



BRANSCHRAPPORT 2022

UNIVERSITET & HÖGSKOLA

Nyckeltals
Institutet



Universitet och högskolor har flera styrkor som arbetsgivare jämfört med svenskt arbetsliv i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med uppgifter från ungefär 350 företag och organisationer, både privata och offentliga. Analyserna visar också att det fortsatt finns vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hållbara arbetsgivare för Universitets- och högskolebranschen.

Hur attraktiv är universitet och högskolor som arbetsgivare?

Vad gäller trygga anställningsvillkor har universitets- och högskolebranschen en relativt låg andel anställda med tillsvidareanställning. Ungefär 3 av 4 anställda har en tillsvidareanställning, medan fler än 9 av 10 av alla medarbetare i Nyckeltalsinstitutets databas är tillsvidareanställda. Däremot är det ingen skillnad mellan kvinnor och män. Det tyder på att det inte är en jämställdhetsfråga, vilket det fortfarande är bland kommuner och regioner.

I tider av oro och osäkerhet har trygga anställningsformer blivit allt viktigare för många. Därför har det blivit en mer avgörande fråga i att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Vad gäller universitets och högskolors anställningsformer kan det finnas verksamhetsfördelar med att ha en hög andel visstidsanställda. Det kan till exempel handla om gästprofessorer och andra akademiska upplägg på tjänster. Men nivån är något som sticker ut när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare.

Chefstäthet

Branschen har en förhållandevis låg chefstäthet i jämförelse med många andra branscher. Universitet och högskolor har i genomsnitt 17 medarbetare per chef, medan medianen för samtliga andra branscher är 11. Däremot är det mindre arbetsgrupper i jämförelse med andra offentliga organisationer, särskilt kommuner och regioner som har kring 20 anställda per chef, medan privata företag ofta är nere på 7–8 medarbetare per chef.

Detta är ett nyckeltal som samvarierar starkt med många andra hälsonyckeltal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. Men till skillnad från andra branscher som har många anställda per chef tycks det bland universitet och högskolor inte driva en högre långtidssjukfrånvaro. Det tyder på att högskole- och universitetsbranschen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.



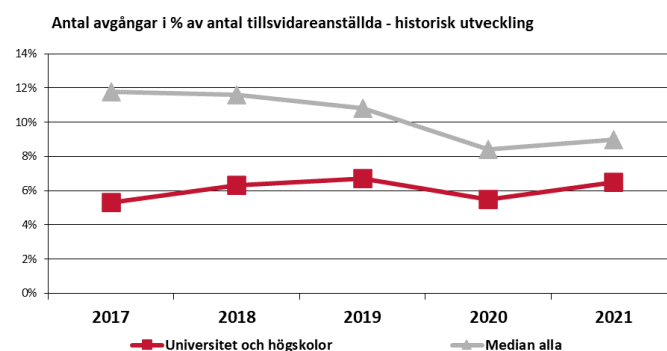
Turbulens

Avgångsprocenten bland högskolor och universitet är lägre än vad vi ser i svenskt arbetsliv generellt, även om utvecklingen över tid liknar andra branscher. Det var en tydlig nedgång i avgångsprocenten under 2020. Då hade hela arbetsmarknaden en minskad rörlighet i stort. Den minskade rörligheten indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har blivit mindre benägna att byta arbetsgivare.

Under 2021 har andelen avgångar börjat återgå till nivåer som vi såg före pandemin, mellan 6–7

procent. Avgångsprocenten i högskole-och universitetsbranschen är och har under många år varit på en klart lägre nivå än svenskt arbetsliv, där andelen avgångar har ökat till 9 procent.

