



BRANSCHRAPPORT 2021

BYGGBRANSCHEN

Nyckeltals
Institutet



Trots ett tufft år för svenskt arbetsliv visar företag inom byggbranschen flera styrkor som arbetsgivare. Detta jämfört med svenskt arbetsliv, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar också att byggbranschen fortsatt har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare.

Under ett år som varit väldigt präglad av Coronapandemin har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta inom många branscher. Aldrig någonsin tidigare har vi sett en sådan snabb förändring i svenskt arbetsliv som när "distansarbetsrevolutionen" ritade om kartan över arbetsplatser på nästan en natt.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med många hälsotal, framför allt korttidssjukfrånvaro. De som har arbetat mycket på distans har ofta minskat sin sjukfrånvaro, medan de som behövt vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen har många gånger ökat sin korttidssjukfrånvaro dramatiskt. När det gäller byggbranschen har tjänstemän till stor del arbetat på distans medan yrkesarbetare/hantverkare har behövt vara fysiskt närvarande på sina arbetsplatser. Därför ser vi stora skillnader inom branschen för många av hälsotalen.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där byggbranschen visar goda resultat. Det kan för vissa områden vara värt att notera att vi kan dra olika slutsatser beroende på om vi granskar tjänstemän eller yrkesarbetare/hantverkare, framför allt gällande hälsotal. Men för branschen som helhet ser vi att följande områden visar positiva trender.

Anställningsformer

Ungefär 97 procent av alla anställda är tillsvidareanställda och en ännu större andel har heltidstjänster. Det innebär att branschen erbjuder trygga och jämställda arbetsformer på ett sätt som inte

alla branscher gör. Det finns till exempel fortfarande en hel del kommuner och regioner där heltidstjänster fortfarande är en jämställdhetsfråga, med framför allt många kvinnor på deltidsarbete.

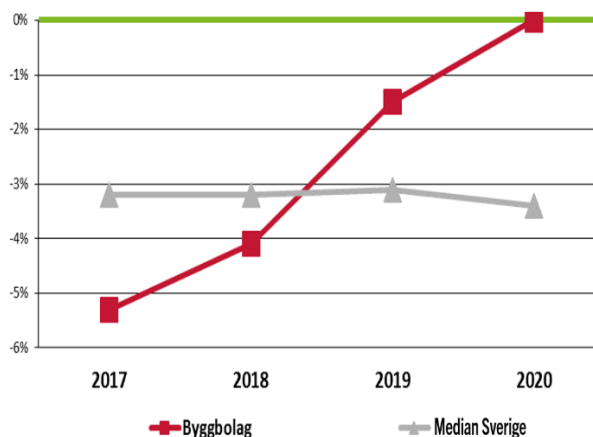
Avgångar

Andelen avgångar har under pandemiåret minskat från drygt 14 procent till cirka 9 procent, vilket är i nivå med många andra branscher. Den minskade rörligheten, både i branschen och i svenskt arbetsliv i stort, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera och att anställda har varit mindre benägna att byta arbetsgivare. Andelen nyanställda i branschen är något högre än andelen som slutar. Det tyder på att de byggföretag som är med i kartläggningen ökar antalet anställda.

Jämställda lönestrukturer

De flesta företag i byggbranschen visar jämställda lönestrukturer, det vill säga att kvinnor och män har lika medianlön. Bland yrkesarbetare/hantverkare är det jämställda medianlöner i nästan samtliga deltagande företag, bland tjänstemän ser vi lite större variation.

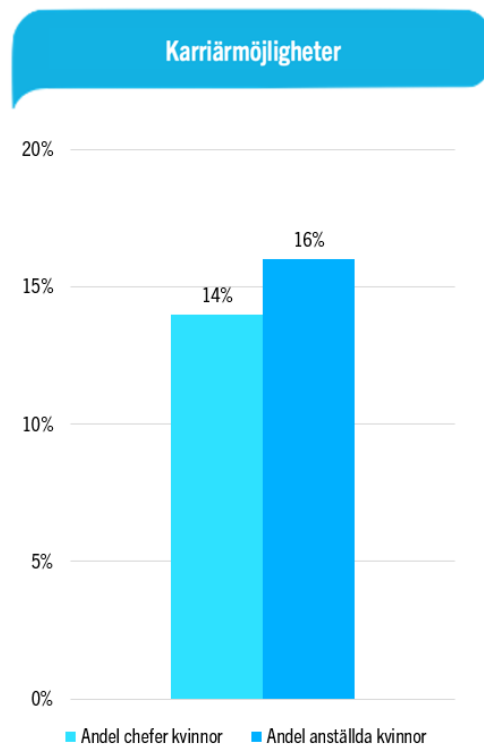
Strukturskillnad mellan kvinnor och mäns medianlön



