

NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är Sveriges
kommuner som arbetsgivare?**

KOMMUNER

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

Kommuner

Sveriges kommuner har generellt många utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser. Detta jämfört med Sveriges arbetsliv i stort, där vi utgår från Nyckeltalsinstitutets databas som innehåller uppgifter från cirka 350 företag och organisationer, både privata och offentliga.

Vi ser ändå en del förbättringar i kommuner under 2019:

Minskad långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron har minskat, om än långsamt, och var 2019 cirka 4,3 procent. Det är ändå klart över vad vi ser i andra branscher, medianvärdet för alla är 2,3 procent. Även skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män har minskat. Kvinnor har fortfarande högre långtidssjukfrånvaro än män men skillnaden år 2019 var 2,8 procentenheter, ett par år tidigare var den 3,3 procentenheter.



Jämställda lönestrukturer

De flesta kommuner har jämställda lönestrukturer. Kvinnor och män har, räknat som median- eller medellön, ungefär samma lönenivåer. Det är utfallet efter en långsiktig trend, där kvinnor tidigare hade klart lägre lönenivåer, där vi nu i stort sett har nått jämställdhet. År 2019 var skillnaden, räknat som medianvärde, 0,6 procent till kvinnors nackdel, bara fem år tidigare var skillnaden över 4 procent. Notera dock att kvinnor i högre omfattning än män, 4 procent högre omfattning, har högskolekompetens. Om högskolekompetens vore underlag för lönenivåer borde alltså kvinnor ha högre lönenivåer än män.

Sedan tidigare har vi noterat följande styrkor i kommuner:

Avgångar

Andelen anställda som slutar är i nivå med andra branscher, och nivån har också minskat de senaste åren.

Jämställda ledningsgrupper

De flesta av Sveriges kommuner har jämställda ledningsgrupper, minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Så ser det normalt inte ut i privata företag, de flesta privata företag har en överrepresentation av män i högsta ledningsgrupperna.

Men kommuner har också, sedan många år, följande utmaningar:

Överrepresentation av kvinnor

Kommuner har bland de anställda en stor överrepresentation av kvinnor. 4 av 5 anställda i kommuner är kvinnor, med en variation mellan 75 och 86 procent. Det innebär också att de flesta yrkesgrupper inom kommuner inte är jämställda.

Låga tal för kompetensutveckling

Även om vi ska vara försiktiga med att tolka siffrorna för kompetensutveckling då det ibland kan vara svårt att få fram tillförlitliga siffror, så tycks det som att kommuner satsar betydligt mindre på kompetensutveckling än vad andra branscher gör.

Låg chefstäthet

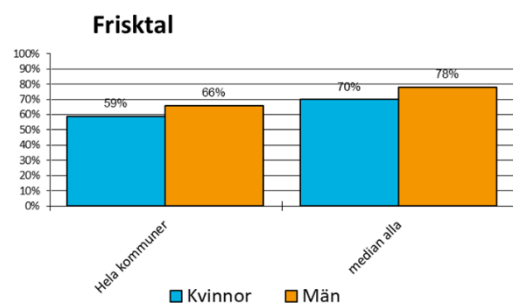
Kommuner har i genomsnitt nästan dubbelt så stora arbetsgrupper, över 20 anställda per chef, som arbetsmarknaden i stort. Det är också en stor jämställdhetsfråga då stora arbetsgrupper är betydligt vanligare, även inom kommuner, i kvinnodominerade arbeten än vad de är i mer blandade arbetsgrupper. Det finns även en stark samvariation mellan stora arbetsgrupper och sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro. Finns det någon struktur i kommuner som kan förklara deras förhållandevis höga sjuktal så är det stora arbetsgrupper.

Hög korttidssjukfrånvaro

Kommuner har jämfört med andra branscher hög korttidssjukfrånvaro, med ett medianvärde på 3,6 procent, vilket motsvarar cirka 8 dagar per anställd och år. Detta att jämföra med 2,1 procent för medianen för alla i databasen.

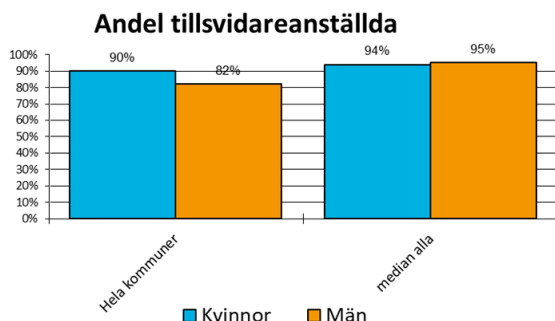
Höga sjuktal och låga frisktal

Kommuner har vid sidan av höga sjuktal också låga frisktal. Färre än 6 av 10 (57 procent) av de anställda har högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen per år. Medianen för samtliga är 74 procent. Även andelen nya långtidssjuka (10 procent av alla anställda har haft en långtidssjukskrivning över dagar) och andelen anställda med minst 6 sjuktilfällen under ett år (nästan 11 procent av de anställda) visar på mindre bra värden jämfört med hela databasen.



Deltid vanligare för kvinnor

I Sveriges kommuner har kvinnor deltid i mycket större omfattning, 10 procent högre omfattning, än vad män har. Denna skillnad i heltidstjänster ser vi inte i någon annan bransch, möjligen med liknande tendenser i regioner och detaljhandel.



Otrygga anställningsformer

12 procent av alla anställda i kommuner är visstidsanställda, att jämföra med 5 procent i hela databasen om 330 organisationer. Men det är framför allt män som har visstidsanställningar. 90 procent av kvinnorna har tillsvidareanställning, bara 82 procent av männen.

Vi noterar också att:

- Nästan hälften (48 procent) av alla anställda i kommuner har arbetat mer än 10 år för samma arbetsgivare. Det är högt jämfört med många andra branscher.
- 18 procent, räknat som medianvärde, av alla anställda i kommuner hade möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag i veckan. Jämfört med andra branscher är det ett lågt värde, medianen för alla var 60 procent.
- Kommuner lägger mellan 1000 och 1500 kronor per anställd i friskvårdsbidrag. Det är klart lägre än vad företag i andra branscher satsar. Medianvärdet för alla är 3000 kronor.

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

- Andelen anställda som arbetar minst en dag i veckan hemifrån är låg. Det innebär att de flesta arbeten kräver fysisk närvaro. Vår gissning är då att sjukfrånvaron, framför allt korttidssjukfrånvaron, har ökat under 2020. Det innebär att även andra hälsonyckeltal, som frisktal, upprepad korttidssjukfrånvaro och inflöde av nya långtidssjuka, torde ha ökat.
- Vi gissar att den stora strukturfrågan, antal anställda per chef, har fått stå tillbaka under 2020 och har det skett någon förändring har det förmodligen gått till högre antal anställda per chef.
- Med den ökade belastning som många verksamheter inom kommuner har fått är det tveksamt om det har funnits tid över till att satsa mer på kompetensutveckling. Vi gissar att det har fått stå tillbaka under 2020.

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