

NYCKELTALS- INSTITUTETS ÅRSRAPPORT 2017

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 210 medelstora och stora företag och organisationer med sammanlagt närmare 700 000 medarbetare, motsvarande ca 15 procent av alla som arbetar i Sverige.

Nyckeltalsinstitutets Årsrapport 2017. Författare: Anders Johrén, Bino Calasius och Olle Högberg. Statistik och nyckeltal härrör sig från 2016 års siffror.
©Nyckeltalsinstitutet AB. Grafisk form: Splay Grafisk Design. Tryck: Bloms Tryckeri AB

UPPLEVD ELLER UPPMÄTT – VAD ÄR VIKTIGAST?

Ett par av de viktigaste slutsatserna är:

Svenskt arbetsliv har sedan ett par år visat negativa trender på både Attraktiv Arbetsgivarindex och Hälsoindex. Dessa trender fortsätter även 2016 och beror framför allt på de ökande sjuktalen, speciellt långtidssjukfrånvaron som på bara några år har ökat med närmare 50 procent. Ökningen av långtidssjukfrånvaron är mest markant för kvinnor vilket också påverkar jämställdhetsindex, JÄMIX, som för första gången sedan Nyckeltalsinstitutet började mäta jämställdhet för snart 20 år sedan, planar ut. Dessförinnan har vi varje år kunnat se en ökning av JÄMIX där de flesta nyckeltal påvisat mångåriga positiva trender. Fortfarande finns det jämställdhetsnyckeltal som går åt rätt håll, bland annat karriärnyckeltalet som utvecklas mot allt större jämställdhet.

I år finner vi de bästa arbetsplatserna inom statliga myndigheter och privata tjänsteföretag. Denna slutsats utgår från Nyckeltalsinstitutets nyckeltal och beaktar arbetsvillkor inom tre områden: jämställdhet, hälsostatus och attraktiva arbetsvillkor. Medianvärdet för statliga myndigheter ligger väsentligt över medianvärdet för samtliga verksamheter i både Hälsoindex och Jämställdhetsindex och klart över medianvärdet för samtliga i Attraktiv Arbetsgivarindex. Även privata tjänsteföretag har generellt bra värden i Attraktiv Arbetsgivarindex och speciellt i Hälsoindex. Däremot är det mer genomsnittliga värden vad gäller jämställda arbetsvillkor inom privata tjänsteföretag.

Vi noterar att svenska företag och organisationer satsar allt mer på friskvård – samtidigt som sjuktalen blir allt högre. I årets mätning finner vi en svag samvariation mellan friskvårdsbidrag i pengar och sjukfrånvaro. Vi konstaterar dock att det finns tecken på en avtagande effekt på frisk-

vårdsbidrag på över 3000:-/år och anställd. Våra tidigare slutsatser som visat på obefintlig samvariation mellan friskvårdsatsning på arbetstid och sjukfrånvaro gäller fortfarande.

Arbetsvilkorens utveckling

Medianvärdet för Nyckeltalsinstitutets Attraktiv Arbetsgivarindex var som högst åren 2012 till 2013 men nu har värdet gått ned. Framsta förklaringen till nedgången är öknings i kort- och långtidssjukfrånvaro samt en större andel avgångar. Andelen tillsvidareanställda har minskat något medan medianlönerna fortsätter att stiga, likaså möjligheten till lika karriär för kvinnor och män. Inga stora förändringar har skett vad gäller övertid, kompetensutveckling eller storlek på arbetsgrupper. Högst medianvärde har företag i fastighetsbranschen men även andra privata tjänsteföretag och statliga myndigheter har generellt höga värden i Attraktiv Arbetsgivarindex.

Upplevd eller uppmätt "Employer branding"?

