

Energibranschen i topp – Sveriges mest attraktiva bransch för fjärde året i rad!

En branschrappport framtagen av Energiföretagen Sverige i
samarbete med Nyckeltalsinstitutet 2025

Maj 2025

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®, Jämställdhetsindex Jämix® och Hälsindex™.

I databasen ingår över 40 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

1	Årets insikter om energibranschen som arbetsgivare	4
1.1	Hur utmärker sig energiföretag som attraktiva arbetsgivare?	5
1.2	Trygga anställningar och friska medarbetare	5
2	Kompetensförsörjning	5
2.1	Hög satsning på kompetensutveckling	5
2.2	Stabil turbulens	6
2.3	19 av 20 rekryteringar lyckas	6
2.4	Var tredje rekrytering är en internrekrytering	7
2.5	Intern rörlighet – över en treårsperiod	7
2.6	Case från verkligheten - störst förbättring gör Jönköpings Energi över tre år!	7
3	Energiföretagens medarbetarresa – den dolda potentialen	8
3.1	Vad innebär det för företaget om en medarbetare är omotiverad?	9
3.2	Kostnader på branschnivå	9
3.3	Ett case från verkligheten – Gävle Energi AB produktivetsanalys i praktiken	10
4	Jämställdhet	11
4.1	Sakta mot en jämställd grundstruktur	11
4.2	Jämställda chefsstrukturer	12
4.3	Fler jämställda ledningsgrupper	13
4.4	Ett jämställt föräldraskap	13
5	En frisk och hållbar bransch	13
5.1	Korttidssjukfrånvaro	14
5.2	Långtidssjukfrånvaro – låg och stabil	14
5.3	Frisk, risk eller i gråzonen – hur mår medarbetarna?	15
5.4	Friskvård – attraktivt och hälsosamt	15
6	Sammanfattning: goda förutsättningar för framtidens kompetensförsörjning	15
6.1	Värdet av att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare	16
7	Excellent Arbetsgivare®	17
8	Bilaga	18
8.1	Attraktiv Arbetsgivarindex®	18
8.2	Jämställdhetsindex Jämix®	19

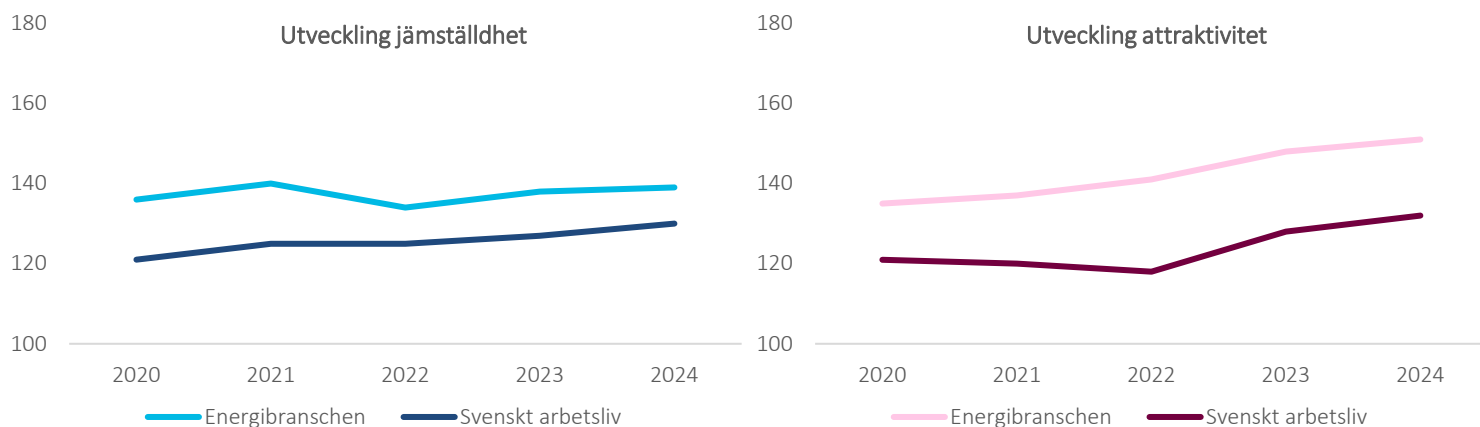
1 Årets insikter om energibranschen som arbetsgivare

Energibranschen utmärker sig genom sina attraktiva och jämställda arbetsvillkor. Det råder trygga anställningar, konkurrenskraftiga löner, goda förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö och gott chefskap, samt starka indikationer på hög trivsel bland medarbetare. Trots att branschen fortfarande saknar en jämställd grundstruktur, har kvinnor och män lika anställningsvillkor, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter.

