

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2019

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

FASTIGHET

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet

© Nyckeltalsinstitutet AB.

Utgivningsdatum: november 2019



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 23 års data om svenskt arbetsliv och utveckling i arbetsvillkor och arbetsmiljö. 2019 års databas uppgår till över 760 000 medarbetares arbetsvillkor, fördelat på ca 360 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.

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.

Här listar vi fastighetsbranschens tydligaste styrkor och utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare. Detta jämfört med Nyckeltalsinstitutets databas som innehåller uppgifter från cirka 360 företag och organisationer, både privata och offentliga.

Några av branschens styrkor

Trygga anställningsvillkor

Nästan alla inom branschen är tillsvidareanställda, klart mer än vad vi ser på arbetsmarknaden i övrigt.

**Excellent
arbetsgivare™
2019**

Branschen med flest Excellenta Arbetsgivare!

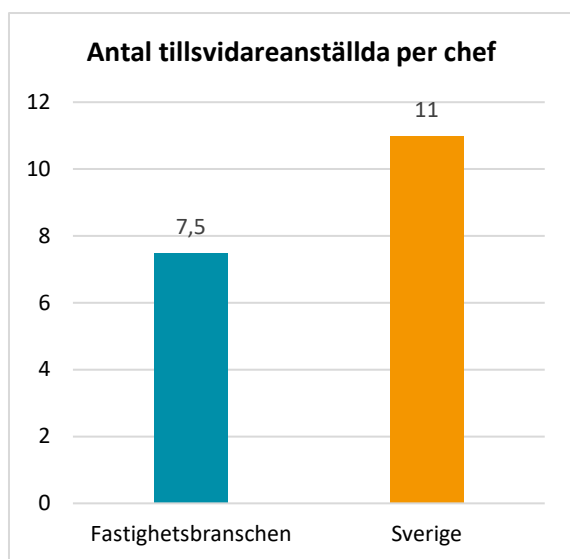
Lika karriärmöjligheter internt

Kvinnor har chefspositioner i lika omfattning som män och har haft så i ett antal år. Branschen blev en av de första att kunna påvisa jämställda utvecklingsmöjligheter för män och kvinnor. En utmaning kan i framtiden bli att hitta män med högskolekompetens i samma omfattning som hos kvinnor.

Högsta ledningsgruppen

Det är jämställt i de högsta ledningsgrupperna, mätt som minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Så har det varit i branschen under de senaste åren samtidigt som detta är en stor utmaning bland privata företag i övrigt.

Huvudnyckeln: storlek på arbetsgrupper



I fastighetsbranschen är det generellt mindre arbetsgrupper per chef än vad vi ser i många andra branscher. Chefstätheten har också ökat något under de senaste åren.

Det finns en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro, både kort och långtidssjukfrånvaro. Korrelationen är i år 0,56 vilket innebär en förklaringsgrad på 0,31. Det betyder att drygt 30% av kort och långtidssjukfrånvarons nivå förklaras av storlek på arbetsgrupperna.

Hälsostatus

Frisktalet, mätt som andelen anställda med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen, visar på en, jämfört med andra branscher, god hälsostatus. Noterbart är att kvinnor i branschen har lika höga frisktal som män, något som är ovanligt i andra branscher där kvinnor nästan alltid har lägre frisktal än män. Det hänger också ihop med att en lägre andel blir långtidssjuka, både kvinnor och män, jämfört med många andra branscher.

Branschens utmaningar handlar om befattningsstrukturer och kompetensförsörjning som i slutändan slår på jämställdhet!

Branschen har endast ett fåtal jämställda yrkesgrupper, ungefär en av fem, med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.

Samtidigt har de kvinnor som arbetar i branschen en betydligt högre andel högskolekompetens än männen, närmare 20 procent högre andel. Det kan vara en orsak till att lönestrukturerna, som för några år sedan var jämställda i branschen (kvinnor och män hade ungefär lika medianlöner) inte längre är det. Medianlönen för kvinnor är närmare fem procent högre än för män, och skillnaden ökar.



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



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.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

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.

Hur mår medarbetarna i din organisation?

Hälsindex kartlägger hälsan och arbetsmiljön i din organisation, jämfört med bransch och Sverige.

Hälsindex

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