



NI
ÅRSRAPPORT
2021

Nyckeltals
Institutet



VD HAR ORDET



Årets nyckeltal - en vägvisare i krisen

Aldrig har vi haft så attraktiva, jämställda och hållbara arbetsvillkor som under 2019 i Sverige. Allt gick åt rätt håll men så kom 2020 års tvärnit med sjukdom och elände som efter några månaders akut arbete till slut blev ett nytt normalt läge, men med ett hack i skivan för villkoren på arbetsmarknaden. I vissa branscher uppstod katastroflägen och i vissa branscher skapades det nya möjligheter med nya arbetsvillkor.

Hur gick det? Vad blev resultatet? Hur påverkades trendkurvorna och vilket håll vi är på väg åt som arbetsgivare? Här kommer rapporten som slår fast hur arbetsvillkoren 2020 faktiskt såg ut. Resultaten visar vilka nyckeltal som är avgörande för att skapa trygga, attraktiva, inkluderande och hållbara arbetsgivare. En vägvisare i HR-arbetet framöver.

Vi ser att det uppstått en väldigt skarp skillnad i svenskt arbetsliv under 2020. Det finns branscher som tack vare möjligheten att organisera arbetet för medarbetarna på distans klarat av året väl enligt HR-nyckeltalen. Och det finns branscher, där den fysiska närvaron inte går att undvara och som i kombination med sämre arbetsvillkor som bland annat stora arbetsgrupper per chef har drabbats hårt av sjukfrånvaro, avgångar och andra kostnadsdrivande nyckeltal. Vi på Nyckeltalsinstitutet kan konstatera att vi tyvärr har fått ett mer segregerat arbetsliv i Sverige.

Trygga anställningsvillkor är fortsatt eftertraktat och 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. Och nu har vaccinet lanserats vilket ger vittring om en ny tid som spås likna det glada 20-talet. Då behöver vi vara redo, ha rätt team på plats, rätt kompetenser i teamet, rätt erbjudanden på plats och energidepåerna väl påfyllda.

I detta proaktiva arbete är kartan avgörande. Var på kartan är vi, vart är vi på väg och vart vill vi? Hur står vi oss i konkurrensen? Hur ser kompetensen ut kontra det som behövs för framtiden? Inventera, analysera och sätt strategierna – sedan är det "bara" att börja göra.

I en värld av tyckande, levererar vi fakta som bidrar till framgångsrika arbetsgivare. Vår ambition är att stödja arbetsgivarres 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 attraktiv, utvecklande och hållbar framtid till oss alla!

**TINA EKSTRÖM, VD PÅ NYCKELTALSINSTITUTET.
7 MAJ 2021.**

Innehållsförteckning

- 2 VD HAR ORDET
- 3 HÄLSAN I FOKUS
- 3 LARM: STORLEKEN PÅ ARBETSGRUPP AVGÖRANDE FÖR SJUKFRÅNVARON UNDER PANDEMIN
- 4 BRANSCHJÄMFÖRELSE - BÄST OCH SÄMST HÄLSOINDEX UNDER CORONA-PANDEMINS FÖRSTA ÅR
- 5 HUR SKULLE DU SAMMANFATTA SITUATIONEN INOM VÅRD OCH OMSORG UNDER 2020?
- 6 JÄMIX
- 7 I TRADITIONELLA KVINNODOMINERADE VERKSAMHETER SKER DET MINDRE FÖRÄNDRINGAR ÄN VAD DET GÖR I MANSDOMINERADE VERKSAMHETER
- 8 AVI
- 8 ÅRETS ARBETSGIVARE – DE HAR BÄST ARBETSVILLKOR I LANDET
- 9 ÅRETS ATTRAKTIVASTE ARBETSGIVARE ELLEVIO
- 10 MÄTA ARBETSVILLKOR OCH RÄKNA PÅ HR – VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN!
- 10 SÅ JOBBAR NI MED ERA NYCKELTAL – FEM ENKLA STEG:
- 10 RÄKNA MED HR!
- 11 ÄR NI EN EXCELLENT ARBETSGIVARE?
- 12 OM NYCKELTALSINSTITUTET

