



BRANSCHRAPPORT 2021

STATLIGA MYNDIGHETER

Nyckeltals
Institutet



Statliga myndigheter har flera styrkor som arbetsgivare, även under ett år som har varit väldigt präglat av Coronapandemin. 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 statliga myndigheter har några utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Under 2020 har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta såväl inom statliga myndigheter som för många andra branscher. Från att tidigare ha varit ett fåtal medarbetare som i marginell omfattning arbetat på distans, har merparten av de anställda inom statliga myndigheter arbetat på distans. Aldrig någonsin tidigare har vi sett en sådan snabb förändring av sättet att arbeta som när "distansarbetetsrevolutionen" ritade om kartan över arbetsplatser på nästan en natt.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där statliga myndigheter visar goda resultat. Till exempel har många hälsotal visar klart bättre värden 2020 än 2019 och den allmänna hälsostatusen tycks ha ökat. Flera av hälsonyckeltalens förbättrade värden under 2020 är till stor del en följd av pandemin och den höga andelen distansarbete. Men det finns även andra områden där vi kan se positiva trender.

Jämställda ledningsgrupper

De flesta statliga myndigheters högsta ledningsgrupper är jämställda, minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Det är en av få branscher som kan visa sådana jämställda ledningsgrupper. I privata företag är kvinnor ofta underrepresenterade, medan i kommuner och regioner är det en tendens att kvinnor börjar bli överrepresenterade i de högsta ledningsgrupperna.

Grundstruktur

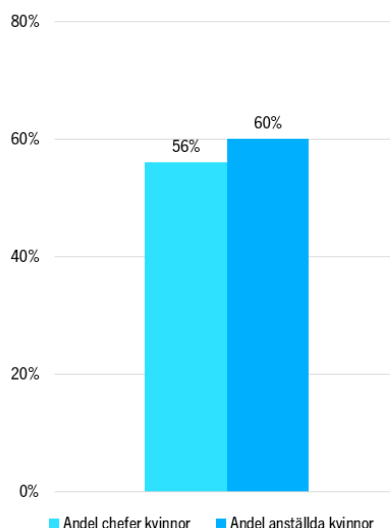
Även om det är en stor spridning bland myndigheter är branschens grundstruktur, fördelningen män och kvinnor, förhållandevis jämn. Ungefär 60 procent av de

anställda är kvinnor och 40 procent män. Det innebär att relativt många yrkesgrupper, 1 av 3, är jämställda med värderingen minst 40 procent män och 40 procent kvinnor. Jämfört med samtliga branscher i databasen är betydligt färre yrkesgrupper jämställda, medianvärdet visar mindre än var femte arbetsgrupp.

Lika chefskarriär

Män och kvinnor i statliga myndigheter har i princip lika möjlighet att bli internt rekryterad till chefsuppdrag. Cirka 60 procent av de anställda är kvinnor och 56 procent av cheferna är kvinnor. Det betyder att chefstrukturen speglar grundstrukturen bland de anställda någorlunda väl. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. Till skillnad från styrningen av en myndighet där Nyckeltalsinstitutet har värderingen att både män och kvinnor, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna.

Karriärmöjligheter



Anställningsformer

Nästan alla anställda i statliga myndigheter, både kvinnor och män, har både heltidstjänster och tillsvidareanställningar. Det betyder att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Till exempel är heltidstjänster fortfarande en jämställdhetsfråga bland kommuner och regioner, framför allt att många kvinnor har deltidstjänster i större omfattning.

Låg andel övertid

Statliga myndigheter har generellt en låg rapporterad övertid, under 0,5 procent av den arbetade tiden. I genomsnitt motsvarar det cirka 7–8 övertidstimmar per anställd och år. Det är dessutom en lägre nivå än tidigare år. Det indikerar att arbetsbelastningen på en övergripande nivå är i alla fall inte är stor att det krävs utökade arbetstider, i form av övertid, i någon större omfattning.

Avgångar

Andelen avgångar är fortsatt förhållandevis låg. Knappt 8 procent av de tillsvidareanställda lämnade under 2020, vilket är en liten minskning sedan tidigare år. Andelen avgångar har även minskat i många andra branscher, dock från högre nivåer än vad vi sett bland statliga myndigheter, undantaget de branscher som drabbats hårt av restriktioner och neddragningar på grund av pandemin. Det indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med sin rekrytering och att anställda har varit mindre benägna att byta arbetsgivare.

Aktivt arbete

Statliga myndigheter följer de regelverk som finns. När det gäller jämställdhet och mångfald finns det regelverket i Diskrimineringslagen. När det gäller arbetsmiljö och hälsa finns det en mängd olika arbetsmiljöföreskrifter.



