

Techbranschen som arbetsgivare 2024

– styrkor och utmaningar



Nyckeltals
Institutet

ni



TechSverige

Techbranschen som arbetsgivare 2024 – styrkor och utmaningar

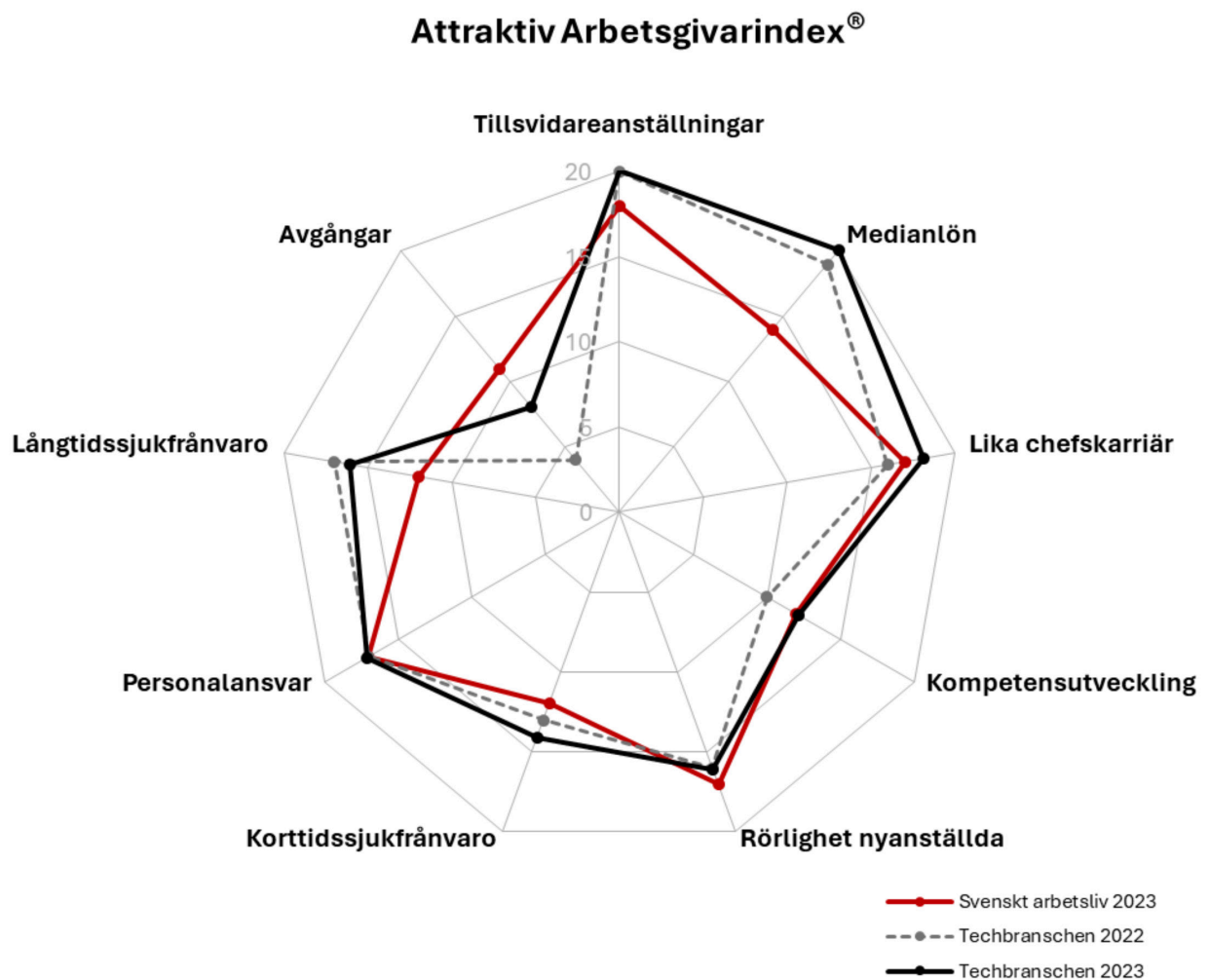
Techbranschen är fortsatt en av de mest attraktiva och hälsosamma branscherna i svenskt arbetsliv. De mest framträdande styrkorna är goda och trygga anställningsvillkor, friska medarbetare och marknadsmässiga löner. Det finns däremot förbättringspotential och tydliga utmaningar när det gäller både kompetensförsörjning och jämställdhet.

Nyckeltalsinstitutet har kartlagt utvecklingen i techbranschen under flera år i Attraktiv Arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex Jämix. Årets rapport baseras på resultat från drygt 40 företag av TechSveriges medlemmar som representerar både stora och små företag inom olika delbranscher.¹ Storleken på databasen inom techbranschen motsvarar en femtedel av alla medarbetare bland medlemsföretagen.

Hur har branschen utvecklats som arbetsgivare 2023?

Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex beskriver hur attraktiv en organisation är utifrån ett medarbetarperspektiv. Indexet mäter nio områden som är de mest centrala för att ha de bästa förutsättningarna för att lyckas med sitt kompetensförsörjningsarbete. Spindeldiagrammet nedan illustrerar 2023 års resultat i techbranschen jämfört med medianvärdet av samtliga organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas. Ju längre ut linjen är i diagrammet, desto bättre resultat inom respektive nyckeltal.

¹ Kartläggningen omfattar branschen på totalnivå samt inom 3 av 4 delbranscher: Programvara och IT-tjänster, Telekomunikation och infrastruktur, samt Återförsäljning och service.



Trygga anställningar i branschen

Branschen erbjuder fortsatt trygga anställningsformer, 99 procent av alla medarbetare i branschen har en tillsvidareanställning – det gäller oavsett storlek på arbetsgivare. Vår statistik visar att en tillsvidareanställning är en viktig förutsättning som bidrar till mer friska medarbetare.

