



**NYCKELTALS-  
INSTITUTETS  
ÅRSRAPPORT  
2019**

Nyckeltals  
Institutet



**ni**

# TINA HAR ORDET



## Det digitala är självklart men har vi rätt kompetensförsörjningsplan?

Under året har vi på Nyckeltalsinstitutet arbetat intensivt för att kunna lansera något nytt. Nyckeltalsportalen, som ger en överblick över organisationers arbetsvillkor, jämställdhet och hälsa – över tid och i jämförelse med andra i branschen. En unik databas som ger våra kunder tillgång till över 700 000 medarbetares arbetsvillkor. Alltid med tillgängliga resultat och aktuella och uppdaterade medianvärden i jämförelserna, och enkla verktyg för att själva uppdatera indata vid behov och följa upp egen förändring flera gånger per år. Digitalt, helt enkelt.

Nyckeltalsportalen medför helt nya möjligheter för företag och organisationer att arbeta med resultatet från kartläggningarna. Vi på Nyckeltalsinstitutet är inte ensamma med dessa digitaliseringsprocesser. HR-avdelningar i många olika verksamheter berättar för oss om behovet av att digitalisera processer för att få bort manuella pappersprocesser. Teknikens allt snabbare utveckling innebär att många företag och organisationer är i, och fortsatt står inför, förändring. Där säkerställandet av att deras befintliga kompetens i verksamheten vill stanna kvar och att den utvecklas åt rätt håll aldrig har varit viktigare. För detta behövs en plan; vilka kompetenser behöver ni framöver, vad har ni idag och vad kan ni utveckla?

Samtidigt ser vi i våra analyser att det råder en kompetensbrist inom många

yrkesroller, till exempel inom IT. För att hantera detta behöver arbetsgivarna ha sina arbetsvillkor på plats. Bra, hållbara och attraktiva arbetsvillkor. Lika för alla – oavsett bakgrund, ålder, kön och så vidare. Därtill kommer vikten av kultur och ledarskap. Att säkerställa att det ni som arbetsgivare erbjuder och säger er vara, stämmer med verkligheten.

Allt detta kan kännas övermäktigt i kombination med det operativa som ständigt kräver uppmärksamhet och närvaro. Tiden för reflektion och planering prioriteras lätt bort, men den är nödvändig. Här kan Nyckeltalsportalen, på riktigt, skapa stort värde och fungera som en karta med konkreta guidelines som snabbt ger en överblick över var på kartan ni är, vart ni är på väg – och därmed kan ni direkt reflektera över: är ni på väg till ert önskade läge, ert mål? Eller går det åt fel håll?

Nyckeltalsportalen med sina kartor finns bara några knapptryck bort, men kom ihåg att nyckeltalen inte är svaret på frågan. De är början på samtalet och leder till nya viktiga frågor. Och, jag kan dessutom avslöja att mycket fortsätter att gå åt rätt håll. Mer om årets resultat i vår årsrapport.

Lycka till med nyckeltalandet!

TINA EKSTRÖM VD NYCKELTALSINSTITUTET

## Innehållsförteckning

- 2 TINA HAR ORDET
- 3 ÄR VI ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE?
- 4 FRAMTIDENS ARBETSLIV
- 5 SVERIGES ATTRAKTIVASTE ARBETSGIVARE HAR FOKUS PÅ KOMPETENS
- 5 VIKTEN AV ATT BEHÅLLA GODA VÄRDEN OCH ÖKA MÅNGFALD
- 6 JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER – EN SJÄLVKLARHET!
- 7 ATT SYNLIQGÖRA JÄMSTÄLLDHET LEDER TILL FÖRBÄTTRING
- 7 GEMENSAMMA KRAFTTAG KAN LYFTA BYGGBRANSCHEN
- 8 SJUKFRÅNVARON PÅ SVERIGES ARBETSPLATSER
- 10 FEM STEG – SÅ JOBBAR DU MED DINA HR-NYCKELTAL
- 10 SVERIGES BÄSTA ARBETSGIVARE 2019

# ÄR VI ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE?

En sak är säker: det genereras inga intäkter utan medarbetare – och det skapas inget värde utan medarbetare. Medarbetare är den absolut viktigaste resursen en organisation har. Under de senaste åren har högkonjunkturen gjort det extra tydligt att det är centralt att vara en attraktiv arbetsgivare. En arbetsgivare dit potentiella medarbetare söker sig, där man har förmågan att få medarbetare att stanna och utvecklas.

