



**BRANSCHRAPPORT 2022**

# **FASTIGHETS- BRANSCHEN**

**Nyckeltals  
Institutet**



Företag inom fastighetsbranschen har många styrkor som arbetsgivare utifrån Nyckeltalsinstitutets kartläggning. Detta jämfört med svenskt arbetsliv i stort utifrån vår databas som består av cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar också att fastighetsbranschen har vissa utmaningar. Analysen baseras på dataunderlag från 2021 års kartläggning av rådande arbetsvillkor.

## Hur attraktiv är branschen?

Företag inom fastighetsbranschen är generellt attraktiva arbetsgivare. Några av branschen styrkor är till exempel den höga andelen tillsvidareanställda bland både män och kvinnor. Det är knappt 4 procent av alla anställda som saknar en tillsvidareanställning, vilket är en låg nivå när vi jämför med andra branscher. Det indikerar att fastighetsbranschen i hög omfattning erbjuder trygga och jämställda arbetsvillkor. I tider av oro och osäkerhet har trygga anställningsformer blivit allt viktigare för många och därmed en mer avgörande fråga i att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

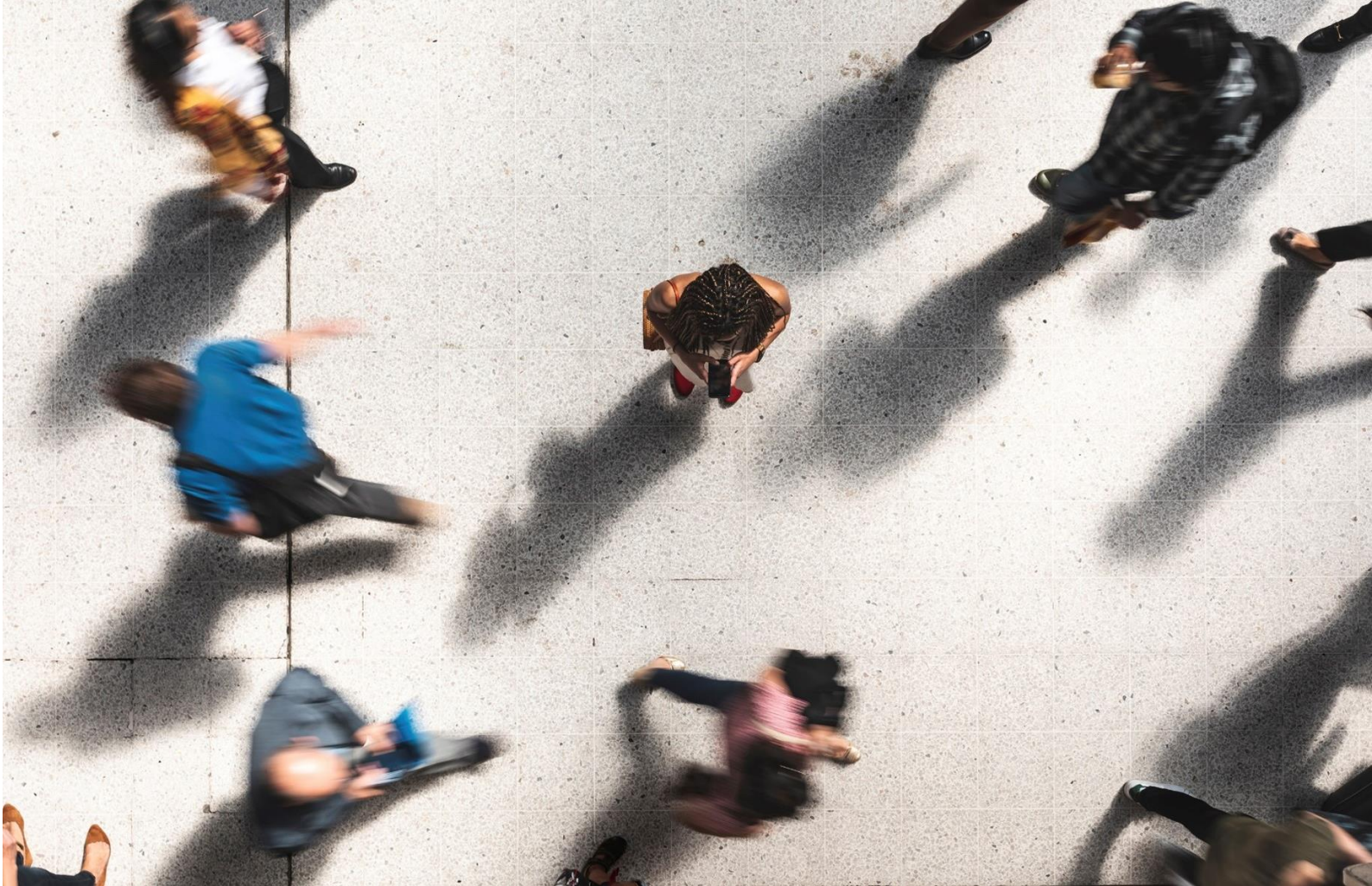
Det finns en skillnad i attraktivitet om vi delar upp branschen på kommersiella fastighetsbolag och bostadsbolag. Då råder det mer attraktiva arbetsvillkor inom den kommersiella delen, där framför allt nivåerna för medianlöner är högre. Men även att det satsas mer på kompetensutveckling, lägre sjuktal och lägre avgångstal inom kommersiella fastighetsbranschen kontra bostadsbolagen.

