



BRANSCHRAPPORT 2021

EI & ENERGI

Nyckeltals
Institutet



Företag inom el- och energibranschen har många styrkor som arbetsgivare, även under ett år som har varit väldigt präglat av Coronapandemin. Detta jämfört med svenskt arbetsliv i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar också att el- och energibranschen fortsatt har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare.

Pandemiåret har medfört att en stor del, men långt från alla, anställda inom företag i el- och energibranschen har arbetat på distans en stor del av arbetstiden. Omställningen till distansarbete gick nästan över en natt och vi har aldrig någonsin i svenskt arbetsliv sett en sådan snabb förändring av sättet att arbeta.

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 ofta har fått en dramatisk ökning av korttidssjukfrånvaron.

POSITIVA TRENDER

El- och energibranschen visar goda resultat inom flera områden. Till exempel visar många jämställdhetsnyckeltal fortsatt goda, och bättre värden 2020 än 2019. Med undantag för en grundstruktur som inte är jämställd ger branschen jämställda möjligheter till både män och kvinnor.

Jämställda ledningsgrupper

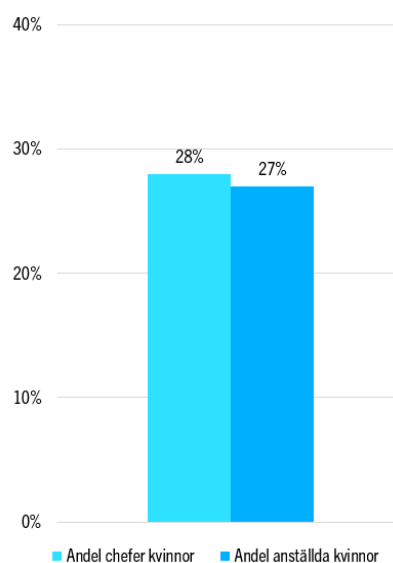
Trots en snedfördelad grundstruktur, andelen anställda kvinnor och män, som är långt ifrån jämställd, så är många ledningsgrupper i branschen jämställda. Detta utifrån värderingen om minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Drygt två tredjedelar av de medverkande företagen har jämställda ledningsgrupper, knappt en tredjedel har inte det. Det är få andra privata branscher generellt som visar på sådan jämställdhet i sina högsta ledningsgrupper. Inom

offentliga organisationer är däremot jämställda ledningsgrupper mer norm än undantag.

Lika chefskarriär

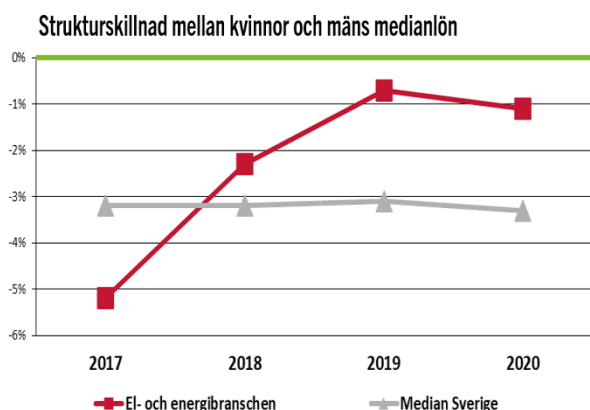
Män och kvinnor i el- och energibranschen har i princip lika möjligheter till att internt bli rekryterade till chefsposter. Cirka 27 procent av de anställda är kvinnor, drygt 28 procent av cheferna är kvinnor. Det betyder att strukturen bland cheferna nästan helt speglar strukturen bland de anställda. Det indikerar att trots den snedfördelade grundstrukturen tar branschen vara på kompetens oavsett kön. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. Till skillnad från styrningen av ett företag där Nyckeltalsinstitutet har värderingen att kvinnor och män, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna.

