

A close-up photograph of several hands of different skin tones working together to assemble a wooden puzzle. The puzzle pieces are in various colors: red, orange, green, and blue. The hands are positioned around the puzzle, with some holding pieces in place and others reaching to fit them together. The background is softly blurred, showing more hands and a hint of a blue surface.

BRANSCHRAPPORT 2022

PRIVATA TJÄNSTEFÖRETAG

**Nyckeltals
Institutet**



Företag inom privata tjänstesektorn 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 privata tjänsteföretag har vissa utmaningar framför allt inom jämställdhet. Rapporten baseras på dataunderlag från 2021 års kartläggning av rådande arbetsvillkor.

Hur attraktiv är branschen?

Företag inom den privata tjänstesektorn är generellt attraktiva arbetsgivare. De har flera styrkor som till exempel låga sjuktal och hög chefstäthet, men även inom följande områden:

Trygga anställningar

Generellt har privata tjänsteföretag en hög andel tillsvidareanställda. Ungefär 97 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning och heltidstjänster, vilket gäller både män och kvinnor. Det är en något högre nivå än medianen för svenskt arbetsliv i stort där nivån är 93 procent. Det innebär att den privata tjänstesektorn erbjuder trygga och jämställda anställningsformer. 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.

Chefstäthet

Storleken på arbetsgrupper bland privata tjänsteföretag är små i jämförelse med andra branscher, i synnerhet med vissa enheter inom offentliga verksamheter. I genomsnitt har branschen knappt 8 medarbetare per chef, medan medianvärdet för samtliga organisationer är 11 medarbetare. Detta är ett område där privata

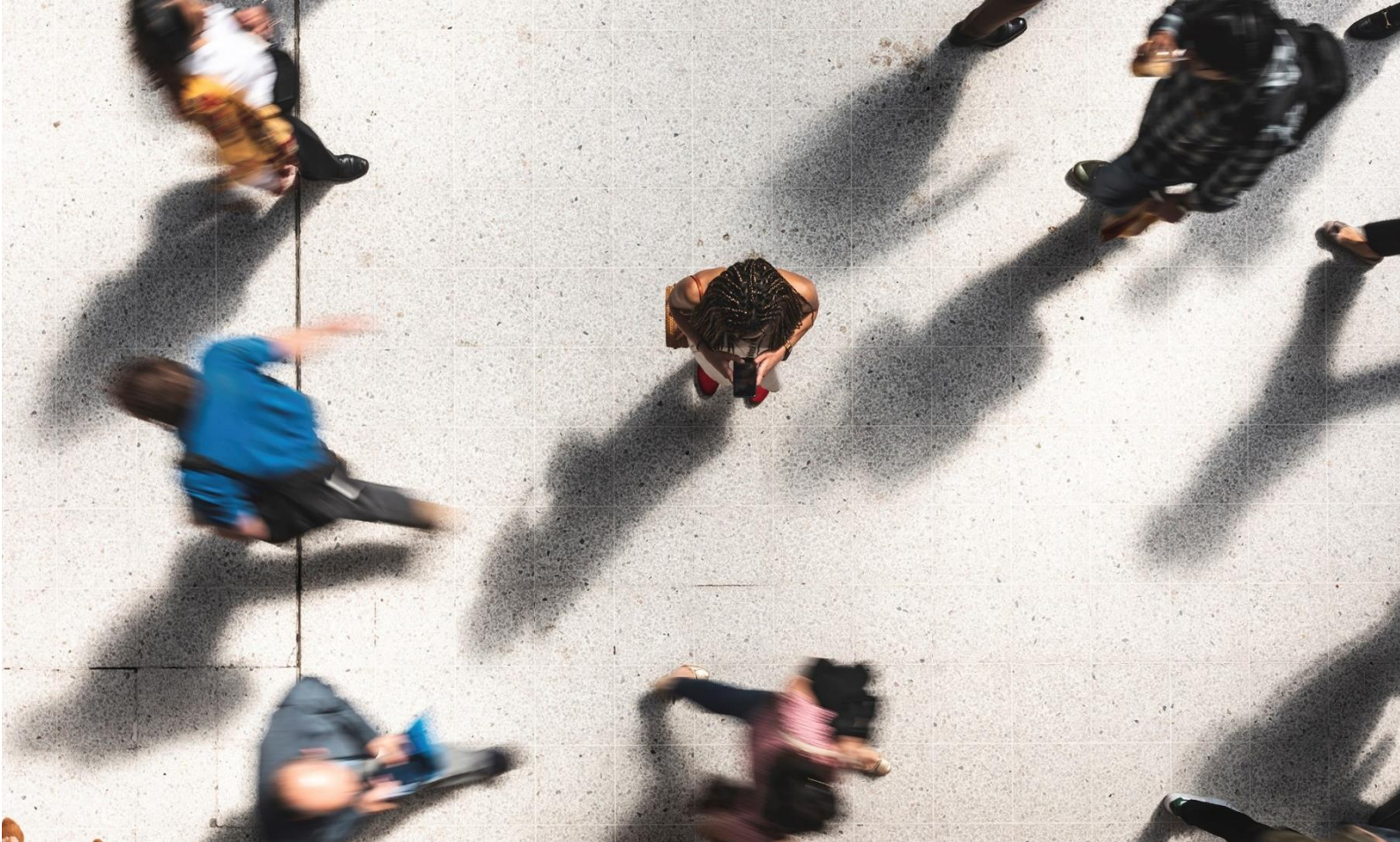
företag och offentliga organisationer skiljer sig rejält, där privata tjänsteföretag ofta är nere på 7–8 anställda per chef och lägre. Speciellt kommuner och regioner har stora arbetsgrupper, i genomsnitt kring 20 anställda per chef.

