



rapport

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

Nyckeltal för arbetsmiljön

Lisa Schmidt Ann-Beth Antonsson

B 1504

Stockholm, december 2002



| | |
|--|---|
| Organisation/Organization IVL Svenska Miljöinstitutet AB IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd. | RAPPORTSAMMANFATTNING Report Summary |
| Adress/address Box 21060 100 31 Stockholm | Projekttitel/Project title |
| Telefonnr/Telephone 08-598 563 00 | Anslagsgivare för projektet/ Project sponsor |
| Rapportförfattare/author Lisa Schmidt Ann-Beth Antonsson | |
| Rapportens titel och undertitel/Title and subtitle of the report Nyckeltal för arbetsmiljön | |
| Sammanfattning/Summary <p>Nyckeltal har använts under lång tid i ekonomiska sammanhang. Under senare år har även nyckeltal utvecklats för den yttre miljön samt inom personalekonomi. Även arbetsmiljönyckeltal har börjat diskuteras.</p> <p>Nyckeltal kan användas av många olika aktörer. De facto har olika former av arbetsmiljönyckeltal använts under flera år, dock utan att kallas för just arbetsmiljönyckeltal. Arbetskadestatistiken kan sägas bestå av en mängd arbetsmiljönyckeltal.</p> <p>Arbetsmiljönyckeltal kan användas på samhällsnivå och både för externt och internt bruk av företag. De kan användas både för att följa en utveckling och för att sätta upp mål. I rapporten diskuteras nyckeltal som speglar tre olika områden – input – d v s insatser i arbetsmiljön av olika slag, - state – d v s de faktiska arbetsmiljöförhållandena samt - output – d v s de effekter som arbetsmiljön ger upphov till.</p> | |
| Nyckelord samt ev. anknytning till geografiskt område eller näringsgren /Keywords Arbetsmiljö, nyckeltal, indikatorer, arbetsmiljönyckeltal, arbetsmiljöindikatorer | |
| Bibliografiska uppgifter/Bibliographic data IVL Rapport/report B 1504 | |
| Beställningsadress för rapporten/Ordering address IVL, Publikationsservice, Box 21060, S-100 31 Stockholm fax: 08-598 563 90, e-mail: publicationservice@ivl.se , eller via www.ivl.se | |

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| Summary..... | 2 |
| 1 Bakgrund | 3 |
| 2 Vad kan nyckeltal användas till? | 4 |
| 3 Erfarenheter av nyckeltal..... | 6 |
| 4 Vilka brister och risker finns med nyckeltal? | 7 |
| 5 Befintliga nyckeltal för arbetsmiljön..... | 8 |
| 5.1 Vilka typer av arbetsmiljönyckeltal finns? | 8 |
| 5.2 Personalekonomiska nyckeltal och hälsobokslut..... | 9 |
| 5.2.1 Personalekonomiska nyckeltal..... | 9 |
| 5.2.2 Hälsobokslut | 11 |
| 5.3 Input-nyckeltal för arbetsmiljö | 12 |
| 5.3 .1 Samhällsnivå..... | 12 |
| 5.3.2 Företagsnivå..... | 13 |
| 5.4 State-nyckeltal för arbetsmiljö..... | 15 |
| 5.4.1 Samhällsnivå..... | 15 |
| 5.4.2 Företagsnivå..... | 15 |
| 5.5 Output-nyckeltal för arbetsmiljö..... | 18 |
| 5.5.1 Samhällsnivå..... | 18 |
| 5.5.2 Företagsnivå..... | 18 |
| 6 Diskussion | 20 |
| 6.1 Vilka typer av nyckeltal finns/finns inte ? | 20 |
| 6.2 Vad kan man relatera arbetsmiljönyckeltal till? | 21 |
| 6.3 Vem ska arbeta med nyckeltal? | 21 |
| 6.2 Begränsningar med arbetsmiljönyckeltal | 22 |
| 6.4 Hur tillförlitliga är befintliga nyckeltal ? | 23 |
| 7 Idéer om nyckeltal i framtiden..... | 24 |
| 8 Forskningsbehov..... | 24 |
| 9. Referenser..... | 25 |
| Bilaga 1. Erfarenheter från andra områden där nyckeltal använts..... | 26 |
| Bilaga 2. Nyckeltal som en del i andra metoder och verktyg för företag..... | 28 |
| Bilaga 3. Exempel på initiativ på samhällsnivå som förutsätter användning av någon form av nyckeltal..... | 35 |

Summary

Key indicators have been applied for a long time in the financial sector. In later years, key indicators have even been developed for the environment and personnel economy. Even key indicators for the working environment have been under discussion.

