

**NYCKELTALS-
INSTITUTETS
ÅRSRAPPORT
2018**





MÄTA JÄMFÖRA ANALYSERA AGERA

Sedan 1996 sammanställer Nyckeltalsinstitutet en rad olika personalnyckeltal. Dessa nyckeltal ger tillsammans en bild över företagens och organisationernas arbetsvillkor, jämställdhetsarbete samt hälsoläge. I databasen ingår mer än 250 medelstora och stora företag och organisationer med sammanlagt närmare 650 000 medarbetare, motsvarande ca 13 procent av alla som arbetar i Sverige.



NÅGRA VIKTIGA SLUTSATSER FRÅN ÅRETS KARTLÄGG- NINGAR

Högskolekompetens lönar sig – både för kvinnor och män

Det finns en stark samvariation mellan högskolekompetens, för kvinnor och för män, och lönenivåer samt chefsstruktur. I verksamheter som har en hög andel kvinnor med högskolekompetens, i förhållande till andel män med högskolekompetens, har kvinnorna i jämförelse med männen högre medellöner och de har i högre grad chefsposter.

I Nyckeltalsinstitutets databas 2009 hade kvinnor i en lägre grad högskoleutbildning jämfört med män. Men 2017 års databas visar att andelen kvinnor med högskoleutbildning har ökat och att det numera är en större andel kvinnor jämfört män som har högskoleutbildning. Med tanke på fördelningen i andel kvinnor och män på landets universitets- och högskoleutbildningar så är prognosen att denna skillnad kommer att öka framöver.

Utvecklingen av ett av de viktigaste jämställdhetsnyckeltalen, chefsstrukturen fördelat på kvinnor och män jämfört med strukturen bland de anställda, fortsätter att gå mot ökad jämställdhet. I en genomsnittlig organisation idag, med 500 anställda kvinnor och 500 män, är av 100 chefer 48 kvinnor och 52 män. För drygt 20 år sedan var motsvarande siffror 24 och 76. Notera att vi här inte talar om de högsta cheferna

i privat näringsliv utan om samtliga chefer där merparten av alla chefer är "första linjens chefer".

Svenskt arbetsliv lyckas väl med jämställda rekryteringsprocesser!

Även om själva chefsstrukturen inte riktigt är jämställd ännu så är chefsrekryteringarna jämställda, återigen med reservation för de högsta chefsposterna i privat näringsliv. Det finns stora variationer bland alla organisationer som ingår i databasen men både median- och medelvärden av chefsrekryteringarna är jämställda. Men trots att själva chefsrekryteringarna är jämställda så kommer det ta ytterligare lite tid innan en ojämsställd chefsstruktur blir helt jämställd.

Många medarbetare per chef är den gemensamma nämnaren för arbetsplatser med stora utmaningar. Det finns tydliga samvariationer mellan stora arbetsgrupper (beräknat som antal anställda per chef), sjukfrånvaro, både kort- och lång-, lägre lönenivåer, fler deltidstjänster och högre andel arbetsskador. Det finns också en stark samvariation mellan andel kvinnor och storlek på arbetsgrupper vilket kan vara en del-förklaring till att kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män. Det kan vara så att storleken på arbetsgrupper är en av svenskt arbetslivs stora jämställdhetsfrågor.



Databasens unika tidsserie 22 års utveckling i svenskt arbetsliv!

Redan 1996 tog Nyckeltalsinstitutet fram de första sammanställningarna av hur det såg ut i svenskt arbetsliv gällande arbetsvillkor, jämställdhet, personalstruktur och mycket mer. Mest dramatisk utveckling har det varit för nyckeltalet "lika karriärmöjligheter", som visar att det blir mer och mer jämställda chefsstrukturer. Flera av de övriga jämställdhetsnyckeltalen visar också en utveckling mot ökad jämställdhet.

I år 2018, ser vi även positiva utvecklingar på långtidssjukfrånvaro, både vad gäller de absoluta nivåerna och skillnaden mellan kvinnor och män. Även om det är en bit kvar till jämställdhet

på många områden så är det 2018 ett helt annat och mer jämställt arbetsliv än det vi hade 1996.

Arbetsvillkoren generellt, mätt i form av Attraktiv arbetsgivarindex har under ett 20-årigt perspektiv blivit bättre men under de senaste åren haft en nedåtgående trendkurva och försämrats, främst på grund av den ökade sjukfrånvaron.

