



**BRANSCHRAPPORT 2021**

**IT & TELEKOM**

Nyckeltals  
Institutet



Företag inom IT- och telekombranschen har många styrkor som arbetsgivare. Detta jämfört med svenskt arbetsliv i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar också att det finns vissa utmaningar i IT-och telekombranschen 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. Visst har till exempel datoriseringen förändrat nästan alla typer av arbeten men den förändringen tog åtskilliga år, till och med tiotals år, medan "distansarbetsrevolutionen" gick nästan över 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 många gånger har ökat sin korttidssjukfrånvaro dramatiskt. Vad gäller IT- och telekombranschen har anställda till stor del arbetat på distans vilket är en förklaring till de goda värdena på de flesta hälsonyckeltalen.

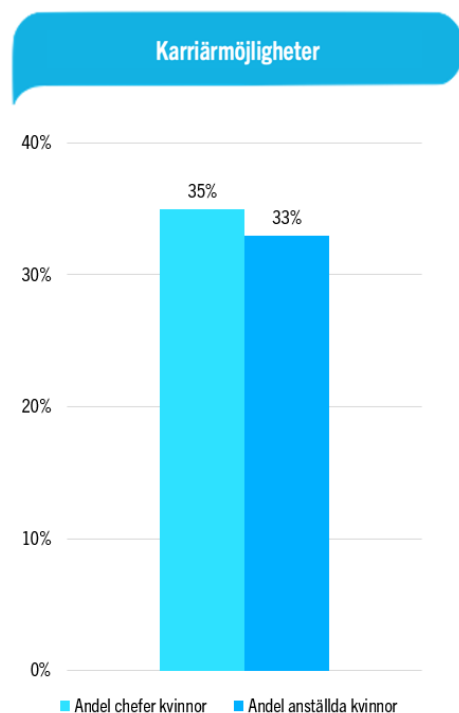
### POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där IT-och telekombranschen visar goda resultat. Framför allt visar branschen mycket goda värden på alla hälsotal, mycket har även förbättrats under 2020 från redan tidigare goda nivåer. Coronapandemin tycks därför inte ha påverkat branschen negativt vad gäller hälsotalen. Men vi ser även andra områden där branschen visar positiva trender.

### Jämställda chefsstrukturer

Även om grundstrukturen, andelen anställda kvinnor och män, inte är jämställd i branschen så speglar chefsstrukturen i branschen strukturen bland de anställda väl. Det tyder på att de kvinnor och män som arbetar i branschen har lika möjligheter att internt bli rekryterade till chefsuppdrag, det vill säga IT- och telekomföretagen tar vara på intern kompetens oavsett kön.

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. Utifrån vår data kan vi konstatera IT-och telekombranschen har jämställda karriärmöjligheter när det gäller chefskap.



## Anställningsformer

Ungefär 95 procent av alla anställda är tillsvidareanställda och nästan alla har heltidstjänster. Det innebär att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Till exempel är det fortfarande en stor jämställdhetsfråga inom många kommuner och regioner, med framför allt många kvinnor på deltidsarbete.

## Avgångar

Andelen avgångar har under Coronaåret minskat från drygt 14 procent till cirka 11 procent, vilket är i nivå med många andra branscher. Den minskade rörligheten, både bland IT- och telekomföretagen och i svenskt arbetsliv i stort, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera och att anställda har blivit mindre benägna att byta arbetsgivare.

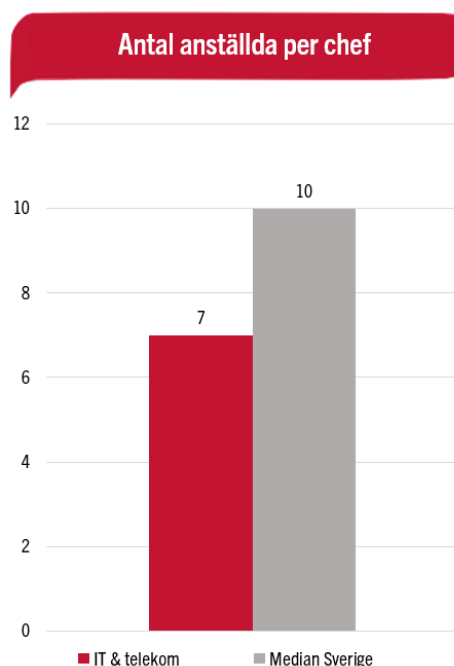
## Aktivt arbete

IT-och telekombolag följer de regelverk som finns. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det reglerat i Diskrimineringslagen. Även när det gäller arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter. Företag inom branschen generellt, med enstaka undantag, följer dessa regelverk.

