



BRANSCHRAPPORT 2021

**UNIVERSITET &
HÖGSKOLOR**

Nyckeltals
Institutet



Högskolor och universitet 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 högskolor och universitet fortsatt har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsplatser.

Under ett år som varit väldigt präglad av Coronapandemin har vi sett en dramatisk förändring av sättet att arbeta inom många branscher. Som för många andra branscher har det inneburit att merparten av de anställda på universitet och högskolor arbetat på distans under 2020.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med framför allt många hälsotal, allra mest med korttidssjukfrånvaro. Vi kan se att de som har arbetat mycket på distans ofta har minskat sin korttidssjukfrånvaro, medan de som behövt vara fysiskt närvarande på sina arbetsplatser har fått en dramatisk ökning av korttidssjukfrånvaron.

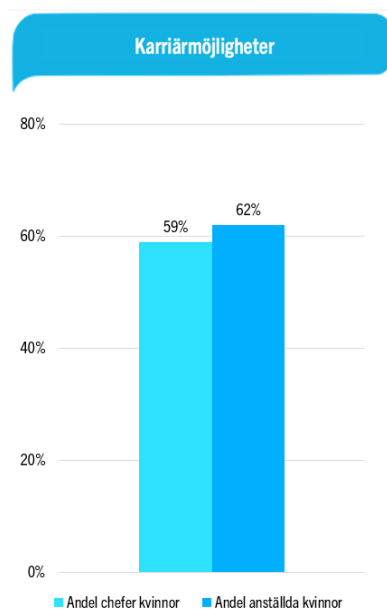
POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där högskolor och universitet visar goda resultat. Till exempel är det fortsatt låga sjuktal och andelen avgångar har minskat, vilket är en trend vi ser i de flesta branscher. Men vi ser också både styrkor och positiva trender inom följande områden.

Jämställda verksamheter

Universitet och högskolor är relativt jämställda verksamheter, med några rejäla undantag. Det är en någorlunda jämställd grundstruktur, cirka 60 procent av de anställda är kvinnor och 40 procent män. På motsvarande sätt ser det ut bland cheferna, nästan 60 procent av cheferna är kvinnor. Det innebär att chefsstrukturen nästan helt speglar grundstrukturen och att kvinnor och män i princip har lika möjligheter att

bli internt rekryterad till chefspositioner. Notera att vi här talar om hela chefskollektivet.



Även i ledningsgrupperna är det mer regel än undantag att det finns lika många kvinnor som män. Branschmedianen är 50 procent kvinnor bland de högsta ledningsgrupperna. Bland offentliga organisationer ser vi ofta jämställda ledningsgrupper, medan privata företag ofta har en kraftig underrepresentation av kvinnor i de högsta ledningsgrupperna.

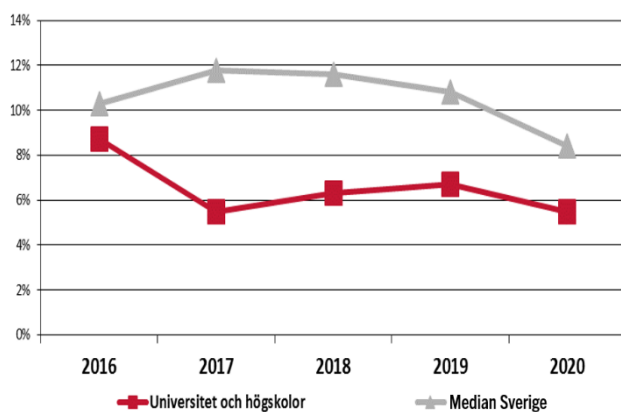
Anställningsformer

Högskolor och universitet erbjuder trygga och jämställda anställningsformer. Det är något vi ser att många branscher har. Däremot är heltidstjänster fortfarande en jämställdhetsfråga bland kommuner och regioner, med framför allt många kvinnor som fortfarande har deltidstjänster i större omfattning än män.

Avgångar

Andelen avgångar är fortsatt förhållandevis låg, och har dessutom minskat från knappa 7 procent till drygt 5 procent. Det betyder att drygt var 20:e tillsvidareanställd lämnade under 2020. Många andra branscher har också minskat sina avgångar, de flesta dock från högre nivåer än vad vi sett bland högskolor och universitet. Undantaget från slutsatsen om låg andel avgångar är de branscher som drabbats hårdast av restriktioner och neddragningar på grund av Coronapandemin.

Antal avgångar i % av antal tillsvidareanställda - historisk utveckling



Den generellt låga nivån på avgångar bland högskolor och universitet, men även på arbetsmarknaden i stort, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har varit mer måna om att behålla sina arbeten.

Låg andel övertid

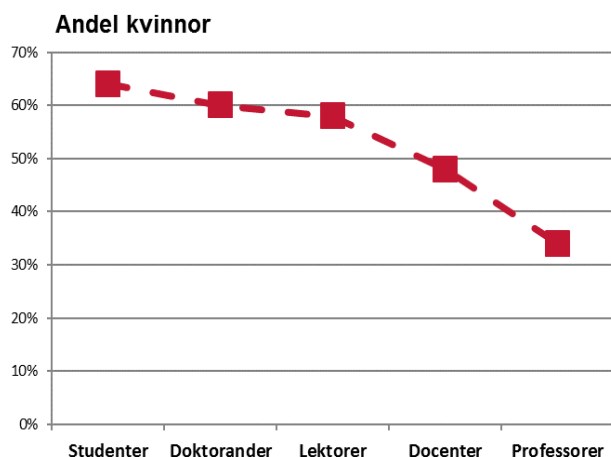
Högskolor och universitet har generellt låg rapporterad övertid, kring 0,3 procent av den arbetade tiden vilket i genomsnitt innebär cirka 6 rapporterade övertidstimmar per anställd och år. Det indikerar att arbetsbelastningen på en övergripande nivå i alla fall inte är så stor att det krävs utökade arbetstider, i form av övertid, i någon större omfattning. Det kan också indikera att en stor del av de anställda inte rapporterar övertid.



