

Nyckeltals
Institutet



Årsrapport

2025





Innehåll

VD har ordet.....	3
Årets Insikter	
Årets Insikter.....	5
Hälsa & Hållbarhet	
Frisk eller risk, men vad händer med de mitt emellan?.....	7
En signal redan vid andra tillfället – vågar vi ignorera?.....	8
Distansarbete – ett recept för friskare medarbetare?.....	9
Nyckel till friskare medarbetare.....	10
Jämställdhet	
Attraktiva och hållbara arbetsgivare.....	12
The Never Ending Story – ojämställda strukturer.....	13
Kompetensförsörjning	
Personalomställning – en ständigt aktuell fråga.....	15
Avgångar – många vill, men få slutar.....	16
Intern kompetensförsörjning.....	17

Årets vinnare

Vinnare Attraktiv Arbetsgivarindex®.....	19
Vinnare Jämix® & Hälsoindex™.....	20
Bästa branscher.....	22
Därför lyckas de bästa arbetsgivarna bäst!.....	23
Värdet av att vara attraktiv, jämställd och hälsosam.....	24
Investeringar – översatt i siffror.....	25
Gör det någon skillnad att mäta?.....	26

Kunskapsdelning

Vad är era personalkostnader värda?.....	28
CSRD och nya rapporteringskrav för HR.....	29
CSRD – intervju med SEI.....	30
Framtidsspaning.....	31

Om Nyckeltalsinstitutet och Nyckeltalsportalen®.....	32
---	-----------

VD har ordet



TINA EKSTRÖM

VD PÅ NYCKELTALSINSTITUTET

Arbetet bakom årets rapport är gediget! Den bygger på 800 000 medarbetares arbetsvillkor som samlats in från våra kunder. Databasen innehåller enbart kvantitativ HR-data, inga enkätsvar eller uppskattningar.

Fördelen med denna HR-statistik är att den är jämförbar mellan arbetsgivare, omfattar 100 procent av medarbetarna och är kostnadseffektiv att arbeta med. När kollegorna har samlat all data i "analysmaskinen" blir det cirka 11 000 celler som ska analyseras.

Data är det nya guldet - det är mycket lärdom och verksamhetshistorier som dessa celler berättar för oss. Vissa befäster våra hypoteser, andra motbevisar våra känslor och antaganden.

Några av årets insikter är:

Nyckeltalsfabriken



Arbetsgivare blir mer attraktiva och lyckas behålla fler medarbetare...eller...

...så är det en mer otrygg omvärld, hög arbetslöshet och andra faktorer som gör att färre byter arbetsgivare. Man väljer att stanna kvar och kanske resonerar likt ordspråket: "*bättre en fågel i handen än 10 i skogen*."

Rapporter visar att 2 av 3 svenskar vill byta arbetsgivare under 2025¹. Men det betyder inte att de faktiskt kommer att göra det. Och om de inte byter, men går i tankarna att byta, vad händer då i verksamheten? Hur påverkas produktiviteten och resultatet? Vad kan arbetsgivare göra för att vända dessa känslor, så att 2 av 3 *vill* stanna kvar?

Det väcks många frågor och känslor kring nyckeltalet *avgångar*. Det berör så mycket, men är samtidigt svårt att påverka.

¹ Jobbland (2025). Så många svenskar vill byta jobb - ny Sifo-undersökning visar trenderna.

Jämställdheten backar i alla fall inte...

Jämställda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter har en positiv utvecklingskurva, och totalt går utvecklingen åt rätt håll. Men efter mina 17 år på Nyckeltalsinstitutet är jämställda yrkesgrupper fortfarande en *never-ending story*, drygt 1 av 6 yrkesgrupper är jämställda.

Det tar sin tid att förändra och bygga jämställda strukturer. Tålamod, uthållighet och kreativitet krävs för att lyckas.

Med hopp om en tryggare värld för alla. Ingen kan göra allt, men alla kan göra något. Kanske börjar det med att vi bygger våra egna arbetsplatser mer attraktiva, jämställda och hälsosamma?

// Tina



Årets insikter

Årets insikter

Något har förändrats 2024. En av årets stora insikter är ett tydligt skifte i hur antalet medarbetare per chef påverkar organisationens hälsa. Det visar sig att chefstätheten spelar mycket större roll än tidigare, särskilt för korttidssjukfrånvaron.

De senaste analyserna pekar på en stark koppling mellan chefstäthet och sjukfrånvaro. Stora arbetsgrupper leder till högre sjukfrånvaro, både kort- och långtidssjukfrånvaro. Tidigare har chefstätheten framför allt haft en betydelse för långtidssjukfrånvaron, nu ser vi att den största effekten är på korttidssjukfrånvaron. Det betyder att chefstätheten har fått en större betydelse för arbetsmiljön och chefskap.

En oväntad ekvation:
10 + 10 = 19,3!

I praktiken har en arbetsgrupp med 10 medarbetare i genomsnitt en korttidssjukfrånvaro på 2,2 procent och en långtidssjukfrånvaro på 2,5 procent. I två arbetsgrupper om 10 medarbetare är i genomsnitt 0,9 personer sjukskrivna varje dag. Vad händer om vi slår ihop dessa grupper till en större grupp med 20 anställda per chef? Sjukfrånvaron ökar dramatiskt - varje dag är i genomsnitt 1,6 medarbetare sjukskrivna. En ökning med 0,7 fler medarbetare varje dag, vilket betyder att 10 + 10 faktiskt blir 19,3.

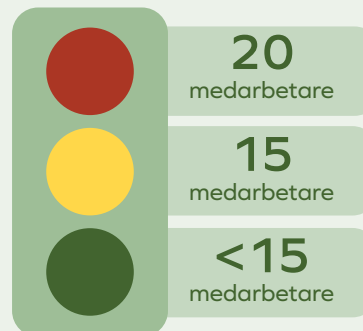
Är det värt att öka chefstätheten?

Kostnaden för en chef är naturligtvis högre än för 0,7 sjukskrivna medarbetare, men exemplet belyser att sjukfrånvaro är en del i ekvationen för att kunna finansiera en högre chefstäthet. Den stora potentialen och effekten av en ökad chefstäthet är framför allt högre produktivitet, särskilt när arbetsgrupperna är större än 20 medarbetare per chef.

Den kritiska gränsen, var går den?

Enligt Nyckeltalsinstitutets analyser är den kritiska gränsen 15 medarbetare per chef. När vi går över den gränsen börjar korttidssjukfrånvaron att passera 3 procentsnivån och långtidssjukfrånvaron att överstiga 4 procent. Detta är nivåer på sjukfrånvaron som vi ser börjar signalera att det finns arbetsrelaterade faktorer som negativt påverkar medarbetarnas hälsa.

Riktlinjer för antal anställda/chef

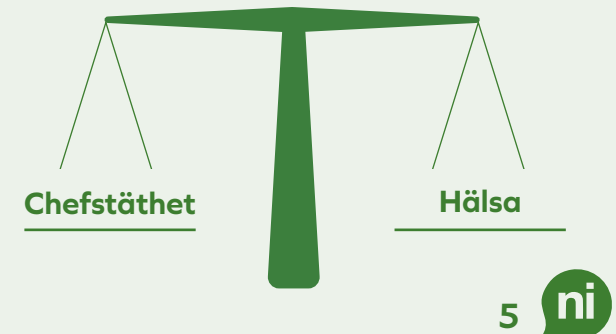


Ett icke-linjärt samband

Vi kan konstatera att storlek på arbetsgrupper har blivit ännu viktigare för arbetsmiljön och chefers förutsättningar. Sambandet är däremot inte linjärt. Vi ser ingen tydlig samvariation beroende på om det är 5, 10 eller 15 medarbetare per chef. Det är först när antalet medarbetare överstiger 15 som sjukfrånvaron i genomsnitt är högre. Då är den totala sjukfrånvaron i genomsnitt nästan 0,2 procentenheter högre för varje ytterligare medarbetare per chef. Det innebär att om vi ökar från 15 till 20 medarbetare per chef, ökar sjukfrånvaron i genomsnitt med 2 dagar per medarbetare och år.

