



BRANSCHRAPPOR 2022

EL & ENERGIBRANSCHEN

Rapporten baseras dataunderlag från 2021 i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av arbetsvillkoren hos Energiföretagens medlemsföretag utifrån Attraktiv arbetsgivarindex®, Jämställdhetsindex JÄMIX® och Hälsindex™.

Nyckeltals
Institutet



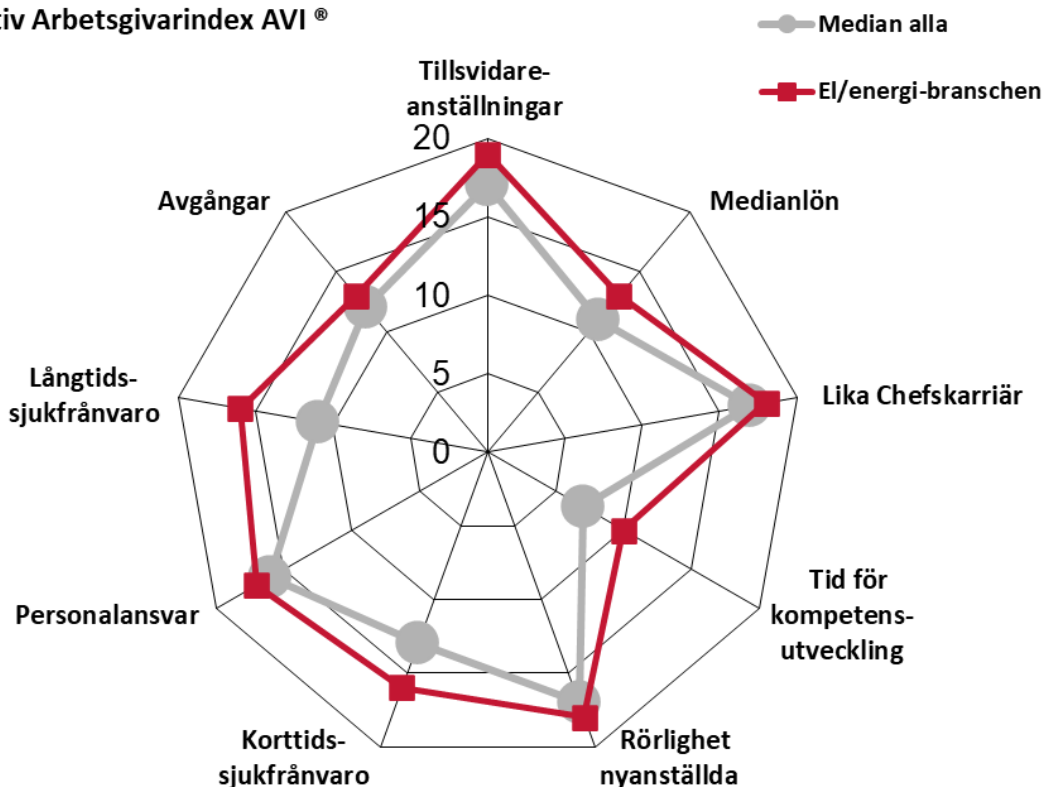
El- och energibranschen – en attraktiv, jämställd och hälsosam bransch!

El- och energibranschen är väldigt attraktiv, jämställd och hälsosam. Enligt Nyckeltalsinstitutets tre olika index är branschen den mest attraktiva, mest jämställda och ligger även i toppen av att vara den mest hälsosamma branschen. Denna rapport baseras på data från 28 företag inom el-och energibranschen, företag i storleken från ett 50-tal anställda till flera tusen anställda.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARINDEX®

Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivareindex®, består av nio nyckeltal som var och ett säger något om hur attraktivt ett företag eller en bransch är att arbeta i. De nio nyckeltalen som ingår i indexet ser vi i nedan spindeldiagram. I diagrammet jämförs el- och energibranschen med medianvärdet av samtliga kartlagda organisationer. Diagrammet utläses som ju längre ut i diagrammet desto bättre utifrån perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare.