Den ökningen i sjukfrånvaron har nu förbytts till en liten minskning men sjukfrånvaron, och många andra hälsonyckeltal är ändå på en klart sämre nivå än vad de var för fyra – fem år sedan.



– INTERVJU MED PÄR FORS, VD, CGI SVERIGE AB

NEWTONS TYNGDLAG OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE PÅ CGI



– Om vi ska lyckas med det här ska det inte vara en HR-fråga. Det är en ledningsfråga och kommersiellt driven fråga, säger Pär Fors VD på CGI Sverige.

Pär Fors, VD på CGI Sverige, poängterar det regelbundna arbetet med jämställdhet och att inte tappa fokus.

– Om vi ska lyckas med jämställdheten ska det inte vara en HR-fråga. Det är en ledningsfråga och kommersiellt driven fråga, säger Pär.

För honom är det naturligt att söka olikheter för att nå framgång. Han har genom sitt yrkesliv alltid haft blandade team som sin framgångsfaktor, och då talar vi om mångfald i form av ålder, kön, etnicitet och personlighet. Han är övertygad om att det ger en bättre arbetsmiljö!

Pär menar att om vi inte ständigt har jämställdheten för ögonen kommer utvecklingen avstanna eller gå i motsatt riktning – de så kallade självgenererande krafterna. Det är Newtons tyngdlag som gäller, säger han. Det vi inte håller aktuellt, diskuterar och har för ögonen kommer att tappa i betydelse eller stagnera.

På CGI startade man i aktiviteterna och sina balanserade styrkort som sedan bekräftades i mätning av nyckeltal kring jämställdhet. Det brukar vara tvärtom, men för CGI har det varit framgångsrikt att kunna mäta om aktiviteterna har slagit väl ut. De valde att agera och mäta för att sedan analysera och följa upp!

– INTERVJU MED PÄR FORS, VD, CGI SVERIGE AB

CGI började med en rad aktiviteter ute på sina kontor runt om i landet angående jämställdhet – ofta på de anställdas initiativ. Han berättar vidare om att det var lätt att uppmuntra kvinnors nätverkande och stödja mentorprogram inom högskolevärlden. De aktiviteterna medförde också att man fick fram konkreta förslag på vad de kunde göra.

Idag har man regelbundet jämställdhet på agendan i ledningsgruppen av affärsmässiga skäl och för att få fler kvinnor att välja CGI som arbetsplats.

Pär utsåg en jämställd ledningsgrupp, vilket är ett viktigt symbolvärde för att visa att ledningen och Pär menar allvar. Det är numera självklart att ha en jämn fördelning (50/50) då ledningen ska representeras på internkonferenser och introduktionsutbildningar, inkludera frågan i bolagets ledarskapsutbildningar, ha koll på sin rekryteringsprocess och i ledningsgruppen tala om jämställdhet och mångfald. Han menar att det handlar om hur man betar sig mot varandra och det innebär att man behöver ändra sitt eget agerande och tänka annorlunda om de ska lyckas. Ändå händer det att de missar målet – då handlar det om att vara uppmärksam på hur de gör och agerar framöver.

För CGI:s del har det varit en nyttig och i viss mån en uppvaknande resa som långt ifrån är över. Pär beskriver det som ett ständigt maratonlopp som ska springas om och om igen. Det ligger en utmaning i att rekrytera kvinnor på en IT-marknad där utbud och efterfrågan är i obalans. Det finns alltför få kvinnor som väljer utbildningar inom IT och det är fortfarande en oattraktiv bransch. Det visar sig att kvinnor inte vill arbeta inom IT för att det är en för grabbig miljö och för tråkiga arbetsuppgifter. För CGI

har det varit och är angeläget att hela tiden arbeta med värderingar och aldrig tappa fokus på att både kvinnor och män har en plats i IT-branschen.

”För jämställdhet är inte bara bra för affärerna, utan också helt nödvändigt för att IT-branschen i framtiden ska kunna locka de bästa talangerna. Vi har helt enkelt inte råd att kvinnorna fortsätter välja bort vår bransch!”, skriver Pär i ett blogginlägg på CGI.se.

Pär är också styrelseordförande i IT&Telekom-företagen som driver programmet Womentor.

