

# HR-NYCKELTALEN SOM RÄKNAS



Vad menas med HR-nyckeltal?	3
Varför bör HR använda ett datadrivet arbetssätt?	3
Rekrytering	6
Mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet	11
Få personalen att stanna kvar	19
Använda ett system för HR-data	27
Utveckla bättre nyckeltal	28
Möt Bob	30

# Vad menas med HR-nyckeltal?

HR-nyckeltal används för mätningar som fastställer graden av effektivitet i ert HR-arbete. När ni har satt upp viktiga mål för rekrytering, för att få personalen att stanna kvar samt för mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet, kan ni använda datadrivna HR-nyckeltal för att hålla koll på och utvärdera era framgångar och utmaningar.

# Varför bör HR använda ett datadrivet arbetssätt?

I dagens arbetsliv jobbar HR-ansvariga med strategiska beslut kopplade till företagets utveckling och resultat – vad fungerar, vad fungerar inte och vad ska man satsa på framöver. Men **HR-ledare** skaffar sig inte dessa insikter eller fattar dessa beslut på egen hand. De arbetar tillsammans med andra avdelningar, framför allt ekonomiavdelningen, och samarbetet går i båda riktningarna.

En undersökning som HiBob genomförde i juli 2022 visade att 94 procent av de tillfrågade ekonomicheferna samarbetade med HR, och 88 procent uppgav att de gjorde detta varje eller varannan vecka eller varje månad.

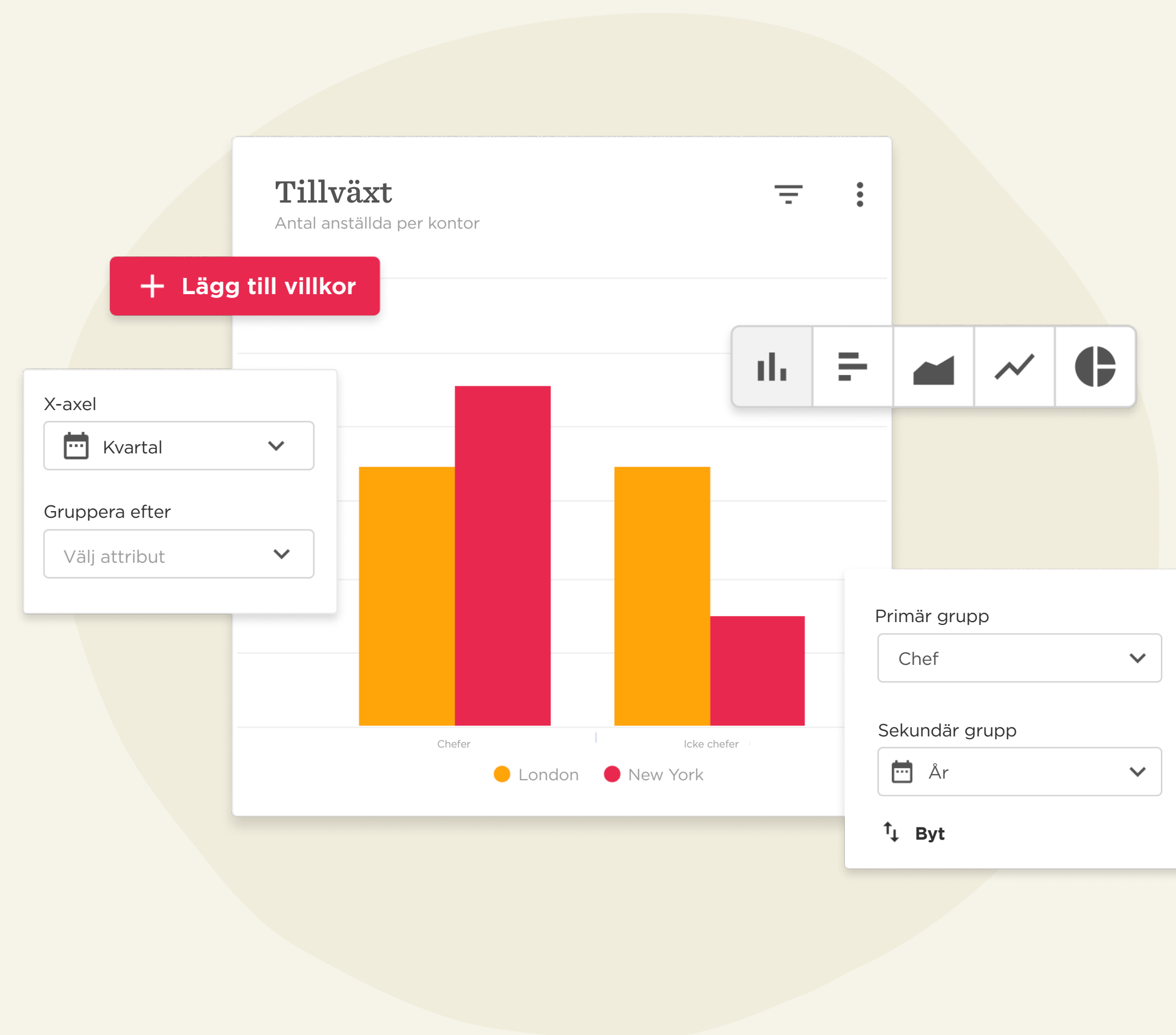
Det är lätt att förstå varför man väljer att samarbeta: Personalchefer och ekonomichefer delar många mål. Femtiosju procent av ekonomicheferna i undersökningen uppgav att de koordinerade arbetet med sina HR-kollegor för att få effektivare processer. De båda funktionerna arbetar tillsammans på flera verksamhetsområden, framför allt förmåner och belöningar, företagsutveckling och ersättningshantering.

Personaldata bidrar med fakta och siffror som underlag för samtalen, och ger HR en djup förståelse för företaget så att det blir möjligt att identifiera problemområden innan företaget förlorar pengar eller talanger. Men det är inte alltid så lätt att få fram (eller tolka) dessa data.

I **Deloittes Global Human Capital Trends Survey från 2021** var det bara 3 procent av över 6 300 chefer som uppgav att de hade den information de behövde för att fatta kloka personalbeslut. Även när företag har tillgång till data kan det finnas stuprör mellan avdelningar och olika tekniksystem. Detta gör att ledarna inte får någon helhetsbild.