Different kinds of key indicators for the working environment have been used for many years, yet without using that name. For example, statistics for occupational disease and injuries can be said to consist of a large amount of key indicators for the working environment.

Key indicators for the working environment can be used on a community or company level and both for external and internal purpose. They can be effective in studying development and to set goals.

In this report, the discussion will reflect the use of key indicators in three different areas:

- Input - various investments that are made for the working environment

- State - the current state of the working conditions.

- Output – the effects that the working conditions give rise to.

1 Bakgrund

Nyckeltal har under lång tid använts av företag och i samhället för att redovisa finansiella resultat och prestanda. Omsättning, BNP per capita och vinst i relation till omsättning eller aktiekapital är välkända nyckeltal.

Det finns många olika beskrivningar på vad nyckeltal är och innefattar. En av definitionerna är

“tal som komprimerar information i syfte att göra den mer lättillgänglig för en användare”.

Ibland används också begreppet indikatorer (eng. performance indicators). Det finns ingen allmänt etablerad uppfattning om skillnader mellan indikatorer och nyckeltal utan dessa benämningar används ofta på samma sätt. Nedan har vi valt att använda ordet nyckeltal. I några sammanhang använder vi oss av begreppet indikator. Det gäller främst när det är fråga om kvalitativa ”nyckeltal”. ”tal” syftar ju på något numerärt d v s kvantitativt och begreppet nyckeltal passar därför mindre bra på dessa kvalitativa indikatorer.

De yttre miljöfrågorna har blivit allt viktigare för företag. Det finns olika sätt för företag att visa sitt miljöarbete och sina miljöinsatser för myndigheter, konsumenter och andra intressenter. Miljönyckeltal är ett sätt som blivit allt vanligare under senare år.

Att på samma sätt kunna ”mäta” och beskriva arbetsmiljön med nyckeltal har börjat diskuteras och är ett sätt att lyfta fram arbetsmiljön. Dessutom är nyckeltal ett redskap som företagen känner igen och använder i andra sammanhang. Under flera år har redan en form av arbetsmiljörelaterade nyckeltal använts, personalekonomiska nyckeltal.

En fördel med nyckeltal är att de innebär att arbetsmiljö och yttre miljö kan mätas och beskrivas med likartade metoder. Det underlättar förståelsen även för den som inte är expert på dessa områden. Om nyckeltal för arbetsmiljö och miljö används parallellt minskar dessutom risken att förbättra den miljön på arbetsmiljöns bekostnad och vice versa. Att kunna presentera sin arbetsmiljö eller miljöbelastning i form av nyckeltal kan även vara en fördel i marknadsföringen och kan på det sättet ge konkurrensfördelar.

IVL har fått anslag från Rådet för arbetslivsforskning (numera Vinnova) för projektet Nyckeltal för arbetsmiljön. Arbetet har främst fokuserats på att genom seminarier och nätverkskontakter bygga upp ett nätverk / en dialog mellan intressenter kring frågor om nyckeltal för arbetsmiljön.

Denna rapport sammanfattar erfarenheterna från arbetet med detta projekt och från det seminarium som hölls den 12e september 2001. Rapporten innehåller även en översiktlig genomgång av tidigare studier och arbeten om nyckeltal för arbetsmiljön. Vidare diskuteras hur nyckeltal för arbetsmiljön kan utvecklas vidare.

2 Vad kan nyckeltal användas till?

Nyckeltalens funktion är att ge en snabb indikation över ett tillstånd eller att påvisa förekomst av något. Nyckeltal är ofta grova mått vilket innebär att de ger en kraftigt förenklad beskrivning av verkligheten.

