



BRANSCHRAPPORT 2021

FASTIGHETS- BRANSCHEN

Nyckeltals
Institutet



Trots ett år som har varit väldigt präglat av Coronapandemin ser vi att företag inom fastighetsbranschen har många styrkor som arbetsgivare. Detta jämfört med Sveriges arbetsliv i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med uppgifter från cirka 350 företag och organisationer, både privata och offentliga. Analyserna visar också att fastighetsbolagen har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Pandemiåret har inneburit en dramatisk förändring av sättet att arbeta i många andra branscher, även för fastighetsbranschen. Från att tidigare ha varit ett fåtal medarbetare som i marginell omfattning arbetat på distans har merparten gjort det 2020. Aldrig någonsin tidigare i svenskt arbetsliv har vi sett en sådan snabb förändring av sättet att arbeta. Visst har till exempel datoriseringen i grunden påverkat nästan alla yrkesroller, men det tog många år medan "distansarbetsrevolutionen" gick nästan över en natt.

Distansarbete samvarierar starkt med många hälsotal, framför allt korttidssjukfrånvaro. Många i fastighetsbranschen har till stor del arbetat på distans, men vissa arbeten har krävt fysisk närvaro. Därför ser vi både stärkta och försämrade hälsotal i branschen 2020.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där fastighetsbolagen visar goda resultat. Vi ser flera styrkor ur ett attraktivt arbetsgivarperspektiv och att många jämställdhetsnyckeltal visar klart bättre värden 2020 än 2019.

Jämställd grundstruktur

Företag inom fastighetsbranschen har en förhållandevis jämställd grundstruktur. I våra kartläggningar ser vi att över 70 procent av företagen har en jämställd grundstruktur, innebärande en fördelning mellan 40 och 60 procent kvinnor och män. Bland fastighetsbolagen är medianvärdet 44 procent kvinnor och 56 procent män.

Den förhållandevis jämställda grundstrukturen medför att det kan vara lättare att uppnå jämställdhet

inom många andra områden, som chefsstruktur, föräldraledighet med mera.

Anställningsformer

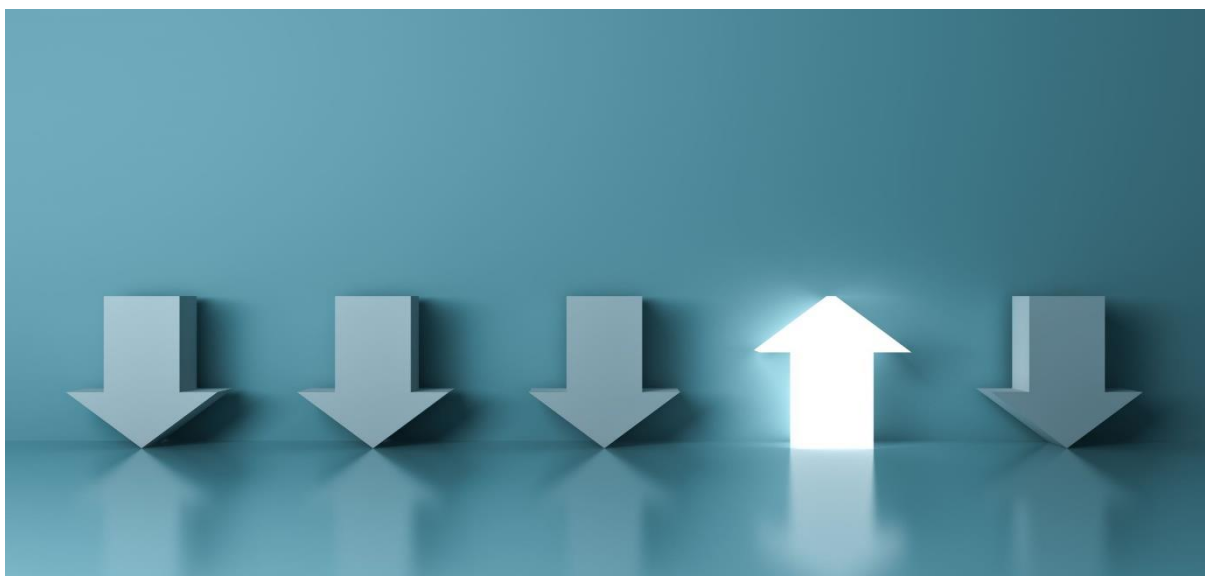
De flesta, både kvinnor och män, har i fastighetsbranschen både heltidstjänster och tillsvidareanställningar. Det innebär att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer, vilket inte alla branscher gör. Till exempel är heltidstjänster fortfarande en stor jämställdhetsfråga bland kommuner och regioner, där framför allt många kvinnor fortfarande har deltidstjänster i större omfattning än män.

