

Nyckeltals- institutets årsrapport 2015

2014
2015

Sedan 1996 sammanställer Nyckeltalsinstitutet en rad olika personalekonomiska nyckeltal. 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 800 000 medarbetare.

” Mer lika karriär-
möjligheter! ”

Ett par av de viktigaste slutsatserna är:

- Svenskt arbetsliv blir alltmer jämställt! Ända sedan Nyckeltalsinstitutet började mäta Jämox®-jämställdhetsindex®, har det varit en ständig förbättring mot ökad jämställdhet.
- Medianen i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex ökar rejält 2014 och är nu på 115 poäng mot förra årets 112. Jämox® ökar, mer eller mindre, i alla branscher sett över de senaste fem åren.
- Karriärnyckeltalet, som visar om kvinnor och män har lika möjlighet att bli chef, gör ett hopp uppåt, från förra årets 0,88 till årets 0,91! Om värdet är 1,0 är det helt jämställt!
- Skillnaden i medianlön mellan kvinnor och män fortsätter att minska och fortsätter denna trend, räknat på de fem senaste åren, blir det en jämställd lönestruktur i svenska organisationer, inom en inte alltför avlägsen framtid.
- Skillnaden i uttagna föräldradagar mellan kvinnor och män fortsätter att minska liksom skillnaden i uttag av tillfällig vård av barn.
- Det är i stort sett lika andel kvinnor och män som har högskoleutbildning precis som förra året.

” Långtidssjukfrånvaron –
en jämställdhetsfråga! ”

” Sjukfrånvaron
fortsätter att öka! ”

Men på några områden går utvecklingen inom jämställdheten åt fel håll:

- Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män ökar från 1,8 procentenheter till 2,0 procentenheter. Det betyder att kvinnor mer än dubbelt så mycket långtidssjukskrivna än män.
- Antalet jämställda yrkesgrupper minskar. I vår databas är endast mellan var sjätte och sjunde yrkesgrupp jämställda, med en fördelning 40-60 % fördelningen mellan män och kvinnor.
- Kvinnor är i högre grad tillsvidareanställda än män, i 1,5 procentenheter högre omfattning än män.

Hur ser det ut med arbetsvillkoren överlag – är vi mer attraktiva som arbetsgivare?

I Attraktiv arbetsgivarindex är det inte en lika tydlig uppgång, snarare en liten nedgång 2014 efter flera års uppgång. Det beror framför allt på högre nivåer i både kort- och långtidssjukfrånvaro liksom en ökning av antal anställda per chef. Förutom karriärnyckeltalet, som är detsamma som i Jämox®, är det bara lönenyckeltalet som visar en positiv utveckling.



Övriga nyckeltal d.v.s. tillsvidareanställningar, utbildning, övertid och avgångar, visar bara marginella förändringar.

Friska medarbetare – ett tecken på hälsosamma arbetsgivare?

Ja till viss del är det så. Det går förstås att se sjukfrånvaro, eller andra hälsonyckeltal som indikerar om medarbetarna är ”friska” eller ”sjuka”, som en spegling av samhället där det egna företaget inte kan göra så mycket åt hälsotalen. Men även om det finns ett visst mått av samhällsstrukturer kring hälsa som den egna organisationen har svårt att påverka, så är det så stora skillnader mellan olika organisationer att den allra största delen av nivån på t.ex. sjukfrånvaro torde vara en organisationsfråga.

Bland alla organisationer hittar vi de med en korttidssjukfrånvaro på under 0,3 procent vilket motsvarar drygt en halv dag per anställd och år, i genomsnitt! Medan de som har högst korttidssjukfrånvaro nästan har 6 procent vilket motsvarar 13 korttidssjukdagar per anställd och år, i genomsnitt. Långtidssjukfrånvaron varierar mellan 0, d.v.s. ingen

långtidssjukfrånvaro alls, till 7,5 procent. Det går knappast att skylla på varken samhällsstrukturer eller slumpen när det finns sådana stora skillnader mellan olika organisationer. Det går definitivt att tala om ”hälsosamma” och ”mindre hälsosamma” arbetsgivare. Det mesta tyder även på att, med dessa skillnader i själva sjukfrånvaron lär det dessutom finnas skillnader i produktivitet när de anställda är på jobbet.

Upplevelse kontra uppmätt?