FOKUSOMRÅDEN

Akademiska karriärvägar

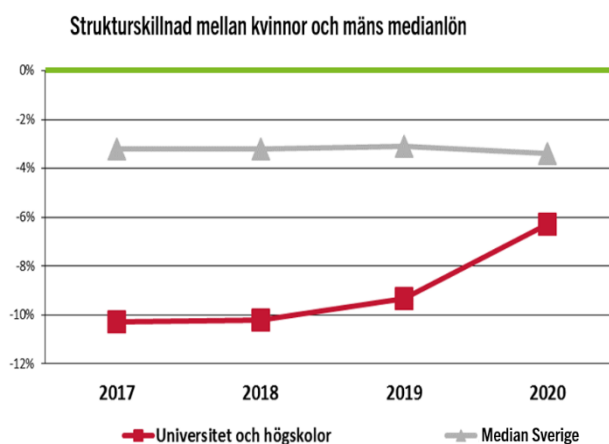
Sedan många år tillbaka har kvinnor varit överrepresenterade bland studenterna på landets universitet och högskolor. Den överrepresentationen finns kvar bland doktorander och till viss del även lektorer. Men ju högre upp på den akademiska karriärstegen vi tittar, desto lägre andel kvinnor. 2 av 3 studenter är kvinnor medan 1 av 3 professorer är kvinnor. Däremellan är det en sluttande backe.



Löne- och befattningsstrukturer

Även om det är en förhållandevis jämställd chefsstruktur inom högskolor och universitet så är lönestrukturen, eller snarare befattningsstrukturen, inte jämställd. Medianlönen för kvinnor är mellan 6 och 7 procent lägre än medianlönen för män. Det behöver inte betyda att kvinnor har lägre lön än män för lika eller likvärdigt arbete, utan att män i högre grad arbetar i befattningar som har högre lönenivåer än de befattningar som kvinnor i högre grad arbetar inom.

Eftersom det är en jämställd chefsstruktur skulle en eventuell förklaring till skillnaden i medianlön kunna bero på den lägre andelen kvinnor bland docenter och professorer, vilka ofta innebär högre lönenivåer.



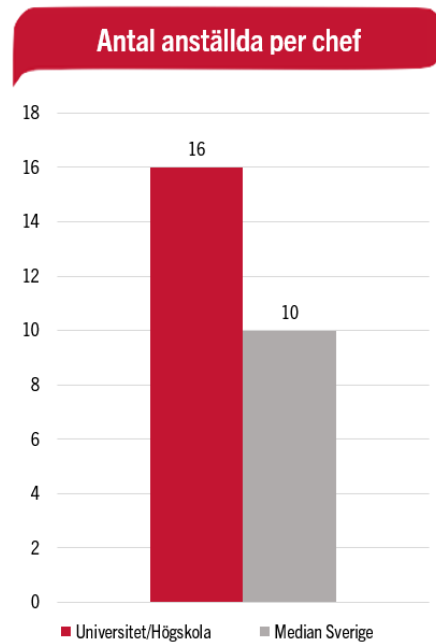
Denna skillnad som vi ser i diagrammet är lite större än medianvärdet för samtliga medverkande organisationer samtidigt som skillnaden har minskat mer bland universitet och högskolor.

Ju högre upp i akademiska karriärstegen, desto lägre andel kvinnor

Storlek på arbetsgrupper

Storleken på arbetsgrupperna är, i jämförelse med det privata arbetslivet och framför allt tjänsteproduktion, stora. Bland universitet och högskolor är genomsnittet 16 anställda per chef. Då detta är ett genomsnitt innebär det att det finns enheter som har många fler anställda per chef, både 20 och 30 och kanske till och med fler. Medianvärdet för samtliga 350 företag och organisationer i databasen är 10, alltså klart mindre än vad vi ser i högskolor och universitet. Notera dock att detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält, där privata företag ofta är nere på 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

Högskolor och universitet är alltså till stor del attraktiva, hälsosamma, och till viss del jämställda, arbetsgivare. Ändå finns det generellt några utmaningar som sticker ut.

Det gäller framför allt de akademiska karriärvägarna som i denna bransch har ett stort symbolvärde. 2 av 3 professorer är alltså män samtidigt som 1 av 3 studenter är män. Även om denna "nedförsbacke" till viss del kan bero på en tidsförskjutning, dagens professorer var studenter för 30–40 år sedan då det var mer jämställt bland studenterna, så förklarar det inte hela skillnaden. Men i takt med att en allt större andel kvinnor går vidare från studenter, via doktorander och uppåt i den akademiska karriärstegen, kommer även andelen

kvinnliga professorer att öka. Det kommer dock ta tid innan vi uppnår 50 procent kvinnor bland alla professorer.

I takt med andelen kvinnor som avancerar till den övre delen av den akademiska karriärstegen är det även troligt att skillnaden i medianlön mellan kvinnor och män kommer att jämnas ut ännu mer.

Huruvida det blir mer jämställt bland alla studenter är mer tveksamt. Det mesta, till exempel grund- och gymnasieskolornas betyg, tyder på att kvinnor även i fortsättningen kommer att vara kraftigt överrepresenterade bland landets studenter och därmed även bland doktorander och lektorer.





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."

