786	4 218 525	5 414 311	-33%
Arvika	7,3%	7 554 470	2 367 856	9 922 326	37 227 568	47 149 894	5 844 658	21 928 569	27 773 227	4 077 668	15 298 999	19 376 668	-41%
Askersund	7,0%	3 812 968	931 487	4 744 454	16 393 609	21 138 063	2 914 451	10 070 360	12 984 811	1 830 004	6 323 249	8 153 253	-39%
Avesta	7,0%	6 939 704	1 830 733	8 770 436	32 695 620	41 466 056	5 387 554	20 084 453	25 472 007	3 382 882	12 611 167	15 994 050	-39%
Bengtsfors	5,6%	3 136 875	761 675	3 898 551	12 902 978	16 801 529	2 993 530	9 907 645	12 901 175	905 020	2 995 333	3 900 354	-23%
Berg	8,3%	2 717 207	1 095 466	3 812 673	14 491 011	18 303 684	1 975 240	7 507 391	9 482 631	1 837 433	6 983 620	8 821 053	-48%
Bjurholm	6,5%	522 528	198 744	721 272	3 280 998	4 002 270	477 149	2 170 507	2 647 655	244 123	1 110 491	1 354 614	-34%
Bjuv	7,5%	4 203 000	1 169 009	5 372 009	20 200 636	25 572 645	3 079 952	11 581 698	14 661 649	2 292 057	8 618 938	10 910 995	-43%
Boden	6,0%	9 113 622	2 156 888	11 270 510	36 511 888	47 782 398	8 077 199	26 166 855	34 244 054	3 193 311	10 345 033	13 538 344	-28%
Bollebygd	7,2%	2 837 925	649 641	3 487 565	11 402 699	14 890 264	2 082 851	6 809 946	8 892 797	1 404 714	4 592 753	5 997 467	-40%
Bollnäs	7,8%	8 058 116	2 301 331	10 359 447	40 293 968	50 653 415	5 710 977	22 213 342	27 924 319	4 648 470	18 080 626	22 729 096	-45%
Borgholm	6,6%	3 266 187	890 770	4 156 957	14 159 162	18 316 119	2 708 320	9 224 909	11 933 229	1 448 636	4 934 253	6 382 889	-35%
Borlänge	7,7%	13 188 420	3 995 726	17 184 146	76 848 408	94 032 554	9 596 342	42 915 346	52 511 688	7 587 804	33 933 062	41 520 866	-44%
Borås	7,4%	28 187 684	8 942 388	37 130 072	148 907 136	186 037 208	21 575 583	86 527 121	108 102 704	15 554 489	62 380 015	77 934 504	-42%
Botkyrka	7,5%	28 456 150	4 873 265	33 329 415	123 611 672	156 941 087	19 108 864	70 870 692	89 979 556	14 220 551	52 740 980	66 961 531	-43%
Boxholm	4,7%	1 263 827	309 076	1 572 902	5 192 952	6 765 854	1 439 038	4 750 999	6 190 037	133 864	441 953	575 817	-9%
Bromölla	6,7%	3 968 408	663 006	4 631 414	15 815 713	20 447 127	2 972 400	10 150 383	13 122 783	1 659 014	5 665 330	7 324 344	-36%
Bräcke	7,8%	2 643 300	923 670	3 566 969	12 974 239	16 541 208	1 966 406	7 152 465	9 118 871	1 600 563	5 821 774	7 422 337	-45%
Burlöv	7,1%	4 948 614	972 930	5 921 544	20 238 880	26 160 424	3 586 287	12 257 350	15 843 637	2 335 257	7 981 530	10 316 787	-39%
Båstad	6,5%	4 201 814	686 376	4 888 190	17 540 898	22 429 088	3 233 726	11 603 979	14 837 705	1 654 464	5 936 919	7 591 383	-34%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Dals-Ed	6,1%	1 709 711	346 908	2 056 619	7 807 990	9 864 609	1 449 748	5 503 993	6 953 741	606 871	2 303 997	2 910 868	-30%
Danderyd	6,0%	6 278 808	1 191 387	7 470 195	27 121 216	34 591 411	5 353 640	19 436 873	24 790 512	2 116 555	7 684 343	9 800 898	-28%
Degerfors	7,0%	2 352 395	854 500	3 206 895	12 364 861	15 571 756	1 969 950	7 595 558	9 565 508	1 236 945	4 769 303	6 006 249	-39%
Dorotea	9,2%	1 213 588	640 321	1 853 909	6 600 010	8 453 918	866 501	3 084 787	3 951 288	987 408	3 515 222	4 502 630	-53%
Eda	6,3%	2 672 578	606 506	3 279 084	11 471 235	14 750 319	2 238 105	7 829 573	10 067 679	1 040 979	3 641 662	4 682 641	-32%
Ekerö	6,3%	6 348 075	974 747	7 322 821	24 930 518	32 253 339	4 998 116	17 016 068	22 014 184	2 324 705	7 914 450	10 239 155	-32%
Eksjö	6,2%	7 203 426	1 327 011	8 530 437	28 251 938	36 782 375	5 916 271	19 594 087	25 510 358	2 614 166	8 657 851	11 272 017	-31%
Emmaboda	4,4%	2 481 372	580 466	3 061 838	9 683 510	12 745 348	2 992 251	9 463 431	12 455 681	69 587	220 079	289 667	-2%
Enköping	7,0%	13 165 278	2 924 815	16 090 093	56 129 128	72 219 221	9 883 914	34 479 323	44 363 237	6 206 178	21 649 805	27 855 984	-39%
Eskilstuna	7,5%	41 102 376	7 242 113	48 344 489	167 785 680	216 130 169	27 717 507	96 197 123	123 914 630	20 626 982	71 588 557	92 215 539	-43%
Eslöv	8,0%	10 401 684	2 507 794	12 909 478	49 038 196	61 947 674	6 938 845	26 358 032	33 296 877	5 970 633	22 680 164	28 650 797	-46%
Essunga	6,0%	1 680 723	535 038	2 215 760	7 106 879	9 322 639	1 587 962	5 093 263	6 681 225	627 799	2 013 615	2 641 414	-28%
Fagersta	6,1%	4 711 286	851 435	5 562 721	18 268 956	23 831 677	3 921 262	12 878 117	16 799 379	1 641 458	5 390 839	7 032 298	-30%
Falkenberg	5,5%	9 919 157	1 970 157	11 889 314	39 355 832	51 245 146	9 295 282	30 769 106	40 064 388	2 594 032	8 586 726	11 180 758	-22%
Falköping	6,2%	10 096 198	2 259 779	12 355 977	45 366 616	57 722 593	8 569 468	31 463 945	40 033 413	3 786 508	13 902 671	17 689 180	-31%
Falun	6,8%	17 443 656	3 858 029	21 301 685	74 162 880	95 464 565	13 470 183	46 897 114	60 367 297	7 831 502	27 265 766	35 097 268	-37%
Filipstad	6,6%	3 806 370	1 302 582	5 108 952	18 035 024	23 143 976	3 328 560	11 750 092	15 078 651	1 780 392	6 284 932	8 065 324	-35%
Finspång	5,5%	6 952 777	1 119 810	8 072 587	27 006 586	35 079 173	6 311 295	21 114 241	27 425 536	1 761 291	5 892 345	7 653 637	-22%
Flen	6,9%	5 302 402	1 172 364	6 474 766	23 598 648	30 073 414	4 034 999	14 706 405	18 741 404	2 439 767	8 892 243	11 332 010	-38%
Forshaga	6,6%	3 476 988	671 797	4 148 785	17 156 010	21 304 795	2 702 997	11 177 401	13 880 397	1 445 789	5 978 609	7 424 398	-35%
Färgelanda	8,0%	1 382 107	513 074	1 895 180	8 347 800	10 242 980	1 018 659	4 486 943	5 505 602	876 521	3 860 857	4 737 378	-46%
Gagnef	6,4%	2 688 570	765 135	3 453 705	12 592 669	16 046 374	2 320 458	8 460 699	10 781 157	1 133 247	4 131 970	5 265 217	-33%
Gislaved	5,3%	7 506 821	1 877 143	9 383 964	33 485 370	42 869 334	7 613 405	27 167 375	34 780 780	1 770 559	6 317 995	8 088 554	-19%
Gnesta	7,3%	2 675 840	742 341	3 418 180	13 185 294	16 603 474	2 013 449	7 766 680	9 780 129	1 404 731	5 418 614	6 823 345	-41%
Gnosjö	5,2%	2 175 210	558 601	2 733 811	10 135 482	12 869 293	2 260 651	8 381 265	10 641 916	473 159	1 754 217	2 227 377	-17%
Gotland	5,6%	26 592 326	4 205 889	30 798 215	91 680 056	122 478 271	23 648 631	70 397 191	94 045 822	7 149 584	21 282 865	28 432 449	-23%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta)					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Grums	7,4%	2 918 411	517 970	3 436 381	13 162 146	16 598 527	1 996 816	7 648 274	9 645 090	1 439 565	5 513 872	6 953 437	-42%
Grästorps	6,3%	1 452 461	401 423	1 853 885	6 979 567	8 833 452	1 265 350	4 763 832	6 029 181	588 535	2 215 735	2 804 270	-32%
Gullspång	7,8%	1 758 888	626 456	2 385 344	8 808 233	11 193 577	1 314 997	4 855 821	6 170 818	1 070 347	3 952 412	5 022 759	-45%
Gällivare	7,6%	7 685 802	1 659 146	9 344 948	34 406 504	43 751 452	5 287 274	19 466 839	24 754 113	4 057 675	14 939 665	18 997 340	-43%
Gävle	6,8%	30 133 462	6 171 684	36 305 146	126 065 296	162 370 442	22 957 665	79 717 759	102 675 424	13 347 481	46 347 537	59 695 018	-37%
Göteborg	8,7%	146 232 704	36 889 328	183 122 032	776 982 336	960 104 368	90 508 596	384 025 776	474 534 373	92 613 436	392 956 560	485 569 995	-51%
Götene	7,6%	3 713 940	1 101 013	4 814 953	16 806 232	21 621 185	2 724 250	9 508 790	12 233 040	2 090 703	7 297 442	9 388 145	-43%
Habo	6,0%	3 715 236	596 002	4 311 238	13 937 502	18 248 740	3 089 720	9 988 544	13 078 264	1 221 517	3 948 958	5 170 475	-28%
Hagfors	6,8%	4 004 770	1 361 464	5 366 234	19 298 122	24 664 356	3 393 354	12 203 224	15 596 578	1 972 880	7 094 898	9 067 778	-37%
Hallsberg	7,7%	5 269 595	1 387 963	6 657 557	21 550 246	28 207 803	3 717 857	12 034 553	15 752 410	2 939 701	9 515 693	12 455 393	-44%
Hallstahammar	6,6%	5 054 868	842 551	5 897 418	22 582 552	28 479 970	3 842 257	14 712 875	18 555 133	2 055 161	7 869 677	9 924 837	-35%
Halmstad	6,2%	20 963 606	6 597 617	27 561 223	110 077 696	137 638 919	19 115 043	76 344 212	95 459 255	8 446 180	33 733 484	42 179 664	-31%
Hammarö	5,0%	3 809 070	931 892	4 740 962	16 750 065	21 491 027	4 077 228	14 405 056	18 482 284	663 735	2 345 009	3 008 743	-14%
Haninge	7,6%	17 420 132	4 063 501	21 483 633	86 754 648	108 238 281	12 155 214	49 084 870	61 240 084	9 328 419	37 669 778	46 998 197	-43%
Haparanda	4,6%	2 282 355	538 462	2 820 817	10 706 433	13 527 250	2 636 851	10 008 188	12 645 038	183 966	698 245	882 212	-7%
Heby	7,4%	3 526 560	893 308	4 419 868	16 558 146	20 978 014	2 568 302	9 621 626	12 189 927	1 851 566	6 936 520	8 788 087	-42%
Hedemora	8,5%	3 592 285	1 323 496	4 915 780	23 322 376	28 238 156	2 486 807	11 798 379	14 285 185	2 428 974	11 523 997	13 952 971	-49%
Helsingborg	6,4%	37 289 056	6 505 612	43 794 668	149 268 480	193 063 148	29 424 542	100 289 759	129 714 300	14 370 126	48 978 721	63 348 847	-33%
Herrljunga	6,2%	2 707 613	849 728	3 557 341	11 604 575	15 161 916	2 467 188	8 048 335	10 515 523	1 090 153	3 556 240	4 646 393	-31%
Hjo	6,8%	3 105 553	634 325	3 739 878	13 079 024	16 818 902	2 364 923	8 270 559	10 635 482	1 374 955	4 808 465	6 183 420	-37%
Hofors	6,8%	3 867 702	889 754	4 757 455	16 755 202	21 512 657	3 008 391	10 595 201	13 603 592	1 749 064	6 160 001	7 909 065	-37%
Huddinge	8,4%	25 980 368	6 074 116	32 054 484	130 847 368	162 901 852	16 408 844	66 981 394	83 390 237	15 645 640	63 865 974	79 511 614	-49%
Hudiksvall	8,1%	11 750 557	3 688 225	15 438 782	61 771 640	77 210 422	8 195 897	32 792 353	40 988 250	7 242 885	28 979 287	36 222 172	-47%
Hultsfred	5,4%	4 907 332	849 445	5 756 777	18 546 892	24 303 669	4 584 100	14 768 822	19 352 922	1 172 677	3 778 070	4 950 747	-20%
Hylte	5,4%	2 506 683	617 849	3 124 532	11 461 351	14 585 883	2 488 053	9 126 631	11 614 684	636 479	2 334 720	2 971 198	-20%
Hällefors	8,3%	2 393 687	530 938	2 924 625	12 388 766	15 313 391	1 515 167	6 418 276	7 933 443	1 409 458	5 970 490	7 379 948	-48%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Härjedalen	5,2%	3 783 946	900 223	4 684 169	16 241 208	20 925 377	3 873 448	13 430 231	17 303 679	810 721	2 810 977	3 621 698	-17%
Härnösand	7,6%	6 756 482	1 746 943	8 503 424	36 772 956	45 276 380	4 811 148	20 805 753	25 616 901	3 692 276	15 967 203	19 659 479	-43%
Härryda	6,9%	12 246 180	2 638 902	14 885 082	52 085 328	66 970 410	9 276 211	32 458 974	41 735 186	5 608 871	19 626 354	25 235 224	-38%
Hässleholm	5,7%	16 450 641	3 148 321	19 598 962	63 678 984	83 277 946	14 785 183	48 038 537	62 823 720	4 813 779	15 640 447	20 454 226	-25%
Håbo	7,2%	5 364 472	1 274 506	6 638 978	24 933 794	31 572 772	3 964 946	14 891 017	18 855 963	2 674 033	10 042 777	12 716 810	-40%
Höganäs	5,9%	2 675 822	1 557 891	4 233 712	22 209 058	26 442 770	3 085 587	16 186 263	19 271 850	1 148 125	6 022 795	7 170 920	-27%
Högsby	9,2%	1 924 780	542 931	2 467 711	10 858 193	13 325 904	1 153 387	5 075 025	6 228 412	1 314 324	5 783 168	7 097 492	-53%
Hörby	5,9%	4 613 047	908 069	5 521 116	17 033 980	22 555 096	4 023 864	12 414 596	16 438 460	1 497 252	4 619 384	6 116 636	-27%
Höör	6,4%	3 873 110	1 046 229	4 919 339	16 399 559	21 318 898	3 305 181	11 018 454	14 323 634	1 614 158	5 381 105	6 995 264	-33%
Jokkmokk	6,0%	2 041 111	280 369	2 321 480	8 441 420	10 762 900	1 663 727	6 049 685	7 713 412	657 753	2 391 735	3 049 488	-28%
Järfälla	6,3%	15 516 025	3 277 751	18 793 776	69 132 856	87 926 632	12 827 498	47 185 918	60 013 416	5 966 278	21 946 938	27 913 215	-32%
Jönköping	6,8%	34 999 112	9 882 227	44 881 339	171 032 976	215 914 315	28 380 846	108 153 203	136 534 049	16 500 493	62 879 773	79 380 266	-37%
Kalix	6,5%	4 200 923	1 464 226	5 665 149	24 243 880	29 909 029	3 747 714	16 038 260	19 785 974	1 917 435	8 205 620	10 123 054	-34%
Kalmar	6,8%	21 566 210	4 984 630	26 550 840	90 239 296	116 790 136	16 789 501	57 063 083	73 852 584	9 761 338	33 176 213	42 937 551	-37%
Karlsborg	5,8%	1 950 819	472 433	2 423 252	7 867 976	10 291 227	1 796 549	5 833 154	7 629 703	626 703	2 034 821	2 661 524	-26%
Karlshamn	7,6%	10 422 521	2 718 655	13 141 176	49 647 500	62 788 676	7 435 139	28 090 035	35 525 174	5 706 036	21 557 465	27 263 502	-43%
Karlskoga	8,0%	10 688 033	2 817 344	13 505 377	50 666 236	64 171 613	7 259 141	27 233 103	34 492 244	6 246 236	23 433 133	29 679 369	-46%
Karlskrona	7,1%	20 546 176	4 066 394	24 612 570	89 659 016	114 271 586	14 906 204	54 300 531	69 206 735	9 706 365	35 358 485	45 064 851	-39%
Karlstad	6,6%	22 398 452	5 013 129	27 411 581	110 040 512	137 452 093	17 859 061	71 693 064	89 552 124	9 552 520	38 347 448	47 899 968	-35%
Katrineholm	7,1%	11 248 281	2 455 956	13 704 237	53 381 304	67 085 541	8 299 749	32 329 522	40 629 271	5 404 488	21 051 782	26 456 269	-39%
Kil	5,5%	3 161 341	719 131	3 880 472	13 455 201	17 335 673	3 033 823	10 519 521	13 553 345	846 648	2 935 680	3 782 328	-22%
Kinda	6,0%	2 576 639	581 625	3 158 264	11 200 828	14 359 092	2 263 423	8 027 261	10 290 683	894 841	3 173 567	4 068 409	-28%
Kiruna	6,6%	7 516 597	1 354 953	8 871 550	35 201 540	44 073 090	5 779 949	22 934 338	28 714 287	3 091 600	12 267 202	15 358 803	-35%
Klippan	6,2%	5 196 976	1 156 475	6 353 451	20 800 098	27 153 549	4 406 426	14 425 875	18 832 301	1 947 025	6 374 223	8 321 248	-31%
Knivsta	5,9%	3 633 544	708 602	4 342 146	14 758 070	19 100 216	3 164 615	10 755 882	13 920 497	1 177 531	4 002 188	5 179 719	-27%
Kramfors	7,5%	6 263 682	1 717 608	7 981 289	32 185 168	40 166 457	4 575 939	18 452 830	23 028 769	3 405 350	13 732 338	17 137 689	-43%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Kristianstad	6,7%	23 179 592	5 449 179	28 628 771	113 261 240	141 890 011	18 373 689	72 690 050	91 063 739	10 255 082	40 571 190	50 826 272	-36%
Kristinehamn	5,9%	6 916 076	1 460 816	8 376 892	29 875 976	38 252 868	6 105 193	21 774 017	27 879 210	2 271 699	8 101 959	10 373 658	-27%
Krokom	8,1%	4 397 069	1 341 888	5 738 957	24 864 720	30 603 677	3 046 607	13 199 790	16 246 397	2 692 350	11 664 930	14 357 280	-47%
Kumla	8,5%	8 327 608	2 066 768	10 394 376	36 472 176	46 866 552	5 258 332	18 450 631	23 708 962	5 136 045	18 021 545	23 157 590	-49%
Kungsbacka	6,5%	25 517 634	5 258 301	30 775 935	106 405 424	137 181 359	20 359 466	70 391 285	90 750 751	10 416 469	36 014 139	46 430 607	-34%
Kungsör	6,4%	3 332 104	670 437	4 002 541	12 335 800	16 338 341	2 689 207	8 288 116	10 977 323	1 313 334	4 047 684	5 361 018	-33%
Kungälv	7,6%	16 464 014	3 575 865	20 039 879	69 831 872	89 871 751	11 338 353	39 510 141	50 848 494	8 701 526	30 321 731	39 023 257	-43%
Kävlinge	6,3%	7 674 003	1 546 704	9 220 706	29 781 152	39 001 858	6 293 498	20 326 818	26 620 317	2 927 208	9 454 334	12 381 542	-32%
Köping	6,5%	10 371 516	1 993 761	12 365 277	42 692 728	55 058 005	8 180 107	28 242 884	36 422 990	4 185 170	14 449 844	18 635 015	-34%
Laholm	6,3%	5 288 208	1 383 507	6 671 715	27 821 326	34 493 041	4 553 710	18 989 159	23 542 869	2 118 005	8 832 167	10 950 171	-32%
Landskrona	6,5%	12 241 175	2 806 241	15 047 416	52 944 268	67 991 684	9 954 445	35 024 672	44 979 117	5 092 971	17 919 596	23 012 567	-34%
Laxå	7,6%	1 621 272	531 306	2 152 578	8 134 015	10 286 593	1 217 906	4 602 140	5 820 046	934 672	3 531 875	4 466 547	-43%
Lekeberg	6,4%	2 179 846	385 712	2 565 558	9 153 189	11 718 747	1 723 734	6 149 799	7 873 533	841 824	3 003 390	3 845 214	-33%
Leksand	7,1%	4 421 103	930 962	5 352 064	20 742 484	26 094 548	3 241 391	12 562 349	15 803 741	2 110 673	8 180 135	10 290 808	-39%
Lerum	8,6%	9 377 712	2 960 822	12 338 534	54 107 888	66 446 422	6 169 267	27 053 944	33 223 211	6 169 267	27 053 944	33 223 211	-50%
Lessebo	7,9%	2 643 463	599 603	3 243 065	13 117 679	16 360 744	1 765 213	7 140 002	8 905 215	1 477 853	5 977 677	7 455 529	-46%
Lidingö	6,7%	9 093 981	1 725 784	10 819 765	44 409 324	55 229 089	6 944 028	28 501 507	35 445 535	3 875 737	15 907 817	19 783 554	-36%
Lidköping	5,7%	13 588 393	3 250 717	16 839 110	55 938 588	72 777 698	12 703 189	42 199 290	54 902 479	4 135 920	13 739 298	17 875 219	-25%
Lilla Edet	6,8%	3 918 295	735 576	4 653 872	15 954 948	20 608 820	2 942 889	10 089 158	13 032 047	1 710 982	5 865 790	7 576 772	-37%
Lindesberg	5,5%	5 600 899	1 708 350	7 309 249	26 551 344	33 860 593	5 714 504	20 758 324	26 472 829	1 594 745	5 793 020	7 387 765	-22%
Linköping	5,6%	24 496 270	5 451 945	29 948 215	113 636 864	143 585 079	22 995 952	87 256 884	110 252 836	6 952 263	26 379 980	33 332 243	-23%
Ljungby	7,0%	9 519 048	2 722 325	12 241 373	42 264 724	54 506 097	7 519 700	25 962 617	33 482 317	4 721 672	16 302 107	21 023 779	-39%
Ljusdal	9,2%	6 860 979	1 949 912	8 810 891	39 489 772	48 300 663	4 118 134	18 457 177	22 575 310	4 692 757	21 032 595	25 725 352	-53%
Ljusnarsberg	8,2%	1 495 474	539 485	2 034 959	6 946 795	8 981 754	1 067 113	3 642 832	4 709 944	967 846	3 303 963	4 271 809	-48%
Lomma	5,9%	5 927 875	584 499	6 512 374	22 032 228	28 544 602	4 746 307	16 057 387	20 803 693	1 766 067	5 974 841	7 740 908	-27%
Ludvika	9,2%	7 796 006	3 004 015	10 800 020	44 536 088	55 336 108	5 047 836	20 815 781	25 863 617	5 752 184	23 720 307	29 472 491	-53%



Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Luleå	6,9%	27 271 646	5 237 040	32 508 686	115 859 888	148 368 574	20 259 037	72 202 543	92 461 580	12 249 648	43 657 345	55 906 993	-38%
Lund	7,1%	39 668 184	6 799 904	46 468 088	161 221 776	207 689 864	28 142 645	97 641 357	125 784 002	18 325 443	63 580 419	81 905 862	-39%
Lycksele	8,3%	5 027 095	1 730 094	6 757 189	26 609 146	33 366 335	3 500 712	13 785 461	17 286 173	3 256 477	12 823 685	16 080 162	-48%
Lysekil	7,9%	4 698 837	1 379 733	6 078 570	24 655 724	30 734 294	3 308 589	13 420 204	16 728 793	2 769 981	11 235 520	14 005 501	-46%
Malmö	7,0%	102 352 288	18 830 314	121 182 602	414 379 872	535 562 474	74 440 743	254 547 643	328 988 387	46 741 859	159 832 229	206 574 087	-39%
Malung-Sälen	5,8%	4 130 502	658 831	4 789 333	16 551 357	21 340 690	3 550 712	12 270 834	15 821 546	1 238 621	4 280 523	5 519 144	-26%
Malå	8,0%	1 619 108	486 404	2 105 512	7 216 987	9 322 499	1 131 713	3 879 130	5 010 843	973 799	3 337 856	4 311 655	-46%
Mariestad	6,7%	9 200 814	2 060 753	11 261 567	38 258 228	49 519 795	7 227 573	24 553 788	31 781 361	4 033 994	13 704 440	17 738 434	-36%
Mark	7,4%	11 793 575	3 015 325	14 808 900	52 202 940	67 011 840	8 605 172	30 334 141	38 939 313	6 203 728	21 868 799	28 072 527	-42%
Markaryd	6,6%	2 801 349	731 346	3 532 695	13 364 850	16 897 545	2 301 605	8 707 403	11 009 007	1 231 091	4 657 447	5 888 538	-35%
Mellerud	6,9%	3 293 427	979 315	4 272 742	15 194 125	19 466 867	2 662 724	9 468 803	12 131 527	1 610 019	5 725 322	7 335 341	-38%
Mjölby	5,9%	8 031 106	1 521 826	9 552 932	33 047 692	42 600 624	6 962 307	24 085 607	31 047 913	2 590 626	8 962 085	11 552 711	-27%
Mora	6,8%	6 295 924	1 531 493	7 827 417	28 892 200	36 719 617	4 949 690	18 270 067	23 219 757	2 877 727	10 622 133	13 499 860	-37%
Motala	7,0%	17 125 564	3 300 882	20 426 446	69 181 312	89 607 758	12 547 674	42 497 093	55 044 767	7 878 772	26 684 219	34 562 991	-39%
Mullsjö	6,1%	2 036 260	406 753	2 443 014	8 532 627	10 975 641	1 722 124	6 014 803	7 736 927	720 889	2 517 824	3 238 713	-30%
Munkedal	7,6%	3 464 085	891 663	4 355 747	16 383 701	20 739 448	2 464 436	9 269 726	11 734 162	1 891 311	7 113 975	9 005 286	-43%
Munkfors	4,9%	1 069 154	282 618	1 351 772	4 783 436	6 135 207	1 186 248	4 197 709	5 383 957	165 523	585 727	751 250	-12%
Mölnadal	7,2%	17 805 734	4 781 258	22 586 992	80 692 032	103 279 024	13 489 454	48 191 078	61 680 533	9 097 537	32 500 954	41 598 491	-40%
Mönsterås	6,5%	3 785 546	773 987	4 559 534	18 426 870	22 986 404	3 016 307	12 190 084	15 206 391	1 543 227	6 236 786	7 780 012	-34%
Mörbylånga	5,9%	2 768 666	841 391	3 610 056	15 085 591	18 695 647	2 631 058	10 994 584	13 625 642	978 998	4 091 007	5 070 006	-27%
Nacka	5,6%	17 897 066	3 049 133	20 946 199	71 186 696	92 132 895	16 083 690	54 661 217	70 744 907	4 862 509	16 525 479	21 387 989	-23%
Nora	5,5%	2 819 077	586 009	3 405 086	11 335 296	14 740 382	2 662 158	8 862 141	11 524 299	742 928	2 473 155	3 216 083	-22%
Norberg	6,8%	2 011 129	410 710	2 421 839	8 076 617	10 498 456	1 531 457	5 107 272	6 638 729	890 382	2 969 345	3 859 726	-37%
Nordanstig	7,7%	2 651 519	753 901	3 405 420	13 408 746	16 814 166	1 901 728	7 488 001	9 389 730	1 503 692	5 920 745	7 424 437	-44%
Nordmaling	7,1%	2 412 883	709 340	3 122 223	10 647 348	13 769 571	1 890 924	6 448 394	8 339 318	1 231 299	4 198 954	5 430 254	-39%
Norrköping	6,6%	38 268 848	5 682 105	43 950 953	164 751 520	208 702 473	28 634 713	107 338 116	135 972 829	15 316 240	57 413 404	72 729 644	-35%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Norrköping	6,6%	7 398 828	2 348 401	9 747 229	34 084 504	43 831 733	6 350 467	22 206 572	28 557 039	3 396 761	11 877 932	15 274 694	-35%
Norsjö	5,5%	1 492 242	361 102	1 853 343	6 144 289	7 997 632	1 448 977	4 803 717	6 252 694	404 366	1 340 572	1 744 938	-22%
Nybro	6,6%	7 116 883	1 395 700	8 512 583	29 919 090	38 431 673	5 546 077	19 492 741	25 038 818	2 966 506	10 426 349	13 392 855	-35%
Nykvarn	8,0%	2 645 549	667 427	3 312 977	13 206 666	16 519 643	1 780 725	7 098 583	8 879 308	1 532 252	6 108 083	7 640 334	-46%
Nyköping	7,5%	17 280 950	3 176 940	20 457 890	78 110 968	98 568 858	11 729 190	44 783 621	56 512 812	8 728 700	33 327 347	42 056 046	-43%
Nynäshamn	8,6%	7 023 279	2 085 334	9 108 613	37 187 220	46 295 833	4 554 307	18 593 610	23 147 917	4 554 307	18 593 610	23 147 917	-50%
Nässjö	6,5%	11 282 964	2 547 036	13 830 000	46 657 632	60 487 632	9 149 078	30 865 820	40 014 898	4 680 923	15 791 812	20 472 734	-34%
Ockelbo	6,7%	1 874 278	549 707	2 423 985	7 997 898	10 421 882	1 555 692	5 132 979	6 688 671	868 293	2 864 918	3 733 211	-36%
Olofström	8,1%	3 987 941	1 031 443	5 019 383	20 936 198	25 955 581	2 664 611	11 114 278	13 778 889	2 354 772	9 821 920	12 176 692	-47%
Orsa	6,2%	1 801 654	583 493	2 385 147	8 000 942	10 386 088	1 654 215	5 549 040	7 203 255	730 932	2 451 901	3 182 833	-31%
Orust	7,7%	5 160 404	1 197 599	6 358 003	22 772 202	29 130 205	3 550 573	12 716 944	16 267 518	2 807 430	10 055 258	12 862 687	-44%
Osby	5,6%	3 763 704	586 584	4 350 288	15 474 982	19 825 270	3 340 400	11 882 576	15 222 976	1 009 888	3 592 406	4 602 294	-23%
Oskarshamn	8,5%	9 120 168	2 851 195	11 971 363	47 105 912	59 077 275	6 056 102	23 830 050	29 886 152	5 915 262	23 275 862	29 191 124	-49%
Ovanåker	6,7%	2 973 109	705 558	3 678 666	14 652 105	18 330 771	2 360 935	9 403 590	11 764 525	1 317 731	5 248 515	6 566 246	-36%
Oxelösund	7,5%	3 706 231	912 447	4 618 677	17 278 786	21 897 463	2 648 041	9 906 504	12 554 545	1 970 636	7 372 282	9 342 918	-43%
Pajala	5,8%	2 256 557	698 936	2 955 494	10 793 188	13 748 682	2 191 142	8 001 846	10 192 988	764 352	2 791 342	3 555 694	-26%
Partille	6,8%	9 473 871	2 210 843	11 684 714	45 326 968	57 011 682	7 388 863	28 662 641	36 051 504	4 295 851	16 664 327	20 960 178	-37%
Perstorp	5,1%	1 696 134	472 248	2 168 382	7 105 805	9 274 187	1 828 243	5 991 169	7 819 413	340 138	1 114 636	1 454 774	-16%
Piteå	7,5%	12 447 904	3 751 548	16 199 452	66 542 276	82 741 728	9 287 686	38 150 905	47 438 591	6 911 766	28 391 371	35 303 138	-43%
Ragunda	9,0%	1 640 081	691 374	2 331 455	9 709 473	12 040 928	1 113 917	4 638 970	5 752 888	1 217 537	5 070 503	6 288 040	-52%
Robertsfors	8,0%	2 184 625	738 160	2 922 785	12 036 246	14 959 031	1 570 997	6 469 483	8 040 479	1 351 788	5 566 763	6 918 551	-46%
Ronneby	6,5%	7 996 280	1 588 144	9 584 424	35 904 068	45 488 492	6 340 466	23 751 924	30 092 389	3 243 958	12 152 144	15 396 103	-34%
Rättvik	6,6%	3 371 523	859 842	4 231 365	16 196 350	20 427 715	2 756 799	10 552 168	13 308 967	1 474 567	5 644 182	7 118 749	-35%
Sala	5,6%	6 262 227	1 275 155	7 537 382	27 115 380	34 652 762	5 787 633	20 820 740	26 608 373	1 749 749	6 294 640	8 044 389	-23%
Salem	7,7%	4 086 628	934 870	5 021 498	19 626 330	24 647 828	2 804 213	10 960 159	13 764 372	2 217 285	8 666 171	10 883 456	-44%
Sandviken	7,5%	15 065 416	3 059 682	18 125 098	64 352 352	82 477 450	10 391 723	36 895 348	47 287 071	7 733 375	27 457 004	35 190 379	-43%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Sigtuna	8,4%	12 053 979	3 160 178	15 214 157	61 330 972	76 545 129	7 788 200	31 395 618	39 183 818	7 425 957	29 935 354	37 361 311	-49%
Simrishamn	4,6%	4 067 028	916 615	4 983 642	15 650 288	20 633 930	4 658 622	14 629 618	19 288 240	325 020	1 020 670	1 345 690	-7%
Sjöbo	5,5%	4 465 797	872 801	5 338 597	17 504 984	22 843 581	4 173 813	13 685 715	17 859 528	1 164 785	3 819 269	4 984 053	-22%
Skara	7,1%	7 251 136	1 972 335	9 223 471	30 954 266	40 177 737	5 586 046	18 746 950	24 332 995	3 637 425	12 207 316	15 844 741	-39%
Skellefteå	7,1%	33 319 742	6 788 404	40 108 146	138 496 848	178 604 994	24 290 849	83 878 373	108 169 222	15 817 297	54 618 475	70 435 772	-39%
Skinnskatteberg	7,5%	1 535 839	217 123	1 752 962	6 614 215	8 367 177	1 005 031	3 792 150	4 797 181	747 930	2 822 065	3 569 995	-43%
Skurup	6,4%	2 528 784	850 244	3 379 028	15 176 380	18 555 408	2 270 284	10 196 630	12 466 914	1 108 743	4 979 750	6 088 493	-33%
Skövde	6,9%	15 207 514	3 544 092	18 751 606	74 181 888	92 933 494	11 685 784	46 229 295	57 915 079	7 065 822	27 952 593	35 018 415	-38%
Smedjebacken	8,4%	3 296 248	926 687	4 222 935	15 234 885	19 457 820	2 161 741	7 798 811	9 960 551	2 061 195	7 436 074	9 497 269	-49%
Sollefteå	6,8%	6 406 447	2 168 305	8 574 752	30 727 172	39 301 924	5 422 269	19 430 417	24 852 686	3 152 482	11 296 755	14 449 237	-37%
Sollentuna	5,8%	12 225 334	1 754 512	13 979 846	45 282 648	59 262 494	10 364 368	33 571 618	43 935 987	3 615 477	11 711 030	15 326 507	-26%
Solna	6,2%	8 244 247	1 543 300	9 787 547	37 175 180	46 962 727	6 788 138	25 782 787	32 570 925	2 999 409	11 392 393	14 391 802	-31%
Sorsele	7,2%	756 342	400 514	1 156 856	4 067 511	5 224 367	690 900	2 429 208	3 120 109	465 956	1 638 303	2 104 259	-40%