Vi har sett en minskad löneskillnad över tid och från 2019 har skillnaden minskat med 1,5 procentenheter. Detta gäller på totalnivå för branschen där både tjänstemän och hantverkare ingår i underlaget. På denna nivå ser vi endast marginella strukturskillnader i medianlön mellan kvinnor och män och bedömer att på totalnivå finns det inte några större jämställdhetsutmaningar vad gäller lönestruktur för branschen. Men bryter vi ut kartläggningarna och tittar på strukturskillnader i medianlön för män och kvinnor inom dels yrkesarbetare/hantverkare, dels tjänstemän, så blir det annorlunda resultat. Inom gruppen yrkesarbetare/hantverkare ser vi inte några större strukturskillnader i medianlön med bland tjänstemännen ser det annorlunda ut, här hittar vi strukturskillnader mellan män och kvinnors medianlön. När vi jämför med hela databasen, där kvinnor i genomsnitt har 4 procent lägre medianlön, så utmärker sig byggbranschen med sin jämställda lönestruktur på totalnivå.

Lika karriärmöjligheter

När det gäller lika karriärmöjligheter, vilket Nyckeltalsinstitutet mäter genom chefskap, är andelen kvinnor på chefsposter ungefär lika stor som andelen kvinnor bland alla anställda, vilket innebär att chefsstrukturen speglar grundstrukturen någorlunda väl. Det betyder att kvinnor och män har i princip lika möjligheter att internt bli rekryterade till chefsuppdrag, och att chefsstrukturen är någorlunda jämställd trots den snedfördelade grundstrukturen. Det innebär att om andelen kvinnor i branschen ökar måste även kvinnor på chefsposter öka.



Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling, till skillnad från de högsta ledningsgrupperna där Nyckeltalsinstitutet har värderingen att både män och kvinnor bör finnas i lika andel.

Aktivt arbete

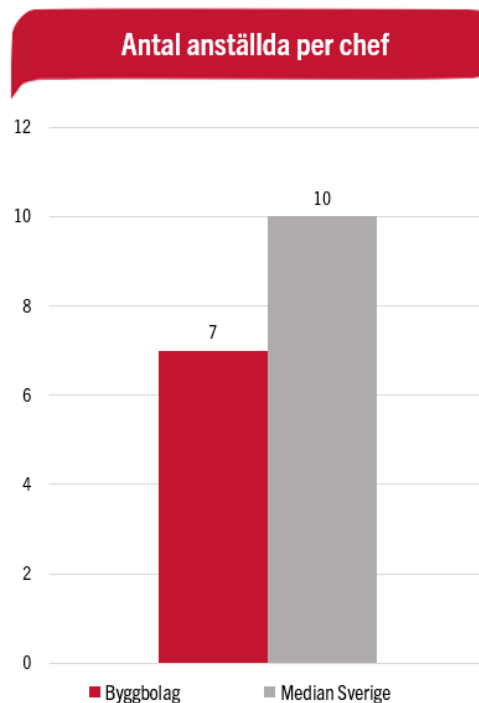
Byggbolagen som kartlägger sig, med enstaka undantag, följer de regelverk finns. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det reglerat i Diskrimineringslagen. För arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter. Det är möjligt att det ser annorlunda ut för byggbranschen i övrigt.

Storlek på arbetsgrupper

Branschen har förhållandevis små arbetsgrupper, i genomsnitt 7 anställda per chef. Då detta är ett genomsnitt innebär det förstås att det finns enheter som har fler anställda per chef, men även några som har färre. Medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer i databasen är 10, alltså något större arbetsgrupper än vad vi ser i byggbranschen.