Att balansera chefstäthet och hälsa - en nyckel till hållbar produktivitet

Att hitta balansen mellan chefstäthet, sjukfrånvaro och produktivitet är ingen enkel ekvation, men den är helt avgörande för att vara en hållbar och hälsosam arbetsgivare. Vilken är er verksamhets optimala nivå?





Hälsa & Hållbarhet

Frisk eller risk, men vad händer med de mitt emellan?

När vi mäter och pratar om medarbetarnas hälsa är det lätt att stirra sig blind på själva sjukfrånvaron. Men hur skapar vi en djupare förståelse som fångar helheten?

Nyckeltal som frisktal, rehabrisk och rehabinflöde kompletterar inte bara de klassiska kort- och långtidssjuktagen, de kompletterar också varandra. Tillsammans ger de oss en bild som säger så mycket mer. De visar hur många medarbetare som är friska, det vill säga har en sjukfrånvaro som inte ger signaler på ohälsa, och hur många som är i riskzon med upprepade sjukfrånvaro som indikerar risk för ohälsa. Däremellan finns en gråzon, ett läge där medarbetare varken tillhör frisk- eller riskgruppen.

I svenskt arbetsliv är den stora majoriteten av medarbetare friska, medan ungefär 1 av 10 tillhör riskgruppen. Samtidigt befinner sig nästan 1 av 5 medarbetare i en gråzon.

Den växande gråzonen

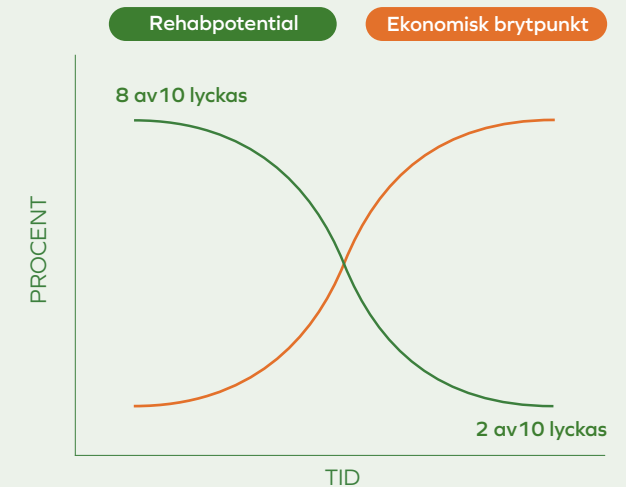
Utvecklingen från 2023 visar ett minskat frisktal samtidigt som andelen medarbetare i riskzon är oförändrad, vilket innebär en växande andel medarbetare som befinner sig i gråzonen.

Den stora potentialen för arbetsgivare är att förebygga att medarbetare hamnar i riskzon, och säkerställa att friska medarbetare håller sig friska. Vi kan konstatera att förmågan att tidigt identifiera och agera är helt avgörande. Ju tidigare vi gör insatser, desto större är sannolikheten att vi lyckas skapa förutsättningar för ett mer hållbart arbetsliv för alla.

När vi väntar för länge med att göra en insats minskar sannolikheten att lyckas och den ekonomiska brytpunkten blir svår att uppnå.



Tidiga insatser har goda möjligheter att lyckas och har dessutom en lägre ekonomisk brytpunkt!



Frisk



3 av 4

Gråzon



1 av 5

Riskzon



1 av 10

En signal redan vid andra tillfället – vågar vi ignorera?

När vi granskar sambandet mellan sjuktillfällena och rehabrisk finns ett tydligt mönster: redan vid ett genomsnitt på över 2 sjuktillfällen per anställd och år börjar kurvan för rehabrisk stiga kraftigt. Det visar att tröskeln för upprepade sjukfrånvaro, och risken för långtidssjukskrivning, är lägre än många tror.

Det tredje tillfället har varit en tydlig gräns för att inte längre befinna sig i friskgruppen, vilket vårt ovan resonemang kring gråzon utvecklar vidare. Nyckeltalet rehabrisk fångar de medarbetare som har fler än 6 sjuktillfällen under ett år - en grupp där risken för längre sjukskrivning är påtaglig. Men det som är avgörande är att arbetsgivare agerar innan det går så långt.

Törs vi vänta in det tredje, fjärde eller femte tillfället innan vi agerar?

Som mönstret visar bör 2 sjuktillfällen ses som en tidig varningssignal. Det behöver inte betyda att något är fel, men ett tillfälle att följa upp och, om det behövs, agera. Det är, som vår rehabiliteringskurva visar, i det tidiga skedet som arbetsgivare har störst potential att göra hälsovinster.

Vänta inte in. Att inte agera sker på bekostnad av medarbetarna och i förlängning på verksamhetens lönsamhet. Det mest kostsamma alternativet är i de flesta fall att inte göra något alls. När vi agerar i tid finns det goda möjligheter att förebygga ohälsa och att främja en hållbar organisation.

> 2 sjuktillfällen per anställd per år

= tröskelpunkt för höjd rehabrisk



Distansarbete – ett recept för friskare medarbetare?

Det finns ett tydligt mönster: medarbetare som har möjlighet till distansarbete har betydligt lägre sjukfrånvaro än de som uteslutande arbetar på plats. Men vad döljer sig egentligen bakom siffrorna?

Är distansarbetare mer friska? Kanske - men det ger inte riktigt hela bilden. Visst minskar risken för att medarbetare på distans blir smittade på jobbet, men det är tveksamt om det kan förklara hela skillnaden.

Utsuddade gränser mellan frisk och sjuk

Vi ser indikationer på att korttidssjukfrånvaron i många fall är underrapporterad bland distansarbetare. I stället för att sjukanmäla hanteras det genom att arbeta hemifrån, vilket gör att gränsen mellan frisk och sjuk suddas ut.

När sjukfrånvaron inte rapporteras missar arbetsgivaren viktiga signaler. Korttidssjukfrånvaron fungerar ofta som en tidig indikation på hur medarbetare mår, hur arbetsmiljön är och om någon är på väg in i en riskzon. Utan dessa signaler blir det svårare för chefer att agera i tid, vilket på sikt påverkar medarbetarna och kan medföra hälsoekonomiska konsekvenser för verksamheten.

Vad gäller vid långtidssjukfrånvaro?

Det finns även en samvariation mellan långtidssjukfrånvaro och distansarbete. Verksamheter som erbjuder distansarbete har lägre nivåer än de där fysisk närvaro krävs. Denna samvariation är starkare i år än tidigare, och vi ser att möjligheten till distansarbete förklarar 22 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaro.

En förklaring till den uppmätta skillnaden kan bero på att på-plats-arbeten många gånger kan ha en tyngre arbetsmiljö, både fysiskt och psykiskt. Till exempel produktion, vård eller kundservice. Samtidigt kan distansarbete innebära större flexibilitet och bidra till bättre balans mellan arbetsliv och privatliv som i ett längre perspektiv har en positiv inverkan på medarbetare hälsa.

Är distansarbete ett recept för friskare medarbetare?

Vår slutsats är att frågan om distansarbete och medarbetares hälsa är mer komplex än så. Vad vi däremot kan konstatera är att det ställer högre krav på ledarskapet. För att säkerställa att gränsen mellan sjuk och frisk inte suddas ut ännu mer krävs ett aktivt och medvetet arbete från arbetsgivaren.