Vad är viktigast? Hur det ser ut vad gäller faktiska arbetsvillkor eller hur det upplevs? Det kan bli olika svar på den frågan beroende på vilket område det handlar om. När det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare menar vi på Nyckeltalsinstitutet att någon form av mätning av både "verklighet" och "upplevelse" behövs. Ett företag som upplevs vara attraktivt och som har attraktiva arbetsvillkor, satsar mycket på kompetensutveckling, har små arbetsgrupper per chef, har låg sjukfrånvaro och högre medianlöner m.m. Det kan även vara mer kostnadseffektivt att ta fram nyckeltal på de faktiska arbetsvilkoren, givet att uppföljningssystemen är någorlunda stabila jämfört med medarbetarenkäter.

Årets nyhet! Hållbarhets- rapport med HR nyckeltal



Från och med januari 2017 gäller ett nytt och viktigt EU-direktiv som resulterat i en lag, SFS 2016:947, som styr ändringar i årsredovisningslagen. Detta innebär att företag och ideella organisationer ska upprätta en hållbarhetsrapport i årsredovisningen med icke-finansiella upplysningar inom fyra områden:

1. Miljö.
2. Sociala förhållanden och personal.
3. Respekt för mänskliga rättigheter.
4. Motverkande av korruption.

Bakgrunden till ändringsdirektivet är att ge de kompletterande upplysningar som krävs för en ökad förståelse för företagets utveckling, resultat, ställning och konsekvenser av dess verksamhet.

Företag där två av följande tre kriterier uppfylls berörs:

1. Fler än 250 anställda under de två senaste räkenskapsåren.
2. En balansomsättning för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren på mer än 175 miljoner kronor.
3. En nettoomsättning för vart och ett av de två senaste räkenskapsåren som överstiger 350 miljoner kronor.

Hållbarhetsrapporten ska innehålla ett antal icke-finansiella indikatorer som komplement till den finansiella delen i redovisningen. Här ingår en utökad information om personal och

sociala förhållanden. Exempel på upplysningar som efterfrågas är uppgifter om arbetsvillkor, jämställdhet, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt hur information och samråd sker med arbetstagarrepresentanter. Formerna för hur rapporteringen ska se ut är öppen för verksamheten att utforma. Hållbarhetsrapporten ska vara upprättad i samband med att årsredovisningen upprättas och kan ingå som en del i verksamhetsberättelsen. Då lagen om ändring i årsredovisningslagen trädde i kraft 1 januari 2017, blir hållbarhetsrapporten aktuell första gången enligt lagstiftningen för räkenskapsåret som inleds 1 januari 2017.

Utifrån denna lagstiftning har Nyckeltalsinstitutet tagit fram en Hållbarhetsrapport med inriktning på företagets relation med de anställda. Genom de uppgifter som Nyckeltalsinstitutets kunder har rapporterat har en Hållbarhetsrapport sammanställts, innehållande ett antal HR-nyckeltal kring anställda, sjukfrånvaro, frisktal, utbildning, jämställdhet, kollektivavtal m.m. som uppfyller lagkravet på förhållandet mellan företag och personal.



Nyckeltalsinstitutets
Hållbarhetsrapport innehåller
HR-nyckeltal kring anställda,
sjukfrånvaro, frisktal, utbildning,
jämställdhet, kollektivavtal m.m

Jämställdhet = framgång?

Då och då tar vi del av rapporter på temat "Jämställda företag är mer lönsamma". Det kan handla om granskning av andel kvinnor i styrelser, ledningsgrupper eller något annat relativt lättfångat jämställdhetsmått. Vi får också frågor som att "ni som har så mycket jämställdhetsdata måste väl se hur mycket mer framgångsrika jämställda företag är?".

Riktigt så enkelt tror vi inte det är att fastställa hur mycket mer framgångsrik en jämställd verksamhet är. Det finns förstås mängder av faktorer, förutom jämställdhet, som påverkar en organisations framgång vilket gör att även om jämställdhet är en viktig framgångsfaktor riskerar den att skymmas av många andra faktorer som i vissa fall har mer avgörande betydelse. Det är heller inte så lätt att fastställa vad "framgångsrik" är. Hur jämför vi t.ex. ett privat företags framgång, som förmodligen uttrycks i vinst eller räntabilitet på kapital, med framgången för en statlig myndighet eller en kommun där det förmodligen handlar om andra värden än i det privata företaget.