Sotenäs	7,4%	2 887 652	781 520	3 669 172	14 208 631	17 877 803	2 132 086	8 256 367	10 388 453	1 537 086	5 952 264	7 489 350	-42%
Staffanstorps	6,1%	4 815 003	689 601	5 504 604	18 697 872	24 202 476	3 880 295	13 180 467	17 060 762	1 624 309	5 517 405	7 141 714	-30%
Stenungsund	7,7%	10 279 387	2 178 476	12 457 863	43 199 952	55 657 815	6 956 989	24 124 649	31 081 638	5 500 874	19 075 303	24 576 177	-44%
Stockholm	7,3%	155 003 120	31 847 620	186 850 740	755 910 784	942 761 524	110 062 770	445 262 538	555 325 308	76 787 970	310 648 246	387 436 216	-41%
Storfors	7,0%	1 226 699	281 385	1 508 084	6 158 252	7 666 336	926 394	3 782 926	4 709 321	581 689	2 375 326	2 957 015	-39%
Storuman	7,5%	1 757 683	529 464	2 287 147	9 921 874	12 209 021	1 311 297	5 688 541	6 999 839	975 849	4 233 333	5 209 182	-43%
Strängnäs	8,3%	8 035 162	2 429 728	10 464 890	44 046 200	54 511 090	5 421 570	22 819 115	28 240 685	5 043 321	21 227 085	26 270 405	-48%
Strömstad	6,2%	3 917 170	1 213 743	5 130 912	18 096 076	23 226 988	3 558 536	12 550 505	16 109 041	1 572 376	5 545 571	7 117 947	-31%
Strömsund	6,2%	2 624 880	1 076 674	3 701 554	17 365 090	21 066 644	2 567 207	12 043 531	14 610 737	1 134 347	5 321 559	6 455 906	-31%
Sundbyberg	5,6%	8 779 951	1 328 648	10 108 599	34 427 320	44 535 919	7 761 960	26 435 265	34 197 226	2 346 638	7 992 055	10 338 693	-23%
Sundsvall	8,7%	24 434 518	8 443 418	32 877 936	151 149 680	184 027 616	16 250 015	74 706 168	90 956 184	16 627 921	76 443 512	93 071 432	-51%
Sunne	4,9%	3 738 768	787 713	4 526 480	15 775 393	20 301 873	3 972 217	13 843 712	17 815 929	554 263	1 931 681	2 485 944	-12%
Surahammar	7,1%	2 280 692	632 947	2 913 640	12 112 305	15 025 945	1 764 599	7 335 621	9 100 220	1 149 041	4 776 684	5 925 725	-39%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta)					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Svalöv	6,8%	4 449 117	1 030 246	5 479 363	19 160 894	24 640 257	3 464 891	12 116 447	15 581 338	2 014 472	7 044 447	9 058 918	-37%
Svedala	6,5%	5 516 555	1 063 543	6 580 098	23 310 060	29 890 158	4 352 988	15 420 502	19 773 491	2 227 110	7 889 558	10 116 668	-34%
Svenljunga	6,3%	3 273 246	793 354	4 066 600	13 590 233	17 656 833	2 775 616	9 275 873	12 051 489	1 290 984	4 314 360	5 605 343	-32%
Säffle	7,3%	3 461 460	1 485 100	4 946 560	21 090 610	26 037 170	2 913 727	12 423 237	15 336 964	2 032 833	8 667 373	10 700 206	-41%
Säter	6,3%	3 626 860	1 022 650	4 649 509	15 628 290	20 277 799	3 173 475	10 666 928	13 840 403	1 476 035	4 961 362	6 437 396	-32%
Sävsjö	4,8%	2 099 626	676 823	2 776 448	11 411 760	14 188 208	2 487 235	10 223 035	12 710 270	289 213	1 188 725	1 477 938	-10%
Söderhamn	6,9%	7 774 908	1 572 748	9 347 656	36 709 736	46 057 392	5 825 351	22 877 083	28 702 434	3 522 305	13 832 653	17 354 958	-38%
Söderköping	6,0%	2 788 158	508 137	3 296 295	14 021 971	17 318 266	2 362 345	10 049 080	12 411 425	933 950	3 972 891	4 906 841	-28%
Södertälje	8,2%	25 617 654	5 600 156	31 217 810	121 544 992	152 762 802	16 370 317	63 737 014	80 107 331	14 847 493	57 807 978	72 655 471	-48%
Sölvesborg	6,9%	4 943 792	1 209 817	6 153 609	22 221 168	28 374 777	3 834 858	13 847 975	17 682 833	2 318 751	8 373 193	10 691 944	-38%
Tanum	6,4%	4 183 083	1 168 102	5 351 185	17 966 196	23 317 381	3 595 327	12 071 038	15 666 365	1 755 858	5 895 158	7 651 016	-33%
Tibro	6,2%	2 608 121	766 105	3 374 226	14 189 138	17 563 364	2 340 189	9 840 854	12 181 043	1 034 037	4 348 284	5 382 321	-31%
Tidaholm	6,6%	2 383 726	1 171 321	3 555 047	15 995 536	19 550 583	2 316 167	10 421 334	12 737 502	1 238 880	5 574 202	6 813 081	-35%
Tierp	5,7%	6 123 871	1 281 820	7 405 691	24 273 026	31 678 717	5 586 750	18 311 232	23 897 982	1 818 941	5 961 794	7 780 735	-25%
Timrå	6,3%	4 696 267	1 115 798	5 812 064	22 257 172	28 069 236	3 966 964	15 191 403	19 158 368	1 845 100	7 065 769	8 910 868	-32%
Tingsryd	7,0%	3 588 358	887 391	4 475 750	17 829 764	22 305 514	2 749 389	10 952 570	13 701 959	1 726 361	6 877 194	8 603 555	-39%
Tjörn	8,6%	7 330 022	1 086 313	8 416 335	26 438 878	34 855 213	4 208 168	13 219 439	17 427 607	4 208 168	13 219 439	17 427 607	-50%
Tomelilla	6,0%	2 873 447	560 354	3 433 801	11 531 121	14 964 922	2 460 891	8 263 971	10 724 861	972 910	3 267 150	4 240 061	-28%
Torsby	4,3%	3 855 390	754 691	4 610 081	14 886 399	19 496 480	4 610 081	14 886 399	19 496 480	0	0	0	0%
Torsås	7,7%	2 932 814	668 013	3 600 828	12 298 887	15 899 715	2 010 852	6 868 210	8 879 062	1 589 976	5 430 677	7 020 653	-44%
Tranemo	5,9%	3 816 089	931 377	4 747 466	15 787 030	20 534 496	3 460 017	11 505 802	14 965 819	1 287 448	4 281 228	5 568 676	-27%
Tranås	6,2%	4 144 102	1 372 473	5 516 576	22 964 064	28 480 640	3 826 012	15 926 690	19 752 703	1 690 563	7 037 374	8 727 937	-31%
Trelleborg	6,7%	10 126 219	3 035 046	13 161 265	53 901 508	67 062 773	8 446 782	34 593 505	43 040 287	4 714 483	19 308 003	24 022 485	-36%
Trollhättan	8,8%	19 592 508	4 500 524	24 093 032	94 848 152	118 941 184	11 772 732	46 346 258	58 118 990	12 320 300	48 501 894	60 822 194	-51%
Trosa	6,9%	2 587 783	693 543	3 281 325	12 634 661	15 915 986	2 044 884	7 873 775	9 918 659	1 236 441	4 760 886	5 997 328	-38%
Tyresö	7,6%	10 336 464	2 108 126	12 444 590	49 931 252	62 375 842	7 041 019	28 250 579	35 291 597	5 403 572	21 680 673	27 084 245	-43%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Täby	5,3%	9 000 358	1 558 174	10 558 532	35 846 604	46 405 136	8 566 356	29 083 093	37 649 449	1 992 176	6 763 511	8 755 687	-19%
Töreboda	5,9%	3 272 961	742 385	4 015 346	12 471 796	16 487 142	2 926 438	9 089 614	12 016 053	1 088 907	3 382 182	4 471 089	-27%
Uddevalla	7,6%	16 626 909	4 236 718	20 863 627	84 181 464	105 045 091	11 804 421	47 628 989	59 433 410	9 059 205	36 552 475	45 611 680	-43%
Ulricehamn	6,0%	6 509 860	1 634 211	8 144 071	28 139 716	36 283 787	5 836 584	20 166 798	26 003 382	2 307 486	7 972 918	10 280 405	-28%
Umeå	6,8%	24 038 038	8 115 654	32 153 692	135 354 592	167 508 284	20 332 481	85 591 873	105 924 354	11 821 211	49 762 719	61 583 930	-37%
Upplands Väsby	7,2%	6 249 192	1 066 358	7 315 550	29 009 020	36 324 570	4 369 009	17 324 833	21 693 842	2 946 541	11 684 187	14 630 728	-40%
Upplands-Bro	6,8%	6 561 446	1 259 630	7 821 076	29 667 524	37 488 600	4 945 680	18 760 346	23 706 026	2 875 396	10 907 178	13 782 574	-37%
Uppsala	6,2%	31 649 882	9 665 532	41 315 414	166 703 200	208 018 614	28 654 240	115 616 741	144 270 981	12 661 174	51 086 459	63 747 633	-31%
Uppvidinge	7,7%	2 888 296	669 185	3 557 480	14 236 748	17 794 228	1 986 645	7 950 392	9 937 037	1 570 835	6 286 356	7 857 191	-44%
Vadstena	6,5%	2 321 969	669 503	2 991 472	10 357 652	13 349 124	1 978 974	6 851 986	8 830 960	1 012 498	3 505 666	4 518 164	-34%
Vaggeryd	6,4%	5 169 967	976 333	6 146 300	18 843 292	24 989 592	4 129 545	12 660 337	16 789 882	2 016 755	6 182 955	8 199 710	-33%
Valdemarsvik	6,0%	2 357 996	463 427	2 821 423	10 042 672	12 864 095	2 022 020	7 197 249	9 219 269	799 403	2 845 423	3 644 826	-28%
Vallentuna	7,1%	6 504 104	1 501 489	8 005 593	29 945 122	37 950 715	4 848 458	18 135 778	22 984 236	3 157 135	11 809 344	14 966 479	-39%
Vansbro	7,3%	2 312 858	380 819	2 693 677	10 468 437	13 162 114	1 586 686	6 166 340	7 753 026	1 106 990	4 302 097	5 409 087	-41%
Vara	8,0%	4 464 831	1 321 978	5 786 809	23 703 276	29 490 085	3 110 410	12 740 512	15 850 922	2 676 399	10 962 764	13 639 164	-46%
Varberg	6,3%	18 798 238	3 326 599	22 124 837	71 426 360	93 551 197	15 101 079	48 751 326	63 852 405	7 023 758	22 675 034	29 698 792	-32%
Vaxholm	7,1%	2 033 016	406 791	2 439 807	9 478 915	11 918 722	1 477 630	5 740 751	7 218 381	962 177	3 738 164	4 700 341	-39%
Vellinge	5,2%	3 299 213	644 788	3 944 001	15 097 891	19 041 892	3 261 386	12 484 796	15 746 181	682 615	2 613 095	3 295 711	-17%
Vetlanda	6,4%	9 548 009	2 134 101	11 682 110	38 778 848	50 460 958	7 848 918	26 054 538	33 903 456	3 833 193	12 724 310	16 557 502	-33%
Vilhelmina	7,0%	2 332 252	1 007 381	3 339 633	12 398 301	15 737 934	2 051 489	7 616 099	9 667 589	1 288 144	4 782 202	6 070 346	-39%
Vimmerby	6,3%	3 999 171	1 080 720	5 079 891	19 897 824	24 977 715	3 467 228	13 581 055	17 048 282	1 612 664	6 316 769	7 929 433	-32%
Vindeln	7,1%	1 709 027	440 760	2 149 787	8 102 050	10 251 837	1 301 984	4 906 875	6 208 859	847 803	3 195 174	4 042 978	-39%
Vingåker	8,3%	2 746 110	614 637	3 360 747	13 205 780	16 566 527	1 741 110	6 841 549	8 582 658	1 619 637	6 364 231	7 983 869	-48%
Vänersborg	7,5%	9 606 506	2 650 331	12 256 837	51 243 440	63 500 277	7 027 253	29 379 572	36 406 825	5 229 584	21 863 868	27 093 452	-43%
Vännäs	7,3%	3 589 007	1 070 230	4 659 236	18 589 656	23 248 892	2 744 482	10 950 072	13 694 554	1 914 755	7 639 584	9 554 339	-41%
Värmdö	8,5%	10 936 316	2 414 476	13 350 792	53 628 148	66 978 940	6 753 930	27 129 534	33 883 465	6 596 862	26 498 614	33 095 476	-49%

