



BRANSCHRAPPORT 2022

BYGGBRANSCHEN

**Nyckeltals
Institutet**



Företag inom byggbranschen har flera styrkor som arbetsgivare, men det finns en del utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hållbara arbetsgivare. Detta jämfört med Sveriges arbetsliv i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas med uppgifter från cirka 350 företag och organisationer, både privat och offentliga. Analysen baseras på dataunderlag från 2021 års kartläggning av rådande arbetsvillkor.

Det finns många områden där byggbranschen visar goda resultat. Det kan för vissa områden vara värt att notera att vi kan dra olika slutsatser beroende på om vi granskar tjänstemän eller yrkesarbetare/hantverkare, framför allt gällande hälsotal

Hur ser förutsättningarna ut i branschen?

Generellt har byggbolagen en hög andel tillsvidareanställda. Medianvärdet visar att 98 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning. Det är en något högre nivå än medianen för svenskt arbetsliv i stort där nivån är 93 procent. Anställningsformer är inte någon större jämställdhetsutmaning för byggbranschen där män och kvinnor i ungefär samma omfattning har heltids- och tillsvidareanställningar. Det innebär att byggbranschen erbjuder trygga och jämställda anställningsformer. I tider av oro och osäkerhet har trygga anställningsformer blivit allt viktigare för många, det är därför igen blivit avgörande för att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Kompetensutveckling

Byggföretagen rapporterar en längre andel tid som läggs på kompetensutveckling jämfört med andra branscher. Ungefär 1 procent av arbetstiden går till kompetensutvecklande insatser, medan medianvärdet för övriga organisationer är nästan 2 procent. 1 procent motsvarar drygt två arbetsdagar per år. Det innebär att detta är ett område som byggbranschen kan förbättra.

Hög chefstäthet

Byggbranschen har generellt hälften så stora arbetsgrupper i jämförelse med andra branscher. Byggföretagen har i genomsnitt 5 anställda per chef, medan medianen för svenskt arbetsliv generellt är 11 anställda per chef. Däremot har vissa enheter inom regioner en klart lägre chefstäthet och i genomsnitt uppemot 20 anställda per chef.

Detta är ett nyckeltal som samvarierar starkt med många andra hälsonyckeltal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. Branschens höga chefstäthet indikerar att byggföretagen har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö ett gott ledarskap.

Turbulens i byggbranschen

Avgångsprocenten bland byggföretag har ökat under 2021 och är betydligt högre än vad vi ser i svenskt arbetsliv generellt. Över 14 procent av alla tillsvidareanställda i byggföretagen lämnade under 2021, medan medianvärdet för samtliga företag och organisationer i databasen är 9 procent.

Även om turbulensen har ökat generellt på arbetsmarknaden har byggbranschen ökat med 5 procentenheter från året innan då avgångsprocenten var runt 9 procent. Branschen har under många år haft högre andel avgångar än de flesta andra branscher, vilket tyder på att det är en hårdare konkurrens om kompetens i branschen än vad det är i många andra branscher.

En delförklaring till den höga avgångsprocenten är organisationserfarenhet. Det är ett nyckeltal som samvarierar starkt med andelen avgångar är anställningstid. Den gruppen av anställda som är störst benägna att byta arbetsgivare är de som har arbetat mellan 2 - 5 år. Ju högre andel "2-5 åringar", desto högre avgångsprocent. Byggföretagen har en stor andel tillsvidareanställda i den gruppen av anställda. I branschen

består mer än 40 procent av alla anställda av "2-5" åringar. I svenskt arbetsliv generellt består den gruppen av 30 procent av alla anställda.

Under 2020 var det en minskad rörlighet på arbetsmarknaden i stort. Det indikerar att under pandemin var arbetsgivare dels mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda var mindre benägna att byta arbetsgivare. År 2021 ser vi en del efterpandemi-rörelse och det mesta tyder på att 2022 kommer att visa en högre avgångsprocent. Vad gäller personalomsättning för första halvan av 2022 kan vi se tendenser på att turbulensen på arbetsmarknaden har ökat. Och även att flera branscher har en tillväxt i antal anställda. Om trenden vi ser nu håller i sig under Q3 och Q4 håller i sig återstår att se.

