

A photograph of a complex industrial facility featuring large, blue-painted pipes and metal scaffolding against a clear blue sky. A semi-transparent blue speech bubble is overlaid on the lower part of the image.

BRANSCHRAPPORT 2021

INDUSTRI- BRANSCHEN

Nyckeltals
Institutet



Företag inom industribranschen har många styrkor som arbetsgivare jämfört med Sveriges arbetsliv överlag, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med uppgifter från cirka 350 företag och organisationer, både privata och offentliga. Analyserna visar också att industribranschen har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Under ett år som varit väldigt präglat av Coronapandemin har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta inom många företag. Från att tidigare har varit ett fåtal medarbetare som arbetat i marginell omfattning på distans så har en stor del av de anställda inom olika branscher 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 i grunden förändrat nästan alla människors arbete men det tog åtskilliga år, till och med tiotals, medan "distansarbetetsrevolutionen" gick nästan över en natt.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med framför allt många hälsotal, allra mest korttidssjukfrånvaro. De som har arbetat mycket på distans har ofta minskat sin korttidssjukfrånvaro eller i alla fall inte ökat den, medan de som behövt vara fysiskt närvarande i sina arbeten många gånger har fått en dramatisk ökning av korttidssjukfrånvaron. Vad gäller industriföretagen har omfattningen av distansarbete varierat stort. I vissa företag har bara en liten del av personalen arbetat på distans, i andra har merparten av de anställda gjort det. Därmed har det också blivit väldigt olika resultat för industriföretagens hälsonyckeltal.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där industriföretag visar goda resultat men samtidigt finns det stora skillnader mellan olika företag. Generellt tycks inte Coronapandemin ha påverkat företagens arbetsvillkor i branschen negativt, i alla fall inte i någon nämnvärd omfattning, utan

hälsotalen är på fortsatt goda nivåer. Många företag visar också positiva utvecklingar när det gäller jämställda chefs- och lönestrukturer. Den stora utmaningen vad gäller jämställda möjligheter är den snedfördelade grundstrukturen bland de anställda, där endast 1 av 4 anställda är kvinnor.

Anställningsformer

Drygt 96 procent av alla anställda är tillsvidareanställda och nästan alla har heltidstjänster. Det innebär att industriföretag erbjuder trygga och jämställda arbetsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Det finns till exempel en hel del kommuner där heltidstjänster fortfarande är en jämställdhetsfråga, med framför allt många kvinnor i deltidsarbete.

Avgångar

Andelen avgångar har under Coronaåret minskat från knappt 10 procent till cirka 8 procent, en siffra som är i nivå med, eller något lägre, än många andra branscher. Den minskade rörligheten, både i branschen och svenskt arbetsliv överlag, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera och att anställda har blivit mindre benägna att byta arbetsgivare.

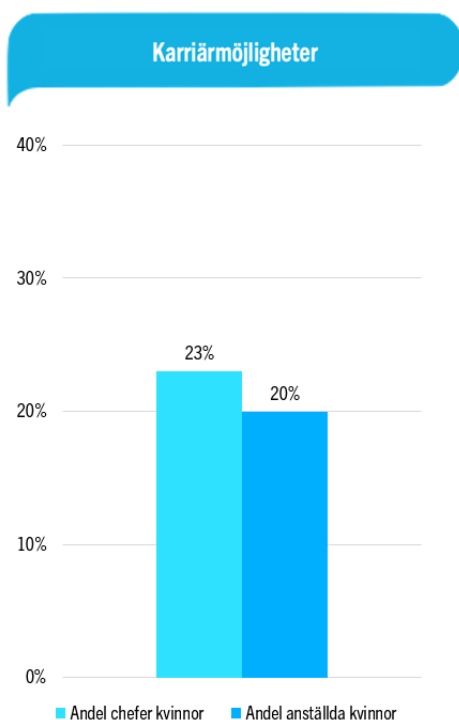
Aktivt arbete

Stora industriföretag följer i stort sett de regelverk som finns. I mindre företag kan det dock finnas luckor. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det regelverket i Diskrimineringslagen, och när det gäller arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter. Företag inom branschen

generellt, med enstaka undantag för mindre företag, följer dessa regelverk.

Jämställda chefsstrukturer

Givet den snedfördelade grundstrukturen, där ungefär 1 av 4 anställda är kvinnor, så speglar chefsstrukturerna, det vill säga 1 av 4 chefer är kvinnor, strukturen bland alla anställda. Vi ser till och med att kvinnor är något överrepresenterade på chefsposter i industriföretag, utifrån värderingen att chefsstrukturen ska spegla strukturen bland de anställda. Det tyder på att de kvinnor som arbetar i industriföretag i alla fall inte har mindre möjligheter att internt bli rekryterad till chefsuppdrag än män.

