



NI ÅRSRAPPORT 2020

VD HAR ORDET



Trygga och hållbara arbetsvillkor – det nya normala

Det här året, 2020, började som alltid för oss på Nyckeltalsinstitutet, med den stora datainsamlingen och massor av analyser kopplade till bland annat kompetensförsörjning, sjukfrånvaro, turbulens och andra viktiga nyckeltal. 2019 visade sig vara ett riktigt bra år - arbetsvillkoren och indexresultaten var bättre än någonsin.

Men i mitten av mars 2020 vändes allt helt plötsligt upp och ner och livet blev på några dagar skört, osäkert och otryggt. Arbetsplatser förflyttades till hemmen, varsel och permitteringar stod som spön i backen och flera branscher drabbades av både avveckling och expansion. Nyckeltal blev vardagsmat – många bevakade de senaste trendkurvorna och prognoserna dagligen i hopp om att hitta tecken på att det vänt, att det planat ut.

Frågan är hur det här akuta läget våren 2020 påverkar vår framtid? Och om de positiva resultaten från 2019 års kartläggningar kan bidra till att arbetsgivare tar sig igenom krisen?

De resultat från 2019 års databas som presenteras i den här nyckeltalsrapporten visar vilka nyckeltal som är avgörande för att skapa trygga och hållbara arbetsgivare vilket blir ledsagande i HR arbetet framöver. Bland annat är tillsvidareanställningar viktigare än någonsin. Synliga, rimliga sjuktal likaså. Organisationstal som storlek på arbetsgrupper i kombination med alternativkostnader kommer att kräva aktiva

beslut som påverkar sjuktal, avgångar med mera. Det är viktigare än någonsin att arbetsgivarvarumärken bygger på en äkta och stabil grund för att inte riskera att falla ihop som korthus i kris. Alternativkostnader och kritiska värden kommer att spela en avgörande roll i verksamhetsstyrningen framöver.

Jag hoppas att arbetsgivare, när det nya normala är vår vardag igen, funderar på hur de kan bygga trygga och hållbara arbetsplatser med goda arbetsvillkor. Med utvecklingsplaner och insatser som säkerställer att medarbetare möter framtiden med rätt kompetenser. Jag hoppas att kort-siktiga kvartalsekonomier förvisas till avbytbänken och att mångfald och jämställdhet får visa vägen till långsiktig utveckling och framgång. Jag hoppas att HR-avdelningar och ekonomiafdelningar samarbetar mycket mer kring gemensamma ekonomiska nyckeltal. Att vi kan främja ett nytt sunt "företags-BMI" att förhålla oss till som skapar trygga och hållbara arbetsgivare.

Vår ambition är att stödja arbetsgivarers datadrivna HR-arbete och bidra till hållbara organisatoriska beslut, oavsett konjunkturläge. Nyckeltalsportalen är bara ett knapptryck bort, både nu och i framtiden.

Med en önskan om en trygg och hållbar framtid till oss alla!

TINA EKSTRÖM, VD PÅ NYCKELTALSINSTITUTET

Innehållsförteckning

- 2 VD HAR ORDET
- 3 HUR KAN MAN VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE UNDER EN PÅGÅENDE KRIS?
- 4 NOTAN FÖR ATT INTE VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE
- 5 "TROTS TUFFA TIDER KVARSTÅR SAMMA GRUNDANTAGANDEN"
- 6 HUR MÅR ER ORGANISATION?
- 7 TALENT MANAGEMENT I TUFFA TIDER
- 8 ÄR VI JÄMSTÄLLDA ÄN?
- 9 KVINNOR MÅSTE HA FLER HÖGSKOLEPOÄNG ÄN MÄN FÖR ATT FÅ LIKA LÖN
- 10 MÄTA ARBETSVILLKOR OCH RÄKNA PÅ HR – VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN!
- 10 AKUTHJÄLP MED STÖD FÖR HR I KRISEN LANSERAD!
- 10 ÄR NI EN EXCELLENT ARBETSGIVARE?

HUR KAN MAN VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE UNDER EN PÅGÅENDE KRIS?