## Chefstäthet

En annan av fastighetsbranschens styrkor är den höga chefstätheten. Storleken på arbetsgrupperna är betydligt lägre än vad vi ser i många andra branscher, där fastighetsbolagen igenom snitt har knappt 7 medarbetare. Medianvärdet för arbetsmarknaden i stort, utifrån Nyckeltalsinstitutets databas är 11 anställda per chef. En hög chefstäthet samvarierar med många andra hälsonyckeltal, framför allt sjukfrånvaro, både kort- och långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre sjukfrånvaro. Det kan också ses som ett sätt att öka karriärmöjligheterna för de anställda om fler kan bli chefer. Branschens höga chefstäthet indikerar att privata tjänsteföretagen har bra förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

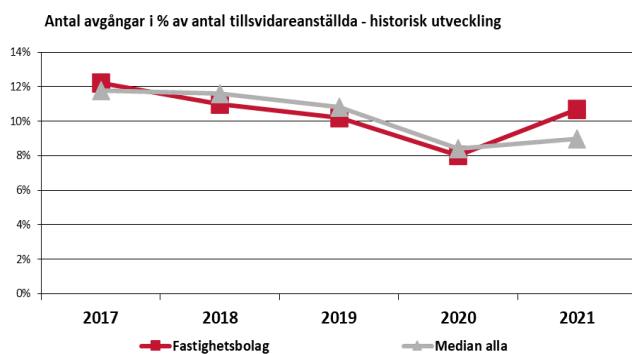
## Kompetensutveckling

I genomsnitt rapporterar branschen att 1,8 procent av den arbetade tiden läggs på kompetenshöjande insatser. Medianvärdet för övriga företag och organisationer i databasen är på ungefär samma nivå.



## Turbulens - branschens stora utmaning!

Andelen avgångar inom fastighetsbranschen minskade under pandemiåret 2020, liksom i svenskt arbetsliv generellt. Däremot har avgångsprocenten ökat under 2021 och börjat återgå till nivåer som vi såg innan pandemin.



År 2021 lämnade nästan 11 procent av de tillsvidareanställda i fastighetsbranschen, vilket är en högre nivå än vad vi ser i svenskt arbetsliv generellt där avgångsnivån var 9 procent. Det är en ökning med nästan 3 procentenheter från 2020 och är högre än vad branschen hade innan pandemin 2019, då avgångsprocenten var cirka 10 procent.