Jämställda ledningsgrupper

Med den förhållandevis jämställda grundstrukturen kan vi även se att många ledningsgrupper i branschen är jämställda, med värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Drygt två tredjedelar av de medverkande företagen har jämställda ledningsgrupper, knappt en tredjedel har inte det. Det är få andra privata branscher som visar på sådan jämställdhet i sina högsta ledningsgrupper. Inom offentliga organisationer är däremot jämställda ledningsgrupper mer en norm än undantag.

Aktivt arbete

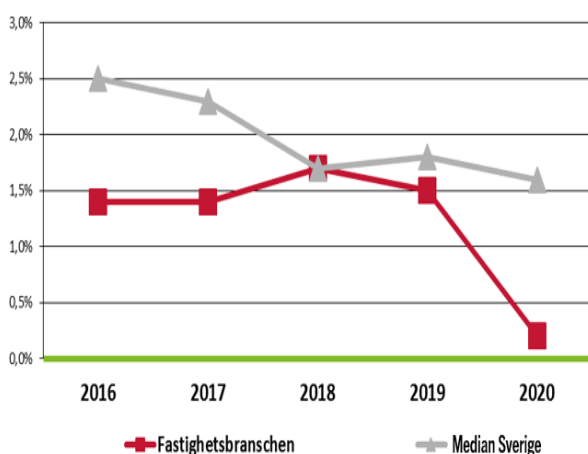
De flesta företag i branschen följer de regelverk som finns både kring jämställdhet och mångfald, samt arbetsmiljö. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det reglerat i Diskrimineringslagen. För arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter.



Jämställd långtidssjukfrånvaro

Till skillnad från de flesta andra branscher är skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män låg. År 2018 var skillnaden i fastighetsbranschen i nivån med arbetsmarknaden i stort, men skillnaden har minskat och år 2020 ser vi endast en marginell skillnad. Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män är en av svenskt näringsliv stora jämställdhetsfrågor. Med den låga nivån kan vi konstatera att det för många företag i fastighetsbranschen inte längre är en jämställdhetsfråga. Det indikerar att det är en god arbetsmiljö i branschen både för män och kvinnor.

Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



Låg övertid

Företag inom fastighetsbranschen har generellt låg rapporterad övertid, klart under 0,5 procent av den arbetade tiden och den tycks minska. Det motsvarar i genomsnitt mindre än 8 timmar per anställd och år. Den tiden är förmodligen ojämnt fördelad, med ett visst övertidsuttag inom vissa befattningar och mindre eller ingen övertid alls inom andra befattningar. Nyckeltalet indikerar att de flesta arbetsuppgifter i branschen kan hanteras inom ordinarie arbetstid.

