



BRANSCHRAPPORT 2022

KOMMUNER

Nyckeltals
Institutet



Sveriges kommuner har flera styrkor som arbetsgivare, men det finns en del utmaningar när det gäller att vara en attraktiv 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.

Hur attraktiva är kommunerna som arbetsgivare?

Vad gäller anställningsformer har ungefär 90 procent av alla anställda en tillsvidareanställning, det är en något lägre nivå än medianen för svenskt arbetsliv i stort där nivån är 93 procent. Det innebär att kommuner till stor del erbjuder trygga anställningsvillkor.

Däremot finns det en viss skillnad mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättningsgrad. Även om skillnaden under åren har minskat, har kvinnor i högre grad deltidsarbete i grundinställningen och det skiljer nästan 7 procent. Det innebär att kommuner inte helt erbjuder jämställda anställningsformer. Det är framför allt i mindre kommuner som skillnad i sysselsättningsgrad är en jämställdhetsfråga. I tider av oro och osäkerhet har trygga anställningsformer blivit allt viktigare för många. Därför har det blivit en mer avgörande fråga i att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Kompetensutveckling

I genomsnitt rapporterar kommuner att 1,7 procent av den arbetade tiden läggs på kompetenshöjande insatser, vilket motsvarar lite mer än 3 dagar per

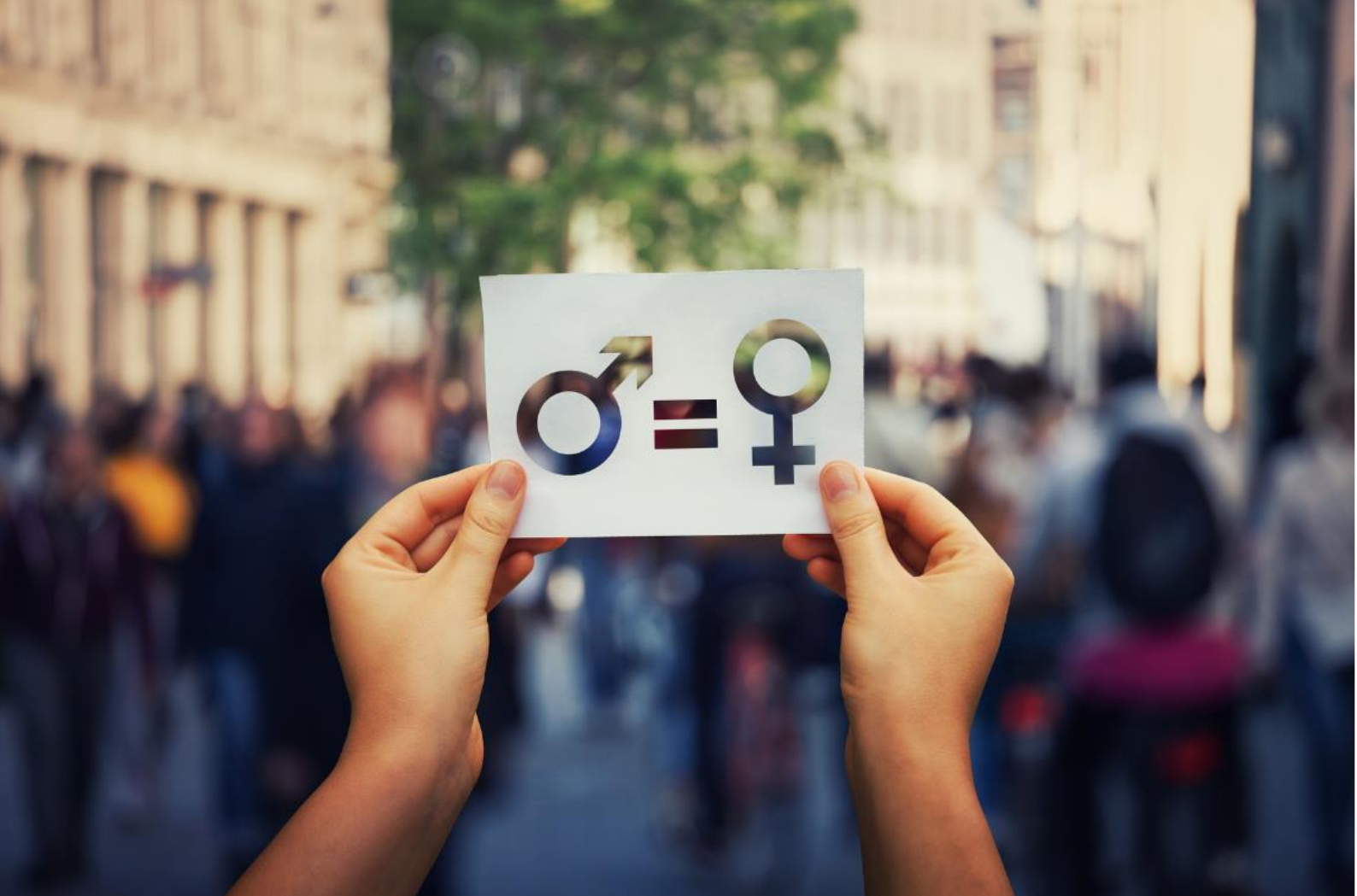
anställd och år. Det är samma nivå som medianvärdet för svenskt arbetsliv i stort.