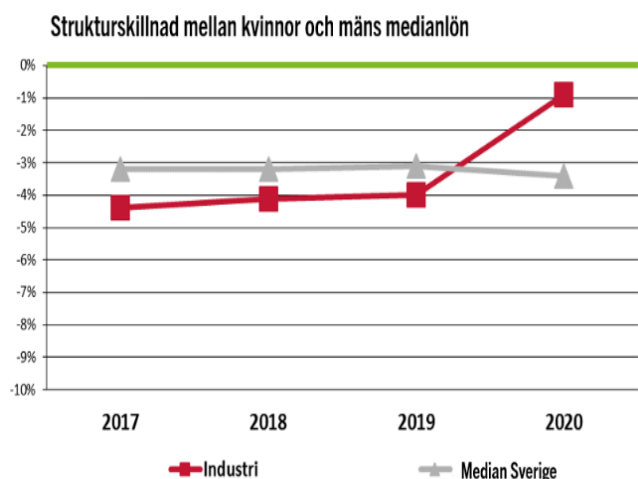


Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. När det gäller styrningen av ett företag har Nyckeltalsinstitutet värderingen att män och kvinnor, i lika andel, bör finnas

i de högsta ledningsgrupperna. Utifrån vår data kan vi konstatera att industriföretag har kommit långt när det gäller jämställda chefsstrukturer, räknat över samtliga chefer. Det innebär att industribranschen tar till vara på kompetens oavsett kön.

Jämställda lönestrukturer

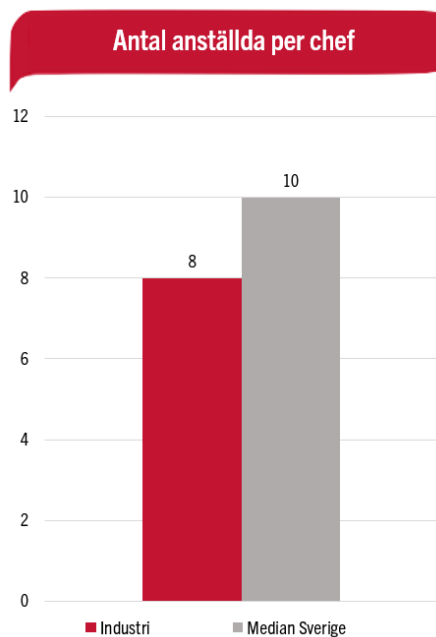
Generellt i svenskt arbetsliv har män högre medianlöner än kvinnor. Men i industriföretag börjar den skillnaden att suddas ut. Medianvärdet av skillnaden i alla industriföretag är mindre än 1 procent jämfört med skillnader på ungefär 4 procent och mer i de flesta andra branscher. Detta är inte samma sak som att säga att kvinnor och män har lika lön för lika eller likvärdigt arbete, även om det kan vara så. Det kan finnas befattningsstrukturer där män och kvinnor har olika typer av arbeten med olika lönenivåer, som påverkar värdet på detta nyckeltal. Men eftersom det är förhållandevis små skillnader i medianlön mellan kvinnor och män indikerar det att det kan vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete.



Hög chefstäthet

Storleken på arbetsgrupperna är förhållandevis små i jämförelse med andra branscher, framför allt i jämförelse med många offentliga verksamheter. Industribranschen har i genomsnitt drygt 8 anställda per chef och medianen för alla är 10 anställda per chef.

Detta är ett nyckeltal som samvarierar starkt med många andra hälsonyckeltal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. Branschens höga chefstäthet indikerar att industriföretagen har bra förutsättningar för en bra arbetsmiljö ett gott ledarskap.



BRA OCH STABILA VÄRDEN PÅ HÄLSOTAL

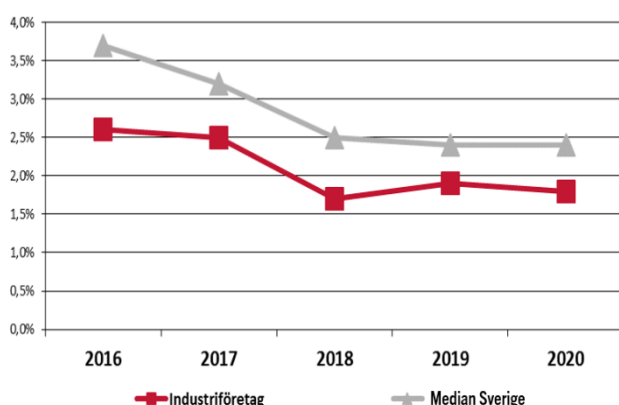
Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, inte minst kommuner och regioner vars anställdas arbeten i hög grad har krävt fysisk närvaro. Där har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt, medan för branscher med en hög andel distansarbete har sjuktalen ofta förbättrats.

