

# NYCKELTALSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2019

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma  
arbetsvillkor råder på Sveriges högskolor och  
universitet?**

HÖGSKOLA & UNIVERSITET

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.

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet

©Nyckeltalsinstitutet AB.

Utgivningsdatum: november 2019

# UNIVERSITET & HÖGSKOLOR

Universitet och högskolor har generellt 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 universitetens och högskolornas styrkor

### Kort- och långtidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron inom universitet och högskolor är ganska precis hälften av medianvärdet för Sverige. Branschen avviker rejält från övriga arbetsmarknaden. Notera att långtidssjukfrånvaron inom universitet och högskolor inte alls på samma sätt avviker från övriga verksamheter även om universitet och högskolor har en något lägre nivå än andra. Det är inte heller så att kvinnor har mycket mer långtidssjukfrånvaro än män, vilket vi ser i de flesta andra branscher. Kvinnor inom högskolor och universitet har visserligen något mer långtidssjukfrånvaro än män men skillnaden är mindre än i många andra branscher.

### Avgångar

Det är en klart lägre andel av de tillsvidareanställda som slutar inom universitet och högskolor än vad det är inom andra branscher.

### Ledningsgrupper

Universitet och högskolor, liksom de flesta branscher inom offentlig sektor, har generellt jämställda ledningsgrupper (minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor). Däremot är detta fortfarande en stor utmaning i det privata näringslivet.

## Några av universitetens och högskolornas utmaningar

### Tillsvidareanställningar

Universitet och högskolor har en stor andel visstidsanställd personal. Det är möjligt att det till stor del handlar om gästforskare och liknande befattningar, men branschen avviker kraftigt från svensk arbetsmarknad i stort.

### Ojämställda strukturer

Universitet och högskolor har stora utmaningar när det gäller befattnings- och lönestrukturer. Bara ett fåtal yrkesgrupper är jämställda (minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män) och det är en stor skillnad mellan kvinnors och mäns medianlön. Den löneskillnaden är mer än tre gånger så stor som medianvärdet för samtliga 360 organisationer.

### Högskolekompetens

Medan det totala antalet kvinnliga studenter på våra universitet och högskolor snart är dubbelt så många som antalet manliga studenter är det nästan tvärtom bland de anställda på universitet och högskolor. I nästan alla andra branscher är det numera ganska lika andel kvinnor och män med högskolekompetens, med en utveckling i tid mot en allt större andel kvinnor.

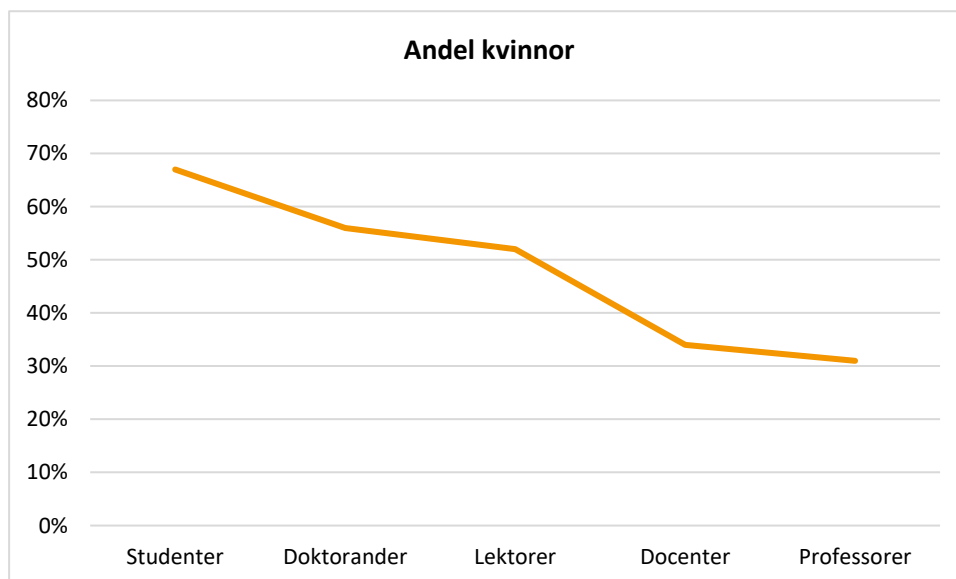
Inom universitet och högskolor är det fortfarande en betydligt högre andel män som har högskolekompetens än vad kvinnor har och vi ser ingen större förändring över de senaste fem åren. Detta blir även tydligt när vi granskar karriärstegen inom universitet och högskolor.

Ju högre upp på karriärstegen, som lektor, doktor och slutligen professor, desto lägre andel kvinnor.

### Den akademiska karriärutvecklingen

Kurvan visar att ju högre upp i karriärstegen vi kommer i den akademiska världen, desto lägre andel kvinnor. Bland studenterna är numera 2 av 3 kvinnor, sedan minskar andelen kvinnor till 3 av 10 bland professorerna.

**Universitet och högskolor har därmed två rejäla utmaningar: att attrahera fler män till studentplatserna och att få en högre andel kvinnor att gå hela vägen till att bli professor.**



*Den akademiska karriärstegen*

# 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?

**Hälsindex** kartlägger hälsan och arbetsmiljön i din organisation, jämfört med bransch och Sverige.

**Hälsindex**

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)