Förhoppningsvis så upplever medarbetarna också att organisationen är mer jämställd eller att arbetsgivaren erbjuder mer attraktiva arbetsvillkor, jämfört med andra, när uppmätta siffror i Nyckeltalsinstitutets mätningar är höga. Fördelen med de mätbara indikatorer som Nyckeltalsinstitutet använder är ju att de är jämförbara mellan olika organisationer och verksamheter över tid. Medarbetares upplevelser är däremot subjektiva och kan vara situationsberoende vilket gör det svårt att jämföra med andra verksamheter. Det är därför mycket intressant att jämföra resultat från en medarbetarundersökning med vad rapporterna från Nyckeltalsinstitutet förmedlar.



Vad leder till framgång?

Vi på Nyckeltalsinstitutet har under många år försökt att hitta nyckeltal som beskriver framgång. Vi anser att om man inte har bestämt sig för vad framgång är så blir det svårare att styra mot just framgång. Framgång i ett vinstdrivande företag är rimligtvis vinst, men det räcker ofta inte som ett mått på framgång eftersom vi vet att ett sätt att få så hög vinst som möjligt är att undvika satsningar på exempelvis personal eller produkt- och tjänsteutveckling. Av detta kan följa att nästa års vinst går ner. Vi kanske kan definiera framgång som aktiekursutveckling, men även den är svår att styra mot eftersom aktiepriset delvis beror på prestationer hos andra företag.

I offentliga organisationer föreligger samma problem: Hur ska vi mäta framgång när de finansiella resurserna framförallt ska ses en restriktion och inte som ett mått på framgång. Vi kan tänka oss nyckeltal gällande volym,

nyckeltal gällande tid eller nyckeltal gällande kvalitet. Det skulle kunna sammanfattas som att de offentliga organisationernas framgång är att vi får en ökad välfärd. Detta konstaterande, "det är svårt att mäta framgång", hjälper oss dock inte särskilt mycket. För att lösa detta har vi i Nyckeltalsinstitutet valt att arbeta med en, inte så kontroversiell, förutsättning:

Personalen är en resurs organisationer inte ska slösa med eftersom det är den resurs som är förutsättningen för att man kan skapa värde och intäkter.

Vi kan genom detta antagande utveckla ett antal nyckeltal som vi kan arbeta med för att vi tror att de är en förutsättning för att vi ska nå framgång. HR-strategin ska därför rimma med idéer vi har för att utveckla och hushålla med personalresurser. Vi ska dock akta oss för att lita på "gamla" sanningar. I Nyckeltalsinstitutets databas hittar vi ingen särskilt stor samvariation mellan att erbjuda friskvård och

sjukskrivningsmått. Det verkar istället som att friskvård möjligtvis kan påverka i rekryteringssituationen eller kanske fungera som en förmån som stärker bilden av en attraktiv arbetsgivare.

Hur ser ett friskt företag ut? Vilka nyckeltal avgör resultatet? Vad ser vi i vår databas?

Vad menar vi med ett "friskt" företag? Det går förstås att diskutera. Men i Nyckeltalsinstitutets hälsoindex finns ett "friskt" nyckeltal som samvarierar starkt med många andra "friska" och "sjuka" nyckeltal, nämligen andelen medarbetare som är "friska". Definitionen av "frisk" är då att ha varit sjuk högst tre gånger och sammanlagt högst fem dagar under ett år.

I företag som har en stor andel "friska" medarbetare är det färre som har upprepade korttids sjukfrånvaro och också total korttids sjukfrånvaro. Det är färre medarbetare som får arbetsskador och framför allt har cheferna färre sjuktillfällen.

Som en bakomliggande faktor till en sådan friskfaktor kan antalet anställda per chef vara. Är det få anställda per chef är det en större andel anställda som är "friska" (enligt definitionen ovan).

Vi kan också konstatera att i företag där många har högskolekompetens är sjukfrånvaron, både den korta och den långa, i genomsnitt lägre än i företag där färre har högskolekompetens. Även lönenivån samvarierar med sjukfrånvaro. Att högskolekompetens och lönenivå tycks hänga ihop med sjukfrånvaro handlar kanske om att högskolekompetens och lön är indikationer på en viss typ av arbeten, inte att det i sig skulle vara ett vaccin mot sjukdom.

Så en förenklad bild av ett "friskt" företag kanske är en arbetsplats med få anställda per chef, där befattningarna i hög grad kräver högskolekompetens, och där en stor andel av de anställda är sjuka högst tre gånger och totalt högst fem dagar per år.