När många företag och organisationer tvingas fokusera på det mest basala för att klara sig genom krisen kan fokus på att framstå som en attraktiv arbetsgivare lätt hamna i skymundan, men det är i kristider som organisationens varumärke och värderingar verkligen får bekänna färg. De organisationer som navigerar genomtänkt och strategiskt genom krisen ökar chanserna att till och med gå starkare ur den.

En tumregel för de företag och organisationer som vill fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare i kristider är därför att dela in krisåtgärderna i tre steg:

1. Kortsiktiga lösningar

Se till att prioritera de mest akuta åtgärderna den första månaden; att värna om och skydda medarbetarna från fara, säkerställa likviditeten och

hantera förändrade relationer med kunder och leverantörer.

2. Lösningar på medellång sikt

Börja samtidigt att fundera på en plan för hur den förändrade vardagen ska se ut tre-fyra månader framåt i tiden. Vilken kompetens behövs då? Vilken kompetens kommer att saknas? Hur kan ni vara attraktiva arbetsgivare på lite längre sikt?

3. Långsiktiga lösningar

Se över långsiktiga lösningar på ett så tidigt stadium som möjligt. Hur kommer verksamheten att se ut i det nya normala efter krisen? De arbetsgivare som långsiktigt har fokuserat på att vara attraktiva arbetsgivare under krisen ökar sina chanser att komma på fötter mycket snabbare än de som inte har det.

BRANSCHERNA MED FLEST ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

Här är branscherna med flest attraktiva arbetsgivare – och deras respektive styrkor och svagheter:

1. EL- OCH ENERGIBRANSCHEN

Styrkor:

El- och energibranschen är en bransch med en hög andel tillsvidareanställda. Branschen visar också upp jämställda chefsstrukturer och förhållandevis små arbetsgrupper. Dessutom är korttids- och långtidssjukfrånvaron låg.

Utvecklingsområden:

Andelen overtid inom branschen ligger på höga nivåer.

2. STATLIGA MYNDIGHETER

Styrkor:

Statliga myndigheter har i regel jämställda chefsstrukturer, låg korttidssjukfrånvaro och låter sina medarbetare få tillgång till kompetensutveckling i stor utsträckning.

Utvecklingsområden:

Storlekarna på arbetsgrupperna är förhållandevis stora och andelen tillsvidareanställda är lägre än medianen för övriga branscher.

3. UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR

Styrkor:

Jämfört med arbetsmarknaden i stort är lönerna inom universitets- och högskolesektorn relativt höga och andelen inrapporterad overtid är låg. Dessutom är den inrapporterade korttidssjukfrånvaron mycket låg.

Utvecklingsområden:

Universitets- och högskolesektorn har en mycket låg andel tillsvidareanställda och kvinnor har inte samma möjligheter som män att bli chefer.

4. IT- OCH TELEKOMBRANSCHEN

Styrkor:

IT- och telekombranschen erbjuder förhållandevis höga löner och uppvisar en hög andel tillsvidareanställda. Chefsstrukturerna är jämställda och både lång- och korttidssjukfrånvaron är låg.

Utvecklingsområden:

Personalomsättningen är relativt hög inom branschen.

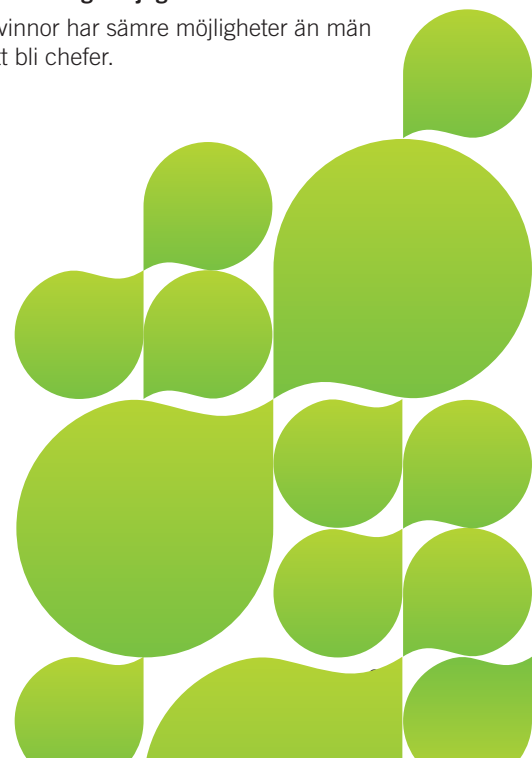
5. FINANSBRANSCHEN

Styrkor:

Inom finansbranscherna är den rapporterade overtiden låg, medan lönerna och antalet tillsvidareanställningar i regel är höga.