Det programmet var en vändning för honom personligen och det tack vare en kvinna på bolaget som var intresserad av att gå mentorprogrammet. När Pär då blev intern mentor i Womentor väcktes hans djupare intresse i frågan och han läste bland annat Sheryl Sandbergs bok ”Lean In”, Harvard Business Review, andra artiklar, studier och rapporter för att ta reda på mer fakta.

Det var under hans tid som divisionschef på CGI som han började reflektera mer kring detta i ett bredare perspektiv, skapa sig egna tankar och idéer kring lika villkor och jämställda arbetsplatser. Pär ville göra något aktivt och när han för fyra år sedan tog över som VD hade han möjlighet att ta tag i det långsiktiga arbetet och är nu själv extern mentor i Womentor-programmet.

Pär vill betona att han är djupt ödmjuk inför uppgiften att arbeta för jämställdhet och han säger att CGI har bara börjat sin resa mot sitt mål att få fler kvinnor som vill arbeta i IT-branschen och på CGI i synnerhet. Det krävs driv och engagemang för att lyckas!

” För jämställdhet är inte bara bra för affärerna, utan också helt nödvändigt för att IT-branschen i framtiden ska kunna locka de bästa talangerna. Vi har helt enkelt inte råd att kvinnorna fortsätter välja bort vår bransch! ”



Nya fakta för en bransch med fokus på att öka andelen anställda kvinnor

2018 bestämde sig IT & Telekomföretagen inom Almega att ge ytterligare support till ett antal medlemsföretag som, inom ramen för utvecklingsprogrammet Womentor, sätter mål för att uppnå en ökad andel kvinnliga ledare.

Med en årlig kartläggning av nyckeltal via jämställdhetsindexet JÄMIX® så ges nu möjlighet att jämföra resultaten mellan företagen.

Dessutom skapas en ökad kunskap om de områden där branschen ligger i framkant samt vilka utvecklingsområden som är viktiga att satsa ytterligare på för att uppnå den övergripande målsättningen – att vända den trend där man de senaste åren kunnat konstatera att allt färre kvinnor söker sig till IT & Telekomsektorn.

Resultaten av årets JÄMIX® presenterades i januari för representanter från närmare 20 talet bolag. I en branschjämförelse kunde konstateras att flera av nyckeltalen uppvisade klart högre medianvärden för IT & Telekombolagen än de värden som gäller för svenskt arbetsliv i stort.

Med en databas baserad på underlag från 250 företag och organisationer, som årligen skickar in sina HR data till Nyckeltalsinstitutet, kan statistiska samband konstateras och nivåerna på olika nyckeltal säkerställas.

Några områden viktiga att nämnas med klart höga nyckeltalsvärden är arbetsvillkor såsom heltids- och tillsvidareanställning som norm för såväl kvinnor som män. Uttag av föräldradagar är mer jämnt fördelat än i många andra branscher, skillnader i sjuktal mellan kvinnor och män är klart lägre än hos många andra

arbetsgivare. Andelen kvinnor på ledande befattningar speglar väl den totala andelen anställda i bolagen.

Utvecklingsområden där tydliga målsättningar krävs gäller fortsatt könsfördelning i den högsta ledningen där alltjämt en majoritet av bolagen inte uppnår jämställdhet mellan könen, lönespannet där kvinnor generellt tjänar mindre än män samt att det i många yrkesgrupper i denna bransch saknas jämställda yrken.

Under 2018 kommer ett antal aktiviteter att genomföras. Genom målstyrning och uppföljning går det att utvärdera hur arbetet för ökad jämställdhet bedrivs och vilka resultat som kommer utifrån de olika insatser som görs. Nyckeltalsinstitutet följer utvecklingen och ger fortsatt stöd i arbetsmetoder som ska ge inspiration till att gå från ord till handling.

Hur ska då en kvinna tänka om hon vill bli chef oavsett bransch?

Vad är det för egenskaper hon ska ha och vilken arbetsplats ska hon välja?

I årets analys av nyckeltalen bekräftar vi vår tidigare slutsats: **högskoleutbildning är det viktigaste kriteriet.**

Om dessutom arbetsplatsen är mansdominerad så är det också större möjlighet för kvinnor att bli chef. Det skulle också kunna vara en idé att söka sig till organisationer där det är en relativt stor omsättning på chefer eftersom tillsättningen av nya chefer är mer jämställd än den gamla strukturen. Det är dock inte så att det är större möjlighet för en kvinna att bli chef om det är en mer jämställd styrelse.