Nyckeltal presenteras ofta som relationstal mellan olika storheter / parametrar uttryckt som kvoter. Ofta anger nyckeltalet något i relation till t ex antalet anställda, omsättning eller produktionsvolym. Genom att nyckeltalen relaterar till något annat, t ex produktionsvolym, blir de mindre känsliga för förändringar i verksamheten över tiden. Jämförelser över tiden blir mer tillförlitliga och nyckeltalen också mer användbara. I och med att nyckeltal kan användas för jämförelser över tid, kan de användas för att följa utvecklingen men också för att sätta mål.

Nyckeltal kan användas i flera principiellt skilda sammanhang.

Nyckeltal för internt bruk i företag

Företag kan använda nyckeltal för **internt bruk**. Nyckeltalen kan användas för att sätta mål och följa upp om man når uppsatta mål inom hela eller delar av företaget. Nyckeltalen kan också användas som indikatorer för att upptäcka problem i företaget eller inom avgränsade avdelningar.

Sedan flera år har Nyckeltalsinstitutet en uppsättning personalekonomiska nyckeltal, som företag kan lämna in och få tillbaka statistik om hur företaget ligger i förhållande till andra företags personalekonomiska nyckeltal. På likartat sätt fungerar GRI Global Reporting Initiative som dock är en öppen redovisning av betydligt fler aspekter än arbetsmiljö. GRI innehåller dock några arbetsmiljörelaterade nyckeltal som enbart är kvalitativa, se bilaga 2.

Exempel på intern användning i företag är benchmarking. För detta ändamål har nyckeltal använts vid benchmarking av arbetsmiljöledningssystem (Fuller 2000) se bilaga 2. Vid denna benchmarking görs jämförelser av sättet att arbeta med arbetsmiljön. En stor del av dessa jämförelser är kvalitativa, t ex finns arbetsmiljöpolicy, men även kvantitativa nyckeltal ingår. Inga generella nyckeltal används, utan nyckeltalen och de kvalitativa indikatorerna skräddarsys för varje företag.

Nyckeltal kan även användas för intern styrning i ett företag med hjälp av Balanced Scorecard. Även i detta fall kan både kvalitativa och kvantitativa indikatorer användas och indikatorerna skräddarsys för varje företag och användningsområde. Ett exempel på användning (och utveckling) av balanced scorecard är SkandiaNavigatorn, se bilaga 2.

Nyckeltal för externt bruk i företag

Företag kan också använda nyckeltal för **externt bruk**. En del företag redovisar t ex personalekonomiska nyckeltal i sina årsredovisningar. Inom miljöområdet är miljönyckeltal ett allt vanligare sätt att redovisa olika aspekter av företagets miljöarbete. Extern redovisning av nyckeltal kan också användas i samband med rekrytering av personal och naturligtvis även av personer som vill ha information om företag i samband med anställning eller som underlag i samband med beslut om att söka eller acceptera anställning vid ett företag.

I Danmark finns för närvarande krav på redovisning av arbetsmiljön i form av ett arbetsmiljöbokslut. Sådana bokslut kan innehålla nyckeltal. Den största delen av redovisningen består dock av kvalitativa indikatorer. Kravet på arbetsmiljöbokslut upphör att gälla den 1a januari 2003.

Nyckeltal och ledningssystem

Allt fler **företag** arbetar med någon form av **ledningssystem**. En viktig förutsättning för att arbetet enligt ledningssystemet ska kunna följas upp, är att det finns mätbara mål och att uppföljande mätningar görs av hur väl man klarar av att leva upp till målet. I det sammanhanget fyller nyckeltal en mycket viktig funktion. De företagsanpassade nyckeltal som använts i England är ett exempel på en sådan användning (Fuller 2000)

Nyckeltal på samhällsnivå

På **samhällsnivå**, är nyckeltal av stor vikt. De nyckeltal som löpande beräknas för sjukskrivningar, t ex antal sjukskrivningsdagar per person och år eller antal långtidssjukskrivna, har tillsammans med ekonomiska nyckeltal som redovisar kostnader för sjukskrivningar, blivit allt viktigare i samhällsdebatten. Arbetskadestatistiken kan sägas bestå av nyckeltal i många olika varianter.

