

# NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

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

REGIONER

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

## Sveriges regioner

Sveriges regioner har generellt många utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser. Men det finns också några områden där det har skett rejäla förbättringar. 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 också en hel del förändringar 2019 jämfört med 2018, där några av de viktigaste förändringarna är:

### Tillsvidareanställningar

Andelen tillsvidareanställda ökar. Nu är fler än 9 av 10 (92 procent) i regionerna tillsvidareanställda. För några år sedan var det färre än 9 av 10. Vi ser även att skillnaden i tillsvidareanställningar mellan män och kvinnor, som tidigare var i stort sett lika, har ökat och 2019 hade kvinnor i över 5 procent högre omfattnings tillsvidaretjänster jämfört med vad män hade.



### Långtidssjukfrånvaro

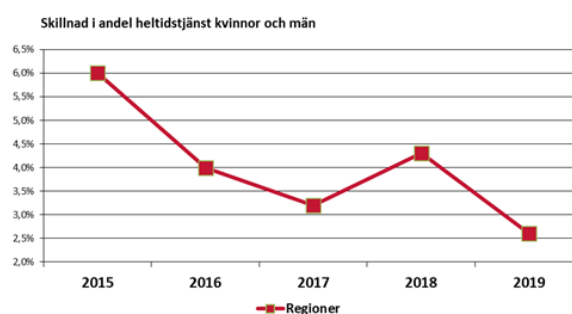
Långtidssjukfrånvaron minskar, på fyra år har den minskat med nästan 20 procent (0,8 procentenheter). Den är nu nere på 4 procent, för några år sedan var den 4,8 procent. Den minskar framför allt bland kvinnor vilket gör att skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor nu är den lägsta på många år.

### Föräldradighet

Skillnaden i uttag av föräldradagar mellan kvinnor och män fortsätter att minska. De kvinnor som tar ut föräldradighet tar fortfarande ut fler föräldradagar än de män som tar ut, men skillnaden minskar alltså och är nu nere i 27 dagar per man/kvinna som tar ut. Skillnaden i uttag har nästan halverats under de senaste tio åren. År 2010 tog kvinnor ut en överväldigande del av föräldradigheten, år 2019 tar kvinnor fortfarande ut mer än män men skillnaden är alltså avsevärt mindre.

### Heltidsarbete

Skillnaden i andel heltidstjänster mellan kvinnor och män, som tidigare var en stor jämställdhetsfråga i branschen, har minskat kraftigt och var 2019, som medianvärde, bara 2,6 procent (män hade heltidstjänster i 2,6 procent högre omfattning än vad kvinnor hade). Skillnaden har mer än halverats på fem år. Heltidstjänster torde dock fortfarande vara en jämställdhetsfråga i regioner medan det i många andra branscher inte längre är det. Medianvärdet för alla är 0,4 procent skillnad.



## Jämställda yrkesgrupper

Endast var 9:e yrkesgrupp (11 procent) är jämställd (minst 40 procent män, minst 40 procent kvinnor). Det är en minskning jämfört med tidigare år och klart under vad vi ser i de flesta andra branscher.

**Regionerna har ytterligare några utmaningar när det gäller jämställdhet, en av dem är lönestrukturerna som fortfarande visar på stora skillnader i medianlön mellan kvinnor och män. Kvinnor har, som medianvärde i branschen, mer än 10 procent lägre lön än män och skillnaden har inte minskat de senaste åren. Några av regionernas styrkor kvarstår från föregående år:**

## Satsning på kompetensutveckling

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

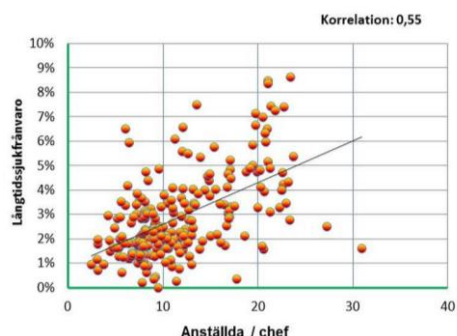
## Jämställda ledningsgrupper

De flesta av Sveriges landsting och 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, om än att många har en viss överrepresentation av kvinnor.

## Några av regionernas stora utmaningar kvarstår:

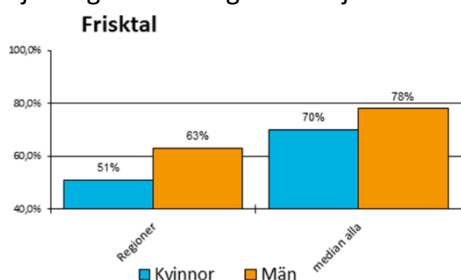
### Stora arbetsgrupper

Regioner har i genomsnitt betydligt större arbetsgrupper än arbetsmarknaden i stort. Eftersom vi ser en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro, är detta förmodligen en delförklaring till att regioner också har förhållandevis höga ohälsotal. Det är också en av svenskt arbetslivs stora jämställdhetsfrågor. Kvinnodominerade arbetsplatser, som regioner, tenderar att ha större arbetsgrupper än vad mansdominerade och mer jämnt fördelade arbetsplatser har. Därmed kan storlek på arbetsgrupper vara en delförklaring till att kvinnor generellt har högre långtidssjukfrånvaro än vad män har.



### Bristande hälsostatus

Regioner har hög sjukfrånvaro, både kort och lång, låga frisktal (andel anställda som har högst fem sjukdagar vid högst tre sjuktilfällen), och höga reabinflöden (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. Till exempel visar friskalet att drygt hälften av de anställda i regioner (53 procent) har högst fem sjukdagar per år vid högst tre tillfällen medan medianen för alla är 74 procent.



Vi noterar även att var fjärde anställd (24 procent) i regionerna har arbetat mer än 20 år för sin nuvarande arbetsgivare och nästan hälften (45 procent) har arbetat mer än 10 år för sin nuvarande arbetsgivare. Det är klart högre siffror än vad vi ser i de flesta andra branscher.

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

- Hur har pandemin påverkat de stora utmaningarna, chefstätheten och hälsostatusen? Vi gissar att den inte har bidragit till en chefstätare verksamhet, snarare tvärtom. Vad gäller sjukfrånvarotalen är vår prognos är att för anställda där hemarbete har blivit om inte norm så i alla fall ökat, bör korttidssjukfrånvaron ha gått ned medan i verksamheter där arbetet kräver fysisk närvaro (utanför hemmet) lär framför allt korttidssjukfrånvaron ha gått upp. Vi vågar inte gissa vilken totaleffekt detta kan ha på korttidssjukfrånvaron.
- Om vi är osäkra på åt vilket håll korttidssjukfrånvaron går så gissar vi att långtidssjukfrånvaron har ökat, främst som en konsekvens av den pandemi som har plågat samhället 2020 och den påföljande ökningen av arbetsbelastningen.

*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)