

A close-up photograph of water splashing, creating a series of ripples and droplets. The water is a vibrant blue, and the background is a soft, out-of-focus bokeh of light blue and white circles.

BRANSCHRAPPORT 2021

VATTEN & AVFALL

Företag inom vatten- och avfallsbranschen 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 vatten- och avfallsbranschen 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 vissa delar av vatten- och avfallsbranschen, liksom inom många andra branscher. Från att tidigare ha varit ett fåtal medarbetare som arbetat i marginell omfattning på distans så har vissa anställda, men långt från alla inom branschen, arbetat på distans en stor del av arbetstiden.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med framför allt många hälsotal, allra mest med korttidssjukfrånvaro. De som har arbetat mycket på distans har ofta minskat sin korttidssjukfrånvaro, medan de som har haft fysisk närvaro på arbetsplatsen många gånger fått en dramatisk ökning av korttidssjukfrånvaron. Vad gäller vatten- och avfallsbranschen har en del anställda arbetat på distans medan den större delen har behövt vara fysiskt närvarande på sina arbetsplatser. Därför kan vi se varierande resultat bland hälsotalen men på totalnivå har sjuktalen ökat.

POSITIVA TRENDER

Det finns många områden där vatten- och avfallsbranschen visar goda resultat. Framför allt visar företag i branschen mycket goda värden på långtidssjukfrånvaro, minskade avgångar, trygga och jämställda anställningsformer, samt lika karriärmöjligheter för kvinnor och män.

Anställningsformer

Ungefär 95 procent av alla anställda är tillsvidareanställda och nästan alla har heltidstjänster. Det innebär att branschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer på ett sätt som inte alla branscher gör. Det finns till exempel fortfarande en hel del kommuner där heltidstjänster fortfarande är en jämställdhetsfråga, med framför allt många kvinnor med deltidsarbete.

Avgångar

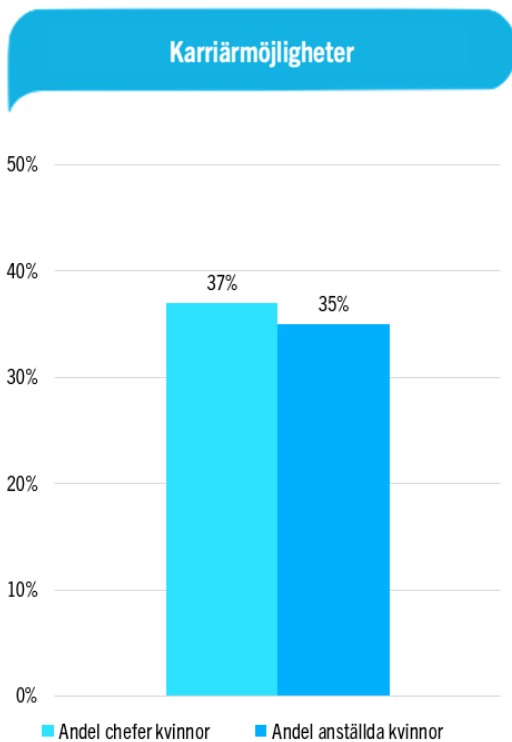
Andelen avgångar i branschen har under Coronaåret minskat något från drygt 10 procent till 9 procent, vilket är i nivå med många andra branscher. Den minskade rörligheten, både i branschen och svenskt arbetsliv i stort, indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har blivit mindre benägna att byta arbetsgivare.

Ledningsgrupper

Många företag inom vatten- och avfallsbranschen har jämställda ledningsgrupper, utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Även om det fortfarande, totalt sett, är en överrepresentation av män i de högsta ledningsgrupperna visar branschen mer jämställda ledningsgrupper än många andra branscher i privat näringsliv. Däremot har många offentliga organisationer jämställda ledningsgrupper.