Internationellt finns några olika initiativ, t ex FNs Global Compact och the Global Sullivan Principles and Social Accountability 8000, se bilaga 3, som i sin praktik sannolikt kommer att innefatta användning av någon form av nyckeltal. Några sådana nyckeltal har dock ännu inte presenterats eller diskuterats. I Sverige finns ett regeringsinitiativ kallat Globalt Ansvar. Inom detta initiativ, kommer nyckeltal inom arbetsmiljöområdet sannolikt att behövas.

I regeringens handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet diskuteras behovet av personal-ekonomiska styrmedel och instrument som ett medel för att komma tillrätta med ökningen av Sveriges höga sjukfrånvaro och det stora antalet förtidspensioneringar. En möjlighet är att företag i sin årsredovisning kan tydliggöra satsningar och status i personalens arbetsmiljö och kompetensutveckling. Någon form av redovisande system för uppföljning och redovisning av sjukfrånvarons utveckling på företagsnivå är på förslag. Oavsett vilken form av redovisning som blir resultatet kan olika arbetsmiljönyckeltal komma att utvecklas.

3 Erfarenheter av nyckeltal

I bilaga 1 beskrivs kort hur ekonomiska nyckeltal och miljönyckeltal utvecklats. Genom att granska hur dessa nyckeltal utvecklats, kan man dra slutsatser om hur nyckeltalen för arbetsmiljö kommer att utvecklas.

De nyckeltal som använts under längst tid är de ekonomiska nyckeltalen, som kan sägas vara ett moget nyckeltalsområde. De ekonomiska nyckeltalen utvecklas ständigt, för att spegla nya behov i ekonomin men också för att vissa företag och organisationer behöver nyckeltal som speglar speciella aspekter av deras ekonomi. En liknande utveckling finns inom miljönyckeltalen. ***Det är rimligt att anta att även arbetsmiljönyckeltal kommer att utvecklas för att möta nya krav och intressen.***

Både ekonomiska och miljönyckeltal används både på samhälls- och företagsnivå. De nyckeltal som används, är delvis likartade för samhälls- resp företagsnivå, men till stor del skiljer de sig åt. Det beror bl a på att det kan vara svårt eller omöjligt att mäta samma faktorer på företags- resp samhällsnivå. Exempelvis kan miljöpåverkan relaterad till ett företags verksamhet vara omöjlig att mäta, medan tillståndet i miljön som resultat av alla samlade miljöbelastningar kan mätas (t ex pH i vattendrag och sjöar). ***Det är rimligt att anta att det kommer att utvecklas en uppsättning arbetsmiljönyckeltal både för samhälls- och företagsnivån.***

I företag används nyckeltal på flera olika sätt. Dels kan de ingå i budgetar och prognoser och vara ett sätt att följa och styra verksamheten. Dels kan de användas i extern redovisning och ibland t o m i marknadsföring. ***Det är rimligt att anta att också arbetsmiljönyckeltal kommer att användas på olika sätt, både internt i företag och externt.***

För att nyckeltal ska fungera bra, är det viktigt att de kommunicerar viktig och relevant information. Dessutom är det viktigt att nyckeltalen är väl definierade, så att de förstås /inte missförstås av dem de riktar sig till och ska användas av.

IVL har studerat miljönyckeltal för kommuner speciellt med avseende på deras användbarhet som jämförande tal (Levén 2000). Slutsatserna är att det går att jämföra en stor

del av nyckeltalen. Man måste dock veta vad jämförelsen gäller och vilka förutsättningar är. ***Nyckeltalens styrka är deras enkelhet, men nyckeltalen ger "filtrerad" information som bör kompletteras med mer information för att ge ett heltäckande beslutsunderlag.***

I början av 90-talet genomfördes ett par studier om hur användningen av personalekonomiska nyckeltal mottogs av chefer i Sverige. Några viktiga lärdomar som kan dras ur dessa studier är att företagsledningen i ord som handling måste efterfråga personalekonomi och förmedla en vision om hur det kan bidra till en bättre verksamhet. Överhuvudtaget måste metoderna vara konsekvent uppbyggda och baseras på etablerade ekonomiska värderingar som gör att jämförelse etc är möjligt. Tydliggörandet av nyckeltal kan verka styrande och därmed begränsa chefers handlingsfrihet och också makt. Det kan vara ett skäl till att stödet för nyckeltal ibland sviktat. När det gäller personalekonomiska nyckeltal har det ifrågasatts om det är etiskt försvarbart att värdera människor i pengar och med vilken precision man ska mäta. Det måste till en samverkan mellan ekonomer och personalfolk så att de olika systemen anpassas till varandra. Det påpekas att personalekonomiska beräkningar inte löser några problem i sig, utan syftet är att få upp personalfrågorna på dagordningen. (Gröjer & Johansson 1996)

