

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2019

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är
arbetsgivare inom finans- och försäkringsbranschen?**

FINANS & FÖRSÄKRING

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.

FINANS- OCH FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN

Finansbranschen 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, mycket attraktiva och hälsosamma arbetsplatser. Däremot finns det några stora utmaningar vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män.

Här listar vi finansbranschens 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

Lönenivåer

Finansbranschen har, mätt som medianlön bland alla anställda, de högsta lönenivåerna av de branscher som Nyckeltalsinstitutet granskar.

Trygga anställningsvillkor

Nästan alla inom branschen är tillsvidareanställda. Ungefär hälften så stor andel är visstidsanställda inom finansbranschen som medianvärdet för övriga arbetsmarknaden.

Storlek på arbetsgrupper, eller chefstäthet

I finansbranschen är det generellt mindre arbetsgrupper än vad vi ser i många andra branscher. Chefstätheten har också ökat något under de senaste åren. Eftersom det finns en stark samvariation mellan stora arbetsgrupper och hög långtidssjukfrånvaro kan den höga chefstätheten i finansbranschen vara en delförklaring till att långtidssjukfrånvaron i branschen är låg.

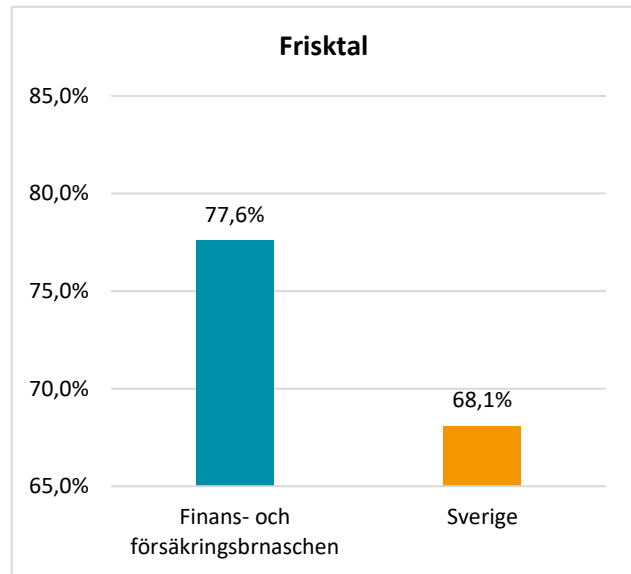
Avgångar

Även om nästan var tionde medarbetare i branschen slutade förra året är det ändå en något lägre nivå än vad vi ser på övriga arbetsmarknaden.

Hälsostatus

Både frisktal, mätt som andelen anställda med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen, och framför allt långtidssjukfrånvaro, visar på en, jämfört med andra branscher, god hälsostatus. Det gör även andra hälso nyckeltal, som rehabrisk (andelen anställda med minst sex sjuktillfällen) och rehabinflöde (andelen anställda som blir långtidssjuka).

Även om branschen har stora jämställdhetsutmaningar, se nedan, så finns ändå förhållandevis många jämställda yrkesgrupper. Nästan varannan yrkesgrupp inom branschen har minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Det är klart mer jämställda strukturer än vad vi ser på övriga arbetsmarknaden.

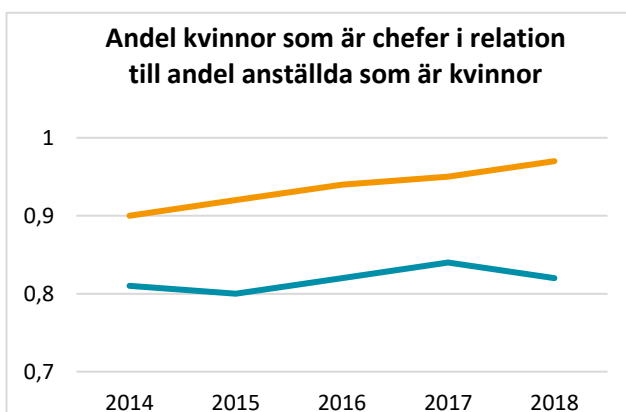


Jämställda anställningsformer

I branschen torde varken heltidstjänster eller tillsvidareanställda vara en jämställdhetsfråga, vilket det är i många andra branscher. I stort sett alla, både kvinnor och män, har både heltid och tillsvidareanställning.

Branschens utmaningar handlar om jämställdhet

Kvinnor har chefspositioner i betydligt lägre grad än vad män har och till skillnad från övriga arbetsmarknaden. Kvinnor har i dag har en klart högre andel chefspositioner på svensk arbetsmarknad jämfört för knappt tio år sedan. Denna positiva utveckling ser vi inte i finansbranschen.



Vid värdet 1,0 är andelen anställda kvinnor och andelen chefer som är kvinnor lika stora.

Även om de generella lönenivåerna är höga i branschen så är skillnaden mellan män och kvinnor fortfarande stora, mycket större än vad vi ser i nästan alla andra branscher. Löneskillnaden mellan män och kvinnor, mätt som medianlöner, är mer än fyra gånger så stor som medianen för alla verksamheter.

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