



BRANSCHRAPPORT 2021

# PRIVATA TJÄNSTEFÖRETAG

Nyckeltals  
Institutet



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

I privata tjänstesektorn, som i många andra branscher, har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta under 2020. Från att tidigare ha varit ett fåtal anställda som i marginell omfattning har arbetat på distans så har en stor del av alla anställda gjort det en stor del av arbetstiden. Omställningen till distansarbete gick nästan över en natt och aldrig tidigare har vi sett en sådan snabb förändring av sättet att arbeta i svenskt arbetsliv.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med flera hälsotal, framför allt korttidssjukfrånvaro. De som har arbetat mycket på distans har ofta minskat sin korttidssjukfrånvaro, medan de som har behövt vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen många gånger har fått en dramatisk ökning av korttidssjukfrånvaron. Den stora andelen distansarbete i privata tjänstebanschen är en förklaring till de goda värdena på många av hälsonyckeltalen.

### POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där privata tjänsteföretag visar goda resultat. Pandemiåret tycks inte ha påverkat branschens arbetsvillkor negativt, utan företag i branschen visar fortsatt att de är hälsosamma och attraktiva arbetsgivare.

#### Jämställd grundstruktur

De flesta privata tjänsteföretag har en någorlunda jämställd grundstruktur med ungefär lika många kvinnor som män. Det innebär en fördelning mellan 40 och 60

procent kvinnor och män. I branschen är medianvärdet 41 procent kvinnor och 59 procent män. På totalnivå har branschen en någorlunda jämn fördelning av kvinnor och män bland alla anställda.

#### Anställningsformer

Ungefär 97 procent av alla anställda är tillsvidareanställda och nästan alla har heltidstjänster. Det innebär att privata tjänsteföretag erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Det finns till exempel kommuner och regioner där heltidstjänster fortfarande är en jämställdhetsfråga, med framför allt många kvinnor i deltidarbete.

#### Avgångar

Andelen avgångar har under Coronaåret minskat från 12 procent till cirka 10 procent, en siffra som är i nivå eller något lägre än många andra branscher. Den minskade rörligheten, både i branschen och svenskt arbetsliv i stort indikerar både att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera och att anställda har varit mindre benägna att byta arbetsgivare.

#### Aktivt arbete

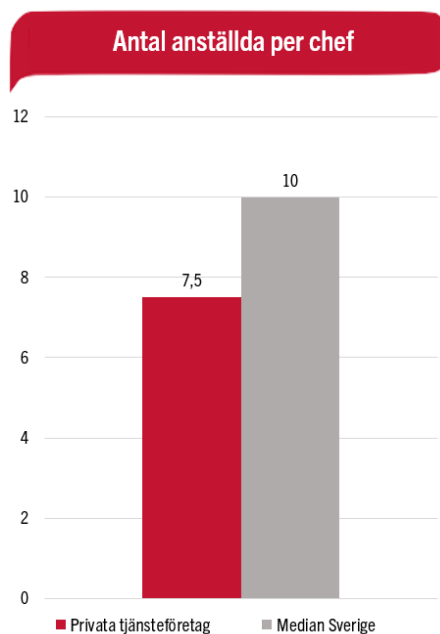
Stora privata tjänsteföretag följer i stort sett de regelverk som finns, i mindre företag kan det finnas några luckor. När det gäller jämställdhet och mångfald är det reglerat i Diskrimineringslagen. När det gäller arbetsmiljö och hälsa finns en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter.

## Hög chefstäthet

Storleken på arbetsgrupper bland privata tjänsteföretag är små i jämförelse med andra branscher, framför allt med offentliga verksamheter. I genomsnitt är det knapp 8 anställda per chef medan medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer är 10, alltså något större än vad vi ser ibland privata tjänsteföretag.

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

Den höga chefstätheten indikerar att privata tjänsteföretagen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.



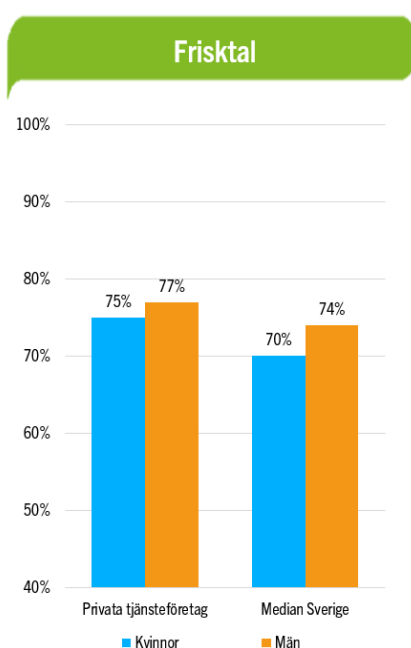
# GODA VÄRDEN PÅ HÄLSOTAL

Många av Sveriges branscher har drabbats hårt av pandemin, inte minst kommuner och regioner vars anställda till stor del krävt fysisk närvaro. Vad gäller privata tjänstebranschen tycks inte pandemin haft några större negativa konsekvenser vad gäller hälsotalen, utan vi ser snarare förbättrade nivåer.