När det gäller personalekonomiska nyckeltal gäller det att inte vara för exakt i beräkningarna. Alltför exakta siffror kan minska trovärdigheten i nyckeltalen. Nyckeltalen ska bidra till bättre beslut genom att synliggöra kostnader och intäkter. För att de ska ge ett bra underlag, krävs utveckling av dagens ekonomi- och personaladministrativa system eftersom dessa inte fångar upp alla de olika poster som krävs.

4 Vilka brister och risker finns med nyckeltal?

I all kommunikation är det viktigt att alla berörda har samma associationer till de ord och begrepp som används. Detta gäller även användning av nyckeltal. Det gäller att utveckla tydliga och rättvisande nyckeltal och definitioner som minimerar risken för feltolkning.

Ett exempel på feltolkning är beräkningar av kostnader för ohälsa. Ibland används kostnaden för sjukpenning som enda indikator på vad ohälsan kostar samhället. Detta är en underskattning och blir missvisande då den totala kostnaden även består av förlust av andra intäkter som samhället går miste om.

Som nämnts tidigare är nyckeltal ett grovt mått med klara begränsningar. Nyckeltal utvecklas också för olika syften och användningsområden. Ett nyckeltal utvecklat för ett användningsområde, kan vara klart missvisande om det används i andra sammanhang. Ett sådant exempel är sjukfrånvaro. Några av begränsningarna med sjukfrånvaromåttet är;

- Den speglar inte faktisk sjukdom. Det finns t ex sjuknärvaro, dvs att man arbetar trots att man är sjuk.
- Det förekommer att man tar semester istället för att sjukskriva sig under en eller par dagar. På det sättet slipper man gå miste om lönen för karensdagen. Sjukdagarna omdefinieras på det sättet till semesterdagar.
- Det finns en viss sjukfrånvaro som beror mer på att det på arbetsplatsen inte finns arbetsuppgifter som man klarar, trots att man egentligen inte är sjuk utan snarast har en begränsad arbetsförmåga.
- Sjukfrånvaron speglar också läkares bedömningar och värderingar av hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan. Dessa bedömningar varierar mellan olika läkare.

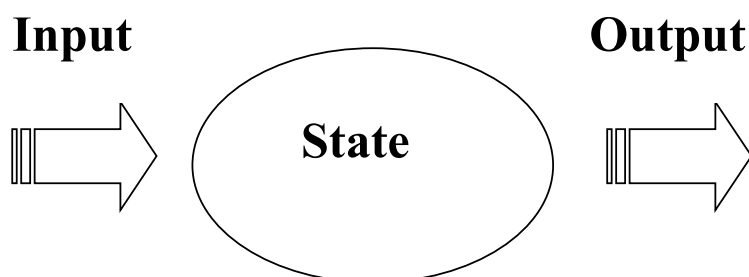
Ibland används sjukfrånvaron som ett mått på arbetsmiljön. Det finns dock arbetsplatser med låg sjukfrånvaro men med t ex dålig fysisk arbetsmiljö och vice versa.

Ett användningsområde för nyckeltal är att internt styra verksamheten mot uppsatta mål för nyckeltal. Det förekommer att en sådan styrning leder till att organisationen eller individer på olika sätt manipulerar verksamheten för att uppnå satta mål. Man kan t ex undvika att anmäla tillbud eller olycksfall, för att inte försämra statistiken. Speciellt stor blir risken för sådana manipulationer om målet är kopplat till någon form av belönings-system.

5 Befintliga nyckeltal för arbetsmiljön

5.1 Vilka typer av arbetsmiljönyckeltal finns?

På samma sätt som PSR-modellen för den yttre miljön beskriver olika områden som man kan utveckla nyckeltal för, skulle man kunna utveckla nyckeltal för olika områden inom arbetsmiljön. Figur 1 illustrerar ett sätt att definiera sådana områden.



