

## Energibranschen - Sveriges mest attraktiva och jämslällda bransch att arbeta i!

En branschrapport från Energiföretagen Sverige i samarbete  
med Nyckeltalsinstitutet 2024

## Om Nyckeltalsinstitutet och rapporten

Nyckeltalsinstitutet har i samarbete med Energiföretagen Sverige kartlagt och analyserat branschens arbetsvillkor, arbetsmiljö och kompetensförsörjning under flera år.

Resultaten utgår ifrån Nyckeltalsinstitutets kartläggning av arbetsvillkoren hos Energiföretagens medlemsföretag utifrån Attraktiv Arbetsgivarindex<sup>®</sup>, Jämställdhetsindex Jämix<sup>®</sup> och Hälsoindex<sup>™</sup>.

I databasen ingår cirka 45 medlemsföretag, som tillsammans motsvarar över 40 procent av alla medarbetare bland samtliga medlemsföretag i Energiföretagen Sverige. Samarbetet syftar till att stärka medlemsföretagen som arbetsgivare och stötta arbetet med framtidens kompetensförsörjning och jämställdhet branschen.

## Innehåll

<b>Trender och utveckling i energibranschen</b>	<b>4</b>
Hur attraktiva är energiföretagen som arbetsgivare? .....	4
Attraktiv Arbetsgivarindex® .....	4
Värdet av trygga anställningsformer .....	5
Attrahera, behålla och utveckla medarbetare.....	5
Intern – och externrekrytering.....	5
Avgångsmönster – kvinnor och män .....	6
Åldersstruktur .....	6
Lika arbetsvillkor, arbetsmiljö och möjligheter för kvinnor och män.....	6
Jämställdhetsindex Jämix® .....	7
Framsteg mot en mer jämställd grundstruktur .....	7
<b>Jämställda chefsstrukturer och ledningsgrupper</b> .....	<b>8</b>
Branschens hälsostatus .....	8
Korttidssjukfrånvaro.....	9
Frisk, risk eller gråzon? .....	9
Friskvård - attraktivt men nyttjandegraden trumfar .....	9
Skillnader och likheter – geografisk uppdelning .....	10
Skillnader och likheter - tjänstepersoner och kollektivanställda .....	10
Excellent Arbetsgivare® .....	11

## Trender och utveckling i energibranschen

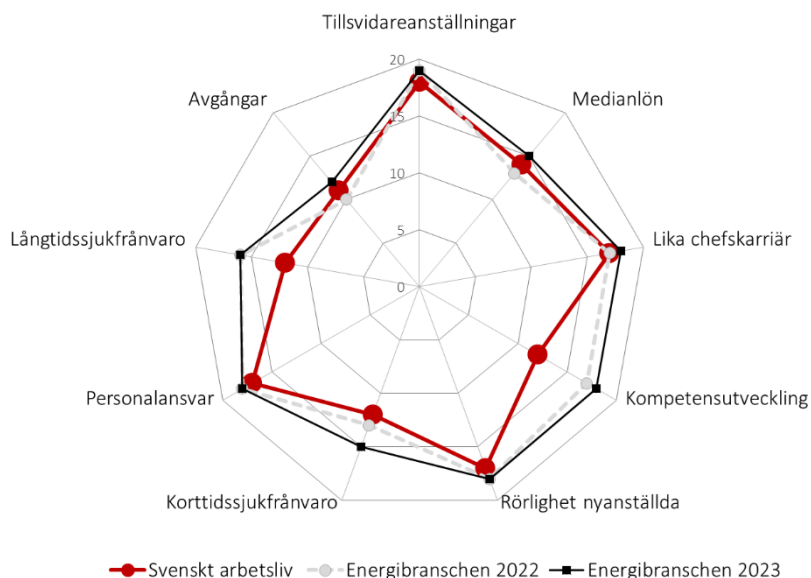
Energibranschen präglas av goda och jämställda arbetsvillkor, konkurrenskraftiga löner, trygga anställningsformer, god arbetsmiljö, gott ledarskap samt en hög trivsel. Kvinnor och män har lika möjligheter, anställningsformer, lönestrukturer och utvecklingsmöjligheter – det råder inga tvivel om att energibranschen är Sveriges mest attraktiva och jämställda bransch att arbeta i.

