



BRANSCHRAPPORT 2022

VATTEN & AVFALLSBRANSCHEN

Nyckeltals
Institutet



Företag inom vatten-och avfallsbranschen har utifrån Nyckeltalsinstitutets årliga kartläggning många 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 det finns vissa utmaningar när det gäller att vara attraktiva, jämställda och hållbara arbetsgivare.

Branschens hälsostatus

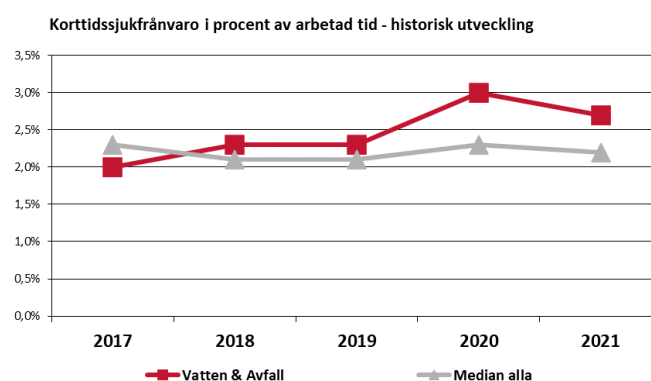
Under pandemiåren förändrades sättet att arbeta för många branscher där många arbetade på distans en stor del av arbetstiden, lika så för vissa delar av vatten - och avfallsbranschen. Medan några i branschen har möjlighet att arbeta på distans har den större delen av alla anställda på-plats-arbeten som kräver fysisk närvaro.

Andelen distansarbete samvarierar starkt med framför allt många hälsotal, allra mest med korttidssjukfrånvaro. De som arbetar mycket på distans har ofta låg rapporterad korttidssjukfrånvaro, medan de som har en hög andel på-plats-arbete i genomsnitt har en högre rapporterad nivå. Därför varierar nivåerna bland hälsotalen när vi granskar resultatet.

Korttidssjukfrånvaro

Korttidssjukfrånvaron har minskat i branschen jämfört med 2020. Däremot är nivån fortfarande något högre än vad vi såg innan pandemin år 2019 då den var 2,3 procent och 2021 2,7 procent, vilket motsvarar nästan 5,5 dagar per anställd och år. Vad gäller medianen för samtliga branscher är nivån på korttidssjukfrånvaron förhållandevis stabil kring 2–2,5 procent. Däremot ser vi stora skillnader mellan branscher med mycket distansarbete,

där korttidssjuktalen ofta är kring 1 procent, medan branscher med mycket på-plats-arbete ofta har över 3 procent.



Långtidssjukfrånvaro

Nivån på långtidssjukfrånvaron i branschen är fortsatt låg. Däremot har den ökat något det senaste året till drygt 2 procent av den arbetade tiden.

Sjukfrånvaron i branschen är något speciell i relation till andra branscher. Det är få branscher där nivåerna skiljer sig åt, det vill säga att korttidssjukfrånvaron är hög medan långtidssjukfrånvaron är låg. Vilket indikerar att hanteringen av korttidssjukfrånvaron fungerar så till vida att det inte leder till långtidssjukfrånvaro i samma utsträckning som i andra branscher.

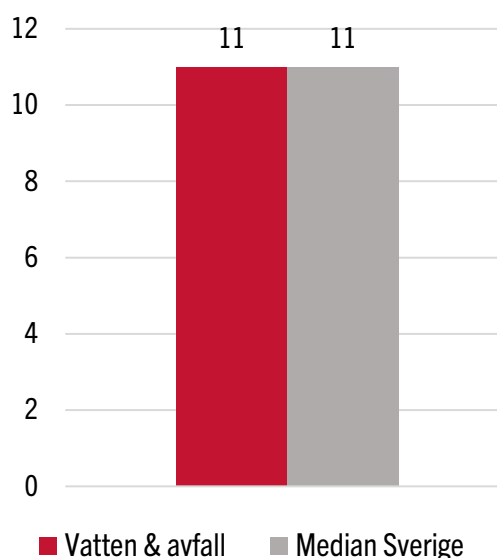
Chefstäthet

Antalet medarbetare per chef är ett nyckeltal som samvarierar starkt med många hälsotal, framför allt långtidssjukfrånvaro. Ju fler anställda per chef, desto högre långtidssjukfrånvaro.

Företagen i vatten- och avfallsbranschen har förhållandevis små arbetsgrupper i jämförelse med många offentliga verksamheter. Branschen har i genomsnitt nästan 11 medarbetare per chef, vilket är samma nivå som genomsnittet för samtliga organisationer och företag i databasen.

