



Svenskt arbetsliv 2023

Branschsammanställning

Rapport och sammanställning över rådande arbetsvillkor för 2022 års data

Nyckeltals
Institutet



Nyckeltalsinstitutet har sedan 1996 kartlagt och analyserat rådande arbetsvillkor i svenskt arbetsliv vad gäller attraktivitet, jämställdhet och hälsa. I dagsläget består databasen av över 780 000 medarbetares arbetsvillkor fördelat på nästan 400 företag och organisationer med över 20 tillgängliga branschjämförelser. Databasens storlek motsvarar mer än 15 procent av alla som arbetar i svenskt arbetsliv. Analyserna och slutsatserna baseras på medelstora och stora organisationer med minst 30 medarbetare och uppåt.

Hur attraktiva är branscherna på arbetsmarknaden?

Har svenska arbetsgivare blivit mer attraktiva under de senaste åren? Utifrån våra mätningar genom Attraktiv Arbetsgivarindex® blir svaret: tveksamt. Det finns något eller några områden som visar en positiv utveckling, men det har också varit en negativ utveckling inom flera områden. Inom några av dessa områden kan den negativa trenden till stor del ha drivits av en pandemieffekt.

Värdet av trygga anställningsvillkor

De allra flesta arbetsgivare och branscher visar goda nivåer när det gäller trygga anställningsvillkor, mätt i form av andel tillsvidareanställningar. Däremot i verksamheter där det i hög grad behövs ersättare vid ordinarie personals sjukdom eller annan frånvaro, är det mer vanligt med en högre andel visstidsanställningar. Det är särskilt märkbart bland kommuner och regioner.

Utifrån Nyckeltalsinstitutets analys ser vi att en trygg anställning har blivit en allt viktigare grundförutsättning som leder till friskare medarbetare, i form av en lägre andel medarbetare som riskerar långtidssjukskrivning och bättre frisktal totalt.

Trenden visar ökad turbulens!

Den tydligaste trenden i svenskt arbetsliv är de ökade avgångstalen under 2022, vilket har tydliga kopplingar till pandemin. Avgångstalen gick generellt ned under 2020, förutom i de branscher och organisationer som helt eller till delar var tvungna att stänga ned. Under 2021 var avgångstalen fortsatt förhållandevis låga, för att sedan under 2022 vara tillbaka på samma och i många branscher högre nivåer än före pandemin.

Särskilt framträdande har de ökade avgångstalen varit i branscher med kompetensbrist, som till exempel techbranschen som har klart högre avgångstal än svenskt arbetsliv generellt, medan andra branscher har lägre avgångstal. En förklaring till nedgången i avgångar under 2020 och 2021 är att medarbetare då blev mindre benägna till att byta arbetsgivare, samtidigt som många arbetsgivare blev försiktigare med att nyanställa.

Avgångsmönster bland nyanställda

Likt trenden om ökade avgångar, har även rörligheten bland nyanställda ökat. Där är värderingen att hos en attraktiv arbetsgivare

stannar nyanställda åtminstone under det första anställningsåret. En hög andel nyanställda som lämnar inom det första året indikerar att arbetsgivaren på något sätt misslyckats i sina rekryterings- och introduktionsprocesser, eller mött de nyanställdas förväntningar. Oavsett om den anställde själv säger upp sig eller om arbetsgivaren inte förlänger en provanställning, säger varje avgång någonting om hur attraktiv organisationen är som arbetsgivare. Under 2020 och 2021, var det endast ett fåtal nyanställda som avslutade sina anställningar, det har blivit desto fler under 2022.

Vilka faktorer påverkar turbulens?

Den stora utmaningen med nyckeltalet *avgångar* är att det inte tycks finnas några samvariationer med arbetsvillkoren. Till skillnad från hälsonyckeltalen, där det finns samvariationer med flera olika

förutsättningar, så lever avgångar till stor del "sitt eget liv".

Det finns endast några områden som svagt samvarierar med avgångar. I våra analyser ser vi en tendens att arbetsgivare som erbjuder och har en hög andel medarbetare som arbetar på distans, även har en högre nivå på avgångar. Det kan tolkas som att distansarbete i sig är ett gott argument i samband med rekrytering, men att lojaliteten till den egna arbetsgivaren bland distansarbetare är lägre än bland på-plats-arbetaren.

Vi har tidigare sett en samvariation mellan avgångar och organisationserfarenhet, mer specifikt medarbetare som har arbetat i organisationen mellan 2 och 5 år. Det är den grupp medarbetare som har störst benägenhet att byta arbetsgivare.