Nyckel till friskare medarbetare

3000 kr i friskvårdsbidrag x 80 procent nyttjandegrad = effekt!

Tidigare har vi konstaterat att friskvårdsbidraget främst är en fråga ur ett attraktivitetsperspektiv. Om vi vill använda friskvårdsbidraget som ett verktyg för att främja medarbetarnas hälsa är det viktigaste att säkerställa att bidraget faktiskt används.

Nu ser vi att nivån på friskvårdsbidraget har en samvariation med både kort- och långtidssjukfrånvaro - förutsatt att det inte är för lågt.

Ju högre friskvårdsbidrag som erbjuds, desto högre är nyttjandegraden. Detta betyder att arbetsgivaren behöver erbjuda en viss nivå för att det ska vara tillräckligt attraktivt för medarbetarna att använda.

Hur mycket behöver arbetsgivare erbjuda?

Vi ser att brytpunkten för när vi börjar få effekt är vid 3000 kronor. Det kanske mest intressanta är att när vi erbjuder minst 3000 kronor och lyckas få minst 80 procent av medarbetarna att nyttja detta, får vi i genomsnitt bättre värden på hälsotalen.

Motivationen att nyttja friskvårdsbidraget ökar ju högre beloppet är. Det stärker möjligheterna att förbättra hälsostatusen och minskar därmed risken för sjukfrånvaro. Detta skapar en positiv effekt på både medarbetarnas välmående och på verksamhetens totala produktivitet.

Andra viktiga faktorer för medarbetares hälsa?

En faktor som fortsätter vara avgörande för friska medarbetare är trygga anställningsvillkor. I en orolig omvärld, ekonomiska osäkerheter och ökande arbetslöshet, blir trygga anställningar allt viktigare.

Undersökningar visar att trygga anställningsvillkor nu är en av de viktigaste faktorerna bland studenter i val av arbetsgivare².

Nyckeltalsinstitutets analyser av 2024 års HR-data bekräftar att det finns ett starkt och fortsatt behov av trygghet i arbetslivet. Trygga anställningsvillkor i form av högre andel tillsvidareanställningar ger mer hälsosamma arbetsplatser, och dessutom finns en ekonomisk potential för arbetsgivare att främja trygghet i dessa osäkra tider.

² Universum. (2024). World's Most Attractive Employers 2024

3000 kr

i friskvårdsbidrag

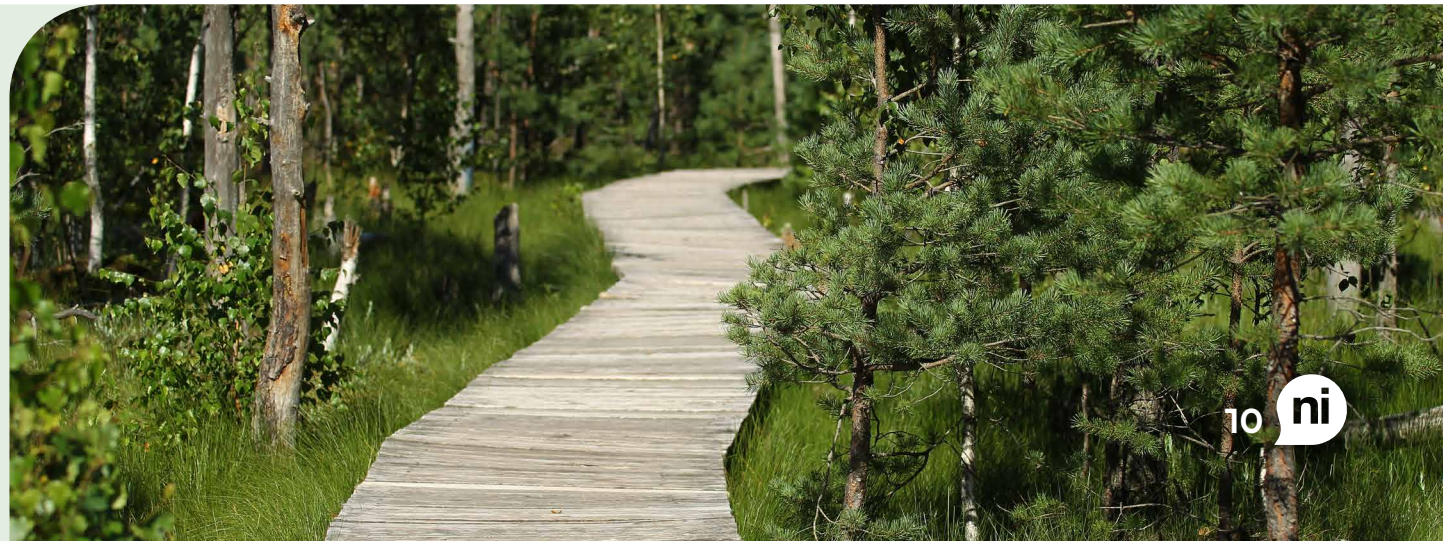
+

80%

nyttjandegrad

=

bättre hälsa & minskad sjukfrånvaro





Jämställdhet

Attraktiva och hållbara arbetsgivare - jämställdhet är en faktor

Organisationer som är mer jämställda är i genomsnitt också mer attraktiva, hälsosamma och hållbara som arbetsgivare. Det visar Nyckeltalsinstitutets data tydligt.

Arbetsgivare med en jämn könsfördelning i grundstrukturen har i genomsnitt bättre resultat i både Attraktiv Arbetsgivarindex® och Hälsindex™.

Grundstrukturens betydelse för hälsa

Kopplingen mellan könsfördelningen och hälsa är tydlig:

- Grundstrukturer förklarar 25 procent av variationerna i långtidssjukfrånvaro.
- 20 procent av variationerna i korttidssjukfrånvaro.
- Över 25 procent av variationerna i frisktalet.

Det betyder att organisationer med ojämn könsfördelning har högre sjukfrånvaro och färre friska medarbetare.

De lägsta nivåerna av korttidssjukfrånvaron syns i organisationer med omkring 40-50 procent kvinnor, och långtidssjukfrånvaron med omkring 35 procent kvinnor. Slutsatsen är att medarbetare

i verksamheten med en mer jämn könsfördelning mår bäst. Det handlar inte enbart om att det är mans- eller kvinnodominerade verksamheter i sig, utan också om att dessa verksamheter ofta finns i branscher med tuffare arbetsmiljö, fysiskt eller psykisk, vilket i sin tur påverkar sjuktalet.

Sjukfrånvaron högst i kvinnodominerade verksamheter

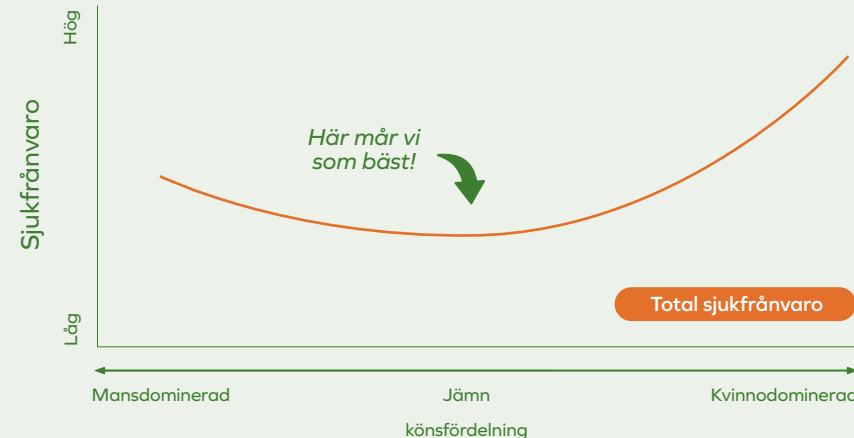
Särskilt höga är sjuktalet i kvinnodominerade organisationer. En viktig förklaring till de höga sjuktalet är de stora arbetsgrupperna, vilket försämrar chefers förutsättningar och arbetsmiljön negativt. Detta är en verklighet som drabbar kvinnors hälsa och som arbetsgivare har mycket att vinna på.

