

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare
inom IT- och telekombranschen?**

IT OCH TELEKOM

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

IT- och telekombranschen

IT- och telekombranschen är en bransch som är svårare att analysera än andra, eftersom det råder stora skillnader mellan olika företag, men vi ser att den generellt har många styrkor både gällande jämställdhet och att vara en attraktiv arbetsgivare. Branschen har även flera stora utmaningar, som den kämpat med under en längre tid.

IT- och telekombranschen har många styrkor:

Trygga anställningsformer

De stora styrkorna i branschen är att de flesta har både tillsvidareanställningar och heltidstjänster, och att det gäller både män och kvinnor. Nästan alla i databasens IT/Telekombransch, både män och kvinnor, har heltidstjänster och tillsvidaretjänster. Detta är inte, som det är i några andra branscher, en jämställdhetsfråga.



Låg långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron är låg bland IT- och telekombolag. Bland män är den nästan obefintlig med ett medianvärde på 0,5 procent. Bland kvinnor är den, i förhållande till andra branscher, låg med ett på medianvärde 2,0 procent. Både kvinnornas och männens långtidssjukfrånvaro i branschen är lägre än vad den var föregående år. Men liksom i många andra branscher har kvinnor i IT- och telekombranschen högre långtidssjukfrånvaro jämfört med män.

Jämn fördelning av föräldradag

Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag av föräldradagar är något mindre än i andra branscher. Bland dessa IT- och telekombolag tar kvinnor ut föräldradag på cirka 23 dagar mer än de män som tar ut, jämfört med över 30 dagars skillnad i andra branscher.

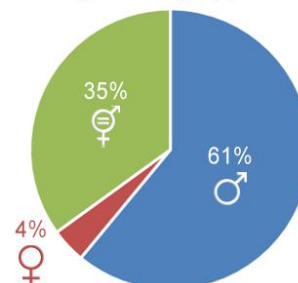
Jämställda yrkesgrupper

Medianvärdet för branschen gällande andelen jämställda yrkesgrupper är 28 procent jämfört med 18 procent för alla företag i databasen. Trots det goda resultatet i jämförelse med andra branscher, är prognosen att det kan ta upp till 30 år innan branschen uppnår 50 procent jämställda yrkesgrupper.

Jämställda ledningsgrupper

En tredjedel av bolagen i databasens IT- och telekombransch har jämställda ledningsgrupper, minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Nästan två tredjedelar har en underrepresentation av kvinnor (under 40 procent) i högsta ledningsgruppen och bara något enstaka företag har en överrepresentation av kvinnor i högsta ledningsgruppen.

Könsfördelning ledningsgrupper IT & Telekom



Branschen har flera styrkor, men också många utmaningar:

Stora skillnader i ledningsgrupper mellan företag

Kvinnor och män har lika möjligheter att bli chef i branschen på mediannivå. Men om vi granskar detta nyckeltal närmare så är det stora variationer mellan bolagen vilket gör att branschmedianen inte blir helt korrekt att guida sig efter. I en tredjedel av bolagen kan vi säga att chefsstrukturen ganska väl speglar strukturen bland de anställda. Men i övriga bolag är det stora skillnader mellan chefsstruktur, kvinnor och män, och struktur bland de anställda men lika ofta är det överrepresentation av kvinnor som det är överrepresentation av män. På totalnivå, i hela branschen, har alltså kvinnor och män ungefär lika möjligheter att bli chef.

Mansdominerad bransch

Det är en mansdominerad bransch, bland de anställda är 33 procent kvinnor, 67 procent män. Det är ändå en ökning av andelen kvinnor med närmare två procentenheter per år. Med denna takt kommer lika andel män och kvinnor att nås år 2029.



Hög personalomsättning

En förhållandevis hög andel av de anställda, över 14 procent, lämnade sina arbetsgivare 2019. Det är en klart högre rörlighet än den vi ser i de flesta andra branscher. Nästan 2 av 3 anställda (62 procent) har haft nuvarande arbetsgivare i högst 5 år. Endast 1 procent av de anställda har varit med i mer än 20 år hos samma arbetsgivare. Detta avviker stort från de flesta andra branscher som har en betydligt större andel anställda som varit anställda en längre tid.

Ojämna löner

I de flesta IT- och telekombolag har män en högre medianlön än kvinnor. Skillnaden är nästan 8 procent (medianvärde) till kvinnors nackdel. Detta är en strukturell löneskillnad som förklaras genom att män i högre grad än kvinnor arbetar i högbetalda jobb. Denna strukturskillnad på 8 procent, är ungefär detsamma som de senaste två åren i branschen. Jämfört med alla 350 organisationer som ingår i jämförelsen, där skillnaden är 3 procent, är det en klart större skillnad bland bolag inom IT och telekombranschen.