Till skillnad från andra branscher förekommer inte visstids- eller timanställningar mer än i undantagsfall. I svenskt arbetsliv generellt har 95 procent av medarbetarna en tillsvidareanställning. Notera att anlitade konsulter eller inhyrd bemanning inte ingår i denna kartläggning. Det kan alltså finnas en betydande andel konsulter och inhyrd bemanning i branschen samtidigt som nästan alla egna anställda är tillsvidareanställda.

Hög chefstäthet

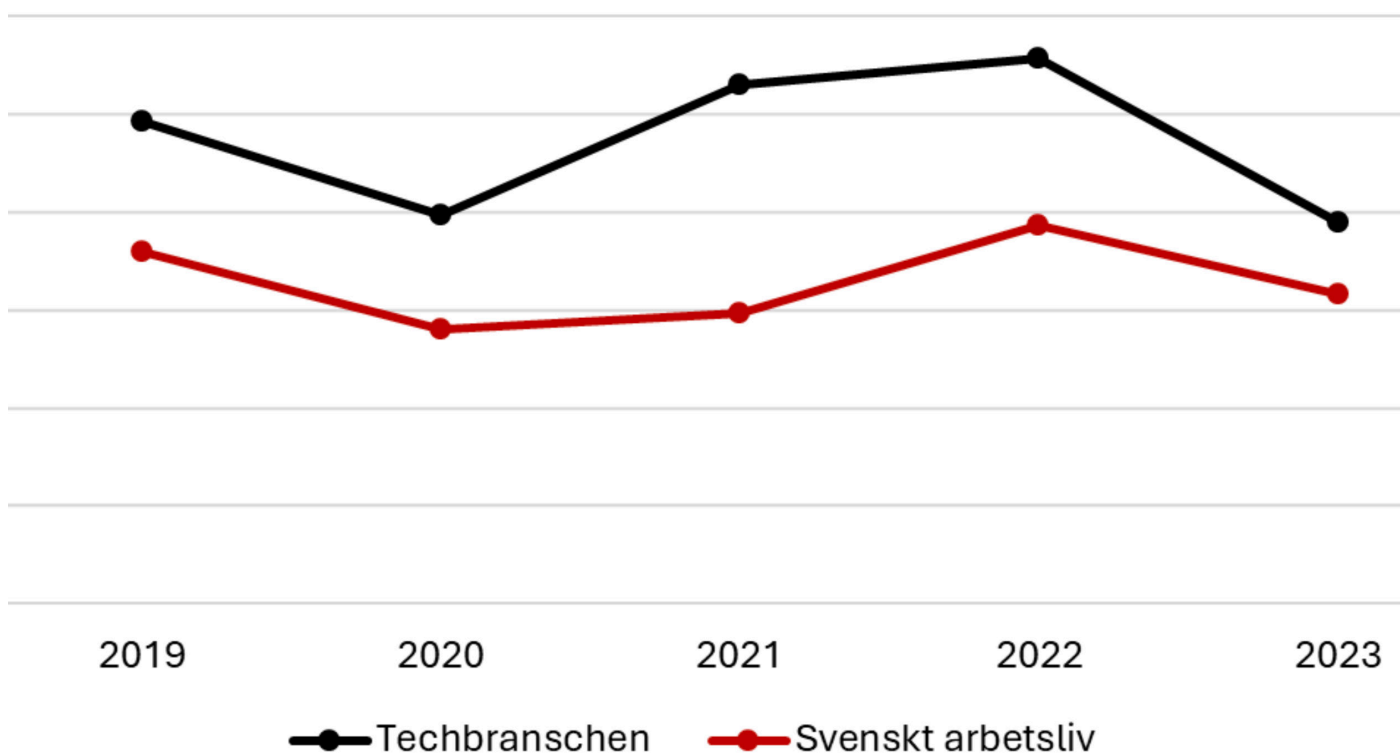
Branschen har en fortsatt hög chefstäthet, i genomsnitt ansvarar cheferna för 9 medarbetare, vilket är i nivå med andra branscher inom den privata tjänstesektorn. Techföretagens små personalgrupper innebär att det finns goda förutsättningar för en sund arbetsmiljö och för chefer att klara av sitt uppdrag. Enligt Nyckeltalsinstitutets analys av svenskt arbetsliv samvarierar chefstäthet starkt med både kort- och långtidssjuk-

frånvaro, men först när antal medarbetare per chef i genomsnitt överstiger 15. Då endast ett av samtliga kartlagda företag i branschen har över 15 medarbetare per chef (19), samtidigt som sjuktalen till allra största delen visar icke-arbetsrelaterade nivåer, kan vi konstatera att den höga chefstätheten är en förklaring till att sjuktalen är på rimliga nivåer.

Fortsatt hög efterfrågan på kompetens driver avgångar

Medarbetare i techbranschen slutar i högre omfattning än i de flesta andra branscher, dock minskade avgångstalen rejält från 2022 (16,3 procent) till 2023. Under 2023 lämnade nästan 12 procent av de tillsvidareanställda sin arbetsgivare, att jämföra med svenskt arbetsliv generellt där avgångarna var 9,5 procent. De höga avgångstalen kan till viss del förklaras av den rådande kompetensbristen, vilket inte enbart berör techbranschen utan också andra branscher som efterfrågar techkompetens.

Avgångar



Diagrammet visar att trenden i branschen följer utvecklingen i svenskt arbetsliv, däremot på en högre nivå. Pandemiåret 2020 gav en nedgång i avgångstalen inom de flesta branscher, förutom i de branscher som var tvungna att dra ned på antalet anställda, för att sedan se en uppgång både 2021 och 2022. Att branscherna följer varandra, om än på lite olika nivåer, är en signal på att även arbetsmarknadsläget har en påverkan på avgångstalen.