Kommun	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro-Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänstepension	Totalt, direkta kostnader	Produktionsbortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänstepension)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Värnamo	5,9%	8 646 051	1 948 607	10 594 658	40 561 588	51 156 246	7 721 530	29 561 836	37 283 366	2 873 127	10 999 752	13 872 879	-27%
Västervik	5,6%	9 964 439	1 878 247	11 842 686	41 608 820	53 451 506	9 093 492	31 949 632	41 043 124	2 749 194	9 659 188	12 408 383	-23%
Västerås	6,8%	34 482 632	6 824 010	41 306 642	146 175 632	187 482 274	26 120 376	92 434 589	118 554 965	15 186 266	53 741 043	68 927 309	-37%
Växjö	5,9%	23 883 410	4 647 743	28 531 153	99 058 408	127 589 561	20 793 891	72 195 113	92 989 004	7 737 261	26 863 295	34 600 556	-27%
Vårgårda	7,6%	3 540 323	786 768	4 327 091	16 695 308	21 022 399	2 448 222	9 446 030	11 894 253	1 878 868	7 249 278	9 128 146	-43%
Ydre	7,0%	997 478	239 425	1 236 903	4 790 557	6 027 460	759 812	2 942 771	3 702 583	477 091	1 847 786	2 324 877	-39%
Ystad	6,2%	6 477 126	1 718 947	8 196 073	31 280 888	39 476 961	5 684 373	21 694 811	27 379 184	2 511 699	9 586 077	12 097 777	-31%
Älmhult	7,3%	6 264 057	1 397 490	7 661 546	26 443 820	34 105 366	4 512 966	15 576 497	20 089 463	3 148 580	10 867 323	14 015 903	-41%
Älvdalen	5,9%	2 348 854	554 384	2 903 239	10 022 444	12 925 683	2 115 920	7 304 493	9 420 413	787 319	2 717 951	3 505 270	-27%
Älvkarleby	6,9%	2 720 301	584 652	3 304 953	11 396 068	14 701 021	2 059 609	7 101 898	9 161 506	1 245 345	4 294 170	5 539 515	-38%
Älvsbyn	8,6%	3 275 659	883 170	4 158 829	16 580 295	20 739 124	2 079 414	8 290 148	10 369 562	2 079 414	8 290 148	10 369 562	-50%
Ängelholm	4,8%	10 067 484	1 807 027	11 874 511	37 743 408	49 617 919	10 637 583	33 811 804	44 449 387	1 236 928	3 931 604	5 168 532	-10%
Åmål	7,3%	4 376 010	1 187 937	5 563 947	20 555 888	26 119 835	3 277 394	12 108 263	15 385 657	2 286 554	8 447 625	10 734 178	-41%
Ånge	7,3%	3 495 538	740 221	4 235 759	16 253 233	20 488 992	2 495 036	9 573 823	12 068 859	1 740 723	6 679 410	8 420 133	-41%
Åre	6,3%	3 000 141	910 367	3 910 508	14 148 390	18 058 898	2 669 077	9 656 838	12 325 915	1 241 431	4 491 552	5 732 983	-32%
Årjäng	5,7%	2 401 419	589 243	2 990 662	9 993 891	12 984 553	2 256 114	7 539 252	9 795 365	734 548	2 454 639	3 189 187	-25%
Åsele	7,2%	1 266 296	246 151	1 512 447	5 478 326	6 990 772	903 267	3 271 778	4 175 045	609 180	2 206 548	2 815 727	-40%
Åstorp	6,5%	4 055 951	1 017 391	5 073 341	17 213 286	22 286 627	3 356 211	11 387 252	14 743 462	1 717 131	5 826 034	7 543 165	-34%
Åtvidaberg	6,5%	2 962 972	598 807	3 561 779	13 734 553	17 296 332	2 356 254	9 085 936	11 442 190	1 205 525	4 648 617	5 854 142	-34%
Öckerö	7,4%	3 935 693	1 159 580	5 095 272	17 392 302	22 487 574	2 960 766	10 106 338	13 067 104	2 134 506	7 285 964	9 420 470	-42%
Ödeshög	7,1%	1 026 159	265 004	1 291 163	5 635 241	6 926 404	781 972	3 412 892	4 194 864	509 191	2 222 349	2 731 540	-39%
Örebro	6,3%	42 735 264	8 714 547	51 449 811	181 911 024	233 360 835	35 116 538	124 161 495	159 278 033	16 333 273	57 749 529	74 082 802	-32%
Örkelljunga	5,0%	2 209 729	601 956	2 811 685	9 286 106	12 097 791	2 418 049	7 986 051	10 404 100	393 636	1 300 055	1 693 691	-14%
Örnsköldsvik	6,8%	17 362 992	4 035 922	21 398 914	83 108 368	104 507 282	13 531 666	52 553 820	66 085 486	7 867 248	30 554 548	38 421 796	-37%
Östersund	8,4%	16 298 400	4 635 408	20 933 808	93 257 624	114 191 432	10 716 117	47 739 024	58 455 141	10 217 691	45 518 600	55 736 291	-49%
Österåker	7,0%	7 114 344	1 537 498	8 651 842	33 196 894	41 848 736	5 314 703	20 392 378	25 707 081	3 337 139	12 804 516	16 141 655	-39%