Det råder inga tvivel om att branschen fortsätter att vara den mest attraktiva och jämställda att arbeta i. Förutom att energibranschen har visat en stark utveckling de senaste åren, togs ett ytterligare kliv från 2023 till 2024 – till att bli ännu mer attraktiv och jämställd.

Under den senaste femårsperioden har energibranschen både varit mer attraktiv och jämställd än svenskt arbetsliv generellt.

Diagram: energibranschens utveckling i attraktivitet och jämställdhet



Diagrammen ovan visar utvecklingen av jämställdhet och attraktivitet inom energibranschen och i svenskt arbetsliv. Värdena bygger på indexerade resultat från Nyckeltalsinstitutets *Attraktiv Arbetsgivarindex*® och *Jämställdhetsindex JÄMIX*®, som tillsammans ger ett sammanvägt mått på hur attraktiva och jämställda arbetsvillkoren är.

1.1 Hur utmärker sig energibolagen som attraktiva arbetsgivare?

2024 års resultat bekräftar att energibranschen fortfarande har bättre nivåer än svenskt arbetsliv inom nästan alla områden. Dessutom har branschen haft en positiv utveckling inom flera områden, särskilt när det gäller den redan låga långtidssjukfrånvaron och avgångstalen som fortsätter att minska.

1.2 Trygga anställningar och friska medarbetare

Trygga anställningar är fortfarande en av branschens största styrkor, nästan alla medarbetare har en tillsvidareanställning. I en orolig omvärld med ekonomisk osäkerhet och stigande arbetslöshet har detta blivit en allt viktigare trygghetsfaktor, som också bidrar till friskare medarbetare.

Tillsammans med en hög andel tillsvidareanställningar är chefstäthet en viktig grundförutsättning för att skapa en sund arbetsmiljö och lägre risk för arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Båda dessa förutsättningar är på plats i energibranschen.

Branschvärdet visar att energiföretagen i genomsnitt har 8 medarbetare per chef – en stabil nivå som varit oförändrad under den senaste femårsperioden och som möjliggör ett hållbart ledarskap över tid.

2 Kompetensförsörjning

2.1 Hög satsning på kompetensutveckling

Att satsa på intern kompetens är en avgörande strategi för att möta framtidens kompetensbehov. Den tid som avsätts för kompetensutveckling ger en tydlig signal om arbetsgivarens ambitionsnivå och vilja att investera i sina medarbetares långsiktiga utveckling.

Energiföretagen utmärker sig med en hög satsning på kompetensutveckling. Under både 2023 och 2024 motsvarade nivån i genomsnitt 9 dagar per medarbetare, vilket är en nivå som gör att energibranschen är i toppen jämfört med övriga branscher. Ingen annan bransch investerar mer tid i kompetenshöjande insatser.

Som jämförelse satsar genomsnittsarbetsgivaren i svenskt arbetsliv 5 dagar per medarbetare och år. Det innebär att energibranschen lägger omkring 80 procent mer tid på att utveckla sina medarbetare än andra branscher.

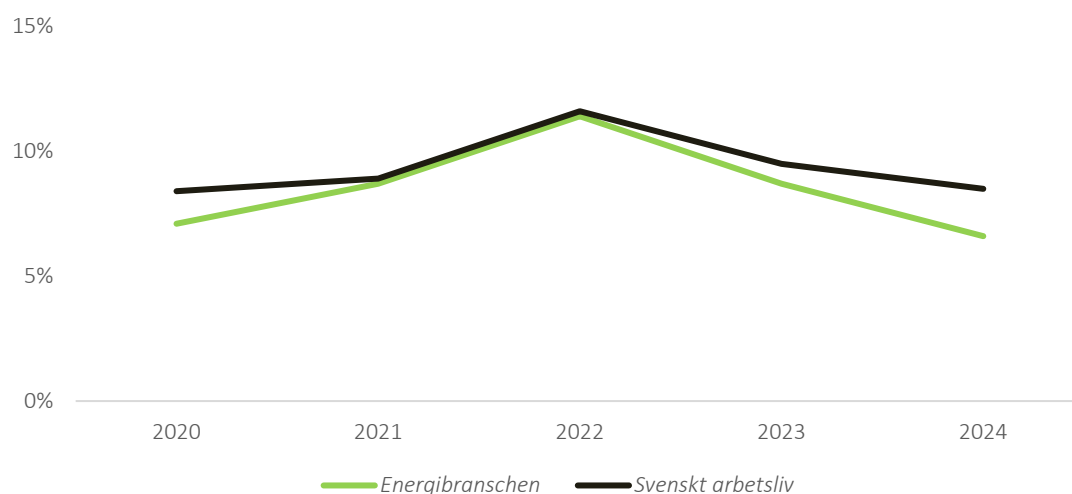
2.2 Stabil turbulens

Avgångarna i branschen fortsätter att minska. Under 2024 lämnade knappt 7 procent av medarbetarna sin arbetsgivare, vilket är 2 procentenheter lägre än i svenskt arbetsliv generellt. Under de senaste fem åren har trenden i energibranschen följt utvecklingen i svenskt arbetsliv, men på en konstant lägre nivå.