Vad kostar techföretagens avgångstal?

Techbranschen har genom åren haft 3–5 procentenheter högre avgångstal än i svenskt arbetsliv i övrigt. Det innebär att branschen, med totalt cirka 300 000 personer, årligen behöver investera i 15 000 fler nyanställningar än vad andra branscher med motsvarande antal anställda behöver göra. Utifrån Nyckeltalsinstitutets schablon och baserat på techföretagens medianlön och genomsnittlig inskolningstid kan en rekrytering kosta i genomsnitt **en halv miljon kronor**. Det innebär en merkostnad, jämfört med andra branscher, på cirka 7,5 miljarder kronor per år (5 procent x 300 000 personer x 500 000 kronor).

Avgångsmönstret – ingen jämställdhetsfråga

Under 2023 slutade kvinnor i en något högre omfattning än män. Detta är dock ingen tydlig trend då nivåerna har varierat under de senaste fem åren. Variationen tyder på att avgångar, i ett längre perspektiv, inte är en jämställdhetsfråga inom techbranschen.

Avgångar bland nyanställda

När vi granskar avgångstalen bland de nyanställda, det vill säga de som slutar inom sitt första anställningsår, ser vi att 1 av 5 av de som nyanställdes 2022 lämnade under 2023. Nivån är oförändrad från föregående år

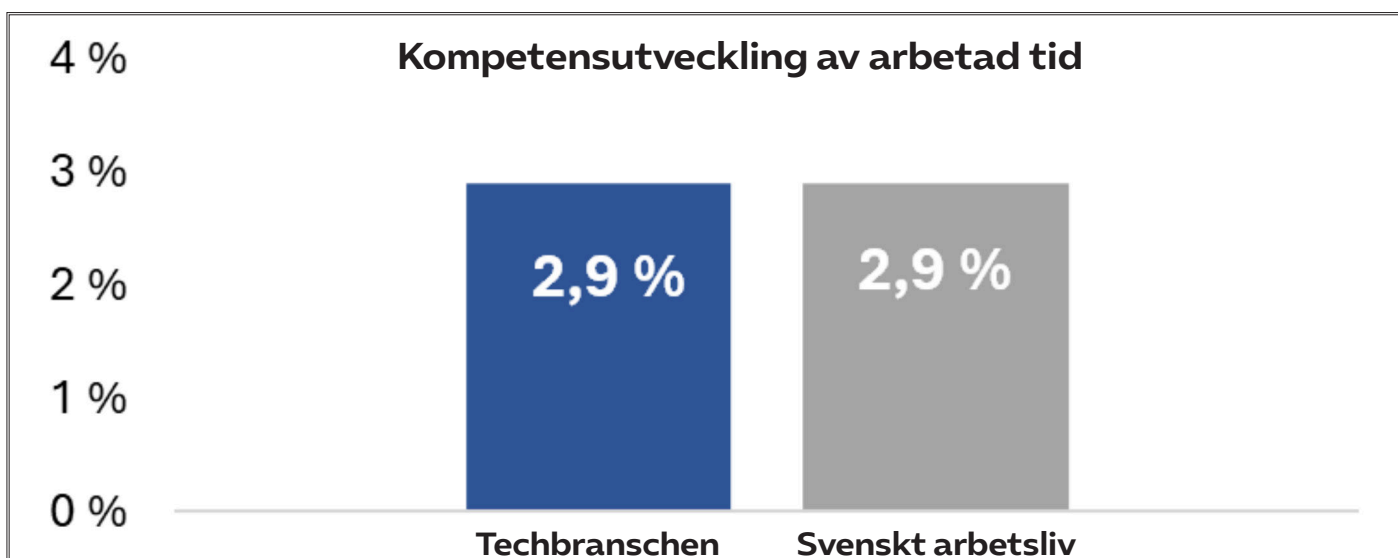
och är en klart sämre nivå än medianvärdet i svenskt arbetsliv där ungefär 1 av 10 av de nyanställda slutade. Detta tyder på att det fortsatt finns en viss utmaning bland techföretagen och en förbättringspotential, särskilt med tanke på att rörligheten bland nyanställda är fortfarande lika stor trots att avgångstalen totalt har minskat bland techföretagen. Var femte rekrytering är en förlorad investering för arbetsgivaren med tanke på kostnader och resurser som lagts på rekrytering och introduktion.

Intern- och externrekrytering

Merparten av de som slutade bland techföretagen under 2023 ersattes genom externrekrytering. Endast ungefär 1 av 6 rekryteringar var interna, vilket är en lägre andel än i svenskt arbetsliv generellt, där 1 av 4 är internrekryteringar. Andelen internrekryteringar har dock ökat bland techföretagen jämfört med 2022, då endast 1 av 9 rekryteringar var interna. Den ökade andelen internrekryteringar tyder på att möjligheterna till intern karriärutveckling har förbättrats, vilket på sikt bör stärka branschens attraktivitet. Vad som är en optimal fördelning mellan intern- och externrekryteringar beror bland annat på tillgången till önskad kompetens och möjligheterna att utveckla befintlig kompetens.

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. Techföretagen investerade ungefär 6 arbetsdagar per medarbetare i kompetenshöjande insatser under 2023, vilket är en ökning från föregående år då nivån motsvarade mellan 4–5 arbetsdagar. Nivån i techbranschen är numera i linje med svenskt arbetsliv i stort.



Hälsa och arbetsmiljö

Techbranschen fortsätter att vara en av de mest hälsosamma och hållbara branscherna som Nyckeltal-sinstitutets kartlägger. Den generella hälsostatusen i branschen är god och techföretagen har friska och rimliga nivåer på både kort- och långtidssjukfrånvaro.

