

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare
i byggbranschen?**

BYGG

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet
Nyckeltalsinstitutet AB
Utgivningsdatum: november 2020



Nyckeltalsinstitutets vision är att hjälpa organisationer och ge dem rätt verktyg för att förstå sina medarbetares villkor. Genom kartläggning och systematiska mätningar i Nyckeltalsportalen® har vi möjlighet erbjuda en överblick över arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Nyckeltalsinstitutet genomför kartläggningar sedan 1996 och har således 24 års data om svenskt arbetsliv och utveckling i arbetsvillkor och arbetsmiljö. 2020 års databas uppgår till över 665 000 medarbetares arbetsvillkor, fördelat på ca 350 organisationer.

Våra engagerade medarbetare och erfarna experter brinner för att mäta, analysera och utbilda organisationer i hur de personalekonomiska nyckeltalen kan hjälpa HR. Alltid med syfte att ni som organisation ska få bättre förståelse för era villkor och påvisa hur de faktiskt påverkar organisationens framgång.

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet AB

Utgivningsdatum: november 2020

BYGGBRANSCHEN

Byggbranschen är generellt i jämförelse med Nyckeltalsinstitutets databas, en attraktiv bransch att arbeta i. Den slutsatsen baseras på en jämförelse mellan cirka 350 företag i olika branscher med sammanlagt över 665 000 anställda.

Några viktiga förändringar i byggbranschen 2019 jämfört med 2018:

Tryggare anställningsvillkor

Andelen tillsvidareanställda fortsätter att öka, över 97 procent av alla anställda är tillsvidareanställda. Nyckeltalet indikerar en form av anställningstrygghet som ur ett medarbetarperspektiv är viktigt.



Ökade avgångar

Vi ser en viss ökning av andelen avgångar. Nästan 15 procent av alla tillsvidareanställda lämnade sin arbetsgivare 2019, en klart högre andel än vad vi ser bland alla medverkande företag, där nivån på avgångar ligger på knappt 11 procent. Detta indikerar en lägre vilja hos medarbetare att stanna kvar hos sin arbetsgivare inom bygg jämfört andra branscher.

Jämnare könsfördelning i ledningsgrupper

Vi ser en ökad andel kvinnor i branschens högsta ledningsgrupper. 1 av 3 personer, 33 procent, i högsta ledningsgrupperna är kvinnor. För bara några år sedan var den siffran 1 av 4 (27 procent). Det är fortfarande inte jämställt men branschen har tagit stora kliv mot en ökad jämställdhet i detta nyckeltal.

Jämnare lönenivåer

Skillnader i lönenivåer, mätt som medianlöner, mellan kvinnor och män har minskat. År 2019 var medianlönen för kvinnor 2,4 procent lägre än medianlönen för män. Två år tidigare var skillnaden över 5 procent.

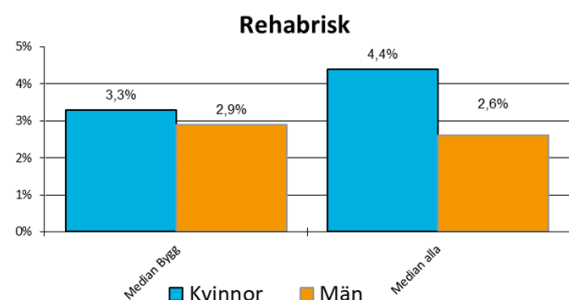
Byggbranschen har många styrkor som arbetsgivare:

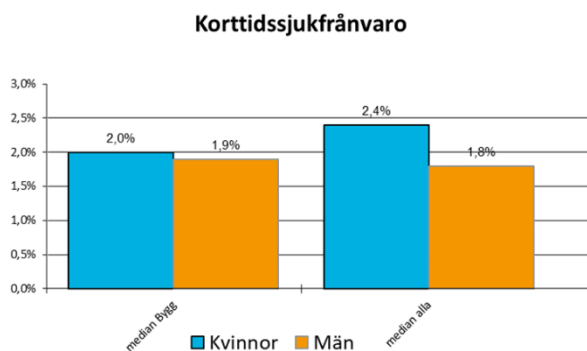
Anställningsformer

Branschen visar goda värden när det gäller anställningsformer, både som absoluta nivåer och som jämställt mellan kvinnor och män. Både kvinnor och män har hög andel heltidsanställningar och, som vi tidigare redovisat, hög andel tillsvidareanställningar.