Utvecklingsområden:

Kvinnor har sämre möjligheter än män att bli chefer.



NOTAN FÖR ATT INTE VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Allt fler arbetsgivare inser värdet av att vara en attraktiv arbetsgivare och att det faktiskt kostar verksamheten pengar att inte vara det. De företag och organisationer som inte satsar på att motivera och få talangfulla medarbetare att vilja stanna kvar, riskerar en hög prislapp och att notan snabbt springer iväg. Här är några exempel på arbetsvillkor som håller nere notan:

- Gemensamt för de flesta organisationer som är attraktiva arbetsgivare är att de har små eller i alla fall inte för stora arbetsgrupper, vilket också medför lägre sjukfrånvaro och i och med det minskade intäktsbortfall.
- Sjukfrånvaro är kanske den faktor som är lättast att prissätta. Det finns några bra schabloner för både korttidssjukfrånvaro och långtids-

sjukfrånvaro. En korttidssjukdag brukar kosta minst tio procent av månadslönen.

- Personalomsättning kostar olika mycket i olika organisationer men går ganska lätt att beräkna. Det är framför allt längden på inskolningstiden och möjligheten att få tag på kompetenta ersättare som avgör hur mycket en personalomsättning kostar.

Det absolut viktigaste faktorn för att minska företagsnotan är emellertid att rekrytera rätt, att motivera de anställda att göra ett bra arbete och att se till att engagerade medarbetare vill stanna kvar.

Att erbjuda bra arbetsvillkor och vara en bra arbetsgivare är den största kostnadsbesparingen av alla tänkbara.





BINO CATASUS, PROFESSOR I FÖRETAGSEKONOMI

"TROTS TUFFA TIDER KVARSTÅR SAMMA GRUNDANTAGANDEN"

– Intervju med Bino Catasus, professor i företagsekonomi vid Stockholms Universitet.

På vilket sätt har det akuta läget som nu råder, inte minst inom många organisationer, förändrat det personalekonomiska arbetet? Bino Catasus är professor i företagsekonomi samt expert hos Nyckeltalsinstitutet. Han menar att även om allt har förändrats på den punkten, så är den personalekonomiska logiken samma som förr.

– Trots tuffa tider kvarstår samma grundantaganden inom personalekonomin: medarbetarna är fortsatt organisationernas viktigaste resurs, personalkostnaderna ska inte betraktas som vare sig dyra eller billiga - det är antingen värt det eller inte värt det. Och vidare behöver man fortsatt tänka ekonomiskt på både kort och lång sikt, konstaterar Bino.

Med det sagt om personalekonomiska

grundprinciper menar Bino att det tveklöst är tuffa tider för svenskt arbetsliv idag. Trots att osäkerheten är stor, understryker han att organisationerna inte får glömma bort att deras viktigaste resurs - medarbetarna - är väldigt presade.

– För organisationerna är det kanske framförallt osäkerheten som gör det jobbigt eftersom det enda vi tror oss veta är att det inte kommer att se ut så här (som under våren 2020) i framtiden, men vi vet inte riktigt vad det nya normala kommer att vara. För individerna kan det vara oerhört stressande att inte veta om arbetet finns kvar. Organisationerna får inte glömma att den viktigaste resursen är stressad nu, menar han.

Men vad är prioriterat att hålla koll på

i dessa stressade tider? Enligt Bino kan detta delas in i tre olika perspektiv – det korta, mellanlånga och längre perspektivet. I dessa olika faser är olika saker viktiga att prioritera och ha ordning på.

– I det korta perspektivet är det sannolikt likviditet, att vi har pengar att överleva på som organisation, och hälsa; hur vi kan skydda våra medarbetare och se till att de inte kommer till skada.