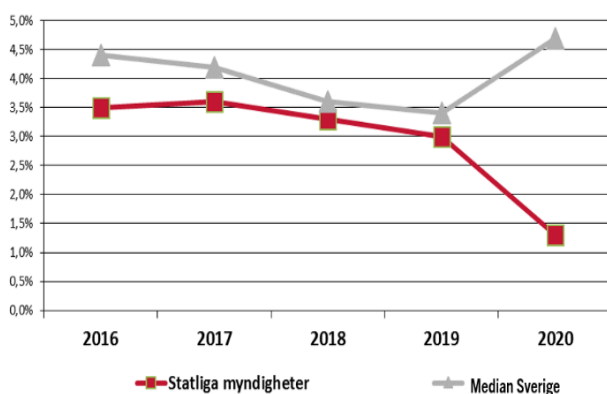
STÄRKTA HÄLSOTAL UNDER PANDEMIN

Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, inte minst kommuner och regioner vars anställda i hög grad behövt vara fysiskt närvarande i sina arbeten. Där har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt, medan branscher med hög andel distansarbete har sjuktalen ofta förbättrats. Vi ser därför en tydlig uppdelning av arbetsmarknaden när det gäller distansarbete och en stark samvariation med många hälsotal.

Hälsotal

Inom statliga myndigheter ser vi förbättringar av flera hälsotal. Antal sjuktillfällen har i genomsnitt varit knappt ett sjuktillfälle per anställd under 2020. Inflödet av nya långtidssjukskrivna har minskat och korttidssjukfrånvaron är fortsatt på en låg nivå. Den upprepade korttidssjukfrånvaron, det vill säga antal medarbetare som riskerar att bli långtidssjukskrivna, har mer än halverats under 2020 vilket vi kan se i diagrammet nedan. Det indikerar dels att det är färre anställda som har haft sjukfrånvaro under året och de som varit sjuka har varit sjuka vid få tillfällen.

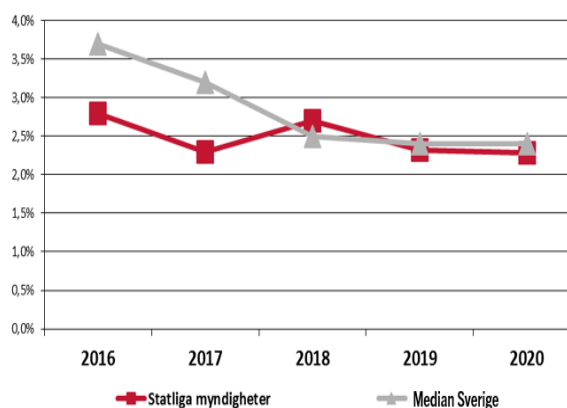
Antal tillsvidareanställda med minst 6 påbörjade sjukfall / totalt antal tillsvidareanställda - historisk utveckling



Låg sjukfrånvaro

Bland statliga myndigheter är sjukfrånvaron låg, framför allt korttidssjukfrånvaron, 1,8 procent av den arbetade tiden och motsvarar knappt 4 dagar per anställd och år. Det är en lägre nivå än vad vi ser i många andra branscher. För samtliga branscher i databasen är genomsnittet över 2 procent i korttidssjukfrånvaro, men för branscher med låg andel distansarbete kan vi se betydligt högre nivåer. Även långtidssjukfrånvaron, med en del undantag, är i nivå med eller under de flesta andra branschens nivåer. Långtidssjukfrånvaron har dessutom minskat generellt i svenskt arbetsliv men till viss del även inom statliga myndigheter.

Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



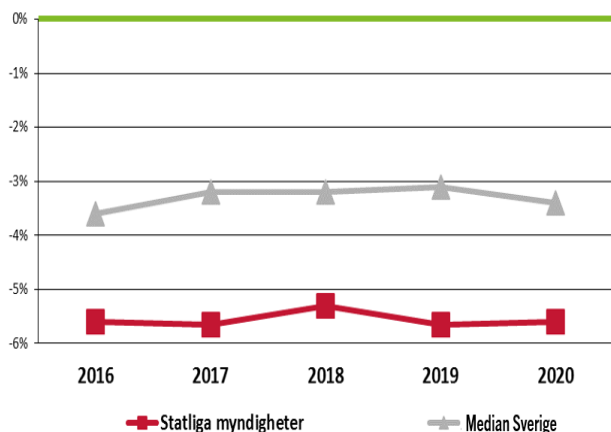
Hälsoindex visar att statliga myndigheter är friska och hållbara arbetsgivare

FOKUSOMRÅDEN

Befattnings- och lönestruktur

Trots att chefsstrukturerna i statliga myndigheter i stort sett är jämställda finns en lönestruktur som inte är jämställd. Det finns en relativt stor strukturskillnad i medianlönerna mellan kvinnor och män på närmare 6 procent. Det är en förhållandevis stor skillnad när vi jämför med hela databasen där skillnaden i medianlön är knappt 4 procent.