Figur 1. InStOu-modellen visar vilka områden man kan utveckla arbetsmiljönyckeltal för.

Input beskriver de insatser som görs för en bättre arbetsmiljö. Det kan t ex handla om investeringar, utbildning eller ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Insatser kan också göras i form av personal och deras kompetens. Individens kondition, kunskaper etc kan också ses som en input till arbetsmiljön. Dessa faktorer kan ha betydelse för vilka effekterna blir av arbetsmiljön.

State beskriver arbetsmiljöns status, t ex i form av antalet exponerade för olika bullernivåer eller luftföroreningar eller förekomst av stress i arbetet.

Output beskriver effekterna av brister i arbetsmiljön i form av t ex ohälsa, sjukfrånvaro eller förtidspensioneringar.

Nyckeltal inom samtliga dessa områden kan utvecklas både för samhälls- resp företagsnivå. Nedan beskrivs en del av de nyckeltal som finns inom de tre områdena samt på samhälls- resp företagsnivå. Med företagsnivå menas här förutom privata företag även offentlig verksamhet, myndigheter och organisationer.

Vid en granskning av vilka nyckeltal som använts i olika sammanhang, är det uppenbart att både kvantitativa och kvalitativa nyckeltal används. Nedan fokuseras främst på kvantitativa nyckeltal, men även kvalitativa nämns.

5.2 Personalekonomiska nyckeltal och hälsobokslut

5.2.1 Personalekonomiska nyckeltal

De flesta personalekonomiska nyckeltal mäter output, t ex sjukfrånvaro, men det finns även sådana som mäter input, se Figur 1.

Under senare tid har intresset för personalekonomi åter ökat. Det finns även förslag om att det ska införas bestämmelser i årsredovisningslagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro(SOU 2002:5).

Personalekonomi är ett sätt att beskriva kostnader och intäkter i relation till personalen och ofta även personalens hälsa / närvaro på arbetet. Personalekonomiska nyckeltal redovisas ofta i kronor. Det förekommer dock också att man redovisar t ex sjukfrånvaro i %, utan att göra omräkningen till kostnader. En svårighet med att göra personalekonomiska kostnadskalkyler är att det saknas priser på de resurser som används eller på de prestationer som utförs. Det behövs definitioner och avgränsningar mellan olika personalposter som är entydiga och logiska. De personalposter som kan ingå i en personalekonomisk redovisning är frånvarokostnader, rehabiliteringskostnader, personalrörlighetskostnader, utbildningsinvesteringar och arbetsmiljöinvesteringar. Det är viktigt

att även fastställa kriterier för att en åtgärd ska betraktas som en investering och inte som en kostnad.

För att t ex förstå vad en rekrytering innehåller för kostnader måste företaget göra en personalekonomisk kalkyl över hela processen personalomsättning. Efter att ha avgränsat de områden som berör själva processen gäller det att beräkna varje steg i händelseförloppet. De olika kostnader som uppstår under avveckling, sök/urvals- processen och under själva upplärningen av en ny anställd ska beräknas och fördelas. På liknande sätt kan andra personaladministrativa kostnader beräknas som t ex utbildning, personalsocial verksamhet och sjukfrånvaro.

För att redovisa den personalekonomiska kalkylen kan ett personalekonomiskt bokslut göras årsvis och kan då omfatta: (Gröjer & Johansson 1996)

- ✓ **personalberättelsen** som beskriver händelser och åtgärder inom personalområdet som hänt under året.
- ✓ **personalresultaträkning** där uppgifter om kostnader för t ex löner, utbildning, rehabilitering, rekrytering och arbetsmiljö redovisas.
- ✓ **personalnyckeltal** redovisas som ger möjlighet till jämförelse t ex utbildningskostnad/anställd.
- ✓ **personalfotnoter** som ger möjlighet att komplettera bokslutsuppgifter med information om avgränsningar och definitioner.

Tolkningen av de personalekonomiska nyckeltalen kan vara svår. Det är främst utvecklingen över tid eller mellan likartade organisationer som är intressant .

