

Techbranschen som arbetsgivare 2023 – styrkor och utmaningar

Nyckeltals
Institutet



4 | TechSverige

Techbranschen som arbetsgivare 2023 – styrkor och utmaningar

Techbranschen är en av svenskt arbetsliv mest attraktiva branscher som också är förhållandevis jämställd inom flera områden. Branschen utmärker sig med goda och trygga arbetsvillkor, marknadsmässiga löner och låga sjuktal. Områden som sticker ut negativt handlar främst om ojämställda yrkesstrukturer och höga avgångstal. Den höga avgångsprocenten, även bland nyanställda, tyder på att det fortsatt råder hög konkurrens om kompetens bland techföretagen.

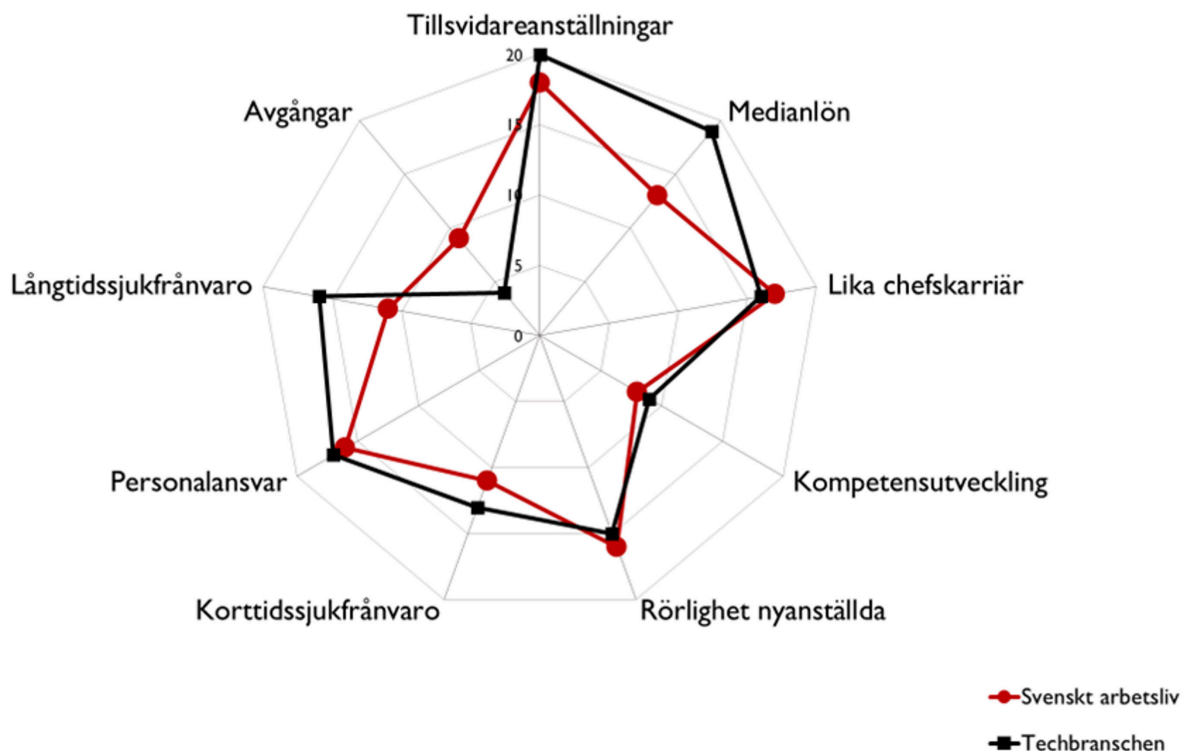
Nyckeltalsinstitutet har kartlagt arbetsvillkoren och utvecklingen i techbranschen under flera års tid. Sedan uppstarten med TechSverige har branschens storlek i databasen växt och består idag av ett 70-tal medlemsföretag. Techbranschen är den bransch som flest arbetsgivare i andra branscher väljer att bevaka eftersom efterfrågan på IT-kompetens går bortom techbranschen, vilket ökar konkurrensen om kompetensen både inom och mellan branscher. I denna rapport presenteras dataunderlag från 2022 års kartläggning av arbetsvillkoren hos ett urval av TechSveriges

medlemsföretag utifrån Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex® och Jämställdhetsindex Jämix®. Kartläggningen omfattar branschen på totalnivå samt inom 3 av 4 delbranscher: Programvara och IT-tjänster, Telekommunikation och infrastruktur, samt Återförsäljning och service.

Hur har branschen utvecklats som arbetsgivare?

Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex® beskriver hur attraktiv en organisation är utifrån ett medarbetarperspektiv. Indexet kartlägger nio områden som är de mest centrala för att ha de bästa förutsättningarna för att lyckas med sitt employer brand. Spindeldiagrammet nedan illustrerar 2022 års nivåer i techbranschen jämfört med medianvärdet av samtliga organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas. Ju längre ut linjen är i diagrammet, desto bättre resultat inom respektive nyckeltal, vilket påvisar hur attraktiv arbetsgivaren är inom området.

Attraktiv Arbetsgivarindex



Värdet av trygga anställningsvillkor i branschen

Branschen visar generellt goda nivåer när det gäller trygga anställningsformer, mätt i form av andel tillsvidareanställningar. Medianvärdet visar att 99 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning. Detta skiljer sig inte när vi granskar mindre eller större bolag i branschen, utan alla techbolag oavsett storlek erbjuder i lika stor utsträckning tillsvidareanställning till sina anställda. Utifrån Nyckeltalsinstitutets analyser ser vi att en tillsvidareanställning har blivit en allt viktigare faktor som leder till friskare medarbetare, i form av en lägre risk för långtidssjukskrivning och bättre frisktal totalt.