Attraktiv Arbetsgivareindex AVI®



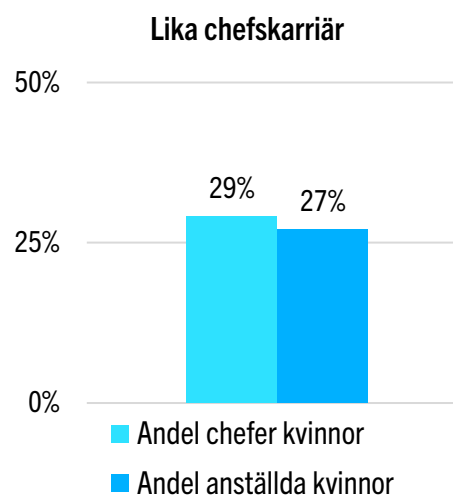
Utifrån dessa nio områden – är el-och energibranschen en attraktiv bransch att arbeta inom?

Svaret blir ett mycket tydligt JA!

Jämfört med svenskt arbetsliv i stort visar medlemsföretagen bra resultat inom de flesta områden. Framför allt goda värden på tillsvidareanställningar, där närmare 98 procent av alla inom branschen är tillsvidareanställda jämfört med 93 procent bland övriga branscher. Detta nyckeltal indikerar trygghet i anställningen.

Lika chefskarriär

Även nyckeltalet *lika chefskarriär*, dvs om kvinnor och män har lika möjlighet att bli chef, visar goda värden. Genomsnittet bland medlemsföretagen visar de har en jämställd chefsstruktur, där chefsstrukturen nästan helt speglar strukturen bland alla anställda. Knappt 30 procent av alla anställda är kvinnor och 27 procent av cheferna är kvinnor. Det indikerar att el-och energibranschen tar vara på kompetensen oavsett kön när det gäller möjlighet till intern chefskarriär.



Rörlighet nyanställda

Vad gäller *rörlighet bland nyanställda* visar nyckeltalet att 94 procent av de som anställdes 2020 var kvar i slutet av 2021. Detta jämfört med alla övriga i databasen där 88 procent av de nyanställda var kvar efter första året. Notera att i Attraktiv arbetsgivarindex® har tidigare års övertid i år ersatts av rörlighet bland nyanställda.

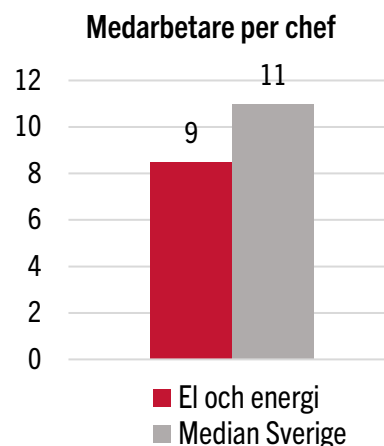
Sjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron (till och med dag 14) visar en nivå om 1,5 procent av den arbetade tiden, vilket motsvarar ungefär 3 dagar per anställd och år. I en bransch som haft en hel del på-plats-arbete är det en klart lägre nivå än motsvarande siffror för andra branschen med liknande förutsättningar.

Vad gäller långtidssjukfrånvaro, räknat från och med dag 15, visar det en extremt låg nivå på 1,3 procent. Detta är det nyckeltal som allra mest sticker ut positivt för medlemsföretagen jämfört andra arbetsgivare och branscher, då det är mindre än hälften av vad övriga branscher har med en nivå om 2,7 procent. Även tid för kompetensutveckling, medianlöner och andelen avgångar visar bättre värden än medianen för alla medverkande företag och organisationer i databasen, om än inte med lika stora marginaler.

Personalansvar

Medlemsföretagen uppvisar också en hög chefstäthet, dvs antal anställda per chef. Branschmedianen är 9 medarbetare per chef, jämfört med svenskt arbetsliv generellt där medianvärdet är cirka 11 anställda per chef så har medlemsföretagen en relativt låg nivå. Framför allt i jämförelse med kommuner och med vissa enheter inom regioner där genomsnittet är över 20 anställda per chef, där är också sjuktalen betydligt högre, ofta mer än dubbelt så högt än de nivåer vi ser i el-och energibranschen.



El- och energibranschen har bättre värden inom samtliga nio områden i Attraktiv Arbetsgivarindex® än vad medianvärdet för vad samtliga kartlagda företag visar och i flera fall mycket bättre värden. Sammantaget är el- och energibranschen den mest attraktiva branschen av samtliga 12 kartlagda branscher i Nyckeltalsinstitutets databas. Det är noterbart att de flesta nyckeltal har utvecklats positivt vilket visar att branschen har förflyttat sig mot bättre nivåer från år 2020. Däremot uppvisar avgångar en negativ utveckling där andelen avgångar har ökat från 7,3 procent 2020 till 8,1 procent 2021. Motsvarande utveckling har skett i de flesta andra branscher efter en tillfällig nedgång under det första pandemiåret 2020. Då minskade rörligheten generellt i svenskt arbetsliv (förutom de branscher som tvingades stänga ned), för att sedan öka och återgå till tidigare nivåer.

