

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPOR 2020

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

FASTIGHET

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

FASTIGHETSBRANSCHEN

Fastighetsbranschen är generellt en bra bransch att arbeta i. Företag inom branschen är, även om det förstås finns stora variationer mellan olika företag, på det stora hela, jämfört med arbetsmarknaden i stort, attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser. Det är slutsatser vi drar vid en jämförelse mellan 350 företag i olika branscher med fler än 665 000 anställda.

Under det senaste året har vi sett några förändringar i branschen, exempelvis:

Ökad satsning på kompetensutveckling

Nästan 2 procent av arbetstiden satsas på kompetensutveckling vilket motsvarar drygt 4 dagar per anställd och år. Det är en ökning med en dryg dag jämfört med för ett par år sedan.

Minskad personalomsättning

Personalomsättningen, mätt som andel avgångar, har minskat med ett par procentenheter sedan 2017. Avgångsprocenten är 2019 något under (10 procent) medianen för samtliga medverkande företag i databasen (11 procent).



Mer jämställda arbetsgrupper

Andelen jämställda yrkesgrupper, andel yrkesgrupper med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män, har ökat från att tidigare varit 1 av 5 yrkesgrupper till att nu vara 1 av 4 eller till och med närmare 1 av 3 yrkesgrupper. Samtidigt har andelen kvinnor i branschen ökat till 41 procent, en klar ökning jämfört med bara för några år sedan.

Några av fastighetsbranschen styrkor är:

Attraktiva anställningsformer

Branschen har attraktiva och jämställda anställningsformer. Nästan alla anställda, både män och kvinnor, har både tillsvidareanställningar och heltidstjänster.

Hög chefstäthet

Branschen har små arbetsgrupper, eller hög chefstäthet. I fastighetsbranschen är det generellt mindre arbetsgrupper än vad vi ser i många andra branscher, i genomsnitt 8 anställda per chef. Dock har chefstätheten minskat något under de senaste åren.

Goda hälsonyckeltal

Det är goda värden på många av hälsonyckeltalen och även små skillnader mellan kvinnor och män. Frisktalet, mätt som andelen anställda med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen, visar på en god hälsostatus. Både kort- och långtidssjukfrånvaron är i nivå med medianvärdet för samtliga medverkande företag.

Jämställda ledningsgrupper

Hälften av alla företag i branschen har jämställda ledningsgrupper, minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. En fjärdedel har en överrepresentation av kvinnor i högsta ledningsgruppen (över 60 procent kvinnor), en fjärdedel har en överrepresentation av män (över 60 procent män).

När det gäller jämställdhet tycks branschen ha motsatta utmaningar jämfört med många andra branscher. Kvinnor i branschen är chefer i högre omfattning än män, har högre löner och har i betydligt högre grad högskolekompetens.

Kvinnor har i högre grad högskolekompetens

Fördelningen av chefspositioner har ett samband med att kvinnor i högre grad än män, i 12 procent högre omfattning, har högskolekompetens i branschen. Det kan även vara en förklaring till att lönestrukturerna inte är jämställda, medianlönen för kvinnor är 4 procent högre än medianlönen för män.

Ojämna fördelning av chefspositioner

Kvinnor hade tidigare chefspositioner i samma omfattning som vad män hade. Branschen blev en av de första att kunna påvisa jämställda förutsättningar, mätt som chefsbefattningar, för män och kvinnor. Men de senaste åren har chefsstrukturerna, andel kvinnor på chefsposter, inte riktigt speglat andelen kvinnor bland de anställda, vilket innebär att kvinnor numera har större möjligheter internt att bli chef än vad män har.



I övrigt noterar vi att företag i branschen satsar, som medianvärde, 3000 kr per anställd och år i friskvårdsbidrag. Det är något lägre än medianen för samtliga 350 företag. Vi noterar även att 60 procent av alla anställda hade 2019 möjlighet att arbeta minst en dag i veckan hemifrån.

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

60 procent av de anställda 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 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.

Kanske ser vi tendenser till att rörligheten minskar? I så fall kanske personalomsättningen i branschen, mätt som andel avgångar, minskar?

Om sjukfrånvaron ökar bland de som inte har möjlighet att arbeta hemifrån kanske övertidsuttaget ökar? Vi tror inte att det blir någon större förändring av grundstrukturerna.

Men detta är förstås 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