Chefers förutsättningar

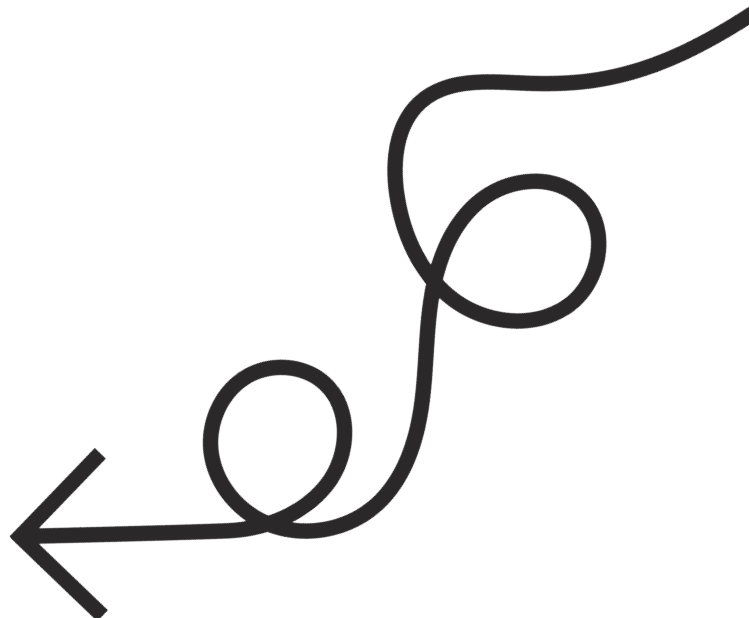
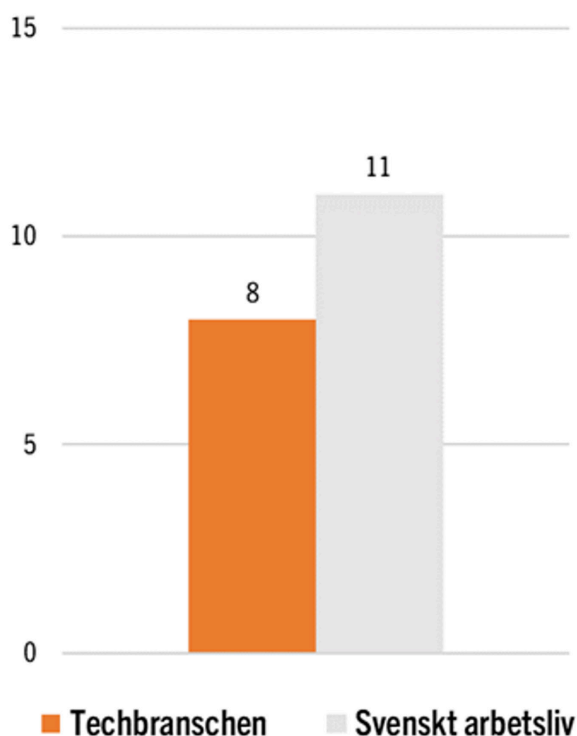
De techföretag som ingår i kartläggningen har en hög chefstäthet, vilket innebär mindre personalgrupper och en högre tillgång på chefer. Branschmedianen visar att cheferna i genomsnitt har drygt 8 medarbetare per chef, vilket är en låg nivå jämfört med svenskt arbetsliv generellt, där arbetsgrupperna i genomsnitt är 11 medarbetare per chef. Spannet bland techföretagen är mellan 4 och 17 medarbetare per chef, med enstaka undantag med betydligt större arbetsgrupper. Detta tyder på att chefer generellt inom techföretag har goda förutsättningar för ett gott ledarskap.

Chefstäthet har en stark samvariation med långtidssjukfrånvaro. Arbetsgrupper med över 15 medarbetare per chef tenderar att ha över 4 procent i långtidssjukfrånvaro. Techföretagens goda nivåer på chefstäthet indikerar låg risk för ökad långtidssjukfrånvaro på grund av arbetsgruppers storlek.

Hur mycket kompetensutvecklar techföretagen sina medarbetare?

Nyckeltalsinstitutets definition av kompetensutveckling är bred och omfattar alla kompetenshöjande insatser på arbetstid som syftar till att höja medarbetarens och/eller organisationens kompetens. Branschen satsar mellan fyra och fem dagar per medarbetare och år i kompetensutveckling, motsvarande drygt 2 procent av den arbetade tiden. Det är i nivå med svenskt arbetsliv i övrigt. Större företag, över 250 anställda, investerar lite mer tid på kompetenshöjande insatser än vad mindre företag gör.