### Hur attraktiva är energiföretagen som arbetsgivare?

Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex® kartlägger och beskriver hur attraktiv en arbetsgivare är utifrån ett medarbetarperspektiv. Indexet består av nio grundläggande områden som är viktiga byggstenar i arbetet med sitt arbetsgivarvarumärke.

I spindeldiagrammet nedan jämförs el- och energibranschen med medianvärdet av samtliga organisationer i Nyckeltalsinstitutet databas, tillsammans med branschens utveckling från 2022. Diagrammet tolkas som att ju längre ut i diagrammet, desto bättre utifrån perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare.

### Attraktiv Arbetsgivarindex®



Resultaten visar att energibranschen har bättre nivåer än svenskt arbetsliv inom nästan alla områden. Det råder trygga anställningsvillkor, nästintill samtliga medarbetare har en tillsvidareanställning och medianlönerna är något högre än svenskt arbetsliv generellt. Det råder även en hög chefstäthet med ett rimligt antal medarbetare per chef, vilket skapar goda förutsättningar för ledarskap och

arbetsmiljö. Resultaten visar också att sjukfrånvaron nästan uteslutande innehåller icke-arbetsrelaterad sjukfrånvaro, för både kvinnor och män.

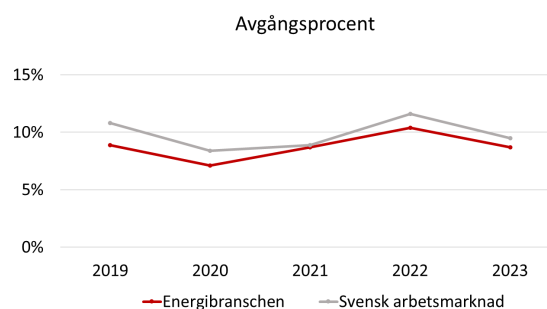
## Värdet av trygga anställningsformer

Arbetsgivarna i branschen har goda nivåer när det gäller trygga anställningsvillkor, mätt i form av andel tillsvidareanställningar. De allra flesta medarbetarna, 98 procent, i branschen har en tillsvidareanställning. I osäkra tider har trygga anställningar blivit en allt viktigare faktor, särskilt tydligt märks det i medarbetares hälsa. En högre andel tillsvidareanställda bidrar till en lägre andel medarbetare med upprepade korttidsjukfrånvaro och högre frisktal.

## Attrahera, behålla och utveckla medarbetare

Energibolagen investerar mer tid i kompetenshöjande insatser än någon annan bransch. Under 2023 motsvarade branschens nivå ungefär 9 dagar i genomsnitt per medarbetare, vilket är 3 dagar mer än genomsnittet i svenskt arbetsliv.

Under 2023 var avgångarna i branschen knappt 9 procent, vilket är en något lägre nivå än svenskt arbetsliv generellt. Över tid har energibranschen följt utvecklingen i svenskt arbetsliv, däremot konstant på en lägre nivå.



## Rörlighet nyanställda

Avgångar bland nyanställda är knappt 8 procent, vilket betyder att över 9 av 10 nyanställda är kvar hos arbetsgivaren under sitt första anställningsår. Den höga kvarstannandegraden bland de nyanställda tyder på att de flesta arbetsgivare inom energibranschen har väl fungerande rekryterings- och introduktionsprocesser samt att de uppfyller de nyanställdas förväntningar. Att ha en hög kvarstannandegrad hos de som rekryterats är en viktig faktor dels ur ett kompetensförsörjningsperspektiv, dels ur ett resursperspektiv för att undvika onödiga kostnader förknippade med personalomsättning.