Ibland har företag så mycket data tillgängligt att ledare behöver hjälp med att smälta all information för att kunna fatta bra beslut. Allt fler företag anställer HR-analytiker för att få hjälp med att sälla informationen och ta fram insikter. De börjar också använda sig av HR tech, som ett HR-system eller en **HCM-plattform**, för att samla in och analysera data.

För organisationer som saknar HR-analytiker och sofistikerad **HR tech** går det att använda nyckeltal för att utvärdera verksamheten och fatta de informerade, datadrivna beslut som behövs för att företaget ska vara framgångsrikt.



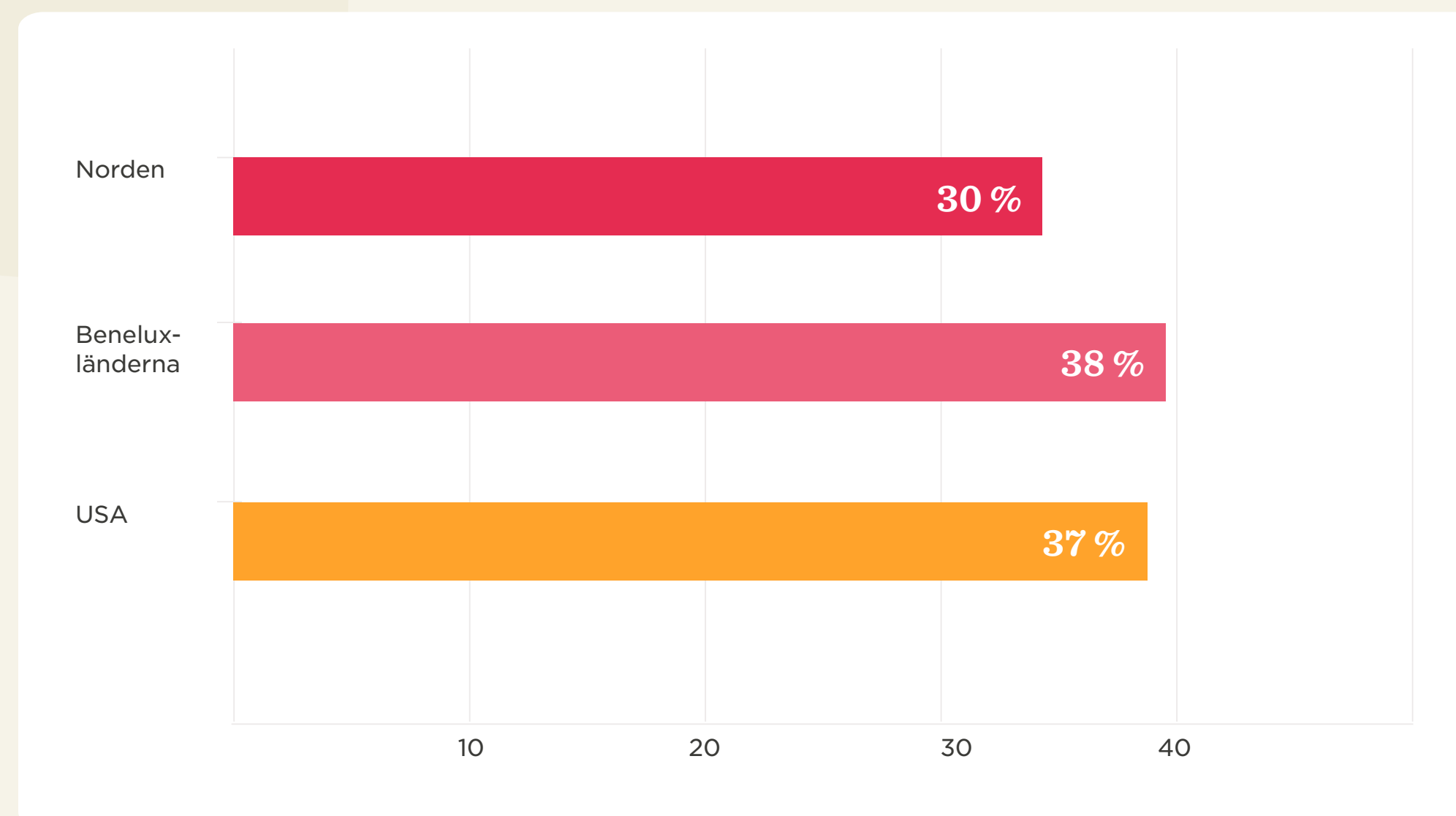
## I den här guiden fokuserar vi på tre nyckelområden som berättar mycket om hur det går för ett företag:



# Rekrytering

Studier som HiBob nyligen har genomfört i Europa och USA visar att 30 procent av de HR-ansvariga betraktar rekrytering, onboarding och talangsourcing som ett primärt fokus för företaget de närmaste sex månaderna.

När företaget skapar en **smidig rekryteringsprocess** som omfattar alla berörda - t.ex. ansvariga för ekonomi, juridik och rekrytering - hjälper det HR att bygga starka arbetsflöden så att bättre talanger kan rekryteras snabbare.



# Nyckeltalen som mäter er rekrytering

## 1 Tid för anställning och tid för rekrytering

**Tid för anställning och tid för rekrytering** är två av de viktigaste rekryteringsnyckeltalen - men de betyder inte samma sak. Skillnaden är liten med betydelsefull.

**Tid för anställning mäter tiden för hela rekryteringsprocessen, från det att en arbetsförfrågan görs till dess att en kandidat har tackat ja till erbjudandet.**

Formeln är:

**Antalet dagar mellan startpunkten (när en roll har godkänts och annonserats) och slutpunkten (datumet då kandidaten tackar ja till jobbet).**



**Tid för rekrytering mäter tiden från när den slutliga rekryteringen börjar till dess att en kandidat har tackat ja till erbjudandet.**

Formeln för att beräkna tid för rekrytering är:

**Antalet dagar mellan startpunkten (när den som ska anställas påbörjar rekryteringsprocessen) och slutpunkten (datumet då kandidaten tackar ja till jobbet).**

**Industry Today** skriver att riktmärket för tiden för anställning är 42 dagar, medan Society for Human Resource Management (SHRM) anger att den genomsnittliga kostnaden per anställning är **4 683 USD**.