Rörlighet nyanställda

Nytt för 2021 är nyckeltalet rörlighet nyanställda som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex®, men som Nyckeltalsinstitutet har följt länge. Det redovisar andelen nyanställda som är kvar efter ett år. Vad gäller industribranschen stannade 93 procent av alla nyanställda kvar till år 2022. Det tyder på att företagens rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar väl.





Hälsostatus i byggbranschen

Generellt visar byggbranschen på total nivå en låg nivå på sjukfrånvaro, både kort- och långtidssjukfrånvaro. När det gäller korttidssjukfrånvaro har branschen en nivå om ungefär 2 procent, vilket motsvarar 4 dagar per anställd och år. Det är strax under medianvärdet för svenskt arbetsliv i stort. Även långtidssjukfrånvaron i branschen är låg, på totalnivå är medianvärdet 1,6 procent, vilket är ungefär en procentenhet lägre än svenskt arbetsliv i stort.

Vi ser däremot stora skillnader mellan tjänstemän och hantverkare när det gäller sjuktal. Tjänstemän har ofta en betydligt lägre nivå än hantverkare vad gäller både kort- och långtidssjukfrånvaro. Bryter vi ut de olika grupperna ser vi att långtidssjukfrånvaron bland hantverkare är 5 procent, medan den är under 2 procent bland tjänstemän.

Vad gäller korttidssjukfrånvaro ser vi liknande skillnader där tjänstemän har runt 1 procent, vilket motsvarar 2 dagar per anställd och år. Medan hantverkare ofta har över 5 procent som motsvarar 10 dagar per anställd och år.

Andelen distans- och på-plats-arbete har under 2020 och 2021 haft en stark samvariation med sjukfrånvaro, framför allt korttidssjukfrånvaron. Verksamheter med hög andel distansarbete har generellt minskat sin rapporterade korttidssjukfrånvaro, medan företag med hög andel på-plats-arbete ofta har sett en ökning. Eftersom hantverkare har en hög andel på-plats-arbete är det en delförklaring till de höga sjuktagen. Medan tjänstemän i högre utsträckning har möjlighet att arbeta på distans. Hantverkares högre nivå på sjuktagen kan delvis också förklaras av att de har en tyngre arbetsmiljö.

Vad är den ekonomiska potentialen av att förbättra sjuktalen?

Det finns en stor potential att minska sjukfrånvaron. Om vi jämför byggbranschens korttidssjukfrånvaro bland hantverkare (5 procent), med medianvärdet av korttidssjukfrånvaron bland svenskt arbetsliv generellt (2,2 procent). Den skillnaden i procentenheter motsvarar nästan 6 dagar mer per anställd och år i byggbranschen. Då vi vet att en korttidssjukdag kostar minst 10 procent av månadslönen, kan vi utifrån branschens medianlön på 40 000 kr/månad konstatera att varje korttidssjukdag kostar minst 4000 kronor.

Det betyder att varje hantverkare i genomsnitt kostar 22 000 kronor mer per år i korttidssjukfrånvaro än vad en genomsnittlig anställd i en annan bransch gör. I byggföretag med 1000 hantverkare innebär det en merkostnad på cirka 22 miljoner kronor per år. Det innebär att det finns en stark ekonomisk argumentation för insatser som minskar korttidssjukfrånvaron.

Det finns även en ekonomisk potential i att minska långtidssjukfrånvaron bland hantverkare. En minskad långtidssjukfrånvaro innebär minskade kostnader om minst 100 000 kronor per långtidssjukrivning (räknat halvår).



Hur ser jämställdheten ut bland byggföretagen?

Byggbranschen är historiskt och än idag en mycket mansdominerad bransch. Det är ungefär 20 procent kvinnor bland alla anställda, men bland hantverkare är det en betydligt mindre andel med ungefär 5 procent kvinnor. Även om andelen kvinnor har ökat går det långsamt. Under en femårsperiod ser vi att andelen kvinnor har ökat med 2 procentenheter, med den utvecklingstakten kommer det att ta 50 år innan branschen når en jämnare fördelning med minst 40 procent kvinnor.