HÄLSAN I FOKUS

I kristider prövas vi mer än i "lugnare" tider och dessa nya utmaningar gör att behovet av hälsosamma arbetsvillkor ökar ännu mer, för att medarbetarna ska må bra och kunna göra ett bra arbete. Aldrig tidigare har hälsa och sjukvård fått så stort fokus i svenskt arbetsliv som under 2020. Hur påverkade pandemin sjukfrånvaron, arbetsmiljön och andra arbetsvillkor på hälsoområdet? Nyckeltalsinstitutets hälsoindex ger svar på tal.

Förbättrad hälsa för hemmajobbare, höginkomsttagare och män

En av de största förändringarna under coronapandemins första år har varit att väldigt många har arbetat på distans från hemmakontoret. År 2019 var det bara ett par procent av alla i arbetskraften som arbetade hemma minst en dag i veckan men i mars 2020 har mer än hälften av alla anställda i Sverige arbetat minst en dag hemifrån varje vecka, och många har arbetat merparten av arbetsveckan hemifrån. En stor omställning som har lett till en uppdelning av arbetsmarknaden på ett sätt som vi inte har sett tidigare, mellan arbetsplatser som inte kräver fysisk närvaro och de som gör det.

Denna uppdelning syns tydligt i sjukfrånvarostatistiken. Sjuktalet på totalnivå, när alla företag och organisationer läggs samman, landade på ungefär samma nivå 2020 som 2019

men vi ser stora skillnader mellan olika branscher. I privata tjänsteföretag, som till exempel IT/telekom och finansföretag, kan vi konstatera markanta minskningar av sjukfrånvaron som redan 2019 var låg. I kommuner och regioner, speciellt för sjukhusverksamheter, ser vi kraftiga ökning av både kort- och långtidssjukfrånvaro.

Trenden är tydlig - privata tjänsteföretag och statliga myndigheter har förbättrat sina arbetsvillkor på hälsoområdet under 2020 jämfört med 2019 men kommuner och regioner uppvisar klart sämre värden. Allra tydligast syns försämringen av andelen anställda som har varit sjukskrivna högst fem gånger vid högst tre tillfällen under året. På kommunnivå har frisktalet fått en försämring från redan tidigare låga 57 procent till 38 procent och i regioner har det minskat från 53 till 43 procent. I andra branscher, där

distansarbete är vanligt, har frisktalet ökat till en totalnivå på 74 procent både 2019 och 2020.

Det är tydligt att de som har möjlighet att arbeta på distans, trots pandemin, inte har ökat utan i många fall minskat sin sjukfrånvaro. De verksamheter som kräver fysisk närvaro har i stor utsträckning kraftigt ökat sjukfrånvaron. Förutom möjligheten till distansarbete hänger även lönenivåer och könsfördelning ihop med sjukfrånvaron. De som har arbetat på distans under 2020 har i genomsnitt högre löner än de vars arbete kräver fysisk närvaro. Många av de arbeten som kräver hög fysisk närvaro, inte minst inom vård och omsorg, är dessutom kvinnodominerade. Det här har inneburit att sjukfrånvaron i genomsnitt har varit högre för kvinnorna och lägre för männen under 2020.

LARM: STORLEKEN PÅ ARBETSGRUPP AVGÖRANDE FÖR SJUKFRÅNVARON UNDER PANDEMIN

Våra tidigare analyser har visat att storleken på arbetsgrupper och sjukfrånvaro hänger ihop, vilket drogs till sin spets under förra året - allra tydligast för kommuner och regioner. Regioner och kommuner har i genomsnitt stora arbetsgrupper, mellan 15 och drygt 20 anställda per chef. Storlekarna varierar kraftigt och sträcker sig från 10 upp till 50 anställda per chef och ibland fler, vilket kan jämföras med genomsnittet för alla branscher på omkring 8-10 anställda per chef, med ett spann på cirka 5 upp till 20 anställda per chef. Kopplingen mellan storlek på arbetsgrupper och framför allt långtidssjukfrånvaro är mycket stark i kommuner och regioner men svagare inom privata tjänsteföretag och statliga myndigheter.