## 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 IT-och telekombranschen. Detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Privata ofta är nere på 8–9 per chef och lägre, medan offentlig verksamhet, framför allt 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 indikerar att IT-och telekomföretagen har goda förutsättningar för en god arbetsmiljö och gott ledarskap.



## STÄRKTA HÄLSOTAL UNDER PANDEMIN

Under pandemin har distansarbete samvarierat starkt med många hälsotal. I branscher där anställda i hög grad varit fysiskt närvarande i sina arbeten, som till exempel kommuner och regioner, har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt. Men i branscher med en hög andel distansarbete har sjuktalen snarare förbättrats. De anställda i IT- och telekombranschen har till stor del arbetat på distans under 2020 och har goda värden på de flesta hälsonyckeltalen.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron är och har varit låg i IT-och telekombranschen, det gäller både kort och långtidssjukfrånvaro. Korttidssjukfrånvaron ligger kring 1,5 procent av den arbetade tiden och långtidssjukfrånvaron på drygt 1 procent. Nästan ingen annan bransch visar så låga sjuktal.

### Övriga hälsotal

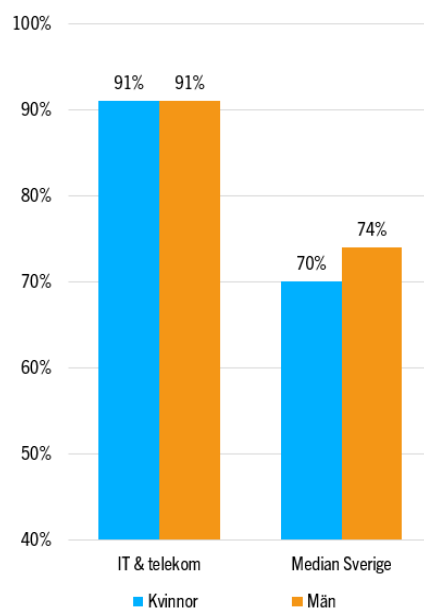
Branschen har imponerande höga frisktal och goda hälsotal. Nästan 91 procent av de anställda i branschen

uppnår ett frisktal, det vill säga är friska, innebärande högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen per år. Det är en uppgång med ett par procentenheter från en redan tidigare hög nivå.

Det är heller ingen skillnad i frisktalet mellan kvinnor och män, både kvinnor och män uppnår nivåer över 90 procent vilket är högre än vad vi ser för databasen i stort. Dessutom har mindre än 3 procent av de anställda har gått in i en långtidssjukskrivning över 30 dagar, och mindre än 2 procent av de anställda har haft 6 sjuktilfällen eller mer under det senaste året. Utifrån vår data kan vi konstatera att IT-och telekombranschen har mycket goda hälsotal. Coronapandemin och den höga andelen distansarbete tycks alltså ha förbättrat hälsotalen ytterligare.