Ledarindex och dess samvariationer!

Inom företagsekonomi talar vi ibland om skillnaden mellan ledarskap och ekonomistyrning. Ekonomistyrning är det som är strukturerat i organisationen och som "finns kvar klockan fem" när alla går hem. Nyckeltalsinstitutet mäter framförallt styrningsfrågor såsom lön, friskvård, organisationsstruktur. Samtidigt är det sannolikt så att det inte bara är ekonomistyrning som påverkar utan att även ledarskapet spelar roll.

Vi ser fram emot att i framtiden, tillsammans med våra abonnenter utveckla ett ledarskapsindex.

Om jag vill arbeta i ett företag som är en attraktiv arbetsgivare, vilken bransch ska jag söka mig till?

Det finns förstås stora variationer inom alla branscher och vad som är attraktivt uppfattas givetvis olika hos olika personer. Men om Nyckeltalsinstitutets nyckeltal för attraktiv arbetsgivare är underlag för vad som är attraktivt så är det höga värden i framför allt fastighetsbranschen, där vi har många företag som ligger i topp i Attraktiv arbetsgivarindex. Även i Jämix finns många fastighetsbolag i topp. Det tycks som att fastighetsbranschen generellt är både attraktiv och jämställd, med Nyckeltalsinstitutets index som indikatorer. Generellt så finns det bra arbetsvillkor inom statliga myndigheter och i privata tjänsteföretag. Vi kan även se stora förbättringar inom industriföretag.

Vilka är de stora skillnaderna mellan privata företag och offentliga organisationer?

Visst finns det skillnader mellan privata företag och offentliga organisationer men ofta överdrivs nog dessa skillnader. Den stora skillnaden, av det som Nyckeltalsinstitutet mäter, är att i offentliga organisationer är de högsta ledningsgrupperna och styrelserna i stort sett jämställda medan det ofta är långt kvar till jämställdhet i privata företag, även om det har blivit bättre även där.

Det finns också skillnader i tid för utbildning, mer i statliga myndigheter, mindre i privata företag, långtidssjukfrånvaro, mer i främst kommuner och landsting, och löner som tenderar att vara något högre i privata företag jämfört med offentliga organisationer.



” Frisk = sjuk högst 3 gånger, max 5 dagar per år. ”

” Fastighetsbranschen i topp! Både som attraktiv arbetsgivare och som jämställd arbetsgivare! ”

” Jämställdhet i styrelse och ledningsgrupp – en stor skillnad! ”

” Små arbetsgrupper och stor andel högskolekompetens påverkar sjukfrånvaron. ”



Finns det några intressanta samvariationer mellan de olika nyckeltalen inom JÄMIX?

Fortfarande är lönerna för kvinnor, räknat som median eller medelvärde, i de flesta organisationer lägre än lönerna för män. Det behöver inte betyda att det är olika lön för lika arbete utan det visar oftare på en lönestruktur där män i högre grad arbetar i befattningar med högre lön och kvinnor i högre grad i befattningar med lägre lön. Men en stor del av dessa löneskillnader, ungefär hälften, kan förklaras av skillnader i högskolekompetens. D.v.s. i verksamheter där män i mycket högre grad än kvinnor har högskolekompetens, har män också generellt mycket högre lön än kvinnor.

Men i verksamheter där kvinnor och män i lika grad har högskolekompetens är det mycket mer lika löner, och där kvinnor i högre grad än män har högskolekompetens har kvinnor i många fall högre löner än män.

Om även andelen män och kvinnor i högsta ledningsgruppen beaktas kan cirka 60 procent av löneskillnaderna mellan kvinnor och män förklaras. Det betyder att i organisationer med jämställda ledningsgrupper och där kvinnor och män i lika grad har högskolekompetens är löneskillnaden, räknat som medianlöner, mellan kvinnor och män liten, om ens någon skillnad alls.

Högskolekompetens är också en viktig faktor för andelen kvinnor och män som är chefer. Nästan 25 procent av karriärnyckeltalet (andelen kvinnliga chefer i relation till andelen kvinnliga anställda) kan förklaras av skillnader i högskolekompetens mellan kvinnor och män. Högskolekompetens tycks alltså vara den viktigaste faktorn både när det gäller löneskillnader och andelen chefer. Alla tre nyckeltal, löneskillnader, karriärnyckeltalet och andelen kvinnor med högskolekompetens jämfört med andelen män med högskolekompetens, visar ju också klara positiva trender.