## Hälsotal

Anställda i privata tjänsteföretag har i hög grad arbetat på distans under 2020. Medianvärdet för andelen distansarbete bland de privata tjänsteföretagen som deltar i kartläggningen är över 80 procent. Den höga andelen distansarbete är en faktor till att hälsotalen visar goda värden.

För samtliga hälsonyckeltal har branschen bättre medianvärde än för alla medverkande företag och organisationer. Vad gäller frisktalet ser vi något förbättrade nivåer som visar att 75 procent av alla anställda är friska. Detta utifrån Nyckeltalsinstitutets definition andelen anställda som har högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfället under året. Det är högre nivåer för både kvinnor och män än för övriga i databasen.

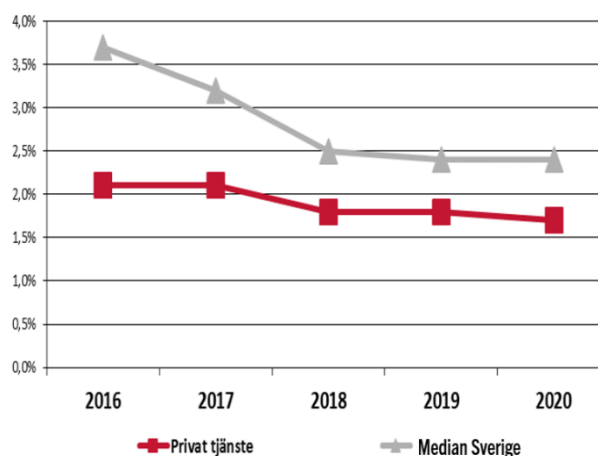


## Sjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron har i många branscher påverkats starkt på grund av pandemirestriktionerna och höga krav på sjukskrivning vid symtom. För privata tjänsteföretag är korttidssjukfrånvaron fortsatt på en stabil nivå, under 2 procent av den arbetade tiden. Det motsvarar ungefär 4 dagar per anställd och år. Vi ser mer än dubbelt så höga nivåer för vissa branscher med hög andel fysisk närvaro.

Långtidssjukfrånvaron är på en fortsatt låg nivå, 1,7 procent, och andelen anställda som går in i en långtidssjukskrivning har minskat från 6 procent till 5 procent. Utifrån vår data kan vi dra slutsatsen att företag i privata tjänstebranschen, med några undantag, är hälsosamma arbetsgivare.

Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



Nyckeltalen visar att privata tjänsteföretag är hälsosamma arbetsgivare

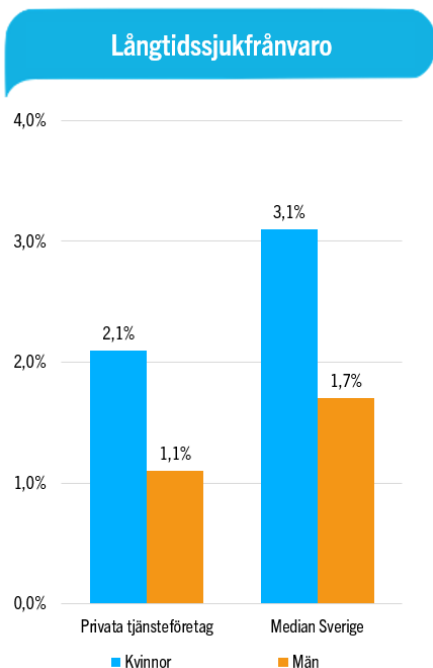


## FOKUSOMRÅDEN

### Skillnad i långtidssjukfrånvaro

I de flesta företag är det en stor skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där kvinnor i allmänhet har ungefär dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro. Generellt har privata tjänsteföretag en lägre nivå på långtidssjukfrånvaro än genomsnittet för alla. Däremot är den förhållandevis låga nivån inte jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Trots att kvinnor i branschen har en lägre långtidssjukfrånvaro än kvinnor generellt, är det dock en högre nivå än vad män i branschen har. Män i branschen har även en lägre nivå än vad vi ser för arbetsmarknaden i stort.

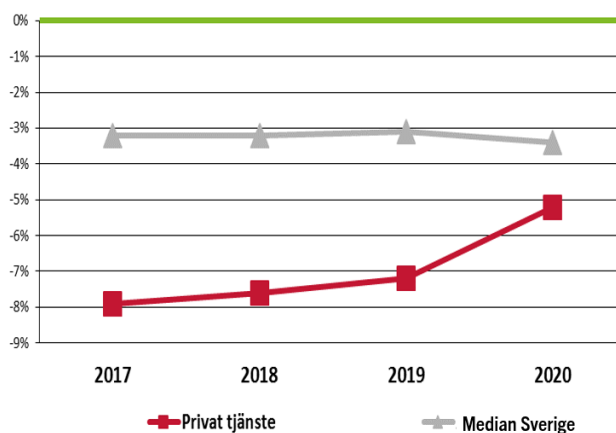
Det är en utmaning för de flesta branscher att kvinnor har en betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män. Det är till och med en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor. Vi kan konstatera att det även är en jämställdhetsfråga för privata tjänsteföretag att komma till rätta med.