Notera att detta inte är samma sak som "8 procent löneskillnad för samma jobb". När lönerna för kvinnor och män granskas i lönekartläggningar brukar skillnaderna vara mindre, i genomsnitt någon procent. Om jämförelsen gäller löner för kvinnor och män i samma företag, oavsett yrkesroll, är skillnaden bland alla 350 företag i genomsnitt kring 3 procent men då beror merparten av de 3 procenten på strukturer inom företaget. Granskas genomsnittskvinnan och

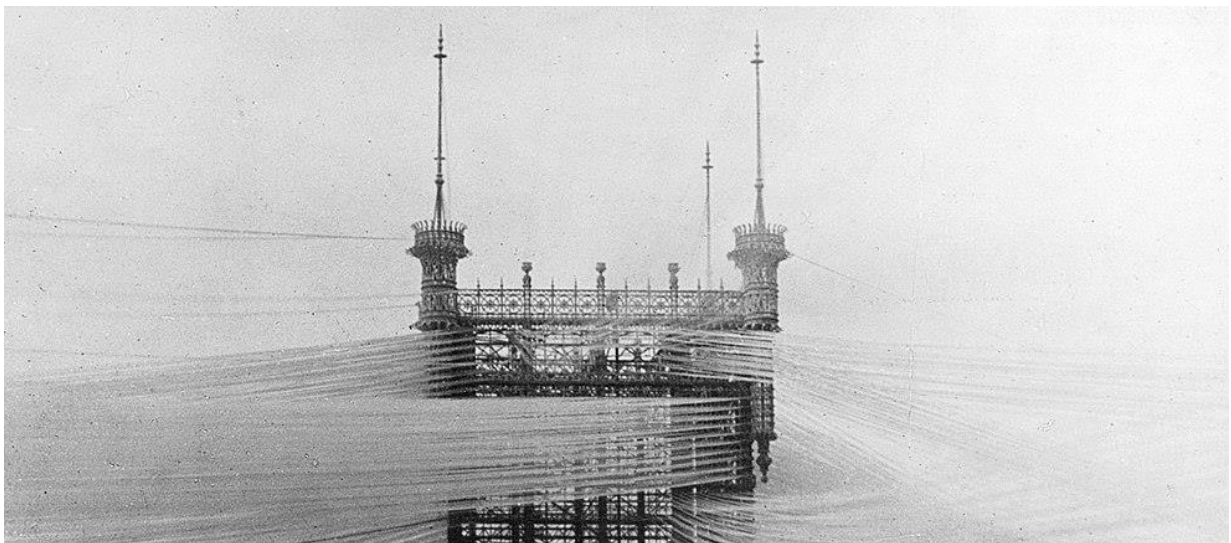
genomsnittsmannen i svenskt arbetsliv, utan några justeringar för olika jobb eller arbetsplatser, så tjänar mannen drygt tio procent mer än kvinnan. Detta eftersom män i högre grad jobbar i höglöneverksamheter och kvinnor i högre grad i låglöneverksamheter.

Vidare noterar vi även att 93 procent av de anställda i branschen hade, under 2019, möjlighet att arbeta på distans. Vi konstaterar även att det är svårt att analysera chefsstrukturerna inom branschen, då det är stora skillnader mellan olika företag. Det totala medianvärdet visar på lika möjligheter för män och kvinnor att nå chefspositioner, men denna median är inte helt rättvisande. Därför är det viktigt att analysera sitt eget företag och hur chefspositionerna där är fördelade internt.

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

- Eftersom en stor del av alla anställda, ca 70 procent, i IT- och telekombolag år 2019 hade möjlighet att på distans, är vår prognos att andelen hemarbete har ökat kraftigt 2020.
- Vi antar även att den högre andelen hemarbete har bidragit till att korttidssjukfrånvaron, som redan var låg, ytterligare har minskat. Huruvida även långtidssjukfrånvaron har minskat återstår att se men då den redan har varit låg, nästan obefintlig för män, kanske det snarare är risk för att den har ökat, främst som en konsekvens av den pandemi som har plågat samhället 2020.
- Har lönestrukturer förändrats? Fortsätter den förhållandevis höga personalomsättningen? Vår gissning är att rörligheten har minskat under 2020 men att gamla strukturer, som ojämställda lönestrukturer, har kvarstått.

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