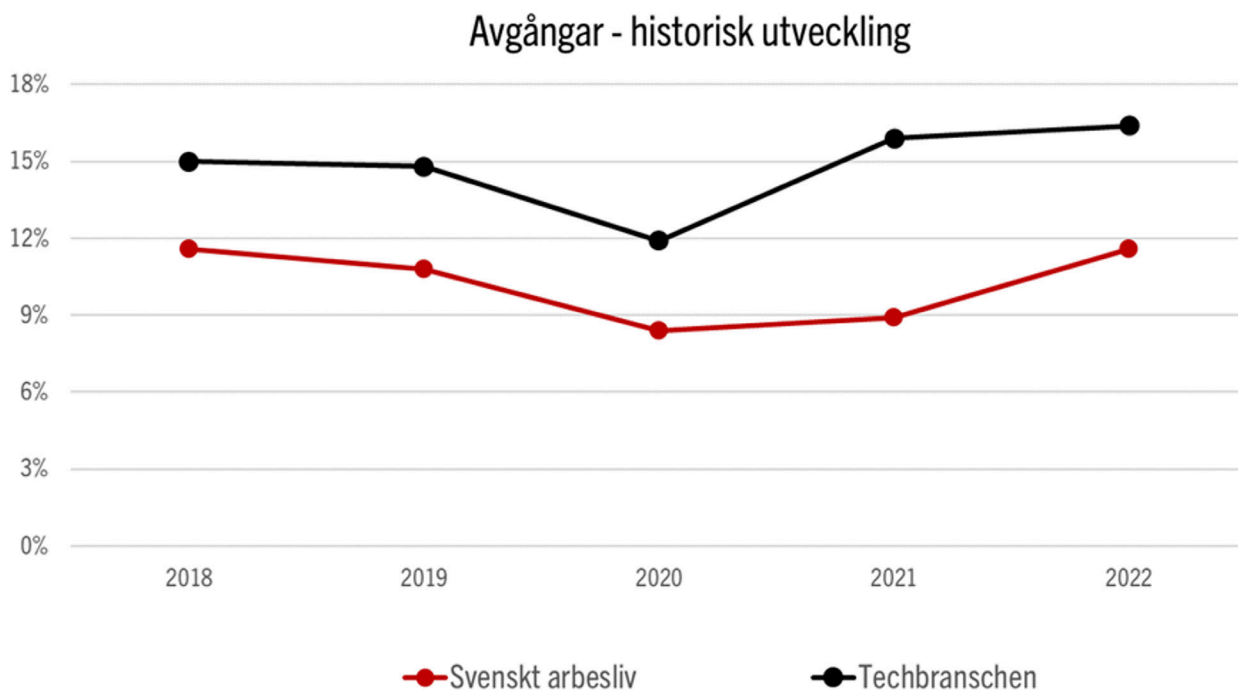
Medarbetare per chef



Hög efterfrågan på kompetens i branschen driver avgångstalen

Bland techföretagen lämnade 16,3 procent av de tillsvidareanställda sina arbetsgivare under 2022. Det är en klart högre nivå än de 11,6 procent som svenskt arbetsliv totalt har. Avgångstalen i techbranschen har ökat sedan pandemiåret 2020 då nivån var under 12 procent och det har skett en liknande utveckling i de flesta andra branscher. En möjlig förklaring till de ökade avgångstalen är att medarbetare under pandemin var mindre benägna att byta arbetsgivare samtidigt som företag var mer restriktiva att nyanställa. När pandemin började lätta ökade också rörligheten på arbetsmarknaden. 2022 års höga avgångstal är det högsta uppmätta bland techföretag sedan Nyckeltalsinstitutet började kartlägga branschen 2017. Ökningen av avgångstalen i techbranschen kan till viss del förklaras av den rådande kompetensbristen inom sektorn, vilket berör både techbranschen och andra branscher som är i behov utav techkompetens.

Trendkurvan visar en fortsatt ökning av avgångstalen, det finns därför en ekonomisk potential i att minska avgångar. Dels för att säkra framtidens kompetensförsörjning, dels för att undvika onödiga kostnader förknippade med personalomsättning för medlemsföretagen. Vad en personalomsättning kostar beror på vilken typ av befattning det handlar om, rollens komplexitet och hur enkelt arbetsgivare kan hitta rätt kompetens. Utifrån Nyckeltalsinstitutets schablon för personalomsättning, och branschens genomsnittliga inskolningstid och medianlön, kan vi konstatera att en personalomsättning i normalfallet kostar minst 400 000 kronor, ibland betydligt mer. Det är en intressant siffra att reflektera över när vi resonerar kring värdet av att lyckas behålla kompetens.



Avgångsmönster delbranscherna – och bland kvinnor och män

När vi granskar delbranscherna inom techsektorn skiljer sig avgångstalen något. Företag inom Återförsäljning och service liksom Telekommunikation och infrastruktur har avgångstal kring 20 procent, medan företaget inom Programvara och IT-tjänster har 16 procent.

Vi ser även skillnader i avgångsmönster bland kvinnor och män, där män slutar i något högre grad än vad kvinnor gör. Bland män är avgångsnivån 17 procent och för kvinnor 14. Det kan tyda på att branschen generellt är bättre på att behålla kvinnor än män och att kvinnor i högre grad väljer att stanna kvar hos sin arbetsgivare. Med tanke på branschens fokus på att öka andelen kvinnor är detta positivt, eftersom det bidrar till att såväl branschen som techföretagen snabbare uppnår en jämställd grundstruktur.

Vad påverkar avgångar?