## Att rekrytera och få medarbetare att vilja stanna

Årets undersökning visar att den heta arbetsmarknaden gör det svårt att få nya medarbetare att stanna. En av de slutsatser vi på Nyckelinstitutet kan dra är att nästan var tionde nyrekryterad slutar inom ett år. Det är den högsta siffran på länge! Det indikerar att det finns många alternativ för den nyanställda. En annan tolkning är att

organisationernas rekryteringsprocesser och onboarding har varit anpassade till en arbetsgivarmarknad istället för en arbetstagarmarknad. Här finns alltså pengar att spara. Eftersom rekrytering tar en hel del resurser från organisationen i både tid och pengar.

Det är svårt att hitta några arbetsvillkor som direkt påverkar att medarbetare slutar. En möjlig tolkning av detta faktum är att medarbetare söker sig till organisationer som erbjuder attraktiva

arbetsvillkor - men för att öka viljan hos medarbetaren att stanna krävs något annat. Kanske ett gott ledarskap?

Baserat på detta kan vi dra följande slutsats: I de lägen då personalomsättningen är kostsam är det rimligt att satsa extra resurser för att säkerställa rekryteringsprocessen och vidareutveckling av chefer. På så sätt ser du till att du rekryterar rätt från början och få dina medarbetare att vilja stanna längre.

## Branscher som har flest attraktiva arbetsgivare

Vi har listat fem branscher som utmärker sig extra som attraktiva arbetsgivare:

### IT/TELEKOM

#### Styrkor

IT/Telekom är den attraktivaste arbetsgivaren sett till bransch. Här är det generellt höga löner, medarbetare får tillgång till mycket kompetensutveckling, det är få medarbetare per chef, organisationerna har låg sjukfrånvaro samt att kvinnor och män har lika möjligheter att bli chef.

#### Utvecklingsområden

Branschen kan bli bättre på avgångar och overtid.

### FINANSBRANSCHEN

#### Styrkor

Finansbranschen är den näst attraktivaste arbetsgivaren sett till bransch. Branschen visar upp bra värden enligt de flesta parametrar som avgör hur attraktiv en arbetsgivare är.

#### Utvecklingsområden

Korttidsfrånvaron ligger på samma nivå som andra och utvecklingsmöjligheterna ligger främst i lika karriärmöjligheter. Här ser vi att kvinnor i finansbranschen i lägre grad är chefer än män.

### ENERGIBRANSCHEN

#### Styrkor

Branschen visar upp bra värden enligt de flesta parametrar, men utmärker sig extra när det gäller andelen tillsvidareanställda, låg långtidssjukfrånvaro och avgångar.

#### Utvecklingsområden

Förändra de homogena grundstrukturerna genom att öka andelen kvinnor och andelen med utländsk bakgrund.

### STATLIGA MYNDIGHETER

#### Styrkor

Statliga myndigheter utmärker sig när det gäller kottidssjukfrånvaron och andelen avgångar.

#### Utvecklingsområden

Trendkurvan för hur mycket tid som läggs på kompetensutveckling går nedåt och ligger på lägre nivåer än median för övriga branscher. Dessutom går utvecklingen för overtid åt fel håll.