När vi jämför kvinnor och mäns nivåer i sjuktalet inom samma verksamheter ser vi att:

- Korttidssjukfrånvaron visar endast marginella skillnader - vilket tyder på att det främst är en arbetsmiljöfråga.
- Långtidssjukfrånvaron däremot är ofta mer än dubbelt så hög bland kvinnor - ett starkt tecken på att det fortsatt är en stor jämställdhetsfråga.

För arbetsgivare som vill vara långsiktigt hållbara är det av stor vikt att bygga jämställda strukturer - där kvinnor och män ges lika möjligheter, villkor och arbetsmiljö. Det är en nyckel till ett friskare, mer attraktivt och hållbart arbetsliv.

Total sjukfrånvaro vs könsfördelning



The Never Ending Story - ojämställda strukturer

Yrkesgrupperna blir mer jämställda - men förändringen går väldigt långsamt.

Under de senaste 17 åren har andelen jämställda yrkesgrupper ökat långsamt - från drygt 15 procent till 18 procent. Även om utvecklingen går åt rätt håll är förändringstakten långsam. Om trenden fortsätter, beräknas vi inte nå 40 procent jämställda yrkesgrupper förrän år 2175.

Bakom siffrorna döljer sig en djupt rotad struktur-utmaning som handlar om könssegregeringen på arbetsmarknaden. Generellt befinner sig kvinnor och män på olika delar av arbetsmarknaden och gör olika yrkesval. Nästan 1 av 5 organisationer är starkt könsdominerad, med minst 80 procent kvinnor eller män. Det är endast 1 av 4 organisationer som har en jämställd struktur, det vill säga med minst 40 procent kvinnor och män.

“

*Om trenden fortsätter, beräknas vi inte nå 40% jämställda yrkesgrupper förrän år **2175***

Förändringstakten i mans- och kvinnodominerade organisationer

Det är en marginell ökning av andelen kvinnor i mansdominerade organisationer och en ännu svagare ökning av andelen män i kvinnodominerade organisationer.

Med de senaste årens trend uppnår de mansdominerade organisationerna, som idag har kring 20 procent kvinnor, 40 procent kvinnor någon gång i slutet av 2050-talet, medan kvinnodominerade organisationer, med kring 20 procent män, når 40 procent någon gång kring nästa sekelskifte.

Konsekvenser av ojämställda strukturer

Varför är det viktigt med jämställda strukturer? I vår databas är det tydligt att organisationer med en jämn könsfördelning mår bättre. Men det handlar också om att säkra framtidens kompetens. Att bryta dessa strukturer är inte bara en jämställdhetsfråga, utan en nödvändighet för att klara av framtidens kompetensförsörjning.





Kompetensförsörjning

Personalomsättning – en ständigt aktuell fråga

En fråga som många organisationer brottas med är personalomsättning.

Personalomsättning är ett nyckeltal som de allra flesta arbetsgivare mäter och följer upp. Det är det nyckeltal vi pratar mest om, vill kunna påverka, finns flest definitioner för och kostar mest – men ändå förstår minst.

Nyckeltalsinstitutet skiljer på *avgångar* och *personalomsättning*. Personalomsättning fångar personalförändringar och visar hur många som börjar och slutar. Medan avgångar enbart berör hur många som slutar för att fånga turbulensen i en verksamhet.

Personalomsättning och avgångar är viktiga ur flera perspektiv

Nedan är några av anledningarna till att det är viktigt att följa dessa nyckeltal:

1 Kostnad för rekrytering och onboarding

Att ersätta en medarbetare medför ibland höga kostnader. Rekrytering, introduktion och upplärning tar både tid och resurser. Hur lång tid det tar innan en nyanställd kommer upp i full produktion varierar, därav varierar även kostnaden för en personalomsättning.

2 Förlust av kompetens och erfarenhet

Oönskad personalomsättning innebär ofta en kompetensförlust och förlust av viktig erfarenhet och kunskap för verksamheten.

3 Indikation på trivsel och arbetsmiljö

Höga avgångstal fungerar som en indikation på att något inte stämmer. Det kan handla om bristande ledarskap, arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter.

4 Påverkan på produktivitet

En hög turbulens kan leda till störningar i verksamheten och påverka produktiviteten negativt.



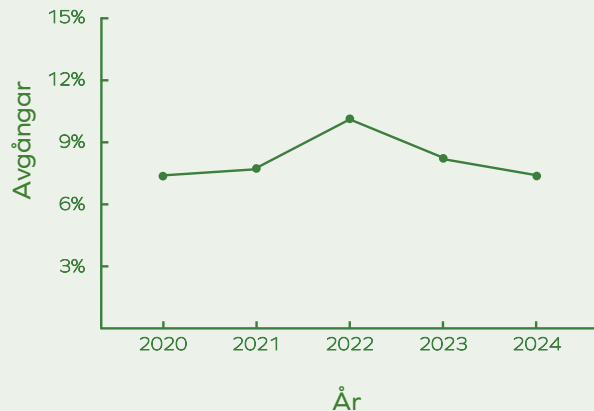
FORTSÄTTNING

Avgångar - många vill, men få slutar

Avgångstalen 2024

Under 2024 slutade ungefär 1 av 12 medarbetare i svenskt arbetsliv. Avgångarna fortsätter att minska, vilket möjligen speglar ökad oro i omvärlden och arbetsmarknadsläget som minskar benägenheten att byta arbetsgivare och dämpar rörligheten på arbetsmarknaden.

Utveckling avgångar



Kommer 2 av 3 medarbetare att byta jobb under 2025?

En Sifo-undersökning³ från Jobbland visar att 2 av 3 svenskar är öppna för att byta jobb det närmaste året. Även om det är mindre sannolikt att så många faktiskt kommer att göra det, särskilt i tider av stigande arbetslöshet och ökad oro i omvärlden, är detta en viktig signal till många arbetsgivare. Frågan är hur detta påverkar produktiviteten. Medarbetare som går i tankarna på att byta jobb riskerar att tappa i motivation och engagemang, vilket i sin tur kan påverka produktiviteten negativt.

Avgångar bland nyanställda

10,5 procent av de nyanställda slutade under 2024, en marginell förbättring från 2023. Detta är ett nyckeltal som ger ett kvitto på hur välfungerande rekryterings- och introduktionsprocesserna är. Vår data visar att arbetsgivare med höga frisktal har större framgång i att behålla sina nyanställda. Det tyder på att en hälsosam organisation och en sund arbetsmiljö skapar goda förutsättningar för långsiktiga och hållbara anställningar.

Varför är avgångar så svåra att förstå?

En av utmaningarna med att analysera avgångar är att det inte följer ett tydligt mönster. Många av de faktorer som ofta lyfts fram som orsaker, som

lön, kompetensutveckling och interna karriärmöjligheter, har en oväntat liten påverkan på avgångstalen.

- **Lön:** högre generella lönenivåer bromsar inte avgångstalen
- **Kompetensutveckling:** mer investering i kompetenshöjande insatser leder inte till lägre avgångstal.
- **Interna karriärmöjligheter:** varken hög omfattning av interna karriärmöjligheter eller intern rörlighet de senaste tre åren minskar avgångarna.