Det här gör att även om vi på Nyckeltalsinstitutet har samlat stora mängder jämställdhetsnyckeltal under många år så är det inte helt enkelt

att fastställa hur stark samvariationen mellan dessa och framgång egentligen är. Däremot är det tydligt att jämställda organisationer, i form av höga JÄMIX-tal, samvarierar med indextal för attraktiv arbetsgivare. Jämställda organisationer är attraktiva arbetsgivare! Mycket talar för att organisationer som har jämställda och attraktiva arbetsvillkor också är mer framgångsrika än andra organisationer.

Det finns även forskning, som till viss del bygger på logiska resonemang, som styrker detta. Beroende på olika förutsättningar, branscher, yrkesgrupper mm så kan samvariationen gå från att vara väldigt stark till mycket svag och ibland vara på gränsen till försumbar.



Nyckeltalens utveckling

Utifrån deltagande företag och organisationers resultat kan vi konstatera att den positiva utvecklingen inom jämställdhet som vi sett under många år nu har planat ut. Med Nyckeltalsinstitutets indikatorer på jämställdhet har medianvärdet för JÄMIX® backat. Det är en liten minskning jämfört med föregående år. I ett längre perspektiv blir det dock mer jämställt i alla typer av branscher och liksom tidigare ligger statliga organisationer generellt något högre än andra verksamheter.

Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män är den stora orsaken till att jämställdheten har planat ut. Skillnaden fortsätter att öka och kvinnor har nu, i genomsnitt, mer än



dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. I endast 1 av 15 organisationer har män högre långtidssjukfrånvaro än kvinnor. Vad gäller skillnaden i korttidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor så är den fortsatt låg även om det i år skett en marginell ökning.



Kartläggning av "mångfald" ökar

Allt fler organisationer ser en verksamhetsnytta i att medarbetarstrukturen speglar befolkning och kunder. Det finns även forskning som påvisar att arbetsgrupper med mångfald, skapar bättre förutsättningar för goda arbetsresultat.

Drygt 30 organisationer och företag, med tillsammans mer än 250 000 anställda, ingår i det underlag som vi drar vissa slutsatser kring arbetsvillkor kopplade till mångfald.

- I princip alla verksamheter i våra kartläggningar har, jämfört med hur det ser ut i den arbetsföra befolkningen, en kraftig överrepresentation av medarbetare med svensk bakgrund. Detta stämmer väl överens med samhällsfakta som visar att sysselsättningen bland personer med utländsk bakgrund är klart lägre än bland personer med svensk bakgrund.
- Anställda med utländsk bakgrund, framförallt med utomnordisk bakgrund, har ofta i högre grad högskoleutbildning än anställda med svensk bakgrund.
- Anställda med svensk bakgrund är nästan alltid starkt överrepresenterade bland chefer. I genomsnitt är 1 av 12 anställda med svensk bakgrund chef medan bara 1 av 50 med utomnordisk bakgrund är chef. Detta trots att medarbetare med utomnordisk bakgrund i genomsnitt har högskoleutbildning i större omfattning än medarbetare med svensk bakgrund.

Attraktiva branscher?

Medianvärden för statliga myndigheter är höga inom alla de områden som Nyckeltalsinstitutet mäter, jämställdhet, attraktiv arbetsvillkor och hälsostatus. Även privata tjänsteföretag kommer högt upp och speciellt fastighetsbolag som

generellt har höga värden inom alla tre områden. Det tycks som att statliga myndigheter och fastighetsbolag är att rekommendera, med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som underlag. Är det däremot enstaka områden som är viktiga kan prioriteringen bli annorlunda. Är höga löner viktigast är nog finansbranschen ett bättre val.