Kommun	Sjukfrån- varo % av arbetstid	Direkta kostnader för kommunen (sjuklön och pension) Indirekta kostnader för kommunen (produktionsbortfall) Samlade kostnader (direkta och indirekta )					Kostnad om kommunens sjukfrånvaro var lika låg som kommunen med lägst frånvaro- Torsby, 4,3% (Total sjukfrånvaro Torsby) / (Total sjukfrånvaro aktuell kommun)			Potentiell minskning av kostnader			
		Sjuklön	Tjänste- pension	Totalt, direkta kostnader	Produktions- bortfall	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänste- pension)	Indirekta kostnader (produktions- bortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön, tjänste- pension)	Indirekta kostnader (produktions- bortfall)	Totalt	%
Östhammar	6,8%	6 589 532	1 286 865	7 876 397	28 511 166	36 387 563	4 980 663	18 029 119	23 009 782	2 895 734	10 482 047	13 377 781	-37%
Östra Göinge	5,2%	2 012 323	655 160	2 667 483	11 239 299	13 906 782	2 205 804	9 294 037	11 499 840	461 680	1 945 262	2 406 942	-17%
Överkalix	8,5%	1 896 414	275 182	2 171 596	8 491 714	10 663 310	1 098 572	4 295 808	5 394 380	1 073 024	4 195 906	5 268 929	-49%
Övertorneå	6,2%	1 981 131	433 924	2 415 056	8 656 059	11 071 115	1 674 958	6 003 396	7 678 354	740 098	2 652 663	3 392 761	-31%