Vi har tidigare år sett att andelen medarbetare som varit anställda mellan 2 och 5 år är den grupp av medarbetare som har störst benägenhet att sluta. Generellt har branschen en stor andel medarbetare i den kategorin, medianvärdet visar 36 procent. I 2022 års resultat ser vi dock inga starka samvariationer mellan anställningstid (2 till 5 år) och avgångar i branschen. Det kan dels bero på att företagen har blivit bättre på att attrahera medarbetare internt, dels indikerar det att av-

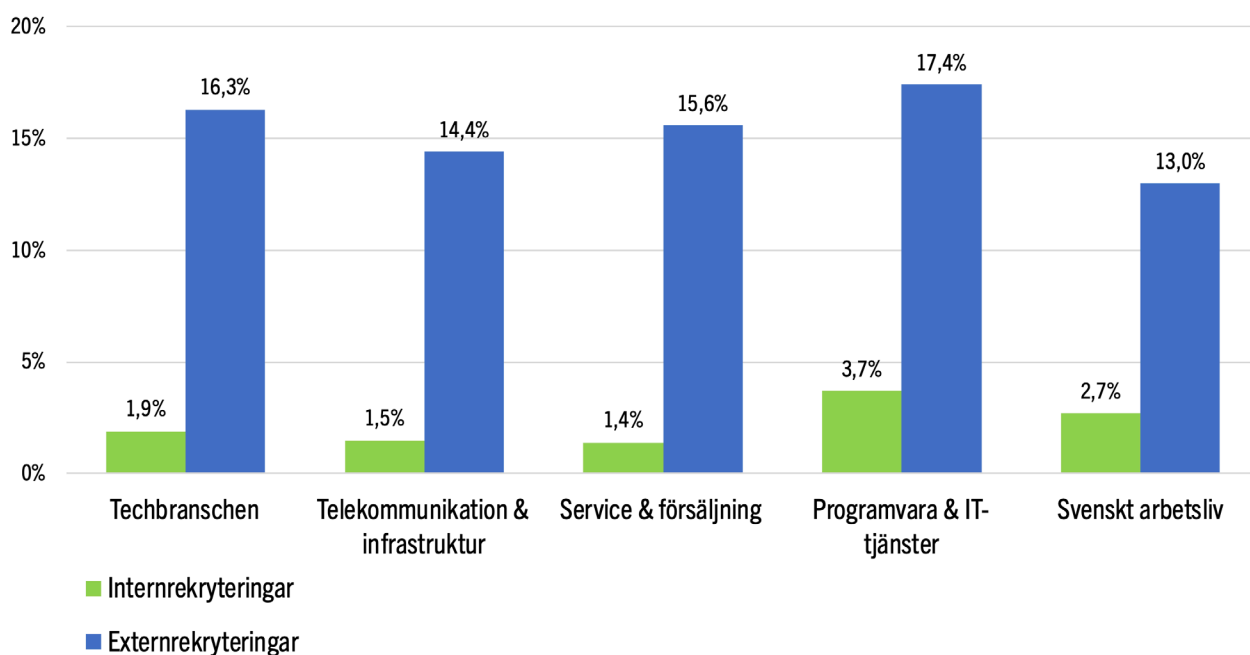
gångsmönstret vi tidigare sett i branschen inte längre är typiskt för en viss grupp av medarbetare.

När vi delar upp avgångar och tittar på hur många av de nyanställda som är kvar i organisationen första året får vi en indikation på hur väl arbetsgivare möter de nyanställdas förväntningar och hur väl rekryterings- och introduktionsprocesser fungerar. Generellt har arbetsgivarna i branschen en utmaning att behålla sina nyanställda, medianen visar att cirka 80 procent av de nyrekryterade var kvar i organisationen efter ett år. Det finns en potential att bli ännu bättre på att behålla sina nyanställda i branschen, då 2 av 10 lämnar inom det första året. En analys är att den rådande kompetensbristen i branschen även påverkar turbulensen bland de nyanställda. Det blir därmed extra viktigt att säkerställa att nya medarbetare snabbt kommer upp i full produktion och känner sig inkluderade och engagerade i verksamheten.

Intern- och externrekrytering

Hur ersätts de dryga 16 procenten som slutar varje år? Merparten, 16 procent av alla tillsvidareanställda externrekryterades, medan 2 procent internrekryterades. Det indikerar att 1 av 9 rekryteringar gjordes internt. I jämförelse mellan delbranscherna sticker Programvara och IT-tjänster ut lite extra där närmare 4 procent av alla tillsvidareanställda internrekryterades, medan under 2 procent internrekryterades inom Återförsäljning och service liksom Telekommunikation och infrastruktur.

Intern- och externrekrytering



Hälsa och arbetsmiljö

Resultaten visar att den generella hälsostatusen, mätt som kort- och långtidssjukfrånvaro, bland techföretagen är god. Techbranschen är en av de mer hälsosamma och hållbara branscherna i Nyckeltalsinstitutets databas.

När det gäller korttidssjukfrånvaro, mätt från dag 1 – 14, visar medianvärdet 2,1 procent av den arbetade tiden. Det motsvarar drygt 4 dagar per anställd och år, vilket är klart under medianvärdet för alla medverkande företag som är 2,7 procent. Med tanke på att många anställda i branschen har möjlighet till distansarbete, vilket samvarierar starkt med låg korttidssjukfrånvaro, så är distansarbete en möjlig förklaring till den låga sjukfrånvaron i techbranschen.

Däremot har vi sett en ökning från 2021 då nivån på korttidssjukfrånvaron var 1,2 procent, vilket även då var en väldigt låg nivå motsvarande 2,5 dagar per medarbetare och år. Vi har sett en ökning av korttidssjukfrånvaron i de flesta andra branscher under 2022. Denna ökning kan bero på att många efter pandemin hantlar sjukdom på ett annat sätt än tidigare, med en högre andel på-plats-arbete vilket i sig kan leda till högre rapporterad korttidssjukfrånvaro, men även att många är mer försiktiga med att gå till arbetet vid förkylningssymptom.

