



BRANSCHRAPPOR 2022

FINANS & FÖRSÄKRING

**Nyckeltals
Institutet**



Finans- och försäkringsbranschen har många styrkor som arbetsgivare utifrån Nyckeltalsinstitutets kartläggning jämfört med svenskt arbetsliv i stort utifrån vår databas som består av cirka 350 företag och organisationer, både offentliga och privata. Analyserna visar också det finns vissa utmaningar framför allt inom jämställdhet. Rapporten baseras på dataunderlag från 2021 års kartläggning av rådande arbetsvillkor.

Hur attraktiv är branschen?

Finans- och försäkringsbolagen har flera styrkor som arbetsgivare och är en av de mest attraktiva branscherna utifrån ett medarbetarperspektiv. Företag i branschen har i jämförelse med svensk arbetsmarknad i stort, en hög andel tillsvidareanställningar, höga lönenivåer, låg sjukfrånvaro och hög chefstäthet.

Trygga anställningsformer

Generellt har branschen en hög andel tillsvidareanställda. Ungefär 94 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 finans- och försäkringsbolagen 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.

Hög chefstäthet

Chefstätheten i branschen är väldigt hög i jämförelse med de flesta andra branscher. I finans- och försäkringsbranschen har man i genomsnitt 8 medarbetare per chef, medan medianvärdet för samtliga organisationer är 11.

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 finansbranschen har bra förutsättningar för en bra arbetsmiljö och ett gott ledarskap.

Kompetensutveckling

I genomsnitt rapporterar branschen att knappt 2 procent av den arbetade tiden läggs på kompetenshöjande insatser, vilket motsvarar cirka 4 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 finans- och försäkringsbolagen investerar något mer i sina anställda när det gäller tid för kompetensutveckling.

Turbulens i branschen

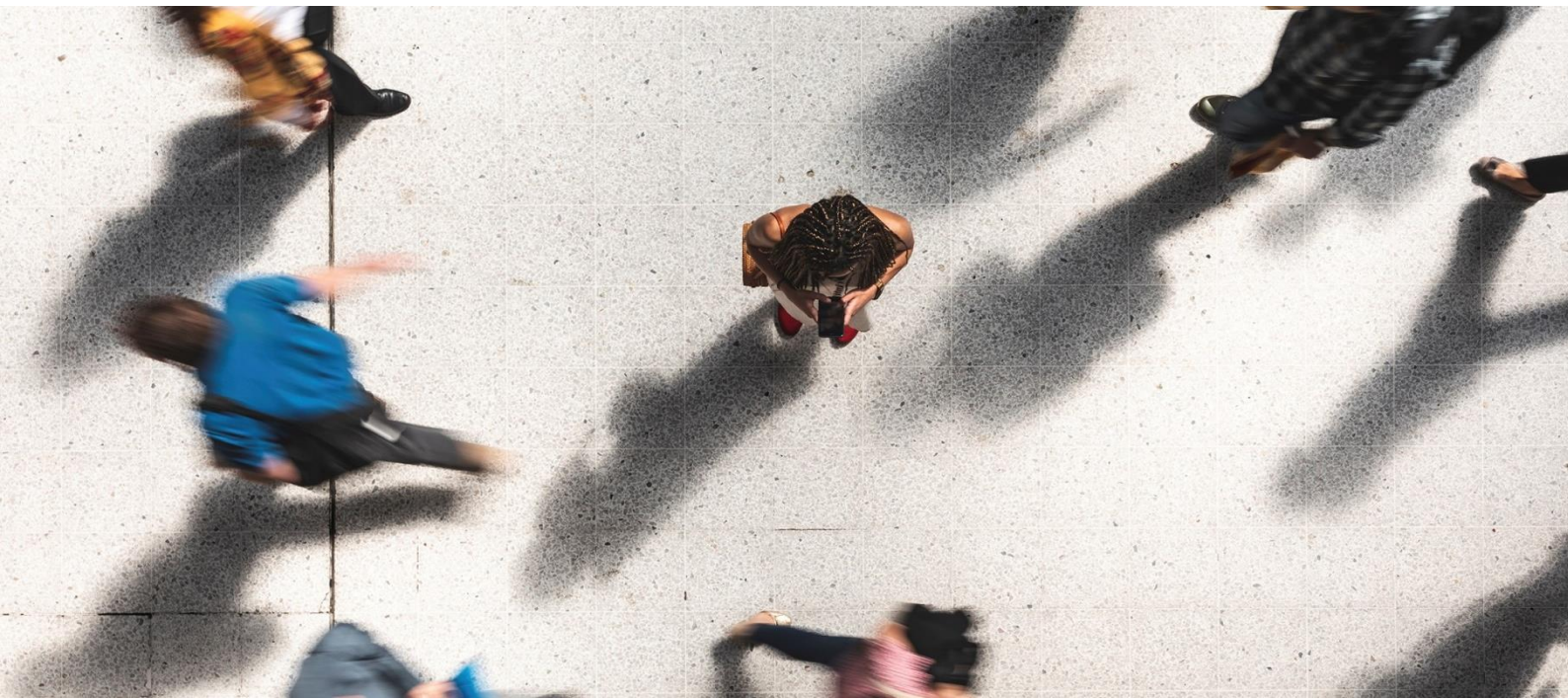
Andelen avgångar i branschen är i stort sett oförändrad från 2020 och ligger kvar på strax över 9 procent. Det är samma nivå som för svenskt arbetsliv i stort, däremot har avgångarna ökat i flera branscher. Den oförändrade avgångsprocenten i branschen indikerar att det inte är lika turbulent bland finans- och försäkringsbolagen som det är i några andra branscher som haft en ökning med flera procentenheter.