## Intern – och externrekrytering

Likt de flesta andra branscher är externrekrytering betydligt vanligare än internrekrytering.

Medianvärdet visar att drygt 1 av 5 rekryteringar var interna under 2023. Det är till viss del rimligt att andel externrekryteringar är högre när branschen som helhet har expanderat i antal medarbetare med 2 procentenheter.

## Avgångsmönster – kvinnor och män

När vi granskar mansdominerade branscher generellt ser vi en tendens att kvinnor slutar i högre grad än män, men det gäller inte energibranschen. Män slutar i något högre omfattning än kvinnor, vilket möjliggör en snabbare strukturförändring till mer heterogena grundstrukturer.

## Mångfald - erfarenhet och nya perspektiv

Organisationserfarenhet, det vill säga hur länge medarbetarna har arbetat hos arbetsgivarna, är en faktor som tenderar att påverka nivån på avgångarna. En hög andel medarbetare som arbetat mellan 2 och 5 år, ökar risken för högre avgångstal. Det är den grupp av medarbetare som har störst benägenhet att röra på sig, vilket kan vara kopplat till bristande kompetensutveckling och karriärmöjligheter som gör att medarbetarna väljer att utforska andra arbetsgivare.

Branschen har en relativt jämn fördelning mellan de olika erfarenhetskategorierna, ungefär lika stor andel har arbetat upp till 5 år som upp till 20 år i organisationerna. Det finns flera fördelar med att ha en god mångfald vad gäller ålder, erfarenhet och kompetens, samt inflöde av ny kompetens. Det främjar innovation, nytänk och lärande samt ger en kombination av stabilitet och flexibilitet.

## Åldersstruktur

Åldersstrukturen i branschen visar att ca 10 procent är under 30 år, störst andel medarbetare är mellan 30 och 50 år, och nästan

**2 av 5 medarbetare  
är 50+**



40 procent är över 50 år. Rådande åldersstruktur indikerar att en stor andel medarbetare har en lång erfarenhet, men också att energibolagen står inför en generationsväxling. På sikt kommer arbetsgivare behöva planera och genomföra kompetensöverföring internt och säkerställa att de tillgodoser kompetensbehov utifrån rådande åldersstruktur.

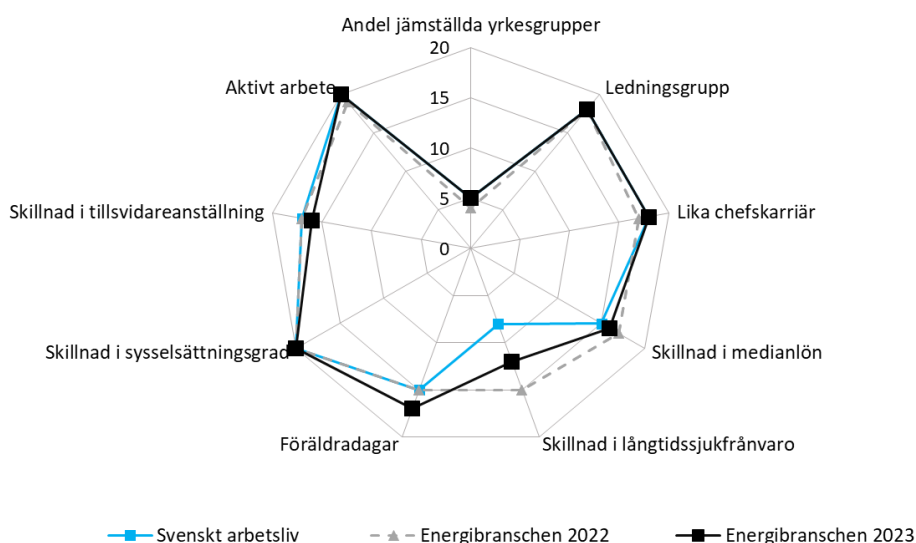
## Lika arbetsvillkor, arbetsmiljö och möjligheter för kvinnor och män

Energibranschen är fortsatt Sveriges mest jämställda bransch – trots en ojämn grundstruktur. Det råder jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män.

