



**BRANSCHRAPPOR 2022**

# **STATLIGA MYNDIGHETER**

**Nyckeltals  
Institutet**



**Statliga myndigheter har flera styrkor när det gäller att vara attraktiva och jämställda arbetsgivare i jämförelse med många andra branscher i Nyckeltalsinstitutets databas, som består av cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar att det finns vissa utmaningar för statliga myndigheter när det gäller att vara attraktiva, hållbara och jämställda arbetsgivare.**

Generellt är myndigheter något mer attraktiva och mer jämställda som arbetsgivare i jämförelse med många andra branscher. De flesta myndigheter har hög andel tillsvidareanställda, satsar mycket på kompetensutveckling samt en förhållandevis låg sjukfrånvaro.

### **Trygga anställningsformer**

Generellt har branschen en hög andel tillsvidareanställda. Ungefär 95 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning och heltidstjänster, gäller både män och kvinnor. Det är en marginellt högre nivå än medianen för svenskt arbetsliv i stort där nivån är 93 procent. Det innebär att myndigheter erbjuder trygga och jämställda anställningsformer och har gjort i många år. 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 myndigheter att 2,5 procent av den arbetade tiden läggs på kompetenshöjande insatser, vilket motsvarar cirka 5 dagar per anställd och år. Det är något högre än medianvärdet för övriga företag och organisationer i databasen som är 1,7 procent. Det innebär att myndigheter satsat drygt 1,5 dagar mer per

anställd och år i kompetensutveckling än svenskt arbetsliv generellt.

### **Chefstäthet**

Chefstätheten i branschen är förhållandevis låg i jämförelse med medianvärdet för svenskt arbetsliv. Bland myndigheter är medianvärdet cirka 13 anställda per chef, en nivå som dessutom har ökat något de senaste åren, medan nivån för svenskt arbetsliv i stort är 11 medarbetare per chef. Storleken på arbetsgrupperna är också stora i jämförelse med många privata företag som ofta har mellan 7–8 medarbetare per chef.

Däremot i jämförelse med andra offentliga organisationer som kommuner och regioner, så har myndigheter små arbetsgrupper. Kommuner och regioner tenderar att i genomsnitt ha över 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 chefstäthet indikerar dock att statliga myndigheter har goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.



## Hur stor är turbulensen i branschen?

Till skillnad från många andra branscher som hade en kraftig nedgång av andelen avgångar under 2020, hade statliga myndigheter i stort sett en oförändrad avgångsprocent 2020 från 2019. Däremot har andelen avgångar ökat med ungefär 0,5 procentenheter under 2021 från 7,8 till 8,4 procent. Det är en nivå som är strax under vad vi ser i svenskt arbetsliv i stort där andelen avgångar är 9 procent av alla anställda. Ökningen i avgångsprocenten är ungefär lika stor både bland myndigheter och i svenskt arbetsliv i stort. Vissa branscher har betydligt högre turbulens än så, framför allt IT-och telekombranschen som har över 15 procent i avgångar. En avgångsprocent som kan gälla för statliga myndigheters interna IT avdelningar. Något arbetsgivare bör säkerställa sina nivåer inom och i benchmark med andra.

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 myndigheter och i svenskt arbetsliv indikerar att det råder en ökad rörelse på arbetsmarknaden.

### 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 myndigheter stannade ungefär 90 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år efter anställningen. Det vill säga att i slutet av 2021 var det 1 av 10 nyanställda från 2020 som lämnade 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 år.

## Branschens hälsostatus

När det gäller branschens hälsostatus ser vi goda nivåer på sjukfrånvaron. Vad gäller korttidssjukfrånvaron har myndigheter 1,4 procent, vilket motsvarar ungefär 3 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 är på en bra nivå, kring 2 procent vilket är en lägre nivå än medianen för samtliga branscher i Nyckeltalsinstitutets databas.

Myndigheter visar rimliga nivåer på sjukfrånvaro och merparten är förmodligen icke-arbetsrelaterad. Däremot skiljer nivåerna något mellan stora och små myndigheter, det vill säga över eller under 500 anställda. Små myndigheter visar en något lägre sjukfrånvaro än större myndigheter.

En förklaring till detta kan vara att små myndigheter i mycket högre grad arbetar på distans. De med hög andel distansarbete har generellt en lägre rapporterad korttidssjukfrånvaro, medan företag med hög andel på-plats-arbete ofta har sett en ökning.

Branschen visar goda hälsotal generellt men när det gäller *frisktalet*, det vill säga andelen anställda som har högst 5 sjukdagar vid 3 tillfället per år, har myndigheter en förhållandevis låg nivå.

Ungefär 67 procent av alla anställda är friska. Med tanke på den låga nivån på korttidssjukfrånvaron indikerar det att det är en stor grupp anställda som har mycket korttidssjukfrånvaro. Frisktalet har minskat från nästan 80 procent från 2020 och är på en något lägre nivå än frisktalet för svenskt arbetsliv generellt där medianvärdet är 70 procent av alla anställda.





## Hur ser jämställdheten ut i statliga myndigheter?

Generellt är myndigheter jämställda arbetsgivare och vi ser en positiv utveckling för många av jämställdhetsnyckeltalen.

### **Jämställd ledningsgrupp**

De flesta myndigheter har jämställda ledningsgrupper, utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Det är en av få branscher som så många jämställda ledningsgrupper. I privata företag är kvinnor ofta underrepresenterade, medan i kommuner och regioner är det en tendens att kvinnor börjar bli överrepresenterade i de högsta ledningsgrupperna.