Korttidssjukfrånvaro

Branschen har korttidssjuktal, mätt från dag 1 till 14, som indikerar att merparten av korttidssjukfrånvaron är icke-arbetsrelaterad. Under 2023 låg branschen på en nivå som motsvarar knappt 4 dagar per medarbetare i genomsnitt, vilket är en minskning från 2022 med i genomsnitt drygt en halv dag per medarbetare. Det är samma utveckling, om än på en lägre nivå, som svenskt arbetsliv generellt visar.

En förklaring till ökningen under 2022 är att branschens medarbetare gick från att 2021 till stor del vara distansarbetare, som i genomsnitt har klart lägre rapporterad korttidssjukfrånvaro, till att i större omfattning bli på-plats-arbetare. I verksamheter med väldigt mycket distansarbete är en rimlig korttidssjukfrånvaronivå mellan 1 och 1,5 procent. I på-plats-arbetsorganisationer är en normal icke-arbetsrelaterad korttidssjukfrånvaro mellan 2 och 2,5 procent. Våra slutsatser baseras på statistiska analyser under flera år från mer än 400 företag och organisationer.

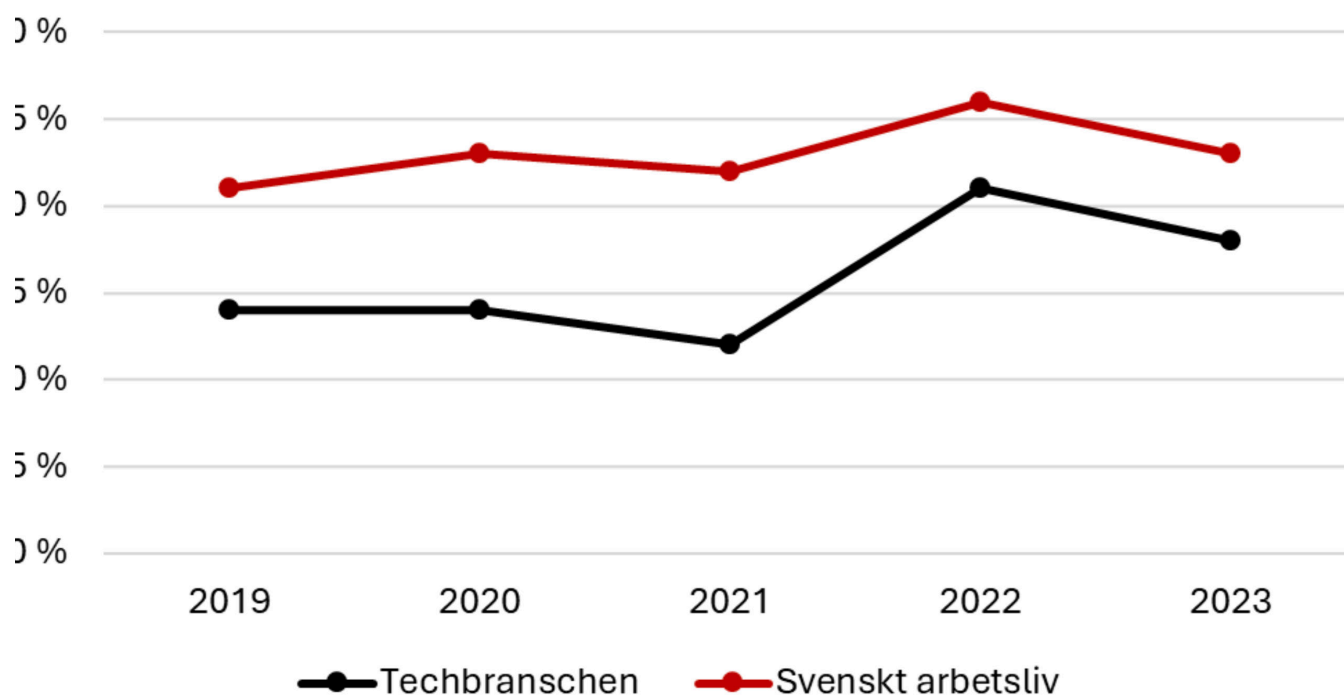
1 av 4 techföretag visar risk för arbetsrelaterad korttidssjukfrånvaro

Noterbart är att i ungefär en fjärdedel av de kartlagda techföretagen är korttidssjukfrånvaron över 2,5 procent, vilket indikerar att det i dessa företag kan finnas fall av arbetsrelaterad korttidssjukfrånvaro.

Korttidssjukfrånvaro – kvinnor och män

Kvinnor i branschen har något mer rapporterad korttidssjukfrånvaro, drygt 2 procent, än vad män har 1,7 procent. Vi ser liknande mönster generellt i svenskt arbetsliv där kvinnor har ungefär 0,5 procentenheter högre korttidssjukfrånvaro, vilket motsvarar en dag mer per år. Detta tyder på att korttidssjukfrånvaron inte är någon större jämställdhetsfråga i techbranschen eller i svenskt arbetsliv i stort.