Notera att detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Medan offentlig verksamhet, framför allt kommuner och regioner har mycket stora arbetsgrupper, är privata företag ofta är nere på 8–9 per chef och lägre. Detta nyckeltal samvarierar starkt med framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.

Den höga chefstätheten indikerar att branschen har goda förutsättningar en bra arbetsmiljö och ledarskap.



BLANDADE SLUTSATSER KRING HÄLSOTAL

Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, inte minst kommuner och regioner vars anställdas arbeten i hög grad krävt fysisk närvaro. Där har sjuktalen ökat dramatiskt, medan branscher med hög andel distansarbete ofta har förbättrat sina värden på hälsotalen.

Vad gäller byggbranschen har många hälsotal för tjänstemän visat klart bättre värden 2020 än 2019. De anställda är friskare, färre har blivit långtidssjuka och den allmänna hälsostatusen tycks ha ökat. Yrkesarbetare/ hantverkare visar snarare det motsatta och vi ser ökade sjuktal, framför allt vad gäller korttidssjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro

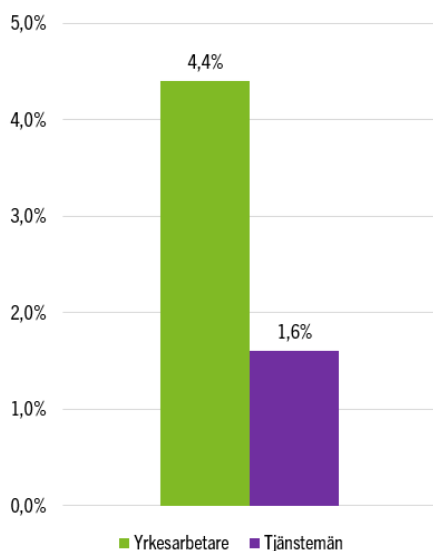
Sjukfrånvaron är och har varit låg i byggbranschen. Det gäller framför allt tjänstemän som har mindre än hälften så hög sjukfrånvaro som yrkesarbetare/hantverkare, både kort- och långtids-sjukfrånvaro. Vi ser tendenser

till att sjukfrånvaron under 2020 har minskat bland tjänstemän som till stor del har arbetat på distans, medan sjukfrånvaron har ökat bland yrkesarbetare/hantverkare vars arbete krävt fysisk närvaro. Det beror förmodligen inte på att hantverkare har varit mer sjuka utan att de i högre grad än tjänstemännen har påverkats av de restriktioner som gällt under pandemin.

Hälsotal

Vad gäller övriga hälsotal kan vi dra liknande slutsatser. Frisktalet för branschen är i stort sett oförändrat, 3 av 4 anställda är friska utifrån Nyckeltalsinstitutets definition om högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen. Men granskar vi tjänstemän och yrkesarbetare/hantverkare blir det olika slutsatser där tjänstemän ökat sitt frisktal medan yrkesarbetare/hantverkare har fått sämre värde på frisktalet. På motsvarande sätt har rehabrisken och sjuktilfällen utvecklats. Därför kan vi utifrån vår data konstatera att coronapandemin och andelen distansarbete tycks ha påverkat olika yrkesgrupper i byggbranschen i motsatt riktning.