Företagen inom IT-och telekombranschen visar att de är hälsosamma arbetsgivare

### Frisktal

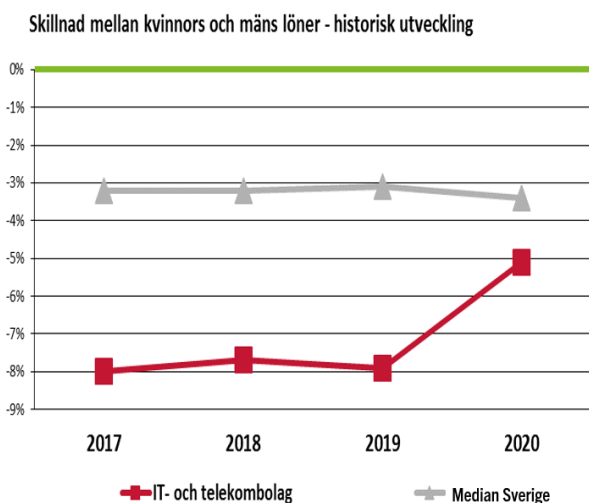


## FOKUSOMRÅDEN

### Lönestruktur

I nästan alla företag i IT-och telekombranschen har män högre medianlön än kvinnor, ibland 5, 10 och i vissa fall 15 procent högre medianlön. Vi ser däremot en positiv trend och att skillnaden i medianlön minskar. Lönestrukturens skillnad i branschen var på mediannivå år 2020 dryg 5 procent till mäns fördel. Trots denna minskning är skillnaden i medianlön större än medianskillnaden för arbetsmarknaden i stort.

Det innebär nödvändigtvis inte att män och kvinnor har olika lön för lika eller likvärdigt arbete utan det handlar ofta om befattningsstrukturer. Vilket betyder att män och kvinnor har olika typer av arbeten med olika lönenivåer som påverkar detta nyckeltal. Men eftersom det är förhållandevis stora skillnader i medianlön mellan kvinnor och män kan vi inte utesluta att det alltid är lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Vi bedömer därför att IT- och telekombranschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller lönestrukturer.



### Grundstruktur

De flesta företag i branschen saknar en jämställd grundstruktur och det är en betydligt större andel män än kvinnor bland de anställda. Det är en mansdominerad bransch där medianvärdet är 67 procent män och 33 procent kvinnor. Att grundstrukturen är snedfördelad innebär även att det är få yrkesgrupper som är jämställda. I genomsnitt är endast 1 av 4 yrkesgrupper jämställd, med värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.

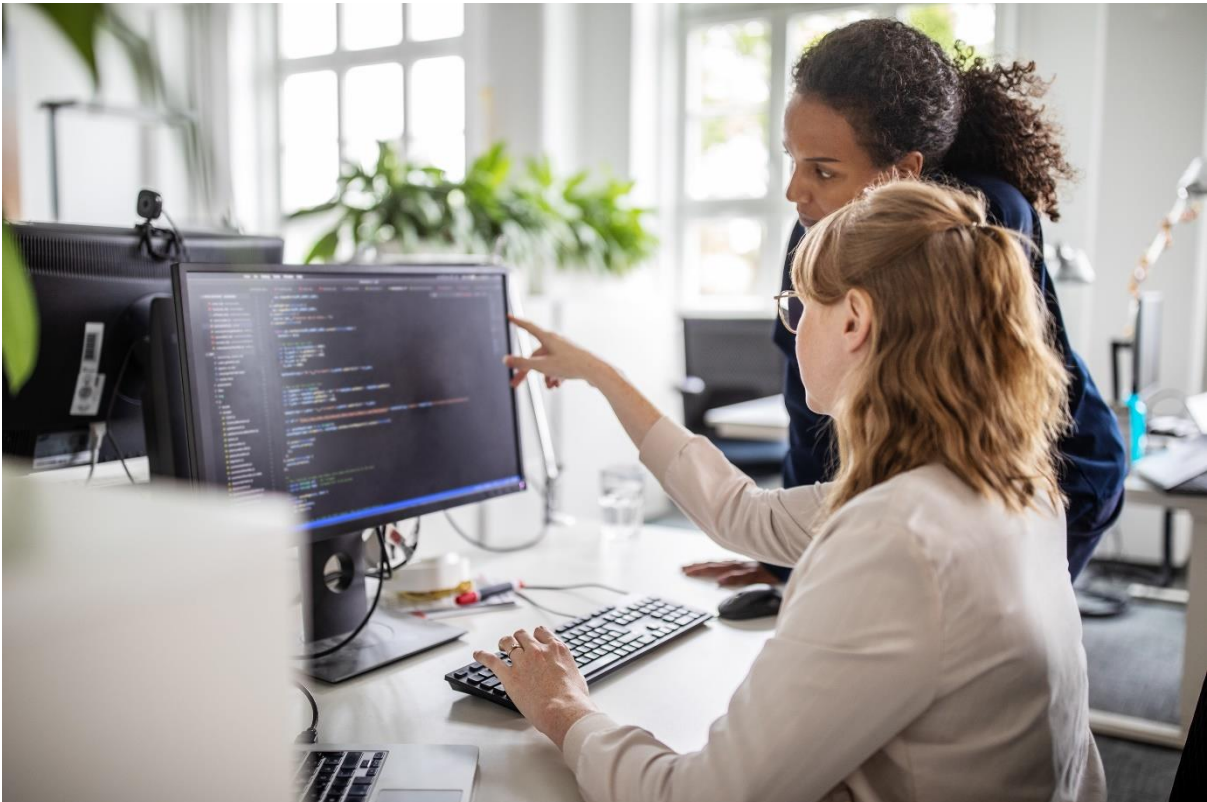
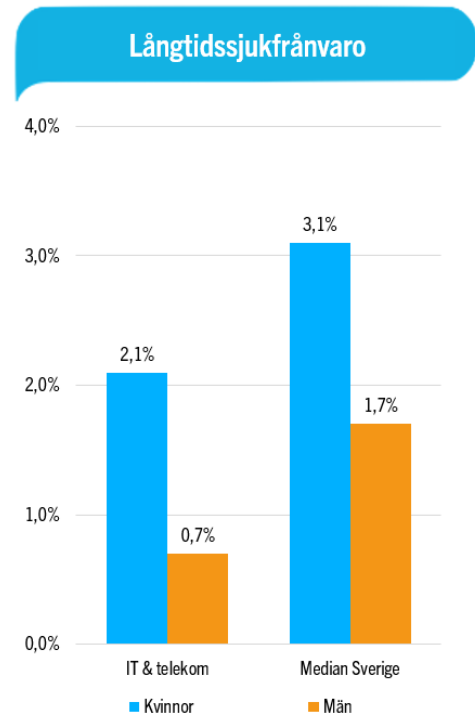
### Ledningsgrupper