Avgångar

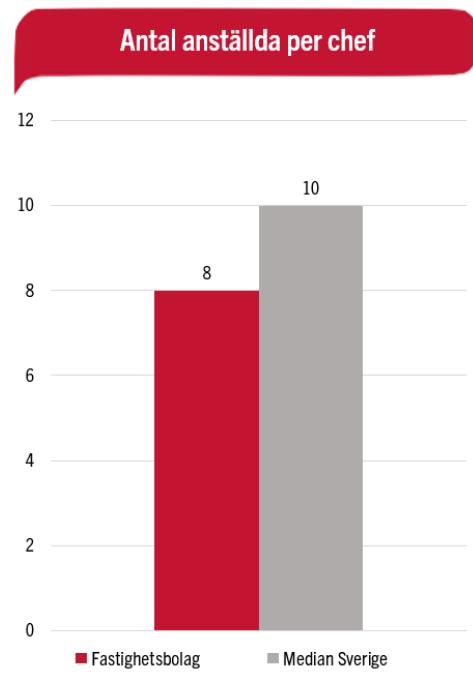
Andelen avgångar är fortsatt förhållandevis låg i branschen, kring 8 procent av de tillsvidareanställda lämnade under 2020. Det är en minskning från föregående år nivå på 10 procent. De flesta branscher har minskat sina avgångar under 2020, de flesta dock från högre nivåer än fastighetsbranschen, undantaget de branscher som drabbats hårdast av restriktioner och neddragningar på grund av Coronapandemin. Denna minskning indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har varit mindre benägna att byta arbetsgivare.

Hög chefstäthet

Storleken på arbetsgrupperna är förhållandevis små i jämförelse med många andra branscher, i genomsnitt har branschen 8 anställda per chef. Då detta är ett genomsnitt innebär det förstås att det finns enheter som har fler anställda per chef och de som har färre. Medianvärdet för arbetsmarknaden i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas, är 10 anställda per chef, alltså större än vad vi ser i fastighetsbranschen.

Notera dock att detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Privata företag är ofta nere på 7–9 anställda per chef och lägre, medan offentliga verksamheter ofta har betydligt större arbetsgrupper. Speciellt kommuner och regioner har mycket stora arbetsgrupper, i genomsnitt 20 anställda per chef. Detta nyckeltal samvarierar starkt med framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.

Den höga chefstätheten i fastighetsbranschen kan alltså vara en delförklaring till att branschen har en relativt låg sjukfrånvaro.



BLANDADE SLUTSATSER KRING HÄLSOTAL

Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, speciellt i branscher vars anställda i hög grad har behövt vara fysiskt närvarande i sina arbeten. Där har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt, medan branscher med hög andel distansarbete har sjuktalen snarare förbättrats.

Inom fastighetsbranschen ser vi både stärkta och försämrade hälsotal under 2020. Många av de anställda har till stor del arbetet på distans medan vissa arbeten har krävt fysisk närvaro. Bland dessa ser vi därför försämrade nivåer av hälsotal som hänger ihop med korttidssjukfrånvaro. På totalnivå ser vi en viss försämring av flera hälsotal och en liten förbättring av nyckeltal som indikerar långtidssjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i fastighetsbranschen är i nivå med samtliga medverkade organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas. Korttidssjukfrånvaron är drygt 2 procent av den arbetade tiden och långtidssjukfrånvaron är 2,7 procent. Korttidssjukfrånvaron har ökat något, vilket indikerar att en viss del av de anställda har varit fysiskt närvarande i sitt arbete under pandemiåret. Däremot har andelen anställda som gått in i en långtidssjukskrivning istället minskat och långtidssjukfrånvaron är i stort sett oförändrad från tidigare år.

Förutom att kosttidssjukfrånvaron har ökat något ser vi försämringar av andra hälsotal. Även om det är marginella skillnader kan vi ändå utläsa en negativ trend. Till exempel har frisktalet försämrats, från 74 procent till 72 procent, vilket utifrån Nyckeltalsinstitutets definition om högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen innebär, att 72 procent av de anställda har varit friska under 2020. Vi ser också att antal sjukfall per anställd och år har försämrats något samtidigt som att rehabrisken i stort sett är oförändrad. Det indikerar att det inte blivit någon förändring i andelen anställda som har upprepade sjukfrånvaro men att det däremot har varit fler anställda som har haft sjukfrånvaro under året.