Tid för anställning kan mätas för hela företaget eller för en avdelning eller roll. Rekrytering är dyrt och ju mer tid ni lägger på intervjuer, desto dyrare blir processen. Genom att fördjupa sig i de här två nyckeltalen kan HR upptäcka fördröjningar både i rekryteringsprocesserna (som att jobb lagts upp i fel kanaler eller att det är för få rekryterare som hanterar för många sökande

eller för många lediga tjänster) och i intervjuprocesserna (rekryteringschefer som är sena med att svara, överdrivet komplicerade uppgifter eller att för många deltar i beslutet).

## 2 Rekryteringens kvalitet

**Rekryteringens kvalitet**, som mäter värdet som en nyanställning tillför en organisation, kan sägas vara HR-nyckeltalens ”heliga graal”. I en **LinkedIn-studie** uppgav 88 procent av de rekryteringsansvariga att de skulle ha nytta av dessa data. Men färre än hälften (48 procent) uppgav att de använder dem idag.

Höga poäng för rekryteringens kvalitet visar att rekryterarna tar in bra folk, att cheferna satsar på att få personalen att stanna kvar och att nya anställda trivs i sina roller. Det går att mäta poängen genom att plocka fram några viktiga HR-nyckeltal, baserade på företagets **mål** och prioriteter.



Företaget måste först bestämma vilka nyckeltal det vill fokusera på och sedan ange en siffra mellan 1 och 5 som mäter en medarbetares effektivitet i förhållande till nyckeltalet. Därefter görs följande beräkning:

**Nyckeltal 1 + nyckeltal 2 + nyckeltal 3**

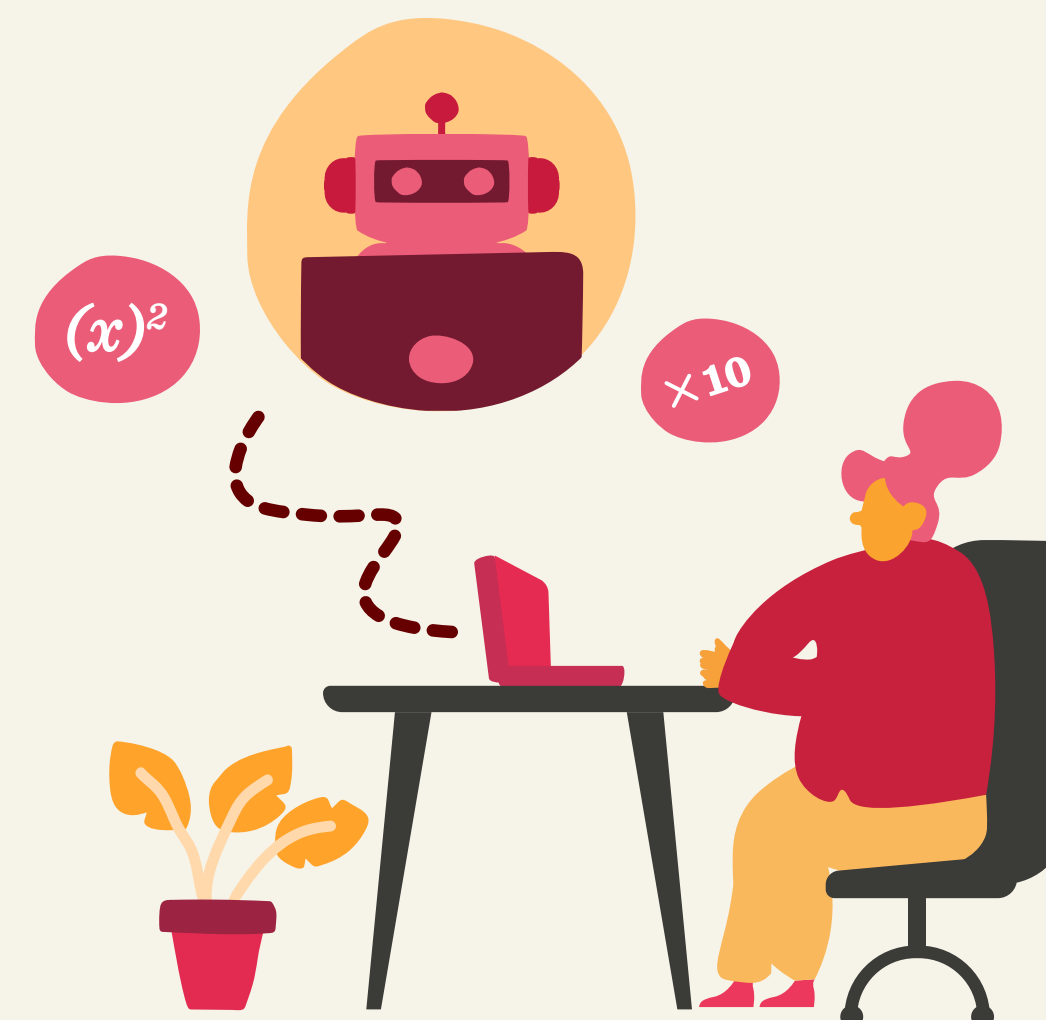
**(Antalet nyckeltal)**

LinkedIn-undersökningen visade att de tre främsta nyckeltalen för rekryterings kvaliteten är **hur länge medarbetaren stannar kvar**, **medarbetarens engagemang** samt **resultat från prestationsbedömningar**. Listan över nyckeltal som kan mätas är lång och varierad.

Rekryterings kvaliteten kan mätas kontinuerligt under en persons tid på företaget – och till och med före.

Kvaliteten före rekryteringen är ett förutsäggande mått som bygger på intervjuarens intryck, referenser, poäng för lämplighetstester och resultat från uppgifter/utvärderingar. En korrekt mätning av kvaliteten före rekryteringen kan användas för att förutsäga hur en kandidat kommer att lyckas på företaget, och det finns **forskning** som visar att "organisationer som investerar i en god kandidatupplevelse kan förbättra rekryterings kvaliteten med 70 %".

Rekryterings kvaliteten kan mätas i slutet av onboarding-perioden på 90 dagar utifrån hur den nyanställda lyckas i rollen, medarbetarens sociala acklimatisering och det fortlöpande resultatet. Chefsutvärderingar och feedback från olika håll kan också bidra till mätningen av rekryterings kvaliteten i detta tidiga skede.



### 3 Personalens tillväxttakt

Ett välmående företag med potential för framgång växer och lägger till nya teammedlemmar. **Företagets tillväxttakt** mäter hur mycket ett företag har vuxit eller krympt under en viss period. En positiv siffra visar på en positiv tillväxttakt, det vill säga att företaget växer. En negativ siffra avslöjar en negativ tillväxttakt och att antalet anställda som slutar är större än antalet personer som börjar på företaget.

