



BRANSCHRAPPORT 2021

FINANS & FÖRSÄKRING

Nyckeltals
Institutet



Företag inom finans-och försäkringsbranschen 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 branschen har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Under ett år som har varit väldigt präglat av Coronapandemin har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta både inom finans- och försäkringsbranschen och de flesta andra branscher. Från att tidigare ha varit ett fåtal anställda som i marginell omfattning har arbetat på distans så har en stor del av alla anställda inom branschen arbetat på distans en stor del av arbetstiden. Aldrig någonsin tidigare i svenskt arbetsliv har vi sett en sådan snabb förändring av sättet att arbeta. Visst har till exempel datoriseringen förändrat i princip alla typer av arbeten men den förändringen tog ofta många år, medan "distansarbetsrevolutionen" gick nästan över en natt.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med många av hälsotalen och framför allt korttidssjukfrånvaro. Hälsotalen tycks ha påverkats i motsatta riktningar för de branscher där de anställda i hög grad behövt vara fysiskt närvarande i sina arbeten och de som i större omfattning arbetat på distans. Vi ser därför en tydlig uppdelning av arbetsmarknaden gällande distansarbete.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där finans- och försäkringsbranschen visar goda resultat. Många hälsotal har visat klart bättre värden 2020 än 2019 och den allmänna hälsostatusen tycks ha ökat. Vi ser också att den höga chefstätheten och branschens höga medianlöner samvarierar med många av hälsonyckeltalen, är möjliga delförklaringar till de

generellt goda resultaten. Med vi ser även att följande områden visar positiva trender.

Jämställd grundstruktur

De flesta företag i branschen har en någorlunda jämställd grundstruktur, med ungefär lika andel män och kvinnor. Trots den jämna grundstrukturen är det förhållandevis få yrkesgrupper, mindre än 1 av 3, som är jämställd utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Det är dock bättre i jämförelse med alla medverkande företag, där medianvärdet är ungefär 1 av 6 jämställda yrkesgrupper. Det tyder på att det finns befattningsstrukturer som inte är jämställda, att kvinnor och män i hög grad har olika typer av befattningar, både i finans- och försäkringsbranschen och i svenskt arbetsliv i stort.

Anställningsformer

Nästan alla, både kvinnor och män, har i finans-och försäkringsbranschen både heltidstjänster och tillsvidareanställningar. Det betyder att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Deltidstjänster är till exempel fortfarande en stor jämställdhetsfråga för en hel del kommuner, med framför allt många kvinnor i deltidsarbete.

Avgångar

Fram till 2019 ökade andelen avgångar i branschen och nivån var högre än för arbetsmarknaden i stort. Men under pandemiåret minskade avgångarna från strax över 11 procent till knappt 9 procent, vilket är en

likvärdig nivå som för många andra branscher. Den minskade rörligheten, både i branschen och svenskt arbetsliv i stort, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har varit mer benägna att stanna kvar hos sina arbetsgivare.

Aktivt arbete

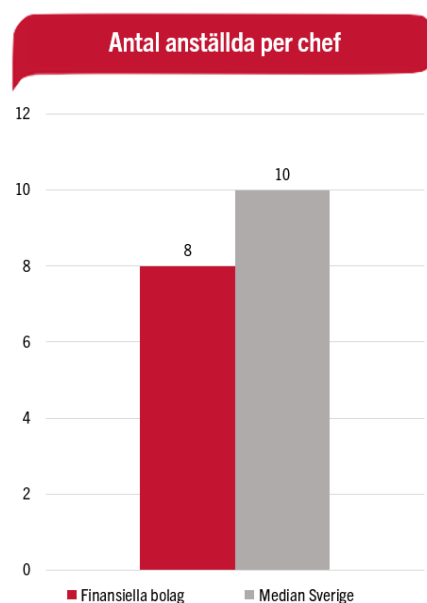
Företag inom finans- och försäkringsbranschen, med några enstaka undantag, följer de regelverk som finns. När det gäller jämställdhet och mångfald är det reglerat i Diskrimineringslagen. När det gäller arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter.