Svenskt arbetsliv blir alltmer jämställt!

Ända sedan Nyckeltalsinstitutet började kartlägga jämställdheten i svenskt arbetsliv i slutet av 1990-talet har de flesta kurvor pekat åt rätt håll. Varje år, har kurvorna pekat mot allt högre jämställdhet. Svenskt arbetsliv är mer jämställt idag än vad det någonsin har varit tidigare - med undantag av det första pandemiåret 2020.

Extra markant är utvecklingen kring chefskap och lön. Ännu för 25 år sedan var chefskap fortfarande väldigt mycket en befattning för män. År 2022 är chefsstrukturerna, mätt i relation till strukturerna bland samtliga tillsvidareanställda, inte riktigt helt jämställda. Utifrån tidigare utveckling är det bara en tidsfråga, några enstaka år, tills det är helt jämställt gällande chefsposter. Notera att vi då avser samtliga chefer där de flesta chefer är det som ibland kallas första linjens chefer.

Bland de högsta cheferna, och specifikt ledningsgrupper, har de flesta offentliga organisationer uppnått jämställdhet medan det privata näringslivet fortfarande har en bit kvar.

Lön- och befattningsstrukturer

Ett annat område där jämställdheten har tagit stora kliv är lönestrukturer, mätt i medianlöneskillnad mellan män och kvinnor, jämförda i samma organisation. Även om det fortfarande finns en viss skillnad till kvinnors nackdel, är det även här en tidsfråga innan löne- och befattningsstrukturerna blir helt jämställda. Vi behöver blicka mot slutet av 2020-talet eller till och med början av 2030-talet, innan medianlönerna, mätta i samma företag, i svenskt arbetsliv är lika för män och kvinnor.

Notera att vi här inte talar om huruvida det är lika lön för lika eller likvärdigt arbete, utan medianlöner för kvinnor och män oavsett befattning i samma företag. De eventuella skillnader som finns kan till största delen härledas till att kvinnor och män har olika befattningar, med olika lönelägen, där män i något högre grad har de mer högbetalda rollerna medan kvinnor i något högre grad har de inte lika högbetalda rollerna.

Hur skiljer det sig mellan branscher?

Medianlöneskillnaderna skiljer sig däremot mellan olika branscher. Medan branscher som industri, fastighet och kommuner i stort sett har lika medianlön för kvinnor och män, i vissa fall är skillnaden till mäns nackdel, så har branscher som finans och sjukvård fortfarande stora skillnader, till kvinnors nackdel.

I början av 2000-talet kunde en förklaring till att mäns betydligt högre löner vara att ”män i mycket högre grad hade högskoleutbildning”, vilket då skulle rättfärdiga att mäns höga löner jämfört kvinnor. På 2020-talet har kvinnor i klart högre grad än män en högskoleutbildning och bland landets universitets- och högskolestudenter är nästan 2 av 3 kvinnor. Det vill säga att om högskoleutbildning är kriteriet för lönenivåer borde kvinnor idag ha klart högre medianlön än vad män har. Det tyder ändå på att skillnaderna i medianlön mellan kvinnor och män kommer att fortsätta minska och, som vi redan sett i några branscher, kommer det bli allt vanligare att kvinnor har högre medianlön än vad män har hos fler arbetsgivare och i fler branscher.

De stora jämställdhetsutmaningarna

Även om många trender och kurvor kring jämställdhetsnyckeltal pekar på ökad jämställdhet finns det fortfarande två stora jämställdhetsutmaningar i svenskt arbetsliv - **grundstrukturer** och **långtidssjukfrånvaro**.

De flesta branscher, och arbetsgivare, har ojämställda grundstrukturer som antingen är kvinnodominerade eller mansdominerade. Det gäller även yrkesgrupper inom branscher och arbetsgivare, där bara en bråkdel av alla yrkesgrupper i svenskt arbetsliv är jämställda. Utvecklingen står dessutom i stort sett stilla, det är nästan samma nivåer 2022 som det var för både 10 och 15 år sedan.

Om det är någon tendens till förändring är det framför allt i mansdominerade verksamheter där andel kvinnor ökar något. Det är ingen stor förändring, men ändå en ökning i en klart större omfattning än vad ökningen, om det ens är en ökning, är av andel män i kvinnodominerade verksamheter. Det slår på kompetensförsörjningen där mansdominerade organisationer ökar sin rekryteringsbas, genom att ha en ökad andel kvinnor bland sina anställda, på ett sätt som kvinnodominerade verksamheter, i form av en ökad andel män, inte gör.