En förklaring till att avgångsprocenten är högre i fastighetsbranschen än i de flesta andra branscher kan vara den förhållandevis höga andelen anställda som har arbetat i företagen i 2–5 år. Det är nästan 40 procent av alla anställda som är i den gruppen

och den andelen samvarierar starkt med avgångsprocenten. Ju fler "2–5 åringar", desto högre avgångsprocent. Det är den grupp av anställda som är mest benägna att byta arbetsgivare.

Notera att vi skiljer mellan avgångar och personalomsättning. Avgångar är de som lämnar ett företag, oavsett skäl och inklusive pensionsavgångar. Personalomsättning handlar om att ersätta personal och uppstår först då den som slutar ersätts av en nyanställd. Det innebär att avgångsprocent och personalomsättningsprocent inte behöver säga samma sak. Den ökade andelen avgångar inom fastighetsbranschen och i svenskt arbetsliv generellt indikerar att det är en ökad rörelse på arbetsmarknaden.

## Rörlighet nyanställda

Nytt för 2021 är att nyckeltalet *rörlighet nyanställda* ingår i Attraktiv arbetsgivarindex®, men som Nyckeltalsinstitutet har följt länge. Det fångar andelen nyanställda som är kvar efter ett år. Vad gäller företagen i fastighetsbranschen stannade drygt 91 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år. Det betyder att i slutet av 2021 var ungefär 9 av 10 som nyanställdes under 2020 fortfarande kvar hos sin arbetsgivare. Nyckeltalet indikerar hur väl företagets rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar. Om dessa fungerar väl borde det finnas goda förutsättningar till att nyanställda stannar åtminstone ett år.



## Branschens hälsostatus

Under pandemiåren har svensk arbetsmarknad blivit uppdelad på grund av möjligheten till distansarbete. Företag med hög andel distansarbete har generellt minskat sin rapporterade korttidssjukfrånvaro, medan företag med hög andel på-plats-arbete ofta har sett en ökning.

Fastighetsbranschen som både haft anställda med stor andel distansarbete och anställda med stor andel på-plats-arbete, hade både stärkta och försämrade hälsotal under 2020. Men generellt har branschen haft goda värden på hälsonyckeltalen och nått ännu bättre nivåer under 2021.

Korttidssjukfrånvaron under år 2021 är tillbaka på ungefär samma nivå som innan pandemin år 2019. Nivån ökade något under 2020 till 2,3 procent och år 2021 minskade den igen till 1,9 procent, vilket motsvarar knappt 4 dagar per anställd och år. Det är en något lägre nivå än vad vi ser för svenskt arbetsliv i stort där medianvärdet för korttidssjukfrånvaron är 2,2 procent.

Även branschens långtidssjukfrånvaro ligger på en bra nivå, kring 2,5 procent vilket är strax under total medianen för samtliga branscher i Nyckeltalsinstitutets databas.

Däremot har rehaïnflödet ökat något, det vill säga andelen anställda som har gått in i en långtidssjukskrivning (över 30 dagar). Huruvida det är en pandemieffekt går att diskutera men det är inte samma positiva utveckling när det gäller nya långtidssjukskrivna och långtidssjukfrånvaro generellt som när det gäller nyckeltal kring korttidssjukfrånvaro.

### Frisktal

Vad gäller nyckeltalet *frisktal* som Nyckeltalsinstitutet definierar som högst 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen, har branschen också gjort en förbättring. Från 72 procent 2020 till 80 procent av de anställda som varit friska under 2021. Det indikerar att de flesta anställda i fastighetsbranschen inte har haft någon upprepad sjukfrånvaro och minskat antalet sjuktillfällen.

I de flesta företag och branscher har män något högre frisktal än kvinnor, men bland fastighetsbolag är det tvärt om. I fastighetsbranschen har kvinnor högre frisktal, närmare 90 procent, medan männens frisktal är betydligt lägre, runt 80 procent.