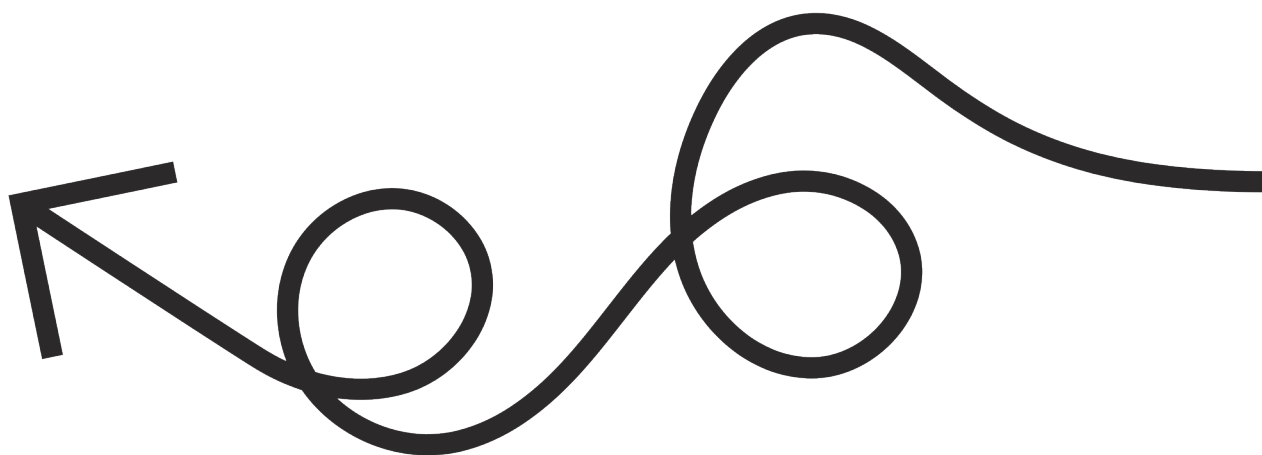
Utifrån Nyckeltalsinstitutets statistiska analyser kan vi konstatera att en rimlig "frisk" nivå på korttidssjukfrånvaro ligger kring 2 procent, lite lägre vid hög andel distansarbete, lite högre vid hög andel på-plats-arbete. Vår slutsats blir att merparten, kanske inte all, korttidssjukfrånvaro i techbranschen är icke-arbetsrelaterad.

Långtidssjukfrånvaro

Branschens långtidssjukfrånvaro, mätt fr.o.m. dag 15, visar 1,3 procent av den arbetade tiden, att jämföra med dubbelt så hög nivå, 2,6 procent, i svenskt arbetsliv totalt. Branschens låga nivå indikerar att det inte finns någon, eller möjligen väldigt marginell, arbetsrelaterad långtidssjukfrånvaro.

Långtidssjukfrånvaro är, i svenskt arbetsliv över lag, en av de stora jämställdhetsfrågorna. Kvinnor har nästan dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. I techbranschen råder det en liten skillnad mellan kvinnor och män i långtidssjukfrånvaro. Det gäller främst i de större företagen (över 250 anställda) i branscher där kvinnor har drygt 2 procent långtidssjukfrånvaro jämfört män som har drygt 1 procent, den skillnaden finns inte bland mindre techföretag.

Slutsatsen är att hälsostatusen är god i techbranschen. De flesta arbetsgivare har låga sjuktal, både kort- och långtidssjukfrånvaro, vilket indikerar god arbetsmiljö och, till skillnad från många andra branscher, är långtidssjukfrånvaron inte en stor jämställdhetsfråga bland techföretagen. När vi granskar delbranscherna, Telekommunikation & Infrastruktur, Programvara & IT-tjänster samt Återförsäljning och service, finns det endast marginella skillnader i hälsotalen. Det är ytterligare en indikation på den låga sjukfrånvaro i branschen, som till allra största delen är icke-arbetsrelaterad.