Korttidssjukfrånvaro



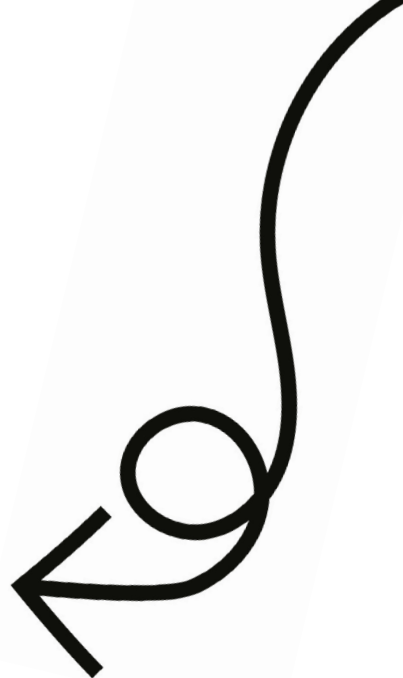
Långtidssjukfrånvaro

Techbranschen har en långtidssjukfrånvaro, från och med dag 15, på 1,4 procent. Det är en procentenhet lägre än svenskt arbetsliv generellt och en nivå som visar låg risk för arbetsrelaterad långtidssjukfrånvaro. Statistiskt är närmare 2 procent i långtidssjukfrånvaro en nivå som arbetsgivare får räkna med som beror på icke-arbetsrelaterade faktorer. Branschen visar år efter år medianvärden under 1,5 procent. Endast 1 av 5 företag har en långtidssjukfrånvaro över 2,5 procent, vilket innebär att det finns en risk för arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

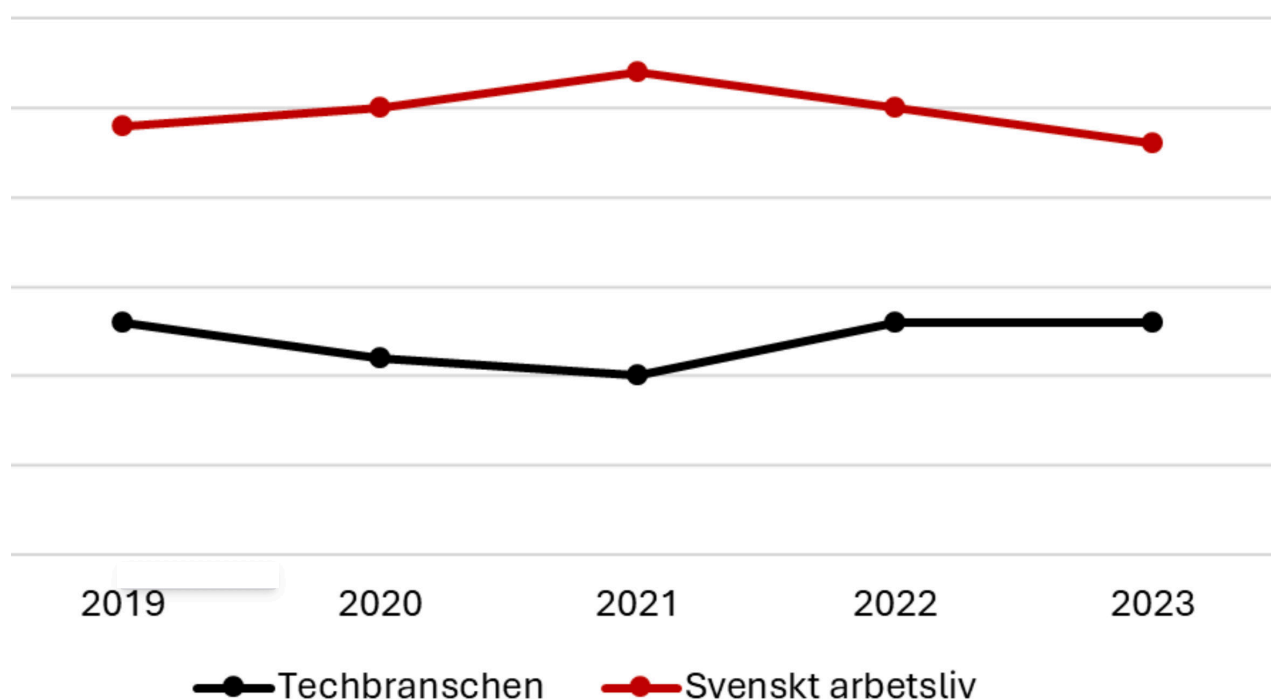
En jämställdhetsfråga?

Precis som i svenskt arbetsliv i stort är långtidssjukfrånvaron en jämställdhetsfråga i techbranschen. Kvinnor har mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. Till skillnad från många andra branscher beror inte skillnaden bland techföretagen på att kvinnor har en utmärkande hög nivå, 2,2 procent, utan att män har en extremt låg långtidssjukfrånvaro på 0,8 procent.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att i merparten av techföretagen finns det i princip ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro, varken kort- eller långtidssjukfrånvaro. Det indikerar att det finns en förhållandevis god arbetsmiljö för både kvinnor och män.