Kristalkulan om framtiden

Vi har redan konstaterat att de flesta jämställdhetsnyckeltal går åt rätt håll. Ändå är det en bit kvar innan det blir helt jämställt. Men om vi drar ut de tidsserier som finns, när blir svenskt arbetsliv i så fall helt jämställt?

LEDNINGSGRUPPER: Det är redan i dag så gott som jämställt i de flesta offentliga organisationer. Det finns nästan lika många ledningsgrupper som har en överrepresentation av kvinnor som överrepresentation av män. Offentliga organisationers ledningsgrupper är, om inte helt avklarat, så åtminstone ingen stor fråga att prioritera vad gäller jämställdhetsarbete.

Däremot är det en bra bit kvar innan privata företag har jämställda ledningsgrupper. Men hur lång tid tar det? Svaret beror på vad vi menar med jämställt. Räcker det att en ledningsgrupp har minst 40 procent kvinnor för att kallas jämställd? Ja, för ett enskilt företag kanske det gör det, men räcker det om genomsnittet i det privata näringslivet är 40 procent kvinnor i högsta ledningsgrupperna? I så fall borde den nivån vara uppnåbar inom en tioårsperiod. Är däremot kravet att det ska vara ett genomsnitt på 50 procent så lär det ta längre tid.

LÖN: Medianvärdet av skillnaden i medellön mellan män och kvinnor är nu cirka tre procent. Med nuvarande utveckling kommer det att bli jämställt någon gång i början av 2020-talet.

Notera dock att det går att räkna löneskillnader på olika sätt. Här räknas skillnaden i medellön i respektive organisation. Det innebär att det är medellönen för kvinnor och män i varje organisation som granskas. Det finns andra sammanställningar som visar att skillnaden är mycket större än tre procent. De sammanställningarna utgår från kvinnors och mäns lönenivåer

generellt. En slutsats är då att kvinnor i högre grad än män arbetar i organisationer med lägre löner och tvärtom.

Det betyder att lönenivåer till viss del är en strukturfråga. Många kvinnor arbetar i organisationer med lägre löner men de fåtal män som arbetar där har inte nämnvärt högre lön än de många kvinnorna. På motsvarande sätt har de fåtal kvinnor som arbetar i organisationer med högre löner ungefär samma (höga) lön som de många män som arbetar där.

LIKA KARRIÄRMÖJLIGHETER: Det är inte långt kvar innan det blir helt jämställt, om vi med jämställt menar att chefsstrukturerna, fördelningen kvinnor och män, ska spegla strukturen bland de anställda.

Förmodligen är det helt jämställt, som ett medianvärde, redan 2020. Vilket enligt Nyckeltalsinstitutets tolkning betyder att män och kvinnor har lika karriärmöjligheter i form av att bli chef.

LÅNGTIDSSJUKFRÅNVARO: Även om skillnaden för första gången på många år minskade 2017 så har vi svårt att se att det skulle bli jämställt inom överskådlig tid. Detta är förmodligen, när vi talar om svenskt arbetsliv, den stora jämställdhetsfrågan.

HELTIDSTJÄNSTER: Heltidstjänster, i grundanställningen, var en stor jämställdhetsfråga i början av 2000-talet. Det är det fortfarande, i några speciella branscher. Men i de flesta branscher är detta inte längre en jämställdhetsfråga då det inte finns några skillnader i andel heltidstjänster mellan män och kvinnor.

Så svaret här är tudelat: I de flesta branscher är det jämställt. I några få branscher är det en bra bit kvar.



INTERVJU MED MONA BACKLUND, ARBETSMILJÖCHEF KONCERNSTAB
OCH MARIA ENBERG, HÄLSOSTRATEG PÅ JM AB

NYCKELTALSINSTITUTET HAR GETT JM ETT VÄRDEFULLT SPRÅK!

JM har hittat nyckeln till att räkna, förstå och analysera sitt arbetsmiljö- och hälsoarbete, säger Mona Backlund, Arbetsmiljöchef koncernstab, och Maria Enberg, Hälsostrateg,

Det är inte alltid lätt att som företag själv mäta "mjuka värden" som hälsa och arbetsmiljö i siffror, men med hjälp av nyckeltal kommer vi längre. Vi kan med andra källor i verksamheten göra korrelationsanalyser och se samband, hitta konkreta förbättringsområden och åtgärda på rätt nivå. Det blir mer träffsäkert helt enkelt! Istället för att säga och uttrycka att "vi ska bli bättre" eller "det vore bra att..." har JM valt att sätta mål och följa upp – då blir det direkt fokus på aktiviteter för att klara målen.