I det mellanlånga perspektivet behöver vi ha koll på hur medarbetarna har det i det tillfälligt normala – alltså under de kanske 3-4 månader som vi kan räkna med att organisationen ser helt annorlunda på. De anställda behöver ha samma stöd som tidigare men på ett annat sätt. Hur går det för de som distansarbetar? Hur ser deras arbetsmiljö ut? Hur är det för de som befinner sig på arbetsplatsen? Hur klarar de av den sociala distanseringen? Är de i riskzonen?

I ett längre perspektiv kommer organisationerna att vara en aktör i det nya normala. Här gäller samma grundförutsättningar som under hösten 2019: vikten av att vara en attraktiv, jämställd och frisk arbetsgivare för att främja ett mer hållbart arbetsliv. Det slutar inte att gälla på lång sikt.

På frågan om hur HR och ledningsgrupper bör styra sin verksamhet i osäkra tider svarar Bino att planering är a och o.

– Vi vet ju att alla organisationer har vissa unika egenskaper, men jag skulle ändå vilja påstå att det är bra att lägga ner (mer) resurser på planering. Planering blir som viktigast när det är rörigt runt omkring. Ledningen behöver staka ut riktningen och vara beredda på att ändra den.

Vidare menar Bino att det absolut viktigaste resursen fortsatt är medarbetarna i organisationen.

– Medarbetarna är - faktiskt - den viktigaste resursen. Oavsett hur mycket utbud det finns vill organisationerna rekrytera de bästa tänkbara och det kommer alltid att vara konkurrens om dem. Och förutom att attraktivitet, jämställdhet och hållbarhet också gäller för att få medarbetare att vilja stanna kvar så är det inte oviktigt att många av oss vill att samhället ska bli friskare, hållbarare och mer jämställt. Det kan vara ett argument i sig och kanske något vi lärt oss extra mycket nu – vi alla är med och påverkar den pågående samhällsutvecklingen.



HUR MÅR ER ORGANISATION?

Stora arbetsgrupper – främsta anledningen till sjukfrånvaro

År efter år konstaterar vi att det finns en stark samvariation mellan storleken på arbetsgrupper, räknat som antal anställda per chef, och sjukfrånvaro – både kort- och långtidssjukfrånvaro. Det är ganska logiskt. I arbetsgrupper där chefen ansvarar för 30 eller 40 anställda är det svårare att uppmärksamma om människor mår dåligt, svårare att förebygga ohälsa och svårare att prioritera tid och andra resurser när den anställda väl blir sjuk. Även om det finns andra faktorer som också påverkar sjukfrånvaron ligger sambandet mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro fortsatt på samma höga nivåer som tidigare år.

17 anställda per chef – den magiska gränsen!

Verksamheter som har färre än 17 anställda per chef i genomsnitt har sällan hög sjukfrånvaro. Medan verksamheter med mer än 17 anställda per chef i genomsnitt har betydligt högre sjukfrånvaro.

Det tycks med andra ord gå en magisk gräns vid i genomsnitt 17 anställda per chef.

Fokus: så mår vård och omsorg – och så får vi den att må bättre!

Vård- och omsorgssektorn är i vanliga fall en pressad bransch, och i kristider ökar kraven på sjukvård och omsorg ännu mer. Verksamheter inom vård och omsorg, främst inom kommuner och regioner, utmärker sig även rejält på ett par andra områden. De har ofta en stor andel kvinnliga anställda, det är inte ovanligt att 80 och ibland 90 procent av de anställda är kvinnor. Dessa verksamheter har också ofta stora arbetsgrupper, i genomsnitt 21 anställda per chef. Medianen för övriga organisationer är ungefär hälften så många.

Vård- och omsorgsverksamheter dras också med hög långtidssjukfrånvaro, nästan dubbelt så hög som för arbetsmarknaden i övrigt.

Som tidigare konstaterat samspekar storleken på arbetsgrupper starkt med sjukfrånvaro. Det syns extra tydligt inom vård och omsorg. Om långtidssjukfrånvaron inom vård och omsorg kunde komma ned på nivåer som gäller i övriga organisationer (från fyra till drygt två procent) skulle det motsvara ungefär 20 000 extra heltidstjänster per år.

Så hur ska vi få vården att må bättre? Vi har redan lyft storleken på arbetsgrupper och det kan ses som en nyckel till att få vården att må bättre.