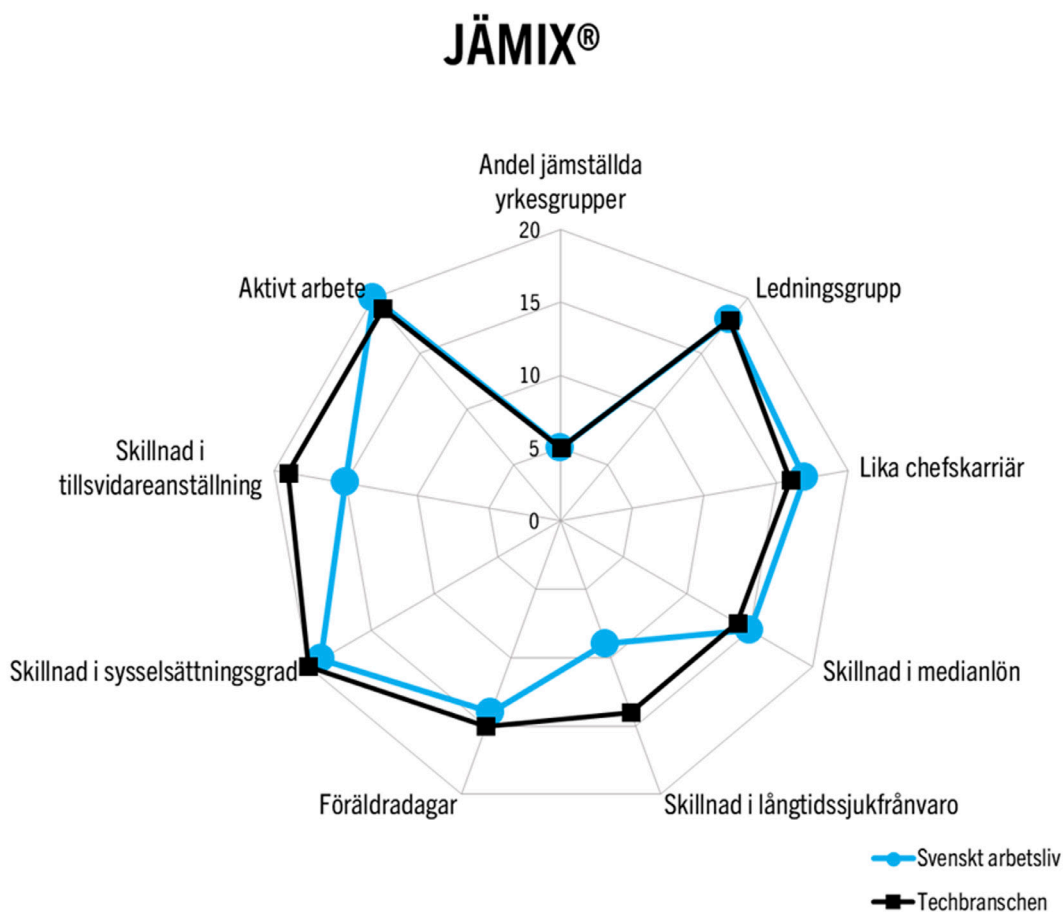


Jämställdhet inom techföretagen: styrkor och utmaningar

Techbranschen har, liksom de flesta branscher, sina styrkor och utmaningar när det gäller att erbjuda jämställda möjligheter, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter till kvinnor och män. Grundstrukturen är inte helt jämställd, 32 procent kvinnor och 68 procent män är sysselsatta i branschen, med något högre andel kvinnor i de större företagen och något lägre i de mindre. I endast 13 procent av företagen i branschen är mer än hälften av de anställda kvinnor. Men även om det råder en ojämställd grundstruktur, som det är i de flesta branscher, är det möjligt att uppnå jämställdhet inom andra områden.

JÄMIX®

Jämställdhetsindex, JÄMIX®, grundas på nio områden där vart och ett ger en indikation på hur jämställt ett företag eller en bransch är. De nio nyckeltalen har tagits fram i enlighet med rådande lagstiftning och viktiga jämställdhetsområden inom svenskt arbetsliv. I diagrammet jämförs techbranschen med medianvärdet av samtliga kartlagda organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas. Ju längre ut i diagrammet desto mer jämställt, utifrån perspektivet att vara en jämställd arbetsgivare.



Jämställda chefsstrukturer

Nyckeltalet lika chefskarriär indikerar om kvinnor och män har lika interna möjligheter att bli chef. Genomsnittet bland techföretagen visar att det finns en högre andel kvinnor bland chefer än bland alla anställda. Bland företagen i branschen hade 62 procent en högre andel kvinnor bland cheferna än bland alla anställda. Det betyder inte, ur ett jämställdhetsperspektiv, i första hand att kvinnor är överrepresenterade bland chefer utan snarare att kvinnor är underrepresenterade bland alla anställda.

I svenskt arbetsliv totalt är kvinnor något underrepresenterade på chefspositioner, i jämförelse med strukturen bland alla anställda. Den underrepresentationen har dock kraftigt minskat under de senaste åren och det är bara en tidsfråga innan chefsstrukturerna speglar strukturerna bland alla anställda. Notera att vi här talar om samtliga chefer där de flesta chefer är de som ibland kallas första linjens chefer.

Ledningsgrupper – inte helt jämställda

Ledningsgrupperna bland techföretagen visar en stor variation när det gäller andel män och kvinnor, från enstaka företag som har enbart män till något annat företag som har enbart kvinnor i högsta ledningsgruppen. Merparten av företagen, över 90 procent, har mellan 20 och 67 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen med ett medianvärde på 39 procent, alltså nästan på den nivån, minst 40 procent, som brukar vara norm för en jämställd ledningsgrupp. Men det betyder också att hälften av företagen inte når upp till 40 procent kvinnor medan bara 10 procent av företagen har mer än 60 procent kvinnor. Noterbart är att de mindre företagen har lite högre andel kvinnor i högsta ledningsgruppen, medianvärde över 41 procent, jämfört med de större företagen som har ett medianvärde under 35 procent.

I svenskt arbetsliv är detta ett av få områden där en uppdelning i privat och offentlig verksamhet bör göras. I de flesta offentliga branscher, inte minst inom statliga myndigheter, är jämställda ledningsgrupper, minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor, en norm även om det i kommuner och regioner börjar finnas tendenser till en överrepresentation av kvinnor. I privata näringslivet är kvinnor fortfarande underrepresenterade i högsta ledningsgrupperna.