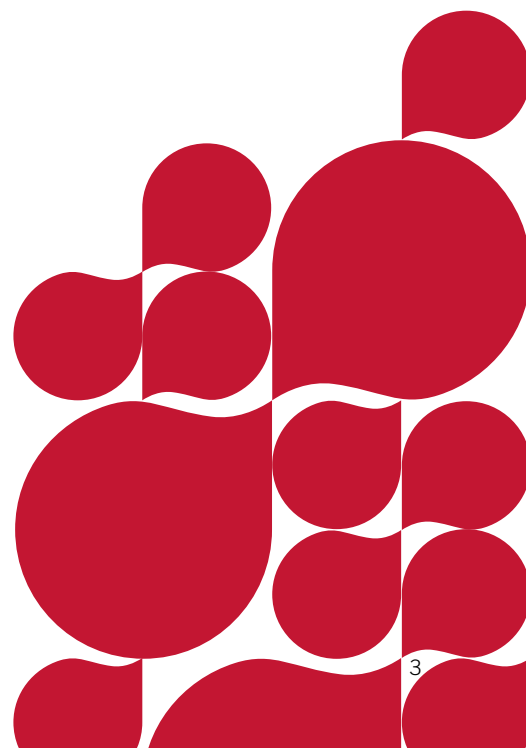
### FASTIGHETSBRANSCHEN

#### Styrkor

Fastighetsbranschen ligger extra bra till gällande antalet medarbetare per chef – som är lågt.

#### Utvecklingsområden

Det råder en fortsatt hög rörlighet i branschen och en hög andel avgångar.



# FRAMTIDENS ARBETSLIV

Vi ser en stark koppling mellan högskolekompetens och chefskap – samtidigt som vi ser en stor överrepresentation av kvinnor bland högskolestudenter. Med det konstaterat kan vi förvänta oss att om några år, kanske redan 2019 – 2022, ha helt jämställda chefsstrukturer som speglar strukturen bland de anställda.

Om den trenden skulle fortsätta, och det finns väldigt lite som talar emot det, ser vi även att kvinnor i mitten av 2020-talet kommer att vara överrepresenterade bland chefer. Inte på grund av att de är kvinnor, utan på grund av att kvinnor då, i mycket högre omfattning än män, har högskolekompetens.

## Vad skiljer attraktiva och oattraktiva branscher åt?

Vi kan i våra attraktivaste branscher se tre parametrar som sticker ut – som är gemensamt för alla attraktiva branscher:

### – Storlek på arbetsgruppen

Det är framför allt storlek på arbetsgrupper som skiljer attraktiva och mindre attraktiva branscher åt. Branscher med få anställda per chef, ofta under tio, är i

större uträkning attraktiva arbetsgivare enligt vårt index.

Branscher med många anställda per chef, ibland med mer än 20, är i större uträkning mindre attraktiva som arbetsgivare enligt vårt index.

### – Låg långtidssjukfrånvaro

Eftersom antal anställda per chef slår igenom så kraftigt i vårt index för attraktiva arbetsgivare, som samtidigt samvarierar med sjukfrånvaro, är också

sjukfrånvaro, framför allt en låg långtidssjukfrånvaro, en stark indikation på att man är en attraktiv arbetsgivare.

### – Lika karriärmöjligheter

Numera har i stort sett alla branscher goda värden på karriärmöjligheter, att kvinnor och män har lika möjligheter att bli chef. För 10 – 15 år sedan var detta mer utslagsgivande men idag är det inga branscher som sticker ut alltför negativt.





## SVERIGES ATTRAKTIVASTE ARBETSGIVARE HAR FOKUS PÅ KOMPETENS

Med högsta poäng för både kompetensutveckling och lika karriärmöjligheter står Jernhusen AB för andra året i rad som vinnare i Attraktiv Arbetsgivarindex. Henrik Fontin, HR chef, är glad över framgången samtidigt som han poängterar att jobbet är långt ifrån färdigt.

– Kompetensförsörjning är den absolut viktigaste frågan för oss framöver, säger Henrik. Därför är kompetens- och karriärutveckling överlevnadsfrågor för Jernhusen. Med hjälp av Nyckeltalsinstitutets AVI håller vi koll på våra framsteg och vilka utmaningar



HENRIK FONTIN, HR CHEF

vi behöver ta tag i.