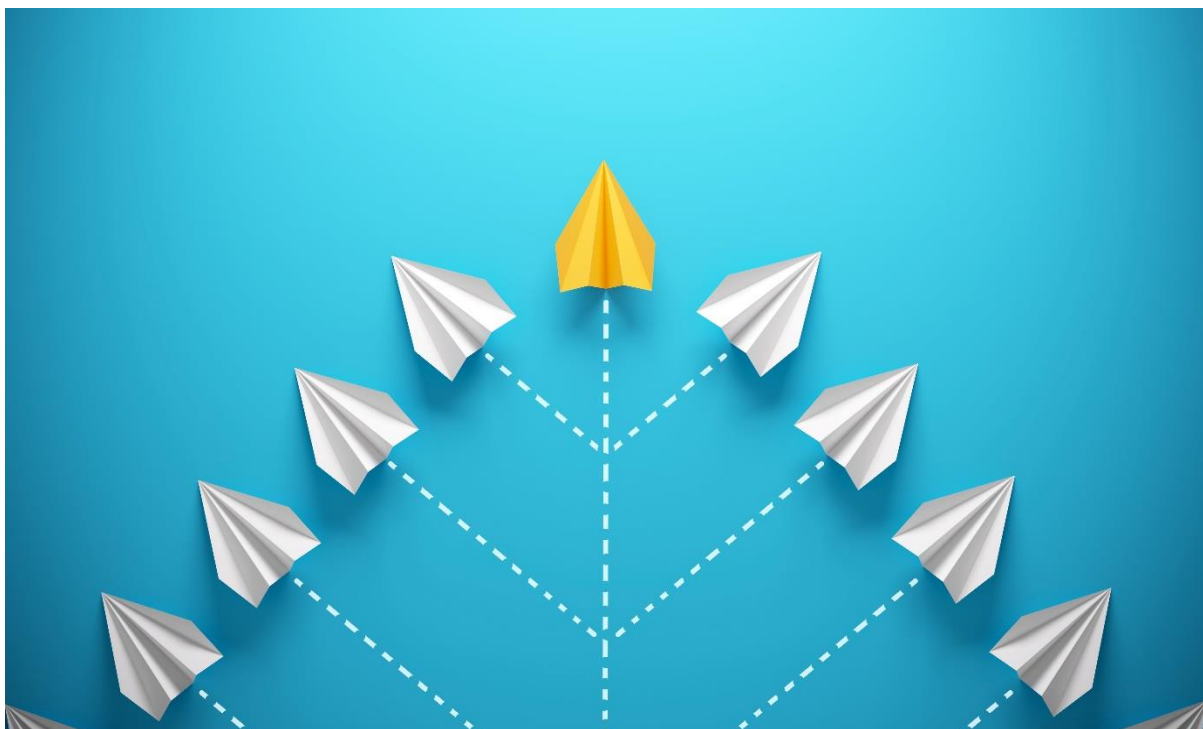
Hög chefstäthet

Chefstätheten i finans- och försäkringsbranschen är förhållandevis hög i jämförelse med många andra branscher. I genomsnitt är det 8 anställda per chef medan medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer är 10.

Detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Privata tjänsteföretag är ofta nere på 7–8 anställda per chef och lägre, medan

offentliga verksamheter ofta har betydligt större arbetsgrupper. Speciellt kommuner och regioner har mycket stora arbetsgrupper, i genomsnitt kring 20 anställda per chef. Detta nyckeltal samvarierar starkt med många andra nyckeltal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. De förhållandevis små arbetsgrupperna indikerar att finans- och försäkringsbolagen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.





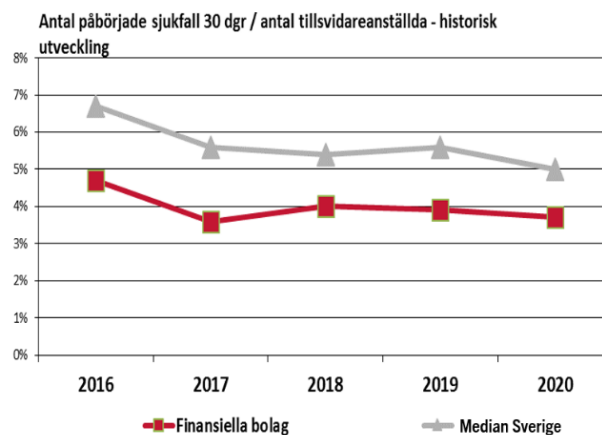
GODA VÄRDEN PÅ HÄLSOTAL

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 många gånger ökat dramatiskt, medan i branscher med en hög andel distansarbete har sjuktalen ofta förbättrats.

Många hälsotal har förbättrats i finans- och försäkringsbranschen under 2020, till stor del som en effekt av den kraftigt ökande andelen distansarbete. Till exempel har frisktalet förbättrats, det vill säga andelen anställda som är friska utifrån definitionen högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen per år.