Låg sjukfrånvaro, framför allt korttidssjukfrånvaro, finns inom högskolevärlden, i alla fall när det gäller rapporterad korttidssjukfrånvaro. Det behöver inte betyda att medarbetare inom högskolevärlden är friskare, det kan även bero på sjuknärvaro och möjligheten att arbeta hemifrån.

Förhoppningsvis handlar attraktiva arbetsvillkor till stor del om arbetsuppgifter och verksamheten som bedrivs. Därmed blir attraktiva arbetsvillkor starkt beroende av en persons intresse, förmåga och livssituation. Att sammanfatta det, som varierar stort mellan olika människor, låter sig knappast göras i ett enda nyckeltal.

Skillnader mellan offentligt och privat?

Det inte så stora skillnader i arbetsvillkoren mellan privata och offentliga organisationer. Snarare ser vi en skillnad mellan verksamheter som har en jämställd struktur med ungefär lika stor andel kvinnor som män, ofta statliga myndigheter och privata tjänsteföretag jämfört verksamheter som är antingen väldigt kvinnodominerade eller väldigt mansdominerade, t.ex. kommuner, landsting och industriföretag. Statligt och privat har också ofta högre värden på attraktiv arbetsgivare och hälsa.

Det finns ändå ett område där det är stor skillnad mellan privata företag och offentliga organisationer. Det handlar om representation i styrelse och högsta ledningsgrupp. I privata företag är det en bra bit kvar till jämställdhet även om utvecklingen långsamt går åt rätt håll.



Statligt
kontra privat
skiljer sig inte
så mycket.



7 diskriminerings-
grunder och
förebyggande
hälsoarbete kräver
sina nyckeltal.

Årets intressanta samvariationer

Det är höga sjuktal, och sjunkande frisktal, som är den stora utmaningen för många organisationer. Ur ett styrningsperspektiv är det dock svårt att bara peka på sjukfrånvaron och bestämma att den ska minska. Så frågan är vilka styrningsbara åtgärder som samvarierar med sjukfrånvaro?

Vi har tidigare konstaterat att friskvårdsbidrag har en svag samvariation med sjukfrånvaro. Den enskilt största förklaringsvariabeln, vad gäller långtidssjukfrånvaro, är storleken på arbetsgrupperna. Hela 35 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaro kan förklaras med storlek på arbetsgrupper, mätt som genomsnittligt antal medarbetare per chef.

10 + 10 = 19,5

I genomsnitt ökar långtidssjukfrånvaron med drygt 0,2 procentenheter om arbetsgruppen ökar med en person. Det innebär att om vi slår ihop två enheter med 10 medarbetare i varje grupp inklusive varsin chef, till en enhet med tjugo medarbetare med en chef, så kan vi förvänta oss att långtidssjukfrånvaron ökar med drygt 2 procentenheter. Vilket betyder att ytterligare en medarbetare blir långtidssjukskriven i ett halvår. Därav följer att 10 + 10 blir 19,5 eftersom ytterligare en medarbetare kommer att vara långtidssjukskriven ett halvår.

Det finns även en samvariation, om än inte lika stark, mellan storlek på arbetsgrupper och skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. I organisationer som har en skillnad på högst 2,5 procentenheter mellan kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro finns det i genomsnitt 12 medarbetare per chef. I organisationer med över 2,5 procentenheters skillnad mellan kvinnor och män finns det i genomsnitt 16 medarbetare per chef.

Utifrån ett hållbarhetsperspektiv blir långtidssjukfrånvaro och storlek på arbetsgrupper en central fråga. Få andra arbetsvillkor påverkar både individen, familjen, företaget och samhället så mycket som långtidssjukfrånvaron gör. Det är också tydligt att nästan alla organisationer som har höga värden på JÄMIX, Attraktiv Arbetsgivarindex och Hälsoindex både har låg långtidssjukfrånvaro och liten skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män.