Karriärmöjligheter



Lönestrukturer

Män och kvinnor har i stort sett samma medianlön i el- och energibranschen. Det skiljer ungefär en procent vilket inte var fallet för bara några år sedan. Det tyder på att det finns jämställda befattningsstrukturer. Notera dock att det krävs omfattande lönekartläggningar för att kunna dra slutsatsen att det är lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Detta nyckeltal mäter medianlön vilket indikerar att det är jämställda lönestrukturer i branschen. I svenskt arbetsliv är den strukturella löneskillnaden större, ungefär 4 procent till kvinnors nackdel.



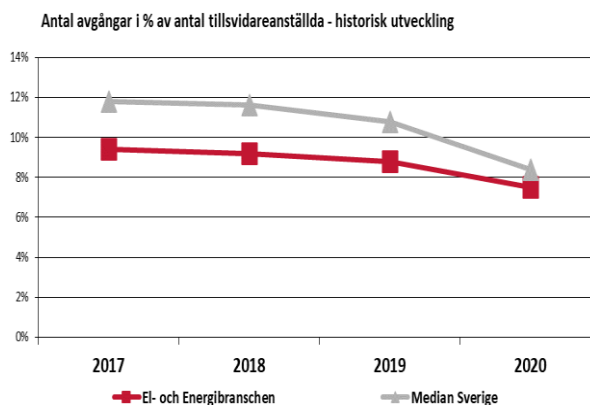
Anställningsformer

Nästan alla, både kvinnor och män, har i el- och energibranschen både tillsvidareanställningar och heltidstjänster. Det innebär att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte är fallet i alla branscher. Till exempel är deltidstjänster fortfarande en stor jämställdhetsfråga inom många kommuner, där framför allt många kvinnor har deltidstjänster.

Avgångar

Andelen avgångar är fortsatt förhållandevis låg, 7,5 procent av de tillsvidareanställda lämnade under 2020,

vilket är en minskning från sedan föregående år. De flesta branscher har minskat sina avgångar under 2020, de flesta dock från högre nivåer än el- och energibranschen, undantaget de branscher som drabbats hårdast av restriktioner och neddragningar på grund av pandemin. Den minskade rörligheten på arbetsmarknaden indikerar både att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera och att medarbetare har varit mindre benägna att byta arbetsgivare.



Aktivt arbete

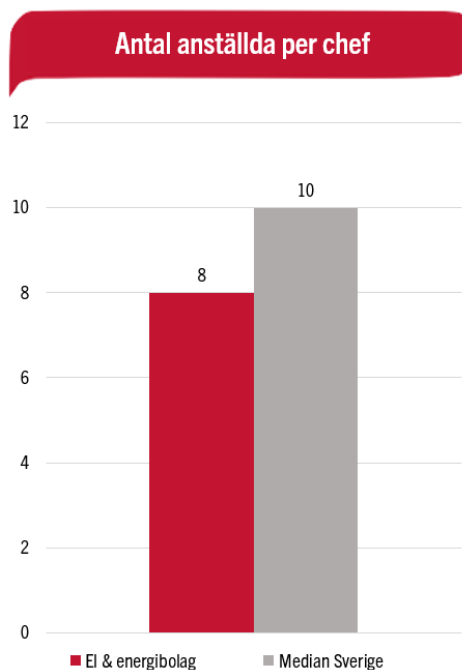
Flera företag inom el- och energibranschen har vissa brister, som har blivit större 2020, när det gäller att följa de regelverk som finns kring jämställdhet och mångfald. Det kan bero på att pandemiåret har inneburit andra prioriteringar och mer akuta åtgärder inom andra områden. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det reglerat i Diskrimineringslagen. Branschen är bättre på att följa de regelverk som gäller arbetsmiljö och hälsa utifrån de arbetsmiljöföreskrifter som finns.

Storlek på arbetsgrupper

I el- och energibranschen är storleken på arbetsgrupperna förhållandevis små i jämförelse med många andra branscher. Branschen har i genomsnitt 8 medarbetare per chef, vilket innebär att det förstås finns enheter som har både större och mindre arbetsgrupper. Medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer i databasen är 10 anställda per chef, alltså något större arbetsgrupper än vad vi ser i el- och energibranschen.

Detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Medan privata är nere på 8-9 anställda per chef och lägre, har offentliga verksamheter ofta större arbetsgrupper per chef än så. Speciellt kommuner och regioner har mycket stora arbetsgrupper, i genomsnitt kring 20 anställda per chef. Detta nyckeltal samvarierar starkt med framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler antal anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.

Den höga chefstätheten indikerar att el- och energibranschen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett bra ledarskap. Det kan vara en delförklaring till att branschen har en relativt låg sjukfrånvaro.



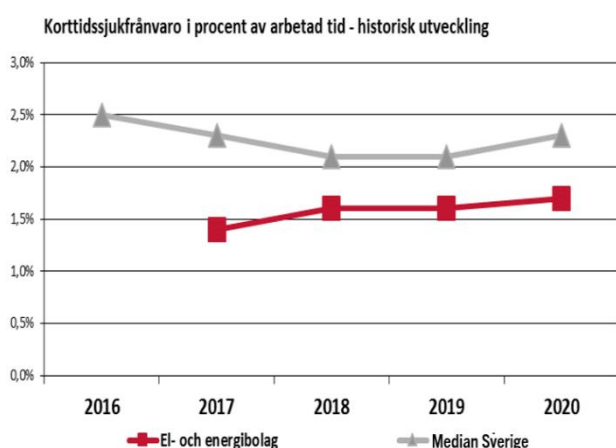
FÖRSVAGADE HÄLSOTAL UNDER PANDEMIN

Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, inte minst kommuner och regioner vars anställda i hög grad behövt vara fysiskt närvarande i sina arbeten. Där har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt. Men i branscher med en hög andel distansarbete har sjuktalen åtminstone inte försämrats och ibland också förbättrats.

Inom el- och energibranschen har anställda i många befattningar arbetat mycket på distans, samtidigt som det funnits anställda i andra befattningar inom branschen och inom samma företag, som haft en hög andel fysisk närvaro.

Hälsotal

Framför allt korttidssjukfrånvaron och andra hälsotal i branschen har ökat marginellt. Korttidssjukfrånvaron i el- och energibranschen är knappt 2 procent av den arbetade tiden och är på en lägre nivå än i de flesta andra branscher.



Andelen friska i branschen, anställda med högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen, har minskat från 77 procent till 74 procent. Antal sjukfall per anställd har ökat marginellt (från 1,1 till 1,2 tillfällen per anställd) liksom en marginell ökning av rehabrisken. Även om det är marginella skillnader kan vi ändå utläsa en negativ trend. Det indikerar att fler anställda har varit sjuka och haft noterad sjukfrånvaro under året men att det inte handlar om upprepade sjukfrånvaro.

Långtidssjukfrånvaron i branschen är generellt låg, ungefär 1,5 procent av den arbetade tiden, vilket är en lägre nivå än i de flesta branscher. Även andelen anställda som har gått in i en långtidssjukskrivning har minskat något.

El-och energibranschens hälsostatus 2020 indikerar att Coronapandemin har slagit hårt mot anställda i branschen som haft en hög andel fysisk närvaro, och främst på deras korttidssjukfrånvaro. De anställda i branschen med hög grad av distansarbete har inte ökat sin sjukfrånvaro. På totalen blir det en liten försämring av hälsotalen.

Hälsoindex visar en något försämrad hälsostatus i branschen på grund av fysisk närvaro

FOKUSOMRÅDEN

Grundstruktur

I Nyckeltalsinstitutets databas utifrån deltagande företag inom el- och energibranschen finns inget företag som har över 50 procent kvinnor bland sina anställda. Andelen varierar mellan 14 och 41 procent och har ett medianvärde på 27 procent. Denna ojämna könsfördelning innebär också att de flesta yrkesgrupper inte är jämställda, utifrån värderingen minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Ungefär 1 av 9 yrkesgrupper i branschen, vilket är färre än vad vi ser för samtliga i databasen där 1 av 6 yrkesgrupper är jämställda. Det tyder på att el- och energibranschen har befattningsstrukturer som inte är jämställda, att kvinnor och män har olika typer av befattningar vilket skapar homogena strukturer internt.