När genomsnittet är 21 anställda per

chef så innebär det att många enheter har både 30, 40 och 50 anställda per chef, nivåer som i princip garanterar hög långtidssjukfrånvaro. Med mindre arbetsgrupper kommer sjukfrånvaron, främst långtidssjukfrånvaron, att minska.

Högre långtidssjukfrånvaro i kvinnodominerade branscher än i mansdominerade branscher

Storlek på arbetsgrupper påverkar långtidssjukfrånvaron, framför allt i kvinnodominerade verksamheter. En och annan mansdominerad verksamhet har även stora arbetsgrupper och i de få fallen är långtidssjukfrånvaron inte alls lika hög som den är inom de kvinnodominerade verksamheterna med stora arbetsgrupper.

Varför ser det ut så? Vår analys är att det indikerar att andra faktorer än storlek på arbetsgrupp är pådrivande faktorer för långtidssjukfrånvaron. Kvinnodominerade verksamheter med stora arbetsgrupper innebär ofta relationsjobb och kontaktytor med människor, medan mansdominerade verksamheter med stora arbetsgrupper inom industri- och byggbranschen inte är relationsjobb i samma bemärkelse.

Kvinnodominerade branscher utmärks dessutom av låga löner och fasta arbetstider som gör det svårt att arbeta på distans, vilket också skulle kunna förklara den högre sjukfrånvaron bland kvinnor.

TALENT MANAGEMENT I TUFFA TIDER

En intervju med Viktoria Ramnelius, Business Manager på Ramboll Management Consulting. Viktoria sitter i Nyckeltalsinstitutets styrelse som expert inom Talent Management och affärsutveckling. Hon har en bakgrund inom rekrytering och HR konsulting genom starten av Hays specialist Recruitment i Norden under tio år och senare som managementkonsult för Ramboll Management Consulting där hon dagligen stöttar organisationer med stort som smått och ofta inom Talent Managementområdet.



VIKTORIA RAMNELIUS, BUSINESS MANAGER
PÅ RAMBOLL MANAGEMENT CONSULTING

Vad anser du vara en bra definition till Talent Management (TM)?

För mig är TM att säkerställa rätt kompetens i organisationen för dagens och framtidens behov. Detta genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att behålla talangerna och för att attrahera rätt kompetens på marknaden efter sina unika behov. Utöver det att utveckla den befintliga personalen för att vara rustade för framtiden.

På vilket sätt tycker du att denna speciella tid våren 2020 har påverkat arbetsgivarpolitiken och TM arbetet?

TM blir viktigare än någonsin just nu då det till stor del handlar om att ha rätt "hästar i stallet" för att klara krisen. Många organisationer behöver tänka om och tänka nytt, behålla energin och produktivitet trots tuffa tider, dra ner arbetstider genom permittering eller tolt antal resurser för att spara pengar.

Oavsett strategi för att ta sig igenom krisen blir spelarna man har det

viktigaste för att ta sig igenom krisen. Genom flexibilitet, kompetensutveckling, handlingskraftigt ledarskap och teamanda kommer man långt och det skapas genom TM för mig.

Med andra ord är TM superviktigt för att klara krisen, dock behöver arbetet med TM till stor del ha gjorts innan krisen. De organisationer som arbetat med TM innan krisen kommer stå starkare och klara sig bättre än de som inser mitt i krisen att man måste rusta genom fokus på TM för att ta sig igenom den. Arbetet med TM tar tid och energi och det sitter i väggarna i de organisationer som har ett fokus på TM. Organisationer med fokus på TM blir handlingskraftiga på så många sätt och det krävs i sådana här speciella tider.

Hårda krav ställs på arbetsgivare men också på medarbetarna i kris och TM skapar en förståelse för båda och för varandra.

Vi har tidigare pratat om att det finns 3 skäl till att TM varit så i fokus, de 3 D:n:

1. Digitalisering,
2. Demografi = War of Talent,
3. De nya generationerna

Har spelplanen och skälen förflyttat sig eller är det bara på paus?