Bland industriföretagen är det en blandning av anställda med mycket distansarbete, där hälsotalen i alla fall inte har försämrats, och anställda som behövt vara fysiskt närvarande för att kunna utföra sitt arbete, där hälsotalen har försämrats. Medianvärdet bland industriföretagen är att kring hälften av alla anställda har arbetat mer eller mindre på distans 2020.

Hälsotal

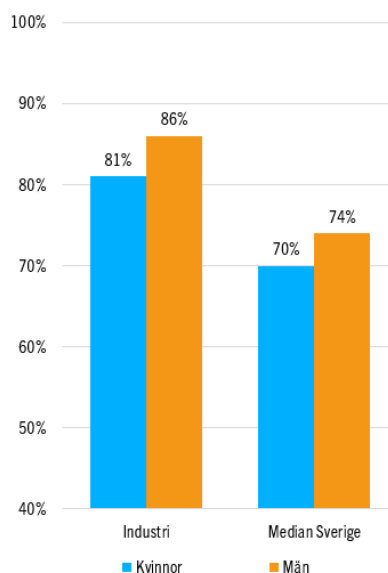
Korttidssjukfrånvaron har ökat inom branschen, från 1,7 procent av den arbetade tiden till cirka 2 procent. I förhållande till andra branscher är det inga höga nivåer, snarare något lägre än medianvärdet för samtliga medverkande organisationer. Vad gäller långtidssjukfrånvaron bland industriföretag ser vi förhållandevis låga nivåer, under 2 procent av den arbetade tiden. Det är en fortsatt nedåtgående trend och en lägre nivå än för arbetsmarknaden i stort.

Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



Även övriga hälsotal visar på stabila och bra värden. Till exempel är mer än 4 av 5 anställda (81 procent) friska utifrån Nyckeltaletsdefinition, högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen. Det är en högre nivå än vad vi ser i många andra branscher. Däremot har kvinnor något lägre frisktal än män.

Frisktal



Som helhet visar industriföretag på goda värden på samtliga hälsonyckeltal. Det indikerar att Coronapandemin inte haft några större negativa konsekvenser för industribranschens hälsostatus.

Hälsindex visar att
industribranschen har en
god hälsostatus

FOKUSOMRÅDEN

Grundstruktur

Industribranschen är fortfarande kraftigt mansdominerad. 3 av 4 anställda är män, även om det finns många enskilda undantag, vilket är en väldigt snedfördelad grundstruktur. Det innebär även att det är få jämställda yrkesgrupper, utifrån värderingen med minst 40 procent män och 40 procent kvinnor. Det är många branscher som har få jämställda yrkesgrupper och medianvärdet för övriga i databasen är ungefär 1 av 6. Här sticker industribranschen ut och endast var 14:e yrkesgrupp är jämställd. Utifrån vår data kan vi konstatera att både grundstrukturen och de få jämställda yrkesgrupperna är en jämställdhetsutmaning för industiföretagen.

Ledningsgrupper

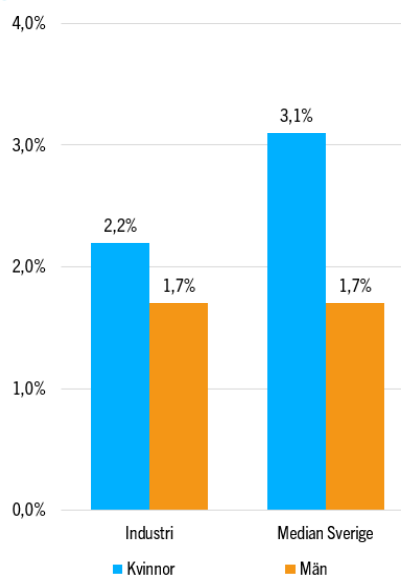
Industriföretag har även en jämställdhetsutmaning när det gäller ledningsgrupper, med ett medianvärde på 30 procent. Notera att här talar vi om alla industriföretagen som är med i Nyckeltalsinstitutets kartläggning. Det kan vara en annan siffra för de stora börsbolagen i Sverige.

Många industriföretag, och privata företag generellt, har fortfarande en utmaning att få mer jämställda ledningsgrupper, medan offentliga organisationer redan är framme och jämställda ledningsgrupper är mer norm än undantag.

Jämställd 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. Trots industribranschens förhållandevis låga nivå på långtidssjukfrånvaro är den inte helt jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Män är långtidssjuka i cirka 1,7 procent av den arbetade tiden, samma medianvärde som för alla branscher, medan kvinnor drygt har 2 procent i långtidssjukfrånvaro vilket är mindre än kvinnor i de flesta andra branscher. Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor.