Utifrån vår data bedömer vi att el- och energibranschens största jämställdhetsutmaning är att förändra grundstrukturen, att öka andelen anställda kvinnor. Även om andelen kvinnor i branschen har ökat något går det väldigt långsamt och det kommer, med nuvarande takt, att ta många år innan branschen får en jämställd grundstruktur. Men trots att branschen inte har en jämställd grundstruktur så är det, utifrån de förutsättningarna, en mycket jämställd bransch med bland annat jämställda chefs- och lönestrukturer.

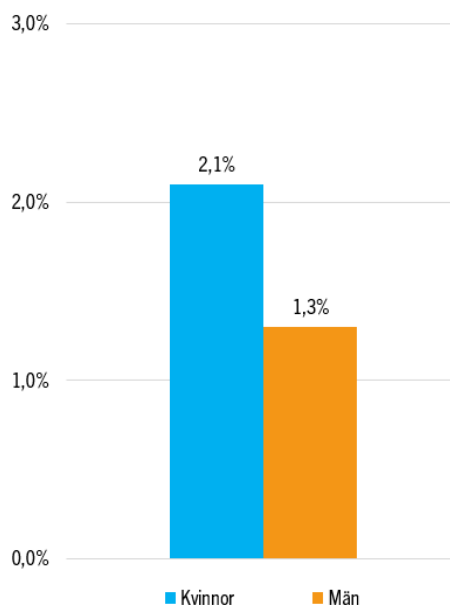
Trots utmaningar gällande grundstrukturen är branschen jämställd inom många arbetsvillkor

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron är och har i många år varit relativt låg inom el- och energibranschen, 1,5 procent av den arbetade tiden. Det är klart lägre än medianvärdet för samtliga medverkande organisationer. Däremot är den låga nivån inte jämnt fördelad mellan män och kvinnor. Kvinnor har betydligt mer långtidssjukfrånvaro än män, en skillnad på närmare en procentenhet av den arbetade tiden.

Denna skillnad indikerar att branschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller långtidssjukfrånvaro. Det är inte unikt för branschen utan i de flesta andra branscher har kvinnor nästan dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män och det är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor.