Noterbart är att avgångstalen i energibranschen, till skillnad från vissa andra branscher, inte är en jämställdhetsfråga. Män och kvinnor slutar i samma låga omfattning.

Den låga turbulensen innebär både möjligheter och utmaningar. Det signalerar stabilitet, attraktivitet och hög trivsel, vilket stärker branschens möjligheter att möta framtidens kompetensförsörjning. Samtidigt är en viss turbulens viktig för att få ett inflöde av ny kompetens, främja utveckling och möjliggöra strukturförändringar, som att öka andelen kvinnor och stärka kommande generationsväxling.

Diagram: utveckling i avgångar



2.3 19 av 20 rekryteringar lyckas

Energibranschen har väldigt hög andel lyckade rekryteringar. 95 procent av de nyanställda är kvar under sitt första anställningsår, en klar förbättring jämfört med 2023.

Detta tyder på att energibranschen har välfungerade rekryterings- och introduktionsprocesser, vilket bidrar till stabilitet och minskad risk för felrekrytering.

En felrekrytering kan bli mycket kostsam. Enligt Nyckeltalsinstitutets schablon kan den totala kostnaden för en felrekrytering uppgå till, i genomsnitt, mellan 300 000 och 350 000 kronor.

2.4 Var tredje rekrytering är en internrekrytering

Internrekryteringar har blivit vanligare bland energiföretagen. Under 2024 var nästan var tredje rekrytering intern, vilket är en klar ökning jämfört med 2023.

En hög andel internrekryteringar visar att energiföretagen aktivt utvecklar sina medarbetare och skapar interna karriärmöjligheter. Detta stärker både medarbetarnas långsiktiga utveckling och den interna attraktiviteten.

Branschens höga andel internrekryteringar, tillsammans med den höga satsningen på kompetensutveckling, är en stark indikation på att energibranschen erbjuder goda interna möjligheter som få andra branscher kan matcha.



2.5 Intern rörlighet – över en treårsperiod

Andelen medarbetare som har bytt tjänst internt de senaste tre åren speglar hur stor del av medarbetarna som har haft möjlighet att utvecklas genom nya roller och förekomsten av interna karriärvägar.

Bland energiföretagen har 1 av 14 medarbetare bytt tjänst den senaste treårsperioden. Om ambitionen är att främja intern rörlighet och stärka interna karriärvägar kan detta tolkas som en relativt låg nivå. Men det beror också på andra faktorer, såsom branschens förutsättningar, tillgången på kompetens och organisationsstorlek.

2.6 Case från verkligheten - störst förbättring gör Jönköpings Energi över tre år!

Jönköping Energi har under de senaste åren förbättrat sitt resultat i Attraktiv Arbetsgivarindex® rejält, från en redan bra nivå till att bli än mer attraktiva.

Vad är det Jönköping Energi har gjort för att förbättra sina värden? Det beror inte på en enskild faktor som drivit förändring, utan om flera mindre förbättringar inom olika områden som tillsammans har gjort skillnad.

Förbättringsområden:

1. Ökat andelen trygga anställningar
2. Minskad kort- och långtidssjukfrånvaro

3. Skapat en mer jämställd chefsstruktur där kvinnor och män har lika interna möjligheter
4. Lyckats bibehålla goda nivåer i övriga områden

Det är helheten som ger goda resultat – små förändringar skapar tillsammans en starkare organisation.

Intervju med Helena Lundstedt, Ansvarsområdeschef HR och hållbarhet på Jönköping Energi

Hur har ni lyckats ta dessa kliv för att bli ännu mer attraktiva som arbetsgivare?

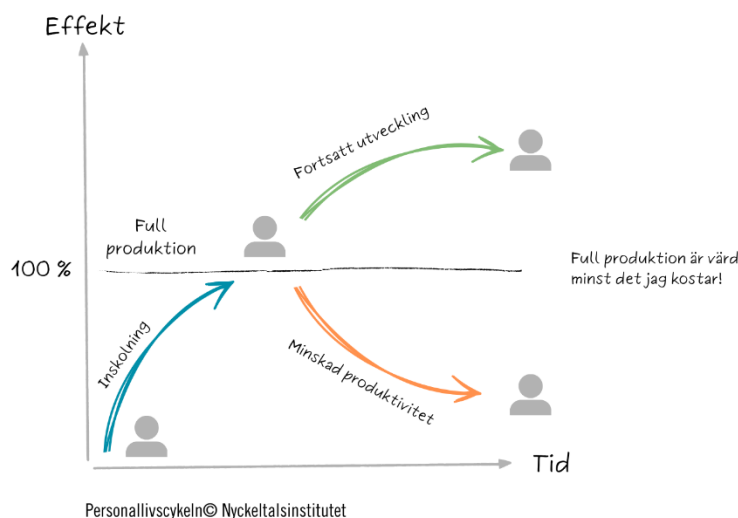
Svar: Vi är inne i ett stim av stora förbättringar av arbetssätt inom HR, som drivs av ett engagerat gäng. Vi har ett nytt internt ledarskapsprogram och vi ser effekten av att många chefer växer i sin chefsroll. Det har lett till mycket snabbare actions tidigt i rehabiliteringen och återkommande sjukfall, samt bättre framförhållning med kompetensförsörjningsplaneringen. Vi har också förfinat och utvecklat vår introduktionsprocess som vi tror är central för att minska rörligheten hos nyanställda.

