



BRANSCHRAPPORT 2022

INDUSTRI BRANSCHEN

Nyckeltals
Institutet



Utifrån Nyckeltalsinstitutets årliga kartläggning kan vi konstatera att företagen inom industribranschen har flera styrkor som arbetsgivare. 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 industriföretagen har vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hållbara arbetsgivare.

Hur ser förutsättningarna ut i branschen?

Generellt har industribranschen en hög andel tillsvidareanställda. Medianvärdet visar att 96 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning och nästan alla har heltidstjänster, det gäller både för män och kvinnor i branschen. Det är en något högre nivå än medianen för svenskt arbetsliv i stort där nivån är 93 procent. Det innebär att industriföretagen 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.

Branschens hälsostatus

När det gäller industribranschens hälsostatus ser vi goda nivåer på sjukfrånvaron. Kortidssjukfrånvaron i industribranschen ligger på en låg nivå, knappt 2 procent, vilket motsvarar ungefär fyra dagar per anställd och år. Även om nivån ökade under pandemiåren, är det en något lägre nivå än vad medianvärdet är för samtliga organisationer i databasen som är strax över 2 procent.

Långtidssjukfrånvaron i branschen är på en stadig nivå kring 2 procent, vilket också är en lägre nivå än totalmedianen som är 2,7 procent.