Förbättringspotential

Även om alla nyckeltal i Attraktiv Arbetsgivarindex® visar positiva avvikelser mot svenskt arbetsliv, finns det fortfarande utrymme för förbättringar. Störst potential för utveckling har tid för kompetensutveckling där nivån är 2,4 procent av den arbetade tiden, vilket motsvarar i genomsnitt ungefär 5 dagar per anställd och år. Frågan är om det är tillräckligt i en bransch som ser och kommer att se, stora förändringar och utmaningar med kompetensförsörjning och expansion.

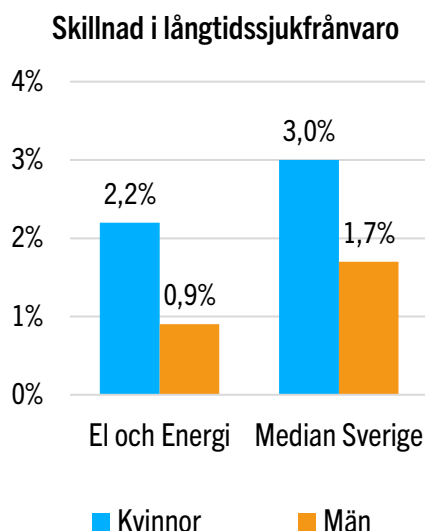
Vad gäller nivån på avgångar, drygt 8 procent, kan den behöva sänkas för att trygga den framtida kompetensförsörjningen då inte bara de som slutar ska ersättas utan även att det behövs nyrekryteras en stor andel i enlighet med de prognoser som spår en expansion inom branschen med att par procent om året. Även om de som slutar inte lämnar branschen, innebär det ändå att rekryteringsbehovet kommer att vara högt under kommande år. Att minska antalet avgångar kan då vara det bästa sättet att skapa ett överkomligt arbete kring rekryteringar.

Utifrån dessa nio områden är el-och energibranschen en mycket jämställd bransch att arbeta inom. Som vi ser i diagrammet har el- och energibranschen bättre värden på samtliga nyckeltal utom andelen jämställda yrkesgrupper, utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män, och aktivt arbete där de flesta, inte bara inom el- och energibranschen, som uppfyller regelverket. Dessa två områden är alltså på samma nivå som hela databasen med närmare 350 företag och organisationer.

El-och energibolagens jämställdhetsutmaningar

El-och energibranschen har en rejäl jämställdhetsutmaning vad gäller den ojämna grundstrukturen med knappt 30 procent kvinnor bland alla anställda. Däremot är inte en ojämn grundstruktur unik för branschen utan de allra flesta branscher är antingen kvinno- eller mansdominerade. Det finns bara ett fåtal branscher som har jämna grundstrukturer, med minst 40 procent kvinnor och 40 procent män.

När det gäller skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, så har kvinnor betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män, i många fall dubbelt så hög nivå, lika så inom el-och energibranschen. Det betyder att även om långtidssjukfrånvaron är låg i el- och energibranschen, där både kvinnor och män har lägre nivå än vad vi ser generellt i svenskt arbetsliv, är den inte jämnt fördelad mellan män och kvinnor. Det indikerar att branschen har en jämställdhetsutmaning när det gäller skillnad i långtidssjukfrånvaro.



Styrkor

Givet el- och energibranschens ojämna grundstruktur har de män och kvinnor som arbetar i branschen jämställda möjligheter och förutsättningar. Två tredjedelar av medlemsföretagen har jämställda ledningsgrupper med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Företagen har även en jämställd chefsstruktur, dvs lika möjligheter att internt bli chef. Detta nyckeltal ingår även i Attraktiv arbetsgivarindex® och ger höga poäng i båda indexen. Vad gäller lönestrukturerna som i stort sett är jämställda med lika medianlöner för män och kvinnor, tyder på att el-och energibranschen har jämställda befattningsstrukturer.