Jämställdhet på JM- både stretchande och realistiskt!

Om man vill sätta ett mål på jämställdhet behöver det både vara stretchande och realistiskt. Valet av område och att hitta rätt i målarbetet

krävde mycket dialog och diskussion i HR ledningsgrupp och i verksamheten. Till slut satte man ett konkret mål och ville öka jämställdheten på hantverkarsidan där utgångsvärdet var 1% kvinnor inom gruppen.

Hur skulle de kunna sätta ett mål? Forskningen förordar minst 40/60 som jämställt nyckeltal och JM fick ju utgå från en betydligt lägre nivå och har dessutom svårt att rekrytera kompetens. Målet blev att nå 20% kvinnor som hantverkare år 2030. Många ifrågasätter fortfarande målet, men ifrågasätter *inte* att få in fler kvinnor på arbetsplatsen.

Mona säger att de är övertygade om att: "hade vi valt 5% hade vi inte stretchat oss tillräckligt mycket. Då vi satte 20% till 2030 innebar det mer strategiska, utmanande val och aktiviteter för att på sikt nå målet."

Koncernledningen är aktiv i frågorna och förväntar sig uppföljningar av nyckeltalen och uppsatta mål kring både hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet



– JM har hittat nyckeln till att räkna, förstå och analysera, säger Mona Backlund, Arbetsmiljöchef koncernstab och Maria Enberg, Hälsostrateg,

INTERVJU MED MONA BACKLUND, ARBETSMILJÖCHEF KONCERNSTAB OCH MARIA ENBERG, HÄLSOSTRATEG PÅ JM AB

Det finns fortfarande mycket kvar att göra, men det är viktigt att arbeta regelbundet med frågorna och aldrig släppa målet, mätningen och uppföljningen. JM arbetar även brett med jämställdhetsmålet genom att ta in tjejer och kvinnor som byggprogramselever, på sitt lärlingsprogram, kartlägga och förstå hur befolkningen i stort gör sina yrkesval. Det kanske finns kvinnor i andra branscher de kan locka över till byggbranschen?

Verksamheten "riggar det praktiska" och det blir snabbt konkret, där nyckeltalen lett fram till dialog kring konkreta behov som exempelvis arbetskläder utformade för kvinnor i byggbranschen, byggbodas där kvinnor kan byta om, gå på toaletten och duscha efter arbetet eller hur JM arbetar annorlunda i rekryteringsprocessen.

JM tar in både män och kvinnor på lika villkor och under samma förutsättningar, ett medvetet val är att inte särbehandla någon.

Varför arbetar JM med Hälsindex?

Det är inte lätt att som företag själv mäta "mjuka värden" som hälsa i siffror – med hjälp av nyckeltal i Hälsindex kommer de längre. Genom att mäta och sätta mål på nyckeltal kan JM undvika tyckanden, snabbt bli konkreta och beskriva i siffror hur bra organisationen mår. Det finns ofta en medvetenhet, en känsla för hur det är på arbetsplatsen.

JM använder sig av Nyckeltalsinstitutets rapport för att kartlägga, mäta och analysera och i kombination med andra källor i verksamheten, som medarbetarenkäten kan de komma långt i sina åtgärder.

Maria Enberg gjorde en korrelationsstudie, där hon sökte samband mellan nyckeltal för hög korttidsfrånvaro och resultat i medarbetarenkäten. Det medförde att JM kunde identifiera att det förmodligen gällde planering och ledarskap. Så kunde de sätta in tydliga och konkreta åtgärder för att minska korttidsfrånvaron inom ett specifikt verksamhetsområde.

Maria och Mona berättar vidare att tjänstemännen mår generellt bra på JM, alla samhällstrender till trots. Kan det vara för bra!? JM ser inte

den ökning av ohälsa som syns i den allmänna statistiken. Är det för att JM ännu inte drabbats eller kan det vara för att de mäter, analyserar och agerar? Kan det vara så att man har förflyttat sin position från att vara reaktiv till att vara proaktiv?