		Kostnader för landstinget/regionen för sjukfrånvaron			Kostnad om landstinget/regionens sjukfrånvaro var lika låg som landstinget med lägst frånvaro, Kalmar 5%			Potentiell kostnadsminskning			
Region/landsting	Sjukfrånvaro % av arbetstid	Direkta kostnader (sjuklön)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	Direkta kostnader (sjuklön)	Indirekta kostnader (produktionsbortfall)	Totalt	%
Blekinge	5,3%	15 989 966	67 194 664	83 184 630	15 084 874	63 391 194	78 476 068	905 092	3 803 470	4 708 562	-6%
Dalarna	6,8%	36 332 808	142 543 712	178 876 520	26 715 299	104 811 549	131 526 848	9 617 509	37 732 163	47 349 672	-26%
Gävleborg	5,6%	35 420 808	109 130 376	144 551 184	31 625 721	97 437 834	129 063 555	3 795 087	11 692 542	15 487 629	-11%
Halland	5,0%	34 458 768	110 329 416	144 788 184	34 458 768	110 329 416	144 788 184	0	0	0	0%
Jämtland	6,6%	18 598 662	62 774 044	81 372 706	14 089 896	47 556 095	61 645 991	4 508 766	15 217 949	19 726 715	-24%
Jönköping	5,3%	42 983 992	133 017 096	176 001 088	40 550 937	125 487 830	166 038 767	2 433 055	7 529 266	9 962 321	-6%
Kalmar	5,0%	28 933 578	90 849 216	119 782 794	28 933 578	90 849 216	119 782 794	0	0	0	0%
Kronoberg	5,1%	22 536 122	73 985 552	96 521 674	22 094 238	72 534 857	94 629 095	441 884	1 450 695	1 892 579	-2%
Norrbottnen	5,4%	29 795 186	112 753 752	142 548 938	27 588 135	104 401 621	131 989 756	2 207 051	8 352 131	10 559 182	-7%
Skåne	5,6%	140 293 424	474 377 408	614 670 832	125 261 984	423 551 250	548 813 234	15 031 440	50 826 158	65 857 598	-11%
Stockholm	6,4%	264 068 000	786 958 336	1 051 026 336	206 303 118	614 811 180	821 114 298	57 764 882	172 147 156	229 912 038	-22%
Södermanland	6,2%	35 676 440	123 529 984	159 206 424	28 771 323	99 620 958	128 392 281	6 905 117	23 909 026	30 814 143	-19%
Uppsala	5,1%	46 046 416	155 387 952	201 434 368	45 143 547	152 341 135	197 484 681	902 869	3 046 817	3 949 687	-2%
Värmland	5,4%	33 218 414	111 710 528	144 928 942	30 757 790	103 435 673	134 193 463	2 460 624	8 274 855	10 735 479	-7%
Västerbotten	5,9%	39 996 864	158 743 728	198 740 592	33 895 648	134 528 584	168 424 232	6 101 216	24 215 144	30 316 360	-15%
Västernorrland	7,3%	36 490 516	108 245 464	144 735 980	24 993 505	74 140 731	99 134 236	11 497 011	34 104 733	45 601 744	-32%
Västmanland	6,6%	34 778 260	124 990 424	159 768 684	26 347 167	94 689 717	121 036 884	8 431 093	30 300 707	38 731 800	-24%
Västra Götaland	6,7%	230 369 728	780 765 568	1 011 135 296	171 917 706	582 660 866	754 578 572	58 452 022	198 104 702	256 556 724	-25%
Örebro	5,7%	40 724 288	136 527 472	177 251 760	35 723 060	119 760 942	155 484 002	5 001 228	16 766 530	21 767 758	-12%
Östergötland	5,4%	44 501 824	180 717 024	225 218 848	41 205 392	167 330 576	208 535 968	3 296 432	13 386 448	16 682 880	-7%
<b>Summa</b>		1 211 214 064	4 044 531 716	5 255 745 780	1 011 461 686	3 383 671 224	4 395 132 910	199 752 378	660 860 492	860 612 870	



