



BRANSCHRAPPORT 2021

**SVERIGES
REGIONER**

Nyckeltals
Institutet



Sveriges regioner har flera styrkor som arbetsgivare, även under ett tufft pandemiår. 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 Sveriges regioner har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Det finns en del områden där regioner, trots att Coronapandemin har slagit hårt, visar positiva trender. Det blir alltmer lika chefskarriär, män och kvinnor har lika möjlighet att internt blir chef, avgångarna har minskat, fortsatt låg övertid och anställningsformerna blir alltmer jämställda. Regioner följer de regelverk som finns kring jämställdhet och arbetsmiljö på ett sätt som alla branscher gör. Dock finns några allvarliga utmaningar när det gäller jämställda arbetsplatser, som icke-jämställda grundstrukturer och en stor skillnad i långtids-sjukfrånvaro mellan män och kvinnor.

POSITIVA TRENDER

Jämställda ledningsgrupper

De flesta regioners högsta ledningsgrupper är jämställda, utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Andelen kvinnor i högsta ledningsgrupper har ökat under de senaste åren och det är nu fler ledningsgrupper som har en överrepresentation av kvinnor (mer än 60 procent) än överrepresentation av män.

Många privata tjänsteföretag har fortfarande en utmaning med att få mer jämställda ledningsgrupper, medan för många offentliga organisationer är jämställda ledningsgrupper mer norm än undantag.

Avgångar

Andelen avgångar, som även tidigare år har varit förhållandevis låg, minskade under 2020. Knappt 9

procent av de tillsvidareanställda valde att avsluta sin anställning, en minskning med över 2 procentenheter.

Det är inte bara regioner som sett en sådan minskning. Motsvarande minskningar av rörligheten, i form av att anställda lämnar sina organisationer, har de flesta branscher haft under 2020, undantaget de branscher som drabbats hårdast av restriktionerna och neddragningar på grund av pandemin. Det indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har varit mer måna att behålla sina arbeten.

Övertid

Regioner har rapporterat en övertid kring 1 procent av den arbetade tiden vilket i genomsnitt innebär 18–20 övertidstimmar per anställd och år. Den tiden är väldigt ojämnt fördelad där vissa personalgrupper inte har haft någon övertid alls, eller bara marginell sådan, medan andra grupper, framför allt inom sjukvård, har haft stora övertidsuttag. Arbetsbelastningen har således varit ojämnt fördelad mellan olika grupper.

Aktivt arbete

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

KRAFTIG ÖKNING AV SJUKTAL UNDER PANDEMIN

Pandemin har slagit hårt mot Sveriges regioner. Många anställda i andra branschen har under 2020 arbetat på distans, vilket har samvarierat med en viss minskning av sjukfrånvaron, framför allt korttidssjukfrånvaron. I Sveriges regioner har däremot merparten av de anställda, åtminstone inom verksamheter som sjukvård och trafik, behövt vara fysiskt närvarande på sina arbetsplatser för att kunna utföra sitt arbete. Den höga andelen fysisk närvaro har under pandemin starkt samvarierat med höga och ökade sjuktal.

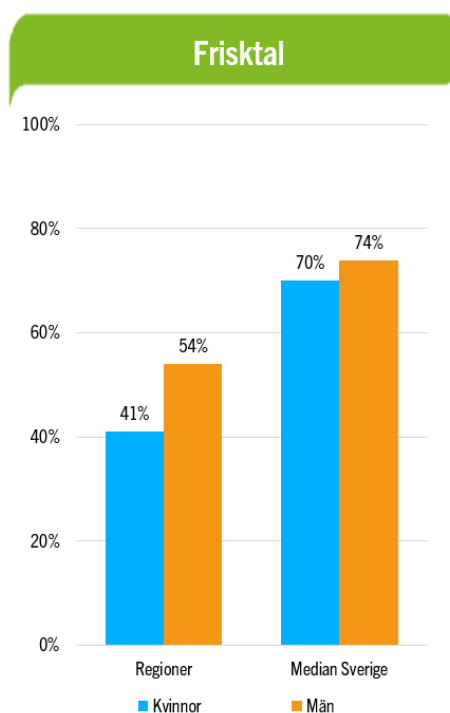
Korttidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron har stigit markant i regioner under 2020, till stor del som en följd av pandemin. Från att under flera år legat stadigt kring eller strax över 3 procent av den arbetade tiden ökade till nästan 4 procent. De anställda, vars arbete kräver fysisk närvaro på arbetsplatsen, har påverkats starkt av pandemirestriktioner och hårda krav på sjukskrivning vid symptom. De som har arbetat på distans, som många i andra branscher har gjort, har inte behövt sjukskriva sig i samma utsträckning.