Långtidssjukfrånvaron har under förra året minskat i branscher som finans, bygg, IT och andra privata tjänstebolag. Men den har ökat för verksamheter inom kommun, sjukvård



och universitet, vilket också är ett tecken på att långtidssjukfrånvaron har ökat i verksamheter med många stora arbetsgrupper. Det indikerar att anställda som arbetar i stora arbetsgrupper har blivit ännu mer drabbade av långtidssjukfrånvaro, en addering till de tidigare redan höga nivåerna.

Stora arbetsgrupper är betydligt vanligare i verksamheter som kräver hög fysisk närvaro än i verksamheter med

hög andel distansarbete. Det är med andra ord ytterligare en faktor som delar arbetsmarknaden; verksamheter med hög andel fysisk närvaro är i hög grad kvinnodominerade, har i genomsnitt lägre lönelägen men dras också med stora arbetsgrupper. Något som slår larm om att storleken på arbetsgrupp till stor del har varit avgörande för sjukfrånvaron under pandemin.

BRANSCHJÄMFÖRELSE – BÄST OCH SÄMST HÄLSOINDEX UNDER CORONAPANDEMINS FÖRSTA ÅR

Branscherna som utmärker sig positivt inom hälsoområdet är IT/Telekom, statliga myndigheter och vatten/avfall. Utvecklingen för kommuner och regioner är som tidigare konstaterat mindre bra. Framför allt kommuner har försämrat sin hälsostatus kraftigt jämfört med 2019. Mycket på grund av att de har

uppdrag som kräver fysisk närvaro och därmed drabbats hårdare av covid-fekter.

Branscherna som ligger i topp med låga sjuktal och höga frisktäl har inte påverkats på något avgörande sätt av coronapandemin eftersom många av de anställda inom framför allt it/

telekom och statliga myndigheter, har haft möjlighet att arbeta på distans och hemarbetsmiljö. Toppbranscherna är även branscher organiserade med små arbetsgrupper per chef, vilket tillsammans med distansarbete är en vinnande kombination för god hälsostatus.



Intervju med Jenny Wibacke ordförande i Ledarna inom
Vård och Omsorg, LiVO +

HUR SKULLE DU SAMMANFATTA SITUATIONEN INOM VÅRD OCH OMSORG UNDER 2020?

– Situationen inom vård och omsorg under 2020 var självklart mycket ansträngd. Coronapandemin har obarmhärtigt riktat strålkastarljuset på bristerna i arbetsmiljön i våra verksamheter. Men egentligen har de funnits hela tiden och bara blivit ytterligare förstärkta och mer uppenbara under krisen. Arbetsmiljöbristerna försvinner tyvärr inte för att smittan dämpas.

– Chefer i vård och omsorg har i jämförelse med andra chefer väsentligt sämre förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Fyra av tio har fler än 30 direktrapporterande medarbetare att jämföra med privat sektor där 45 procent har max tio. Det är också tre gånger så vanligt att chefer i vård och omsorg utför arbetsuppgifter som rimligtvis inte tillhör chefsuppdraget.

– Med tanke på sådana brister är det heroiska insatser från många som har genomförts och fortfarande görs under 2021.

Vilka lärdomar bär du med dig från den här krisen?