Genom att mäta **personalens tillväxttakt** får HR kunskap om tillväxtmönstret för organisationen och kan planera bättre framåt. Ju mer ett företag växer, desto mer komplexa blir behoven.

Företagets tillväxttakt beräknas genom att ni jämför antalet anställda vid två olika tidpunkter och delar siffran med antalet anställda vid den andra tidpunkten. Tillväxttakten uttrycks vanligtvis som en procentsats.

Formeln för att beräkna tillväxttakten är:

$$\frac{(\text{antal anställda under innevarande period}) - (\text{antal anställda under tidigare intervall})}{(\text{genomsnittligt antal anställda}) \times (\text{totalt antal arbetsdagar})} \times 100$$

Ni kan också beräkna personalens tillväxttakt för en viss grupp i organisationen, till exempel ett team eller en avdelning.

Andra **HR-nyckeltal** med koppling till företagets tillväxt är **antalet anställda**, alltså hur många medarbetare företaget har, antalet nya anställda under en viss tidsperiod och antalet medarbetare som slutar under en viss tidsperiod.

# Mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet

Det är ingen hemlighet att team med mångfald arbetar bättre. Sådana team är nödvändiga – men de uppstår inte av sig själva. HR-ansvariga är väl bekanta med begreppen mångfald, jämlikhet och inkludering. Men vi har lagt till **”tillhörighet”** eftersom det krävs mer än mångfald, jämlikhet och inkludering för att medarbetare ska prestera på topp. De måste känna att de är en del av organisationen och att de blir sedda, lyssnade på och värdesatta.

Här följer nyckeltal för en objektiv mätning av ett företags **mångfaldsarbete** med resultat och indikationer på förbättringsområden.



# 1 Lönegap

Ingen lönesättande chef eller HR-ansvarig kan ensam upphäva **lönegapet mellan könen**, som är ett globalt problem. Men HR har makten att förändra samtalet och göra upphävandet av lönegapet till en prioritet.

I USA är lönegapet mellan män och kvinnor **för närvarande 18 procent** vilket betyder att kvinnor tjänar 82 cent när män tjänar en dollar. Men lönegapet varierar också med ursprung och etnicitet.

Enligt Bureau of Labor Statistics tjänar vita kvinnor 82,3 procent av det vita män tjänar, svarta kvinnor 85 procent av det svarta män tjänar, asiatiska kvinnor bara 79 procent av det asiatiska män tjänar och latinamerikanska kvinnor 85,7 procent av det som latinamerikanska män tjänar.

Vid beräkning av lönegapet jämförs den genomsnittliga lönen för två olika grupper. Ta exempelvis reda på genomsnittslönen för respektive kön för att mäta lönegapet mellan män och kvinnor. Dra sedan av den genomsnittliga lönen för kvinnor från den genomsnittliga lönen för män.

Ta siffran du får och dela den med genomsnittet för män och multiplicera sedan med 100 för att få fram skillnaden mellan de två grupperna i procent. På liknande sätt kan lönemedianer användas för att mäta lönegapet (medianen är den mittersta lönen i en grupp.)

**Steg 1:**

$$\frac{\text{Sammanlagda löner för kvinnor}}{\text{Antal kvinnor}} = \text{Genomsnittlig lön för kvinnor}$$

$$\frac{\text{Sammanlagda löner för män}}{\text{Antal män}} = \text{Genomsnittlig lön för män}$$

## Steg 2:

$$\frac{\text{Genomsnittlig lön för män} - \text{Genomsnittlig lön för kvinnor}}{\text{Genomsnittlig lön för män}} \times 100$$

Med de här gapen uttryckta i procentsatser får HR-ansvariga kunskap om implicita och explicita skillnader i hur organisationens kultur och policyer påverkar olika kön och etniska grupper.

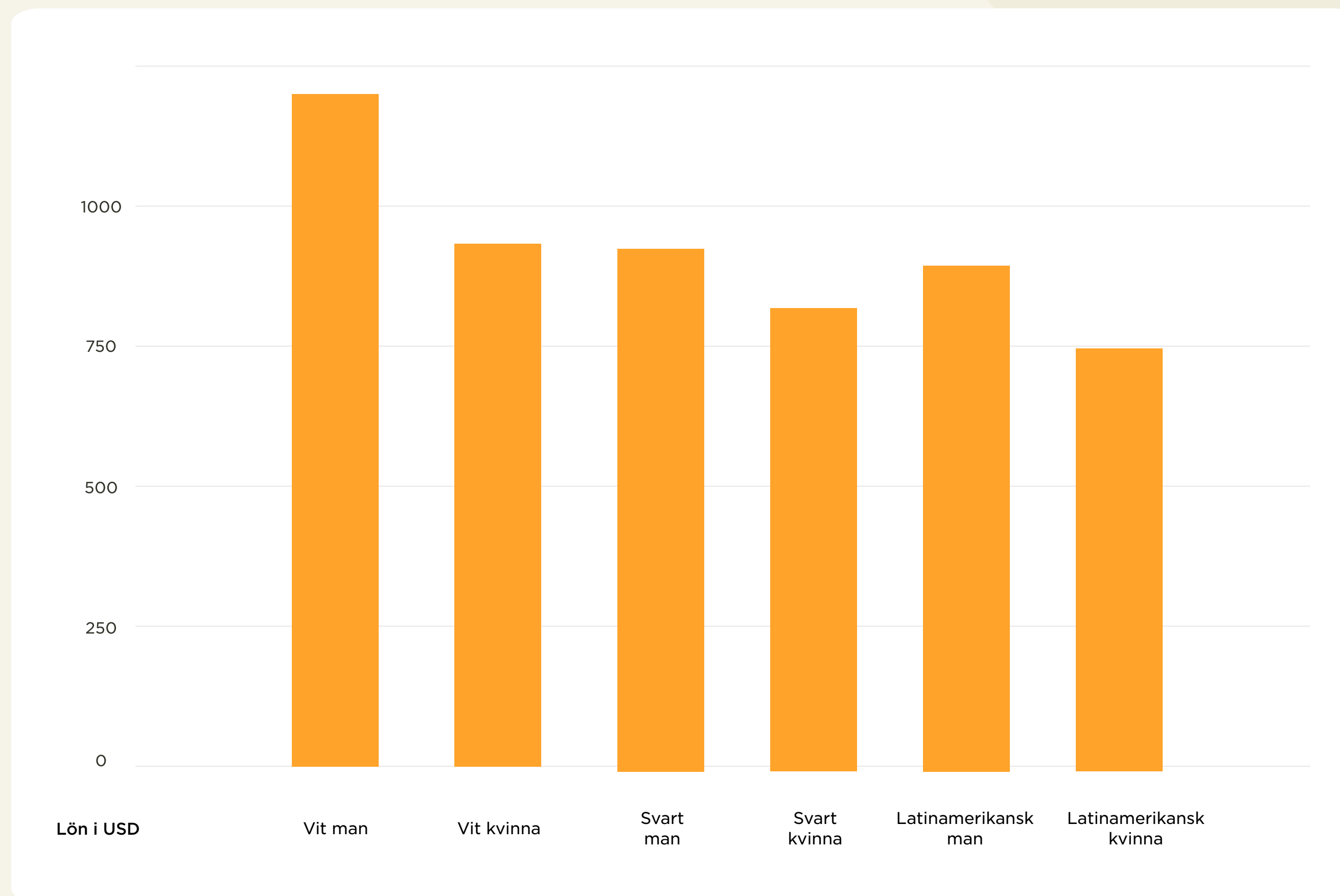
När ni undersöker lönegapet mellan könen bör ni också titta närmare på intersektionalitet, det vill säga när medarbetare har flera olika identiteter som gör att de diskrimineras i samhället.