Några andra intressanta iakttagelser är att stora kommuner tycks ha bättre förutsättningar för en jämställd verksamhet än små kommuner. Små kommuner har större utmaningar när det t.ex. gäller att erbjuda heltidstjänster och chefspositioner, något som framför allt tycks drabba kvinnor. I en stor kommun är förutsättningarna för jämställda heltidstjänster och chefsbefattningar bättre.

Ny lagstiftning inom flera områden för HR

Diskrimineringslagen justerades den 1 januari 2017 med ett nytt regelverk som innebär att arbetsgivare ska förebygga och motverka diskriminering vad gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder. Dessa sju områden är: kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet/uttryck, sexuell läggning, samt religion/annan trosuppfattning. Inom de olika diskrimineringsgrunderna ska arbetsgivare verka för lika rättigheter och möjligheter.

Nyckeltalsinstitutet följer sedan ett antal år indikatorer som ger stöd för att aktivt förebygga diskriminering inom kön, utländsk bakgrund och ålder – de tre områden som det går att mäta med siffror. Våra erfarenheter är att arbetsgivare som väljer att åskådliggöra eventuella risker för diskriminering inom dessa områden har en gedigen bas att utgå från vad gäller den egna analysen för sin verksamhet. De arbetar systematiskt

och gör en årlig översyn som ligger helt i linje med det som lagstiftaren efterfrågar.

Ett annat område som även det påverkas av ny lagstiftning är det förebyggande hälsoarbetet. I mars 2016 infördes en ny förordning vad gäller organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. För många arbetsgivare sänder de höga sjukskrivningstalen oroväckande signaler vad gäller en ökning av den psykiska ohälsan. För en sund arbetsmiljö behövs därför krafttag där stöd i nyckeltal kopplade till olika hälsoaspekter kan ge vägledning vad gäller olika insatser för att bryta trenden med ökad sjukfrånvaro.

Hur kan då denna nya lagstiftning tänkas påverka utvecklingen inom de områden som Nyckeltalsinstitutet mäter? Vi kan konstatera att många jämställdhetsnyckeltal går åt rätt håll och att det framför allt är långtidssjukfrånvaron som är svenskt arbetslivs stora jämställdhetsfråga. Förhoppningsvis kan den nya lagstiftningen innebära att skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukskrivningar kan minska.

En ännu större potential finns i att ta vara på kompetens med utländsk bakgrund. Det gäller både att anställa fler med utländsk bakgrund och att bättre ta vara på den kompetensnivå som finns bland medarbetare med utländsk bakgrund. Det sistnämnda gäller främst vid internrekryteringar till chefspositioner och andra specialistbefattningar.

Den 1 januari 2016 infördes en extra pappamånad. Detta har inte påverkat resultatet av uttaget av föräldradagar i JÄMIX® mer än marginellt. Mot bakgrund av att den extra månaden enbart gäller för barn födda under 2016 och framåt så förväntas det dröja innan det syns i statistiken då många pappor väljer att ta ut sin föräldradag när barnet hunnit bli ett till två år gammalt.

Tuppens år 2017.

Även om horoskop inte riktigt passar in i Nyckeltalsinstitutets sätt att se på framtiden så kan vi ändå inte låta bli att kommentera tuppens år 2017. Enligt det kinesiska synsättet är 2017 ett år som skänker styrka, passion och mod. Tuppens år erbjuder möjligheter till förändring, att ta tag i sitt eget öde och att försöka leva sina drömmar. Tuppen är plikttrogen, alert och modig, punktlig och säger till även om andra tycker att den ska vara tyst. Tuppen är viljestark och har gott om självförtroende. Kan detta ge en bild av HR-året 2017? Det är nu vi ska vara som tuppar, viljestarka och modiga.

Förhoppningsvis kan denna årsrapport vara något som ni kan "gala" om högt så att alla hör, eftersom medarbetarna – faktiskt på riktigt – är verksamhetens viktigaste resurs. Den viktigaste tillgången som vi bör hantera på ett klokt sätt. Som en tupp.



**”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