Långtidssjukfrånvaro



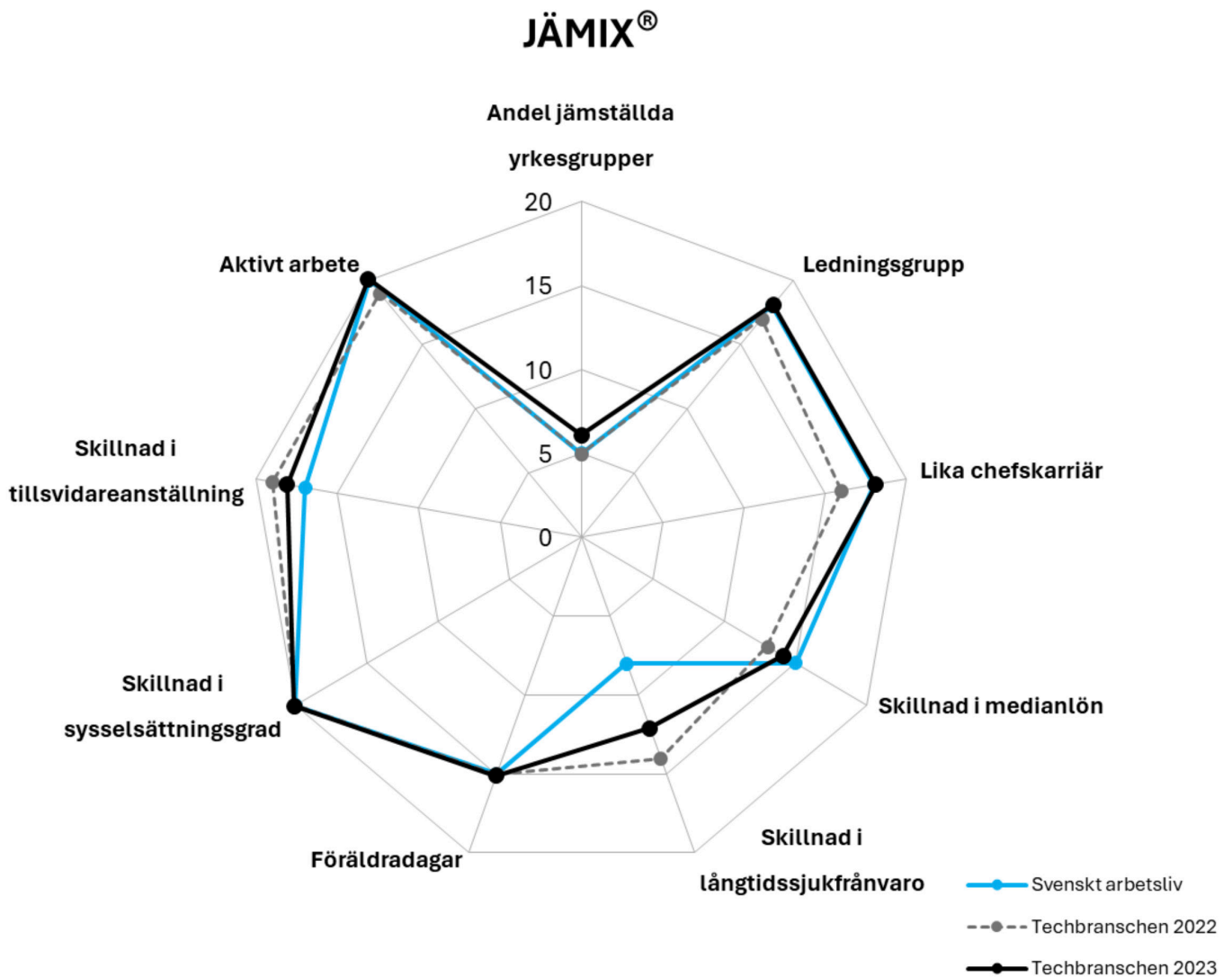
Jämställdhet inom techföretagen – styrkor och utmaningar

Techbranschen har under de senaste åren visat en positiv utveckling och blir alltmer jämställd, dock kvarstår några utmaningar när det gäller att erbjuda jämställda möjligheter, arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Jämställdhetsindex, JÄMIX

Nyckeltalsinstitutets Jämix baseras på nio områden

som ger en indikation på hur jämställd en arbetsgivare 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.



Techföretagen ökar andelen kvinnor

Branschen har länge haft ett stort fokus på att öka andelen kvinnor. Under 2023 var knappt 1 av 3 (32 procent) medarbetare bland techföretagen en kvinna. Det är en nivå som har ökat under de senaste åren men utvecklingen går långsamt. Förändringstakten är mindre än 0,5 procentenheter per år, vilket innebär att techbranschen når en jämställd grundstruktur i slutet av 2030-talet.¹ Det är en förändringstakt som vi ser i de flesta andra mansdominerade branscher.

Trots att nästan var tredje anställd är kvinna är det bara en av fem yrkesgrupper i branschen som är jämställd, och utvecklingen går långsamt. Det betyder att yrkesgrupperna bland techföretagen antingen är mans- eller kvinnodominerade.

Jämställda chefsstrukturer

Bland techföretagen är det en högre andel kvinnor bland chefer än bland alla anställda. Det betyder att chefsstrukturerna inte är helt jämställda då dessa bör spegla grundstrukturen för att kvinnor och män ska ha lika möjligheter internt till chefskap.

39 procent av cheferna i techbranschen är kvinnor, medan 32 procent av medarbetarna är kvinnor. Ur ett jämställdhetsperspektiv behöver gapet nödvändigtvis inte peka på att kvinnor är överrepresenterade på chefsposter, utan snarare att det är för få kvinnor i grundstrukturen. 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 blir lite av en paradox. Det är en högre andel kvinnor på chefsposter i relation till grundstrukturen och kvinnor har högskoleutbildning i minst lika stor omfattning som män, samtidigt som kvinnor har lägre medianlöner. En möjlig slutsats är att även om kvinnor har minst lika goda möjligheter som män att bli chef, har män i övrigt de mer högbetalda befattningarna i högre omfattning än kvinnor.