Branschen har en förhållandevis hög andel anställda som har arbetat mellan 2–5 år, vilket har en hög samvariation med avgångar. 35 procent av alla de anställda tillhör den gruppen som är den grupp av anställda som är störst benägna att byta arbetsgivare. Ju fler "2–5" åringar, desto högre avgångsprocent. Avgångsprocenten på 9 procent indikerar att branschen lyckats väl med att attrahera och få sina "2–5" åringar att vilja stanna kvar. Men med en så stor andel "2–5" åringar kan innebära att vi under 2022 kan komma att se ökade andel avgångar i finans- och försäkringsbranschen.

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.

Rörlighet nyanställda

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 företagen i fastighetsbranschen stannade drygt 90 procent av alla nyanställda kvar åtminstone ett år. Det betyder att i slutet av 2021 var det ungefär 9 av 10 som anställdes under 2020 fortfarande kvar hos 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.



Hur ser hälsoläget ut i finans-och försäkringsbranschen?

När det gäller branschens hälsostatus ser vi goda nivåer på sjukfrånvaron. Korttidssjukfrånvaron har industribranschen en låg nivå på 1,5 procent, vilket motsvarar ungefär 3 dagar per anställd och år. Även om nivån ökade under pandemiåren, är det en något lägre nivå än vad medianvärdet är för samtliga organisationer i databasen som är strax över 2 procent.

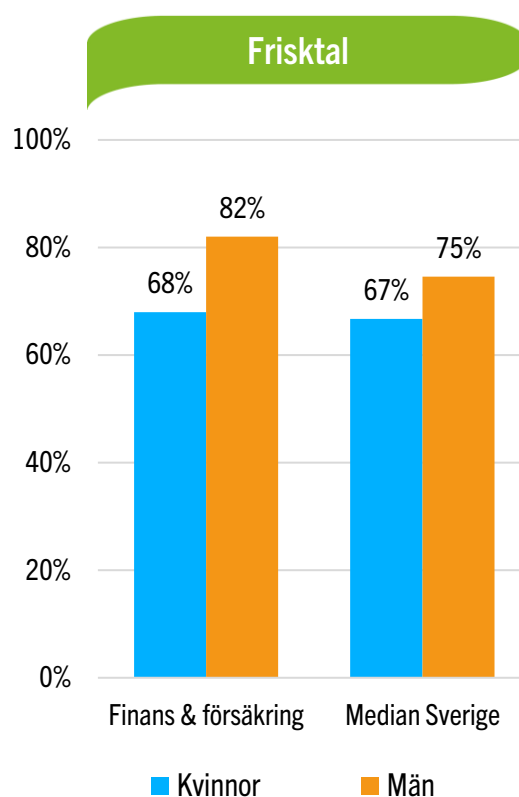
Branschen har även en låg nivå på långtidssjukfrånvaron, 1,7 procent. Det är 1 procentenhet lägre än vad vi ser för svenskt arbetsliv i stort.