De senaste åren har Jernhusen gjort en strategisk satsning på kultur och kompetensutveckling. Något som bidragit till att man idag är en ännu attraktivare arbetsgivare.

– Det handlar inte främst om att få höga poäng i ett index utan om att kraftsamla, fortsätter Henrik. Människor, resurser och pengar. Vi tror det är så vi skapar skillnad för både dagens och morgondagens medarbetare i Jernhusen.

## VIKTEN AV ATT BEHÅLLA GODA VÄRDEN OCH ÖKA MÅNGFALD



ANJA ALEMDAR, ENHETSCHEF FÖR POLITIK OCH KOMMUNIKATION

Energibranschen står, liksom många andra sektorer, inför en stor utmaning när det handlar om kompetensförsörjning. Fler utbildade inom energiområdet behövs, men det finns också en konkurrens om kompetens inom andra områden som IT och digitalisering. Därför är kompetensförsörjning en av

de mest centrala frågorna för Energiföretagens medlemsföretag.

– I konkurrensen om att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens, är det nödvändigt för både enskilda företag och branschen att arbeta målstyrt. För att göra det behöver man också veta var på kartan man be-

finnar sig i förhållande till andra arbetsgivare och branscher. Genom Attraktiv Arbetsgivarindex har vi och flera av våra medlemsföretag fått en tydligare kompass i det här arbetet, säger Anja Alemdar, enhetschef för Politik och Kommunikation.

Förra året visade sig energibranschen vara den bästa branschen att arbeta i enligt AVI. Även 2019 års kartläggning visar att branschen står sig starkt i jämförelserna och fortfarande är en av de tre bästa när det gäller attraktiva och hållbara arbetsvillkor. Deras styrkor är bland annat trygga anställningar, god arbetsmiljö med låg kort- och långtidsfrånvaro samt lika karriärmöjligheter för män och kvinnor.

– Det är något som vi är mycket stolta över och som vi gärna kommunicerar i vårt fortsatta arbete med att öka branschens attraktivitet. Men arbetet stannar inte av här. Nu handlar det om att behålla dessa goda värden samtidigt som vi behöver få in fler kvinnor och öka mångfalden, avslutar Anja.

Energiföretagens arbete med Nyckeltalsinstitutet fortsätter för att erbjuda deras medlemmar en möjlighet att fortsatt mäta nyckeltal för en attraktiv och hållbar bransch att arbeta i.

# JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER – EN SJÄLVKLARHET!

Vi har under de drygt 20 år som vi har samlat in, jämfört och analyserat nyckeltal sett flera förbättringar gällande jämställda arbetsplatser. Det finns dock en hel del kvar att göra. Förutom att jämställda arbetsplatser är något som många av oss ser som en självklarhet som är av godo av sig självt, finns även ekonomiska argument. En arbetsgivare som systematiskt rekryterar och befordrar en kvinna eller man beroende på kön, kommer att öka risken för fel, genom att riskera att inte nyttja olika kompetenser.

## Lika karriärmöjligheter – nästan framme!

Under hela 1900-talet var chefskap i stort sett en befattning för män. Av 100 chefer var så sent som 1996 i genomsnitt 24 kvinnor och 76 män. År 2018 är samma fördelning 49 kvinnor och 51 män. Rekryteringen av chefer har sedan ett antal år varit helt jämställd men det har tagit ett antal år att jämna ut chefsstrukturerna. Nu är vi nästan helt framme!

Det är dessutom ingen större skillnad mellan olika branscher. Chefsstrukturen, i andel män och kvinnor, speglar idag strukturen bland de anställda i nästan alla branscher.

I tabellen nedan visar vi utvecklingen över tid, för samtliga chefer – det ger oss en förenklad bild över hur det tidigare har sett ut i svenskt arbetsliv och hur det ser ut idag.