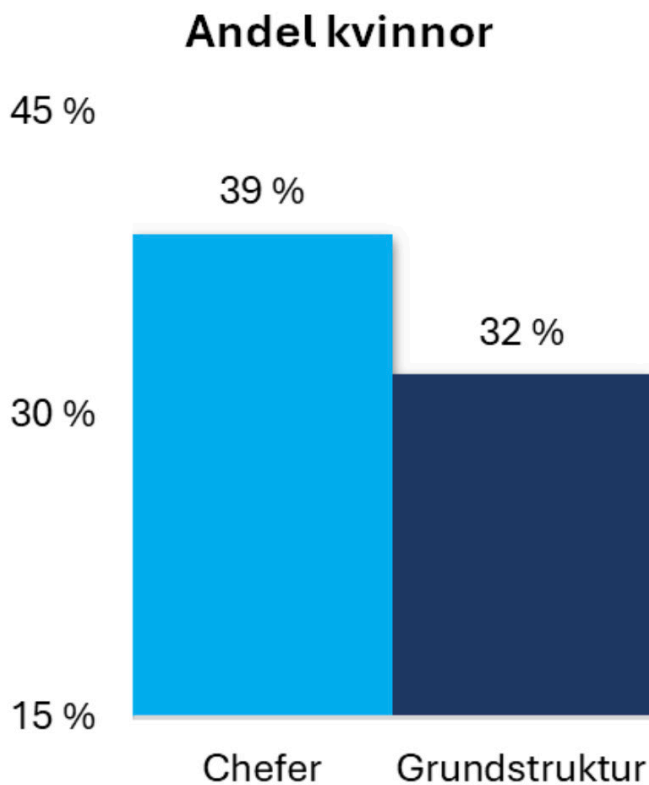
Lönestrukturer

Medianlönerna i techbranschen ligger klart högre än medianlönerna i de flesta andra branscher. Medianlön är ett strukturnyckeltal som ger en indikation på löneläget och befattningsstrukturerna inom techföretagen jämfört med andra i svenskt arbetsliv. Det råder däremot en stor skillnad i medianlön mellan kvinnor och män – till kvinnors nackdel. Skillnaden 2023 motsvarar att kvinnor

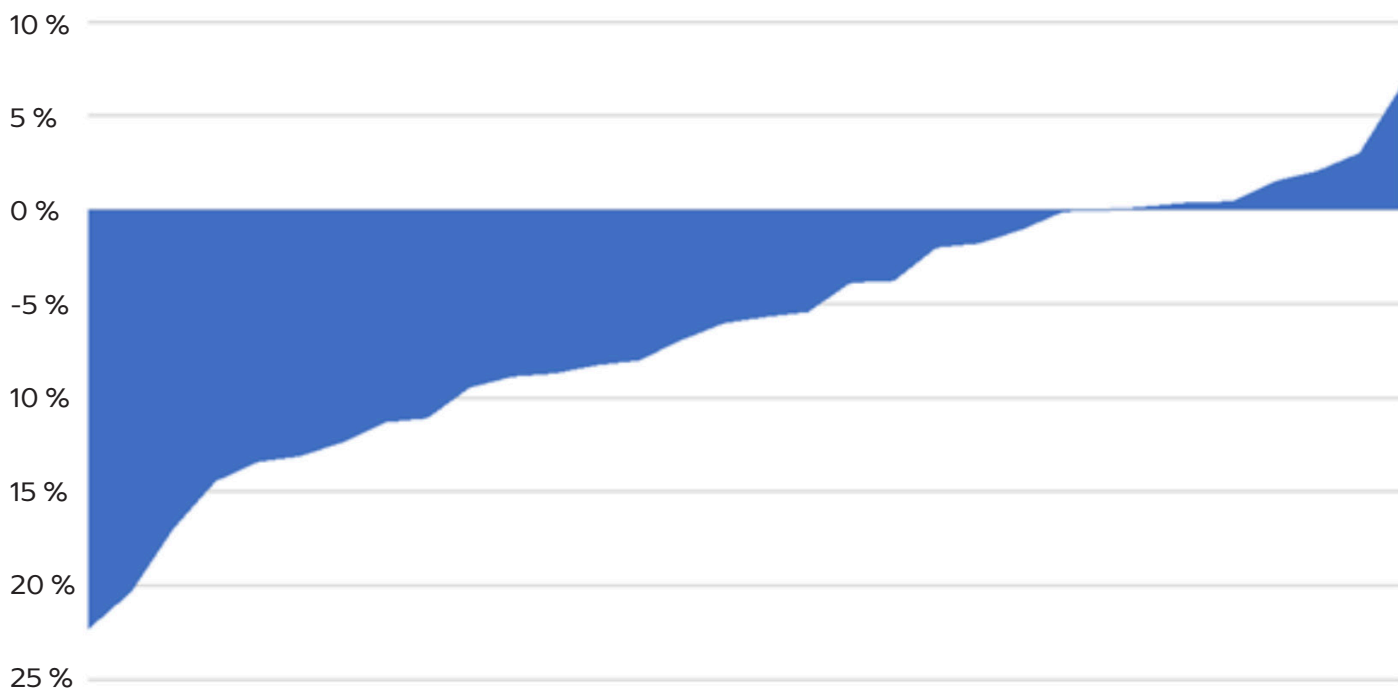
¹ En jämställd grundstruktur består av minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män. Om något kön inte utgör minst 40 procent är grundstrukturen antingen kvinno- eller mansdominerad.

behöver arbeta mellan 2–3 timmar mer varje vecka för att uppnå samma medianlön som män. En möjlig förklaring till den rådande löneskillnaden är, som ovan nämnt, befattnings- och yrkesstrukturer.

Den långsiktiga trenden pekar mot minskande skillnader i medianlöner. Under 2023 var skillnaden 6 procent, vilket är en lägre nivå jämfört 2019 då skillnaden var knappt 8 procent. Precis som föregående år visar trenden att techbranschen kommer få jämställda medianlöner någon gång på 2030-talet.



Skillnad i medianlön kvinnor– män per företag



Diagrammet visar spridningen av skillnader i medianlön mellan kvinnor och män 2023. I det företag där det är störst skillnad, till kvinnors nackdel, är skillnaden drygt 20 procent. I ett fåtal företag har kvinnor högre medianlön än män, som mest drygt 5 procent.