Frisktal

Även andra hälsonyckeltal har försämrats som en följd av Coronapandemin. Ett sådant är frisktalet där Regioner tidigare har år haft ett frisktal mellan 50 och 55 procent, det vill säga drygt hälften av de anställda har varit friska. Detta utifrån Nyckeltalsinstitutets definition andelen anställda som har högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfället under året. År 2020 sjönk dock nivån till 41 procent. Notera att det också är en betydligt större skillnad i frisktal mellan kvinnor och män i regioner jämfört med andra branscher. Medan

medverkande organisationer i databasen har nivåer på 70 respektive 74 procent, har kvinnor en nivå på 41 procent och män 54 procent i regioner.



Vi ser även att genomsnittligt antal sjuktilfällen har försämrats, däremot med en mer måttlig ökning. Det indikerar att fler har varit sjukskrivna vid fler tillfällen, till stor del som en effekt av pandemirestriktionerna. Det är säkert orsaken till att rehabrisken, andel anställda med minst 6 sjuktilfällen under året, också ökade från nivåer kring 7–8 procent (var 12:e anställd) till över 10 procent (var 10:e anställd).

Redan innan pandemin kunde vi tyvärr se att regionerna inte haft samma positiva utveckling för hälsotalen som arbetsmarknaden i stort. Det innebär att pandemiåret har försämrat en redan bristande hälsostatus bland Sveriges regioner.

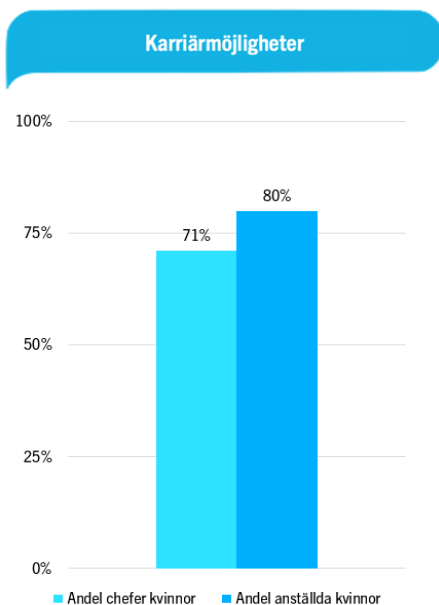
FOKUSOMRÅDEN

Grundstruktur

Grundstrukturen, andelen anställda kvinnor och män, är fortsatt mycket snedfördelad. Nästan 80 procent av de tillsvidareanställda är kvinnor vilket också innebär att de flesta yrkesgrupper, 6 av 7, är långt från jämställda. Detta utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och 40 procent män.

Lika chefskarriär

Män och kvinnor i Sveriges regioner har inte helt lika möjlighet internt att bli chef. Den mycket ojämna grundstrukturen bland de anställda speglas inte helt i chefsstrukturen. Kvinnor är klart överrepresenterade i grundstrukturen medan andelen kvinnor på chefsposter inte speglar den grundläggande strukturen bland samtliga anställda. Det tyder på att de män som arbetar i regioner har något större möjlighet internt att bli chef.