– En lärdom från krisen som Covid -19

orsakat är just hur väl verksamheterna trots allt fungerar i kris. När vi frågade 3 000 chefer i vård och omsorg gav de ett mycket högt betyg till krisledningen under den första fasen av pandemin. Samtliga chefer oavsett verksamhetsområde, från första linjens chefer hela vägen till de högsta cheferna, var positiva till hur krisen leddes på arbetsplatsen. Det ser jag som ett bevis för att svensk vård och omsorg har väl fungerande chefer och medarbetare som klarar sina uppdrag mycket väl. Den stora och gemensamma utmaningen för alla är frågan om resurser.

Vad ser du är viktigt att fokusera på framöver i branschen när det gäller ledarskap och arbetsgivarrollen?

– Det allra viktigaste att fokusera på framöver när det gäller ledarskap och arbetsgivarrollen menar jag är att skapa balans mellan krav och resurser för cheferna. Idag vet vi att chefer i vård och omsorg i praktiken dubbelarbetar som vaktmästare, rörmokare, tekniker och administratörer samtidigt som den verksamhet de ansvarar för har i upp-



JENNY WIBACKE ORDFÖRANDE I LEDARNA INOM
VÅRD OCH OMSORG, LIVO +

drag att vårda och rädda liv. Det gör de för att stödfunktionerna brister.

– Med tanke på hur komplexa många av chefsjobben är här borde inte cheferna ha fler utan färre arbetsuppgifter som rimligtvis ligger utanför chefsrollen. Men så är det inte. Forskarna har larmat om detta problem sedan länge. Det är inget nytt. Vi behöver ha chefer som kan vara närvarande i verksamheten bland medarbetarna och då måste stödfunktionerna fungera betydligt bättre än de gör idag.





JÄMIX

Jämställdheten under coronapandemin

Vi har tidigare år konstaterat att jämställdheten ökar när det händer saker i organisationen, till exempel när turbulensen ökar. Gamla strukturer, som oftast är mindre jämställda, förändras och ersätts med nya tiders strukturer, som oftast är mer jämställda. Det kan gälla chefsstrukturer på både högre och lägre nivåer men också allt från arbetsmiljö, anställningsformer och lönestrukturer. Men vilken effekt har turbulensen under coronapandemin haft på utvecklingen mot jämställda arbetsvillkor?

Ett sämre år för kvinnor – paus för jämställdheten

Vi ser flera tecken på att utvecklingen av jämställdheten har tagit en paus under coronapandemin.

- Under de senaste 25 åren har vi kunnat konstatera en dramatisk ökning av kvinnor på chefsposter men under 2020 tog den utvecklingen paus och det ser ut som att andelen kvinnor på chefsposter, i förhållande till andel kvinnor bland alla anställda, till och med kan ha gått tillbaka något.
- Skillnaderna i medianlön mellan kvinnor och män i samma organisation har även förändrats drastiskt under 2000-talet. Kvinnornas medianlöner, som i början av seklet var betydligt mer än tio procent lägre än männens medianlöner, är idag tre till fyra procent lägre. Skillnaderna har på senare tid minskat för varje år

men stannade upp under 2020.

- Skillnaden i uttag av föräldradagar mellan kvinnor och män har successivt minskat under 2000-talet. Under 2020 har även denna minskning stannat av och skillnaden i uttag av föräldradagar har istället ökat.
- Det aktiva jämställdhetsarbetet har minskat. Under förra året var det en betydligt lägre andel av alla företag och organisationer som fullt ut fullgjorde det regelverk som diskrimineringslagen anvisar.

En väldigt tydlig indikator på att utvecklingen mot jämställda arbetsvillkor har tagit paus och till och med backat är även det faktum att kvinnodominerade verksamheter med stora arbetsgrupper har de högsta kraven på fysisk närvaro i arbetet vilket är en förklaring till att sjuktalen i många kvinnodominerade verksamheter har stigit rejält i många fall, medan verksamheter med en jämnare fördelning av män och kvinnor i högre grad har kunnat distansarbete med lägre sjuktal än 2019 som en följd av det.