### Lönestruktur

I många privata tjänsteföretag har män högre medianlön än kvinnor. Vi ser en positiv trend och att skillnaden i medianlön minskar. För bara fem år sedan var skillnaden i branschen nästan 10 procent, under 2020 var skillnaden drygt 5 procent. Trots denna minskning är skillnaden i medianlön mellan kvinnor och män större än för arbetsmarknaden i stort. Detta är inte samma sak som att säga att kvinnor och män har olika lön för lika eller likvärdigt arbete, även om det ibland kan vara så. Nyckeltalet indikerar snarare att det finns befattningsstrukturer där män i högre grad har befattningar med högre lönenivå än kvinnor.

Skillnad mellan kvinnors och mäns löner - historisk utveckling



Men eftersom det är förhållandevis stora skillnader i medianlön mellan kvinnor och män kan vi inte utesluta att det också kan handla om olika lön för lika eller likvärdigt arbete. Vi bedömer därför att lönestrukturen är en av privata tjänstesektorns stora jämställdhetsfrågor.

## Ledningsgrupper

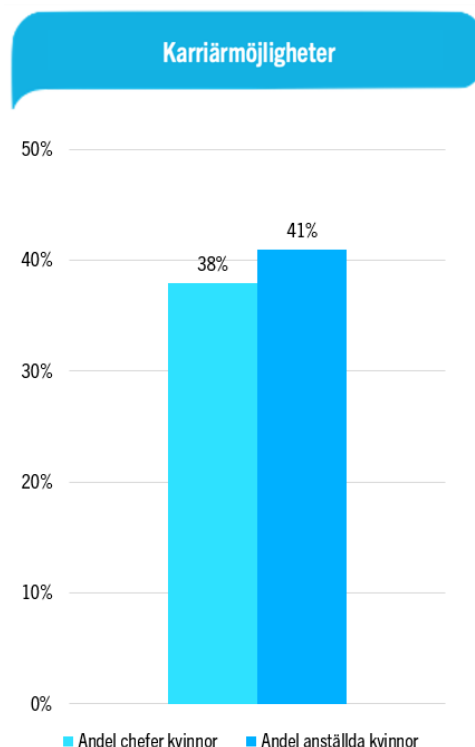
Privata tjänsteföretag har även en jämställdhetsutmaning när det gäller ledningsgrupper. Även om vi ser en positiv utveckling med en högre andel kvinnor i de högsta ledningsgrupperna, där medianvärdet ökar med knappt en procentenhet per år. Under 2020 har 40 procent av de privata tjänsteföretagen uppnått jämställda ledningsgrupper, utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Notera att här talar vi om alla privata tjänsteföretag som är med i Nyckeltalsinstitutets kartläggning och att det kan se annorlunda ut för de stora börsbolagen i Sverige.

Många privata tjänsteföretag har fortfarande en utmaning med att få mer jämställda ledningsgrupper. Däremot är många offentliga organisationer redan framme där jämställda ledningsgrupper är mer norm än undantag.

Privata tjänsteföretag har  
utmaningar inom flera  
jämställdhetsområden

## Jämställda chefsstrukturer

I branschen ges i princip lika karriärmöjligheter för kvinnor och män, vilket Nyckeltalsinstitutet mäter genom chefskap. Chefsstrukturen speglar grundstrukturen någorlunda väl, även om kvinnor är något underrepresenterade på chefsposter. Det tyder på att de män som arbetar i privata tjänsteföretag har något större möjlighet att bli chef. Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. När det gäller styrningen av ett företag har Nyckeltalsinstitutet värderingen att kvinnor och män, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna. Utifrån vår data kan vi konstatera att privata tjänsteföretag har kommit en bra bit på vägen att få en jämställd chefsstruktur, men att det fortfarande är en bit kvar innan kvinnor och män har helt lika möjligheter att internt bli chef.



## FRAMTIDSSPANING

Privata tjänsteföretag är på totalnivå till stor del attraktiva och hälsosamma arbetsgivare, men det finns vissa utmaningar framför allt när det gäller jämställdhet. Vi ser att pandemin inte haft någon större påverkan på möjligheterna för branschen att vara attraktiva och hälsosamma arbetsgivare.

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. Vilket innebär att kvinnor i högre grad än tidigare kommer att ha kompetens för att inneha chefspositioner och andra mer höglönade befattningar. Det gör att det bör bli en större andel kvinnor bland chefer och expertbefattningar än vad det

är idag i privata tjänsteföretag. Liksom att det bör bli mer jämställda ledningsgrupper. Däremot kommer det att ta tid att uppnå andra 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 de flesta 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 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](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."*