Till exempel drabbas svarta och latinamerikanska kvinnor av ett lönegap eftersom de tjänar mindre än män, men även av ett lönegap kopplat till etnicitet eftersom de tjänar mindre än vita

kvinnor. Andra sociala identiteter som funktionsnedsättning, klass, vikt och utseende kan i kombination med kön leda till ytterligare lönediskriminering.

Konsekvenserna av lönegapet är direkta (nuvarande lön), ackumulerade (förluster på lång sikt) och förmånsrelaterade (icke-monetära skillnader). Med dessa data till hands kan HR arbeta för att bygga ett system som råder bot på befintlig ojämlikhet och förebygger orättvisor framöver.

# Medianinkomst per vecka efter etnicitet/kön



Källa: [Bureau of Labor Statistics](#)

## 2 Plats i löneintervallet

Varje **jobbeskrivning** i en organisation bör åtföljas av ett beräknat löneintervall. Även om enstaka avvikelser kan förekomma för exceptionella kandidater bör intervallet återspegla standardlönen för befattningen. Med hjälp av det tilldelade intervallet kan HR beräkna en medarbetares plats i löneintervallet, det vill säga hur långt in i intervallet personen har hamnat.

Formeln är:

$$\left[ \frac{\text{(lön)} - \text{(lägst i intervallet)}}{\text{(högst i intervallet)} - \text{(lägst i intervallet)}} \right] \times 100$$

När skillnader i medarbetares **plats i löneintervallet** undersöks kan problem med lönegap blottläggas. Det är god praxis att genomföra regelbundna lönerevisioner och jämföra ersättningen för teammedlemmar i liknande roller som har ungefär lika mycket erfarenhet.

## 3 Genomsnittlig lön

Ett liknande nyckeltal som används för att upptäcka lönegap är genomsnittlig lön. Mät genomsnittlig lön efter team, avdelning, medarbetares identiteter eller organisation.

Genomsnittlig lön beräknas genom att alla löner i den valda gruppen läggs ihop och delas med antalet personer.

Beräkningen ser ut som följer:

$$\left[ \frac{\text{summan av grundlönerna i angivna grupper}}{\text{antal anställda}} \right] = \text{genomsnittlig lön}$$

Genomsnittlig lön är ett avgörande HR-nyckeltal för att förstå hur **mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet** ser ut i organisationen. Genom att bryta ned företagets genomsnittliga lön efter olika identiteter (ålder, kön, etnicitet, sexual läggning m.m.) kan ni identifiera ojämlikheter i organisationen som inte kan tillskrivas skillnaden mellan olika roller.

## 4 Könsfördelning

Könsfördelningen i teamen kan lättast förstås med hjälp av en kvot. Kvoter är till hjälp när ni vill få kunskap om graden av mångfald i organisationen som helhet, inom teamen och i andra grupper.

Könsfördelningen används för att ta reda på om könen är jämlikt och rättvist representerade inom organisationen. Det vanligaste är att företag mäter fördelningen mellan män och kvinnor men ni kan även inkludera icke-binära personer.

Vid beräkning av könsfördelningen i företaget delar ni in medarbetarna i grupper baserat på uppgivet kön och delar sedan upp dem i mindre grupper så långt det är möjligt.

**antal anställda män: antal anställda kvinnor:**  
**antal ickebinära anställda: antal andra anställda**

Mångfaldskvoten kan även mäta representationen av andra slags grupper inom organisationen, till exempel utifrån etnicitet eller ålder.

Om ett företag vill visa att det bryr sig om mångfald, jämlikhet och inkludering måste ord omsättas i handling: Företaget behöver främja en inkluderande kultur som hyllar mångfald och ger medarbetare från underrepresenterade grupper en chans att lyckas.

Genom att ta fram och granska dessa nyckeltal kan HR se till att medarbetare från olika team och delar av samhället finns representerade bland grupperna och får en rättvis lön.



## 5 Deltagande i resursgrupper för medarbetare

**Resursgrupper för medarbetare** bidrar till att stärka mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet, företagskulturen samt känslan av gemenskap. Nöjdhet och engagemang kan mätas genom undersökningar och uppföljning av deltagande.

Första steget när deltagande ska mätas är att definiera vad som kännetecknar en aktiv medlem. Använd följande formel för att ta reda på deltagandenivån på företagets sponsrade möten eller utvecklingsevents för resursgrupper för medarbetare.

**antal aktiva medlemmar**

**antal av samtliga medlemmar**

**× 100 = andel aktiva medlemmar**



Andra nyckeltal kan vara att jämföra medlemmar i eller utanför en grupp med avseende på antalet befordringar och hur många som stannar på företaget.

## 6 Nyckeltal för initiativ inom mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet

Utvärdera hur företaget lyckas med mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet genom att mäta medvetenheten om insatserna. Ni kan mäta hur stor andel av medarbetarna eller kunderna som känner till företagets åtagande när det gäller mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet, eller vilka som deltar i online-diskussioner på dessa teman. Om ni har satt upp specifika mål, som att upprätta ett mentorskapsprogram, kan ni ta reda på hur företaget lyckas med detta.