Korttidssjukfrånvaro

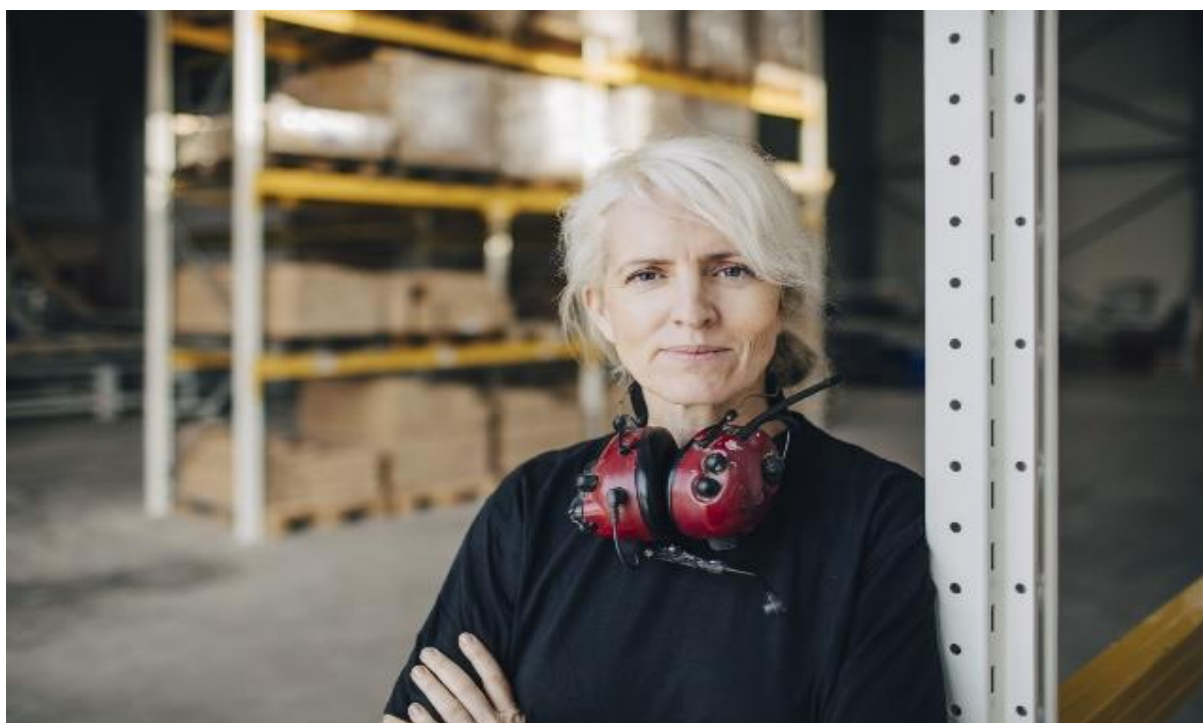
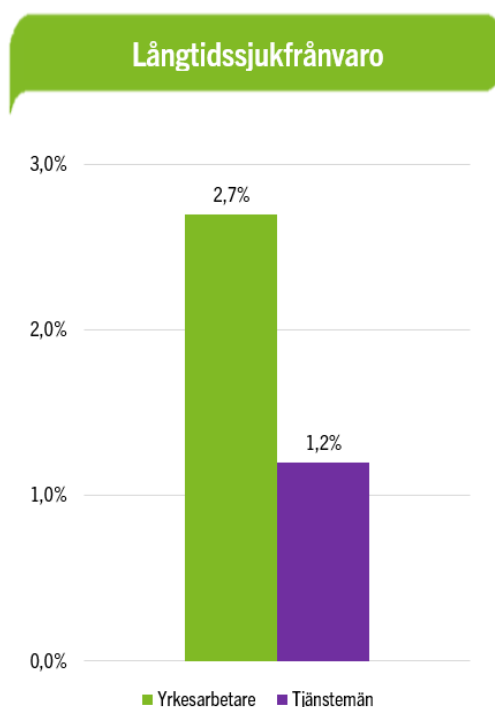


Distansarbetet
splittrar hälsotalen
inom byggbranschen

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

I de flesta branscher är det en stor skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där kvinnor i allmänhet har ungefär dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. Män i byggbranschen har likvärdiga nivåer som för män i svenskt arbetsliv i stort, medan kvinnor har bättre värden på flera hälsonyckeltal än kvinnor i många andra branscher. Vi ser endast marginella skillnader i hälsotalen mellan kvinnor och män i byggbranschen vilket skulle kunna indikera att hälsotal inte är en jämställdhetsfråga. Men samtidigt finns det stora skillnader i hälsotal mellan hantverkare, där det är sämre värden, och tjänstemän, där det är bättre värden. Eftersom branschen har en väldigt sned grundstruktur där nästan alla hantverkare är män medan det är en förhållandevis jämn fördelning kvinnor och män bland tjänstemännen, kan det mycket väl vara så att kvinnors högre långtidssjukfrånvaro, som vi ser i nästan alla branscher, till viss del kan döljas av att kvinnliga tjänstemän jämförs med manliga hantverkare.

Däremot ser vi en större skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan tjänstemän och yrkesarbetare/hantverkare. Under 2020 har yrkesarbetare/hantverkare haft mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som tjänstemännen.