Däremot finns det några andra hälsonyckeltal som inte visar lika positiva värden, speciellt med tanke på att en stor andel av alla anställda har haft möjlighet till distansarbete. Det finns en tydlig korrelation mellan distansarbete och rapporterad korttidssjukfrånvaro, samt andra nyckeltal som är kopplade till korttidssjukfrånvaro till exempel sjuktilfällena och rehabrisk. De som arbetar på distans har i genomsnitt en lägre korttidssjukfrånvaro, medan de som har på-platsarbeten i stället har en högre nivå på korttidssjukfrånvaron. Trots branschens höga andel av distansarbete finns det några hälsoutmaningar.

Till exempel har andelen anställda som har gått in i en långtidssjukskrivning ökat under 2021. Det kan möjligen vara en pandemieffekt, men övriga branscher har inte haft samma ökning.

Frisktal

Frisktalet, andelen anställda med högst 5 sjuktilfällena vid högst 3 tillfällena per år, är ungefär 75 procent. Det innebär att nästan 3 av 4 anställda är friska. Det är en något bättre nivå än medianvärdet för samtliga företag och organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas, där medianen är 70 procent.



Däremot skiljer sig nivåerna mellan kvinnor och män. 82 procent av männen uppnår ett frisktalen medan 68 procent av kvinnorna är friska. Det finns därför en potential i att öka frisktalen framför allt för kvinnor i branschen.

Nyttjandegraden av friskvård

Branschen har en hög andel anställda, 75 procent, som nyttjar friskvårdsbidraget. Det är ett högre medianvärde än vad vi ser i många andra branscher. Det finns en korrelation mellan andel anställda som utnyttjar friskvård och flera av hälsotalen.

Tillskillnad från nivån på friskvårdsbidraget som inte ger någon effekt på hälsan, är det viktiga att anställda aktiverar friskvårdsbidraget. Den höga andelen som nyttjar bidraget innebär att det finns förutsättningar för goda hälsotal.

Med tanke på att finans- och försäkringsbranschen har goda förutsättningar, med viss andel distansarbete och en hög nyttjandegrad av friskvård, kan det finnas en potential i att förbättra några av hälsotalen, framför allt frisktalen och att minska risken för nya långtidssjuka.





Hur ser jämställdheten ut i branschen finans och försäkring?

Branschen har generellt flera utmaningar när det gäller jämställdhet där det finns en stor potential i att förbättra nivåerna.

Jämställda yrkesgrupper

Trots att finans- och försäkringsbolagen på branschnivå har en jämställd grundstruktur, med ungefär lika många män som kvinnor är det förhållandevis få yrkesgrupper som är jämställda. Mindre än var tredje yrkesgrupp är jämställd, utifrån värderingen om minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Det är inte unikt för finans- och försäkringsbranschen utan så ser det ut i svenskt arbetsliv i stort. Men detta tyder på att branschen är i hög grad uppdelad med både kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. De få jämställda yrkesgrupperna ger sämre förutsättningar för att uppnå jämställdhet även inom andra områden som chefstruktur och lönestruktur.

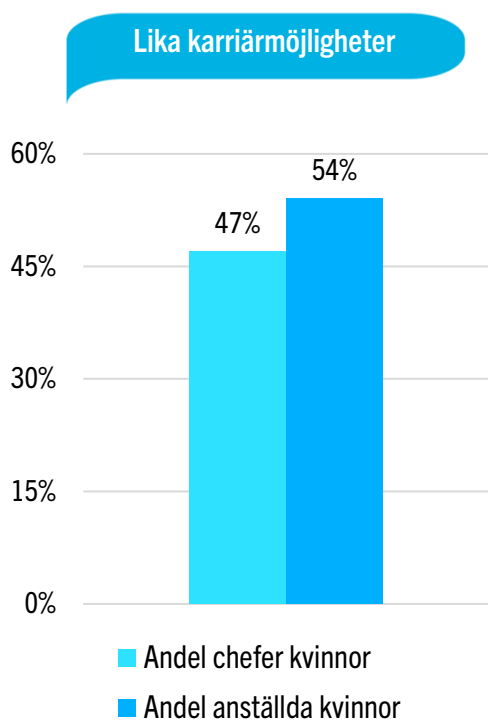
Lönestruktur

När det gäller branschens lönestruktur har kvinnor i branschen nästan 20 procent lägre medianlön än män. Det är ingen annan bransch som visar så stora skillnader och där lönestrukturerna är så pass ojämsställda. Den stora förklaringen till denna skillnad är att män i branschen i mycket högre grad än kvinnor har de mer högavlönade arbetena. Det kan mycket väl vara så att det till viss del handlar om olika lön för lika eller likvärdigt arbete mellan kvinnor och män. Men nyckeltalet fångar framför allt de ojämsställda befattningsstrukturerna.