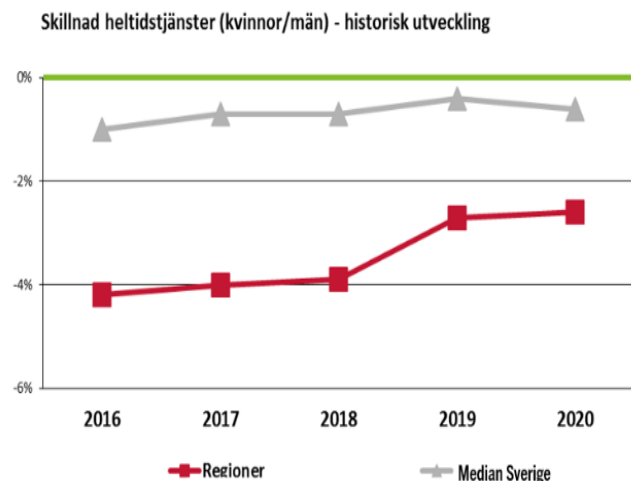


I genomsnitt är 80 procent av alla anställda kvinnor och drygt 71 procent av cheferna är kvinnor. Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling, till skillnad från styrningen av

en region där Nyckeltalsinstitutet har värderingen både män och kvinnor, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna.

Sysselsättningsgrad

Det återstår fortfarande en liten bit innan regionernas män och kvinnor har heltidstjänster i lika omfattning. Men skillnaden har dock minskat, vilket i praktiken har inneburit att kvinnor i allt mindre grad har deltidstjänster i grundinställningen. Skillnaden i heltidstjänster mellan kvinnor och män har minskat kraftigt och har mer än halverats på 5 år. År 2020 var medianvärdet 2,6 procent, vilket innebär att män hade heltidstjänster i 2,6 procent högre omfattning än vad kvinnor hade. Jämfört med Sveriges arbetsmarknad i stort, som har ett medianvärde 0,6 procent, är detta fortfarande en jämställdhetsfråga för Sveriges regioner.



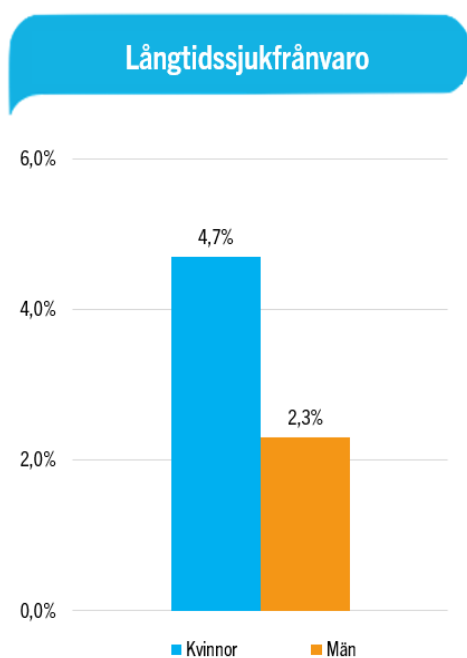
Befattnings- och lönestrukturer

Det är en relativt stor skillnad medianlöner mellan kvinnor och män på närmare 10 procent. Denna skillnad är större än för svenskt arbetsliv i stort där skillnaden är knappt 4 procent. Merparten av skillnaden i regioner beror på befattningsstrukturer, att män i högre grad har

en viss typ av arbeten, ofta med högre lön, och kvinnor i högre grad en annan typ av arbeten, ofta lägre lön. Det motsäger inte att det kan vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete utan att det istället är befattningsstrukturerna som inte är jämställda.