Jag anser nog att de är på paus lite på grund av rådande situation och då man just nu behöver laga efter läge och utifrån varje organisations unika situation. Däremot har ju digitalisering blivit ett fokus generellt i krisen då de organisationer som innan krisen digitaliserat sig lättare har kunnat ställa om till arbete hemifrån under krisen vilket gett stora fördelar. Ett mer digitalt arbetssätt kommer bli en självklarhet när krisen lagt sig. Krisen har nog också lett till att man insett att man inte behöver ha lokal arbetskraft i lika stor utsträckning utan kan ha en större

spelplan utifrån att det fungerar att arbeta mer digitalt. Krisen innebär nog också ändå mer press på digitalisering generellt då många organisationer nu kan se fördelen med en digitalisering i relation till minskad arbetskraft och den flexibilitet och minskade kostnader som det innebär. Med en ökad arbetslöshet (som konsekvens av krisen) kommer det naturligt också bli mer arbetsgivarens marknad och där ovan 3 områden då kommer lite i skymundan.

Varför blir det viktigt att mäta nyckeltal i kristider kontra tid med tillväxt och framgång?

Det är alltid viktigt att mäta hur man är som arbetsgivare både för att kunna jämföra organisationen med andra men också för att ha möjlighet att rusta och utveckla organisationen efter behov. Utan nyckeltalen kan man inte utveckla organisationen efter behov vare sig det är kristider eller tid med tillväxt och framgång. Olika nyckeltal blir viktiga under olika situationer och med hjälp av nyckeltalen kan man på ett enkelt och effektivt sätt veta vad man ska fokusera på. Helt enkelt, utan spaning/mätning, ingen aning om läge, oavsett kris eller ej.

Hoppets lampa, vad ser du för möjligheter när det tillfälliga onormala lägger sig?

En ödmjukhet som har infunnit sig hos både arbetsgivare och arbetstagare där flexibilitet och lojalitet kommer vara ledord vilket är en bra utgångspunkt för utveckling. Ett fokus på att skapa flexibla organisationer som kan ställa om och där TM kommer vara viktigt för att vara mer rustade för nya kriser. Krisen kommer också leda till att organisationer ger mer frihet under ansvar till medarbetare då tiden under krisen har lett till det vare sig man vill eller inte.



ÄR VI JÄMSTÄLLDA ÄN?

Medianvärdet för Nyckeltalsinstitutets Jämställdhetsindex Jämix® tar ytterligare ett kliv framåt och är för 2019 123 poäng, med andra ord 4 poäng högre än 2018. Det indikerar att svenskt arbetsliv aldrig har varit så jämställt som det är nu, enligt Nyckeltalsinstitutets mätning.



Yrkesgrupper börjat röra på sig

En av fem yrkesgrupper är jämställda – tidigare var det snarare en av sex. Även ledningsgrupperna är i allt högre grad jämställda, med minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män i ledningen. I offentliga verksamheter är detta inte längre, i genomsnitt, en jämställdhetsfråga. Där är det redan jämställt. Privata företag har en bit kvar att vandra men fler och fler företag har nu minst 40 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen.

Lika chefsmöjligheter – en fantastisk utveckling!

Lika möjlighet att bli chef, mätt som andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor, har sedan Nyckeltalsinstitutet började sina mätningar 1996 visat upp en dramatisk utveckling mot ökad jämställdhet. År 1996 satt bara hälften så många kvinnor på chefsposter jämfört med om kvinnor och män skulle ha haft lika möjligheter att vara chef. Utvecklingen har sedan dess gått stadigt mot ökad

jämställdhet och vi har sedan i mitten av 2010-talet talat om att jämställdhet, vad gäller chefsstruktur, skulle nås inom en femårsperiod. År 2018 saknades det 1,5 kvinnor på 100 chefer för att det skulle vara jämställt. När vi trodde att 2019 skulle ta ytterligare ett steg mot jämställdhet visar det sig istället att vi ligger kvar på samma nivå som för 2018. Observera att vi här talar om samtliga chefer där de flesta chefer är "första linjens chefer".