Skillnad i långtidssjukfrånvaro

Den andra stora jämställdhetsutmaningen är långtidssjukfrånvaron. Kvinnor har fortsatt i genomsnitt betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män, där de senaste årens utveckling endast marginella förändringar. En delförklaring till den stora skillnaden kan vara att kvinnodominerade verksamheter i genomsnitt organiseras i mycket större arbetsgrupper, mätt i antal anställda per

chef, än vad mansdominerade och mer jämnt könsfördelade arbetsgrupper gör.

I våra analyser ser vi en stark korrelation mellan chefstäthet och sjukfrånvaro, både kort- och långtidssjukfrånvaro. Att chefstäthet är en jämställdhetsfråga är särskilt tydligt i kommuner där de kvinnodominerade verksamheterna inom vård och omsorg, och barn och utbildning ofta har väsentligt lägre chefstäthet än vad verksamheter som fastighet och teknik, med en större andel män, har. Även i andra branscher är det lägre chefstäthet i kvinnodominerade verksamheter än vad det är i mansdominerade eller mer jämnt könsfördelade verksamheter. Korttidssjukfrånvaro är dock inte samma jämställdhetsutmaning som vad långtidssjukfrånvaro är. Även om kvinnor i genomsnitt har något mer korttidssjukfrånvaro än vad män har så är skillnaden liten jämfört med skillnaden i långtidssjukfrånvaro.

En tidigare jämställdhetsutmaning – inte längre en fråga för de flesta branscher och arbetsgivare!

Ett område som tidigare varit stora jämställdhetsfrågor, som anställningsformer, med undantag

i några branscher, inte längre är det. Ett sådant område är sysselsättningsgrad som för inte alltför länge sedan var en stor jämställdhetsfråga då många kvinnor hade deltid som grund i sin anställning. Det finns fortfarande utmaningar kring sysselsättningsgraden, men det blir allt färre arbetsgivare som inte erbjuder män och kvinnor heltidsarbete i lika omfattning.

När det kommer till trygga anställningar, i form av tillsvidareanställning, som flera år tillbaka inte längre är en jämställdhetsfråga, utan män och kvinnor har och har haft tillsvidareanställningar i lika omfattning i de flesta branscher. I det fåtal branscher där det ändå inte är jämställt, som bland universitet och högskolor, är det oftast män som är förfördelade med en lägre andel tillsvidareanställningar. Bland universitet och högskolor, är det allmänt låga nivåer på tillsvidareanställningar, kanske för att förutsättningarna i branschen i vissa fall gynnar visstidsanställningar, både för medarbetare och arbetsgivare.



Hälsostatus bland branscherna

Sjukfrånvarons utveckling

Pandemiåren 2020 och 2021 gav tydliga effekter på de nyckeltal som påvisar hälsostatus. I verksamheter med hög andel på-plats-arbete försämrades hälsotalen, framför allt i nyckeltal som indikerade korttidssjukfrånvaro samtidigt som verksamheter med hög andel distansarbete, om distansarbetet var initierat av pandemin, oftast såg sjunkande rapporterade korttidssjukfrånvaronivåer. Därav såg vi en tydlig uppdelning i svenskt arbetsliv, vad gäller hälsotal, mellan verksamheter med hög andel på-plats-arbete och hög andel distansarbete.

I och med att pandemiåren nu är över förväntade sig många en nedgång av korttidssjukfrånvaron, speciellt i verksamheter med hög andel på-plats-arbete - **så blev det inte**. I stället har korttidssjukfrånvaron generellt ökat under 2022, både bland på-plats-arbetare och de som haft möjlighet till distansarbete. Det kan delvis bero på att sjukskrivningen efter pandemin hanteras annorlunda och att medarbetare inte längre går till arbetet vid förkylningssymtom. Men det skulle också kunna vara en indikator på att arbetsmiljön har blivit svårare för arbetsgivare.

Den stora skillnaden mellan branscher när det gäller korttidssjukfrånvaro, som är en stor delförklaring till variationerna vi ser i nivåer, är starkt kopplat till branschens förutsättningar till

distansarbete. Arbetets förutsättningar till distans- och på-plats-arbete påverkar även bedömningen kring vad som statistiskt sett kan klassas som en rimlig nivå på icke-arbetsrelaterad korttids-sjukfrånvaro.