Jämställda ledningsgrupper

De flesta kommuners högsta ledningsgrupper är jämställda, med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Andelen kvinnor i ledningsgrupperna har ökat under de senaste åren och det är nu fler ledningsgrupper som har en överrepresentation av kvinnor (mer än 60 procent) än ledningsgrupper med en överrepresentation av män. Här sticker kommuner ut vad gäller jämställda högsta ledningsgrupper.

Jämställda lönestrukturer

När det gäller lönestrukturen bland kommuner är det ingen betydande skillnad mellan kvinnor och mäns medianlöner. Det är unikt då de allra flesta branscher uppvisar att de har en skillnad i medianlön, även om det är stora variationer mellan branscher. Detta nyckeltal indikerar att befattningsstrukturerna inom kommunerna är jämställda och att kvinnor och män i lika hög grad har befattningar med högre lönenivå. Det betyder att det inte är en jämställdhetsutmaning för kommuner att få mer jämställda befattningsstrukturer som det är för många andra branscher.



Kommuners stora jämställdhetsutmaningar!

Grundstruktur

Grundstrukturen, det vill säga andelen män och kvinnor bland alla anställda är fortfarande mycket snedfördelad bland kommuner. Nästan 80 procent av alla tillsvidareanställda är kvinnor, det innebär också att de flesta yrkesgrupper är långt ifrån jämställda utifrån värderingen om minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Bara 15 procent av alla yrkesgrupper är jämställda inom kommuner.

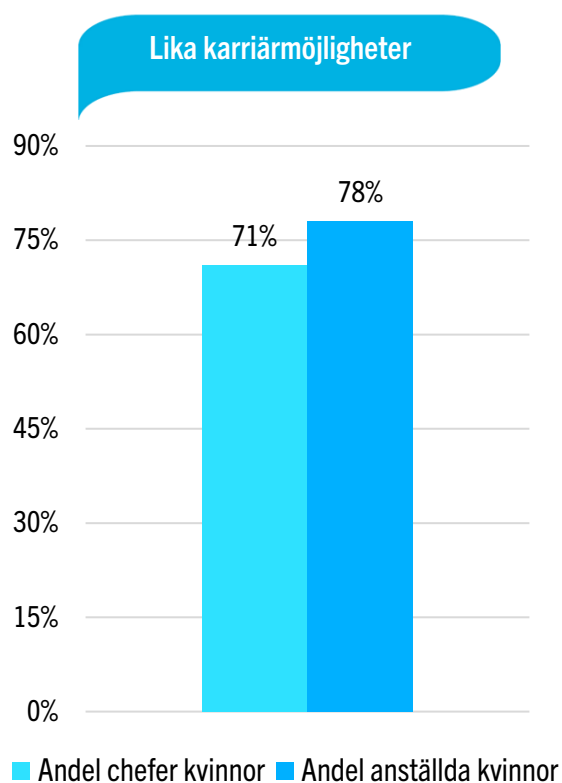
Det är en stor jämställdhetsutmaning att de flesta yrkesgrupper inte är jämställda, både för kommuner och för svenskt arbetsliv generellt. Även

om kommuner har en högre andel ojämsställda yrkesgrupper än många andra branscher är det en stor jämställdhetsutmaning att arbetsmarknaden i så hög grad är uppdelad med både kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. De få jämställda yrkesgrupperna ger sämre förutsättningar för att uppnå jämställdhet även inom andra områden.

Lika chefskarriär

Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida kommuner tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla

strukturen bland alla anställda. Vad gäller Sveriges kommuner är 78 procent av alla anställda kvinnor, medan 71 procent av alla chefer är kvinnor. Det tyder på att män är något överrepresenterade på chefsposter.

