



# BRANSCHRAPPORT 2022

## REGIONER

Nyckeltals  
Institutet



Sveriges regioner har flera styrkor som arbetsgivare, men det finns en del utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hållbara 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 regionerna som arbetsgivare?

Vad gäller anställningsformer har ungefär 93 procent av alla anställda en tillsvidareanställning, det är samma nivå som medianen för svenskt arbetsliv i stort. Det innebär att regioner till stor del erbjuder trygga anställningsvillkor. Det skiljer ungefär 4 procentenheter mellan kvinnor och män, där kvinnor i högre grad är tillsvidareanställda. Däremot återstår det fortfarande en bit kvar innan kvinnor och män i regioner har heltidstjänster i lika omfattning.

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 regioner att 1,4 procent av den arbetade tiden läggs på kompetenshöjande insatser, vilket motsvarar knappt 3 dagar per anställd och år. Det är en något lägre nivå som medianvärdet för svenskt arbetsliv i stort där medianen är 1,7 procent.

## Jämställda ledningsgrupper

De flesta regioners högsta ledningsgrupper är jämställda, med minst 40 procent kvinnor och

minst 40 procent män. De senaste åren har kvinnor varit överrepresenterade i de högsta ledningsgrupperna, men dessa har 2021 fått en jämnare fördelning mellan kvinnor och män.

## Avgångar

Andelen avgångar i regioner är förhållandevis låg. Drygt 8 procent av alla tillsvidareanställda lämnade 2021, vilket är lägre än vad vi ser i svenskt arbetsliv i stort där medianvärdet är 9 procent. Till skillnad från många andra branscher som har sett en ökning i avgångsprocenten med flera procentenheter, har regioner minskat andelen avgångar från 2020.

## 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 regioner stannade ungefär 86 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år efter anställningen. Det vill säga att i slutet av 2021 hade 14 procent av de som nyanställdes 2020 lämnat sina 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.



## Regioners stora jämställdhetsutmaningar!

### Grundstruktur

Grundstrukturen, det vill säga andelen män och kvinnor bland alla anställda, är fortfarande mycket snedfördelad. 80 procent av alla tillsvidareanställda är kvinnor, vilket också innebär att de flesta yrkesgrupper är långt ifrån jämställda utifrån värderingen om minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Bara 17 procent av alla yrkesgrupper är jämställda inom regioner.

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

### Löne- och befattningsstrukturer

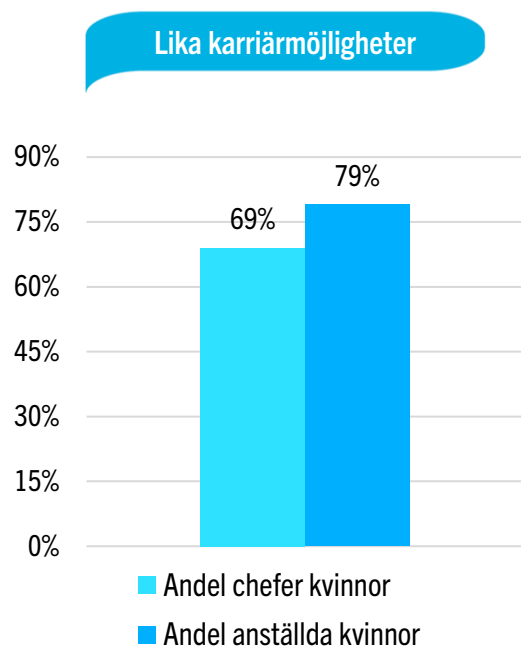
Regioner har en stor jämställdhetsutmaning när det gäller skillnad i medianlön mellan män och kvinnor, där det skiljer mer än 10 procent till kvinnors nackdel. Det är en strukturskillnad som är betydligt större än vad vi ser i många andra branscher och som liknar de stora strukturskillnaderna vi ser i finansbranschen. Strukturskillnaden i svenskt arbetsliv ligger på ett medianvärde på drygt 2 procent till männens fördel.

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. Det tyder på att regioner inte har jämställda befattningsstrukturer.

### Lika chefskarriär

Nyckeltalet *lika karriärmöjligheter* indikerar huruvida regioner tar vara på kompetensen oavsett kön. För att erbjuda lika möjligheter till intern karriärutveckling bör chefsstrukturen spegla strukturen bland alla anställda. Vad gäller Sveriges regioner är 79 procent av alla anställda kvinnor, medan 69 procent av alla chefer är kvinnor. Det tyder på att män är något överrepresenterade på chefsposter.