Precis som i andra branscher tar även kvinnor i el-och energibranschen ut mer föräldradedighet än vad männen gör, men skillnaden är mindre än vad vi ser i många andra branscher. Nästan alla anställda, både kvinnor och män har heltidstjänster och det är i princip lika stor andel kvinnor som män har tillsvidareanställningar vilket

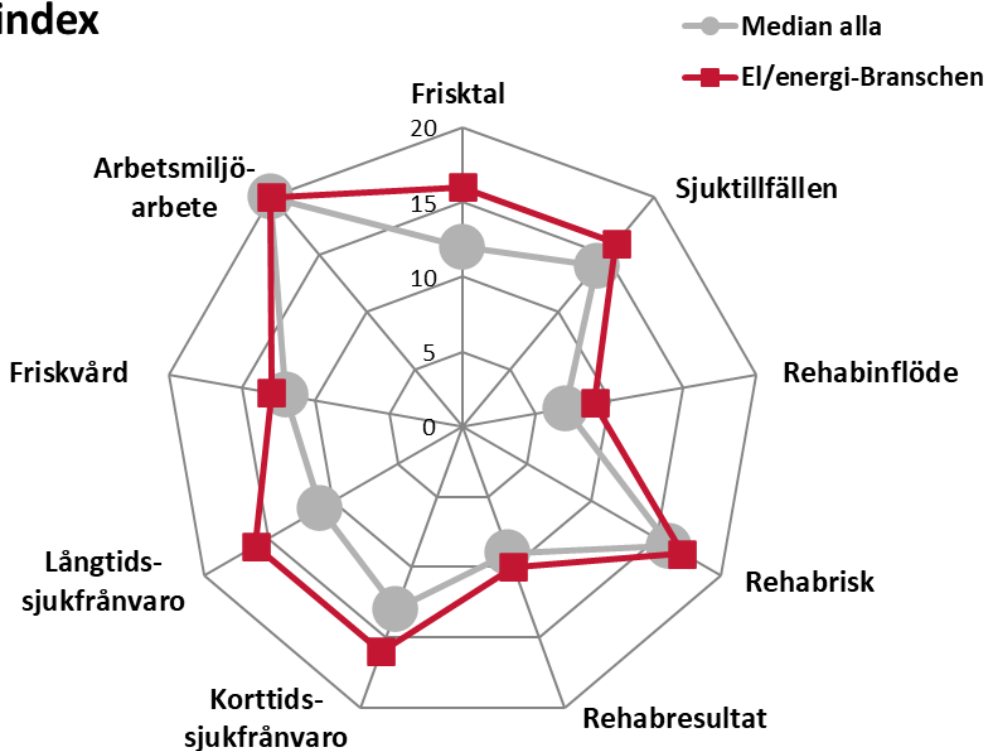
indikerar trygga anställningsvillkor för både män och kvinnor. Längre har rätten till heltid i grundanställningen varit en av svenskt arbetslivs stora jämställdhetsfrågor där framför allt många kvinnor har deltidstjänster, men så är det inte inom el-och energibranschen, här råder trygga och jämställda anställningsformer.

Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex visar att trots el-och energibranschens ojämsställda grundstruktur, har el-och energibranschen kommit väldigt långt när det gäller övriga jämställdhetsområden. Det är den mest jämställda branschen i hela databasen.

HÄLSOINDEX™

Nyckeltalsinstitutets Hälsoindex beskriver hälsostatusen bland de anställda utifrån nio nyckeltal. I spindeldiagrammet nedan jämförs el- och energibranschen med medianvärdet av samtliga kartlagda organisationer. Ju längre ut i diagrammet desto bättre. Som vi ser i diagrammet visar el- och energibranschen bättre värden på de flesta nyckeltal.

Hälsoindex



Hur ser hälsostatusen ut inom el-och energibranschen utifrån dessa nio områden?

Resultatet från Hälsindex visar att hälsostatusen är generellt mycket god i branschen, det är en av de mest hälsosamma branscherna, som även är fallet när det gäller attraktiva arbetsgivare och jämställdhet. Att det finns andra branscher som har bättre värden kan delvis bero på att el- och energibranschen under pandemiåren haft en högre andel på-plats-arbete än de branscher som har nått bättre resultat i Hälsindex.