Så, vad är det vi faktiskt ser?

Vår data visar att medarbetare med två till fem års erfarenhet i organisationen har en större benägenhet att sluta. Som också kan innebära en betydande kompetensförlust.

Vi ser också att arbetsgivare som erbjuder en hög andel distansarbete har högre avgångsnivåer. Det tyder på att distansarbete attraherar, men försvårar arbetet med att behålla medarbetare

Vår slutsats är att det krävs långsiktigt och strategiskt arbete för att skapa en arbetsmiljö som främjar trivsel, god hälsa och engagemang. Arbetsgivare behöver bygga en stabil grund genom att erbjuda bra arbetsvillkor, som i sin tur skapar ett starkt och konkurrenskraftigt arbetsgivarvarumärke.

³ Jobbland (2025). Så många svenskar vill byta jobb - ny Sifo-undersökning visar trenderna.

Intern kompetensförsörjning

Kompetensutveckling

Att satsa på intern kompetens är en viktig nyckel till att hantera framtidens kompetensbehov. När vi tittar på vad arbetsgivare faktiskt investerar i sina medarbetare ser vi att medianvärdet för 2024 visar en investering motsvarande i genomsnitt **5 dagar per medarbetare**.

Kompetensutveckling mätt i tid ger en tydlig indikation på arbetsgivarens ambitionsnivå och vilja att investera i sina medarbetares långsiktiga utveckling.

Är 5 dagar tillräckligt?

Det korta svaret är: det beror på. För vissa branscher är detta en bra nivå, medan det förmodligen är lågt i branscher där förändringstakten är hög och det ställs högre krav på kontinuerlig kompetensutveckling. Arbetsgivare som vill vara långsiktigt konkurrenskraftiga bör se kompetensutveckling som en strategisk investering, inte en kostnad. Det handlar inte bara om att möta dagens behov, utan också att rusta sig för framtiden.

Medianvärdet för 2024:

5 dagar per medarbetare i kompetensutveckling

Rekryteringar

Rekrytering av ny kompetens kan ske genom både extern och intern rekrytering, där ungefär var fjärde rekrytering i svenskt arbetsliv sker internt.

En hög andel internrekryteringar är ett sätt att ta vara på och utveckla medarbetare inom verksamheten. Detta är inte enbart ett sätt att hantera eventuell kompetensbrist, utan även för att öka den interna attraktiviteten bland befintliga medarbetare.

Nyhet – intern rörlighet över en treårsperiod!

Ett nytt nyckeltal som Nyckeltalsinstitutet mäter är andelen medarbetare som har bytt tjänst internt de senaste tre åren. Det speglar hur stor del av medarbetarna som har haft möjlighet att utvecklas genom nya roller inom verksamheten och fångar förekomsten av interna karriärvägar.

1 av 12 medarbetare har bytt tjänst den senaste treårsperioden. Om ambitionen är att främja intern rörlighet och stärka interna karriärvägar kan detta tolkas som en relativt låg nivå.

Vad som är en bra nivå beror på flera faktorer, såsom branschens förutsättningar, tillgången på efterfrågad kompetens och organisationsstorlek.





Årets vinnare

ÅRETS ATTRAKTIVASTE ARBETSGIVARE

Uniper Sverige

**uni
per**

Bolagsnamn: Uniper Sverige
Bransch: Energi
Webbplats: www.uniper.energy

TOPPLISTAN I ATTRAKTIV ARBETSGIVARINDEX® 2024:

Uniper Sverige

1

Havs- och vattenmyndigheten

2

Landskrona Energi AB

3

intervju med

Lotta Sätterlund

HR-DIREKTÖR
Uniper Sverige

Vad är det ni gör som håller er i toppen av svenskt arbetsliv som en väldigt attraktiv arbetsgivare?

Vi erbjuder bra villkor och satsar mycket på utveckling av våra chefer, medarbetare och verksamhet. Jag tror hemligheten ligger i att vi aldrig slutar utveckla oss. Vi gör t.ex. regelbundna temperaturmätningar av personalens mående och behov för att få igång dialogen tidigt mellan chef och medarbetare. Det vi fångar in försöker vi göra något åt. Vi tror att det är en av de stora anledningarna till att vi har friska och nöjda medarbetare och då vill man stanna och bidra.

Ni har väldigt friska medarbetare - hur arbetar ni så framgångsrikt med dessa frågor?

Vi arbetar aktivt och systematiskt med hälsa. Vi utgår från tydliga hälsostراتيجier som baseras på att



vi lyssnat in våra medarbetare med olika undersökningar. Under senaste halvåret har vi erbjudit en bred palett av aktiviteter allt från stresshantering till bugg. Alla medarbetare erbjuds dessutom fri coaching, även för närstående.

Vad är ert fokus för 2025 som arbetsgivare?

Under 2025 fokuserar vi på att säkerställa framtidens kompetens genom att rekrytera rätt och vidareutveckla våra medarbetare. Vi förbättrar våra rekryteringsprocesser och stärker kontinuerligt varumärket. Parallellt lägger vi stor vikt vid att skapa goda förutsättningar för arbetstrivsel. Nöjda och engagerade medarbetare är nyckeln till framgång!

ÅRETS VINNARE JÄMIX® & HÄLSOINDEX™

Vinnova

VINNOVA

Bolagsnamn: Vinnova
Bransch: Myndighet
Webbplats: www.vinnova.se

TOPPLISTAN I JÄMSTÄLLDHETSINDEX JÄMIX® 2024:

Vinnova

1

Ellevio Sverige AB

2

Canon Svenska AB

3

intervju med

Havva Ilhan

HR-CHEF
Vinnova

I årets analys ser vi att jämställda organisationer också är mer friska, vilket Vinnova verkligen är ett bevis på - som både är den mest jämställda och den mest hälsosamma arbetsgivaren i svenskt arbetsliv.

Vad är det ni gör som ger dessa resultat inom både jämställdhet och hälsa?

Vi ser jämställdhet och hälsa som nära sammankopplade. Båda är viktiga för att människor ska trivas, känna sig inkluderade och kunna bidra fullt ut. Det är frågor vi arbetat med under lång tid, och även om vi är glada över resultaten, ser vi dem som ett kvitto på ett gemensamt arbete snarare än ett mål som är uppnått.

Arbetet med jämställdhet sker genom både struktur och kultur. Vi arbetar bland annat med jämställdhetsintegrering via metoden GIM och utifrån aktiva åtgärder. Vi har ett tydligt fokus på representation i hela organisationen, och vi följer upp våra nyckeltal,

men också det som finns bakom siffrorna - genom dialog, reflektion och samverkan.

När det gäller hälsa försöker vi skapa goda förutsättningar genom flexibilitet i vardagen: till exempel förtroendearbetstid, möjlighet till distansarbete och två friskvårdstimmar i veckan. Vi har även ett brett utbud av hälsofrämjande aktiviteter via våra personalföreningar, samt friskvårdsbidrag, företagshälsovård och inslag för återhämtning.

En viktig del i allt detta är vårt tillitsbaserade ledarskap. Vi tror att en arbetsmiljö där medarbetare känner förtroende, får ta ansvar och känner sig sedda också bidrar till både hälsa och inkludering. Men vi är samtidigt väl medvetna om att arbetet aldrig är klart - vi behöver hela tiden fortsätta lyssna, utvecklas och anpassa oss efter människors behov.



ÅRETS VINNARE JÄMIX® & HÄLSOINDEX™

Vinnova

*fortsättning av
intervjun med*
Hava Ilhan

HR-CHEF
Vinnova

Vad är ert bästa tips för att gå från att mäta till att agera?

Se mätningen som början på ett samtal - inte ett slutmål.