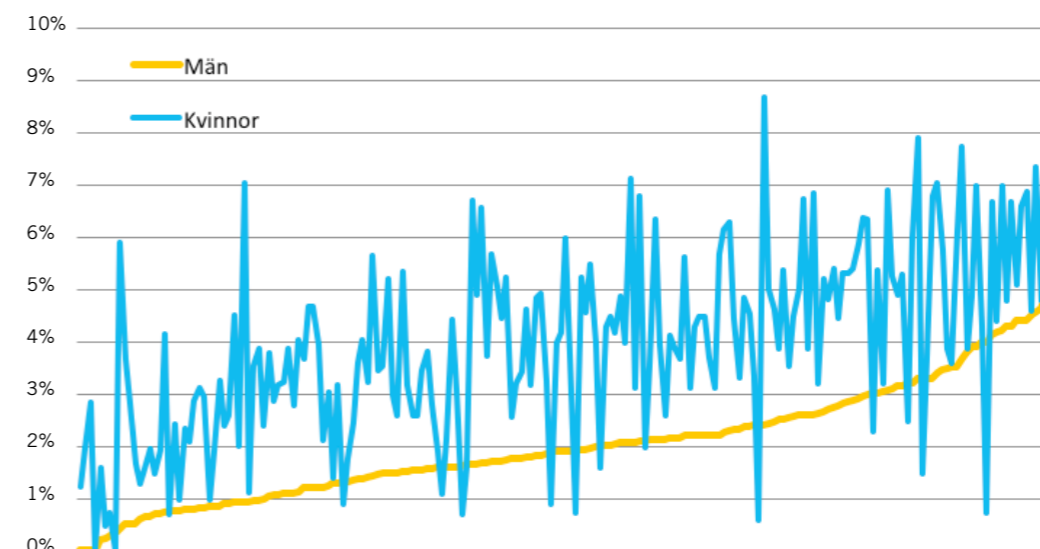
Nivån på korttidssjukfrånvaron är, för de allra flesta organisationer, ungefär lika för män och kvinnor. Antingen är den hög, för både män och kvinnor, eller låg. De skillnader som finns i korttidssjukfrånvaro kan, åtminstone till viss del, förklaras av skillnader i högskolekompetens och lön.

Samtidigt ökar skillnaderna mellan män och kvinnor vad gäller långtidssjukfrånvaro. Ett tydligt exempel är att i bara 0,5 procent av alla organisationer har män över 5,3 procent långtidssjukfrånvaro. Motsvarande siffra för kvinnor uppnås i hela 25 procent av alla organisationer. D.v.s. i var fjärde organisation har kvinnor mer än 5,3 procent långtidssjukfrånvaro medan sådana nivåer i praktiken inte existerar för män.

” Högskolekompetens ger mer lika karriärmöjligheter! ”

” Högskolekompetens ger mer lika löner! ”

Långtidssjukfrånvaro för kvinnor och män



Diagrammet visar skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Varje punkt motsvarar en organisation, sorterade efter männens långtidssjukfrånvaro. Bara i några enstaka organisationer, där kvinnornas ”blå” linje understiger männens ”gula”, har kvinnor lägre långtidssjukfrånvaro än män.



Skillnaden i långtidssjukfrånvaro samvarierar svagt med karriärnyckeltalet, korttidssjukfrånvaro och yrkesgrupper. Dessa tre faktorer kan förklara cirka 17 procent av skillnaden i långtidssjukfrånvaro. Det betyder att i organisationer där det finns skillnader mellan män och kvinnor i korttidssjukfrånvaro också tenderar att ha stora skillnader i långtidssjukfrånvaro. Det innebär också att i verksamheter med enkönade yrkesgrupper, d.v.s. nästan inga jämställda yrkesgrupper, är skillnaden i långtidssjukfrånvaro större.

nivån på lönerna, d.v.s. hur höga lönerna är, samvarierar med högskolekompetens. Därutöver kan 16 procent av lönenivåerna förklaras med: storlek på organisationen, ju större organisation desto lägre löner, andelen kvinnor, ju högre andel kvinnor, desto lägre löner, andelen tillsvidareanställda, ju högre andel tillsvidareanställda, desto högre löner och antal anställda per chef, ju fler anställda per chef, desto lägre löner.