Just storleken på arbetsgrupper är och har varit en stor jämställdhetsfråga i svenskt arbetsliv. Bland alla verksamheter som har över 20 medarbetare per chef har nästan alla en majoritet av kvinnor (över 60 procent) bland de anställda. Inom kommuner och regioner förklaras mer än 40 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaron av storleken på arbetsgrupperna.

Här är det ingen paus

Det finns trots allt några nyckeltal kopplat till jämställdhetsområdet som inte har tagit paus. Bland annat tycks andel män och kvinnor som har tillsvi-

dareanställningar inte längre vara någon stor jämställdhetsfråga. Det finns fortfarande organisationer som har en stor del visstidsanställda men könsfördelningen är någorlunda jämn.

Utvecklingen mot mer högskolekompetens bland kvinnor fortsätter att gå framåt också. Det är en naturligt följd av att en stor majoritet av alla studenter på universitet och högskolor är, och under en längre tid har varit, kvinnor. Det finns förstås vissa högskoleutbildningar, t.ex. vissa teknikutbildningar, där män fortfarande är kraftigt överrepresenterade men totalt sett är kvinnor överrepresenterade på de svenska universiteteten och högskolorna.

På det stora hela är det endast ett par nyckeltal som visar en tillbakagång av jämställdheten i svenskt arbetsliv. Det mesta ser istället ut att ha tagit en paus och inte gått framåt på samma sätt som trenderna under tidigare år.

Branschjämförelse – bäst och sämst JÄMIX under coronapandemins första år

De branscher som är bäst på jämställdhetsområdet är el/energi- och fastighetsbranschen. Där rör det sig om branscher som generellt sett inte har påverkats av någon större skillnad i efterfrågan på sina tjänster under coronapandemin, vilket i större utsträckning möjliggör att långsiktigt arbete kan fortsätta att vara i fokus, som bland annat ett aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Topp 3:

1. El/Energibranschen
2. Fastighetsbranschen
3. Statliga myndigheter



ANDERS JOHRÉN, CIVILEKONOM, FÖRFATTARE OCH ANALYTIKER

”I TRADITIONELLA KVINNODOMINERADE VERKSAMHETER SKER DET MINDRE FÖRÄNDRINGAR ÄN VAD DET GÖR I MANSDOMINERADE VERKSAMHETER”

Vilka är 2020-talets stora utmaningar på vägen mot jämställda arbetsvillkor?

– Vi ser att utvecklingen mot jämställda arbetsvillkor går framåt på många områden i ett långsiktigt perspektiv, men att flera områden har tagit en ”paus” under 2020. Det mesta talar för att den tydliga utvecklingen, till exempel att vi går mot mer och mer jämställda chefs- och lönestrukturer, kommer att fortsätta. Men det finns några avgörande områden där vi inte ser denna utveckling mot ett mer jämställt arbetsliv.

– Det handlar om att svenskt arbetsliv är väldigt uppdelat, med kvinnodominerade och mansdominerade befattningar och verksamheter. Det har skett förändringar men det är framför allt i mansdominerade befattningar där kvinnor har börjat göra intåg. I traditionella kvinnodominerade verksamheter sker det mindre förändringar än vad det gör i mansdominerade verksamheter. Lägg till detta att stora arbetsgrup-

per, som framför allt samvarierar med sjukfrånvaro och sämre arbetsmiljö, är betydligt vanligare i kvinnodominerade verksamheter än i mansdominerade.

Hur kan vi komma till rätta med dessa utmaningar?

– Mycket handlar om att se på den ekonomiska kalkylen från ett annat håll. Det finns mycket som talar för att stora arbetsgrupper inte bara påverkar sjukfrånvaron negativt. Även effektiviteten bland de anställda, när de inte är sjuka, tenderar att vara högre i små arbetsgrupper än i stora. Minskade sjuktal tillsammans med ökad effektivitet talar för att det är lönsamt att minska stora arbetsgrupper, på åtminstone 30 anställda per chef eller mer, till mindre arbetsgrupper med färre anställda per chef.