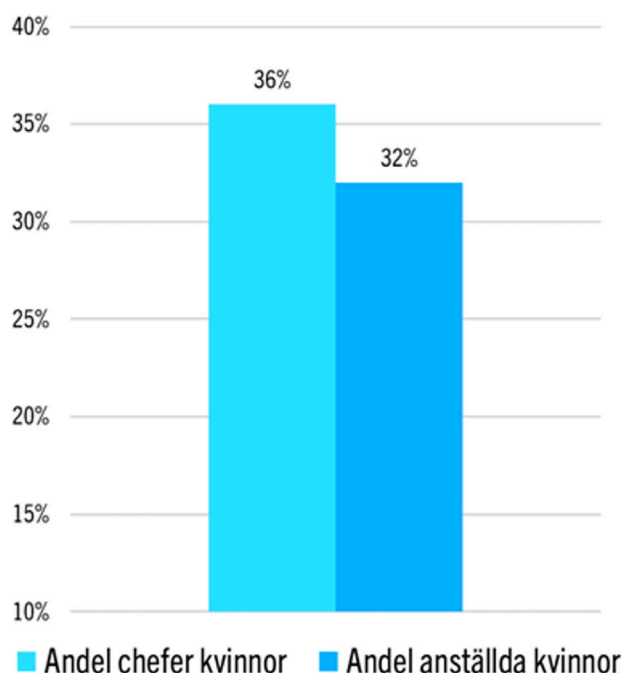
Lönestruktur och anställningsformer – kvinnor och män

Kvinnor i techbranschen har ungefär 5 procent lägre löner än vad män har, lite mindre skillnad i de större företagen och lite större i de mindre företagen. Det betyder inte att kvinnor har 5 procent lägre lön för lika eller likvärdigt arbete. Merparten av skillnaden beror på befattnings- och yrkesstrukturer, där män i större utsträckning är sysselsatta inom högavlönade yrken och kvinnor i yrkesroller med lägre lönenivå. Fem år tidigare var strukturskillnaden i lön nästan 8 procent. Om denna utveckling fortsätter, att skillnaden minskar med tre procentenheter över en femårsperiod, kommer

branschens män och kvinnor att ha lika medianlöner i början av 2030-talet.

När det gäller trygga anställningsvillkor har i princip alla, både kvinnor och män en tillsvidareanställning. Även när det gäller sysselsättningsgrad har män och kvinnor, i lika hög utsträckning, en heltidsanställning.

Lika karriärmöjligheter





Jämställd grundstruktur – på god väg, men en bit kvar

Branschen har länge haft ett stort fokus på att öka andelen kvinnor och har under de senaste åren ökat andelen kvinnor med ungefär en halv procentenhet per år. År 2022 hade branschen på totalnivå alltså en fördelning med ungefär 32 procent kvinnor och 68 procent män. Fem år tidigare, 2017, var 30 procent kvinnor, 70 procent män. Fortsätter ökningen, som vi sett de senaste åren, kan branschen nå 40 procent kvinnor i slutet av 2030-talet, vilket är den kvantitativa definitionen av jämn könsfördelning enligt Jämställdhetsmyndigheten. Mansdominerade branscher är generellt bättre på att rekrytera kvinnor än vad kvinnodominerade branscher är på att rekrytera män. Jämför vi med kvinnodominerade branscher och den historiska förändringstakten kan det ta uppemot 100 år innan dessa branscher uppnått 40 procent i andel män.

Yrkesgrupper

En av svenskt arbetslivs stora jämställdhetsutmaningar är uppdelningen av kvinnor och män i olika branscher och yrkesgrupper. Generellt i svenskt arbetsliv är knappt var femte yrkesgrupp jämställd, vilket innebär minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Om något kön inte utgör minst 40 procent av yrkesgruppen beskrivs den då som antingen kvinno- eller mansdominerad. Inom techbranschen är 17 procent av yrkesgrupperna jämställda. Det visar att branschen, liksom svenskt arbetsliv, är uppdelad i kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper.

Sammanfattning

Vi kan konstatera att techbranschen är en av de mest attraktiva branscherna i svenskt arbetsliv. Techföretagen visar goda nivåer på trygga och hållbara anställningsvillkor, samt goda och marknadsmässiga lönenivåer där medianlönerna i branschen är nästan 10 000 kr högre per månad än i svenskt arbetsliv totalt.

De låga sjuktalet i branschen indikerar att det råder god arbetsmiljö och att den sjukfrånvaro som techföretagen har till största del är icke-arbetsrelaterad. Den höga chefstätheten, klart högre än andra branscher, visar att det finns goda förutsättningar för cheferna till ett gott ledarskap. Vi ser även att chefsstrukturen är förhållandevis jämställd, där chefsstrukturen i andel kvinnor och män speglar grundstrukturen väl. Det tyder på att även om kvinnor är underrepresenterade bland alla medarbetare, har kvinnor minst lika goda möjligheter som män att internt bli chef.