Det är enkelt att mäta vissa aspekter av mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet, till exempel rekrytering och hur många medarbetare som stannar på företaget. Börja med **jobsökarna** om ni vill få en rekrytering med mer mångfald.

En formel för att bedöma om ni tar med tillräckligt många sökande i er kandidatpool är:

**jobsökare med utländsk bakgrund %**

**jobsökare totalt %**

Titta sedan på andelen kandidater med utländsk bakgrund jämfört med alla anställda. Gräv lite djupare i vilka jobb (och vilka löner) kandidaterna tackade ja till. Om en majoritet av kandidaterna med utländsk bakgrund tackade ja till enklare jobb, eller liknande jobb som övriga fast med lägre lön, behöver ni fördjupa er ytterligare.

Något som är mer komplext är att mäta inkludering och tillhörighet. Medarbetare som inte känner sig inkluderade kommer att sluta på företaget. Titta på personalomsättningen utifrån olika medarbetaridentiteter i team och avdelningar. Undersök när kvinnor och personer med utländsk bakgrund befordras jämfört med sina kollegor. Individuella prestationer och tillfällen kommer att påverka statistiken, men ni kan ändå söka efter trender som kan tyda på att det finns ett problem.

Medarbetarnas identiteter i en avdelning eller styrelse kan också visa på problem med inkludering, i synnerhet om grupperna består av medarbetare som varit kollegor eller bekanta en lång tid. Gräv djupare med undersökningar för att ta reda på om medarbetarna känner sig respekterade, värdesatta och delaktiga.

# Få personalen att stanna kvar

För HR, rekryterare och ledning kommer det alltid att vara oerhört angeläget att få medarbetarna att stanna kvar. När en hög andel av medarbetarna stannar kan företagen spara in på kostnaderna för rekrytering och onboarding, samtidigt som lojaliteten och förtroendet ökar bland medarbetarna.

Här följer ett antal nyckeltal som mäter hur många medarbetare som stannar kvar.



# 1 eNPS (net promoter score för medarbetare)

eNPS är ett nyckeltal för medarbetarnas nöjdhet, som bygger på hur villiga de är att rekommendera sitt nuvarande företag till andra. Om medarbetarna vill att deras vänner ska börja på företaget är de antagligen ganska nöjda med jobbet där. Om de avråder sina kompisar från att söka sig till företaget tyder det på större problem.

Av alla HR-nyckeltal är eNPS det som är enklast att mäta. **Skicka bara ut en medarbetarundersökning** och fråga "Hur troligt är det att du skulle rekommendera det här företaget på en skala 0-10?"

Dela in medarbetarna i "positiva" (9-10), "neutrala" (7-8) och "negativa" (0-6).

Formeln för eNPS är:

$$\left[ \frac{(\text{antal positiva} - \text{antal negativa})}{(\text{antal respondenter})} \right] \times 100$$

Poäng mellan 10 och 20 är acceptabelt, 20 till 30 är bra och 40 till 50 är utmärkt. Vid utformningen av undersökningen är det bäst att ge plats för öppna svar, som kan vara till hjälp för att hitta förbättringsområden.

En mer noggrann analys får ni genom att sortera resultaten på olika sätt, till exempel efter avdelning, roll, anställningens längd och kanske även efter kön, ålder och etnicitet. På detta sätt kan ni ta reda på om eventuella problem gäller hela företaget eller bara vissa grupper.

Företag gör vanligtvis eNPS-undersökningar var tredje till sjätte månad. Den fortlöpande processen gör det möjligt för medarbetarna att ge konstruktiv feedback, samarbeta med chefer och ta ett gemensamt ansvar.

## 2 Karriärfördelning

Det är viktigt att medarbetarna känner att de kan flytta på sig inom företaget.

Med hjälp av **karriärfördelning** kan HR hålla koll på befordringar och förflyttningar på samma nivå för att se hur medarbetarna utvecklas, förändras och anpassar sig inom organisationen.

Det här nyckeltalet får ni genom att dela det totala antalet befordringar med summan av alla rollförändringar uppåt och på samma nivå. Gå tillbaka i tiden minst ett år för att få med tillräckligt med data.

**(totalt antal befordringar)**

**(alla rollförändringar:  
befordringar + förflyttningar  
på samma nivå)**

Den här siffran är lätt att beräkna när företaget har en tydlig organisationskarta och **distinkta jobbtitlar** och nivåer. Det svåra är att förstå var och hur förbättringar behöver göras. Avgörande faktorer är att tillhandahålla flera utvecklingsspår och att uppmuntra befordringar inom företaget.

När det bara går att röra sig vertikalt kan medarbetare som har nått sitt tak när det gäller befordringar uppleva att de "sitter fast". En organisation med för många chefer i förhållande till antalet anställda kan stöta bort kompetenta medarbetare. Och när ett företag motarbetar förflyttningar på samma nivå kan medarbetare tröttna och säga upp sig.

Därför är det en god idé att undersöka karriärfördelningen när ni vill förstå orsaken till en för hög personalomsättning.

### 3 Löneändring

Människor behöver känna att de utvecklas i sitt företag, både vad gäller karriärutveckling och löner. Ett företag som inte höjer lönerna över tid kommer att drabbas av en högre avgångstakt eftersom medarbetare byter till företag som betalar bättre.

Nyckeltalet för löneändring visar hur företagets grundlöner förändras över tid och hjälper er att göra informerade uppskattningar och prognoser för lönekostnader.

Löneändring beräknar ni genom att ta skillnaden mellan summan av grundlönerna för två tidsperioder och dela den med summan av grundlönerna för den tidigare tidsperioden. Multiplicera sedan siffran med 100 för att få löneändringen i procent.

**summan av grundlönerna under  
innevarande tidsintervall -  
summan av grundlönerna  
under tidigare intervall**

**× 100 = löneändring%**

**summan av grundlönerna  
under tidigare tidsintervall**

Du kan beräkna löneändringen för hela företaget eller filtrera efter team, avdelning eller ett visst segment/en viss grupp. En låg procent visar på få löneökningar i gruppen, vilket kan påverka personalomsättningen.

## 4 Frånvaro

När **frånvaro** blir en vana och tas ut utan giltiga skäl kan produktiviteten påverkas negativt. Om det inte går att lita på en person kommer hela teamet att känna av det. Det är därför som det är viktigt att skilja mellan giltig och ogiltig frånvaro.