Lön – historiskt låga skillnader

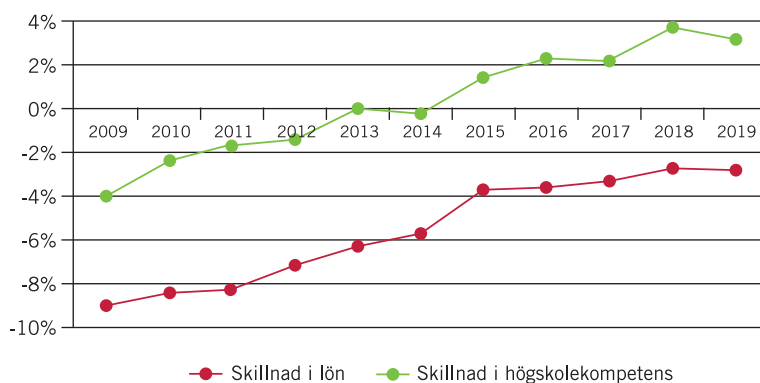
Även löneskillnaderna ligger på historiskt låga nivåer, kvinnor har som medianlön knappt tre procent lägre lön än män i samma organisation. Notera att detta inte betyder att män och kvinnor nästan har lika mycket lön i allmänhet på övergripande samhällsnivå eftersom skillnaden då är betydligt större. En möjlig förklaring är att kvinnor i högre grad än män arbetar i yrken som ger lägre lön och att kvinnodominerade arbeten har lägre lönenivåer (för både män och kvinnor).

Långtidssjukfrånvaro – samma problem kvarstår

Skillnaden mellan kvinnor och män när det kommer till långtidssjukfrånvaro består, kvinnor har i det närmaste dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som vad män har. Det, vilket till stor del beror på storlek på arbetsgrupper, är arbetsmarknadens största jämställdhetsfråga. Anställningsformer, i form av andel tillsvidare- och heltidsanställda, är i stort sett jämställda idag, åtminstone om vi ser till hela arbetsmarknaden. I vissa branscher är det fortfarande en viktig jämställdhetsfråga.

KVINNOR MÅSTE HA FLER HÖGSKOLEPOÄNG ÄN MÄN FÖR ATT FÅ LIKA LÖN

Skillnad i löner och skillnad i högskolekompetens mellan kvinnor och män



Lön och högskoleutbildning samt chefskap och högskoleutbildning hänger ihop. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar, men den minskning-

en kan till stora delar förklaras av att andelen kvinnor med högskolekompetens, jämfört med andel män med högskolekompetens, ökar. Med skillnaden

i högskolekompetens i åtanke finns det fortfarande en "könsskillnad" i lön som kan vara cirka 6 procentenheter". Lite förenklat kan vi säga att kvinnor behöver ha högskoleutbildning i 6 procent större omfattning än män för att kvinnor och män ska ha lika medianlön.

Sjukfrånvaro bland kvinnor vs. män

Även fast det är en stor skillnad mellan kvinnor och män när det kommer till långtidssjukfrånvaro, närmare två procentenheter, så är skillnaden i korttidssjukfrånvaro marginell. Kvinnor har lite högre korttidssjukfrånvaro än män, men skillnaden är 0,6 procentenheter, motsvarande en dryg dag per år, och skillnaden minskar dessutom.



MÄTA ARBETSVILLKOR OCH RÄKNA PÅ HR – VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN!

Medarbetarna är innan krisen, under krisen och efter krisen er organisations viktigaste resurs. Det finns med andra ord ett stort värde i att fortsätta att mäta era arbetsvillkor så att era nyckeltal kan visa vägen framåt när ni måste fatta svåra beslut. På detta sätt säkrar ni er viktigaste resurs.

Steg 1 i arbetet med nyckeltalen är att välja ut de viktigaste för att verksamheten ska nå uppsatta mål och resultat.

Steg 2 är att målsätta dessa nyckeltal. Vilka nivåer är rimliga att ligga på och vad blir effekten för verksamhetens övergripande resultat?

Steg 3 handlar om att analysera sitt nuläge för dessa nyckeltal utifrån jämförelse med bransch, egen utveckling över tid och egna mål. Hur lång tid tar det innan vi når målen? Går det åt rätt håll? Behöver vi göra något annorlunda jämfört med idag? Behöver vi öka takten i förändringen?

Steg 4 är att välja ut rätt aktiviteter som svarar på tidigare ställda frågor. Räkna på insatserna kontra värdet av att lyckas. Börja agera. Börja nyckeltala med ansvariga.