	MÄN	KVINNOR	TOTALT
ANSTÄLLDA	500	500	1000
CHEFER	76	24	100
CHEFER	51	49	100

Tabellen visar utvecklingen bland chefer i en genomsnittlig organisation med lika många anställda kvinnor som män. För 23 år sedan var chefskap till stora delar ett manligt yrke. Idag har kvinnor och män i stort sett lika möjligheter att bli chefer. Notera att vi talar om samtliga chefer, inte till exempel högsta cheferna i privata företag.

För högsta ledningsgrupper och högre chefer i privata företag är det fortfarande en bit kvar innan det är jämställt. Offentliga ledningsgrupper och styrelser är, i genomsnitt, redan framme.

” Låt oss än en gång konstatera att utvecklingen av karriärnyckeltalet har varit fantastiskt! ”

Låt oss än en gång konstatera att utvecklingen av karriärnyckeltalet har varit fantastiskt! Från att kvinnor hade 24 % möjlighet att bli chefer har kvinnor idag 49 % möjlighet att bli chefer.

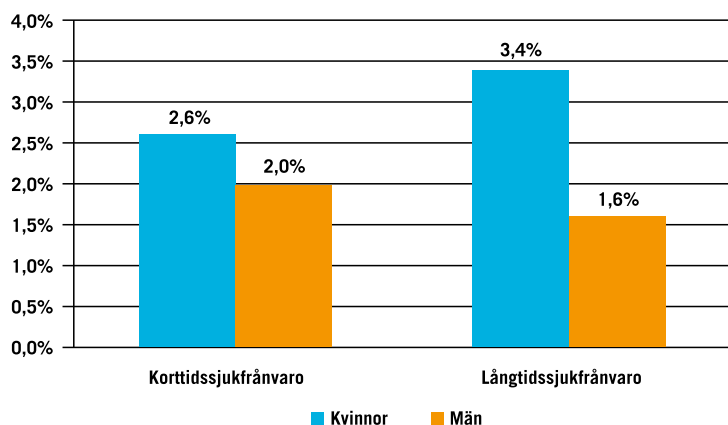
## Jämställdhet som strukturfråga

Om karriärnyckeltalet är den glada delen av historien gällande jämställdheten i svenskt arbetsliv så är strukturen på arbetsmarknaden allt annat än en rolig läsning. Våra siffror visar att det fortfarande är tydliga skillnader i ”mansdominerade” och ”kvinnodominerade” organisationer. Kvinnodominerade organisationer karaktäriseras inte minst av att det är många fler anställda per chef och som vi har visat tidigare är just chefsintensiteten en delförklaring till sjukfrånvaro. Jämställdheten på arbetsplatser kan, baserat på detta konstaterande, idag ses som en strukturfråga i vårt samhälle.

## Sjukfrånvaron skiljer sig mellan kvinnor och män

Långtidsfrånvaron har under många år stigit – de senaste två åren kan vi dock se att de minskat. Cirka 2,5 % av arbetstiden försvinner i långtidssjukfrånvaro och cirka 2 % av arbetstiden försvinner i korttidssjukfrånvaro. 2 % korttidssjukfrånvaro motsvarar drygt 4 dagar per anställd och år.

Korttidssjukfrånvaron skiljer sig inte så mycket mellan kvinnor och män. Kvinnor har något högre korttidssjukfrånvaro än män, ungefär en dag mer per år. Det är dock marginellt jämfört med skillnaden i långtidssjukfrånvaro. När det gäller långtidssjukfrånvaron har kvinnor fortfarande mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro än män. Hur kan vi förklara det? En del av skillnaden, både i korttids- och långtidssjukfrånvaro, kan kopplas till kvinnor i högre grad än män arbetar i stora arbetsgrupper.



# ATT SYNLIGGÖRA JÄMSTÄLLDHET LEDER TILL FÖRBÄTTRING

HSB Bostad är den mest jämställda arbetsgivaren i byggbranschen. Genom att systematiskt arbeta med förbättringsarbete, där en ny process har implementerats, har HSB Bostad kunnat synliggöra möjligheterna och vinsterna med jämställdhet. Ett vinnande koncept för att skapa förbättring. Jonas Erkenborn, Vd, berättar om åtgärderna.