– Vad gäller den uppdelade arbetsmarknaden, med kvinno- och mansdominerade befattningar och verksam-

heter, är det förstås svårare. Där måste ett långsiktigt arbete som startar redan i skolbänken och vid köksbordet komma på plats. Kan vi uppnå en jämnare fördelning av kvinnor och män i våra olika yrkesgrupper så får vi helt andra möjligheter att nå jämställdhet även inom andra områden.

– Framför allt är det viktigt för HR att kartlägga hur det ser ut i den egna organisationen. Att mäta och analysera arbetsvillkoren är A och O för att kunna identifiera eventuella utmaningar och identifiera möjliga åtgärder.



AVI

Coronaåret 2020 – vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare

Under året har vård- och sjukhuspersonalen - med rätta - hyllats som vårt samhälles hjältar. Men det finns fler hjältar. Många har fått ändra sina rutiner och arbetat ensamma i hemmamiljö och – om vi får tro BNP-siffror – arbetat på i högvarv. Andra har fått fortsätta att gå till arbetet med risk för smitta och med helt nya förutsättningar. De förändringar som har gjorts i olika organisationer har varit stora och de som har gjort allt möjligt är: medarbetarna.

Vår kartläggning visar att medarbetarna har varit lojala och inte bara accepterat förändringar utan utvecklat nya arbetssätt och nya förhållningssätt till arbetet, vilket indikerar att organisationer är mer förändringskompetenta än vi tidigare trott och att medarbetarna är beredda att göra det som behövs. Medarbetarna - de som är kvar och de som ska komma - kräver

samma sak tillbaka av arbetsgivarna: att de är lojala och förändringskompetenta. Det är med andra ord viktigare än någonsin att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bättre villkor sett till avgångar, lön, och övertid under pandemin

Det har varit betydligt färre avgångar under 2020, 8 procent 2020 jämfört med 11 procent 2019. En trolig följd av att många arbetsgivare har tvingats att dra ned på sin verksamhet och inte rekryterat några nya anställda. Företag slutar att rekrytera, anställda blir mer måna om att behålla den anställning de har, vilket leder till en naturligt minskad rörlighet på arbetsmarknaden.

Förutom att omfattningen av distansarbete formligen har exploderat under coronapandemin ser vi i övrigt inga dramatiska förändringar på området. Antal anställda per chef fortsätter

att minska något, övertidsuttaget har minskat totalt sett (med stora variationer mellan branscher), och det tycks som att satsningen på kompetensutveckling har minskat. Medianlönerna fortsätter att stiga i enlighet med tidigare år och med de löneavtal som finns på arbetsmarknaden.

ÅRETS ARBETSGIVARE – DE HAR BÄST ARBETSVILLKOR I LANDET

TOPPLISTAN I ATTRAKTIV ARBETSGIVARINDEX® 2020:

1. Ellevio AB
2. Akademiska Hus AB
3. Humlegården fastigheter AB

TOPPLISTAN I JÄMSTÄLLDHETSINDEX JÄMIX® 2020:

1. Stadsbyggnadskontoret i Göteborgs stad
2. SBAB Bank
3. Sveriges Radio

TOPPLISTA I HÄLSOINDEX™ 2020:

1. Peab AB
2. eHälsomyndigheten
3. Bankgirot

Branschjämförelse – bäst och sämst Attraktiv arbetsgivarindex under coronapandemins första år

De branscher som sticker ut som attraktiva är finans-, el/energi- och it/telekombranschen. Det är branscher som inte har påverkats i någon större omfattning av coronapandemin. Efterfrågan på el, it och finanstjänster är till stora delar oförändrad. Utmaningarna är generellt sett störst inom den kommunala sektorn. Regioner uppvisar lite bättre resultat, men tyvärr en bit kvar till de branscher som är mest attraktiva.