Sjukfrånvaro

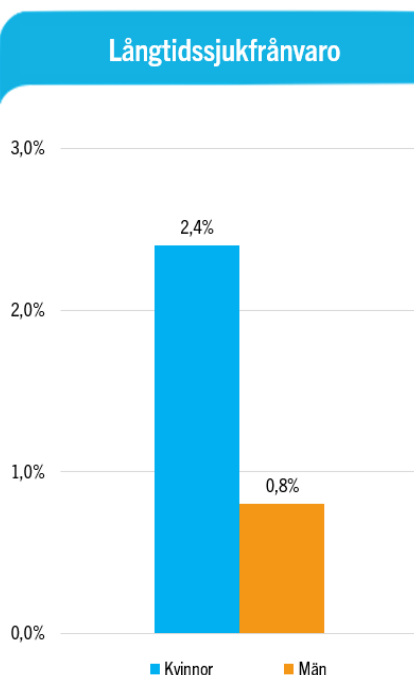
Sjukfrånvaron är fortsatt på en låg nivå. Både kort- och långtidssjukfrånvaron är ungefär 2 procent, vilket är rimliga nivåer för icke-arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Det blev även, från redan tidigare låg nivå, en minskning av inflödet av nya långtidssjuka.



FOKUSOMRÅDEN

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

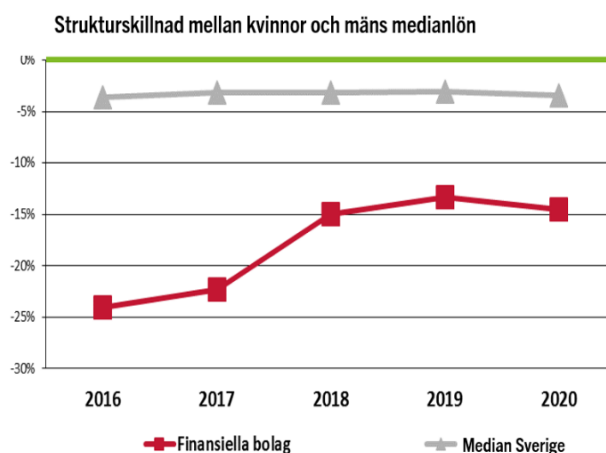
Även om långtidssjukfrånvaron är relativt låg i finans- och försäkringsbranschen är det en stor skillnad mellan kvinnor och män, där kvinnor har mer än dubbelt så hög nivå än män. Det är en stor utmaning för de flesta branscher att kvinnor har betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män. Det är till och med en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor. Utifrån vår data kan vi konstatera att det är en jämställdhetsfråga även för finans- och försäkrings-branschen att komma till rätta med.



Befattnings och lönestruktur

Branschen visar en stor skillnad i medianlöner mellan kvinnor och män. Män har ungefär 15 procent högre medianlön än kvinnor, en skillnad som i jämförelse med andra branscher är mycket stor. Denna stora skillnad som branschen uppvisar såg vi på svensk