Lönestruktur

När det gäller lönestrukturen bland byggföretagen är kvinnors medianlön i stort sett på samma nivå som mäns medianlöner. Detta nyckeltal indikerar huruvida befattningsstrukturerna inom byggbranschen är jämställda och om kvinnor och män i lika hög grad har befattningar med högre lönenivå. Vi bör däremot beakta att kvinnor och män och kvinnor i byggbranschen har olika befattningar, där andelen kvinnor på tjänstemannasidan är högre än bland hantverkare.

På hantverkarsidan har kvinnor och män i stort sett lika medianlön, medan det är en större skillnad bland tjänstemän där kvinnor har en lägre medianlön. Det tyder på att trots att branschen har nästan jämställda lönestrukturer på totalnivå, är inte befattningsstrukturerna helt jämställda.

Jämställda ledningsgrupper

Byggbranschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller ledningsgrupper. Det finns endast ett fåtal jämställda ledningsgrupper som uppnår minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Medianvärdet för branschen är drygt 30 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen. Det är en jämställdhetsutmaning i de flesta privata branscher medan många offentliga organisationer har kommit längre och de flesta har jämställda ledningsgrupper. Däremot visar byggbranschen ett något lägre medianvärde än vad vi ser i många andra privata branscher.

Lika chefskarriär

Nyckeltalet lika karriärmöjligheter indikerar huruvida byggbranscher tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla grundstrukturen bland alla anställda. När det gäller byggbranschen är 33 procent av alla anställda kvinnor medan 27 procent av alla chefer kvinnor. Det betyder att män är överrepresenterade på chefsposter och tyder på att kvinnor inte har lika möjligheter som män att internt bli rekryterad till chefsuppdrag. Att erbjuda lika karriärmöjligheter för kvinnor och män är dels en indikation på att företaget är en attraktiv arbetsgivare, men framför allt en tydlig indikation på jämställdhet där det råder kompetensbaserad rekrytering.