Långtidssjukfrånvaro



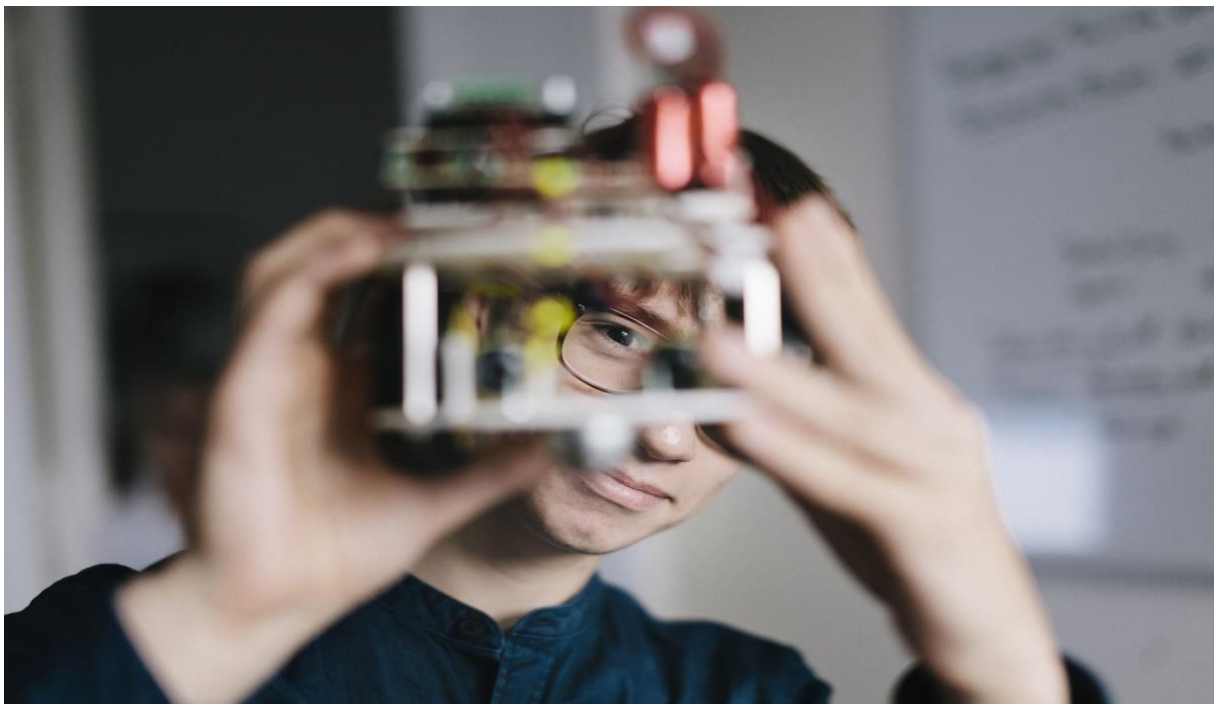
FRAMTIDSSPANING

Industriföretag är på totalnivå till stor del attraktiva, hälsosamma och i vissa fall även jämställda arbetsgivare, men där det finns vissa utmaningar framför allt när det gäller jämställdhet. Konsekvenserna av de restriktioner som har funnits under Coronaåret har i alla fall inte försämrat möjligheterna för branschen att vara attraktiv och hälsosam.

Det råder inga större tvivel om att framtiden kommer att innebära mer distansarbete än före pandemin, om än inte på samma höga nivå som under 2020. Det betyder att det kommer att vara en mer segregerad arbetsmarknad än vad det har varit tidigare. Vissa anställda kommer att kunna arbeta på distans någon eller några dagar i veckan medan andra anställda inte kommer att ha den möjligheten. Det kommer förmodligen innebära splittrade hälsotal, framför allt vad gäller korttidssjukfrånvaro. Notera dock att industriföretag i allmänhet har bra värden på hälsotal

och det finns inget som tyder på att det skulle bli sämre. Däremot kan det vara svårt att nå ännu bättre nivåer på hälsotalen då det är svårt att förebygga många av de icke-arbetsrelaterade sjukdomsfall.

Vad gäller utmaningarna kring jämställdhet bör det finnas en potential i att få mer jämställda ledningsgrupper, inte minst med tanke på att kvinnor på 2020-talet är klart överrepresenterade bland landets universitets- och högskolestudenter. Universitets- och högskolekompetens är en viktig faktor för att göra intern karriär. Vilket talar för att det finns förutsättningar för att i framtiden öka andelen kvinnor bland just chefer och ledning. Vilket i sig också kan vara en delfaktor till att få en högre andel kvinnor bland alla anställda och få mer jämställda grundstrukturer och yrkesgrupper





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."