Varje år har JM, liksom hela branschen, "Safety Week" och förra gången handlade det om prestation och återhämtning – att våga tala om prestation på ett humant sätt. Maria talade där om att vi alla ska se till och har ett ansvar för att prestationen sker på arbetsplatsen, men har en förståelse för att den kan variera individuellt över tid och i nivå. Det handlar om att vara den värderingsstyrda organisation som JM vill vara och det kräver att man lever upp till sina värderingar och ständigt tränar sig i den gemensamma uppförandekoden.

På JM har man ett spel som tar upp frågor kring uppförande koden och som då också arbetar med beteenden och uppförande på arbetsplatsen.

Mona och Maria vill också lyfta fram styrkorna i nyckeltalen och vikten av att uppmärksamma och vidmakthålla det som fungerar bra!

Om vi sammanfattar vad nyckeltalen betyder för JM, förutom att det blir ett gemensamt språk kring siffror som leder till åtgärder är det följande:

Nyckeltalen;

- kan aldrig stå ensamma utan analys och dialog
- undviker tyckande
- behöver följas upp regelbundet – ständigt arbete som aldrig tar slut
- är en hjälp tillsammans med andra källor i verksamheten
- leder till mer proaktivt arbete med jämställdhet, arbetsmiljö och hälsa

Till slut säger Mona och Maria att från första början var det viktigt för dem att jämföra sig med andra i branschen eller med andra branscher. Nu är det mest en "rolig grej" och faktiskt mindre viktigt. De triggas idag av att jämföra sig med sig själva och se JM:s egen utveckling!

Attraktiva branscher! Vad skiljer dem åt?

Enligt samvariationer i årets databas kan vi se att en attraktiv arbetsgivare oftare har följande arbetsvillkor uppfyllda:

1. Jämställda arbetsvillkor enligt JÄMIX®
2. Jämställda ledningsgrupper, ju närmare 50/50 desto bättre
3. Mindre arbetsgrupper per chef
4. Låg långtidssjukfrånvaro

I toppen av alla branscher när det gäller Attraktiv Arbetsgivarindex finns:

Fastighetsbranschen, IT/Telekom, statliga myndigheter, kommunala bolag och Universitet/Högskolor.

När det handlar om JÄMIX® toppar fastighetsbranschen, IT/Telekom och Universitet/Högskolor listan. Dessa tre branscher är bäst när det gäller både attraktiva arbetsvillkor och jämställda arbetsvillkor.

Det blir en annan lista när vi bryter ner kartläggningen på frisk- och ohälsotal i ett Hälsindex. Här är det finansiella företag och kommunala specialförvaltningar som har de bästa frisktalerna och lägre ohälsotal.

Ju större andel jämställda yrkesgrupper desto lägre långtidssjukfrånvaro!

” Hur många ska jag dela min chef med? ”

Detta är kanske den viktigaste frågan att ställa på en anställningsintervju.

Med få undantag har företag och organisationer med höga Jämix-, AVI- och Hälsindexpoäng i genomsnitt relativt få anställda per chef. Sjuktal, både kort- och långtidssjukfrånvaro, lönenivåer, arbetsskador, deltidstjänster med mera samvarierar med storlek på arbetsgrupper.

Följdfrågan blir vad som är ”många” respektive ”få” anställda per chef. Det är förstås svårt att ge något givet svar men vad gäller långtidssjukfrånvaro tycks 20 anställda per chef vara en kritisk volym. Av alla organisationer som har fler än 20 anställda per chef (i genomsnitt, vilket innebär

att det finns arbetsgrupper som har många fler anställda per chef) hittar vi endast en som har under 3 procent i långtidssjukfrånvaro, och då bara precis under 3 procent (2,9 procent). Bland företag och organisationer som har färre än 15 anställda per chef har över 60 procent under 3 procent långtidssjukfrånvaro.

10 + 10 = 19,5 i år igen!

I förra årets nyckeltalsrapport konstaterade vi att två organisationer som var och en har tio anställda per chef tillsammans har i genomsnitt en halv långtidssjukskrivning mindre än vad en organisation med 20 anställda per chef har. Den slutsatsen gäller även i år.

Hur gör andra?

Vi ser ett förändrat kartlägningsbeteende hos våra kunder. För några år sedan började de flesta kunderna med att kartlägga sig via Jämställdhetsindex JÄMIX® för att därefter ta steget till employer branding området via Attraktiv Arbetsgivarindex.