Fastighetsbranschens hälsostatus under 2020 indikerar att pandemin har slagit hårt mot de anställda med en hög andel fysisk närvaro. Framför allt har korttidssjukfrånvaron påverkats, medan för anställda med hög grad av distansarbete har sjukfrånvaron inte påverkats i någon större omfattning.

Fastighetsbranschen
visar både stärkta och
försämrade hälsotal
under 2020

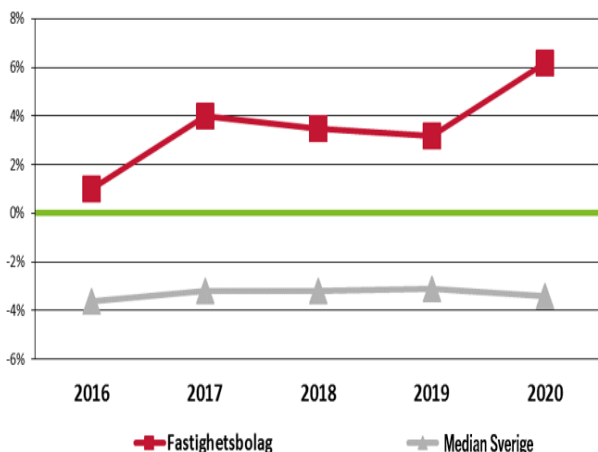
FOKUSOMRÅDEN

Lönestruktur

I fastighetsbranschen har kvinnor högre medianlön än män, drygt 6 procent högre vilket också är en ökning sedan tidigare år. Nyckeltalet indikerar att det finns befattningsstrukturer i branschen som inte är jämställda. Det innebär att kvinnor i högre grad har arbeten med högre lönenivåer och män i högre grad har arbeten med lägre lönenivåer. Branschen har alltså en befattningsstruktur som inte är jämställd till mäns nackdel.

Med denna lönestruktur avviker branschen från hur det ser ut i svenskt arbetsliv i stort. I de flesta branscher har kvinnor lägre medianlön än män och medianvärdet på skillnaden mellan kvinnor och män i Nyckeltalsinstitutets databas är ungefär 4 procent. Fastighetsbranschen har alltså en omvänd jämställdhetsutmaning när det gäller lönestrukturer.

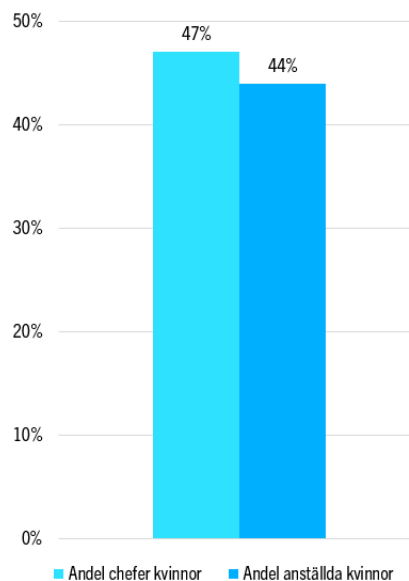
Strukturskillnad mellan kvinnor och mäns medianlön



Lika chefskarriär

Män och kvinnor i fastighetsbranschen har i princip lika möjlighet att internt bli chef. Chefsstrukturen speglar grundstrukturen någorlunda väl, även om kvinnor är något överrepresenterade på chefsposter. Det tyder på att de kvinnor som arbetar i fastighetsbolag har något större möjlighet att bli chef. Cirka 44 procent av de anställda är kvinnor och bland chefer är 47 procent kvinnor.