– Genom nyckeltalen och JÄMIX har vi ökat förståelsen och medvetenheten kring jämställdhetsfrågor i bolaget. Detta är grunden för att kunna arbeta systematiskt med förbättringsarbete. Vi arbetar med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det ingår som en naturlig del i verksamhetsplaneringen. Arbetet för jämställdhet och mångfald är en fortlöpande process, det ingår i varje chefs ansvar för verksamhet och medarbetare, säger Jonas.

I sitt arbete har HSB Bostad arbetat

med jämlikt bemötande, där de bland annat haft en workshop för alla chefer och en föreläsning för alla medarbetare om jämställdhet och normkritik i praktiken. Men i en stereotyp bransch finns det såklart utmaningar. HSB Bostad vill bli mer jämställt i yrkesgruppen produktionsledning på byggarbetsplatsen och öka mångfalden i bolaget. Och enligt Jonas finns det många goda exempel att lära av i branschen.

– Hela HSB har som mål att 2023 vara en viktig aktör för det hållbara samhället. HSB ska spegla samhällets mångfald och bidra till att skapa trygghet. Genom att följa upp nyckeltalen, sätta mål och aktiviteter för att ständigt förbättra oss så blir vi ett jämställt, tryggt och attraktivt bolag, säger Jonas.



Wafa Knutson, Mats Persson, Jonas Erkenborn, Linda Younes och Peter Lundmark. Ledningsgruppen HSB Bostad.

– Att synliggöra möjligheterna och vinsterna med jämställdhet leder till förbättring, avslutar Jonas.



JONAS ERKENBORN, VD

## GEMENSAMMA KRAFTTAG KAN LYFTA BYGG- BRANSCHEN

Hälsoindex 2019 visar att det finns utmaningar för byggbranschen men att många av bolagen i Peabkoncernen placerar sig högt på rankinglistan. Affärsområde Bygg stab centralt är en del inom Peab som placerar sig på delad förstaplats i Hälsoindex 2019 tillsammans med Vinnova.

För att nå framgång krävs ett systematiskt arbete, ett bra och tydligt ledarskap och att alla tar ett gemensamt ansvar för arbetsmiljö och likabehandling. Som en av flera källor har Peab startat en kartläggning av sina verksamheter med hjälp av Nyckeltalsinstitutets hälsoindex.

– Det handlar om ledarskapet i grund och botten. Från högsta ledningen och hela vägen ut. Att ledare och chefer går

i branschen för detta och håller stafett-pinnen, det är så vi lyckas skapa positiva förändringar. Mätningarna, bland annat Hälsoindex, gör att vi får ett kvitto på att vi är på rätt väg, säger Urban Alm, Arbetsmiljöchef, Peab.

– Vi är en stor organisation med stor geografisk spridning och med i vissa fall svåra och riskfyllda arbetsmoment. Oavsett om vi behöver nå medarbetarna på våra produktionsarbetsplatser eller kontorsarbetsplatser så handlar mycket om att kommunicera varför vi mäter och vilka insatser som behöver genomföras samt resultatet, det är viktigt att inkludera medarbetarna i arbetet, säger Urban.

Som en del av företagets systematiska arbetssätt så mäter Peab hälsa, arbetsmiljö och likabehandling. Ett utvecklingsområde som de ska bli ännu bättre på är att fånga upp tidiga signaler från medarbetare för att de inte ska hamna i långtidssjukfrånvaro samt att kunna erbjuda anpassade arbetsuppgifter.

– Genom att sätta högsta fokus på arbetsmiljö och likabehandling, där alla chefer tar sitt ansvar och har både god kunskap och insikt om att det är jätteviktigt, har vi lyckats skapa förändring, säger Urban.

Avslutningsvis säger Urban att en förhoppning från Peabs sida är att fler byggföretag ansluter sig och börjar mäta Hälsoindex.