Detta är ett nyckeltal som samvarierar starkt med många andra hälsonyckeltal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro. Branschens höga chefstäthet indikerar att privata tjänsteföretagen har mycket goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

Hälsostatus

När det gäller branschens hälsostatus ser vi goda nivåer på sjukfrånvaron. Privata tjänsteföretagen har en nivå för korttidssjukfrånvaro på runt 1,5 procent, vilket motsvarar ungefär tre dagar per anställd och år. Även om nivån ökade under pandemiåren, är det fortsatt en något lägre nivå än vad medianvärdet är för samtliga organisationer i databasen, vilka har mer än 0,5 procentenheter högre korttidssjukfrånvaro.

Långtidssjukfrånvaron i branschen är på en stadig nivå kring 1,7 procent, vilket också är en lägre nivå än totalmedianen som är 2,7 procent.

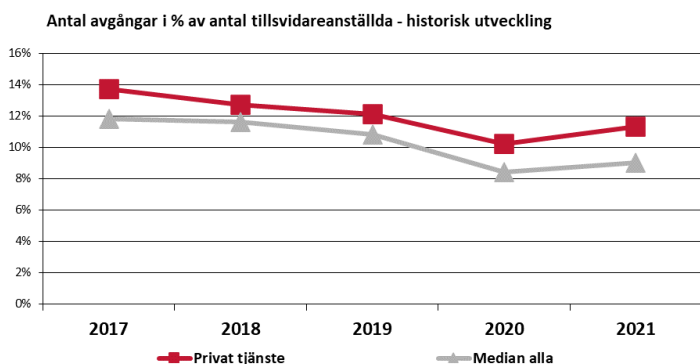


Turbulens - branschens stora utmaning!

Avgångsprocenten bland privata tjänsteföretagen är högre än i svenskt arbetsliv generellt. Efter att andelen avgångar under några år minskade, framför allt under 2020, har avgångsprocenten ökat under 2021. Det handlar om en ökning om drygt 1 procentenhet upp till ett medianvärde på drygt 11 procent.