Hur känns det att ni gjort branschens största förbättring över tre år?

Svar: Det är jättekul att få payback för det hårda arbetet vi gjort. Vi vet att vi har mer att göra och vi siktar på ännu bättre nyckeltal nästa år!

3 Energiföretagens medarbetarresa – den dolda potentialen

Alla medarbetare har sin egen medarbetarresa hos arbetsgivare, från första dagen som nyanställd till den sista dagen som anställd. Personallivscykeln® illustrerar medarbetarresan från introduktion och upplärning till full produktion. Därefter förväntas medarbetaren leverera denna nivå genom sin anställning. Genom kompetensutveckling och ökad erfarenhet kan de flesta öka effekten av sitt arbete, medan vissa medarbetare av olika skäl kan få minskad produktivitet över tid.



Energibranschen kännetecknas av låga sjuktal och låga avgångstal, både bland nyanställda och övrig personal. Det innebär att en större andel av tiden och personalkostnaderna omsätts i produktivt arbete jämfört med många andra branscher. Detta syns tydligt i Nyckeltalsinstitutets kartläggningar.

Vad som inte syns, men som kanske är den stora produktivetsförlusten, är att det finns en viss andel anställda som har låg motivation i sitt arbete. Detta kan fångas via medarbetarenkäter och det finns undersökningar som visat att mellan 10 och 15 procent av medarbetarna är omotiverade för sitt arbete.

3.1 Vad innebär det för företaget om en medarbetare är omotiverad?

Det finns risk för att omotiverade medarbetare inte gör ett fullproduktivt arbete, vilket kan märkas i form av försämrad kvalitet och lägre effektivitet. I många fall kan produktionsminskningen motsvara 50 procent, eller mer, av den förväntade effekten.

Enligt Nyckeltalsinstitutets schablon kostar **en medarbetare** som av olika anledningar presterar på halvfart arbetsgivaren motsvarande **10 månadslöner per år i förlorat värde**. Med en medianlön på 40 000 kronor i månaden innebär detta en årlig kostnad på cirka 400 000 kronor, i form av produktionsförluster eller kostnader för en ersättare. Det betyder inte att varje omotiverad medarbetare kostar 400 000 kronor, men det illustrerar en påtaglig risk för förlorat värde i produktivitet.

3.2 Kostnader på branschnivå

Om vi antar att lågt räknat 10 procent av branschens 30 000 anställda är omotiverade och av olika anledningar presterar på halvfart, motsvarar det en årlig kostnad på **1,2 miljarder**

kronor. Detta är en större kostnad än summan av alla kostnader för sjukfrånvaro och avgångar.

Oavsett hur mycket produktiviteten påverkas, är det uppenbart att den ekonomiska potentialen i att öka medarbetares motivation är betydligt större än att lyckas förbättra de redan friska sjuktalen och låga avgångstalen.

3.3 Ett case från verkligheten – Gävle Energi AB produktivetsanalys i praktiken

Träffa Malin Rogström, HR-chef på Gävle Energi, som först ut testade Nyckeltalsinstitutets produktivetsanalys under våren 2025.

Berätta om Gävle Energi?

Svar: Vi är ett regionalt energibolag som utvecklar och erbjuder tjänster inom primärt elhandel, bredband, fjärrvärme och fjärrkyla samt att vi också är nätägare och bygger samt underhåller den infrastrukturen. Vi producerar också el, fjärrvärme, kyla, så vi är ett bolag med ett brett erbjudande och har cirka 250 anställda.

Gävle Energi tillhör återigen de topp 10 procent bästa arbetsgivare i svenskt arbetsliv. Hur känns det att få detta fina kvitto som *Excellent Arbetsgivare* på ert arbete?

Svar: Det känns fantastiskt roligt och vi är jättestolta över detta, inte minst då det är fjärde året i rad som vi får utmärkelsen. Det är viktigt för oss att också få ett kvitto på vad det är vi gör som fungerar och är bra. Det skapar intern stolthet och är också viktigt för oss som arbetsgivare då det gäller att attrahera ny kompetens. Vi är ödmjukt stolta.