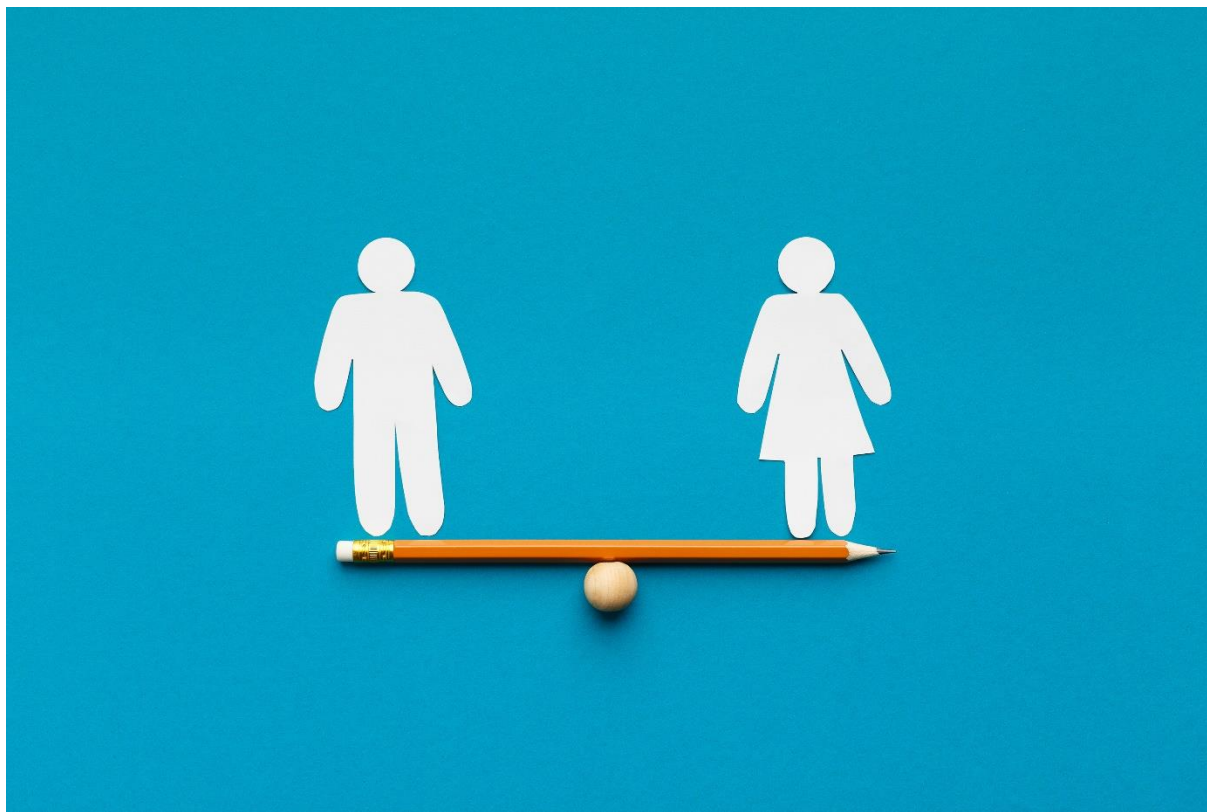
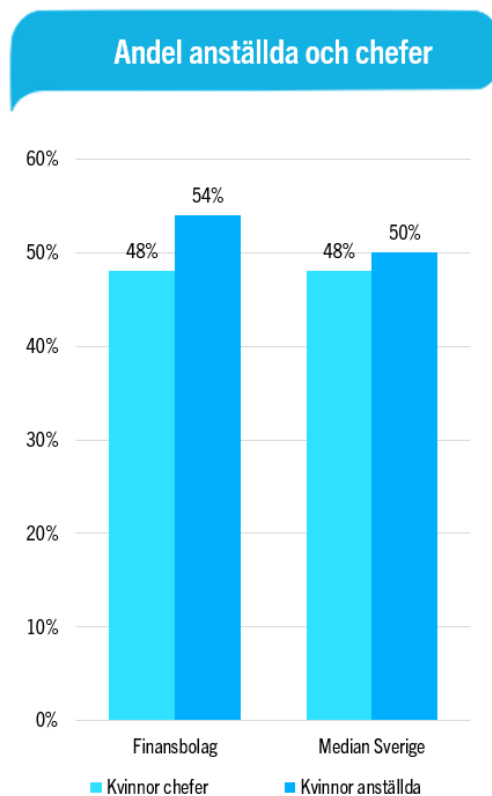
arbetsmarknad i stort på 1980 och 1990-talen. Rimligen går merparten av skillnaden att hänföra till befattningsstrukturer, att kvinnor i högre grad arbetar i befattningar som inte är lika högavlönade som de befattningar där män i högre grad arbetar. Men vi kan inte utesluta att en del av den stora skillnaden kan bero på att det är olika lön för lika eller likvärdigt arbete. Däremot utmärker sig finansbranschen med generellt höga lönenivåer jämfört med många andra branscher. Ur ett rekryteringsperspektiv är en hög lönenivå attraktivt och en viktig parameter när kandidater väljer arbetsgivare.



Trots branschens generellt höga lönenivåer är det stora skillnader i medianlön mellan kvinnor och män

Lika karriärmöjligheter

Branschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller lika interna karriärmöjligheter, vilket Nyckeltalsinstitutet mäter genom chefskap. Andelen kvinnor på chefsposter är längre än andelen kvinnor bland de anställda i nästan samtliga medverkande företag. Det är en större skillnad i finans- och försäkringsbranschen än vad det är i de flesta andra branscher. Det betyder att kvinnor har mindre möjligheter att internt bli chef än vad män har, och alltså mindre möjligheter än vad som är fallet i nästan alla andra branscher. Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. När det gäller styrningen av ett företag har Nyckeltalsinstitutet värderingen att både män och kvinnor, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna.