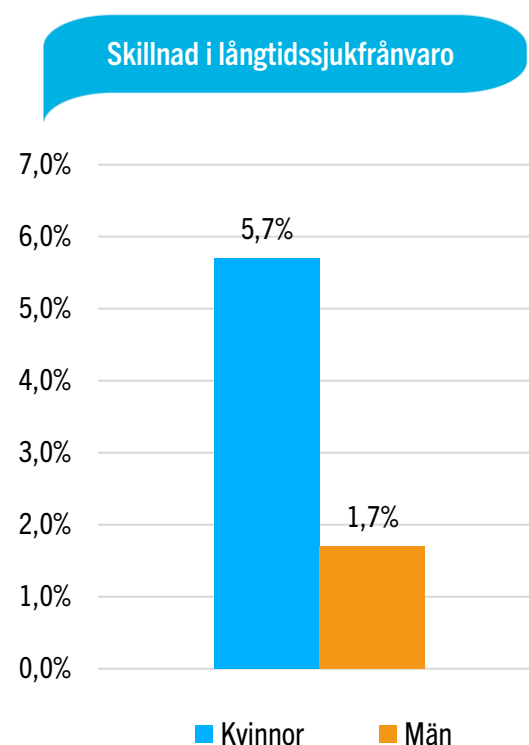


För att chefsstrukturen ska vara jämställd ska den spegla strukturen bland alla anställda. Den skillnad vi ser tyder på att kvinnor inte har samma möjligheter som män att internt bli rekryterad till chefsuppdrag. Att erbjuda lika karriärmöjligheter för kvinnor och män är dels en indikation på att företaget är en attraktiv arbetsgivare, men framför allt en tydlig indikation på jämställdhet där det råder kompetensbaserad rekrytering.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Skillnaden i långtids-sjukfrånvaro är en av de stora jämställdhetsfrågorna i svenskt arbetsliv där kvinnor ofta har dubbelt så hög nivå än män. Långtidssjukfrånvaron är och har i många år varit, hög i kommuner, dessutom är det en stor skillnad mellan män och kvinnor. I genomsnitt har kvinnor mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män.

Utifrån vår data kan vi konstatera att det tillsammans med de icke-jämställda grundstrukturerna är kommunernas stora jämställdhetsfrågor.



Chefstätheten – Kommuners stora utmaning!

En av kommuners stora utmaningar är den låga chefstätheten. Storleken på arbetsgrupperna är fortsatt höga med ett genomsnitt på nästan 20 medarbetare per chef. Då detta är ett genomsnitt innebär det att det finns enheter som har betydligt större arbetsgrupper än så, det finns exempel med både 30, 40 och till och med fler än 50 anställda per chef. Jämfört med andra branscher är detta det nyckeltal där kommuner, och till viss del regioner sticker ut mest.

Medianvärdet för svenskt arbetsliv i stort i Nyckeltalsinstitutets databas är 11, det vill säga hälften så stora arbetsgrupper som kommuner.

Detta är ett område där privata företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält, där den privata sidan ofta är nere på 7–8 anställda per chef och lägre.

En hög chefstäthet samvarierar med många andra hälsonyckeltal, framför allt sjukfrånvaro, både kort- och långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre sjukfrånvaro. Kommuners stora arbetsgrupper driver både sjukfrånvaro och påverkar förutsättningarna för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

Det är dessutom en stor jämställdhetsfråga då det i de flesta kommuner är de kvinnodominerade verksamheterna som har de riktigt stora arbetsgrupperna. Det innebär att kvinnors höga långtidssjukfrånvaro delvis kan förklaras av att kvinnor i högre grad arbetar i stora arbetsgrupper. Det finns en stor potential i att öka chefstätheten för att både förbättra kvinnors arbetsmiljö och hälsa, men även för att få minskade sjuklönekostnader.



Vad säger hälsotalen?

Kommuner har under 2021 haft generellt högre sjukfrånvaro än de flesta andra branscher. Vad gäller korttidssjukfrånvaron är den närmare 5 procent av arbetad tid, vilket motsvarar nästan 10 dagar per anställd och år. Även långtidssjukfrånvaron är hög, ungefär 5 procent. Det betyder att nästan 10 procent av all arbetad tid försvinner i sjukfrånvaro. Det är i stort sett dubbelt så mycket som medianvärdet av de 350 företag och organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas.

En delförklaring till kommuners höga sjuktal är andelen distans- och på-platsarbete som samvarierar starkt med framför allt korttidssjukfrånvaro. 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 en stor del av alla anställda inom kommuner har på-plats-arbete, framför allt inom vård och omsorg, innebär det högre sjuktal. Som vi konstaterade ovan är även de stora arbetsgrupperna en delförklaring till de höga sjuktal.