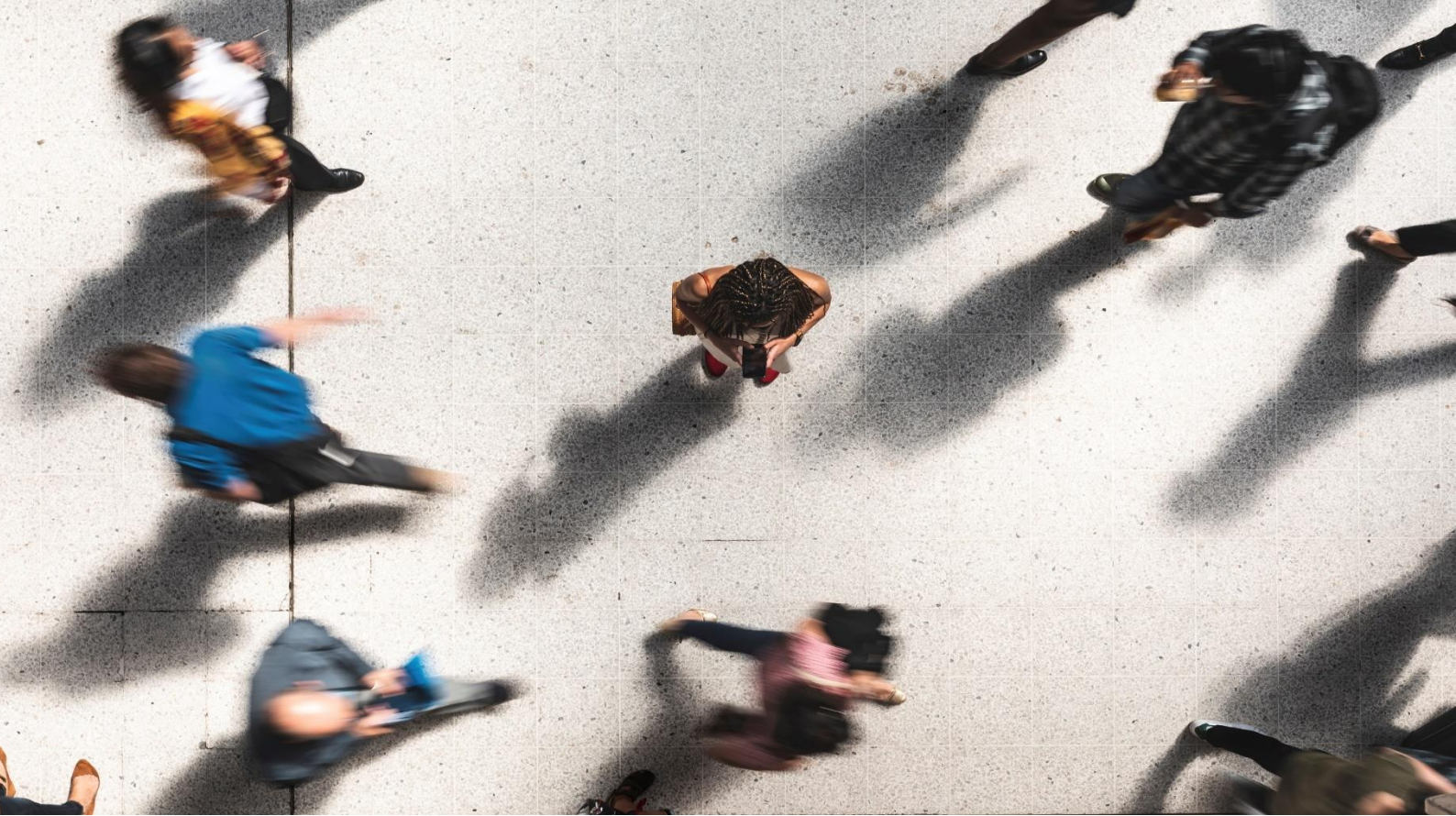
Hög chefstäthet

Branschen har förhållandevis små arbetsgrupper i jämförelse med andra branscher. Framför allt i jämförelse med många offentliga verksamheter. Industribranschen har i genomsnitt drygt 8 anställda per chef. Medianen för samtliga organisationer är 11 anställda per chef, men inom kommuner och regioner är det i genomsnitt uppemot 20 anställda per chef. Även om det finns interna enheter inom kommuner och regioner som har lägre antal 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 industriföretagen har bra förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

Kompetensutveckling

Industriföretagen rapporterar en längre andel arbetstid 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.



Turbulens i branschen

Andelen avgångar inom industribranschen har minskat under pandemiåren, liksom i svenskt arbetsliv generellt. År 2021 lämnade ca 7 procent av de tillsvidareanställda inom industriföretagen, vilket är en något lägre nivå än vad vi ser bland samtliga organisationer där avgångsnivån var 9 procent.

Under pandemiåren har andelen avgångar minskat, både i industriföretag och i svenskt arbetsliv i stort. För industrier har andelen avgångar minskat från strax över 9 procent 2019 till 7 procent år 2021. Men i och med att restriktionerna släpptes hösten 2021 började vi också se en ökad turbulens. Det ger indikationer på att andelen avgångar kommer att öka 2022, kanske även under 2023. Å andra sidan kan en lågkonjunktur svalna av

arbetsmarknaden och därmed dämpa den efterpandemi-rörligheten vi börjar se.

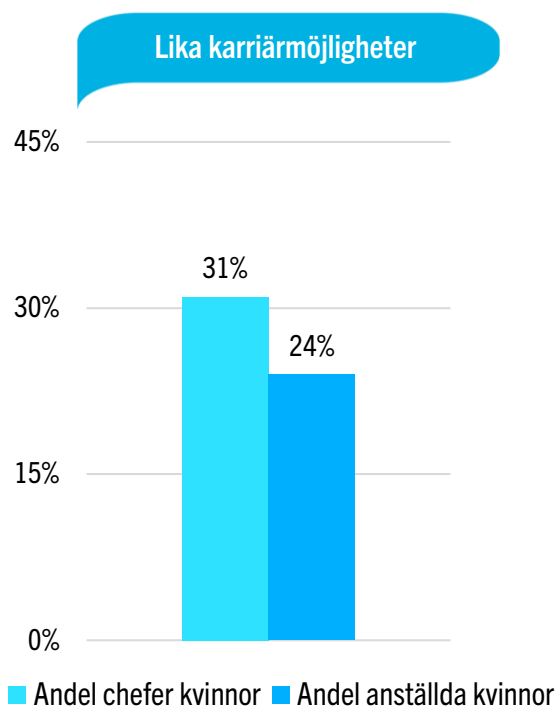
Vad gäller personalomsättning för första halvan av 2022 kan vi se tendenser på att turbulensen på arbetsmarknaden har ökat. Och även att flera branscher har en tillväxt i antal anställda. Om trenden vi ser nu håller i sig under Q3 och Q4 håller i sig återstår att se.