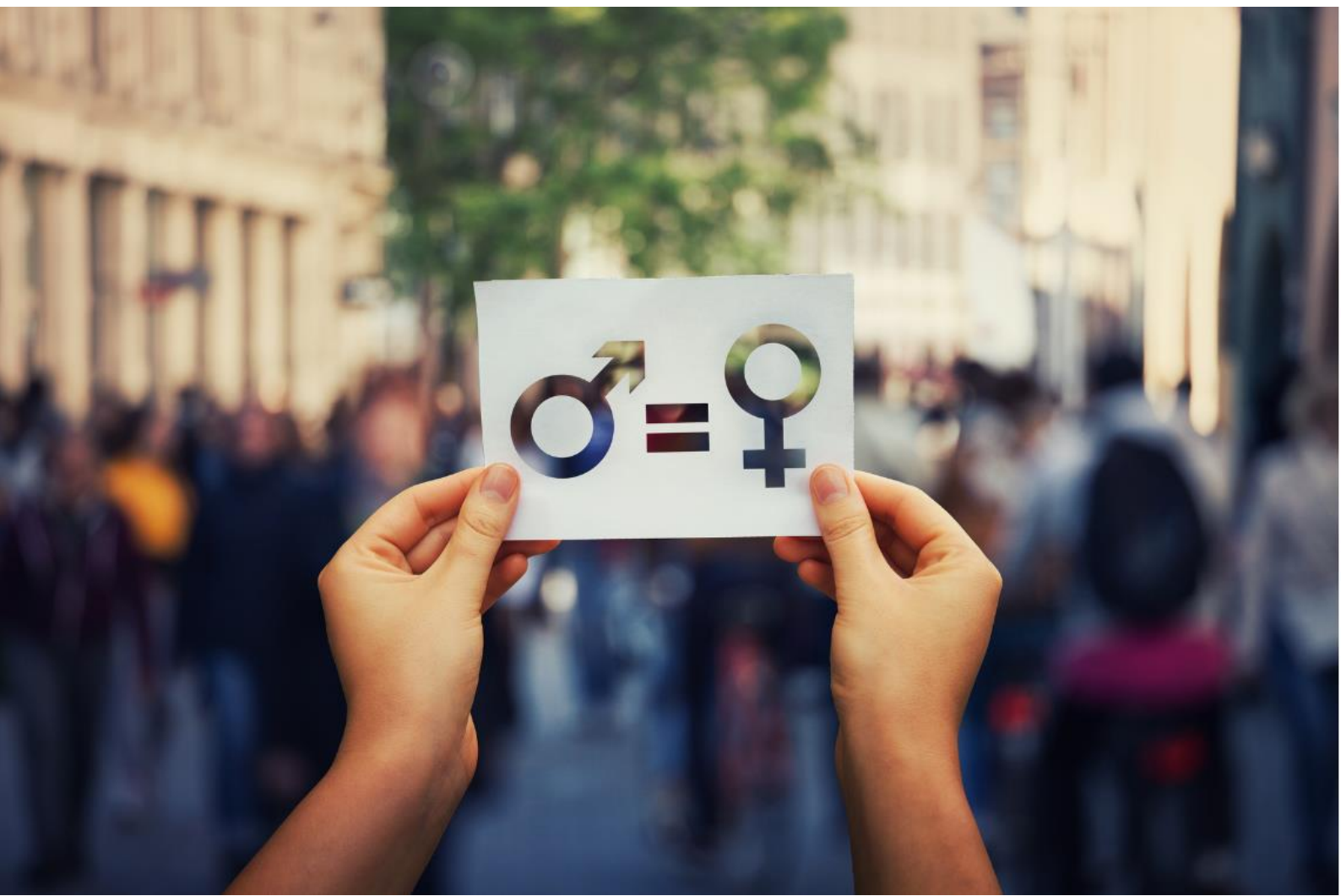
Machokultur i byggbranschen

Vi har sett i utredningar, till exempel "Så mycket Macho" från byggcheferna att mansdominerade företag har en ökad risk för olycksfall, förekomst av härskartekniker, sextrakasserier och mobbning. Både kort-och långtidssjukfrånvaro kan vara indikationer på förekomsten av machokultur. Det betyder att den ojämsställda grundstrukturen, särskilt bland hantverkare, förmodligen driver kostnader i form av olycksfall och arbetsskador som i förlängningen ger högre kostnader för sjukfrånvaro.

På sikt är det möjligt att jämna ut den snedfördelade grundstrukturen, det vill säga andelen kvinnor och män.

Mansdominerade företag har lyckats bättre med att öka andelen kvinnor bland alla anställda än kvinnodominerade verksamheter som kommuner och regioner. Med den utvecklingstakt andelen män ökar idag skulle det ta dubbelt så lång tid, det vill säga nästan 100 år innan kvinnodominerade verksamheter når en fördelning om minst 40 procent män. Vår slutsats är att mansdominerade verksamheter i högre grad har arbetat för att få in fler kvinnor än vad kvinnodominerade verksamheter har gjort för att få in fler män.

Detta är en kritisk fråga vad gäller framtidens kompetensförsörjning. Med en bredare rekrytering och en bättre arbetsmiljö finns det en potential att bli bättre på att säkra kompetensförsörjningen i byggbranschen.





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:

People Analytics Consulting

Nyckeltalsinstitutet erbjuder ytterligare analyser utifrån ert HR-arbete eller HR-strategi. Vi hjälper er med ekonomiska argument för riktade insatser, övertalighet, kritiska värden för att lyckas med insatsen eller 2D-analyser (upplevd och uppmätt analys av ert fokusområde).

Vill du veta mer? Boka Rådgivning med Karin Schönberg, Affärsområdesansvarig

karin@nyckeltal.se

076-898 71 04

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.

Konsultuppdrag med expertområden inom HR Business, personalekonomi, företagsekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald.

Öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal.

Mer information om Nyckeltalsinstitutet:

www.nyckeltal.se

info@nyckeltal.se

08-402 00 29

”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.”

**Nyckeltals
Institutet** 

