

NYCKELTSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2019

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsvillkor råder
i Sveriges regioner?**

REGIONER

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.

REGIONER

Sveriges regioner 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 360 företag och organisationer, både privata och offentliga.

Några av regionernas styrkor

Kompetensutveckling

Det satsas mer på medarbetarnas kompetensutveckling, i tid och pengar, inom regioner än vad det gör i många andra branscher.

Jämställda ledningsgrupper

De flesta av Sveriges regioner 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, medan däremot de flesta offentliga "branscher" har jämställda ledningsgrupper.

Jämställda chefsbefattningar

Chefsstrukturen, kvinnor och män, inom regioner speglar ganska väl strukturen, kvinnor och män, bland de anställda. Närmare 80 procent av de anställda inom regioner är kvinnor, nästan lika stor andel av cheferna är kvinnor. Detta är resultatet av en fortlöpande positiv utveckling under de senaste 20 åren.

Några av regionernas utmaningar

Stora arbetsgrupper

Regioner har i genomsnitt betydligt större arbetsgrupper än arbetsmarknaden i stort. Eftersom Nyckeltalsinstitutets databas påvisar en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro, är detta förmodligen en delförklaring till att regioner också har höga ohälsotal.

Hälsostatus

Regioner har hög sjukfrånvaro, både kort och lång, låga frisktal och höga rehabinflöden med stor andel anställda som blir långtidssjukskrivna, åtminstone om vi jämför med arbetsmarknaden i stort. Tyvärr ser vi inte heller den positiva utveckling för dessa nyckeltal som vi ser för övriga arbetsmarknaden.

För regioner ser vi ingen positiv trend för korttidssjukfrånvaro, vilket vi gör för arbetsmarknaden i stort, inte heller för upprepade korttidssjukfrånvaro eller inflöde av nya långtidssjuka. Andelen sjuktillfällen är dubbelt så hög som andra branscher och trenden är ökande.

Avgångar

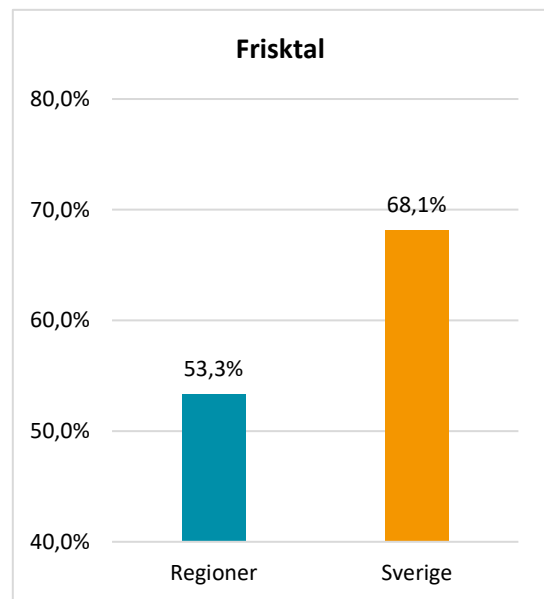
Lite mer än var tionde anställd slutade förra året inom regioner. Det är visserligen bara något högre än medianen för alla verksamheter men utvecklingen inom regionerna är mycket mer negativ än hos många andra. Andelen som har slutat inom regioner har nästan fördubblats under den senaste femårsperioden.

Ojämställda befattnings- och lönestrukturer

De flesta yrkesgrupper inom regioner är antingen kvinnodominerande eller mansdominerande. Det är förmodligen en delförklaring till att män har klart högre medianlöner än kvinnor om mansdominerande jobb har högre lönenivåer än kvinnodominerande. Den löneskillnaden är ganska precis tre gånger så stor som medianlöneskillnaden bland alla 360 organisationer i databasen. Tidigare kunde skillnader i högskolekompetens vara en delförklaring till att män hade högre lönenivåer än kvinnor. Den skillnaden i högskolekompetens, som tidigare var ganska stor, är idag försumbar. Men på sikt kommer kvinnor att, precis som på arbetsmarknaden i stort, att ha en högre andel högskolekompetens än män.

Anställningsformer

Kvinnor har i klart lägre grad än män heltidstjänster. Men män har å andra sidan i klart lägre grad tillsvidareanställningar. Kvinnor är alltså förfördelade när det gäller heltidstjänster, män är det när det gäller tillsvidareanställningar.



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

Hälsoindex

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