Långtidssjukfrånvaro

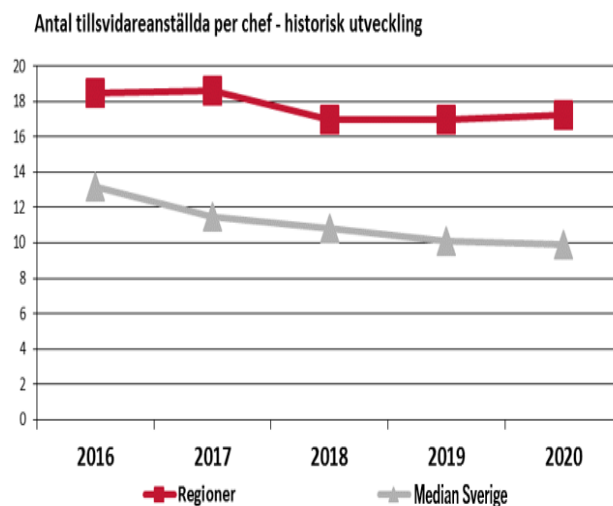
Långtidssjukfrånvaron är och har i många år varit hög i regioner. I de flesta företag är det en stor skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där kvinnor i allmänhet har ungefär dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro. I regioner har kvinnor nästan 5 procent av den arbetade tiden i långtidssjukfrånvaro mot drygt 2 procent för män.



Skillnaden i långtidssjukfrånvaro minskade något fram till 2019 men under 2020 ökade skillnaden igen. Skillnad i långtidssjukfrånvaro är en av svenskt arbetslivs stora jämställdhetsfrågor. Utifrån vår data kan vi konstatera att det även är det bland regioner, där kvinnor i genomsnitt har mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män.

STORLEK PÅ ARBETSGRUPPER

Storleken på arbetsgrupperna är fortsatt hög, regioner har i genomsnitt över 17 anställda per chef. Eftersom det är ett genomsnitt innebär det att det finns enheter som har många fler anställda per chef, det finns exempel på både 30, 40 och till och med fler än 50 anställda per chef. Jämfört med andra branscher är detta det nyckeltal där regioner och kommuner sticker ut mest. Medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer i databasen är under 10, alltså nästan hälften så stora arbetsgrupper som i regioner. Detta nyckeltal samvarierar starkt med framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler antal anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.



Eftersom vi ser en stark samvariation mellan stora arbetsgrupper och sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro, är detta förmodligen en delförklaring till att regioner också har förhållandevis låga nivåer på andra hälsotal. Kvinnodominerade arbetsplatser, som regioner, tenderar att ha större arbetsgrupper än vad mansdominerade och mer jämnt fördelade arbetsplatser har. Därmed kan storlek på arbetsgrupper vara en delförklaring till varför kvinnor generellt har högre långtidssjukfrånvaro än män.

FRAMTIDSSPANING

Kompetensförsörjning

Sveriges regioner står inför några stora utmaningar. Det gäller kanske framför allt den framtida kompetensförsörjningen. Till skillnad från många mansdominerade branscher som har lyckats öka andelen kvinnor bland sina anställda, så har vi inte sett några större tecken på att regioner har lyckats öka andelen män bland sin anställda. Det finns alltså en stor potential i att kunna rekrytera fler män liksom det finns en potential att minska långtidssjukfrånvaron. För att klara det framtida kompetensbehovet bedömer vi att Sveriges regioner måste bli ännu bättre på att dels rekrytera fler män, dels få ned den höga långtidssjukfrånvaron. Det handlar även om att bättre ta vara på all den kompetens som finns, eller som kan utvecklas, bland människor med framför allt utländsk bakgrund, här finns en potential.

Långtidssjukfrånvaro

Nivån på regionernas långtidssjukfrånvaro, över 4 procent av den arbetade tiden, motsvarar över 12 000 heltidstjänster. Jämför vi regionernas långtidssjukfrånvaro med den genomsnittliga sjukfrånvaron på Sveriges arbetsmarknad på närmare 2,5 procent, så innebär det att drygt 5 000 fler heltidstjänster försvinner i långtidssjukfrånvaro än vad det skulle gjort om regionernas långtidssjukfrånvara var på samma nivå som arbetsmarknaden i stort.

Ledningsgrupper

Andelen kvinnor i regionernas ledningsgrupper har ökat kontinuerligt och vi börjar se en tendens till överrepresentation av kvinnor. Om denna utveckling fortsätter kommer Sveriges regioner inom en snar framtid att ha en underrepresentation av män i de högsta ledningsgrupperna.





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

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.”