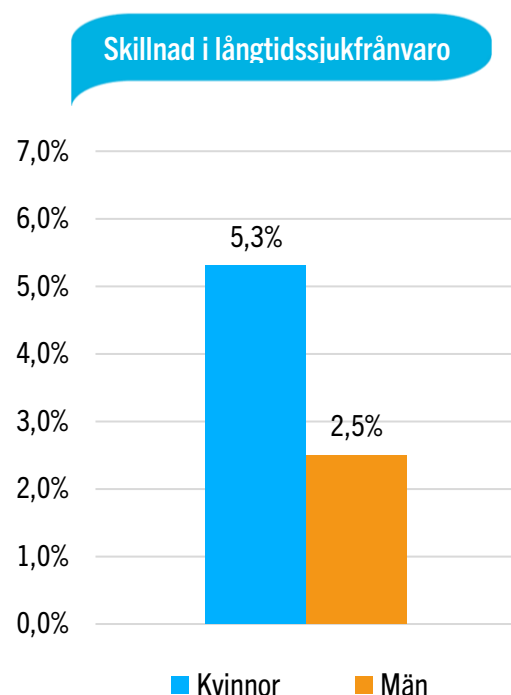
För att uppnå lika interna karriärmöjligheter bör chefsstrukturen spegla strukturen bland alla anställda. Den skillnad vi ser tyder på att kvinnor inte har samma möjligheter som män att internt bli rekryterad till chefsuppdrag. Att erbjuda lika

karriärmöjligheter för kvinnor och män är dels en indikation på att företaget är en attraktiv arbetsgivare, men framför allt en tydlig indikation på jämställdhet då det råder kompetensbaserad rekrytering.

### Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Skillnaden i långtidssjukfrånvaro 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 regioner, dessutom är det en stor skillnad mellan män och kvinnor. I genomsnitt har kvinnor mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män. Både män och kvinnor har högre nivå på långtidssjukfrånvaro än vad medianvärdet är för kvinnor och män i andra branscher.

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



## Chefstätheten – Regioners stora utmaning!

Vissa enheter inom regioner, framför allt inom vården, har betydligt lägre chefstätheten än andra branscher. Storleken på arbetsgrupperna är fortsatt hög 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 nyckeltal där regioner och kommuner sticker ut mest. Medianvärdet för svenskt arbetsliv i stort i Nyckeltalsinstitutets databas är 11, det vill säga hälften så stora arbetsgrupper som för regioner. Det skiljer sig rejält mellan privata företag och offentliga organisationer, där den privata sidan ofta är nere på 7–8 anställda per chef och lägre.

Det är dessutom en stor jämställdhetsfråga då det i de flesta regioner är de kvinnodominerade verksamheterna som har det högsta antalet medarbetare 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. Regioners stora arbetsgrupper driver både sjukfrånvaro och påverkar förutsättningarna för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

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 få minskade sjuklönekostnader.



# Vad säger hälsotalen?

Regioner har under 2021 generellt haft högre sjukfrånvaro än de flesta andra branscher. Korttidssjukfrånvaron i regioner är cirka 3,5 procent av den arbetade tiden, vilket motsvarar 7 dagar per anställd och år. Även långtidssjukfrånvaron är hög, 4,5 procent. Det betyder att nästan 8 procent av all arbetad tid försvinner i sjukfrånvaro. Det är i mer än vad vi ser bland de 350 företag och organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas där medianvärdet är knappt 5 procent.

En delförklaring till regioners 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 regioner har på-plats-arbete, framför allt inom vård och omsorg, innebär det högre sjuktal. Som vi konstaterade ovan är även de stora arbetsgrupperna en stark delförklaring till de höga sjuktalen.

## **Ekonomisk potential att förbättra nivån**

Det finns en stor potential att minska denna sjukfrånvaro. Om vi jämför regionernas korttidssjukfrånvaro, cirka 3,5 procent, med medianvärdet av korttidssjukfrånvaron bland alla organisationer, strax över 2 procent, innebär den skillnaden 3 fler korttidssjukdagar per anställd och år. En korttidssjukdag kostar minst 10 procent av månadslönen och med en medianlön i våra regioner på drygt 34 000 kronor per månad innebär det att varje korttidssjukdag kostar minst 3400 kronor. Det betyder att varje anställd i en region i genomsnitt kostar 10 000 kr mer varje år i korttidssjukfrånvaro än vad en genomsnittlig anställd i andra branscher. I regioner med 10 000 anställda innebär det en merkostnad på cirka 100 miljoner kronor per år.

Det betyder att det finns en stor ekonomisk potential i att minska korttidssjukfrånvaron i regioner. En del i det kan till exempel vara att öka chefstätteten 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 per halvår.

## 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 denna utvecklingstakt fortsätter med 1 procentenhet vart femte år, kommer det att ta minst 75 år innan andelen män i regioner uppnår 40 procent. Det är viktigt utifrån ett jämställdhetsperspektiv och vi vet också att heterogena arbetsgrupper i genomsnitt har mindre sjukfrånvaro. På sikt innebär en mer jämnt fördelad grundstruktur också en minskad sjukfrånvaro bland regioner.

Mansdominerade branscher 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 verksamhetskritisk fråga vad gäller framtidens kompetensförsörjning inom regioner och regioner. Med en bredare rekrytering och en bättre arbetsmiljö finns den en potential att bli bättre på att säkra kompetensförsörjningen.

### SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att regioner har stora utmaningar när det gäller sjukfrånvaro och storlek på arbetsgrupper. Men även inom jämställdhetsområden som lika karriärmöjligheter oavsett kön, snedfördelad grundstruktur och ojämställda lönestrukturer.

Branschen styrkor är framför allt de jämställda ledningsgrupperna samt den låga avgångsprocenten och att en hög andel av de nyanställda är kvar åtminstone ett år.



**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 Jämix 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** 