Det är en ökning vi sett i många andra branscher, däremot är den några procentenheter högre bland privata tjänsteföretag än i de flesta andra branscher.

En förklaring till att avgångsprocenten är högre bland privata tjänsteföretag än i de flesta andra branscher kan vara att det i branschen finns en förhållandevis hög andel anställda som har arbetat mellan 2–5 år, vilket har en hög samvariation med avgångar. 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 den privata tjänstesektorn och i svenskt arbetsliv generellt indikerar att det är en ökad rörelse på arbetsmarknaden. Den ekonomiska potentialen i att på kort sikt minska antalet avgångar är stor, eftersom varje avgång kan driva kostnader på flera hundra tusen kronor beroende på befattning.

Nytt för 2021 är nyckeltalet *rörlighet nyanställda* som ingår i Attraktiv arbetsgivarindex®, men som Nyckeltalsinstitutet har följt länge. Det fångar andelen nyanställda som är kvar efter ett år. Vad gäller privata tjänsteföretag stannade drygt 90 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år. I slutet av 2021 var det 90 procent av de som anställdes 2020 som fortfarande var kvar hos sin arbetsgivare. Det innebär att ungefär 1 av 10 nyanställda slutar inom ett år. 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.

Hur ser jämställdheten ut i privata tjänsteföretag?

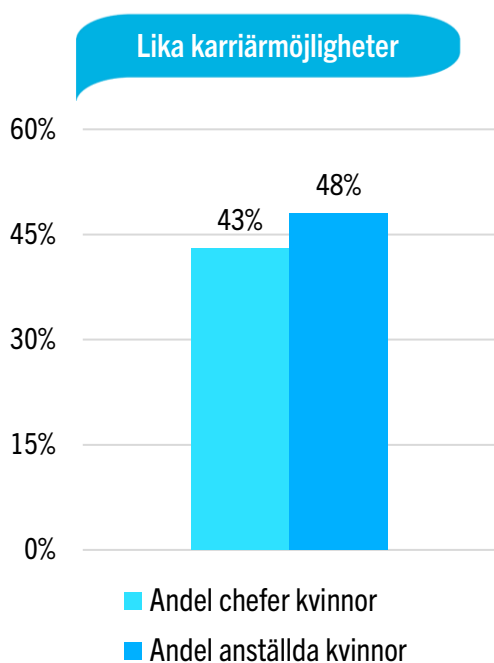
Trots att branschen har en jämn grundstruktur med nästan lika många män som kvinnor, är den privata tjänstesektorn väldigt könsuppdelad precis som svenskt arbetsliv i stort. Knappt var tredje yrkesgrupp är jämställd med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. De privata tjänsteföretag har antingen kvinnodominerade eller mansdominerade yrkesgrupper, vilket också gör det svårare att uppnå jämställdhet inom andra områden, som till exempel lönestruktur och arbetsmiljö.

Lika karriärmöjligheter

Vad gäller lika möjlighet till intern karriärutveckling har privata tjänsteföretag en bit kvar för att vara jämställda jämfört med svenskt arbetsliv i stort. Nästan hälften av alla anställda är kvinnor, medan ungefär 43 procent av alla chefer är kvinnor. Det betyder att chefsstrukturen inte helt speglar grundstrukturen, där män har något större möjlighet att bli chef.

Eftersom det 2021 bara var marginella skillnader i högskolekompetens mellan kvinnor och män i branschen tyder det på att kvinnor inte har lika möjligheter till chefstjänster som män. Men den

historiska utvecklingen visar en kontinuerlig ökning av andelen kvinnor på chefsposter och det bör därför vara en tidsfråga innan kvinnor och män är chefer i lika omfattning. Inte minst med tanke på att andelen kvinnor med högskolekompetens i framtiden kommer att öka, även i den privata tjänstesektorn.



Jämställda ledningsgrupper

Bland företagens ledningsgrupper är medianvärdet närmare 40 procent kvinnor. Men inom branschen är det en stor spridning och det är långt ifrån alla företag som har en jämställd ledningsgrupp utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och 40 procent män.