Ekonomisk potential att förbättra nivån

Det finns en stor potential att minska denna sjukfrånvaro. Om vi jämför kommunernas korttidssjukfrånvaro, nästan 5 procent, med medianvärdet av korttidssjukfrånvaron bland alla organisationer, strax över 2 procent, innebär den

skillnaden cirka 5,5 extra korttidssjukdagar per anställd och år. En korttidssjukdag kostar minst 10 procent av månadslönen och med en medianlön i våra kommuner på drygt 30 000 kronor per månad innebär det att varje korttidssjukdag kostar minst 3000 kronor. Det betyder att varje anställd i en kommun i genomsnitt kostar 16 500 kr mer varje år i korttidssjukfrånvaro än vad en genomsnittlig anställd kostar i andra branscher. I kommunen med 10 000 anställda innebär det en merkostnad på cirka 165 miljoner kronor per år.

Det finns en stor ekonomisk potential i att minska korttidssjukfrånvaron i kommuner. En del i det kan till exempel vara att öka chefstätheten i de enheterna med störst arbetsgrupper med 20–25 anställda eller fler per chef. Det skulle också få effekter på långtidssjukfrånvaron. En minskad långtidssjukfrånvaro innebär minskade kostnader om minst 100 000 kronor per långtidssjukrivning (räknat halvår).

Frisktal

När det gäller *frisktalet*, det vill säga andelen anställda som har högst 5 sjukdagar vid 3 tillfället per år, har kommuner en låg nivå om 46 procent. Det betyder att mindre än hälften av alla anställda är friska. Vi kan konstatera att kommuner har centrala utmaningar när det gäller hälsa och arbetsmiljö. Det gäller framför allt höga nivåer på sjukfrånvaro och låga frisktal.



Avgångar

Andelen avgångar bland kommuner är förhållandevis låg. Drygt 9 procent av alla tillsvidareanställda lämnade 2021, vilken är liknande nivåer som för svenskt arbetsliv i stort. Däremot har många andra branscher sett en ökning i avgångsprocenten med flera procentenheter.

Rörlighet nyanställda

Nytt för 2021 är nyckeltalet *rörlighet nyanställda* som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex®, men som Nyckeltalsinstitutet har följt länge. Det kompletterar analysen av turbulensen och fångar andelen nyanställda som är kvar efter ett år.

Vad gäller kommuner stannade ungefär 85 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år efter nyanställningen. Det vill säga att i slutet av 2021 lämnade 15 procent av de som nyanställdes 2020 sin arbetsgivare. Nyckeltalet indikerar hur väl företagens rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar.

Om dessa fungerar väl borde det finnas goda förutsättningar till att nyanställda stannar åtminstone ett

Framtidens kompetenshöjning

På sikt är det möjligt att jämna ut den snedfördelade grundstrukturen, det vill säga andelen kvinnor och män. I Nyckeltalsinstitutets databas har det skett en förändring och andelen män har ökat, men det går väldigt långsamt. Under de senaste fem åren har andelen män ökat med ungefär 1 procentenhet. Om den utvecklingstakten fortsätter, 1 procentenhet vart femte år, tar det minst 75 år innan andelen män i kommuner uppnår 40 procent. Det är viktigt utifrån ett jämställdhetsperspektiv, men vi vet också att heterogena arbetsgrupper i genomsnitt har mindre sjukfrånvaro. På sikt innebär en mer jämnt fördelad grundstruktur också en minskad sjukfrånvaro bland kommuner.

Mansdominerade företag har lyckats bättre med att öka andelen kvinnor bland alla anställda. I Nyckeltalsinstitutets databas har mansdominerade företag den senaste femårsperioden ökat andelen kvinnor med 2 procentenheter, det innebär en dubbelt så hög hastighet än kvinnodominerade verksamheter. 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 inom regioner och kommuner. Med en bredare rekrytering och en bättre arbetsmiljö finns det en potential att bli bättre på att säkra kompetensförsörjningen.

SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att kommuner har stora utmaningar när det gäller hälsotal, storlek på arbetsgrupper och inom jämställdhetsområden som lika chefskarriär och skillnad i långtidssjukfrånvaro. Däremot kan vi se att det skiljer sig något mellan kommuner och att större kommuner tycks ha stordriftsfördelar när det både gäller att vara attraktiva och jämställda arbetsgivare. Men på branschnivå är branschen styrkor framför allt den låga avgångsprocenten samt jämställda ledningsgrupper och lönestrukturer.



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** 