Strukturskillnad mellan kvinnor och mäns medianlön



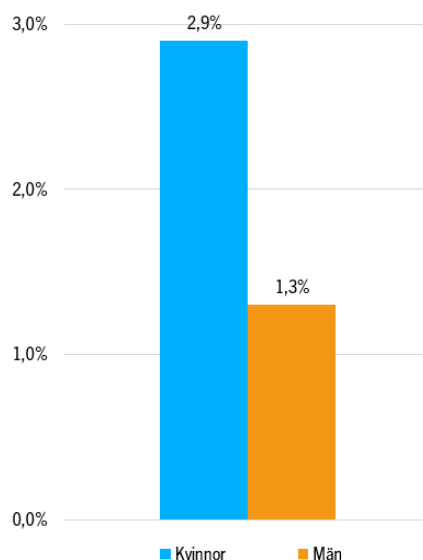
Merparten av skillnaden beror på befattningsstrukturer, att män i högre grad har en viss typ av befattningar med en högre lönenivå medan kvinnor har en annan typ av befattningar med en lägre lönenivå. Det motsäger inte att det kan vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete utan att det istället är befattningsstrukturerna som inte är jämställda inom statliga myndigheter.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron är och har i många år varit relativt låg inom statliga myndigheter, drygt 2 procent av den arbetade tiden. Även om det är en relativt låg nivå är den inte jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Kvinnor har ungefär dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. Kvinnor har närmare 3 procent av den arbetade tiden jämfört med män som har knappt 1,5 procent.

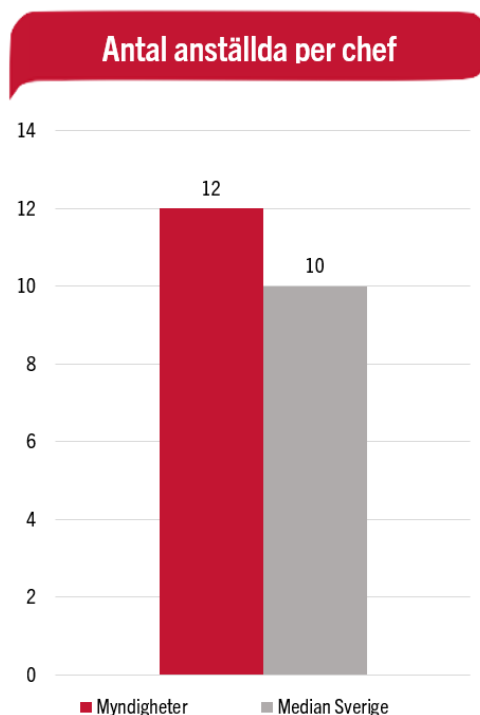
Skillnaden i långtidssjukfrånvaro minskar däremot från år till år och 2020 var skillnaden 0,7 procentenheter mindre än vad den var 2016. Trots att vi ser en positiv trend och skillnaden i långtidssjukfrånvaro minskar är det en av statliga myndigheters främsta jämställdhetsutmaningar.

Långtidssjukfrånvaro



STORLEK PÅ ARBETSGRUPPER

Statliga myndigheter har i genomsnitt 12 anställda per chef. Eftersom detta är ett genomsnitt innebär det att det finns enheter som har många fler anställda per chef än så. Medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer är strax under 10, alltså något mindre än vad vi ser i statliga myndigheter. Notera att 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 framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.



FRAMTIDSSPANING

Statliga myndigheter är till stor del attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare. Ändå finns det några utmaningar där statliga myndigheter sticker ut, om än inte dramatiskt men som ändå bör lyftas.

När det gäller storleken på arbetsgrupper ligger statliga myndigheter något högre än många andra branscher, kommuner och regioner undantagna. Det kan vara en delförklaring till att kvinnor har dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män att de kvinnodominerade arbetsgrupperna i genomsnitt är större än arbetsgrupper med en högre andel män. Det kan också vara en delförklaring till att lönestrukturerna inte är jämställda, att anställda i större arbetsgrupper i genomsnitt har lägre lön än anställda i mindre arbetsgrupper.

I framtiden kanske vi kommer att se mindre arbetsgrupper, framför allt i de arbetsgrupper med en stor andel kvinnor. Det skulle också kunna bidra till att den stora skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män jämnas ut. Det kommer däremot inte att jämna ut de ojämna lönestrukturerna. Men med en allt högre grad av kvinnor med högskolekompetens, vilket många arbeten i statliga myndigheter kräver, kommer förmodligen dessa skillnader i medianlöner att minska. Framtidens stora rekryteringsfråga kanske till och med kommer att handla om hur statliga myndigheter i högre grad kan rekrytera män med rätt kompetens.





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."