Jämställda chefsstrukturer

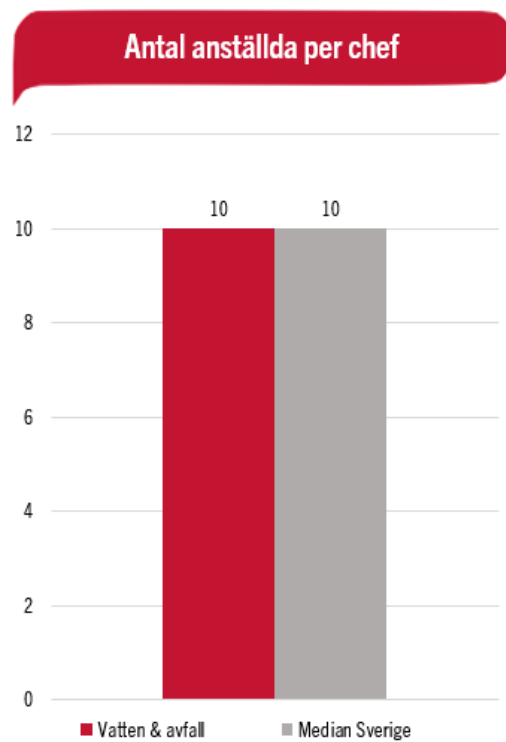
När det gäller lika interna karriärmöjligheter, vilket Nyckeltalsinstitutet mäter genom chefskap, så speglar chefsstrukturen den totala grundstrukturen bland samtliga anställda. Det indikerar att kvinnor och män i vatten- och avfallsbranschen har lika möjligheter att internt bli rekryterad till chef. Notera att vi här talar om hela chefskollektivet och möjlighet till intern karriärutveckling. Till skillnad från styrningen av ett företag där Nyckeltalsinstitutet har värderingen att både män och kvinnor, i lika andel, bör finnas i de högsta ledningsgrupperna.



Utifrån vår data kan vi konstatera att vatten- och avfallsbranschen generellt har jämställda ledningsgrupper och interna karriärvägar.

Hög chefstäthet

Chefstätheten i branschen är förhållandevis hög, i genomsnitt 10 anställda per chef. Medianvärdet för arbetsmarknaden i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas, är 10 anställda per chef, alltså samma som vi ser i vatten- och avfallsbranschen. Notera att detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält. Privata företag är ofta nere på 7–9 anställda per chef och lägre, medan offentliga verksamheter ofta har betydligt större arbetsgrupper. Speciellt kommuner och regioner har mycket stora arbetsgrupper, i genomsnitt 20 anställda per chef.



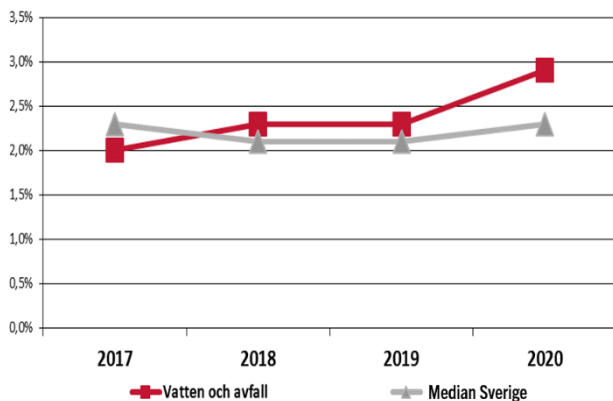
Detta nyckeltal samvarierar starkt med framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. De förhållandevis små arbetsgrupperna indikerar att branschen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och gott ledarskap.

BRA – OCH MINDRE BRA – VÄRDEN PÅ HÄLSOTALEN

Coronapandemin har slagit hårt mot många av Sveriges branscher, inte minst kommuner och regioner vars medarbetare i hög grad har varit fysiskt närvarande i sina arbeten. Där har sjuktalen många gånger ökat dramatiskt. Men i branscher med en hög andel distansarbete har sjuktalen åtminstone inte försämrats, utan ofta förbättrats.

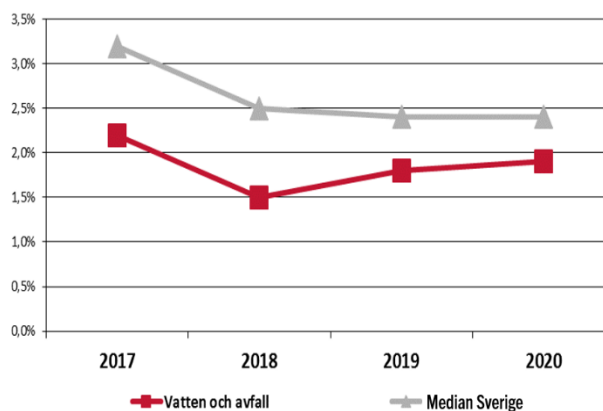
Eftersom en förhållandevis hög andel av de anställda inom branschen, minst 50 procent, inte har arbetat på distans har det fått negativa konsekvenser på framför allt korttidssjukfrånvaron. Nivån har stigit från drygt 2 procent av den arbetade tiden till nästan 3 procent och ligger nu på en nivå som är högre än i de flesta andra branscher.

Korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



Långtidssjukfrånvaron är dock på en fortsatt låg nivå, mindre än 2 procent av den arbetade tiden, om än att den har ökat marginellt. Branschen är således lite speciell såtillvida att korttidssjukfrånvaron är hög, i relation till andra branscher, medan långtidssjukfrånvaron är låg.

Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



Hälsindex visar att sjuktalen har ökat, till stor del beroende på andelen distansarbete

FOKUSOMRÅDEN

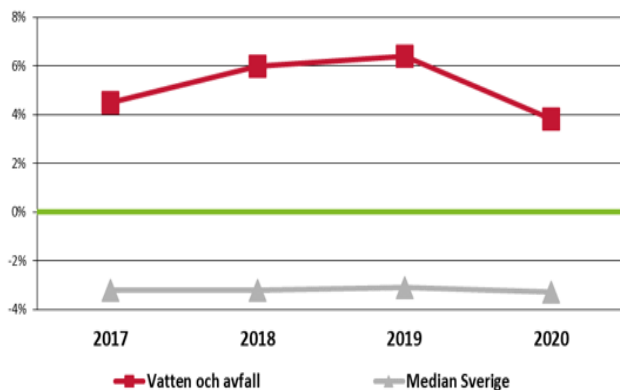
Grundstruktur

De flesta företag i vatten- och avfallsbranschen är på god väg att ha en jämställd grundstruktur, en fördelning mellan 40 och 60 procent kvinnor och män. Medianvärdet för grundstrukturen är 65 procent män och 35 procent kvinnor. Däremot är det få yrkesgrupper som är jämställda. I branschen är 1 av 7 yrkesgrupper jämställda utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Det är många branscher som har få jämställda yrkesgrupper och medianvärdet för övriga i databasen är ungefär 1 av 6.

Lönestruktur

Generellt i svenskt arbetsliv har män högre medianlöner än kvinnor. Men i vatten- och avfallsbranschen har kvinnor högre medianlön än män, knappt 4 procent högre.

Strukturskillnad mellan kvinnor och mäns medianlön



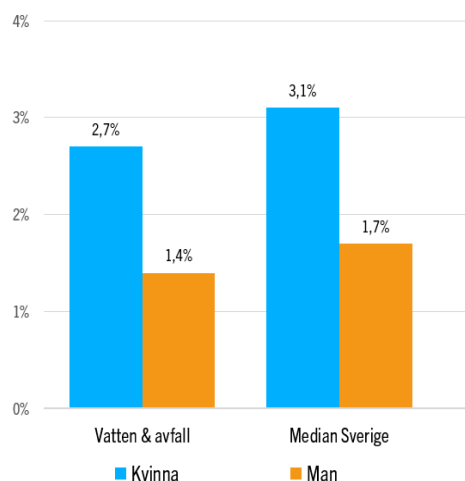
Nyckeltalet indikerar att det finns befattningsstrukturer som inte är helt jämställda. Där kvinnor i större omfattning finns i befattningar med högre medianlöner, medan män har befattningar med något lägre lönenivåer. Vilket kan indikera att kvinnor har expertroller kopplat till krav på högskolekompetens.

När det gäller lönestruktur avviker branschen från arbetsmarknaden i stort där kvinnor i genomsnitt har ungefär 4 procent lägre medianlön än män.

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 som män. Trots en låg nivå på långtidssjukfrånvaron i vatten- och avfallsbranschen skiljer sig nivån mellan kvinnor och män. Män är långtidssjuka i 1,4 procent av den arbetade tiden medan kvinnor har 2,7 procent, vilket är mindre än vad vi ser i de flesta andra branscher.