## Hur ser jämställdheten ut i fastighetsbranschen?

Fastighetsbranschen är en förhållandevis jämställd bransch. De stora jämställdhetsutmaningarna har förbättrats även om det är en bit kvar inom flera områden. Grundstrukturen i branschen är förhållandevis jämställd. Medianvärdet i fastighetsbranschen är 43 procent kvinnor och 57 procent män, det innebär att branschen har en jämställd grundstruktur utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Den jämna grundstrukturen skapar goda förutsättningar för branschen att uppnå jämställdhet inom flera områden.

Även om branschen på totalnivå har en jämnt fördelad grundstruktur finns det stora variationer mellan olika yrkesgrupper. Det är en stor jämställdhetsutmaning att de flesta yrkesgrupper inte är jämställda, både för fastighetsbranschen och för svenskt arbetsliv generellt. De flesta yrkesgrupper är antingen mansdominerade eller kvinnodominerade. Så paradoxalt nog kan vi säga att branschen har en jämställd grundstruktur trots att det internt inom verksamheterna är en ojämn fördelning med kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper.

## Befattnings- och lönestruktur

När det gäller branschens lönestruktur har kvinnor ungefär 3 procent högre medianlön än män. Här avviker fastighetsbranschen från hur det ser ut i svenskt arbetsliv i stort då kvinnor i de allra flesta branscher har lägre medianlön. Det betyder att fastighetsbranschen har en omvänd jämställdhetsutmaning när det gäller lönestruktur. Notera att det inte handlar om att män och kvinnor har olika lön för lika eller likvärdigt arbete utan nyckeltalet fångar befattningsstrukturer. Det innebär att kvinnor i högre grad har befattningar med en högre lönenivå och män i högre grad har befattningar med lägre lönenivå. Det tyder på att fastighetsbranschen inte har jämställda befattningsstrukturer. Vi ser också att kvinnor i branschen i störst omfattning finns inom det administrativa medan männen arbetar i högra omfattning ute i produktion.

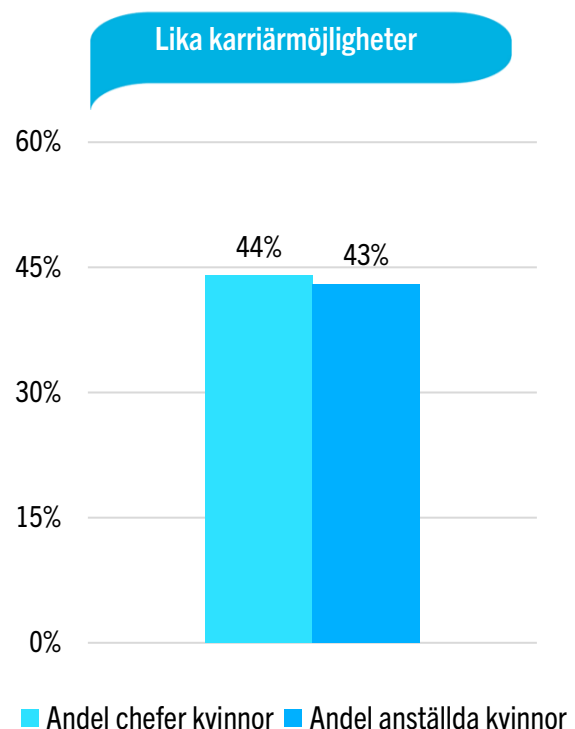
En delförklaring till detta är att kvinnor i branschen i högre grad än män har högskolekompetens. Det skiljer 10 procentenheter där nästan hälften av alla anställda kvinnor har högskolekompetens medan nästan 40 procent av männen har högskolekompetens. Det finns indikationer på att denna skillnad kan komma att öka då kvinnor i högre grad än män tenderar att studera. Det kan innebära att det kan bli en utmaning både ur ett jämställdhetsperspektiv och ur ett kompetensförsörjningsperspektiv i att kunna rekrytera män med rätt kompetens för högre befattningar och specialistyrken.