Ledningsgrupper – inte helt jämställda

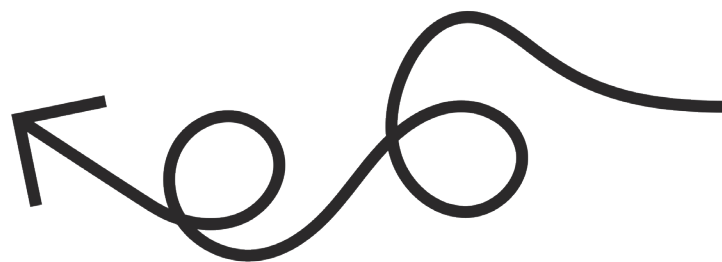
Hälften av alla ledningsgrupper i branschen är jämställda med en fördelning där minst 40 procent är kvinnor och män. Men det innebär att nästan hälften av techföretagen har en överrepresentation av män i sina ledningsgrupper, medan något enstaka företag har en överrepresentation av kvinnor. Dessutom har 1 av 10 företag ingen kvinna alls i den högsta ledningsgruppen.

Föräldradighet och vård av barn

Inom techbranschen är uttag av föräldradagar förhållandevis ojämnt. De kvinnor i branschen som tar ut föräldradighet tar i genomsnitt ut drygt 20 dagar mer än vad de män som tar ut föräldradighet gör. Det är en något mindre skillnad än vad vi ser i de flesta andra branscher, drygt 25 dagar för svenskt arbetsliv i stort. 20 dagar motsvarar ändå en arbetsmånad som kvinnor tar ut mer, och därmed också är borta mer från arbetet, än motsvarande för män.

Föräldradighet påverkar karriär- och löneutveckling, ofta till kvinnors nackdel. Statistik visar att kvinnors livslön är i genomsnitt 22 procent lägre än män, och gapet börjar ofta vid föräldraskap som ökar och återstår livet ut.¹ Även om detta är ett område där arbetsgivare har en begränsad påverkan, handlar det om att skapa en tillåtande kultur kring föräldraskap och skapa förutsättningar för att kombinera familj och arbete.

Det är en betydligt mindre skillnad i uttag av dagar mellan kvinnor och män när det gäller tillfällig vård av barn (VAB). Tidigare år har de kvinnor som tagit ut tillfällig vård av barn tagit ut något fler dagar än vad de män som tagit ut tillfällig vård av barn har gjort. Men de senaste åren har branschens kvinnor och män, de som tagit ut tillfällig vård av barn, tagit ut ungefär lika mycket. Skillnaderna är mindre än 0,5 dagar per år. Statistiken visar att det är 19 procent av kvinnorna och 16 procent av männen i branschen som har tagit ut tillfällig vård av barn.



¹ På tal om lön, Novare Pay (Hur påverkas kvinnors och mäns inkomster när de får barn? TCO rapport 2021.)

Sammanfattning

Nyckeltalsinstitutet kan konstatera att techbranschen är en väldigt attraktiv och hälsosam bransch med trygga anställningsvillkor och marknadsmässiga löner. De låga sjuktalen indikerar att det fortsatt råder god arbetsmiljö och där majoriteten av techföretagen inte har arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Vi ser även att storleken på arbetsgrupperna är rimliga, vilket skapar förutsättningar för både en hållbar arbetsmiljö och för chefer att klara av sitt chefsuppdrag.

Förbättringsområden

Techbranschen har en del förbättringspotential och några tydliga utmaningar när det gäller både kompetensförsörjning och jämställdhet. De senaste åren har andelen kvinnor ökat kontinuerligt; utvecklingen går dock långsamt och med nuvarande förändringstakt blir grundstrukturen jämställd i slutet av 2030-talet. Att fortsätta öka andelen kvinnor leder inte enbart till förbättrade förutsättningar till ökad jämställdhet, utan också möjligheterna att tillgodose framtidens kompetensbehov.

Den stora framtidsutmaningen är just kompetensförsörjning. Under de närmaste åren bedöms det behövas ett nettotillskott på cirka 18000 personer årligen.¹

¹ <https://www.techsverige.se/app/uploads/sites/2/2024/02/TECHSVERIGE-RAPPORT-KOMPETENSBEHOVEN-INOM-TECH-ONLINE-VERSION.pdf>

En viktig del handlar om att hantera de höga avgångstalen och behålla kompetens. Trots minskad avgångsnivå slutade 1 av 8 medarbetare under 2023, och det är viktigt att fortsätta arbeta med att undvika många av dessa avgångar – både ur ett kompetensförsörjnings- och kostnadsperspektiv.

Techbranschen ökade investeringarna i kompetenshöjande insatser från drygt 4 arbetsdagar per medarbetare 2022 till ungefär 6 arbetsdagar i genomsnitt under 2023. Trots den positiva utvecklingen är nivån inte särskilt utmärkande jämfört med andra branscher. Med tanke på att techbranschen kanske är den bransch som förändras och utvecklas snabbast, finns det en potential att ytterligare öka investeringarna. Kompetensutvecklingssatsningar är en viktig del i att hantera den höga konkurrensen och bristen på kompetens.

Avslutningsvis skapar techbranschens styrkor goda förutsättningar till att fortsätta utvecklas och hantera rådande utmaningar. Om techföretagen lyckas öka satsningarna på kompetensutveckling och interna möjligheter, minska avgångstalen och rörligheten bland nyanställda, samt arbeta för mer jämställda befattningsstrukturer, har branschen goda möjligheter att ytterligare stärka bilden av att vara en av Sveriges mest attraktiva, hållbara och jämställda arbetsgivare.

Om samarbetet

I början av 2023 inleddes ett 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 förutsättningar för en konkurrenskraftig svensk techbransch. Bland våra cirka 1 400 medlemsföretag – som sammantaget har närmare 100 000 medarbetare i Sverige – återfinns allt ifrån startup-bolag med få anställda, till stora, multinationella företag med tusentals anställda runtom i världen.