Du och kollegorna var först ut att genomföra en produktivetsanalys med Nyckeltalsinstitutet. Vad var det som fick er att ta steget?

Svar: I vår bransch, precis som i många andra branscher just nu, så brottas vi förstås med effekterna av inflationen och de pris- och kostnadsökningar som vi alla drabbas av. Det gäller att hela tiden vara på tå och kunna effektivisera, så att inte kunderna ska drabbas i för stor utsträckning av betydande prisökningar mm. Det kan vara en svår balansgång. Ur den aspekten så är det förstås också viktigt för oss att veta att vi är produktiva och effektiva. Nyckeltalsinstitutets produktivetsanalys lät därför spännande och lockande för oss att testa. Mer för oss att faktiskt, i reda siffror, kunna konstatera att vi är produktiva och effektiva, vilket vår analys också visade.

Vad är dina lärdomar från detta arbete?

Svar: Vi har testat olika varianter för att kunna mäta vår effektivitet och produktivitet, men det här var en lockande helhetsanalys. I och med den så kunde vi återigen se att en del av vår produktivitet förstås ligger i de låga sjukskrivningstalen, att vi är bra på att

behålla och utveckla de människor som väljer att börja arbeta hos oss och att vi har en god förmåga att omvandla personalkostnader till intäkter och lönsamhet.

Vår utmaning blir att arbeta för att behålla dessa nivåer och att se till att kunna möta konkurrensen om den kompetens vi kommer att behöva och vill ha på ett bra och proaktivt sätt.

Om du skulle dela med dig av ett tips till HR-kollegor som funderar på balansen mellan produktiviteten och personalkostnaderna – vad skulle det vara?

Svar: Jag kan varmt rekommendera att göra så och att ta stöd av till exempel Nyckeltalsinstitutets produktivitetsanalys. Den gav oss nya insikter och jag ser också att det är viktigt för oss i HR-funktionen att kunna visa på saker och samband i siffror och i reda pengar. Det ger en annan stuns till dialogen internt och en motivator för att arbeta med utmaningarna, då det tydligt framgår vad produktivitetstapp kan kosta i pengar.

4 Jämställdhet

Energibranschen är fortfarande i toppen i att vara Sveriges mest jämställda bransch – trots en ojämsälld grundstruktur. Företagen i branschen erbjuder jämställda och trygga arbetsvillkor, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter. Det är lika attraktivt och hållbart för män som för kvinnor att arbeta i branschen.

4.1 Sakta mot en jämställd grundstruktur

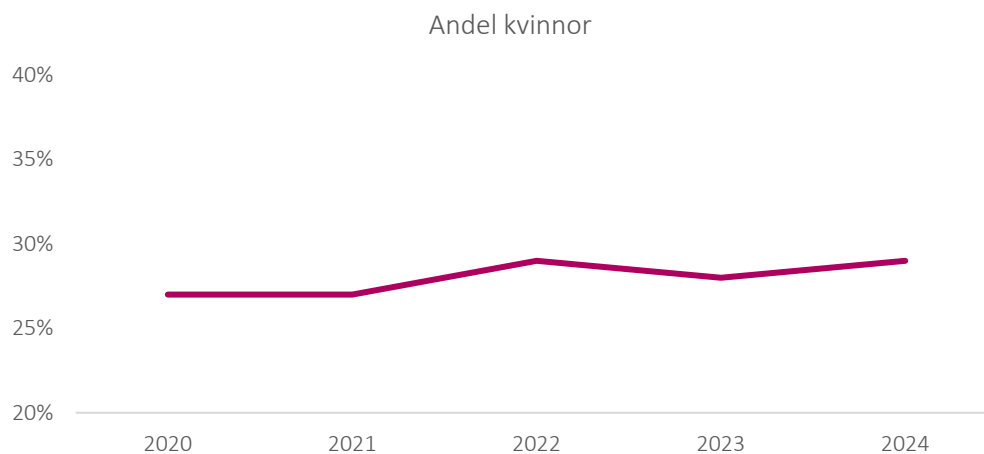
Energibranschen är fortfarande tydligt mansdominerad där ungefär 7 av 10 medarbetare är män. Dessutom är fördelningen ojämn mellan olika yrkesgrupper – bara 1 av 6 yrkesroller har en jämn könsfördelning med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män.

Andelen kvinnor ökar i branschen, däremot går utvecklingen långsamt. Givet de senaste årens utvecklingstakt dröjer det 20 år innan branschen består av 40 procent kvinnor. Även om 20 år känns som en lång tid visar energibranschen en betydligt snabbare förändringstakt jämfört med de flesta andra branscher som har en ojämsälld grundstruktur.