Andel avgångar – historisk utveckling



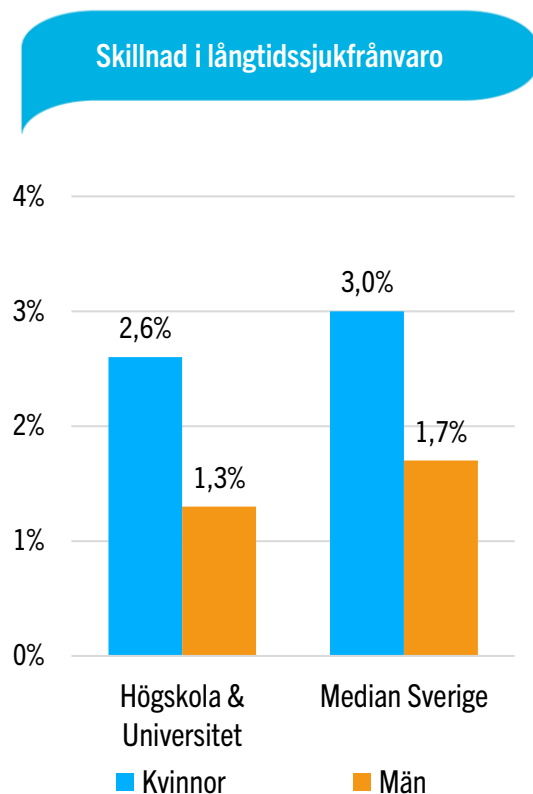
Hälsostatus

Generellt är sjukfrånvaron låg bland universitet och högskolor. Korttidssjukfrånvaron är låg med ett medianvärde under 1 procent, som dessutom har minskat under pandemiåren. En delförklaring till den låga nivån kan vara att en stor del av arbetet har skett på distans. Distansarbete samvarierar starkt med korttidssjukfrånvaro, där arbetsplatser med hög andel distansarbete har minskat sin korttidssjukfrånvaro medan arbetsplatser med hög andel på-plats-arbete har fått ökade nivåer. Men även innan pandemin har universitets- och högskolebranschen en extremt låg rapporterad sjukfrånvaro. Den nivån om 1 procent motsvarar ungefär 2 dagar per anställd och år, vilket är en betydligt lägre nivå än vad vi ser i svenskt arbetsliv i stort där medianen är över 2 procent. När det gäller den akademiska personalen finns det högskolor/universitet där rapporterad korttidssjukfrånvaro nästan inte existerar, utan det hanteras på andra sätt.

Långtidssjukfrånvaro

Även långtidssjukfrånvaron är låg jämfört många andra branscher. Bland universitet och högskolor är nivån knappt 2 procent. Den låga nivån indikerar att merparten av långtidssjukfrånvaron är icke-arbetsrelaterad.

Notera att långtidssjukfrånvaron är till viss del en jämställdhetsfråga. Kvinnor bland universitet och högskolor har ungefär 2,5 procent, medan männen har under 1,5 procent i långtidssjukfrånvaro. Både kvinnor och män har ingen alarmerande hög nivå, utan det är en bättre nivå än vad vi ser i svenskt arbetsliv generellt. Däremot är det en viss skillnad mellan kvinnor och män. Det är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsutmaningar att kvinnor ofta har dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män. Även om skillnaden inte är lika stor här kan vi ändå konstatera att det finns en skillnad och därför till viss del är en jämställdhetsfråga även för universitets- och högskolebranschen.





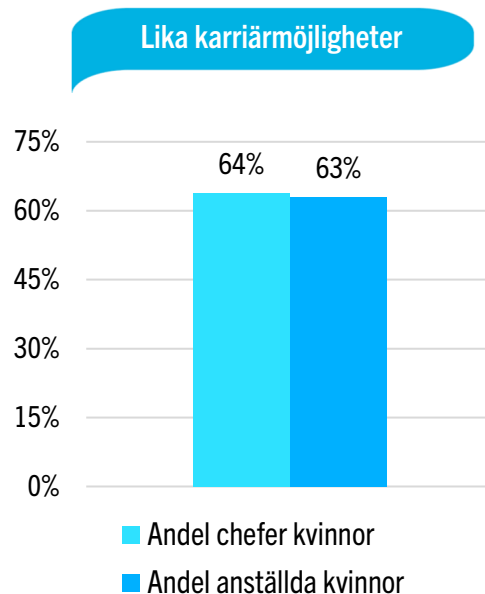
Hur ser det ut inom andra jämställdhetsområden?

Universitet och högskolor är relativt jämställda verksamheter, där det finns några stora utmaningar. Grundstrukturen är någorlunda jämställd där strax över 60 procent av alla anställda är kvinnor och knappt 40 procent är män. En jämn fördelning i grundstrukturen ger goda förutsättningar att uppnå jämställdhet även inom andra områden.