I dag är det en större andel kunder som gör precis tvärtom. En ökad konkurrens om rätt kompetens har skapat ett behov av att veta hur vi som arbetsgivare står oss gentemot de andra i konkurrensen om rätt kompetens. Utifrån resultaten i Attraktiv Arbetsgivarindex tas därefter beslut om nästa steg. Antingen kartlägga uppdaterat internt om det skiljer sig mycket eller ta kartläggningen vidare i ett jämställdhetsperspektiv via JÄMIX®. Visar det sig att ohälsotalen sticker ut, behöver ett Hälsindex sättas in för att hitta rätt områden att åtgärda och förebygga.

Värdet av att behålla rätt kompetens

Det kan vara en 500 000:- fråga i skillnad mellan en motiverad medarbetare och en medarbetare som går på halvfart. Råder det dessutom brist på rätt kompetenser och är svårt rekrytera, kan några procent av gånger bli en kostsam historia.

Allt handlar om att arbeta för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla rätt kompetenser. Den s.k. ARUBA-modellen som ger stöd för att HR-planeringen görs strukturerat. Här är kartläggningarna via Attraktiv Arbetsgivarindex och JÄMIX® otroligt viktiga. De ger vägledning i vad som är viktigast att prioritera i ARUBA-modellen, var de stora onödiga kostnaderna finns, vad värdet är av att lyckas osv.

Kompetensutveckling är en aktivitet som ofta nämns i ARUBA arbetet. Intressanta samvariationer i årets databas visar att:

De som får minst kompetensutveckling i form av tid, är de som arbetat 1–5 år, vilket samtidigt är de som i störst omfattning slutar. Kan det tolkas som att brist på utvecklingsmöjligheter leder till ökade avgångar? Möjligt.

Korrelationen är intressant och vi tycker det påvisar ledarskapets utmaningar om det finns stora andelar medarbetare med 1–5 års organisationserfarenhet. Lägg till stora arbetsgrupper per chef i detta och vi vet att det blir kostnadsdrivande.

De som får mest kompetensutveckling i form av tid är de som har en organisationserfarenhet på mellan 10–20 år. Vi ser också att ju fler medarbetare med högskolekompetens, desto mer tid i kompetensutveckling.

Vår önskan är att denna årsrapport och årets alla kartläggningar ska bidra till att verksamheterna ser värdet av sin viktigaste resurs – medarbetarna. Att det förhindrar onödiga personalkostnader i form av höga avgångar och sjukfrånvaro.

Att verksamheterna blir lyckosamma i ARUBA arbetet och därmed attraktiva, jämställda och hälsosamma arbetsgivare.



**”Det vi pratar om, det gör vi
– om vi mäter!”**

PROFESSOR BINO CATASÚS



Nyckeltalsinstitutets affärsidé är att erbjuda nyckeltal för kartläggning och analys av företagets viktigaste resurs – personalen – för att bidra till styrning mot framgång.

Nyckeltalsinstitutet erbjuder företag och organisationer följande produkter och tjänster:

• **Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®** som visar hur den egna organisationens arbetsvillkor ser ut i förhållande till andra deltagande företag och organisationer

• **Jämställdhetsindex JÄMIX®** som mäter jämställdheten i den egna organisationen och gör det möjligt att jämföra med andra deltagande organisationer

• **Hälsoindex - nyckeltal inom hälsofrågor** som tillsammans bildar en karta över hälsostatusen i företaget

• **Nyckeltal utländsk bakgrund – nyckeltal** som kartlägger arbetsvillkor och lika-behandling utifrån bakgrund

• **Hållbarhetsrapport – nyckeltal** som påvisar hållbarheten inom sociala förhållanden och personal, i enlighet med lagstiftningens SFS 2016:947

• Nyckeltalsinstitutet arrangerar både öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal

• Konsultuppdrag med expertområden inom HR business, personalekonomi, företags-ekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald

Nyckeltalsinstitutet ägs av Civilekonomerna, Labora Konsultforum och Wise AB.

Bolaget bildades 1996 och gör systematiska mätningar avseende personalekonomiska nyckeltal. Genom Nyckeltalsinstitutets verksamhet har definitioner för HR nyckeltal skapats, som idag används av många företag och organisationer i Sverige.

Mer information om Nyckeltalsinstitutets verksamhet och abonnemang finns på www.nyckeltal.se. Det går också bra att ringa på tfn 08-402 00 29. Mejladress är info@nyckeltal.se