20 år till jämställd
grundstruktur



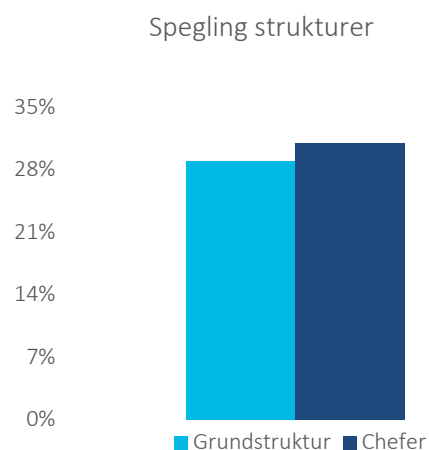
Diagram: historisk utveckling andel kvinnor



4.2 Jämställda chefsstrukturer

Den ojämställda grundstrukturen påverkar inte chefsstrukturen. Möjligheten internt till chefskap varierar inte beroende på kön, vilket tyder på att det råder kompetensbaserad chefsrekrytering där kvinnor och män i stort sett har lika stora karriärmöjligheter.

Diagram: andel kvinnor i grundstrukturen och i chefsstrukturen



4.3 Fler jämställda ledningsgrupper

Organisationer i energibranschen får fler jämställda yrkesgrupper.

- 1 Över hälften av arbetsgivarna har nu en jämställd ledningsgrupp. Minst 40 procent kvinnor och män finns i ledningsgrupperna, det är ett tydligt steg mot mer jämställdhet.
- 2 Bland de resterande arbetsgivare finns fortfarande en överrepresentation av män, men trenden är positiv. Fler energiföretag än tidigare har tagit kliv mot en mer jämställd ledning.

En jämställd ledningsgrupp handlar inte bara om siffror, utan är en viktig fråga om representation och förebilder. En jämn fördelning mellan kvinnor och män breddar perspektiven, stärker beslutsfattandet och bidrar till en verksamhetsstyrning som speglar organisationens samlade kompetens och erfarenheter.

4.4 Ett jämställt föräldraskap

Energibranschen är i framkant när det gäller jämställdhet inom föräldraskap. Bland de medarbetare som tar ut föräldraledighet tar kvinnor fortfarande ut fler dagar än män, men skillnaden är betydligt mindre än i andra branscher. Det är ett kvitto på att det finns en kultur bland energiföretagen som främjar och uppmuntrar både män och kvinnor till att vara föräldralediga.

Uttaget av tillfälligt vård av barn (TVAB) har under flera år varit jämställt i branschen. De män som tar ut TVAB-dagar tar i genomsnitt ut lika mycket som de kvinnor som gör det. Även detta är en stark indikation på att det råder en jämställd och inkluderande kultur i energibranschen, där ansvar för familjeliv och arbetsliv delas mer lika mellan kvinnor och män.

5 En frisk och hållbar bransch

Arbetsgivare inom energibranschen är friska och hållbara. Medarbetarna har generellt höga frisktal och låga risktal. 4 av 5 medarbetare är friska, vilket innebär att de har en rimlig sjukfrånvaro som inte signalerar ohälsa. Endast 1 av 50 medarbetare är i riskzon med en upprepad korttidssjukfrånvaro som kan indikera risk för arbetsrelaterad ohälsa. Sammantaget gör detta energibranschen till en av de friskaste och mest hållbara branscherna inom svenskt arbetsliv.



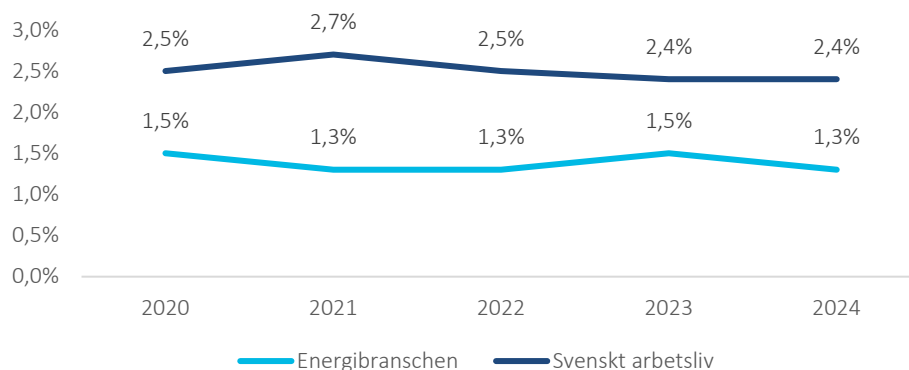
5.1 Korttidssjukfrånvaro

I vissa energiföretag är sjukfrånvaron extremt låg, även bland medarbetare som arbetar på plats utan möjlighet till distansarbete. Under 2024 hade medarbetarna i branschen i genomsnitt 3–4 korttidssjukdagar. Det är något lägre än generellt i svenskt arbetsliv, däremot är variationerna mellan olika branscher och sektorer stora.