FOKUSOMRÅDEN

Grundstruktur

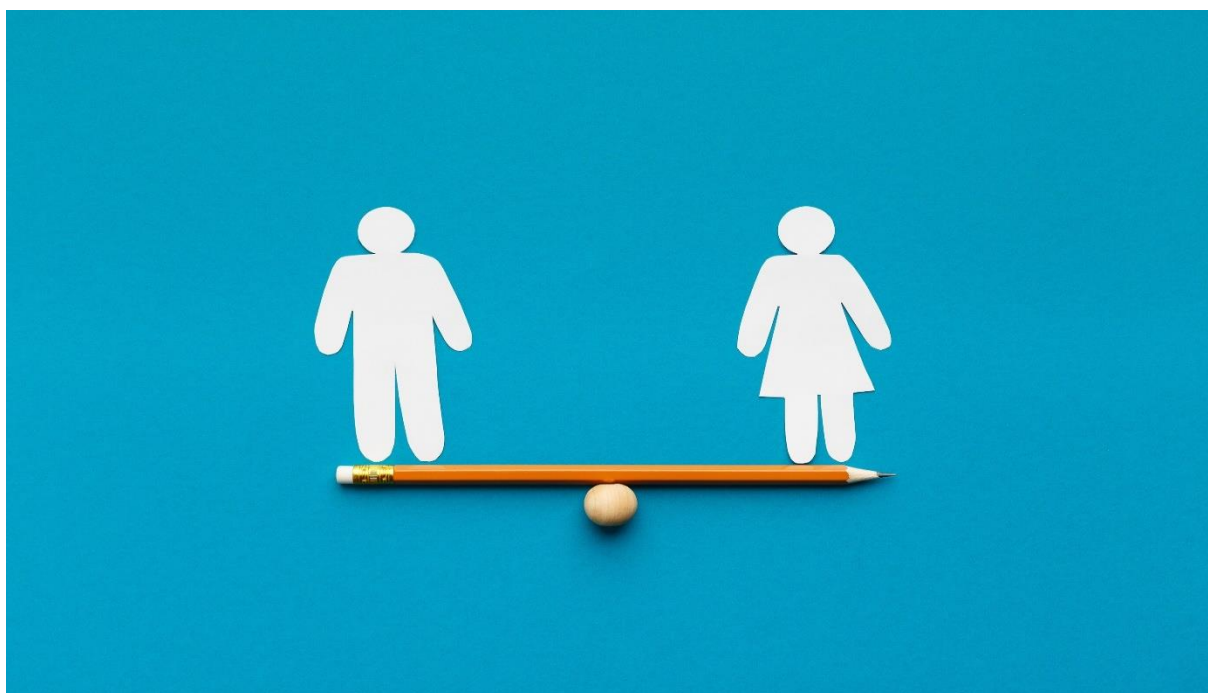
De flesta företag i branschen har inte en jämställd grundstruktur med en betydligt större andel män än kvinnor. Det är en mycket mansdominerad bransch där medianvärdet för grundstrukturen är 86 procent män och 14 procent kvinnor. Det är få branscher som vi ser har en så pass ojämn struktur bland de anställda. Det är extra påtagligt bland yrkesarbetare/hantverkare där ungefär 5 procent av de anställda är kvinnor.

Den ojämna grundstrukturen innebär även att det endast är ett fåtal yrkesgrupper bland yrkesarbetare/hantverkare som är jämställda. Ungefär 6 procent är jämställda utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Vi ser däremot att samtliga yrkesgrupper på tjänstemannasidan är jämställda. Det är många branscher som har få jämställda yrkesgrupper och medianen för övriga i databasen är ungefär 1 av 6 yrkesgrupper som är

jämställda. Det innebär att byggbranschen sticker ut med ungefär var 17:e yrkesgrupp som är jämställd. Utifrån vår data kan vi konstatera att grundstrukturen och jämställda yrkesgrupper är en stor jämställdhetsutmaning för byggbranschen.

Jämställda ledningsgrupper

Byggbranschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller ledningsgrupper. Det finns endast ett fåtal jämställda ledningsgrupper som uppnår minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Medianvärdet för branschen är 30 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen. Det är en jämställdhetsutmaning i de flesta privata branscher medan många offentliga organisationer har kommit längre och de flesta har jämställda ledningsgrupper. Däremot visar byggbranschen ett något lägre medianvärde än vad vi ser i många andra privata branscher.