Inom kommuner och regioner är genomsnittet uppemot 20 anställda per chef. Men det finns såklart enheter internt med lägre chefstäthet. Branschens höga chefstäthet indikerar att vatten- och avfallsbranschen har bra förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

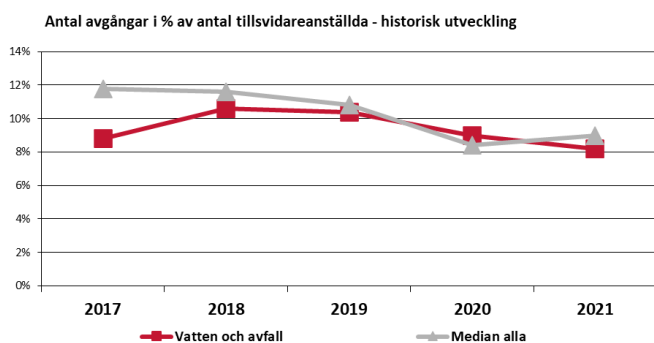
Antal medarbetare per chef





Turbulens i branschen

Andelen avgångar har under pandemin minskat både inom branschen och generellt i svenskt arbetsliv. Från nivåer kring 10–11 procent till 8–9 procent under pandemin. Den minskade rörligheten indikerar dels att arbetsgivare har varit mer restriktiva med att rekrytera, dels att anställda har blivit mindre benägna att byta arbetsgivare.



År 2021 var det strax över 8 procent av de tillsvidareanställda som avslutade sina anställningar inom vatten- och avfallsbranschen, vilket är en något lägre nivå än vad vi ser bland

samtliga organisationer där avgångsnivån var 9 procent.

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 vatten- och avfallsbranschen stannade nästan 88 procent av alla nyanställda kvar till år 2022. Det tyder på att företagens rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar relativt väl.

När restriktionerna började släppas mot slutet av 2021 såg vi också en ökad turbulens. För 2022 finns det indikationer på att andelen avgångar kommer att öka inom vissa branscher. Det kan vara en reaktion efter 2020 och 2021 då rörligheten var låg. Det kommer därför att bli alltmer viktigare att vara en attraktiv arbetsgivare för att säkerställa att kompetensen stannar kvar och utvecklas internt.

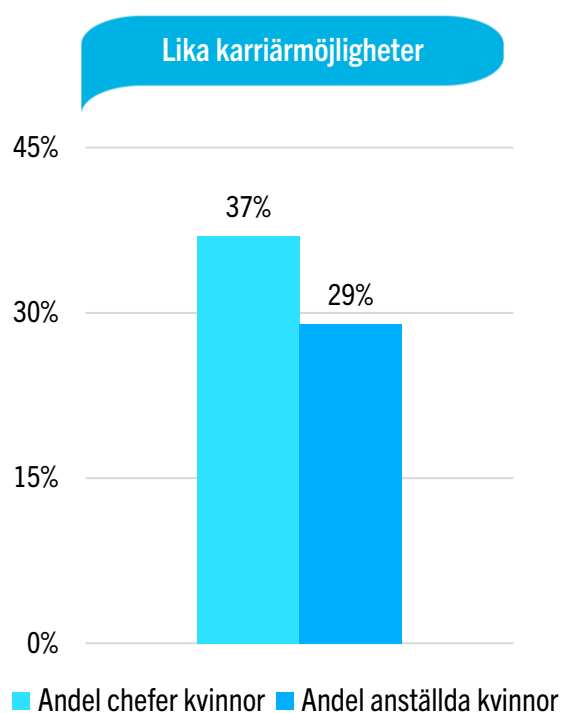
Hur ser jämställdheten ut i vatten- och avfallsbranschen?

Branschen har en snedfördelad grundstruktur med mer än 70 procent män och mindre än 30 procent kvinnor bland alla anställda. Men givet sin grundstruktur, har kvinnor i vatten- och avfallsbranschen lika förutsättningar som män, jämfört många andra branscher.

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 vatten- och avfallsbranschen är ungefär 30 procent av alla anställda kvinnor medan 37 procent av alla chefer är kvinnor. Notera att här talar vi om hela chefskollektivet.



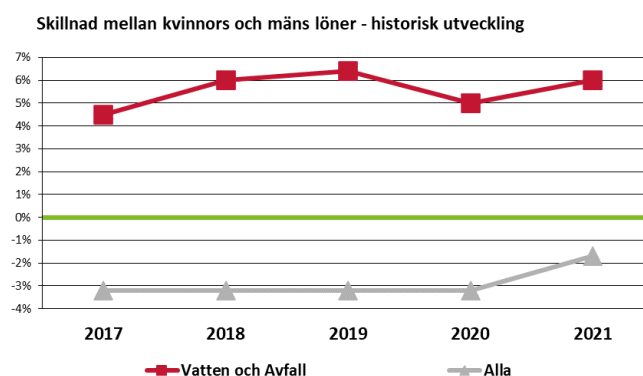
Det betyder att kvinnor är något överrepresenterade på chefsposter och har lika eller något större möjlighet än män att bli chef internt. I praktiken handlar det mer om en underrepresentation av kvinnor bland de anställda.