Karriärmöjligheter



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

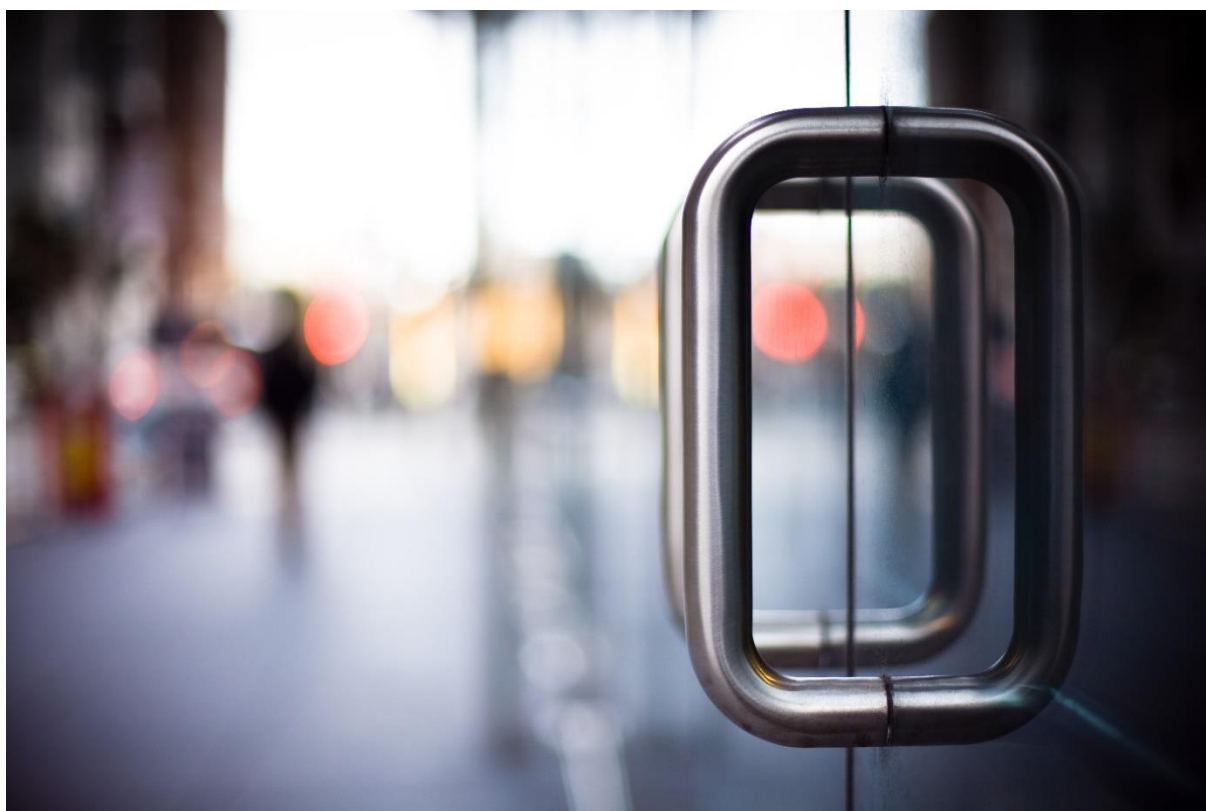
FRAMTIDSSPANING

Företag inom fastighetsbranschen 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.

Befattningsstrukturen i branschen är inte jämställd, och tycks bli än mindre jämställd, där kvinnor i högre grad än män har mer höglönade arbeten. Då det är betydligt fler kvinnor än män bland studenterna bland universitet- och högskolestudenter är det troligt att denna trend kommer att förstärkas. Det innebär att det kan bli en fortsatt utmaning för fastighetsbolagen att jämna ut befattningsstrukturerna och att skillnaden i medianlön kan komma att öka.

Framtidens rekryteringsfråga kanske kommer att handla om hur branschen i högre grad kan rekrytera män med rätt kompetens. Det är först när män i högre grad än vad det är idag har befattningar med högre lönenivåer som branschen kan uppnå mer jämställda medianlöner.

Vad gäller hälsotalen är det troligt att de anställda i branschen som inte har arbetat på distans kommer att få förbättrade värden post-Coronapandemin. Däremot kan det vara svårt att nå ännu bättre nivåer för de anställda som till stor del har arbetat på distans då det är svårt att förebygga icke-arbetsrelaterad sjukfrånvaro.





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.”