Anställningsformerna är ingen jämställdhetsfråga i branschen och det finns en jämställd och tillåtande kultur gällande föräldraledighet, då föräldrauttaget bland män börjar närma sig föräldrauttaget bland kvinnor på ett sätt som vi inte ser i andra branscher. Det är lika attraktivt för kvinnor och män att arbeta i energibranschen.

## Jämställdhetsindex Jämixon<sup>®</sup>

Jämixon kartlägger nio områden där vart och ett ger en indikation på hur jämställt företaget eller branschen är. De nio nyckeltalen har tagits fram i enlighet med rådande lagstiftning och viktiga jämställdhetsområden inom svenskt arbetsliv. I diagrammet jämförs el- och energibranschen med medianvärdet av samtliga kartlagda organisationer. Ju längre ut i diagrammet desto bättre, utifrån perspektivet att vara en jämställd arbetsgivare.



## Framsteg mot en mer jämställd grundstruktur

Grundstrukturen är fortsatt mansdominerad där ungefär 2 av 3 medarbetare är män. Den ojämställda grundstrukturen är dessutom ojämnt fördelad bland alla yrkesgrupper. Endast 1 av 8 yrkesgrupper är jämställda med minst 40 procent kvinnor och män.

Även om det är en viss spridning inom branschen, mellan 17 och 40 procent kvinnor hos arbetsgivarna, går utvecklingen mot en högre andel kvinnor. Under de senaste fem åren har andelen kvinnor ökat med närmare 3 procentenheter. Givet att rådande trend fortsätter kommer branschen inom 20 år att ha 40 procent kvinnor.

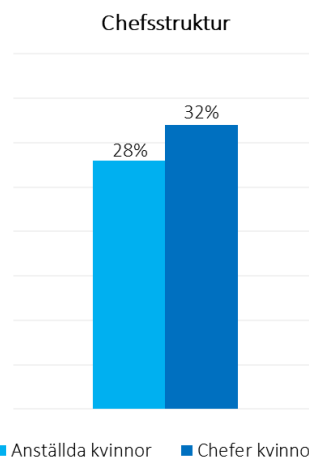
**20 år till jämställd grundstruktur**

När vi jämför med kvinnodominerade branscher och verksamheter går utvecklingen betydligt mer långsamt vad gäller ökningen av andelen män. I dagens utvecklingstakt tar det uppemot **100 år** innan dessa strukturer uppnår minst 40 procent män. Det betyder att energibranschen är betydligt bättre på att attrahera kvinnor och förändra sina strukturer än vad många andra branscher är.

## Jämställda chefsstrukturer och ledningsgrupper

Trots ojämslälld grundstruktur är utvecklingsmöggheterna lika för kvinnor och män när det gäller chefskap. Chefsstrukturen speglar grundstrukturen bland de anställda väl, vilket indikerar att det råder kompetensbaserad chefsrekrytering. Vilket är en delförklaring till att branschen har en mer jämställd lönestruktur än andra branscher.

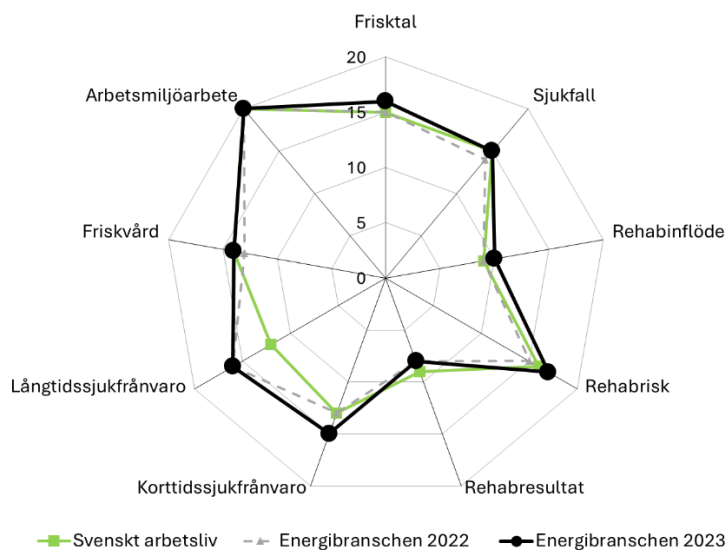
Hälften av alla arbetsgivare i branschen har jämställda ledningsgrupper. Andra hälften har en överrepresentation av män i ledningen. Att ha en jämställd ledningsgrupp, med minst 40 procent kvinnor och män, är en viktig representationsfråga.