Giltig frånvaro är inbokad i förväg och ger resten av teamet nog med tid för att flytta över arbetsuppgifterna. Ogiltig frånvaro kommer utan förvarning och teamet försätts i en arbetssituation som kan bli ohanterlig. Sjukfrånvaro och annan oplanerad frånvaro är ofrånkomlig, men när det händer ofta och giltig orsak saknas måste cheferna ta itu med det.

Till exempel uppger **HR Dive** att ”den pandemirelaterade frånvaron har kostat arbetsgivare mer än 78,4 miljarder dollar – närmare 1 miljard i veckan”.

Ni kan **beräkna företagets frånvaro** genom att dela den ogiltiga frånvarotiden med den tid som mäts och multiplicera resultatet med 100.

$$\left[ \frac{(\text{genomsnittligt antal anställda} \times \text{missade arbetsdagar})}{(\text{genomsnittligt antal anställda} \times \text{totalt antal arbetsdagar})} \right] \times 100$$

Ett företags frånvaro bör ligga så nära noll som möjligt.

Det finns många orsaker till frånvaro, som dåligt ledarskap, **stress på arbetsplatsen**, **utmattning** och sådana känslor som är vanliga hos oengagerade medarbetare, till exempel att inte värdesättas eller att jobbet saknar betydelse.

Men det kan även finnas andra orsaker. Bradford Factor är ett specifikt mått för frånvaro som mäter individer, hur ofta de är frånvarande och hur länge frånvaron pågår.

Du tar fram en medarbetares **Bradford Factor** genom att använda Bradford-formeln:

$$S^2 \times D = B$$

”S” står för ”spells” och betyder antalet frånvarotillfällen under en viss period. Räkna ut kvadraten av siffran och multiplicera med ”D” som i ”dagar”, vilket står för det totala antalet dagar som en person varit frånvarande.

Bradford Factor mäter inte bara antalet dagar med frånvaro utan fokuserar även på antalet frånvarotillfällen. Detta baseras på teorin att många och korta frånvarotillfällen är mer skadliga för organisationen än längre och mer sällan förekommande frånvaroperioder.

När ni använder Bradford Factor betyder ett högre resultat en större negativ påverkan på företaget. Ett resultat på mindre än 50 ger ingen anledning till oro. Detta är det enda HR-nyckeltalet där ett lågt resultat är bättre än ett högt.

Om ni märker att en teammedlem har mycket frånvaro kan det vara ett varningstecken när det gäller personens hälsa och/eller välbefinnande och det behöver inte handla om attityden till arbetet. Boka in ett personligt möte med medarbetaren och prata om situationen för att kunna erbjuda resurserna som krävs för att avhjälpa problemet.



## 5 Presenteeism

Presenteeism innebär att medarbetare befinner sig på jobbet men saknar engagemang. De kan vara sjuka, utmattade eller jobba i en skadlig arbetsmiljö. Oavsett orsak så har **experter** uppskattat att presenteeism kostar företag mer än 150 miljarder dollar i förlorad produktivitet.

Presenteeism är svårare att beräkna än frånvaro, men ni kan få en allmän uppfattning genom att i en undersökning fråga medarbetarna: "Hur stor del av arbetsveckan är du inte så produktiv när du jobbar?" Vi säger att det genomsnittliga svaret är 10 procent. Utifrån den siffran kan ni använda den här **formeln**:

$$\left[ \begin{array}{l} \mathbf{40} \\ \text{timmars} \\ \text{arbetsvecka} \end{array} \times \begin{array}{l} \mathbf{10} \\ \text{procent} \\ \text{förlorad tid} \end{array} \right] \times \mathbf{52} \text{ veckor} = \text{Antal förlorade timmar per år}$$

Multiplitera antalet förlorade timmar per år med den genomsnittliga timlönen för organisationen för att få fram den totala kostnaden.

$$\text{Antal förlorade timmar per år} \times \text{Genomsnittlig timlön} = \text{Kostnad för presenteeism}$$

## 6 Utbildning och utveckling

En majoritet av cheferna (72 procent) i undersökningen Deloitte Global Human Capital 2021 uppgav att medarbetarnas förmåga att anpassa sig, skaffa nya färdigheter och ta på sig nya roller var den viktigaste eller näst viktigaste faktorn för att hjälpa företaget att möta framtida svårigheter. Utbildning och utveckling samt fortbildning har en avgörande betydelse för att fylla kompetensluckor, optimera talanger och attrahera och behålla medarbetare.

Mätning av vinsterna med utbildning brukar omfatta slutförandegrad och betyg för kurser, undersökningar av medarbetarnöjdhet samt kostnader. Men det finns andra mätningar som kan säga mer om den inverkan som utbildning har på företagets resultat.

Mät medarbetarnas produktivitet före och efter utbildningar för att kasta ljus på förbättringarna. En undersökning av teamets engagemang kan visa om en chef har blivit bättre på effektiv kommunikation efter en utbildning än före. Nyckeltal för rörlighet kan fastställa om medarbetare blivit befördrade efter en utbildning och personalomsättningsdata kan visa om medarbetare har slutat.

Rent generellt bör företag fokusera på att skapa en inkluderande **företagskultur** som är varm och välkomnande. Det handlar inte bara om att erbjuda **fördelar på arbetsplatsen** som välfyllda kök och biljardbord. Istället handlar det om att skapa ett klimat där medarbetarna känner tillhörighet och kan göra sitt allra bästa på jobbet.