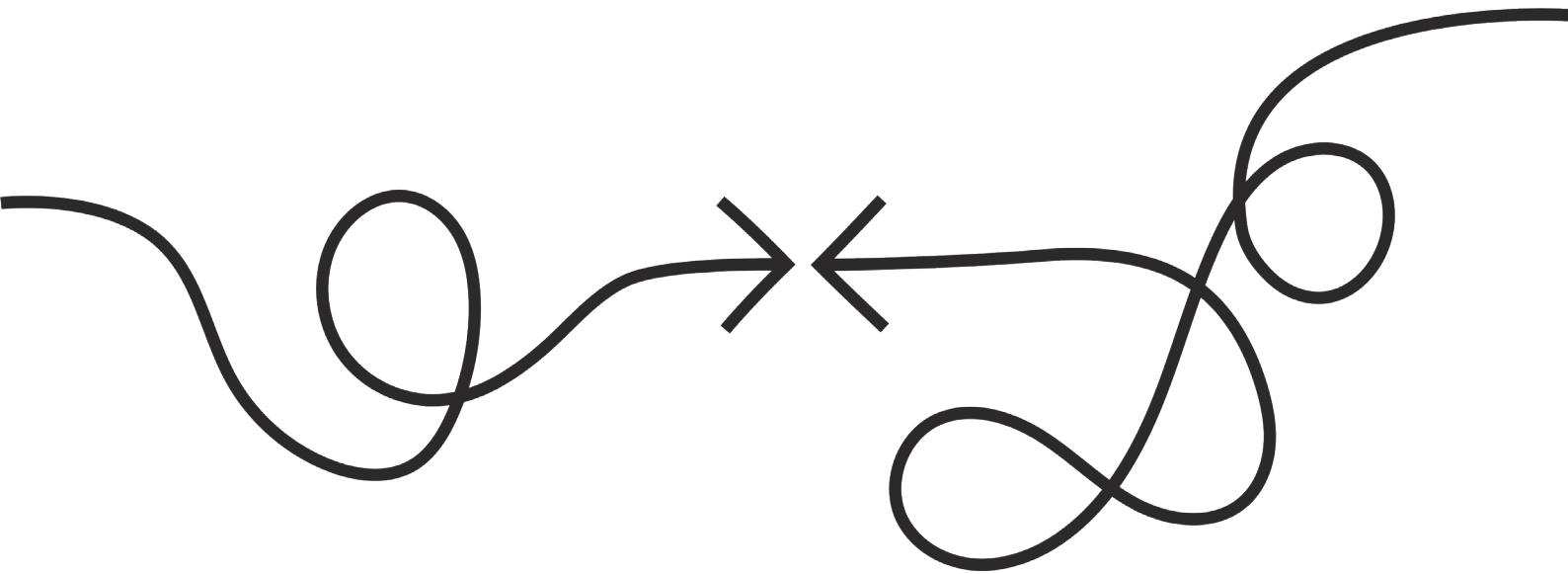
Det finns också några utmaningar, särskilt de höga och stigande avgångstalen. Nästan var sjätte tillsvidareanställd lämnade sin arbetsgivare under 2022. Avgångsprocenten bland techföretagen är klart högre än i svenskt arbetsliv i övrigt. Sedan 2020 har avgångstalen ökat med över 4 procentenheter. Även avgångarna bland nyanställda har ökat. 1 av 5 nyanställda lämnade under det första anställningsåret, vilket är klart högre än i de flesta andra branscher.

I en bransch där det ständigt sker förändringar och utveckling kan det tyckas förvånande att den tid som

satsas i kompetensutveckling inte är större än vad som läggs i svenskt arbetsliv totalt, vilket är drygt 4 dagar per medarbetare och år. Kompetensutvecklingssatsningar är en viktig del i att hantera den höga konkurrensen och bristen på kompetens, eftersom det är en av nycklarna till att förvalta och utveckla kompetens men även att lyckas attrahera talanger.

När det kommer till jämställdhet är den stora utmaningen de ojämsställda yrkesstrukturerna. Trots att techbranschen visar en positiv trend gällande den ökade andelen kvinnor bland alla anställda, är andelen jämställda yrkesgrupper i stort sett oförändrad. 5 av 6 yrkesgrupper är antingen mansdominerade (mer än 60 procent män) eller kvinnodominerade (mer än 60 procent kvinnor). Men som vi tidigare nämnt, så är chefsstrukturen förhållandevis jämställd. Vilket visar att även om kvinnor är underrepresenterade bland alla medarbetare, har kvinnor minst lika goda möjligheter som män att internt bli chef.

Avslutningsvis ser Nyckeltalsinstitutet goda möjligheter för techbranschens arbetsgivare att lyckas förbättra sina utmaningar och därmed bli en ännu mer attraktiv och hållbar bransch att arbeta i, både för män och kvinnor. Styrkorna visar att det finns bra förutsättningar för techbranschen att fortsätta växa och utvecklas som bransch, där techföretagen lyckas attrahera, utveckla och behålla kompetens.



Om samarbetet

I början av 2023 startades ett unikt samarbete mellan TechSverige och Nyckeltalsinstitutet i syfte att stärka medlemsföretagen som arbetsgivare och stötta arbetet med framtidens kompetensförsörjning i branschen. Samarbetet omfattar benchmark och analys av rådande arbetsvillkor genom kartläggning i Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex® och Jämställdhetsindex Jämix®.

Om Nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet har sedan 1996 kartlagt och analyserat rådande arbetsvillkor i svenskt arbetsliv. I dagsläget består databasen av över 780 000 medarbetares arbetsvillkor fördelat på nästan 400 företag och organisationer med över 20 tillgängliga branschjämförelser.

Om TechSverige

TechSverige är en bransch- och arbetsgivarorganisation för alla företag inom techsektorn, med uppdrag att tillsammans med medlemmarna skapa bästa möjliga villkor för en världsledande techbransch i Sverige. Bland våra över 1 400 medlemsföretag – som sammantaget har närmare 100 000 medarbetare i Sverige – återfinns allt ifrån små startup bolag med få anställda, till stora, multinationella företag med tusentals anställda runtom i världen.