## Jämställda ledningsgrupper

De flesta företag i branschen har jämställda ledningsgrupper, utifrån värderingen minst 40 procent kvinnor och 40 procent män.

## Lika karriärmöjligheter

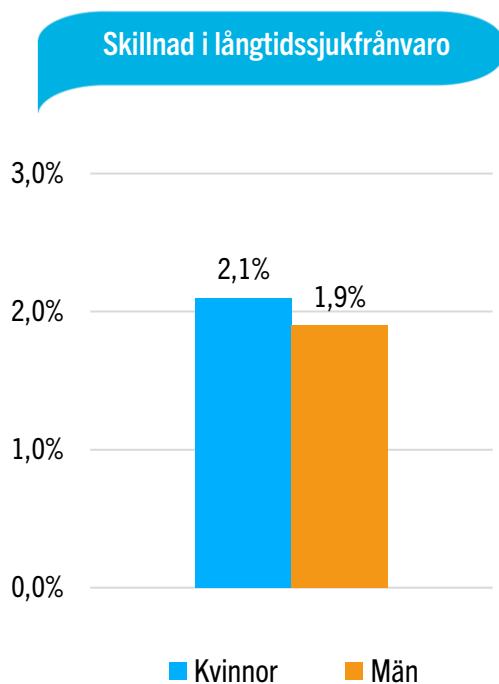
Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida organisationer tar vara på kompetensen oavsett kön. Vad gäller fastighetsbranschens lika karriärmöjligheter har kvinnor och män lika möjligheter till att internt bli chef. Chefsstrukturen speglar grundstrukturen bland alla anställda, där 43 procent av de anställda är kvinnor och 44 procent av alla chefer är kvinnor. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet.



## Skillnad i långtidssjukfrånvaro

En av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor är skillnaden i långtidssjukfrånvaro där kvinnor generellt har dubbelt så hög nivå än män. Utifrån vår data kan vi konstatera att det endast är en marginell skillnad i fastighetsbranschen.

Kvinnor i fastighetsbranschen har en betydligt lägre nivå på långtidssjukfrånvaron än vad vi ser i svenskt arbetsliv generellt. Totalmedianen för kvinnor i databasen är 3 procent, vilket är nästan 1 procentenhet högre än fastighetsbranschen. Med den marginella skillnaden mellan kvinnor och män kan vi konstatera att det för många företag i fastighetsbranschen inte längre är en jämställdhetsfråga. Det indikerar att det är en god arbetsmiljö i branschen både för män och kvinnor.



## Kommunala och kommersiella bolag

Det finns dock skillnader mellan bostadsbolag och kommersiella bolag när det gäller jämställda arbetsplatser. Där de kommersiella fastighetsbolagen har helt jämställda anställningsvillkor som tillsvidareanställningar, men är något sämre på interna lika karriärmöjligheter och därmed även har mer ojämställda lönestrukturer än bostadsbolagen.

Den stora skillnaden mellan privata och offentliga fastighetsbolag i jämställdhet är att offentliga bolag har jämställda ledningsgrupper. De privata fastighetsbolagen har en bit kvar till att medianen i detta nyckeltal är jämställt.

Trots att fastighetsbranschen har vissa utmaningar kan vi konstatera att det är en förhållandevis jämställd, hållbar och attraktiv bransch för både män och kvinnor.

## SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis så har fastighetsbranschen under 2021 utvecklats positivt både vad gäller hälsa, jämställdhet och attraktiv arbetsgivare! Den stora utmaningen är hög turbulens som kan driva lönenivåerna samt att det internt råder homogena strukturer med ojämställda befattningsstrukturer vilket får konsekvenser på bland annat lönestrukturerna.





**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](mailto: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.

**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](http://www.nyckeltal.se)

[info@nyckeltal.se](mailto: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** 