### **Grundstruktur**

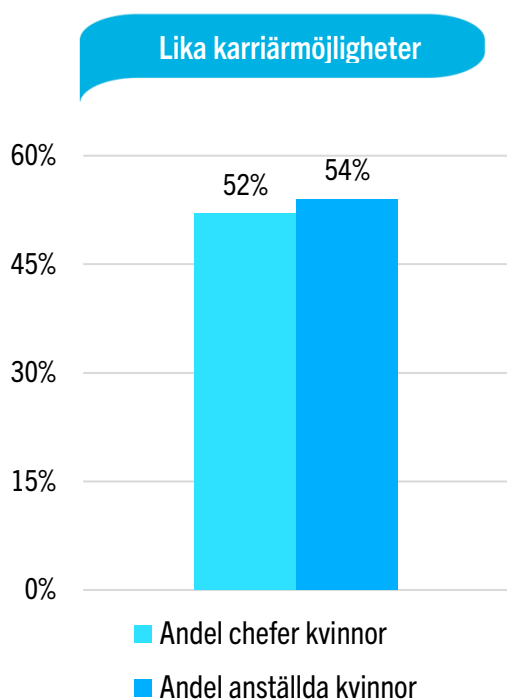
Grundstrukturen bland myndigheter är jämnt fördelad. Medianvärdet är 54 procent kvinnor och 46 procent män, det innebär att branschen har en

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 internt mellan olika yrkesgrupper. Det är en stor jämställdhetsutmaning att de flesta yrkesgrupper inte är jämställda, både för myndigheter och för svenskt arbetsliv generellt. De flesta yrkesgrupper är antingen mansdominerade eller kvinnodominerade. Bland myndigheter är ungefär var tredje yrkesgrupp jämställd med minst 40 procent män och 40 procent kvinnor.

## Lika chefskarriär

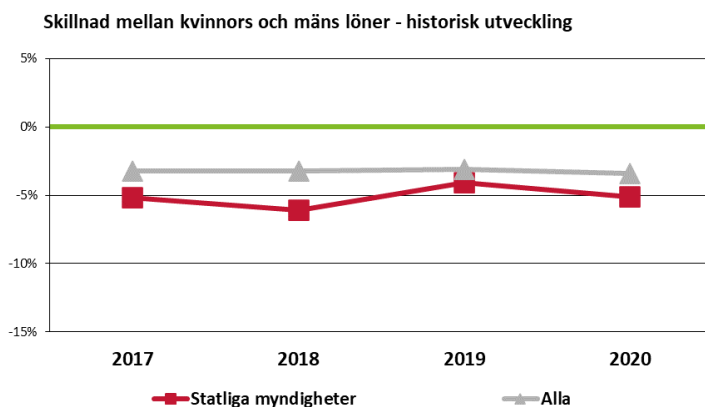
Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida myndigheter tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla strukturen bland alla anställda. Vad gäller statliga myndigheter speglar chefstrukturen nästan helt grundstrukturen bland alla anställda, det innebär att kvinnor och män i princip har lika möjligheter att bli internt rekryterad till chefspositioner. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet.



## Löne- och befattningsstruktur

Trots att chefsstrukturerna i statliga myndigheter i stort sett är jämställda, är lönestrukturerna, eller snarare befattningsstrukturerna inte jämställda.

Det är en relativt stor strukturskillnad i medianlöner mellan kvinnor och män på ungefär 5 procent. Det är en stor skillnad jämfört med hela databasen där medianvärdet skiljer drygt 2 procent.



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 män i högre grad har befattningar med en högre lönenivå och kvinnor i högre grad har befattningar med lägre lönenivå. Resultatet tyder på att myndigheter inte har jämställda befattningsstrukturer.

## Skillnad i långtidssjukfrånvaro

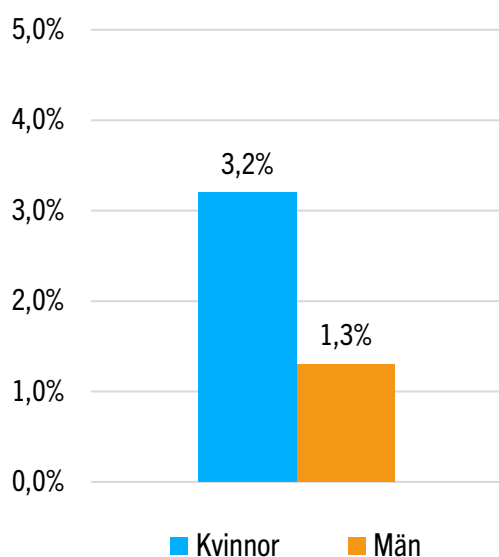
Som vi tidigare konstaterade är och har långtidssjukfrånvaron varit relativt låg bland myndigheter, kring 2 procent. Däremot är inte nivån jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Kvinnor har mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män.

Det är en utmaning för de flesta branscher att kvinnor har en betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män. Det är därför en av svenskt arbetsliv stora

jämställdhetsfrågor. Trots att vi ser en positiv trend och skillnaden i långtidssjukfrånvaro minskar kan vi konstatera att detta är en av statliga myndigheters största jämställdhetsutmaning.

## SAMMANFATTNING

### Skillnad i långtidssjukfrånvaro



Sammanfattningsvis är myndigheter generellt attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare. Det är framför allt inom två jämställdhetsområden där myndigheter har stora utmaningar, det gäller skillnad i långtidssjukfrånvaro och lönestruktur.

Vad gäller storleken på myndigheter ser vi att större myndigheter med över 500 anställda tenderar att vara mer jämställda än myndigheter med under 500 anställda.





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.

**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](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** 