Hälsotal

Andelen distansarbete samvarierar starkt med områden som hänger ihop med kortidssjukfrånvaro, det gäller frisktal, sjuktilfällena och rehabrisk. Även hälsotalen som är sammankopplade med långtidssjukfrånvaro, som rehabinflöde och rehabresultat, samvarierar med distansarbete, om än inte lika mycket som med kortidssjuktalet.

Men det är inte enbart distansarbete som samvarierar med flera av hälsotalen, utan även chefstäthet (mätt som antal anställda per chef) samvarierar med både kort-och långtidssjukfrånvaro. Ju större arbetsgrupper, desto högre sjuktalet. Den förhållandevis höga chefstätheten i el- och energibranschen, ett medianvärde på ungefär 9 anställda per chef är en möjlig delförklaring till de goda värdena på hälsotalen.

Ett annat nyckeltal som samvarierar med kortidssjukfrånvaro, samt de nyckeltal som indikerar kortidssjukfrånvaro som frisktal, sjuktilfällena och rehabrisk är *nyttjandegraden* av friskvårdssatsningar. Som vi sett tidigare är samvariationen mellan friskvårdsbidrag och nivå på sjuktalet liten. Det innebär inte att arbetsgivare inte borde erbjuda friskvårdsbidrag, utan det kan vara en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Men om syftet med friskvårdssatsningar är att påverka sjuktalet då är nivån på friskvårdsbidraget obetydligt och det är aktiveringsgraden av friskvårdsaktiviteter som har betydelse för hur friska medarbetarna är. I Nyckeltalsinstitutets databas ser vi att nyttjandegraden av friskvårdsbidragen samvarierar med kortidssjukfrånvaro och ger en större hälsoeffekt att aktivera merparten av alla medarbetare än att ha ett högt friskvårdsbidrag som bara ett fåtal utnyttjar (där de som utnyttjar förmodligen redan har en god hälsostatus).

Korrelationer mellan nyckeltal i branschen

Förutom några av de viktigaste samvariationerna som nämnts, som chefstäthet och sjukfrånvaro, som vi hittar i kartläggningen av alla medverkande företag och organisationer i databasen, finns det även intressanta korrelationer mellan el- och energibranschens nyckeltal. Korrelationerna baseras på 28 företag vilket är tillräckligt många för att korrelationerna ska väcka frågor, men med en viss försiktighet konstatera det som

faktum. Korrelationerna visar ju högre värde (eller lägre om negativt) desto starkare samvariation. Värden som visar 0,3–0,5 är ett måttligt starkt samband och ett värde mellan 0,5–0,8 visar ett starkt samband.

Det samvariationer som vi hittar bland medlemsföretagen är att bolag med:

... många anställda per chef har högre andel kvinnor på chefsposter (0,51)

... många anställda per chef har högre långtidssjukfrånvaro (0,33)

... högre medianlöner har lägre korttidssjukfrånvaro (-0,45)

... högre medianlöner har lägre rapporterad övertid (-0,52)

... högre andel högskolekompetens har högre medianlöner (0,79)

... högre medianlöner har högre andel distansarbete (0,63)

... högre andel distansarbete har lägre korttidssjukfrånvaro (-0,76)

... som satsar mycket på kompetensutveckling har lägre långtidssjukfrånvaro (-0,3)

... högre andel anställda över 60 år har högre långtidssjukfrånvaro (0,39)

... högre andel anställda över 60 år har inte högre korttidssjukfrånvaro (-0,05). Även när det inte finns ett samband, ger det oss en lärdom. I detta fall där sambandet inte finns blir lärdomen att äldre inte är mer korttidssjuka än yngre.

SAMMANFATTNING

Av alla de områden som kartläggs i Nyckeltalsinstitutets Attraktiv arbetsgivarindex®, Jämställdhetsindex JÄMIX® och Hälsoindex™, har el- och energibranschen medianvärden inom de allra flesta områden ofta mycket bättre värden än samtliga 350 kartlagda organisationer i databasen Branschens styrkor är framför allt den höga chefstätheten, den jämställda chefsstrukturen trots den ojämna könsfördelningen i grundstrukturen, trygga och jämställda anställningsformer, samt den generellt goda hälsostatusen. Det bevisar att det är en väldigt attraktiv, jämställd och hälsosam bransch att arbeta inom. Den mest attraktiva och jämställda branschen av alla i Nyckeltalsinstitutets databas 2021.

Anders Johrén, Nyckeltalsinstitutet

2022-06-17



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** 