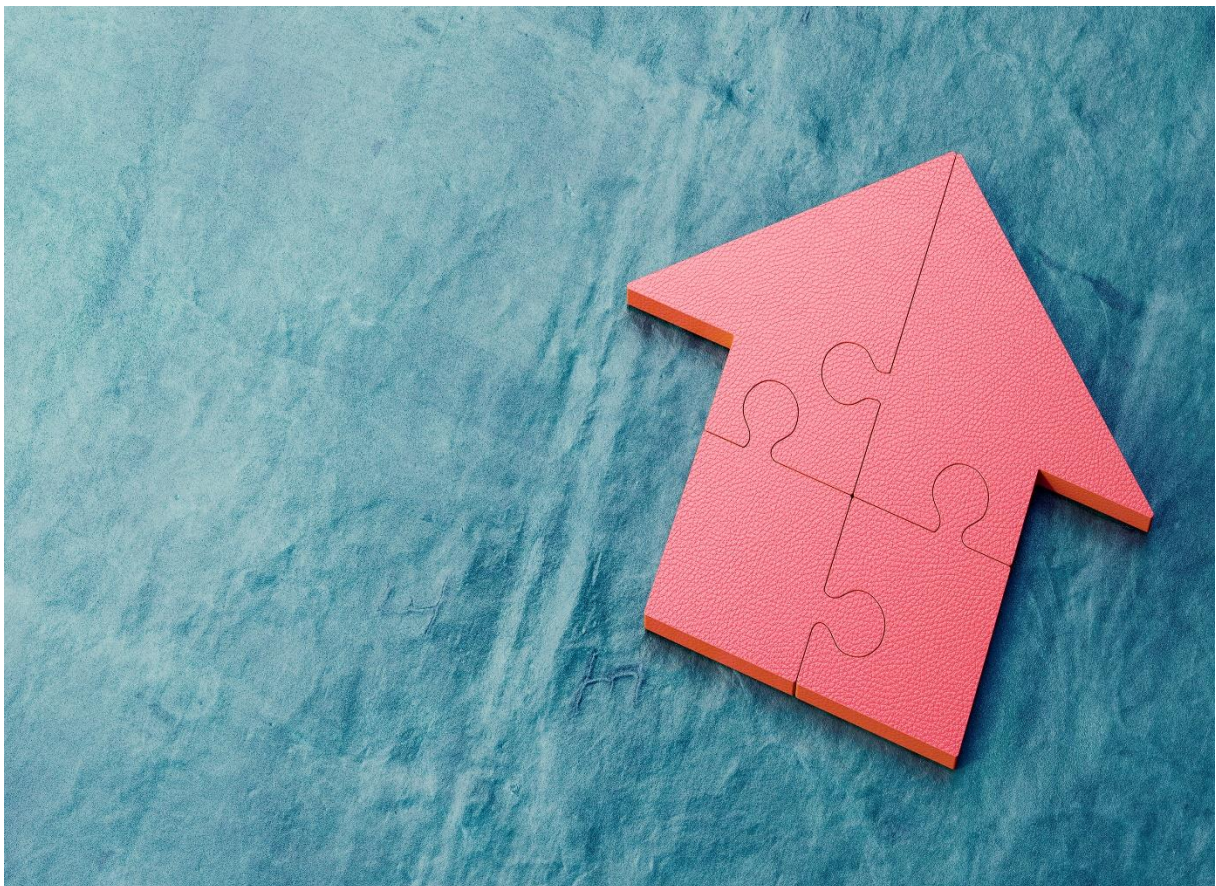
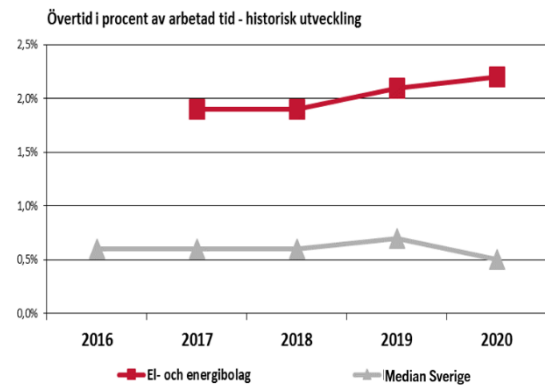
Långtidssjukfrånvaro



Mycket övertid

Företag inom el- och energibranschen har, utifrån branschens förutsättningar, generellt mycket rapporterad övertid. Branschen har mellan 2 och 2,5 procent av den arbetade tiden i övertid, vilket i genomsnitt motsvarar ungefär 40 timmar per anställd och år. Det är en hög nivå när vi jämför med samtliga i databasen där medianvärdet är 0,5 procent i övertid. Den tiden är förmodligen väldigt ojämnt fördelad, med mycket övertidsuttag inom vissa befattningar och mindre eller ingen övertid inom andra befattningar. Nyckeltalet indikerar en hög arbetsbelastning i form av

utökade arbetstider. Den ojämna fördelningen kan bero på att ett visst mått av övertid ingår i förutsättningarna för en del befattningar för att kunna utföra sitt arbete, så som jour- eller beredskapstid.



FRAMTIDSSPANING

Företag inom el- och energibranchen är till stor del attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare. Ändå finns det generellt några utmaningar där branschen sticker ut, om än inte dramatiskt men som ändå bör lyftas.

Det gäller främst den ojämna grundstrukturen och det höga övertidsuttaget. Även om övertid i sig indikerar en hög arbetsbelastning som kräver utökade arbetstider, är det förmodligen en förutsättning i en bransch där plösslaga störningar är en del av vardagen.

Däremot är den låga andelen kvinnor i branschen en utmaning som knappast kan förbises. Ungefär var fjärde anställd i branschen är en kvinna idag. Åtgärder för att öka den andelen genomförs på många håll och vår spaning är att andelen kvinnor kommer att öka, inte snabbt men kontinuerligt under överskådlig framtid. Det är ingen omöjlighet, snarare troligt, att andelen kvinnor i branschen närmar sig 40 procent inom en 20-årsperiod.





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 Jämix 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."