TOPP 3

1. Finans/försäkringsbranschen
2. EI/Energibranschen
3. IT/Telekombranschen



SUSANNE BRAGÉE, HEAD OF PEOPLE, CULTURE & SUSTAINABILITY PÅ ELLEVIO

ÅRETS ATTRAKTIVASTE ARBETSGIVARE ELLEVIO

Intervju med Susanne Bragée, Head of People, Culture & Sustainability på Ellevio, årets mest attraktiva arbetsgivare, energiföretaget som även är det mest jämställda företaget inom el/energibranschen.

Hur känns det att vara Sveriges mest attraktiva arbetsgivare?

– Det känns fantastiskt bra och vi är jättestolta och glada! Vi har jobbat väldigt fokuserat med vår kulturresa, inkludering, ledarskap, rekrytering mm för bli en attraktiv arbetsgivare och det har gett resultat! Detta känns som det bästa kvitto vi kan få för att vi gör rätt saker. Vi är ett fantastiskt bra företag och det är naturligtvis jätteroligt att bli uppmärksammad och också kunna visa andra vad vi gör.

– Det är också roligt att priset går till någon i energibranschen, en bransch som har en nyckelroll i utveckling mot ett fossilfritt och hållbart samhälle. Vi är övertygade om att en stark samhällsroll blir allt viktigare för valet av arbetsgivare, och hos oss kan man verkligen vara med och göra skillnad på riktigt i klimatomställningen.

Hur har coronapandemin påverkat er och hur jobbar ni med data för att säkerställa att ni är attraktiva arbetsgivare?

– Vi ställde om väldigt tidigt till det digitala arbetssättet och det har faktiskt skapat många fördelar. Vi har ett internt ledarskapsprogram som fortsatte vi som planerat, men faktiskt i ännu större omfattning då vi gjorde alla utbildningar digitalt istället. Vi tror på löpande utbildning med kortare och mer frekventa tillfällen. Vi har också skapat forum där vi alla träffas som quizz, Learning lunches och faktiskt en hel vecka för alla anställda med inspirationsseminarier kring vår kulturresa. Detta skapar en gemenskap och en tydlighet kring vart vi vill gå och ger ett stort engagemang.

– Vi har lagt stor vikt på kommunikation till de anställda under pandemin och med veckovisa uppdateringar blandat med vad som hänt i företaget under veckan. Detta skapar en tydlighet och trygghet för de anställda. Våra medarbetare jobbar i huvudsak hemifrån, men vi har valt att ha våra kontor öppna för de som inte har bra möjligheter att jobba hemifrån, såvåda de kan ta sig till och från arbetet på ett

säkert sätt. Inledningsvis hade vi naturligtvis vår krisledning aktiverad, men sedan i höstas driver vi framför allt det pandemirelaterade arbetet i en grupp som träffas 1-2 gånger i månaden för att löpande följa upp och ge direktiv framåt.

– Till saken hör också att vi inte har behövt varsla eller säga upp någon personal utan vi har istället fortsatt att rekrytera.

Vilka är era framgångsfaktorer?

– I hela energibranschen så pratar man mycket om fokus på jämställdhet och hur man skall attrahera kvinnor till branschen. Vi har tagit ett större grepp om detta genom vår kulturresa som fokuserar på våra beteenden som vi vill ska genomsyra hela företaget. Vi mäter prestation genom 3 kategorier; arbetsresultat, utveckling och kulturbärare. Det räcker alltså inte bara att du gör ett bra arbetsresultat utan du behöver också visa att du arbetar enligt våra värderingar och med de beteenden som vi har identifierat som viktiga för vår utveckling och som innefattar inkludering, samarbetsförmåga, feedback, kundfokus, att tänka nytt. Vi har rekryterat interna förändringsledare för att utbilda och stötta i de arbetsmetodiker vi har valt att använda, dvs kollektiv intelligens men också beteendebaserad säkerhet. Detta för att få en större spridning och uppföljning internt men också mot våra entreprenörer.