Steg 5. Följ upp – utvärdera – och starta om vid 1.

AKUTHJÄLP MED STÖD FÖR HR I KRISEN LANSERAD!

HR-Sverige befinner sig våren 2020, tillsammans med resten av världen, i en pressad situation. Korttidspermittering skapar möjligheter för företag och andra organisationer att anpassa sin bemanning till den rådande situationen utan att behöva säga upp medarbetare.

Men hur vet man när det är dags att permittera? Och hur vet man vilken omfattning som är mest lönsam?

Vi lanserade under våren 2020 en

akuthjälp för HR-avdelningar - en unik skräddarsydd lösning, specialanpassad för den rådande krissituationen.

Syftet är att ge stöd åt HR-avdelningar som på något sätt har drabbats av krisen genom att kombinera personlig rådgivning och avancerade modeller för ekonomiska beräkningar.

Ett komplett första hjälpen-kit för hela HR-sverige. Mer information finns på www.nyckeltal.se



ÄR NI EN EXCELLENT ARBETSGIVARE?

Som kund hos Nyckeltalsinstitutet kan ni bli certifierade som Excellent arbetsgivare™. Certifikatet delas ut inom kategorierna Attraktiv Arbetsgivarindex®, Jämställdhetsindex Jämix®, samt Hälsoindex™, till de organisationer som uppnått excellent resultat inom respektive index.

För att få certifikatet Excellent Arbetsgivare 2020, krävs det att organisationen tillhör de tio procent bästa i Nyckeltalsinstitutet kvantitativa kartläggning av faktiska arbetsvillkor.

Certifikatet baseras på index som är genererade från drygt 650 000 medarbetares faktiska arbetsvillkor.

Vill ni veta om era möjligheter att bli certifierade som en Excellent Arbetsgivare? Kontakta oss på info@nyckeltal.se

**Excellent
arbetsgivare™
2020**





Medarbetarna är organisationens viktigaste resurs – de bygger och bidrar till dess framgång

Nyckeltalsinstitutets vision är att ge organisationer rätt verktyg för att förstå sina medarbetares villkor. Genom kartläggning och systematiska mätningar i Nyckeltalsportalen® har vi möjlighet erbjuda en överblick över era arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Våra engagerade medarbetare och erfarna experter brinner för att mäta, analysera och utbilda organisationer i hur de personalekonomiska nyckeltalen kan hjälpa HR. Alltid med syfte att ni som organisation ska få bättre förståelse för era villkor och påvisa hur de faktiskt påverkar organisationens framgång.

För dig som:

- Vill få siffror på om ni är en frisk, jämställd och attraktiv arbetsgivare
- Vill ha ständig tillgång till personalekonomiska nyckeltal
- Vill kvalitetssäkra och få en prislapp på HR-arbetet
- Vill jämföra hur ni står er mot branschen.

Vi erbjuder följande index i vår Nyckeltalsportal®:

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

Hur bra arbetsvillkor har din organisation? Mät och få förståelse för hur er organisations arbetsvillkor ser ut – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

Hur ser jämställdheten ut i din organisation? Mät och få förståelse för hur arbetsvillkoren ur ett jämställdhetsperspektiv ser ut i er organisation – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Hälsoindex™

Hur mår medarbetarna i din organisation? Mät och få förståelse för hur medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö i organisationen ser ut – över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Nyckeltalsinstitutet erbjuder även företag och organisationer följande produkter och tjänster:

Nyckeltal utländsk bakgrund – som kartlägger arbetsvillkor och likabehandling utifrån perspektivet svensk – utländsk bakgrund.

Hållbarhetsrapport – nyckeltal som påvisar hållbarheten inom HR, i enlighet med lagstiftningens SFS 2016:947

Öppna och företagsanpassade utbildningar samt seminarier inom bland annat HR Business, personalekonomi, ekonomisk argumentation och HR nyckeltal.

Konsultuppdrag med expertområden inom HR business, personalekonomi, företagsekonomi, strategiskt HR arbete, förändringsprocesser, jämställdhet och mångfald.

Mer information om Nyckeltalsinstitutets verksamhet finns på www.nyckeltal.se.
Telefon: 08-402 00 29.
Mejl: info@nyckeltal.se