För oss är mätning ett sätt att öppna upp samtal - inte att avsluta dem. Siffror är viktiga, men det verkliga värdet uppstår först när vi sätter dem i kontext, reflekterar tillsammans och använder dem som grund för gemensam utveckling.

Vi har sett att det är särskilt värdefullt att:

- Skapa forum för regelbunden dialog mellan medarbetare och chef.
- Ha en aktiv och öppen partsgemensam dialog.
- Göra jämställdhet och hälsa till en integrerad del av vardagen, snarare än projekt vid sidan av.
- Stärka det lokala ägarskapet - där varje chef, team och individ känner att de har en roll att spela.

Vi har inte alla svar från början, men genom att arbeta långsiktigt och tillsammans kommer vi närmare lösningar som håller över tid.

Andelen friska medarbetare är nästan 100 procent vilket betyder att nästan alla har max 5 sjukdagar vid max tre tillfällen på ett år. En frisk nivå på sjukfrånvaro!

Hur håller ni er så friska på Vinnova?

Vi tror att våra låga sjuktal speglar en kombination av flera saker: struktur, kultur och framför allt tillit. Vi har goda förutsättningar i form av friskvårdssatsningar, företagshälsovård och ett aktivt arbetsmiljöarbete. Men lika viktigt är den kultur vi har byggt, en kultur som inte skapas uppifrån, utan där medarbetarnas engagemang och ansvarstagande spelar en central roll.

Exempel på sådant som kan bidra är:

- Möjlighet att anpassa arbetsvardagen, tack vare flexibla arbetssätt som förtroendearbetstid och distansarbete.
- Ett brett och tillgängligt friskvårdsutbud genom våra personalföreningar, samt möjligheter till återhämtning.
- Ett ledarskap som bygger på tillit - och ett medarbetarskap där människor tar ansvar för både sitt arbete och sin hälsa.

Samtidigt är vi medvetna om att låg sjukfrånvaro inte automatiskt betyder att alla mår bra. Vi behöver vara vaksamma på signaler om att någon kanske arbetar trots att de borde vila, och därför är det viktigt att fortsätta ha en öppen och tillitsfull dialog även kring frånvaro. Det är så vi tillsammans skapar en hållbar arbetsmiljö.

TOPPLISTAN I HÄLSOINDEX™ 2024:

1

Vinnova

2

Bankgirot

3

Finansinspektionen

Bästa branscher

Energibranschen toppar i attraktivitet

Arbetsgivare inom statliga myndigheter, finansbranschen och energibranschen erbjuder generellt attraktiva arbetsvillkor. Den bransch som rankas högst, och har varit i topp under flera år, enligt Nyckeltalsinstitutets analys av HR-data, är energibranschen.

Nyckeltalsinstitutet mäter attraktivitet av rådande arbetsvillkor inom verksamheter genom att kartlägga, jämföra och analysera resultat från närmare 400 arbetsgivare i svenskt arbetsliv och på branschnivå.

Benchmarken bygger bland annat på nyckeltal inom anställningsvillkor, utvecklingsmöjligheter och personalomsättning. Tillsammans ger dessa en tydlig bild av hur arbetsvillkoren utvecklas och hur konkurrenskraftiga de är.

Topp tre mest **attraktiva** branscherna:

- 1 **Energibolag**
- 2 **Statliga myndigheter**
- 3 **Finansbolag**

Vilka arbetsgivare är bäst på jämställdhet?

När det gäller jämställda arbetsvillkor är inte bransch en lika avgörande faktor. Inom de flesta branscher finns det mycket jämställda arbetsgivare, och helt ojämnställda arbetsgivare. Nyckeltalsinstitutets data visar att jämställdhet i stor utsträckning beror på organisationens egna arbete.

Organisationer med en jämn fördelning av kvinnor och män får generellt bäst resultat i JÄMIX[®]. Men det är möjligt att vara en jämställd bransch eller arbetsgivare trots en ojämnställd grundstruktur, vilket energibranschen är ett tydligt exempel på.

Nyckeltalsinstitutets Jämställdhetsindex JÄMIX[®] mäter hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheterna är.

Topp tre mest **jämställda** branscherna:

- 1 **Statliga myndigheter**
- 2 **Energibolag**
- 3 **Fastighetsbolag**

Små organisationer mår bäst!

Noterbart är att små organisationer med under 100 anställda har generellt klart bättre värden i Hälsoindex[™] än framför allt stora organisationer, över 500 anställda. Vi ser inte motsvarande skillnader i Attraktiv Arbetsgivarindex[®] eller JÄMIX[®].

Resultat i Hälsoindex[™] skiljer sig tydligt mellan olika branscher och samvarierar med möjlighet till distansarbete. Även grundstruktur spelar en viktig roll, en jämn andel kvinnor och män är en nyckelfaktor för att uppnå höga värden.

Hälsoindex[™] mäter hälsa och arbetsmiljö inom organisationer. Kartläggningen baseras på olika frisk-och risktal som tillsammans ger en heltäckande bild av en organisations hälsoläge.

Topp tre branscherna med högsta **Hälsoindex[™]**:

- 1 **Finansbolag**
- 2 **Statliga myndigheter**
- 3 **Energibolag**

Därför lyckas de bästa arbetsgivarna bäst!

Arbetsgivare som rankas bland de topp tio procent bästa i Attraktiv Arbetsgivarindex® och Hälsindex™ har flera gemensamma styrkor som sticker ut:

Kompetensutvecklingen

Stora investeringar i kompetensutveckling, mer än dubbelt så mycket tid och pengar jämfört med andra.

Den sunda arbetsmiljön

Friskare medarbetare, de har låga sjuktal som speglar sunda och hållbara arbetsmiljöer.

Chefstätheten

God chefstäthet som ger bättre förutsättningar för både ledarskap och arbetsmiljö, förmedlingen en drivande faktor till de låga sjuktalen.

Jämställdheten

Fler jämställda yrkesgrupper, bland dessa arbetsgivare är 1 av 3 yrkesgrupper jämställda, att jämföra med 1 av 6 i svenskt arbetsliv.

Nyttjandegraden

Högre nyttjandegrad av friskvårdsbidraget, i kombination med ett friskvårdsbidrag om minst 3000 kronor per medarbetare.



Värdet av att vara attraktiv, jämställd och hälsosam

Det finns faktorer som, på kort och lång sikt, går att påverka för att skapa en mer hållbar och konkurrenskraftig organisation. Den ekonomiska frågan är förstås: *är det lönsamt?* Som vid de flesta liknande frågeställningar blir svaret – det beror på.

Något förenklat finns det tre frågor att besvara:

1

Vad kostar det att investera i attraktivitet, jämställt och hälsa?

Investeringar

En del investeringar är lätta att räkna på, som friskvårdsbidrag, kompetensutveckling eller ökad chefstäthet. Andra, som till exempel jämställda grundstrukturer eller distansarbete är svårare att sätta en prislapp på - men inte mindre viktiga.

2

Vad är vinsterna av effekterna av dessa investeringar?

Vinster

Effekter som minskad sjukfrånvaro eller lägre personalomsättning går ofta att kvantifiera. Men andra vinster, som bättre arbetsmiljö, ökad trivsel eller förmåga att rekrytera rätt kompetens som leder till ökad produktivitet och effektivitet är svårare att mäta.

3

Hur mycket av effekten kan vi faktiskt påverka?

Resultat

Vi behöver också förstå hur mycket av effekterna vi måste uppnå för att ekonomiskt kunna motivera investeringarna. Vi kommer aldrig kunna ge en perfekt bild av värdet på våra investeringar för att bli mer attraktiva, jämställda och hälsosamma. Men vi kan lära oss av de som är lyckas bäst.