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 95 procent av alla nyanställda kvar till år 2022. Det tyder på att företagens rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar väl.

Hur ser jämställdheten ut i industribranschen?

Lika karriärmöjligheter

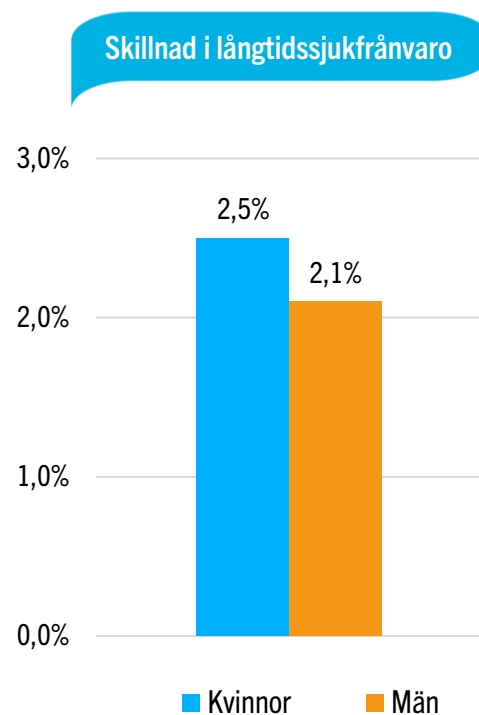
Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida organisationer tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla strukturen bland alla anställda. Vad gäller industribranschen är grundstrukturen snedfördelad där ungefär 1 av 4 anställda är kvinnor, medan närmare 30 procent av cheferna i industribranschen är kvinnor. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet.



Det betyder att kvinnor är något överrepresenterade på chefsposter. Men i praktiken handlar det om en underrepresentation av kvinnor bland de anställda.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Som vi tidigare konstaterat har industribranschen en relativt låg långtidssjukfrånvaro. Delar vi upp nivåerna för kvinnor och män ser vi att kvinnor har 2,5 procent och män strax över 2 procent långtidssjukfrånvaro. Det skiljer 0,4 procentenheter och det är en betydligt lägre skillnad än vad vi ser i de allra flesta branscher. Det betyder att industribranschen har en förhållandevis jämställd långtidssjukfrånvaro.



Skillnaden i långtidssjukfrånvaro är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsutmaningar där kvinnor ofta har dubbelt så hög nivå än män. Utifrån vår databas kan vi konstatera att det inte är en större jämställdhetsutmaning för industri-företagen.

Jämställda lönestrukturer

Generellt i svenskt arbetsliv har män ungefär 4 procent högre medianlön än kvinnor, i vissa branscher är skillnaden betydligt större. Bland industriföretagen har kvinnor 1,5 procent lägre medianlön än män. Notera att här talar vi inte om olika lön för lika eller likvärdigt arbete, utan det som påverkar detta nyckeltal är befattnings-strukturer. Det indikerar att män i något högre utsträckning har befattningar med en något högre lönenivå än vad kvinnorna har, vilket betyder att befattningsstrukturerna inte är helt jämställda.

Jämställd ledningsgrupp

De flesta företag i branschen saknar en jämställd ledningsgrupp, utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och 40 procent män. Även om

Jämställda lönestrukturer

trenden visar att andelen kvinnor ökar är kvinnor klart underrepresenterade i branschens ledningsgrupper. Tillsammans med grundstrukturen är jämställda ledningsgrupper branschens stora jämställdhetsutmaningar.

Vad gäller utmaningarna kring jämställdhet bör skillnaderna i grundstrukturen minska eftersom allt fler kvinnor kommer in i branschen, även om utvecklingen är långsam. Däremot ser vi en fortsatt ökning av de ojämsställda befattningsstrukturerna, där kvinnor i än högre grad kommer att inneha chefsposter och därmed i framtiden även ha högre medianlön än män.





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** 