FRAMTIDSSPANING

Företag inom byggbranschen är på totalnivå till stor del attraktiva och hälsosamma arbetsgivare, men det finns stora utmaningar i skilda förutsättningar för goda hälsotal. Förutsättningar som har accentuerats än mer under pandemiåret mellan tjänstemän och yrkesarbetare/hantverkare. Branschen har även en stor jämställdhetsutmaning med att jämna ut de stora strukturskillnaderna i andel kvinnor och män bland anställda och bland chefer.

Det är troligt att framtiden kommer att innebära mer distansarbete, åtminstone för tjänstemännen, än vad som var fallet före Coronapandemin, om än inte på samma höga nivå som under 2020. Det kommer förmodligen att innebära fortsatt goda hälsotal för tjänstemän på nivåer som liknar 2020. Däremot kan det vara svårt att nå ännu bättre nivåer på hälsotalen då det är svårt att förebygga många icke-relaterade sjukdomsfall.

Det är troligt att de höga sjuktalen bland de anställda vars arbete kräver fysisk närvaro kommer att sjunka när det inte längre finns restriktioner och hårda krav på sjukskrivning. Bland tjänstemännen som haft en hög andel distansarbete var det aldrig en fråga 2020.

Vad gäller utmaningarna kring jämställdhet bör skillnaderna i chefsstrukturer minska. Inte minst med tanke på att kvinnor på 2020-talet är klart överrepresenterade bland landets universitets- och högskolestudenter. Högskolekompetens är en viktig faktor för att göra intern karriär vilket talar för att andelen kvinnor bland just chefer och ledning kommer att öka, vilket i sig också kan vara en delfaktor till att få en högre andel kvinnor bland alla anställda.





Nyckeltalsportalen®

665 000+

Arbetsvillkor

350+

Företag/Organisationer

OM NYCKELTALSINSTITUTET

I en värld av tyckande levererar Nyckeltalsinstitutet fakta som skapar framgångsrika arbetsgivare.

Nyckeltalsinstitutet har kartlagt rådande arbetsvillkor sedan 1996 och är en av Sveriges ledande aktörer inom people analytics.

Nyckeltalsportalen® erbjuder:

Attraktiv Arbetsgivarindex®

Hur attraktiva arbetsvillkor råder i organisationen jämfört andra i branschen? **Attraktiv Arbetsgivarindex®** beskriver hur attraktiv din organisation är utifrån ett medarbetarperspektiv. Arbetsvillkoren utgör grunden i ert arbetsgivarerbjudande och du får tillgång till en jämförelse med bransch och med Sverige.

Hälsoindex™

Hur mår medarbetarna i din organisation? **Hälsoindex™** kartlägger hälsan och arbetsmiljön i din organisation, jämfört med bransch och Sverige.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

Hur jämställda arbetsvillkor och arbetsmiljö råder i din organisation? **JÄMIX®** mäter skillnaderna i arbetsvillkor för kvinnor och män. Mät och få förståelse hur din organisation står sig jämfört med bransch och Sverige.

"Nyckeltalsinstitutets Hälsoindex och Jämixon ger mycket värdefull input för oss i vårt jämställdhets- och hälsoarbete - att se var vi står, jämfört med oss själva från tidigare år, och med övriga i branschen."

Nyckeltalsinstitutet erbjuder även företag och organisationer följande produkter och tjänster:

Nyckeltal utländsk bakgrund – som kartlägger arbetsvillkor och likabehandling utifrån perspektivet svensk – utländsk bakgrund.

Hållbarhetsrapport – nyckeltal som påvisar hållbarheten inom HR, i enlighet med lagstiftningens SFS 2016:947.

Öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal.

Konsultuppdrag med expertområden inom HR Business, personalekonomi, företagsekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald.

Mer information om Nyckeltalsinstitutet

www.nyckeltal.se

Telefon: 08-402 00 29

Mejl: info@nyckeltal.se

”Insikten som vi får på hur vi förhåller oss i relation till omvärlden är väldigt värdefull för oss som arbetsgivare. Den kunskap som vi får ligger till grund för viktiga beslut framöver.”