> FORTSÄTTNING

Investeringar - översatt i siffror



De organisationer som rankas högst i Nyckeltalsinstitutets mätningar gör också större investeringar:

- **5000 kronor mer** i kompetensutveckling
- **5 fler dagar** i kompetensutveckling per medarbetare
- I genomsnitt **500 kronor mer** friskvårdsbidrag

Bara dessa investeringar motsvarar en merkostnad på omkring 30 000 kronor per medarbetare. Samtidigt har dessa arbetsgivare lägre sjukfrånvaro och färre avgångar, och det är förmodligen inte där den största vinsten finns.

De största effekterna av dessa investeringar finns i bättre förmåga att attrahera och behålla rätt kompetens, ta vara på medarbetares potential, och därmed få en högre produktivitet och kvalitet i verksamheten.

Att investera i jämställdhet, hälsa och attraktivitet innebär ofta på kort sikt stora kostnader. Men i ett längre perspektiv är vinstpotentialen större i värden som inte alltid syns direkt i resultaträkningen, men som bidrar till verksamhetens långsiktiga framgång.

Ett exempel från verkligheten

Utifrån energibranschens medianvärden i Attraktiv Arbetsgivarindex[®] går det att konkretisera värdet av att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Branschen utmärker sig särskilt genom:

- Lägre korttidssjukfrånvaro
- Lägre långtidssjukfrånvaro
- Färre avgångar

Om vi räknar på ett företag med 200 medarbetare och jämför med medianen för svenskt arbetsliv i stort, ser vi:

- En lägre korttidssjukfrånvaro som motsvarar 2 årsarbetare och ger 400 fler produktiva dagar per år.
- 4 fler medarbetare på arbetet varje dag genom lägre långtidssjukfrånvaro.
- 5 fler medarbetare i fortsatt hög produktivitet genom lägre personalomsättning.

Det innebär att organisationen har totalt 11 fler produktiva medarbetare jämfört genomsnittet i svenskt arbetsliv. Detta motsvarar ett potentiellt värde omkring:

8 miljoner kronor per år

Gör det någon skillnad att mäta?

Spelar det någon roll om en arbetsgivare mäter och följer upp sin attraktivitet, jämställdhet och hälsostatus? Ja, det gör skillnad – och den är mätbar!

8 av 10 arbetsgivare blir mer attraktiva inom tre år när de regelbundet mäter sin utveckling genom Nyckeltalsinstitutet. Det handlar inte bara om att samla data, utan om att skapa en grund för faktabaserade beslut, målinriktade insatser och konkret utveckling.

Det är inte själva mätningen i sig som skapar förbättring, utan vad den möjliggör. Som vår kollega professor Bino Catasús visat i sin forskning: det klassiska talesättet "*what gets measured gets done*" räcker inte längre. Först när organisationen mäter det som är viktigt för deras framgång, och använder resultaten som verktyg, sker det förändring. Med rätt data, rätt insikter och rätt prioriteringar ökar förutsättningarna att göra rätt insatser som ger effekt på riktigt.

Regelbunden mätning =

8 av 10



arbetsgivare blir mer attraktiva inom 3 år

“*Det vi pratar om, det gör vi, om vi mäter*” - Professor Bino Catasús





Kunskapsdelning

Vad är era personalkostnader värda?

I de flesta organisationer står personalkostnaderna för en stor del av de totala kostnaderna, i vissa branscher ofta upp mot 70 procent eller mer. Trots detta saknas ofta en kontroll kring dessa kostnader och en förståelse för vilket värde de genererar. Det pratas sällan om hur stor del av arbetstiden, personalkostnaderna eller personalresurserna som är produktiva - det vill säga hur mycket som faktiskt skapar värde.

Vad menar vi med produktivitet?

När vi pratar om produktivitet inom personal ekonomi syftar vi på värdet som medarbetarna skapar i relation till investerad tid och kostnad, ofta i form av lön och sociala avgifter. Den centrala frågan är: hur mycket av de totala personalkostnaderna och arbetstiden som faktiskt är produktiv?

Det synliga produktionsbortfallet

I ett genomsnittligt företag i Nyckeltalsinstitutets databas försvinner tid, framför allt i sjukfrånvaro och nyanställda som inte nått full kapacitet, motsvarande 10 procent av den totala arbetstiden. Detta är faktorer som inte bidrar till verksamhetens värdeskapande.

På liknande sätt skapar cirka 90 procent av personalkostnaderna ett produktivt värde. Resterade 10 procent försvinner i form av kostnader kopplat till korttidssjukfrånvaro, avgångar och rekryteringskostnader.

Den dolda produktivetsförlusten

Men det finns också en mindre synlig, och ofta större, kostnad av produktivetsförlust som handlar om medarbetare som är stressande, omotiverade eller inte trivs på jobbet. Dessa faktorer innebär att arbetseffekten blir mindre, i många fall kan produktionsminskningen motsvara hälften, eller mer, av den förväntade effekten vid full produktion.

Nyckeltalsinstitutets senaste schablon visar att **en medarbetare** som presterar på halvfart kostar arbetsgivaren motsvarande **10 månadslöner i förlorat värde**. Den stora frågan är hur stor andel av medarbetarna som presterar på halvfart?

Att inte agera är dyrt

Oavsett orsak till att en medarbetare hamnar i ett läge med halv produktion, är det extremt kostsamt att låta det fortgå. Dessa kostnader är sällan synliga på ett konto i den ekonomiska redovisningen, men märks i form av försämrad kvalitet, minskad kundnöjdhet och lägre effektivitet. Indirekt resulterar detta i sämre resultat på sista raden.

Det är därför affärskritiskt att identifiera och lyfta dessa medarbetare. Det finns ett stort värde, för både medarbetaren och organisationen, att skapa förutsättningar för ökad trivsel, motivation och engagemang för att ta vara på medarbetarnas fulla potential. Det stärker också organisationens förmåga att omvandla personalkostnader till faktiskt värde.

1 medarbetare
som presterar
på **HALVFART**

=

10
månadslöner
i förlorat värde

CSRD och nya rapporteringskrav för HR

Det har nog inte undgått någon att utökade krav på hållbarhetsrapportering är på väg, och för vissa företag har de redan börjat gälla. Delar av kraven är fortfarande under diskussion genom Omnibus-förslaget, som kan innebära vissa justeringar. Men riktlinjerna är tydliga. Hållbarhetsarbetet ska bedrivas på ett mer transparent, strukturerat och jämförbart sätt.

Vad är CSRD och ESRS?

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) är EU:s nya direktivet som utökar kraven på hållbarhetsrapportering. För att öka jämförbarheten har ESRS-standarder (European Sustainability Reporting Standards) tagits fram. De specificerar vilka upplysningar ett företag kan behöva lämna, inklusive viss HR-relaterade data.

Bland dessa är ESRS S1 särskilt relevant för HR. Den omfattar 17 områden som är kopplade till medarbetare och arbetsvillkor.

Vad innebär ESRS för HR?

För företag som omfattas av CSRD gäller vissa grundkrav på rapportering. Men utgångspunkten är den *dubbla väsentlighetsanalysen*. Genom denna behöver HR bedöma vad som är väsentligt utifrån påverkan, risker och möjligheter kopplat till de egna medarbetarna.

Det innebär inte att alla datapunkter måste rapporteras, men de bör mätas och analyseras. Här blir det en tydlig skillnad mellan att mäta och att rapportera.

Två nyckelfrågor vid väsentlighetsbedömningen är:

- 1 Hur skiljer ni er från andra?
- 2 Innebär skillnaden en väsentlig påverkan, risk eller möjlighet?