## Branschens hälsostatus

Generellt har företagen i energibranschen väldigt höga frisktal. 4 av 5 medarbetare är friska och risken för arbetsrelaterad sjukfrånvaro är mycket låg. Både kort- och långtidssjukfrånvaron är kring 1,5 procent av all arbetad tid. Kvinnor har något högre långtidssjukfrånvaro än män, vilket inte är en stor jämställdhetsfråga i branschen. Skillnaden bland energibolagen handlar om en extremt låg långtidssjukfrånvaro bland män medan kvinnor har en mer normal icke-arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Däremot är detta en stor jämställdhetsutmaning i svenskt arbetsliv.

**4 av 5 medarbetare är friska**



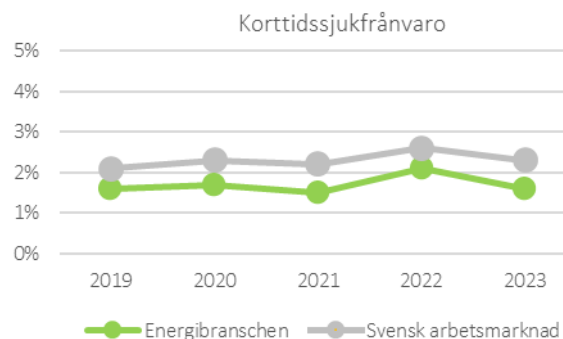
I spindeldiagrammet jämförs energibranschen medianvärde 2023 och 2022 mot samtliga organisationer i Nyckeltalsinstitutets databas. Diagrammet tolkas som att ju längre ut i diagrammet en



arbetsgivare befinner sig, desto mer hållbar och hälsosam arbetsgivare. När vi granskar branschens resultat ser vi att el- och energibranschen har ett lika bra eller bättre resultat på i princip alla punkter.

### Korttidssjukfrånvaro

Trenden för korttidssjukfrånvarons nivåer följer utvecklingen i svenskt arbetsliv, men hela tiden på en lägre nivå. Energibranschens nivå motsvarar i genomsnitt 3 korttidssjukdagar per medarbetare under 2023, vilket är mer än 1 dag mindre per medarbetare än i svenskt arbetsliv.



### Frisk, risk eller gråzon?

De flesta medarbetarna i branschen är friska med högst fem sjukdagar vid högst tre tillfällen. I riskzonen finns medarbetarna med upprepad sjukfrånvaro som riskerar en längre sjukskrivning, vilket är 2,5 procent av medarbetarna i branschen. Samtidigt har 3 procent av medarbetarna gått in i en längre sjukskrivning över 30 kalenderdagar. Dessa risktal är på lägre nivåer än i de flesta andra branscher.

I gråzonen återstår cirka 13 procent av alla medarbetare som inte uppnår ett frisktal, men som inte heller har upprepad sjukfrånvaro över sex tillfällen eller gått in i en längre långtidssjukskrivning. Dessa medarbetare, både de som är i riskzon och de som är i "gråzon", finns det anledning att uppmärksamma för att fånga upp och förebygga ohälsa. Att i tid göra insatser och aktiviteter ökar sannolikheten att lyckas när det gäller det förebyggande hälsoarbetet och få tillbaka medarbetare från risk till frisk.