Det kan finnas olika skäl att använda personalekonomiska nyckeltal och ett personalekonomiskt bokslut. Ett skäl kan vara att försöka uppnå effektivitet i olika personaladministrativa åtgärder och ett annat kan vara att få verktyg för att bättre planera för sin personal. Att redovisa och lyfta fram sin personal kan i förlängningen även ge andra positiva effekter som t ex ökad goodwill för företaget.

Nyckeltalsinstitutet presenterade 2002 ett arbetsvillkorindex (AVI) som beskriver organisationens arbetsvillkor utifrån ett arbetstagarperspektiv. AVI är baserat på ett antal faktorer som vägs samman till ett index som skall kunna tolkas på ett enkelt sätt. I detta index ingår aspekter som rör arbetsmiljön, men indexet speglar mer av arbetsvillkor än arbetsmiljö. Beräkningen av indexet görs av Nyckeltalsinstitutet på uppdrag av enskilda företag. Ju högre tal en organisation har, desto bättre arbetsvillkor erbjuder organisationen.

De faktorer som ingår i indexet är

- ✗ anställningstrygghet – antal tillsvidareanställda/totalt anställda
- ✗ arbetsersättning – total personalkostnad per arbetad timme
- ✗ jämställdhet – andel kvinnliga chefer i procent av andel kvinnliga anställda
- ✗ kompetensutveckling – tid för utbildning i procent av total arbetad tid
- ✗ personalansvar – antal anställda per chef
- ✗ arbetsbelastning – övertid i % av total arbetad tid
- ✗ arbetsmiljö – sjukfrånvaro <15 dagar i procent av arbetad tid
- ✗ rehabiliteringsbehov – sjukfrånvaro >14 dagar i procent av arbetad tid
- ✗ turbulens – antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda

De första fem nyckeltalen indikerar positiva ingredienser i AVI medan de fyra sista är negativa aspekter. De faktorer som ingår i indexet, speglar både input (t ex kompetensutveckling), state (t ex jämställdhet, arbetsersättning) och output (t ex turbulens).

5.2.2 Hälsobokslut

Att arbeta med **hälsobokslut** är en ny företeelse som prövas i olika varianter runt om i landet. Hälsoboksluten innehåller delvis personalekonomiska nyckeltal. De bygger på statistiska uppgifter som tas fram och analyseras. I **landstinget Halland** har man ett hälsobokslut som innehåller

| | |
|--|--|
| Personal | Anställda efter ålder och anställningstyp, personalomsättning, anställningstid etc |
| Kompetens | Utbildning per dagar och anställd, enkäter |
| Tid | Närvaro/frånvaro fördelat på orsaker och i relation till disponibel tid |
| Sjukfrånvaro/rehabilitering | Olika typer av sjukfrånvaro/rehab-analys |
| Arbetsmiljö | Friskvård, arbetsskador, förebyggande insatser, företagshälsovård |
| Kvalitet och motivation | Enkät till anställda |
| Företagsekonomi | Resultat, arbetskraftskostnader, sjukfrånvarokostnader |
| Produktion/ produktivitet | Antal kvadratmeter städad yta per timme, kostnad per timme och år |
| Analys, slutsatser och förslag till åtgärder | |

Detaljerade uppgifter om hur de olika nyckeltalen beräknas saknas.

Med hjälp av hälsobokslutet ska man kunna utvärdera ohälsoprogrammet som tagits fram för att skapa hälsa i arbetet. Tanken är att olika nyckeltal ska kunna erbjuda en jämförelse mellan olika delar av landstinget. (Lundgren 2002)

Ett annat försök till hälsobokslut pågår i **Jämtlands läns landsting** där man startat ett utvecklingsprojekt och försöker koppla olika mått till det s k humankapitalet. Man mäter t ex kostnader för sjukfrånvaro och gör en analys av vad som är relaterat till arbetslivet. Frånvaron redovisas sedan uppdelad i kön, ålder och befattningskategori, med flera undergrupper. De olika personalekonomiska variablerna som redovisas i bokslutet är utbildningar, personalomsättning, arbetsmiljöinvesteringar, sjukfrånvarokostnader och rehabilitering. Man skiljer på kostnad och investering. För att klassas som en arbetsmiljöinvestering ska den kunna ge effekt efter 3 år, dvs massage kommer inte att räknas som en investering men däremot ett höj- och sänkbart bord. En liknande bedömning görs med utbildningar som delas upp i utbildningskostnader och investeringar. En av förutsättningarna för att det ska fungera är en enhetlig definition och en annan förutsättning är att aktiviteter som kopplas till måtten verkligen blir registrerade.