# Använda ett HR-system för att samla in och analysera HR-data

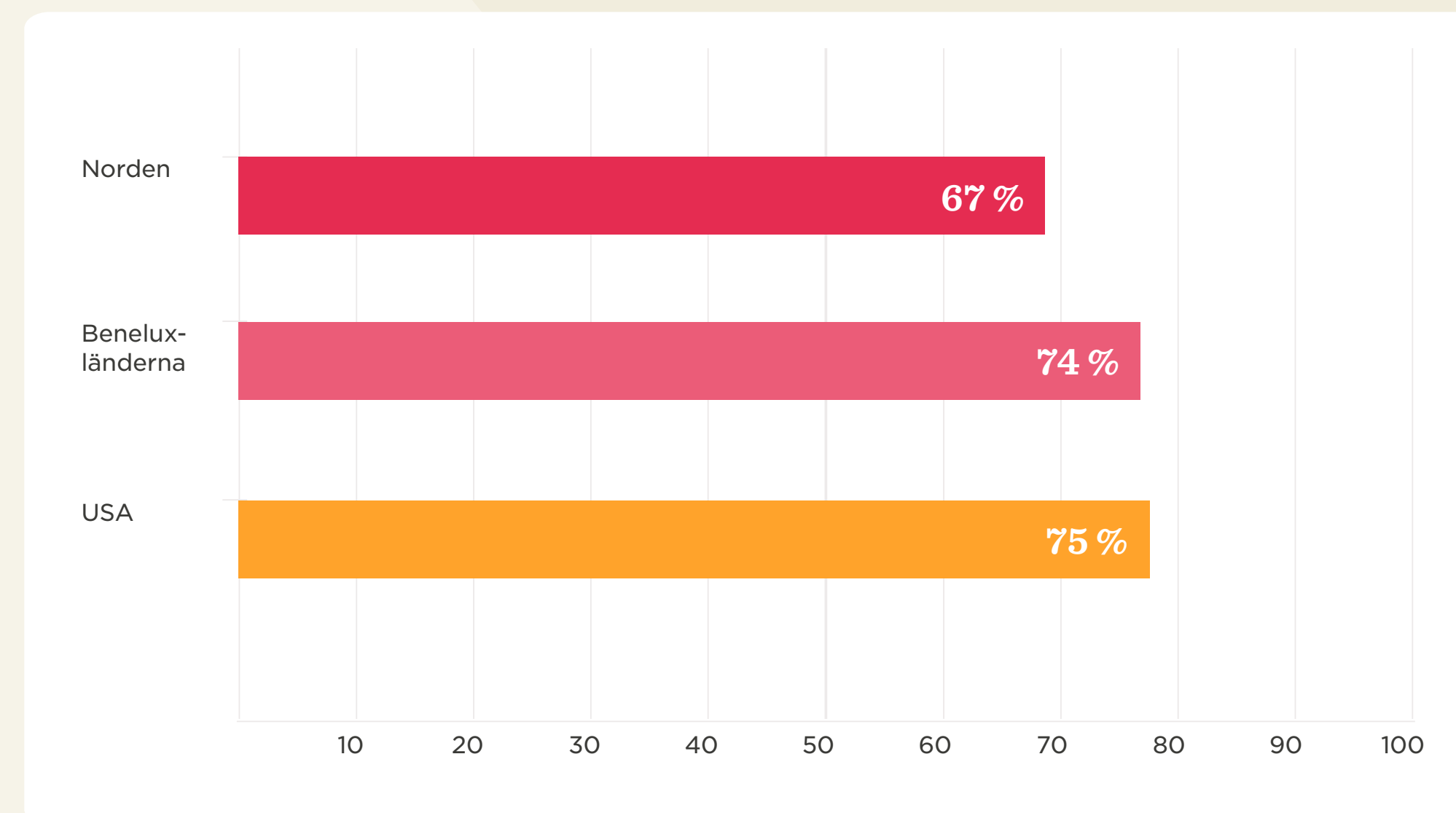
Även om det är möjligt att mäta vissa nyckeltal manuellt eller genom kalkylark, är det inte ett hållbart sätt att bibehålla en aktuell och korrekt bild av ett företag. Därför använder många företag **informationssystem för HR** för att samla in och analysera data.

Med ett HR-system kan de samla in data från flera källor, vilket motverkar stuprör. Avancerade analyser hjälper er att få en tydlig bild av data så att ni kan fatta bättre och mer välinformerade beslut snabbt.



## Exempel på hur HR-nyckeltal fungerar i praktiken: starkare tillväxt med tillgång till alla data

HiBobs studier visar att chefer instämmer i att **HR-funktionen** har en avgörande betydelse för företagets framgångar.



HR-ledare får en allt viktigare roll i organisationer, även bortom själva HR-funktionen. I dagens arbetsliv räknar företagen med att HR-ledare ska kunna fatta beslut som har en direkt inverkan på företagets resultat.

I takt med att ansvaret utökas måste HR-ledare bli mer datadrivna. För detta krävs genomgångar av enorma datakällor och samarbete med andra funktioner för att kloka och flexibla beslut ska kunna tas.

Nyckeltalen som beskrivs i den här guiden kan användas av HR-team som vill förebygga problem innan de börjar påverka rekrytering, personalomsättning och medarbetarnas engagemang.

Förut kunde bara stora organisationer använda sig av sådana datadrivna **HR strategier**. Men modern HR tech gör det enkelt för företag att analysera, använda och tillhandahålla de data som HR-ledare behöver för att styra sina företag mot framgång.

Kunskapen som HR kan samla in om medarbetarna påverkar hela organisationsstrukturen och alla strategier. Med rätt **HR-plattform** och HR-analyser kan företagen kombinera dessa HR-nyckeltal med andra företagsdata, som ekonomisk statistik och ersättningspaket, för att maximera effektiviteten och driva framgång på lång sikt.



# Möt Bob

HiBob har byggt en modern HR-plattform för moderna företag – idag och imorgon.

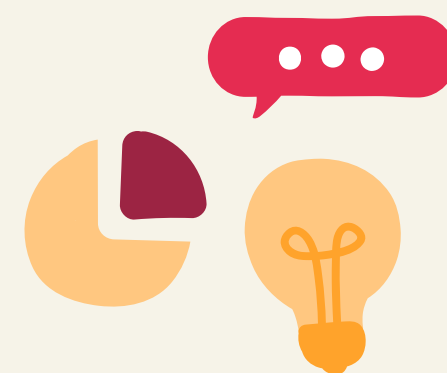
Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, **en plattform för företagskultur** som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.

Bob kan användas för att främja kommunikation, samarbete och delaktighet som skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.



## För HR

betyder det att många standardprocesser kan automatiseras, vilket ger en bättre översikt över företaget och alla medarbetaruppgifter samlade i en säker och användarvänlig miljö.



## För chefer

ger den tillgång till data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och effektivisera processer.



## För medarbetare

ger den verktygen och informationen som de behöver för att få kontakt, utvecklas och växa under medarbetarresan.

Det är dags att fatta smartare beslut när det gäller de anställda och er organisation.



För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

**BOKA EN DEMO**

**NEW YORK**

205 Hudson St.  
New York, NY 10013

**LONDON**

Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
London EC1M 6HR, UK

**AMSTERDAM**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Nederländerna

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848