– Tillsammans kan vi utveckla ännu bättre arbetsmiljö och mer inkluderande arbetsplatser.

– Genom systematiska mätningar kan vi även ställa krav på underleverantörer att jobba proaktivt med hälsa och arbetsmiljö för sina medarbetare. Det ska inte finnas någon skillnad, alla ska må bra.



URBAN ALM, ARBETSMILJÖCHEF, PEAB

# SJUKFRÅNVARON PÅ SVERIGES ARBETSPLATSER

**Det står klart att en stor del av sjukfrånvaron inte är en direkt följd av arbetet. Vi vet också att nivåerna på sjukfrånvaro påverkas av utformningen av ersättningssystem och regler. Vidare vet vi även att sjukfrånvaro kostar mycket pengar för alla inblandade. En slutsats vi kan dra är att även om organisationerna inte kan lösa sjukfrånvarofrågan – så kan vi bli mycket bättre. Om vi får förståelse för hur saker och ting hänger ihop kan det hjälpa oss att göra hälsosatsningar som i sin tur hjälper både medarbetare, organisation och samhälle.**

## Varför ska vi satsa på friskvård?

Påverkar friskvården verkligen hur friska vi är på jobbet? Våra siffror visar att det inte är så enkelt – friskvårdsbidraget samvarierar inte med andelen friska medarbetare. Detta är kontraintuitivt eftersom det är rimligt att dra slutsatsen att friskvård stödjer hälsa. Friskvårdsersättning (i tid och i pengar) kan ses som en medarbetarförmån – och som ett led i arbetet för att bli och fortsätta vara – en attraktiv arbetsplats. Friskvårdssatsningarna är också en signal från ledningen att organisationen bryr sig om hälsa.

Vi hittar också att organisationer tenderar till att utvecklas till "sjuka" eller "friska" organisationer. Med det menar vi att det finns goda och dåliga spiraler i organisationer. Baserat på detta kan vi dra slutsatsen att den högsta ledningen måste vara medvetna om de arbetsplatser som är "sjuka" och investera resurser för att göra dem friska.

Friskvårdssatsningar kan alltså sägas vara viktigare i organisationer som är i en nedåtgående spiral.

## Stora arbetsgrupper påverkar kort- och långtidssjukfrånvaron

År efter år finner vi en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper, mätt som antal anställda per chef, och långtidssjukfrånvaro. Med andra ord: Stora arbetsgrupper är i större utsträckning långtidssjuka. Korrelation är i år 0,56 vilket innebär en förklaringsgrad på 0,31. Det betyder att drygt 30% av långtidssjukfrånvarons nivå förklaras av storlek på arbetsgrupperna

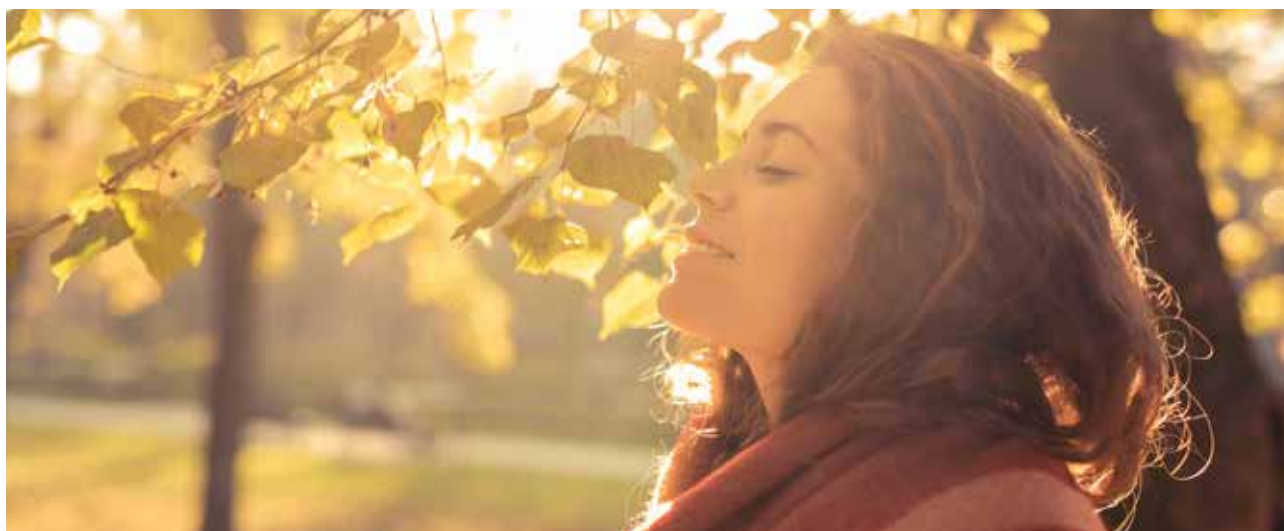
Vid uppdelning i olika branscher är det framför allt inom kommuner som denna starka samvariation gäller. Å andra sidan kan vi konstatera att många privata tjänsteföretag har få anställda per chef och låg långtidssjukfrånvaro medan landstingsorganisationer ofta har många anställda per chef och hög