# Bilaga C. Kostnader sjukfrånvaro

Underlag till Vision. Erik Hegelund.<sup>1</sup>

Dessa siffror ger en övergripande jämförbar uppskattning av kostnader för arbetsgivare och samhällsekonomin till följd av sjukfrånvaron bland primärkommunal personal, fördelat per kommun. Beräkningen beskriver kostnader för all personal. Materialet innefattar även estimerade kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaron bland landstingskommunal personal, samt sjuklönekostnader med tillhörande arbetsgivaravgifter och semesterlön. Beräkningen syftar till att ge en grov indikation över kostnaderna och ett underlag för diskussion.

**Kortfattad beskrivning av beräkningen.** Uppskattningen bygger främst på uppgifter om sjukfrånvaro, sjukpenningdagar och genomsnittliga löner. Det vi inte vet i detalj är hur sjukfrånvaron är fördelad i längd och bland personalen. Olika långa sjuktider resulterar i olika kostnader och ersättningsnivåer. Data per kommun har därför kombinerats med olika genomsnitt.

**Kontroll och kalibrering** har gjorts genom att jämföra några enskilda kommuners redovisade kostnader för sjuklön i deras årsredovisningar. Trots försiktighet i beräkningarna kan kostnaderna för enskilda kommuner fortfarande vara större än i verkligheten.

**Osäkerhetsfaktorer.** Alla beräkningar av samhällsekonomiska kostnader är förknippade med osäkerhet. Beräkningen är konservativt utförd för att undvika överskattning.

Data bygger huvudsakligen på uppgifter för 2014 och 2015. En risk är att en eller flera kommuner just detta år uppvisade exceptionella resultat. En viktig kostnad som ej tagits med i beräkningen är kostnader för eventuell rekrytering som kan uppstå till följd av sjukfrånvaro. En annan viktig kostnad är de indirekta följdkostnader som kan uppstå för samhället. Till exempel kan sjukfrånvaron leda till att socialsekreterarens brukare kommer i förvärvsarbete i mindre utsträckning, jämfört med vad som hade varit fallet utan sjukfrånvaro. I så fall kan även en mindre mängd sjukfrånvaro i en hel personalgrupp, leda till mycket stora kostnader för samhällsekonomin på längre sikt. De verkliga kostnaderna för sjukfrånvaron är därför med stor sannolikhet större än vad denna beräkning indikerar.