CSRD innebär inte bara nya krav - det är också en möjlighet för HR att stärka sin strategiska och affärsnära roll. Att redan nu börja träna på väsentlighetsanalysen är ett viktigt första steg.

Nyckeltalsinstitutet är experter på HR-ekonomisk redovisning och vi specialiserar oss på ESRS S1. Vi erbjuder handledning, riktlinjer för vilka uppgifter företag ska rapportera och benchmarking som grund för er väsentlighetsanalys.



Ta del av erfarenheterna från Stockholm Environment Institute som påbörjat sitt arbete med väsentlighetsanalysen!





intervju med
Maria Westerlund

HR-DIREKTÖR

Stockholm Environment Institute

Berätta kort om Stockholm Environment Institute - vilka är ni?

Vi är ett internationellt, icke-vinstdrivande forskningsinstitut med fokus på miljö och hållbar utveckling. Totalt är vi omkring 370 anställda globalt.

CSRD - intervju med SEI



Ni utvecklas hela tiden i att vara attraktiv arbetsgivare - hur har ni lyckats?

Det är resultatet av ett långsiktigt arbete inom tre områden: **medarbetarskap, arbetsmiljö och ledarskapsutveckling** - allt utifrån vår globala **People Agenda**.

Vi har satsat på inkludering och mångfald genom strukturerade rekryteringsprocesser och kompetensutveckling. Idag finns runt 35 nationaliteter på vårt huvudkontor och våra tjänster attraherar internationella sökande. Vi driver också globala program, exempelvis ett mentorprogram där alla våra center är med både som adepter och mentorer.

Vi arbetar aktivt för en hållbar arbetsmiljö med friskvård, undersökningar och stöd för balans mellan jobb och privatliv. För ledarskap satsar vi på utbildningar inom coaching, feedback och förändringsledning - starka ledare bygger en stark kultur.

Hur har ni lyckats väcka intresset för HR KPI:er i organisationen?

Genom att sätta siffror i ett sammanhang - både internt och externt - blir de meningsfulla. Att t.ex. koppla sjukfrånvaro till ekonomi eller visa hur lång tid det tar att anställa ger HR större tyngd i ledningsarbetet. KPI:er hjälper oss också att hitta rätt kanaler för rekrytering och att följa upp arbetsmiljön.

Ditt tips till HR-kollegor som vill börja jobba datadrivet?

Vänta inte! Börja med det du har. System är viktiga, men inget slår en engagerad och nyfiken HR-avdelning. Våga ta plats, utmana det gamla och visa vilket värde HR verkligen kan skapa! Vår roll inom HR förändras ständigt med både vår svenska arbetsrätt och EU-riktlinjer, tex lönetransparens direktivet och hållbarhetsrapporteringen - vi måste våga utmana oss att tänka om och tänka nytt! Det är spännande tider för oss inom HR - så nu måste vi visa att vi är redo!

Du och HR-teamet har ju arbetat med oss och vår väsentlighetsanalys för CRSD. Vilka är dina lärdomar från denna process med oss?

Vi har under ett antal år fått förmånen att bygga upp ett professionellt och mycket stimulerande samarbete med Nyckeltalsinstitutet - och det samarbetet har nu intensifierats i vårt arbete med att ta fram en västenlighetsanalys. Det känns tryggt att ha ett så kompetent stöd då detta arbete är mycket utmanade och helt nytt- då det ytterligare högre krav på vår HR-kompetens, att då få ha Nyckeltalsinstitutet som stöd och bollplank är ovärderligt!

Framtidsspaning

De senaste åren har varit allt annat än händelsefattiga. Vi har hanterat följderna av COVID-19, kriget i Ukraina, stigande inflation och räntehöjningar - och nu en lågkonjunktur med en turbulent världshandel, handelstullar och tufft politiskt klimat.

Professor Bino Catasús, vår kollega, spådde framtiden för några år sedan just detta: höga kostnader för störningar, geopolitisk osäkerhet, en svagare valuta och finansiell oro. Vi kan konstatera att han till stora delar hade rätt, tyvärr.



Det finns möjligheter i kriser!

Det finns olika uttryck, till exempel: "*Använd dina svårigheter*", som är bra deviser när det blir tuffare tider. Det handlar om förmågan att tänka nytt i det svåra, och vända det svåra till vår fördel. Kanske i form av utveckling, nya tjänster, nytänkande gällande resurser, verksamheter och resultat?

Cristina Stenbeck är en person som ser möjligheter där andra kanske ser svårigheter. Hon spår en ljus framtid för Europas techsektor och ser de kommande fyra åren som ett gyllene tillfälle att stärka vår konkurrenskraft. Det handlar inte om att vara en naiv optimist, utan snarare att våga öppna upp för kreativitet i svåra stunder när det behövs som mest.

Lågkonjunkturen som en ögonöppnare

Kanske är lågkonjunkturen den ögonöppnare vi behöver för att förändra organisationer och ta tillvara på humankapitalet på ett klokare sätt?

Nyckeltalsinstitutets produktivetsanalys är en sådan ögonöppnare. Analysen hjälper organisationer att identifiera och förstå värdet av sina personalkostnader. Det handlar om att bli lite mer vältränade, starkare och motståndskraftiga som organisationer, samt mer rustade för framtiden.

Allt är inte dystert! Svenskt arbetsliv går framåt – och vi har nått rekordnivåer i både attraktivitet och jämställdhet.

Tryggheten i arbetsvillkoren ökar, avgångarna bland både nyanställda och mer erfarna minskar, och chefstätheten ökar.

Sist men inte minst – det vänder alltid!

Efter regn kommer solsken, precis som att lågkonjunktur följs av högkonjunktur. Inget varar för evigt, och vi börjar se ljuset i tunneln.

Om Nyckeltalsinstitutet och Nyckeltalsportalen[®]

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

Genom kartläggning och systematiska mätningar i Nyckeltalsportalen[®] erbjuder vi en överblick över era arbetsvillkor, kompetensförsörjning, jämställdhet och hållbarhet - över tid och i jämförelse med andra i branschen.

Nyckeltalsinstitutet är en av de främsta aktörerna inom People Analytics och Nyckeltalsportalens[®] databas innehåller unik kunskap för branscherna i svenskt arbetsliv!

Benchmark mot andra arbetsgivare inom branschen och svenskt arbetsliv ger faktabaserat beslutsunderlag för verksamhetsstyrningen. Vilka aktiviteter har ni störst värde av att satsa på? Vilka nivåer inom centrala HR-områden är rimliga för er att styra mot? Vad är resultaten värda?

Analyserna innehåller olika HR-nyckeltal som tillsammans guidar verksamheten åt rätt håll i att erbjuda hållbart arbetsliv, säkerställa kompetensförsörjningsförmågan och uppnå lönsamhet eller andra centrala mål på övergripande nivå.

Genom standardiserade definitioner och tillförlitliga jämförelser stödjer vi det evidensbaserade HR-arbetet!

Med jämförelsedata och historiska perspektiv blir HR-nyckeltalen som fyrar att navigera runt!



Få access till Nyckeltalsportalen[®] här



Nyckeltalsportalen[®] i siffror

800 000+

ARBETSVILKOR
I DATABASEN

400+

FÖRETAG/
ORGANISATIONER

29

ÅRS
ERFARENHET

20+

BRANSCH-
JÄMFÖRELSE

Nyckeltals
Institutet



TILLBAKA



Nyckeltalsinstitutets årsrapport 2025

Författare: Pauline Strand, Anders Johrén, Bino Catasús & Tina Ekström - Nyckeltalsinstitutet

Statistik och nyckeltal baseras på 2024 års siffror

©Nyckeltalsinstitutet AB

Grafisk form: JS Studio Design