Den absoluta nivån på långtidssjukfrånvaron, där vi redan har konstaterat att kvinnor har betydligt högre långtidssjukfrånvaro än män, kan till nästan 40 procent förklaras av andelen kvinnor och den absoluta lönenivån samt, i mindre omfattning, antal anställda per chef. Det betyder att i verksamheter med en stor andel kvinnor och låga löner plus många anställda per chef, torde långtidssjukfrånvaron vara hög.

Nästan lika stor del (37 procent) av den absoluta nivån på korttidssjukfrånvaron kan förklaras av: lönenivåerna, ju högre lön, desto lägre korttidssjukfrånvaro, antal anställda per chef, ju fler anställda per chef, desto högre korttidssjukfrånvaro och andel tillsvidareanställda, ju högre andel tillsvidareanställda, desto högre korttidssjukfrånvaro. Den sistnämnda, andel tillsvidareanställda, låter kanske märklig men det går ju att tänka sig att visstidsanställda känner mindre trygghet i sitt arbete och i högre utsträckning går till jobbet fast de är sjuka. Mindre troligt är väl att de som är tillsvidareanställda stannar hemma fast de är friska? Däremot ser vi ingen

” Korttidssjukfrånvaro – en arbetsmiljöfråga. Långtid – en jämställdhetsfråga. ”

I årets rapport blir det än tydligare att korttidssjukfrånvaron är en organisations- och arbetsmiljöfråga men ingen jämställdhetsfråga medan däremot långtidssjukfrånvaron både är en organisations-, arbetsmiljö- och jämställdhetsfråga. De organisationer som slår ihop redovisningen av kort- och långtidssjukfrånvaro till ”total sjukfrånvaro”, utan att särredovisa kort- och långtidssjukfrånvaro, förlorar därmed värdefull information.

Liksom tidigare år finns en samvariation mellan andel kvinnor i styrelser och högsta ledningsgruppen. I de verksamheter där det finns en hög andel kvinnor i styrelsen finns det också en hög andel kvinnor i högsta ledningsgruppen.

Vilka andra intresseväckande samvariationer finns inom Attraktiv arbetsgivare?

En stor del av löneskillnaderna mellan män och kvinnor kan alltså förklaras med skillnader i högskolekompetens. Men även den absoluta





samvariation mellan sjukfrånvaro och storlek på organisationen.

En intressant observation är att ungefär två tredjedelar av nivån på arbetsskador kan förklaras med antal anställda per chef och övertid! I verksamheter med många anställda per chef och där det jobbas mycket övertid finns mycket mer arbetsskador.