## 1. Beräkningen, mer detaljerad beskrivning

Kostnader för arbetsgivare och samhällsekonomi, sjukfrånvaro samtliga primärkommunalt anställda:

- Beräkningen tar hänsyn till att arbetsgivare betalar sjuklön, sociala avgifter och semesterlön upp till sjukdag 14 med undantag för karensdag. Sjuklön och andra kostnader för sjukfrånvaro bortom dag 14 är ej medtagna i beräkningen.
- Lön tagen från SCB lönestatistik, medianlön per månad, kommunalt anställda per kommun.
- Sjuklön är under den första perioden av sjukfrånvaro som lägst 80 % och högre vid eventuella avtal. För arbetsgivaren tillkommer även kostnader för inarbetad semester samt arbetsgivaravgifter. I verkligheten kan även andra kostnader tillkomma, såsom overheadkostnader för organisationen, vilka ej är medräknade här.
- Antal sjuklönedagar per kommun är uppskattat utifrån SKL:s data på sjukfrånvaro kommunalt anställda per kommun.<sup>2</sup> Fördelning av längd på sjukfallen är justerad mot SCB

<sup>1</sup> Doktorand i ekonomisk historia: hegelund.erik@gmail.com.

<sup>2</sup> Denna omfattar sjukfrånvaro under karensdagar samt dagar då den sjuke har rätt till sjuklön, sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning från Försäkringskassan, aktivitetsersättning och rehabiliteringsersättning. Både sjukfrånvaro i form av heldagar och delar av dagar inkluderade.

konjunkturstatistik på sjukfrånvaro (KSju), vilket bygger på enkätdata. KSju data över sjukfall per kommunalt anställda används för att uppskatta karensdagar.

- Antal sjukpenningdagar per kommun för kommunalt anställda har köpts från SCB. Utbetald sjukpenning är uppskattad utifrån nationella genomsnitt för normal- och fortsättningsnivå, uppgifter från Försäkringskassan (2016) *Socialförsäkringen i siffror 2015*. Justerat för nationell genomsnittlig löneskillnad mellan kommunalt anställda och övriga arbetsmarknaden, samt genomsnittlig löneskillnad mellan kommuner (medianlön per kommun, såsom ovan (SCB)).
- Data över rehabiliteringsdagar per kommun för kommunalt anställda har köpts från SCB. Rehabersättning uppskattad utifrån Försäkringskassan (2016) *Socialförsäkringen i siffror 2015*, justerat för nationell genomsnittlig löneskillnad mellan kommunalt anställda och övriga arbetsmarknaden, samt genomsnittlig löneskillnad mellan kommuner (medianlön per kommun, såsom ovan (SCB)). I de data vi köpte från SCB har några få kommuner inga rehabiliteringsdagar 2014.
- Produktionsbortfall, värdet av det arbete den sjuke ej utför vid frånvaro, antas motsvara genomsnittlig dagslön brutto. Detta multipliceras med sjukfrånvaro (SKL) av totalt antal arbetsdagar för kommunalt anställda per kommun (anställda och arbetstid från SCB), det vill säga all sjukfrånvaro inklusive karensdagar, sjuklönedagar, sjukpenningdagar med mera. Samma lönedata som ovan. Den stora kostnaden är produktionsbortfall. Om arbetsgivaren tar in ersättningspersonal försvinner produktionsbortfallet som kostnad när den nya personalen blivit lika produktiv som den sjukfrånvarande. Att beräkna arbetsgivarens kostnader med hänsyn till ersättningspersonal i detalj per kommun skulle kräva mer detaljerad data än vad vi har tillgänglig. Vi kan göra en grov uppskattning genom att jämföra beräkning av kostnader för längre sjukfrånvaron i Jämtlands läns landsting från 2001 i Malmqvist (2001).<sup>3</sup> Enligt denna var kostnaden för sjukfrånvaron bland fall längre än 59 dagar ca 26 miljoner kr, med hänsyn till ersättningspersonal. En övergripande beräkning av samma längre sjukfrånvaro utifrån SKL:s mått på dessa sjukfall, men utan hänsyn till ersättningspersonal, ger att kostnaderna är ca 54 miljoner kronor, alltså cirka det dubbla. Detta kan bero på flera saker. Men den viktigaste förklaringen är troligen att Malmqvist tar hänsyn till kostnadsförändringar för ersättningspersonal och att produktionsbortfallet efter en tid blir noll. En grov uppskattning ger då att hälften av kostnaderna för produktionsbortfall som går att härleda till sjukfall längre än 59 dagar ersätts genom att ersättningspersonal tas in.
- Tjänstepension under sjukpenningdagarna är beräknad som 4,5 % av genomsnittlig lön per dag.
- Rekrytering och kostnader som skulle kunna uppstå direkt eller indirekt som en följd av sjukfrånvaro har ej beräknats på något annat sätt.

**Hur bra stämmer mina estimat?** Eftersom produktionsresultatet är beräknat utifrån genomsnittlig lön och total sjukfrånvaro kan detta resultat antas ligga mycket nära dess faktiska värde, sett till den samhällsekonomiska kostnaden. Sjukpenningkostnaderna är grova överslagsberäkningar men utifrån det vi vet om sjukpenning per dag, genomsnittliga inkomster och den detaljerade statistiken på antal dagar med sjukpenning torde även dessa siffror på ett övergripande plan ge en relativt god bild av verkligheten.

---

<sup>3</sup> <http://www.regeringen.se/contentassets/24f71496cee44980ad0e7d2a1096e4cb/langsiktig-verksamhetsutveckling-ur-ett-arbetsmiljoperspektiv--en-handlingsplan-for-att-fornya-arbetsmiljoarbetet-bilaga-3-kostnader-for-produktionsbortfall-i-samband-med-arbetsbetingad-ohalsa-och-stress>

Sjuklön är den del av beräkningen som är svårast att beräkna. En jämförelse mot 14 kommuners årsredovisningar tyder på att mina estimat för sjuklön i de flesta fall underskattar kommunernas verkliga sjuklönekostnader, både bland större och mindre kommuner. Exakt varför kostnaderna varierar går ej att säga säkert. En tänkbar förklaring bland flera skulle kunna vara att fördelningen av sjukfrånvaron bland personalen ser olika ut i olika kommuner samt att lönerna bland de sjuka avviker från medelvärdet som använts i beräkningen av estimaten. Det är även osäkert om alla kommuner redovisar kostnaderna för sjuklön i sina årsredovisningar enligt exakt samma metod.

**TABELL 1: Jämförelse av sjuklön i kommuner. Mina estimat och årsredovisningar.**

	Mitt estimat	Kommunernas egna årsredovisningar	
		2014	2015
Arvika	7.6 mkr	9.2 mkr	11.9 mkr
Bjurholm	0.5 mkr	1 mkr	
Dorotea	1.2 mkr		1.4 mkr
Göteborg	146.2 mkr	380 mkr	433 mkr
Hallsberg	5.3 mkr	6.3 mkr	
Kalmar	21.6 mkr		31.6 mkr
Malmö	102.4 mkr	172 mkr	219 mkr
Malung-Sälen	4.1 mkr	4.1 mkr	4.5 mkr
Mullsjö	2 mkr	4.2 mkr	4.9 mkr
Nybro	7.1 mkr	12.6 mkr	14.3 mkr
Osby	3.8 mkr		5 mkr
Torsby	3.9 mkr		
Torsås	2.9 mkr	5.7 mkr	5.5 mkr
Trelleborg	10.1 mkr	24.9 mkr	23.9 mkr
Vilhelmina	2.3 mkr	2.3 mkr	3.4 mkr
Öckerö	3.9 mkr	5.4 mkr	6.3 mkr

## 2. Resultat landstingskommunal personal

För landstingskommunal personal har det endast gått att estimerat motsvarande kostnaderna för sjuklön ovan och produktionsbortfall, ej sjukpenningkostnader. Resultaten är kontrollerade mot ett urval av landsting och verkar underskatta verklig sjuklön något. Eftersom produktionsresultatet är beräknat utifrån genomsnittlig lön och total sjukfrånvaro kan detta resultat antas ligga mycket nära dess faktiska värde med avseende på kostnaderna för samhällsekonomin.

**TABELL 2: Jämförelse av sjuklön i landsting. Mina estimat och tre årsredovisningar**

	Mitt estimat	Landstingens årsredovisningar	
		2015	2014
Stockholms läns landsting	264 mkr	321 mkr	276 mkr
Sörmland	35.7 mkr	43.9 mkr	38.7 mkr
Halland	34.5 mkr		53 mkr

# Sjukskrivningarna kostar välfärden miljarder

## – Ett schyst arbetsliv lönar sig

### För frågor om rapporten, kontakta:

Jenny Andersson, utredare  
jenny.andersson@vision.se  
08 789 63 74

eller Visions förbundsordförande

Veronica Magnusson  
veronica.magnusson@vision.se  
08 789 63 19

### Presskontakter

Maria Martinsson, pressekreterare  
maria.martinsson@vision.se  
070 655 50 48