Trots den förhållandevis jämna grundstrukturen är det få yrkesgrupper som är jämställda. Det är en stor jämställdhetsutmaning för många branscher att flertalet yrkesgrupper inte är jämställda, men även för svenskt arbetsliv generellt. De flesta yrkesgrupper är antingen mansdominerade eller kvinnodominerade. Så ser det även ut för universitet och högskolor där endast 1 av 5 yrkesgrupper är jämställd, med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.

Lika chefskarriär

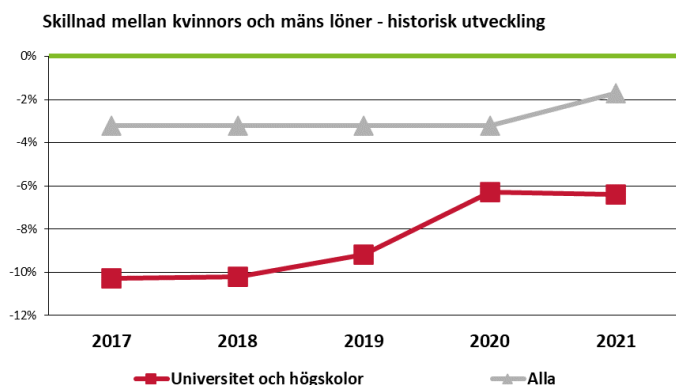
Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida organisationer tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla strukturen bland alla anställda. Vad gäller universitets- och högskolebranschen speglar chefstrukturen nästan helt grundstrukturen bland alla anställda, det innebär att kvinnor och män i princip har lika möjligheter att bli internt bli rekryterad till chefspositioner. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet.



Löne- och befattningsstrukturer

Även om chefsstrukturen är jämställd inom universitet och högskolor är lönestrukturerna, eller snarare befattningsstrukturen inte jämställd. Det är förmodligen en direkt konsekvens av de få jämställda yrkesgrupperna. Medianlönen för kvinnor är mer än 6 procent lägre än medianlönen för män. Det betyder inte att kvinnor och män har olika lön för lika eller likvärdigt arbete utan att befattningsstrukturen inte är jämställda. Män har i högre grad befattningar med högre lönenivå än de befattningar som kvinnor i högre grad har.

Eftersom chefsstrukturen är jämställd kan en eventuell förklaring till medianlöneskillnaden bero på att den lägre andelen kvinnor bland docenter och professorer, vilka ofta innehar högre lönenivåer.

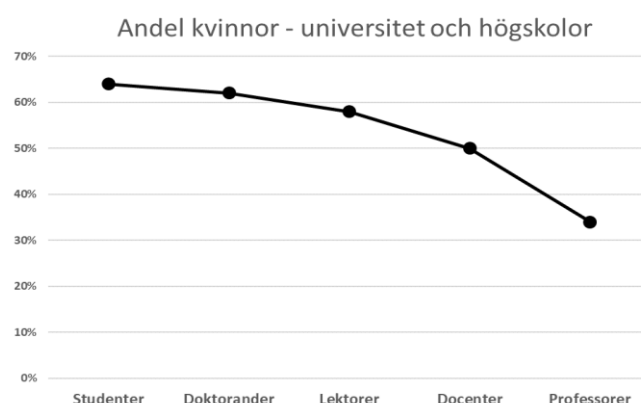


Skillnaden i medianlön har minskat över tid inom universitets- och högskolebranschen, men skillnaden större än medianvärdet för svenskt arbetsliv generellt. Däremot har vissa branscher som finansbranschen och privata tjänstesektorn medianlöneskillnader om runt 10 procent.

Akademiska karriärvägar – hur ser det ut?

Nyckeltalen vi redogjort för är jämförbara med svenskt arbetsliv i stort. Men vad gäller universitet och högskolor finns det några nyckeltal som är unika för branschen och det handlar främst om akademiska karriärvägar.

Sedan flera år tillbaka har kvinnor varit överrepresenterade bland studenter på universitet och högskolor. Närmare 2 av 3 studenter är kvinnor, vilket betyder att kvinnor i högre grad tar examen än vad män gör. Men ju högre upp på den akademiska karriärstegen vi kommer, desto lägre andel kvinnor. Till viss del finns överrepresentationen av kvinnor kvar bland doktorander men bland professorer är 1 av 3 kvinnor.