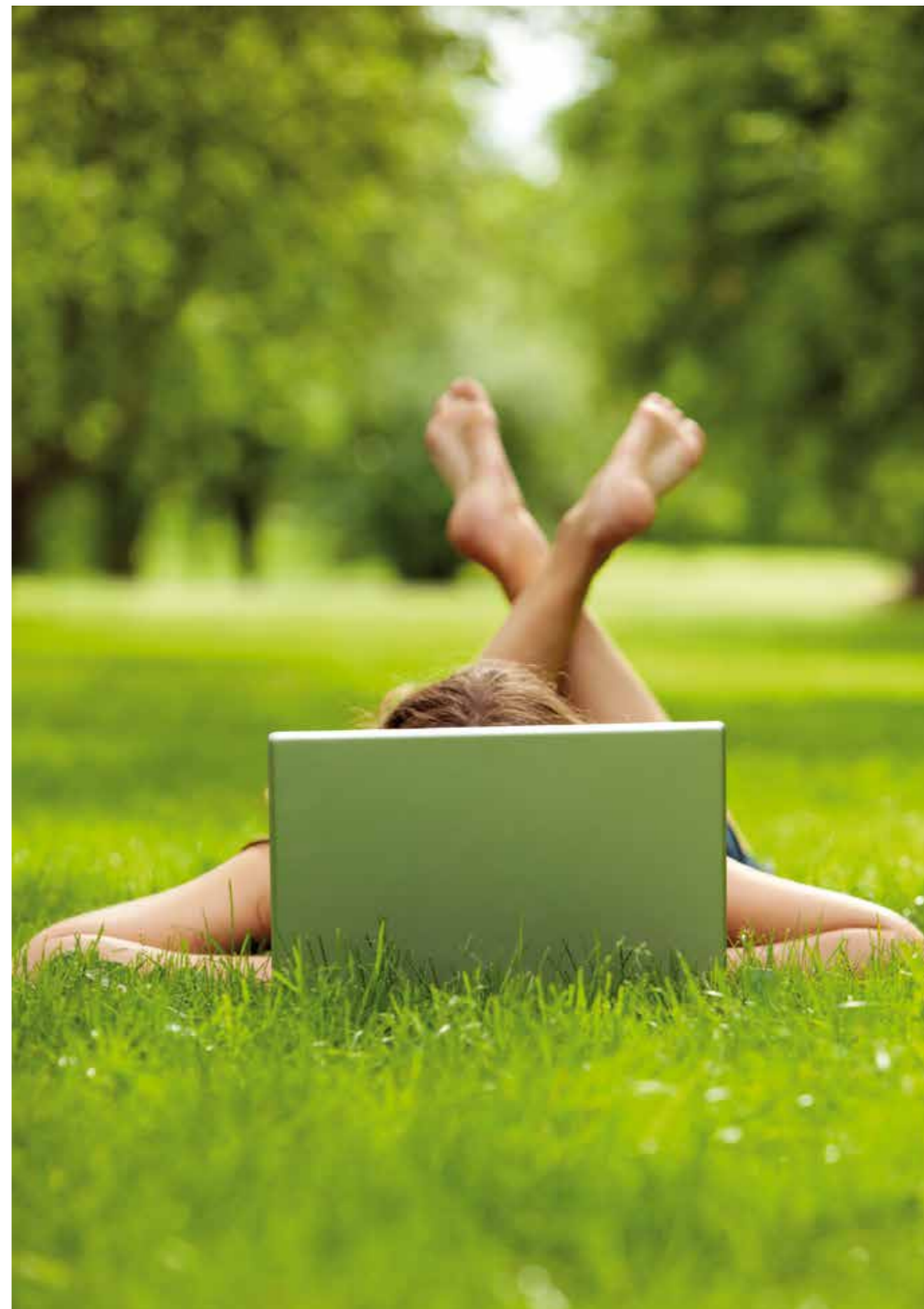
Vad kommer HR arbetet handla om år 2015? Vilka är utmaningarna?

Statistik från SCB visar att den arbetsrelaterade ohälsan har ökat betydligt mellan 2012 och 2014. Närpå var fjärde person (24 %) har under 2014 haft någon typ av ohälsobesvär som beror på arbetssituationen. En ny rapport från

Arbetsmiljöverket har även visat att det finns stora jämställdhetsproblem i arbetslivet vad gäller mäns och kvinnors hälsa. Dels har kvinnor totalt sett högre ohälsotal än män och dels är det fler kvinnor som av hälsoskäl tvingas sluta sitt arbete i förtid. Fysiska hälsoproblem

som kvinnor drabbas av är framför allt belastningsskador, men siffror visar tydligt att psykosociala problem i form av stress och andra psykiska påfrestningar är den främsta anledningen till kvinnors ökade ohälsotal. Detta är förstås mycket kostsamt för arbetsgivaren, individen såväl som för samhället. Det kommer därför bli en allt viktigare fråga för arbetsgivare att ha ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet, d.v.s. att uppmärksamma, analysera och förebygga risker i arbetsmiljön för både män och kvinnor.

Att många arbetsgivare har fått upp ögonen för problem med arbetsmiljö och ohälsa blev även tydligt i en nyligen utförd undersökning av Edge HR, där så mycket som 43 procent av de deltagande organisationerna tog upp arbetsmiljö som det främsta fokusområdet för HR under 2015. På plats 2 och 3 i samma undersökning hamnade ledarutveckling samt organisationskultur/värderingar som ytterligare fokusområden för HR under 2015.



**”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 AB bildades 1996 och gör systematiska mätningar avseende personal-ekonomiska nyckeltal. Genom Nyckeltalsinstitutets verksamhet har definitioner för nyckeltal skapats, som idag används av många företag och organisationer i Sverige.

Nyckeltalsinstitutet erbjuder:

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

- **Hälsoindex** – nyckeltal inom hälsofrågor som tillsammans bildar ett index och en karta över hälsostatusen i företaget, en form av hälsobokslut

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

- **Mångfaldskartläggning** – nyckeltal som kartlägger likabehandlingen utifrån utländsk bakgrund

- **Seminarie- och utbildningsdagar** ledda av experter på personalekonomi och nyckeltal från företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet samt Labora Konsultforum

Nyckeltalsinstitutet ägs av Civilekonomerna, Labora Konsultforum och Wise AB.

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

**Nyckeltals
Institutet**