

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare
Inom el- och energibranschen?**

EL- OCH ENERGI

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

El- och energibranschen

El- och energibranschen är en attraktiv, hälsosam, hållbar och i stora delar jämställd bransch, även om det förstås finns utmaningar. Den slutsatsen drar vi efter att ha konstaterat att företag inom branschen generellt har höga värden i de tre index som Nyckeltalsinstitutet varje år tar fram: **Attraktiv arbetsgivarindex, Jämställdhetsindex och Hälsoindex.**

Resultatet i Nyckeltalsinstitutets mätning baseras på insamlad statistik från 2019 där drygt 665 000 medarbetares faktiska arbetsvillkor från cirka 350 företag och organisationer kartlagts.



Vad är det då som gör branschen så attraktiv? Det finns många faktorer som sammantaget påverkar detta, exempelvis:

- **Trygga anställningar.** Nästan alla inom branschen har tillsvidareanställningar vilket indikerar trygga anställningsvillkor. Jämfört med andra branscher är andelen visstidsanställningar låg.
- **Goda lönenivåer.** Även om det finns branscher, till exempel finansbranschen, som generellt har högre lönenivåer så står sig ändå el- och energibranschen väl, lönemässigt, jämfört med de flesta andra branscher.
- **Korttidssjukfrånvaron** är i branschen i genomsnitt mellan tre och fyra dagar per anställd och år, en helt rimlig nivå och lägre än i de flesta andra branscher.
- Branschen har en **hög chefstäthet**, något som starkt samvarierar med låga sjuktal, framför allt låg långtidssjukfrånvaro.
- **Långtidssjukfrånvaron** är på en så låg nivå att slutsatsen är att den långtidssjukfrånvaro som finns nästan helt måste bero på icke-arbetsrelaterade sjukdomar.
- Branschen har en hanterbar nivå på **turbulens**, som mäts i form av avgångar.

Branschen är inte bara attraktiv. Den ger också män och kvinnor i stort sett lika möjligheter trots en grundstruktur som inte är jämställd.

Lika chefsmöjligheter

Även om det fortfarande är en mansdominerad bransch, nästan 3 av 4 anställda är män, så har män och kvinnor lika möjligheter internt att bli chef. Chefsstrukturen, 28 procent kvinnor och 72 procent män, speglar strukturen bland de anställda, 27 procent kvinnor och 73 procent män.

Jämställda lönestrukturer

Skillnaden i medianlön mellan män och kvinnor är, jämfört med andra branscher, liten. Kvinnor har en medianlön som är 1,6 procent lägre än männens medianlön. Det är en dramatisk minskning jämfört med tidigare år, skillnaden var bara för tio år sedan närmare tio procent, och fortsätter trenden kommer kvinnor och män i el- och energi-branschen att ha lika medianlön inom två – fyra år.



Notera att nyckeltalet inte visar om det är lika lön för lika arbete utan mer en befattnings- och lönestruktur. Om det är skillnader i medianlön mellan kvinnor och män beror det ofta på att kvinnor i högre grad än män arbetar i mer lågbetalda yrkesgrupper och män i högre grad än kvinnor i högbetalda yrkesgrupper.

Jämställda ledningsgrupper

Två av tre företag i branschen har jämställda ledningsgrupper, med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.

Jämställda anställningsformer

I vissa andra branscher kan framför allt sysselsättningsgraden, d.v.s. andel hel- och deltidstjänster, vara en stor jämställdhetsfråga. Så är det inte i el- och energibranschen där nästan alla, både kvinnor och män, har både heltids- och tillsvidaretjänster.

Verksamheter som är attraktiva och jämställda tenderar också att ha god hälsostatus, så även inom el- och energibranschen. De nyckeltal som påvisar hälsa visar alla mycket positiva värden för branschen, exempelvis:

Frisktal

Nyckeltalet beräknas som andelen tillsvidareanställda som har högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen. I el- och energibranschen uppnår nästan 4 av 5 anställda detta frisktal medan det bland alla medverkande organisationer är ett medianvärde på under 3 av 4. Det är inte någon stor skillnad mellan kvinnor och män, kvinnor har något lägre frisktal men skillnaden är i sammanhanget liten.

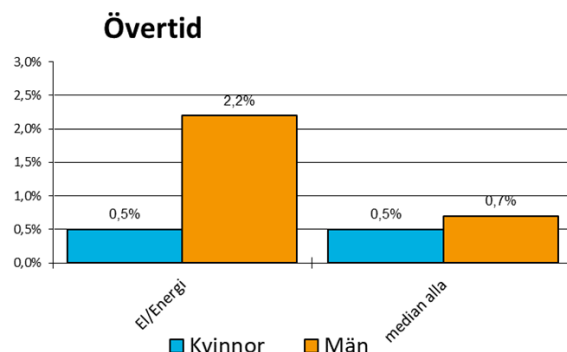
Rehabrisk

Nyckeltalet visar hur stor andel av de tillsvidareanställda som har minst sex påbörjade sjukfall per år och som riskerar att gå in i en långtidssjukfrånvaro. Branschen visar låga värden, cirka 2,4 procent, och klart under vad många andra branscher har.

Det finns ändå några generella utmaningar där branschen sticker ut negativt jämfört med svensk arbetsmarknad i stort.

Högt övertidsuttag

Branschens speciella förutsättningar, med behov av övertid för att kunna hantera olika former av driftsstörningar, medför mer övertid än i de flesta andra branscher. Den genomsnittliga övertiden är cirka 2 procent av den arbetade tiden, vilket översatt till timmar innebär närmare 40 rapporterade övertidstimmar per anställd och år. Detta jämfört med färre än 20 rapporterade övertidstimmar per anställd och år i de flesta andra branscher. Övertiden i branschen har legat på denna nivå de senaste åren. Notera att det framför allt är män som har mycket övertid, skillnaden i övertidsuttag mellan män och kvinnor är stor. Det beror förmodligen på att kvinnor och män har olika yrkesroller där män i högre grad har yrkesroller som direkt hanterar driftsstörningar.



Låg andel kvinnor

Ungefär 27 procent av de tillsvidareanställda i branschen är kvinnor, en siffra som dock under de senaste tio åren har ökat från 23 procent. Men fortfarande är bara en av sju yrkesgrupper i branschen jämställd, innebärande minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Det är en större utmaning än vad vi ser generellt i svenskt arbetsliv där en av fem yrkesgrupper är jämställd.

Låg men ojämn långtidssjukfrånvaro

Även om långtidssjukfrånvaron i branschen är låg så är det framför allt kvinnor som är långtidssjuka. Långtidssjukfrånvaron för män är under en procent, medan kvinnornas långtidssjukfrånvaro är tre gånger så hög. Den nivån för kvinnor, 2,5 procent, är ändå låg jämfört med många andra branscher samtidigt som männens långtidssjukfrånvaro i branschen är extremt låg. Så jämfört med andra branscher har både kvinnor och män i el- och energibranschen en låg långtidssjukfrånvaro.

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

Nästan 2 av 3 anställda i branschen, 65 procent, hade 2019 möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag i veckan och även om många har ett arbete som kräver fysisk närvaro gissar vi att andelen hemarbete har ökat kraftigt 2020.

Den högre andelen hemarbete kan ha bidragit till att korttidssjukfrånvaron, som redan var låg, ytterligare har minskat. 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? Om sjukfrånvaron ökar bland de som inte har möjlighet att arbeta hemifrån kanske overtidsuttaget ökar? 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