Någonting händer på vägen från student till professor. Till viss del kan det handla om en tidsfaktor och att det kommer att förändras med tanke på den överrepresentation av kvinnor som finns bland studenter. Det innebär att i takt med att

en allt större andel kvinnor går vidare från studenter, via doktorander och uppåt i den akademiska karriärstegen, kommer även andelen kvinnliga professorer att öka.

Det kommer dock ta tid innan vi uppnår 50 procent kvinnor bland alla professorer. I takt med andelen kvinnor som avancerar till den övre delen av den akademiska karriärstegen är det även troligt att skillnaden i medianlön mellan kvinnor och män kommer att jämnas ut ännu mer.

Vi kan också notera att anställda på universitet och högskolor ofta är fördelade på dels akademiska tjänster, dels på stödfunktioner. Det är ofta lite olika utmaningar för de olika grupperna av anställda. Till exempel är den akademiska

karriärvägen en stor jämställdhetsutmaning när det gäller akademiska tjänster, medan stödfunktionerna är mer jämställda vad gäller lika chefskarriär.

Det finns även stora skillnader i andelen kvinnor och män, både bland studenter och akademisk personal, beroende på utbildning och fakultet. Det finns fakulteter där närmare 90 procent av de anställda är kvinnor, och det finns fakulteter där 80 procent av de anställda är män. Det speglar ofta de yrkesområden som fakulteterna utbildar inom.

Sammanfattningsvis när det gäller jämställdhet är universitets- och högskolebranschens styrkor jämställda ledningsgrupper, mindre skillnader i uttag av föräldraledighet samt liten skillnad i långtidssjukfrånvaro.





Nyckeltalsportalen®

665 000+

Arbetsvillkor

350+

Företag/Organisationer

OM NYCKELTALSINSTITUTET

I en värld av tyckande levererar Nyckeltalsinstitutet fakta som skapar framgångsrika arbetsgivare.

Nyckeltalsinstitutet har kartlagt rådande arbetsvillkor sedan 1996 och är en av Sveriges ledande aktörer inom People Analytics. Nyckeltalsportalen® erbjuder:

Attraktiv Arbetsgivarindex®

Hur attraktiva arbetsvillkor råder i organisationen jämfört andra i branschen? **Attraktiv Arbetsgivarindex®** beskriver hur attraktiv din organisation är utifrån ett medarbetarperspektiv. Arbetsvillkoren utgör grunden i ert arbetsgivarerbjudande och du får tillgång till en jämförelse med bransch och med Sverige.

Hälsoindex™

Hur mår medarbetarna i din organisation? **Hälsoindex™** kartlägger hälsan och arbetsmiljön i din organisation, jämfört med bransch och Sverige.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

Hur jämställda arbetsvillkor och arbetsmiljö råder i din organisation? **JÄMIX®** mäter skillnaderna i arbetsvillkor för kvinnor och män. Mät och få förståelse hur din organisation står sig jämfört med bransch och Sverige.

"Nyckeltalsinstitutets Hälsoindex och Jämix ger mycket värdefull input för oss i vårt jämställdhets- och hälsoarbete - att se var vi står, jämfört med oss själva från tidigare år, och med övriga i branschen."

Nyckeltalsinstitutet erbjuder även företag och organisationer följande produkter och tjänster:

People Analytics Consulting

Nyckeltalsinstitutet erbjuder ytterligare analyser utifrån ert HR-arbete eller HR-strategi. Vi hjälper er med ekonomiska argument för riktade insatser, övertalighet, kritiska värden för att lyckas med insatsen eller 2D-analyser (upplevd och uppmätt analys av ert fokusområde).

Vill du veta mer? Boka Rådgivning med Karin Schönberg, Affärsområdesansvarig

karin@nyckeltal.se

076-898 71 04

Nyckeltal utländsk bakgrund – som kartlägger arbetsvillkor och likabehandling utifrån perspektivet svensk – utländsk bakgrund.

Hållbarhetsrapport – nyckeltal som påvisar hållbarheten inom HR, i enlighet med lagstiftningens SFS 2016:947.

Konsultuppdrag med expertområden inom HR Business, personalekonomi, företagsekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald.

Öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal.

Mer information om Nyckeltalsinstitutet:

www.nyckeltal.se

info@nyckeltal.se

08-402 00 29

”Insikten som vi får på hur vi förhåller oss i relation till omvärlden är väldigt värdefull för oss som arbetsgivare. Den kunskap som vi får ligger till grund för viktiga beslut framöver.”