Långtidssjukfrånvaro



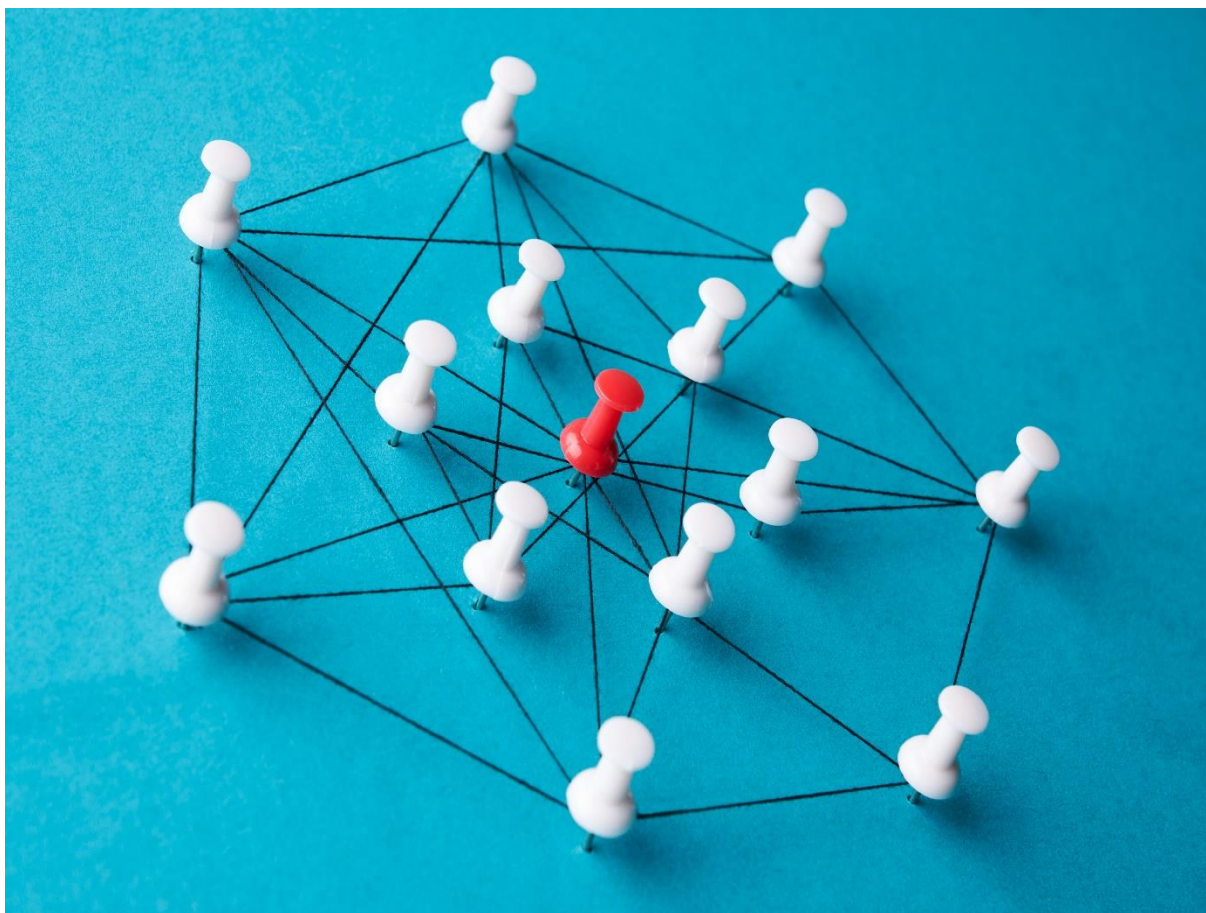
Skillnaden i långtidssjukfrånvaro i branschen är ungefär lika stor som för övriga i databasen. Att kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor, och vi kan konstatera att det är en jämställdhetsutmaning även för vatten- och avfallsbranschen.

FRAMTIDSSPANING

Företag inom vatten- och avfallsbranschen är på totalnivå till stor del attraktiva arbetsgivare, men det finns vissa utmaningar när det gäller jämställdhet och korttidssjukfrånvaro, även om den senare utmaningen till stor del har påverkats av restriktionerna under Coronaåret.

Det råder inga större tvivel att framtiden kommer att innebära mer distansarbete än före pandemin, om än inte på samma höga nivå som under 2020, men i vatten- och avfallsbranschen finns stora grupper av anställda

där distansarbete inte är möjligt eller lämpligt. Däremot kommer korttidssjukfrånvaron post-corona att återgå till tidigare nivåer på nästan 1 procentenhet lägre nivå som rådde 2019 och tidigare. De som då gick till jobbet även vid mindre sjukdomsfall gjorde inte det 2020 enligt pandemirestriktionerna och hårda krav på sjukskrivning vid symptom. Möjligen har gränsen för att vara sjuk förflyttats under 2020 men vår spaning är ändå att korttidssjukfrånvaron kommer att minska.





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.”