Det betyder att lönestrukturen är branschens största jämställdhetsutmaning där befattningsstrukturerna behöver jämnas ut. Notera att kvinnor i finans- och försäkringsbranschen inte har lägre lönenivå än andra branscher, tvärt om. Detta handlar om medianlöneskillnaden mot män i samma bransch.

Lika chefskarriär

Branschen har en stor jämställdhetsutmaning när det gäller nyckeltalet *lika karriärmöjligheter*. Kvinnor i finans- och försäkringsbranschen är klart underrepresenterade på chefsposter på en nivå som vi inte ser i andra branscher. Branschen ligger på ett resultat som är ca 12–15 år efter svensk arbetslivsutveckling. 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.



Mer än hälften av alla anställda i branschen är kvinnor medan 47 procent av cheferna är kvinnor, då talar vi om hela chefskollektivet.

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. Nyckeltalet indikerar huruvida företagen tar vara på kompetensen oavsett kön. Här har finans- och försäkringsbolagen en bra bit kvar till att bli lika jämställda som svenskt arbetsliv och stor potential i att förbättra värdet.

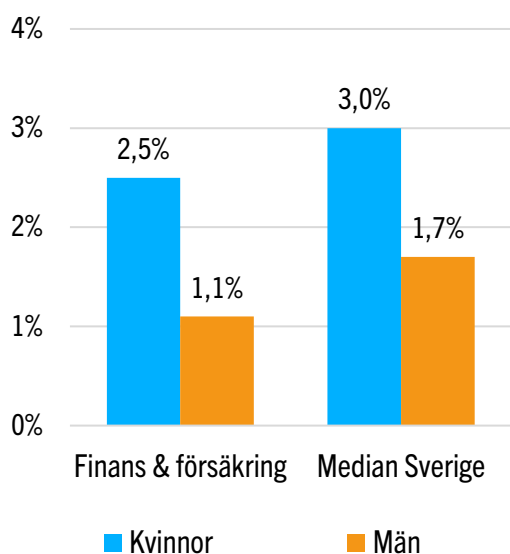
Skillnad i föräldradagar

Precis som i andra branscher tar kvinnor ut betydligt mer föräldradagighet än vad män gör. Här ser finans- och försäkringsbranschen ut på ett liknande sätt som många andra branscher med samma jämställdhetsutmaning.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Både i finans- och försäkringsbranschen och i svenskt arbetsliv generellt har kvinnor ungefär dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. I branschen har kvinnor cirka 2,5 procent i långtidssjukfrånvaro, vilket är ungefär samma nivå som kvinnor generellt, medan män i branschen har strax över 1 procent.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro



Skillnaden i branschen är lika stor mellan män och kvinnor som i svenskt arbetsliv i stort, däremot är det inte kvinnor som har en hög nivå utan det är männen som har en väldigt låg nivå på långtidssjukfrånvaron. Skillnaden i långtidssjukfrånvaro är en av svenskt arbetsliv stora jämställdhetsutmaningar. Vi kan konstatera att det är en stor utmaning även för finans- och försäkringsbranschen.

SAMMANFATTNING

Generellt är finans- och försäkringsbolagen till stor del attraktiva och hållbara arbetsgivare. Däremot har de stora utmaningar vad gäller några jämställdhetsområden. Det gäller framför allt att kvinnor inte har riktigt lika interna utvecklingsmöjligheter som män och den stora skillnaden i medianlön mellan män och kvinnor.

Däremot är en av branschens stora styrkor den jämna grundstrukturen som skapar goda förutsättningar för att uppnå jämställdhet inom dessa områden.

Branschen har även goda förutsättningar för att förbättra frisktalerna bland de anställda, framför allt nivån för kvinnor. Speciellt med tanke på den höga andel av anställda som nyttjar friskvårdsbidraget.





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.

Öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal.

Konsultuppdrag med expertområden inom HR Business, personalekonomi, företagsekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald.

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**