IT-och telekombranschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller ledningsgrupper. Medianvärdet är 30 procent och endast 1 av 4 företag uppnår minst 40 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen. Det är en jämställdhetsutmaning i de flesta privata branscher medan många offentliga organisationer har kommit längre och har jämställda ledningsgrupper.

Underrepresentationen av kvinnor och lönestrukturen är IT- och telekombranschens stora jämställdhetsutmaningar

### Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Företag i branschen har på totalnivå en lägre långtidssjukfrånvaro än genomsnittet för samtliga i databasen. Trots den låga nivån är det inte jämnt fördelat mellan kvinnor och män. Både män och kvinnor har en lägre nivå än vad vi ser generellt, däremot är skillnaden i långtidssjukfrånvaro i procentenheter lika stor som för arbetsmarknaden i stort. Det är en av Sveriges stora jämställdhetsfrågor att kvinnor har betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män. Baserat på vår data kan vi konstatera att det är en jämställdhetsutmaning även för IT och telekombranschen.



## FRAMTIDSSPANING

Företag inom IT-och telekombranschen är på totalnivå till stor del attraktiva och hälsosamma arbetsgivare, men det finns vissa utmaningar när det gäller jämställdhet. Vi ser också att pandemin inte har försämrat möjligheterna för branschen att vara attraktiv och hälsosam.

Att framtiden kommer att innebära mer distansarbete än vad som var fallet före Coronapandemin är nog de flesta överens om, även om det inte blir på samma höga nivå som under 2020. Det kommer troligen innebära fortsatt goda hälsotal på nivåer som liknar 2020. Däremot kan det vara svårt att nå ännu bättre nivåer eftersom det är svårt att förebygga icke-arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

Vad gäller utmaningarna kring jämställdhet bör skillnaderna i grundstrukturen kunna minska och andelen kvinnor i branschen öka. Inte minst med tanke på att kvinnor på 2020-talet är klart överrepresenterade bland landets universitets-och högskolestudenter, vilket talar för att andelen kvinnor kommer att öka. Vad gäller skillnad i medianlön mellan kvinnor och män, om 5 procent, har den minskat över tid och vår spaning är att denna positiva trend kommer att fortsätta.





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](http://www.nyckeltal.se)

Telefon: 08-402 00 29

Mejl: [info@nyckeltal.se](mailto: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.”*