5.2 Långtidssjukfrånvaro – låg och stabil

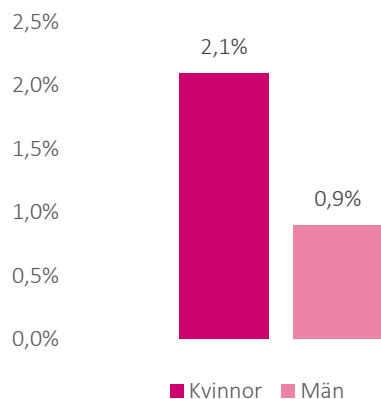
Energibranschens långtidssjukfrånvaro är utmärkande låg och har varit det under lång tid. Nivån motsvarar 1,3 procent av den arbetade tiden och är betydligt lägre än i svenskt arbetsliv generellt.

Diagram: historisk utveckling långtidssjukfrånvaro



Kvinnor har däremot högre långtidssjukfrånvaronivåer än män. Skillnaden beror på att män har en långtidssjukfrånvaro som nästan är obefintlig. Kvinnors nivåer ligger däremot inom ett rimligt spann och signalerar inte någon större risk för arbetsrelaterad ohälsa.

Diagram: skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män



5.3 Frisk, risk eller i gråzonen – hur mår medarbetarna?

Bortom de klassiska sjuktalen som kort- och långtidssjukfrånvaro, kan vi komplettera med några fler hälsonyckeltal för att få en mer övergripande bild om hälsostatusen.

Nyckeltal som frisktal, rehabrisk och rehabinflöde ger oss en samlad bild över hälsoläget bland medarbetarna:

- **Friska:** ungefär 4 av 5 medarbetare är friska. De har max 5 sjukdagar vid högst 3 tillfällen.
- **Riskzon:** drygt 2 procent av medarbetarna har en upprepade sjukfrånvaro, fler än 6 tillfällen per år, och riskerar att hamna i längre sjukskrivningar. Samtidigt har ytterligare 3,5 procent gått in i en längre sjukskrivning över 30 kalenderdagar.
- Däremellan finns en **gråzon**, ett läge där medarbetare varken tillhör frisk- eller riskgruppen. I energibranschen återstår 13 procent av medarbetarna i gråzonen.

Det finns en stor potential att fånga upp och förebygga ohälsa bland medarbetare både i gråzonen och i riskzonen. 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.

5.4 Friskvård – attraktivt och hälsosamt

Friskvårdsbidraget är viktigt ur ett attraktivitetsperspektiv, men att det faktiskt används är viktigare ur ett hälsoperspektiv.

Nyckeltalsinstitutets analyser visar att om en arbetsgivare erbjuder minst 3 000 kronor i friskvårdsbidrag per anställd och har en nyttjandegrad som överstiger 80 procent, så samvarierar det med bättre hälsotal.

Branschen har generellt en nyttjandegrad på knappt 70 procent. Det betyder att det kan finnas en potential i att öka nyttjandegraden för att minska andel medarbetare som befinner sig i både grå- och riskzonen.

6 Sammanfattning: goda förutsättningar för framtidens kompetensförsörjning

Energibranschen har likt många andra branscher utmaningar när det gäller framtidens kompetensförsörjning. Men jämfört med många andra har energibranschen **betydligt bättre förutsättningar** att lyckas. Här är de nyckelfaktorer som är avgörande:

- **Låga avgångstal** – få medarbetare slutar, både totalt sett och bland nyanställda. Det minskar behovet av ersättningsrekryteringar och skapar stabilitet.
- **Låg sjukfrånvaro** – få är frånvarande på grund av ohälsa, vilket påverkar produktiviteten positivt.
- **Relativt få pensionsavgångar** – Bara 1 av 10 anställda är över 60 år, vilket är lågt jämfört med många andra branscher. Det ger mer tid att planera för framtidens kompetensväxling.
- **Jämställda villkor** – Kvinnor och män har lika möjligheter i branschen, vilket breddar rekryteringsbasen och gör att fler talanger kan bidra.
- **Attraktiv bransch** – Energibranschen rankas som Sveriges mest attraktiva, vilket stärker förmågan att rekrytera ny kompetens.

Tack vare låga avgångstal, god hälsa, jämställda möjligheter och mycket attraktiva arbetsvillkor har energibranschen goda möjligheter att klara framtidens kompetensutmaningar – bättre än många andra.