När det gäller långtidssjukfrånvaron, är nivån i stort sett oförändrad över alla arbetsgivare – däremot är det stora variationer mellan branscher. Vissa branscher visar nivåer som ger starka indikationer på att det finns arbetsrelaterad långtids-sjukfrånvaro bland medarbetarna.

Skillnaden mellan distansarbetare och på-plats-arbetare slår igenom på olika branscher

Branscher i privat tjänsteproduktion som IT/tech, finans- och försäkring, universitet och högskolor, statliga myndigheter med flera, har goda värden på de flesta hälsotal, inklusive det frisktal, definierat som andel anställda med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen, som kanske bäst av alla hälsonyckeltal beskriver den faktiska hälsostatusen i en organisation. Branscher som bygg, kommuner och regioner har betydligt större utmaningar med högre sjuktal och lägre frisktal.

Som tidigare nämnts finns en stark samvariation mellan chefstäthet och merparten av hälsonyckeltalen. Ju fler anställda per chef, desto högre sjukfrånvaro. Det finns även annat som samvarierar

med sjuktalen, om än inte lika starkt som chefstäthet.

Nyttjandegraden av friskvårdssatsningar visar en viss samvariation med frisktal, givet att nyttjandegraden närmar sig 80 procent. Det indikerar att när närmare 4 av 5 anställda nyttjar det friskvårdsbidrag som arbetsgivaren erbjuder, eller den friskvårdssatsning på arbetstid som ibland förekommer, kan vi se bättre värden på hälsotalen. Det kan tolkas som att om kanske bara hälften av de anställda nyttjar friskvårdssatsningarna så når inte de anställda som har mest behov av friskvårdssatsningen, för att påverka sin hälsostatus och risk för sjukfrånvaro. Då når vi bara de som ändå tränar och har en fysiskt god status vilket kan vara väldigt värdefullt utifrån ett attraktivt arbetsgivarperspektiv men tveksamt utifrån målet om att nå bättre värden på hälsonyckeltalen.

Först när merparten av de anställda nyttjar friskvårdssatsningen går det också att se effekter på hälsonyckeltalen. Notera att nivån på ett

friskvårdsbidrag, eller om arbetsgivaren erbjuder friskvård på arbetstid, i sig inte samvarierar med hälsonyckeltalen. Det är nyttjandegraden, inte nivån på friskvårdsbidraget, som kan positivt påverka medarbetares hälsa.

Även **tillsvidareanställningar** tenderar att stärka hälsostatusen. I verksamheter med en hög andel tillsvidareanställda är det i genomsnitt något bättre värden på hälsonyckeltalen.

Slutligen kan vi konstatera att i verksamheter med jämställda grundstrukturer, ungefär lika stor andel kvinnor som män bland de anställda, är det i genomsnitt bättre värden på alla hälsonyckeltal. Blandade arbetsgrupper, med lika andel män och kvinnor, ger goda förutsättningar för en hälsosam arbetsplats. Homogena arbetsplatser, med antingen mest män eller mest kvinnor, har i genomsnitt betydligt sämre värden på nästan alla hälsonyckeltal.





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? **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.

"Det är genom benchmark vi gör ett lärande om oss själva som arbetsgivare."

Hälsoindex™

Hur mår medarbetarna i din organisation? **Hälsoindex™** kartlägger hälsan och arbetsmiljön i organisationen, jämfört med önskade branscher och svenskt arbetsliv. Hälsoindex™ kan med fördel användas som ett hälsobokslut där nyckeltalen beskriver medarbetarnas hälsa och utgör grunden till en intern social hållbarhetsrapport.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

Jämställdhet är en hygienfaktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Hur jämställda arbetsvillkor och arbetsmiljö råder i din organisation? JÄMIX® mäter skillnaderna i arbetsvillkor för kvinnor och män. Mät och få förståelse för hur er 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 hittar era pengar och hjälper er med analyser av personal-kostnadernas storlek och värde. Vi hjälper er med ekonomiska argument för riktade insatser, övertalighet, kritiska värden för att lyckas med insatsen eller 2D-analyser.

Mångfaldskartläggning – Kartläggning av arbetsvillkor och likabehandling utifrån parametern bakgrund.

Hållbarhetsrapport – nyckeltal som påvisar hållbarheten inom HR, i enlighet med lagstiftningens SFS 2016:947.

Konsultuppdrag: 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."