Det betyder att det finns en jämställdhetsutmaning för de allra flesta företag inom den privata tjänstesektorn i att få mer jämställda ledningsgrupper, även om vi ser en positiv utveckling när det gäller en ökad andel kvinnor. Däremot har många offentliga organisationer jämställda ledningsgrupper och detta inte längre är en jämställdhetsfråga hos dem.

Jämställda lönestrukturer

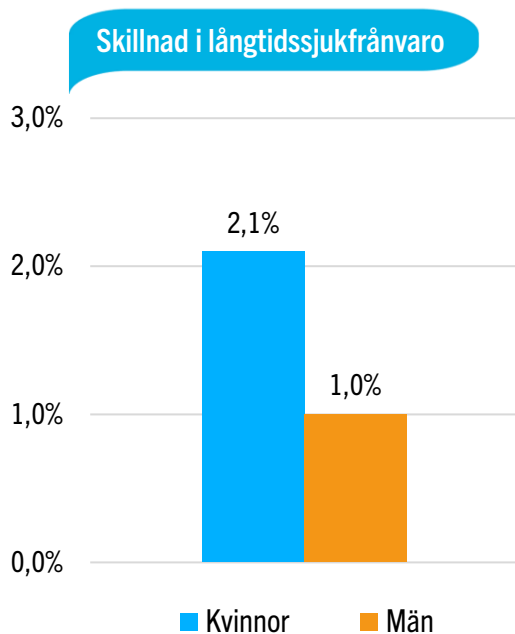
När det gäller branschens lönestruktur har kvinnor nästan 6 procent lägre medianlön än män. Notera att denna skillnad handlar om jämförelser mellan medianlönen för kvinnor och män inom samma företag.

Vi ser en positiv trend och att skillnaden i medianlön minskar. För bara fem år sedan var skillnaden i branschen nästan 8 procent. Däremot har branschen tappat från 2020 då skillnaden var 5 procent. Skillnaden i medianlön mellan män och kvinnor inom privata tjänstesektorn är större än vad vi ser i många andra branscher.

Skillnaden i medianlön påvisar inte att kvinnor och män har olika lön för lika eller likvärdigt arbete, även om det ibland kan vara så. Nyckeltalet indikerar snarare att befattningsstrukturerna inte är helt jämställda där män i högre grad har befattningar med högre lönenivå än kvinnor.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Långtidssjukfrånvaron är generellt låg i branschen, däremot är skilljer sig nivåerna mellan kvinnor och män. Kvinnor i branschen har nästan dubbel så hög långtidssjukfrånvaro. Någon större förändring har inte skett de senaste åren.



Det är en utmaning för de flesta branscher att kvinnor har en betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män. Vilket gör detta till en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsfrågor. Trots att kvinnor i privata tjänstesektorn har en lägre långtidssjukfrånvaro än

vad vi ser generellt bland kvinnor i svenskt arbetsliv, är det dock en högre nivå än vad män i branschen har. Även män i branschen har en lägre nivå än vad vi ser för arbetsmarknaden i stort. Vår slutsats är att kvinnor i branschen inte har en hög långtidssjukfrånvaro, utan snarare att män har en väldigt låg nivå. Däremot är det fortfarande en jämställdhetsfråga kring varför nivåerna skiljer sig åt.

SAMMANFATTNING

Privata tjänsteföretag är generellt väldigt attraktiva arbetsgivare, men med några utmaningar. Det gäller framför allt den förhållandevis höga andelen avgångar och att kvinnor inte har riktigt lika interna utvecklingsmöjligheter som män. Det sistnämnda fångas med skillnaden i medianlön samt lägre möjlighet att internt bli rekryterad till chef. Men en av branschens stora styrkor är den jämna grundstrukturen vilket skapar goda förutsättningar för att uppnå jämställdhet inom flera områden.





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 Jämfix 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** 