Hälsa bland medarbetare

Medan män i byggbranschen har nivåer på hälsonyckeltal som är i linje med vad män i många andra branscher har, så har kvinnor i byggbranschen bättre värden på hälsonyckeltal än vad kvinnor i andra branscher har. Kvinnor i byggbranschen har lägre sjukfrånvaro, både korttids och långtidssjukfrånvaro. De har lägre rehabrisk och färre sjuktillfällen än vad kvinnor i andra branscher har. Det är endast marginella skillnader i nivåer på hälsonyckeltalen hos kvinnor jämfört med män.





Kvinnor och män har även lika frisktal på nivån 74 procent. De har även lika antal sjuktillfällen med 0,6 – 0,7 tillfällen per anställd och år, lika andel anställda med upprepad korttidssjukfrånvaro och lika nivå för korttidssjukfrånvaro på 2,0 procent. Kvinnor har något högre långtidssjukfrånvaro än män (2,2 mot 1,8 procent) men jämfört med andra verksamheter är det en marginell skillnad.

Byggbranschen har också en del utmaningar:

Starkt mansdominerad bransch

Det är en mycket mansdominerad bransch med medianvärden för grundstrukturen på 87 procent män och 13 procent kvinnor. Det är få andra branscher som har så ojämn struktur bland de anställda. Det innebär också att de flesta yrkesgrupper i branschen är ojämförbara. Bara var 10:e yrkesgrupp har en jämn könsfördelning, där minst 40 procent är kvinnor och minst 40 procent är män. Yrkesgrupperna är antingen mansdominerande (de allra flesta) eller kvinnodominerande (någon enstaka).

Hög personalomsättning

Branschen har en förhållandevis hög personalomsättning, högre än många andra branscher.

Utöver detta, noterar vi även att mer än var fjärde anställd i branschen, 23 procent, har arbetat i mer än 20 år för sin nuvarande arbetsgivare. Det är mer än dubbelt så mycket som medianvärdet i alla 350 företag. Vi ser även att byggföretag lägger, som medianvärde, 5000 kronor i friskvårdsbidrag per anställd och år, vilket är något högre än medianvärdet för samtliga 350 företag.

Vad tror vi då om 2020? Hur har pandemin påverkat nyckeltalen inom byggbranschen? Det återstår att se när vi får in 2020 års siffror i början av 2021 men vi vågar oss på några gissningar:

- Under våren 2020 uppmanades de som kunde att arbeta hemifrån, vilket kan ha bidragit till att korttidssjukfrånvaron, som redan var låg, ytterligare har minskat. Inom byggbranschen är det främst tjänstemän som har denna möjlighet. Samtidigt kan korttidssjukfrånvaron ha ökat för de som inte har möjlighet att arbeta hemifrån. Vilken av dessa "krafter" som har störst inverkan återstår att se. Huruvida långtidssjukfrånvaron har förändrats återstår också att se men det kanske är risk för att den har ökat, främst som en konsekvens av den pandemi som har plågat samhället 2020.
- Har någon av branschens utmaningar påverkats av det som händer 2020? Kanske har personalomsättningen minskat. Vi har sett tendenser till att rörligheten generellt har minskat under 2020, det kanske gäller även i byggbranschen? Vi tror inte att det blir någon större förändring av grundstrukturerna.

Men detta är förstas bara gissningar. Våren 2021 får vi bekräftat hur det blev.

Hur ser din organisations arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa ut?

Nyckeltalsportalen® är för dig som:

- Vill arbeta datadrivet och strategiskt med HR
- Vill få siffror på om ni är en frisk, jämställd och attraktiv arbetsgivare
- Vill ha ständig tillgång till HR-KPI:er från bransch och Sverige
- Vill kvalitetssäkra och få en prislapp på HR-arbetet
- Vill förstå hur ni står er jämfört med branschen



Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

Hur bra arbetsvillkor har din organisation? **Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®** beskriver hur attraktiv din organisation är ur ett medarbetarperspektiv. Arbetsvillkoren utgör grunden i ert arbetsgivarerbjudande och du får tillgång till en jämförelse med bransch och med Sverige.

Hälsindex

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

Jämställdhetsindex JÄMIX®

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

Mer information om Nyckeltalsinstitutets erbjudanden och tjänster finns på www.nyckeltal.se
Telefon: 08-402 00 29 Mail: info@nyckeltal.se