

NYCKELTSINSTITUTETS BRANSCHRAPPORT 2020

**Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsgivare
inom vatten- och avfallsbranschen?**

VATTEN OCH
AVFALL

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.

Vatten- och avfallsbranschen

Företag inom vatten och avfall är, jämfört med arbetsmarknaden i stort, attraktiva, jämställda, och hälsosamma arbetsplatser. Det finns stora variationer mellan olika företag, men branschen generellt har många styrkor. Det framkommer ur Nyckeltalsinstitutets databas, där vi samlat data ifrån och jämfört 350 företag inom ett flertal olika branscher.

De viktigaste förändringarna under 2019, mot föregående år är:

Jämnare chefsstrukturer

Även om det är en överrepresentation av män bland de anställda i branschen (60 procent män, 40 procent kvinnor) speglar chefsstrukturerna, fördelningen män och kvinnor, nu i stort sett strukturen bland de anställda. Det vill säga även chefsstrukturen är nu cirka 60 procent män och 40 procent kvinnor. Tidigare år har män varit överrepresenterade på chefsposter även i jämförelse med strukturen bland de anställda.



Fler jämställda yrkesgrupper

Det är inte bara i chefsstrukturerna som vi ser en ökad jämställdhet i branschen. Även andelen jämställda yrkesgrupper ökar (var fjärde yrkesgrupp är jämställd), de flesta har jämställda ledningsgrupper, skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor är låg i jämförelse med andra branscher, och både män och kvinnor har i hög grad både tillsvidareanställningar och heltidstjänster.

Vilka är då framför allt vatten- och avfallsbranschens tydligaste styrkor och utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare? Detta jämfört med Nyckeltalsinstitutets databas som innehåller uppgifter från cirka 350 företag och organisationer, både privata och offentliga.

Trygga anställningsformer

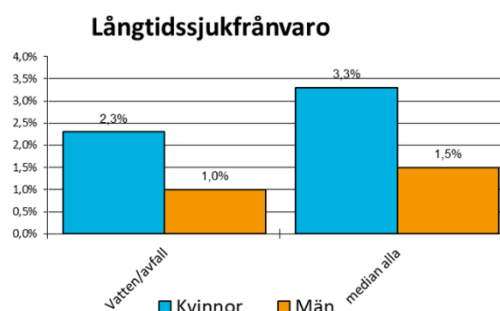
Branschen har, som vi noterade ovan, goda värden på anställningsformer, både vad gäller tillsvidareanställningar och heltidstjänster, för kvinnor och män. Vi ser att andelen tillsvidare anställda ligger på 94 procent, en siffra som inte ändrats märkvärt under de senaste tre åren. Andelen heltidstjänster ligger på 99 procent.

Små arbetsgrupper

Branschen har förhållandevis små arbetsgrupper, mätt som antal tillsvidareanställda per chef, med en median på 8 anställda per chef jämfört med över 10 anställda per chef som medianvärde i hela databasen.

Låg långtidssjukfrånvaro

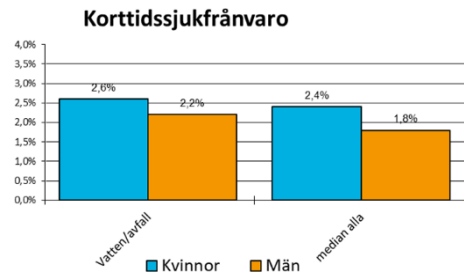
Långtidssjukfrånvaron inom branschen är låg och har också minskat de senaste åren. För företag inom vatten- och avfallsbranschen ligger långtidssjukfrånvaron på 1,7 procent, jämfört med ett medianvärde på 2,3 för samtliga företag. Vi ser dock att det är stora skillnaden mellan män och kvinnor, där kvinnor har mer än dubbelt så mycket långtidssjukfrånvaro som män.



Branschen har också några utmaningar:

Hög korttidssjukfrånvaro

Om långtidssjukfrånvaron är låg, klart lägre än median i hela databasen, är korttidssjukfrånvaron i branschen något högre än medianvärdet för alla medverkande företag. Korttidssjukfrånvaron i branschen, 2,3 procent, har dessutom ökat något de senaste åren och ligger nu 0,2 procentenheter över medianvärdet för alla. Det är ingen dramatiskt hög nivå men ändå tillräckligt hög för att vi noterar den lite extra.



Högt övertidsuttag

Branschen har sina specifika utmaningar vilket bland annat gör att övertidsuttaget, i jämförelse med många andra branscher, är högt. Över 2 procent av arbetstiden utgörs av övertid, det att jämföra med under 1 procent i de flesta andra branscher.

Några andra noteringar:

- Mer än hälften av alla anställda i branschen har arbetat i sitt nuvarande företag i högst fem år.
- Medianvärdet av friskvårdsbidraget är 2500 kronor per anställd, något lägre än vad vi ser i många andra branscher.
- Medianlönen för kvinnor i branschen är 5 procent högre än medianlönen för män. Det kan bero på att kvinnor i 10 procent högre omfattning har högskolekompetens, jämfört med vad män har. Kvinnor har å andra sidan lägre medianålder än vad män har, med 2 års skillnad.

Vad tror vi då om 2020? Hur har pandemin påverkat nyckeltalen inom branschen? 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, drygt hälften av alla anställda i branschen 2019 hade möjlighet att arbeta hemifrån minst en dag i veckan, torde ha ökat för de som har jobb där hemarbete är möjligt. Å andra sidan torde branschen ha många arbeten där hemarbete inte är möjligt eller åtminstone inte är möjligt i någon större omfattning.
- Har sjukfrånvaron ökat eller minskat? Vår prognos är att för anställda där hemarbete har blivit om inte norm så i alla fall kraftigt 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 gissar vi att långtidssjukfrånvaron kan ha ökat något, främst som en konsekvens av den pandemi som har plågat samhället 2020.

Men detta är förstas 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