### Friskvård - attraktivt men nyttjandegraden trumfar

Friskvårdbidragets belopp är viktigt ur ett attraktivitetsperspektiv, men nyttjandegraden av friskvårdssatsningarna är det viktigaste i hälsoarbetet. Om nyttjandegraden överstiger 80 procent ser vi positiva effekter på frisktalet och minskad upprepad korttidssjukfrånvaro. Branschen har generellt en nyttjandegrad på knappt 70 procent. Det betyder att det finns en potential i att öka nyttjandegraden för att minska andelen medarbetare som befinner sig i både grå- och riskzonen.

## Skillnader och likheter – geografisk uppdelning

I en uppdelning av branschens företag i geografiska områden finner vi att:

- Företag i storstadsområden satsar i genomsnitt mer tid på kompetensutveckling (4 procent av arbetstiden), har högre medianlöner jämfört med andra geografiska områden, har en mer jämställd grundstruktur med 38 procent kvinnor, samtidigt som de har högre avgångstal.
- Företag i Mellansverige satsar minst på kompetensutveckling, cirka 2,5 procent av den arbetade tiden.
- Företag i Väst- och Sydsverige har lägre avgångstal, kring 7 procent, och högre kvarstannandegrad bland nyanställda.
- Företag i norra Sverige är de som bäst passar in på branschens "genomsnitt" både vad gäller avgångstal, medianlöner och grundstrukturer, den senare på 25 procent kvinnor och 75 procent män.



## Skillnader och likheter - tjänstepersoner och kollektivanställda

Företag med över 80 procent tjänstepersoner kännetecknas av:

- En högre andel jämställda yrkesgrupper, 20 procent, jämfört med knappt mätbara nivåer för företag med högre andel kollektivanställda.
- En något lägre nivå på avgångstalen, drygt 7 procent mot nästan 9 procent bland de med högre andel kollektivanställda.
- Högre medianlöner, cirka 42 000 kronor per månad, cirka 2 000 kr högre än i organisationen med högre andel kollektivanställda.

## Sammanfattning

Energibranschen är återigen Sveriges mest attraktiva och jämställda bransch. Merparten av arbetsgivarna har attraktiva, hållbara och jämställda arbetsvillkor. Branschens utmaning handlar främst om att bibehålla de goda arbetsvillkoren, höga frisktalerna och få in fler tillsvidareanställda kvinnor i produktionen. Den kommande generationsväxlingen ger möjligheter för arbetet med att öka andelen kvinnor. Med branschens goda och jämställda arbetsvillkor finns det goda förutsättningar för att lyckas.

## Excellenta Arbetsgivare®

Flera energiföretag placerar sig bland de allra mest attraktiva och jämställda företag av alla de 400 organisationer som kartläggs hos Nyckeltalsinstitutet. Det är en bransch som har kommit väldigt långt när det gäller att erbjuda sina medarbetare attraktiva, jämställda och hållbara arbetsvillkor.

Arbetsgivarna med de främsta arbetsvillkoren i energibranschen:

### Attraktiv Arbetsgivarindex®:

- 1: Uniper Sverige.
- 2: Ellevio AB
- 3: Södertörns Fjärrvärme AB

### Jämställdhetsindex Jämix®:

- 1: Ellevio AB
- 2: Umeå Energi AB
- 3: Gävle Energi AB

### Om Nyckeltalsinstitutet:

I en värld av tyckande levererar Nyckeltalsinstitutet fakta som skapar framgångsrika arbetsgivare! Nyckeltalsinstitutet har sedan 1996 kartlagt och analyserat rådande arbetsvillkor och är en av Sveriges ledande aktörer inom People Analytics.

Nyckeltalsportalen® är en unik databas som erbjuder benchmark och analys gällande verksamheters arbetsvillkor och HR-kapital utifrån tre perspektiv: attraktivitet, jämställdhet samt arbetsmiljö och hälsa.

[info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)