– Våra chefer följer upp medarbetarengagemang varje månad genom ett pulsverktyg vilket gör att vi snabbt kan agera på feedback i det enskilda teamet eller företaget i stort.

– Vi växer och vi rekryterar alla genom vårt People & Culture team vilket gör att vi lättare kan nå ut och attrahera de bästa medarbetarna som också stämmer in på den kultur som vi vill ha. Genom vårt fokus att alltid ha en kvinnlig slutkandidat så har vi ökat från 27% kvinnor till dagens 35% på bara 1,5 år. 45% av alla rekryteringar under 2020 var kvinnor.

– Vi fokuserar mycket på ledarskapet för att våra ledare skall få verktyg för att skapa engagerade medarbetare.

– Hållbarhet och säkerhet är alltid i fokus och i år vann Ellevios säkerhetsprogram byggbranschens säkerhetsinitiativ Håll Nollans arbetsmiljöpris. Detta pris fick vi för är ett flerårigt och uthålligt arbete kring hur vi skapar säkra beteenden i fält.

MÄTA ARBETSVILLKOR OCH RÄKNA PÅ HR – VIKTIGARE ÄN NÅGONSIN!

Medarbetarna är i med och motgång, kris eller inte – faktiskt – 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. Det gör att ni kan säkra er viktigaste resurs.

SÅ JOBBAR NI MED ERA NYCKELTAL – FEM ENKLA STEG:

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.

RÄKNA MED HR!

Vi lanserade under våren 2020 **simuleringsmodeller för HR** – en unik skräddarsydd lösning, specialanpassad för den rådande krissituationen men även med proaktiva beräkningsmodeller för framtidens nya normala.

Syftet är att ge stöd åt HR och chefer genom att kombinera personlig rådgivning och avancerade modeller för ekonomiska beräkningar och beslutsunderlag inom HR-området.

HR-Sverige befinner sig fortsatt under 2021, 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?

Och om det blir som prognosen visar, att det tar fart hösten 2021, och slaget om talangerna redan är igång,

hur länge är det lönsamt att vara övertaliga och därmed redo med rätt team när det tar fart?

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 Hälsindex™, till de organisationer som uppnått excellent resultat inom respektive index.

För att få certifikatet Excellent Arbetsgivare 2021, 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 600 000 medarbetares faktiska arbetsvillkor.

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

Excellent arbetsgivare™ 2021





OM NYCKELTALS- INSTITUTET

I en värld av tyckande levererar Nyckeltalsinstitutet fakta som skapar framgångsrika arbetsgivare!

Utan spaning ingen aning...
Nyckeltalsportalens index ger:

- Svar på om ni är en frisk, jämställd och attraktiv arbetsgivare.
- Ständig tillgång till personalekonomiska nyckeltal i olika branscher.
- Kvalitetssäkrade analyser av HR nyckeltal analyser och personalekonomiska kostnadsprognoser.
- Omvärldsbevakning inom people analytics.

Följande index i Nyckeltalsportalen®:

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

Hur attraktiva arbetsvillkor råder i organisationen jämfört andra i branschen? Attraktiv Arbetsgivarindex beskriver arbetsvillkoren i organisationen – med utgångspunkten om att goda arbetsvillkor leder till engagemang, effektivitet och ökar organisationens möjligheter att attrahera nya medarbetare.

Jämställdhetsindex JÄMIX®

Hur ser jämställdheten ut i din organisation? Jämställdhetsindex visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor ni har i er organisation. Hur väl tar ni hand om kompetensen oavsett kön? Jämställdhet handlar om kompetensförsörjning och är för många en affärskritisk fråga på längre sikt.

Hälsoindex™

Hur mår medarbetarna i din organisation? Kartlägg och få förståelse för hur medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö ser ut i organisationen – över tid och i jämförelse med andra i branschen. Hur hållbar är ni som arbetsgivare jämfört andra?

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

**Nyckeltals
Institutet** 