Jämställda ledningsgrupper

Företagen i vatten- och avfallsbranschen har en viss överrepresentation av män i högsta ledningsgrupperna. Men i jämförelse med många andra mansdominerade branscher är det en högre andel kvinnor i ledningsgrupperna inom vatten- och avfalls branschen.

Jämställda lönestrukturer

Generellt i svenskt arbetsliv har män högre medianlön än kvinnor, i vissa branscher är skillnaden drygt 10 procent. I vatten- och avfallsbranschen däremot har kvinnor 6 procent högre medianlön än män.



Det beror inte på att kvinnor har högre lön än män för lika eller likvärdigt arbete, utan att kvinnor i högre grad har befattningar som i genomsnitt har en högre lönenivå och män i högre grad har

befattningar som i genomsnitt har en lägre lönenivå. Det innebär att branschen har en icke-jämställd grundstruktur till kvinnors nackdel, men samtidigt en icke-jämställd befattningsstruktur till mäns nackdel.

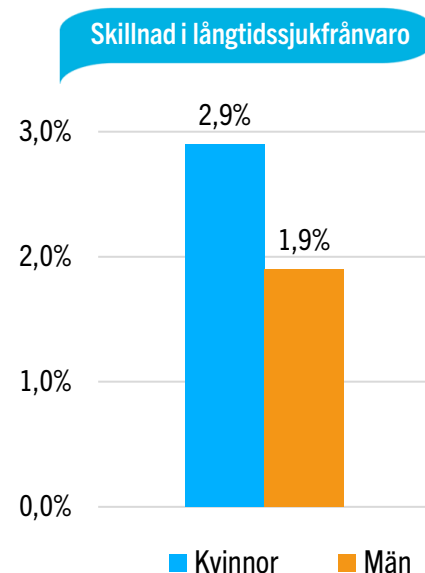
Bland databasens samtliga företag och organisationer har kvinnor något lägre medianlön än män, däremot har skillnaden minskat och 2021 var skillnaden mindre än 2 procent. Skillnaden om 2 procent speglar medianlöneskillnaden mellan kvinnor och män inom samma företag. När vi talar om löneskillnader på 10 procent i svenskt arbetsliv är förklaringen att kvinnodominerade organisationer i genomsnitt har lägre lönenivåer för både kvinnor och män, än mansdominerade organisationer där lönenivå är högre för både kvinnor och män.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Som vi tidigare konstaterat har vatten- och avfallsbranschen en relativt låg långtidssjukfrånvaro. Men i de flesta företag är det en stor skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där kvinnor ofta har nästan dubbelt så hög nivå som män. Därför är skillnaden i långtidssjukfrånvaro en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsutmaningar.

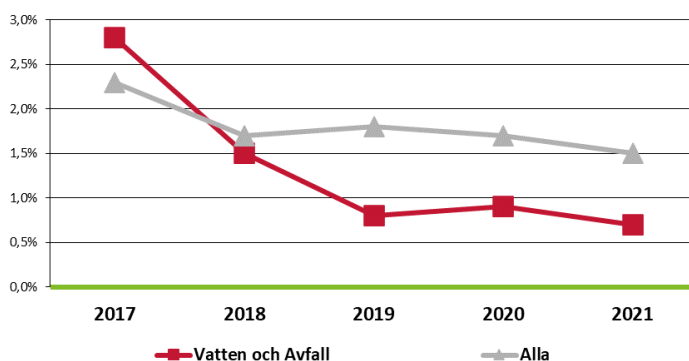
Det gäller även i vatten- och avfallsbranschen där kvinnor har en högre nivå än män, däremot är

har kvinnor en lägre långtidssjukfrånvaro än kvinnor i andra branscher och män en högre nivå än män i andra branscher.



I vatten- och avfallsbranschen skiljer det 1 procentenhet medan i svenskt arbetsliv generellt har kvinnor 1,3 procentenheter högre långtidssjukfrånvaro än män. Även om skillnaden i långtidssjukfrånvaro är mindre i branschen än för övriga i databasen och svenskt arbetsliv i stort, kan vi konstatera att det fortfarande en jämställdhetsfråga för vatten- och avfallsbranschen.

Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling





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.”