långtidssjukfrånvaro.

Det finns även en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och korttidssjukfrånvaro, på samma nivå som mellan storlek på arbetsgrupper och långtidssjukfrånvaro.

Vi menar också att sjukfrånvaron i hög grad är en jämställdhetsfråga. Kvinnodominerade arbetsplatser är i mycket högre omfattning än mansdominerade arbetsplatser organiserade i stora arbetsgrupper. Våra studier visar att 20 % av de mest kvinnodominerade verksamheterna i genomsnitt har 20 anställda (mest kvinnor) per chef. De 20 % mest mansdominerade verksamheterna har i genomsnitt åtta anställda (mest män) per chef.

Det kanske är detta, hur vi organiserar våra arbetsgrupper, det som är en av svenskt arbetslivs största jämställdhetsfrågor? Och som också är en delförklaring till att kvinnor har högre sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro, än män.







# FEM STEG – SÅ JOBBAR DU MED DINA HR-NYCKELTAL

Att välja ut, att målsätta och att följa upp sina nyckeltal är det mest centrala i nyckeltalsarbetet. Att bara mäta ger ingen större effekt. Likaså att endast prata utan att agera. Det är kombinationen som är lösningen.

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.

## SVERIGES BÄSTA ARBETSGIVARE 2019

### Excellent Arbetsgivare 2019

Utmärkelsen Excellent Arbetsgivare 2019 är Nyckeltalsinstitutets certifikat till de verksamheter som har uppnått höga poäng i Attraktiv Arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex JÄMIX. Båda indexen grundar sig på nio av Nyckeltalsinstitutets välbeprövade nyckeltal.

För att få certifikatet ska verksamheten erbjuda arbetsvillkor som uppnår

percentil 90 inom respektive index. Detta innebär att verksamhetens resultat tillhör de 10 % av deltagande organisationer som har de högsta poängen. Utgångspunkten är förra årets poängvärde för percentil 90.

Varje år hyllar Nyckeltalsinstitutet också de företag och organisationer som uppnått bästa resultat i kartläggningarna och delar ut följande priser:

### Sveriges Attraktivaste Arbetsgivare 2019:

Jernhusen AB

### Sveriges Mest Jämställda Arbetsplats 2019:

Sveriges Radio

### Sveriges Bästa Hälsoindex 2019:

Vinnova och PEAB Affärsområde Bygg Stab Centralt.

Nytt för 2019 är priset **Mest Hållbara Arbetsgivare** som tilldelas det företag som uppnått bästa resultat i alla tre indexen, i Nyckeltalsportalen. 2019 års pristagare är:

Vinnova.

Excellent  
arbetsgivare™  
2019







**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](http://www.nyckeltal.se).  
Telefon: 08-402 00 29.  
Mejl: [info@nyckeltal.se](mailto:info@nyckeltal.se)