6.1 Värdet av att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare

Utifrån energibranschens höga medianvärden i Attraktiv Arbetsgivarindex® går det att åskådliggöra värdet av att vara attraktiv och hållbar som arbetsgivare. Branschens styrkor är framför allt låga sjuktal och låga avgångstal, vilket innebär låga kostnader inom områden där många andra branscher kämpar med helt andra kostnadslägen.

Om vi räknar på ett företag med 200 medarbetare och jämför med medianen för svenskt arbetsliv i stort ser vi:

- En lägre korttidssjukfrånvaro som motsvarar 2 årsarbetare och ger 400 fler produktiva dagar per år.
- 4 fler medarbetare på arbetet varje dag genom lägre långtidssjukfrånvaro.
- 5 fler medarbetare i fortsatt hög produktivitet genom lägre personalomsättning.
- Det innebär att organisationen har totalt 11 fler produktiva medarbetare jämfört med genomsnittet i svenskt arbetsliv.
- Detta motsvarar ett potentiellt värde på omkring 8 miljoner kronor per år.

7 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: Landskrona Energi AB
- 3: E.ON Nordic

Jämställdhetsindex Jämix®

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

Om Nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet AB är en av Sveriges främsta aktörer inom People Analytics. Sedan 1996 har vi genom vetenskapliga metoder samlat in, kartlagt och analyserat HR-ekonomiska data. Våra rapporter är viktiga beslutsunderlag som skapar förutsättningar till ett arbetsliv med engagerade medarbetare och framgångsrika arbetsgivare. Nyckeltalsinstitutet har idag den största databasen med rådande arbetsvillkor från olika branscher i svenskt arbetsliv.

I en värld av tyckande levererar Nyckeltalsinstitutet fakta som skapar framgångsrika arbetsgivare.

Mer information om Nyckeltalsinstitutets verksamhet finns på www.nyckeltal.se

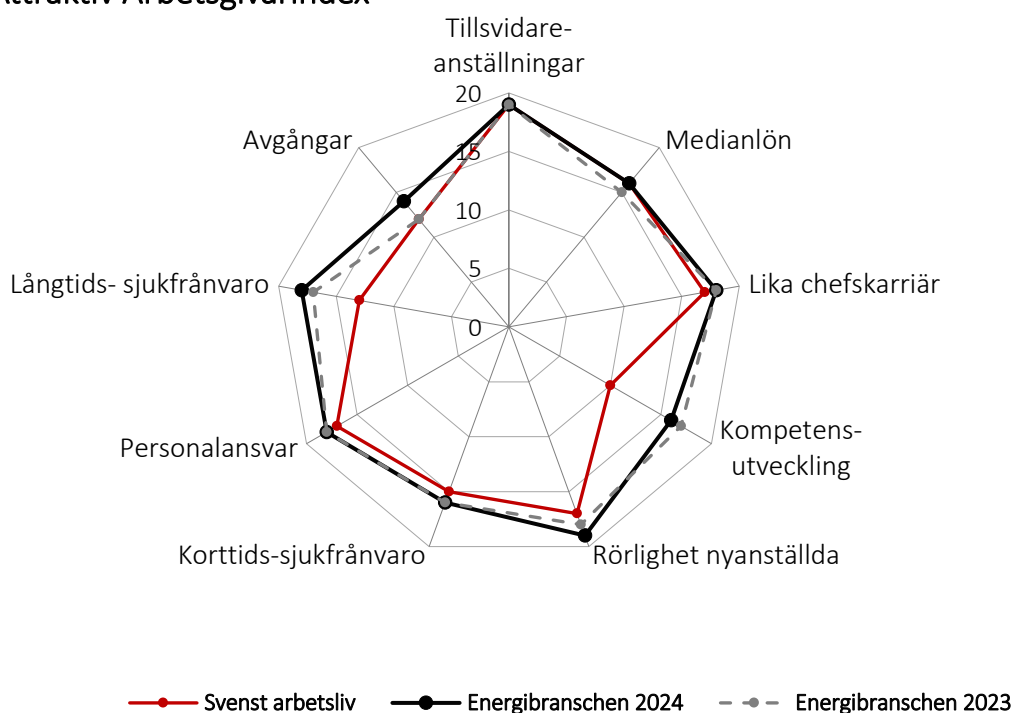
8 Bilaga

8.1 Attraktiv Arbetsgivarindex®

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 energibranschens resultat för 2024 mot medianvärdet av samtliga organisationer i Nyckeltalsinstitutet databas, tillsammans med branschens utveckling från 2023. Diagrammet tolkas som att ju längre ut i diagrammet, desto bättre utifrån perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare.

Attraktiv Arbetsgivarindex®



8.2 Jämställdhetsindex Jämix®

Jämix 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 och branschens utveckling från 2023. Ju längre ut i diagrammet desto bättre, utifrån perspektivet att vara en jämställd arbetsgivare.

JÄMIX®