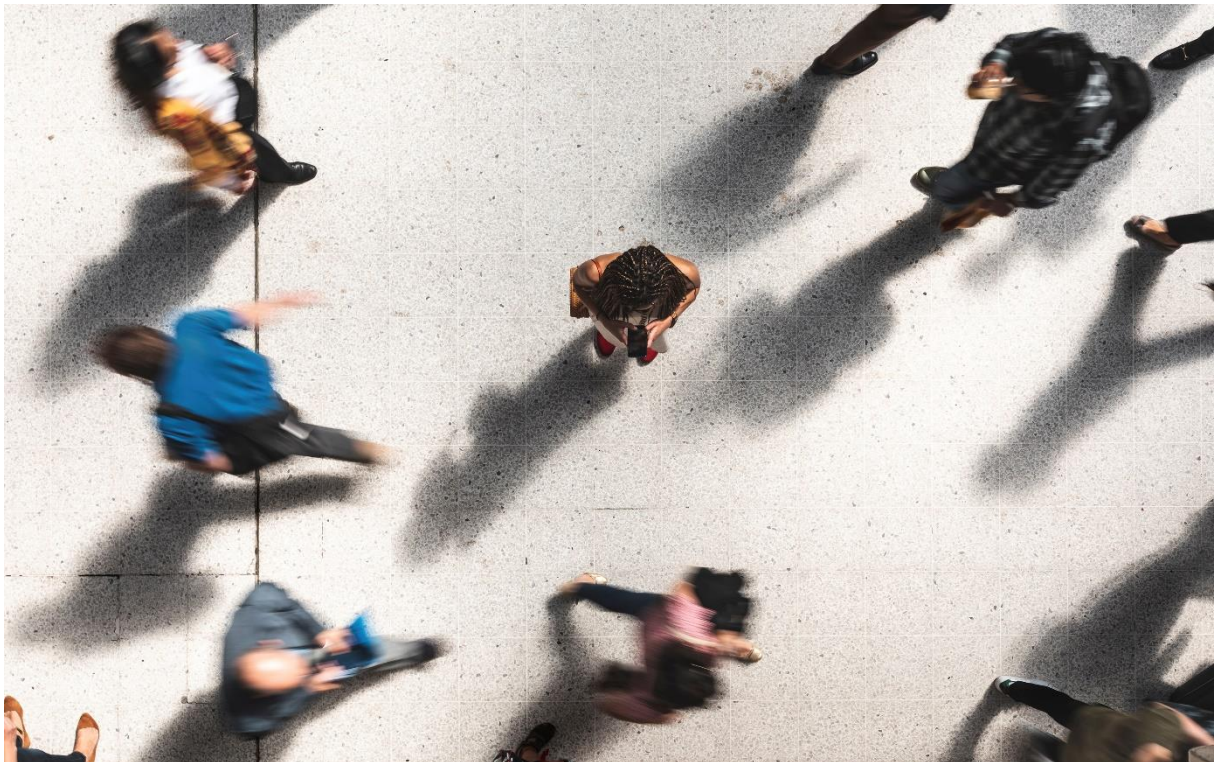
FRAMTIDSSPANING

Företag inom finans- och försäkringsbranschen är till stor del attraktiva och hälsosamma arbetsgivare, men många av företagen har utmaningar vad gäller jämställda chefs- och lönestrukturer.

Vad gäller utmaningarna kring jämställdhet bör skillnaderna i grundstruktur minska. Inte minst med tanke på att kvinnor på 2020-talet är klart överrepresenterade på landets universitet och högskolor. Det innebär att kvinnor i högre grad än tidigare kommer att ha kompetens för att inneha chefspositioner och andra med höga lönade befattningar. Vilket bör få effekten att vi får en större andel kvinnor bland chefer och expertbefattningar än vad det är idag i finans- och försäkringsbranschen. Liksom att det bör bli mer jämställda ledningsgrupper.

Däremot kommer det att ta tid att uppnå förändringar i strukturer, det gäller även skillnad i medianlön mellan kvinnor och män. Vår spaning säger att vi åtminstone måste vänta en bit in på 2030-talet, kanske längre, innan det finns en potential till att branschen har helt jämställda chefs- och lönestrukturer.

Att framtiden kommer att innebära mer distansarbete än vad som var fallet före Coronapandemin är många överens om, dock inte på samma höga nivå som under 2020. Det kommer förmodligen innebära fortsatt goda hälsotal 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.





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.”

