

# NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare  
i branschen för privata tjänsteföretag?**

PRIVATA  
TJÄNSTEFÖRETAG

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.

## Privata tjänsteföretag

Naturligtvis finns det stora variationer mellan olika företag men på det stora hela är privata tjänsteföretag generellt attraktiva och hälsosamma samtidigt som det finns några utmaningar vad gäller jämställdhet även om många jämställdhetsnyckeltal visar på positiva utvecklingar.

**Branschen har sett flera positiva förändringar under 2019:**

### Ökad andel tillsvidareanställda

Privata tjänsteföretag har haft en hög andel tillsvidareanställda även tidigare men 2019 ökade den ytterligare. Andelen visstidsanställda inom privata tjänsteföretag är låg, bara ett par procent av alla anställda.

### Ökande jämställdhet

Vi ser en generellt ökande jämställdhet i privata tjänsteföretag, med Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsnyckeltal som måttstock. Det blir fler jämställda yrkesgrupper, fler jämställda ledningsgrupper, minskande löneskillnader mellan män och kvinnor även om det går långsamt, minskade skillnader i långtidssjukfrånvaro, föräldraledighet och anställningsformer. Det betyder inte att privata tjänsteföretag är "framme". Men det betyder att många har kommit en lite längre bit på vägen mot ökad jämställdhet.



### Minskade sjuktilfällen

Antal sjuktilfällen per anställd minskar, från klart över 1 tillfälle per anställd och år 2015 till 0,7 år 2019. Lika mycket minskar inte den totala kort- respektive långtidssjukfrånvaron. Vi tolkar det som att färre personer är sjuka men de som är sjuka är lika sjuka, eller mer än tidigare.

**De främsta styrkorna och utmaningarna i privata tjänsteföretag är liknande de vi sett tidigare år. Några av styrkorna:**

### Låg sjukfrånvaro

Privata tjänsteföretag har fortsatt låga värden på korttidssjukfrånvaro, med ett medianvärde på 1,8 procent, vilket innebär i genomsnitt 4 korttidssjukdagar per anställd och år. Det är något lägre än medianen för alla medverkande företag som är 2,1 procent. Även långtidssjukfrånvaro är låg, även den under 2 procent medan den för hela databasen är 2,3 procent.

### Högt frisktal

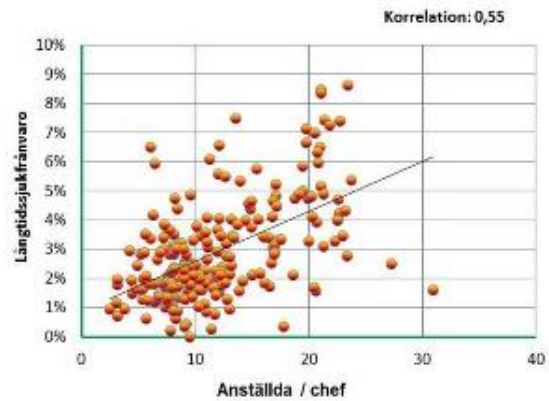
Även frisktalet, andel anställda med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen per år, är bättre än medianen för alla medverkande organisationer. 3 av 4 anställda uppfyller detta frisktal, skillnaden mellan kvinnor och män är liten (74 respektive 77 procent).

### Trygga anställningsformer

De flesta i privata företag, både män och kvinnor, har inte bara tillsvidareanställningar (se ovan) utan också heltidstjänster i hög omfattning. Det senare, heltidstjänster, var en stor jämställdhetsfråga för inte alltför många år sedan (kvinnor hade då heltidstjänster i klart mindre omfattning än män) men den skillnaden är nu liten.

### Små arbetsgrupper

Privata tjänsteföretag har fortsatt små arbetsgrupper, drygt 8 tillsvidareanställda per chef. Jämfört med andra branscher är det lågt, speciellt jämfört med offentliga verksamheter som normalt har betydligt större arbetsgrupper. Eftersom storleken på arbetsgrupper samvarierar med sjukfrånvaro, framförallt med långtidssjukfrånvaro, kan detta vara en förklaring till branschens låga sjukfrånvaro.



### Lönenivåer

Det är generellt höga lönenivåer i branschen, mätt som median- eller medellön. Notera dock utmaningen nedan vad gäller lönestrukturer.

### Låg rapporterad övertid

Endast 0,4 procent av den totala arbetstiden är rapporterad övertid. Det kan ju betyda att den "icke-rapporterade" övertiden är hög men jämfört med andra branscher så är den rapporterade övertiden bland privata tjänsteföretag låg.

### Privata tjänsteföretag har också en del utmaningar. Här är några:

#### Personalomsättning

En något högre andel av de tillsvidareanställda lämnar privata tjänsteföretag jämfört med många andra branscher.

#### Löneskillnader för män och kvinnor

Även om löneskillnaderna, mätt som medianlöner, mellan män och kvinnor har minskat är det fortfarande en stor skillnad. Männens medianlön är drygt 7 procent högre än kvinnornas. Förmodligen beror merparten av skillnaden på strukturer. Män jobbar i högre omfattning i högbetalda arbeten medan kvinnor i högre grad jobbar i mindre högbetalda tjänster. Män har också i lite högre grad än kvinnor chefspositioner.



### I övrigt kan noteras:

- Mer än var tredje anställd i privata tjänsteföretag har haft nuvarande arbetsgivare mellan 2 och 5 år medan bara var 9:e anställd har varit anställd mer än 20 år.
- Lågt värde på rapporterade arbetsskador, bara 8 rapporterade arbetsskador per 1000 anställda.
- Hela 78 procent av de anställda i privata tjänsteföretag hade möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag per vecka.
- Friskvårdsbidraget i privata tjänsteföretag är lite högre än i de flesta andra branscher, med ett medianvärde på 5000 kr per anställd och år.
- Män har fortfarande högskolekompetens i högre grad än kvinnor. Så ser det inte ut i de flesta andra branscher då kvinnor i allt högre grad har mer högskolekompetens än vad män har. Detta kan vara en delförklaring till att män i privata tjänsteföretag har högre medianlöner än vad kvinnor har.

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

- Eftersom merparten av alla anställda (78 procent) i privata tjänsteföretag år 2019 hade möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag i veckan gissar vi att andelen hemarbete har ökat kraftigt 2020. De som har möjlighet att arbeta hemifrån gör det förmodligen i högre grad.
- Vi gissar 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 det kanske snarare är risk för att den har ökat, främst som en konsekvens av den pandemi som har plågat samhället 2020.
- Har andelen anställda som slutat och lönestrukturer förändrats? Vår gissning är att rörligheten har minskat 2020, fler stannar kvar och söker sig inte vidare. Som en konsekvens av det kan gamla strukturer, som ojämsställda lönestrukturer, bibehållas. D.v.s. vår gissning är att andelen avgångar kan ha minskat men att ojämsställda lönestrukturer kvarstår.

*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](http://www.nyckeltal.se)  
Telefon: 08-402 00 29 Mail: [info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)