Det är svårt att ännu se några effekter av arbetet då man fortfarande utvecklar metoden. Men man vill försöka att på ett långsiktigt sätt synliggöra de resurser som man satsar på personalen. Att lösa problem med bokslut är inte tanken, utan mer att synliggöra. Det handlar även om att få cheferna att förstå att de anställda utgör en tillgång för företagen. Att se hur sjukfrånvaron fördelar sig samt hur stor del som är relaterad till arbetsplatsen kan ge bättre beslut på åtgärder i företaget. I hälsobokslutet redovisas även vad landstinget investerar i att förebygga ohälsa.

5.3 Input-nyckeltal för arbetsmiljö

5.3.1 Samhällsnivå

Inga input-nyckeltal som används har kunnat identifieras på samhällsnivå. Det finns dock en del statistik som skulle kunna användas och som redan används om än inte under benämningen nyckeltal.

Tänkbara input-nyckeltal för arbetsmiljö på samhällsnivå

- Antal besök på arbetsplatser per år av Arbetsmiljöinspektionen
- Antal företag som är anslutna till företagshälsovård och eventuella ekonomiska nyckeltal kopplade till anslutningen.
- Antal besök på arbetsplatser per år av regionala skyddsombud
- Antal nya utbildade inom olika yrkeskategorier med inriktning på företagshälsovård
- Andel företag som är anslutna till företagshälsovård
- Genomsnittlig kostnad per anställd för anslutning till företagshälsovård

5.3.2 Företagsnivå

Tänkbara input-nyckeltal för arbetsmiljö på företagsnivå

- Tid för utbildning ev. relaterat till antal anställda
- Årlig kostnad för utbildning per anställd
- Medelvärde timmar av utbildning /år /anställd fördelat per yrkeskategori
- Konditionsnyckeltal, d v s hur stor andel av de anställda har den kondition yrket kräver
- Kostnader för friskvård t ex räknat per anställd
- Beskrivning av insatser för friskvård (kvalitativ indikator)
- Befintlig hälso- och säkerhetskommitté omfattande ledning och representanter för arbetstagarna (kvalitativ indikator)
- Att det finns en policy som utesluter barnarbete och beskrivning av hur den efterlevs (kvalitativ indikator)

Bland de personalekonomiska nyckeltalen finns flera nyckeltal som beskriver vilka insatser som företaget gör för att förbättra arbetsmiljön i vid bemärkelse. Exempel på sådana nyckeltal är inom området kompetensförsörjning där personalutveckling och rekrytering är två viktiga områden. Nyckeltal kan t ex beräknas för tid för utbildning.

Input-nyckeltal för arbetsmiljön kan innefatta olika insatser som görs. Casado- Caneque och Fullana har utvecklat en metod där den årliga kostnaden för träning och utbildning beräknas (Dollar / anställd, år). Med denna metod skiljer man inte på utbildning med olika innehåll utan all utbildning räknas.(Casado-Caneque & Fullana 2000)

Hälsonyckeltal har börjat utvecklas under de senaste åren. Flera av dessa relaterar till arbetsmiljö, men oftast är det i form av effekter av arbetsmiljön på hälsan (output). Ett hälsonyckeltal relaterar dock mer till input. Stefan Lundström vid Mälardalens högskola har förslagit ett hälsonyckeltal i form av ett konditionsnyckeltal. Detta nyckeltal ska visa andelen anställda som har den kondition yrket kräver. Normalt ligger detta på 25-55% av de anställda. Konditionsnyckeltalen bygger på att enskilda anställdas kondition mäts och att resultatet sätts i relation till vad som kan antas krävas i arbetet. Detta kan t ex göras av företagshälsovården. Friskvård i olika former är något som vuxit sig starkt under senare år. Dessa satsningar på personalens hälsa budgeteras på sedvanligt sätt och företag kan ha ett intresse av att kontrollera och följa upp samt redovisa satsningarna.

På företagsnivå finns dessutom flera olika varianter av arbetsmiljönyckeltal som utvecklats oberoende av olika aktörer. Nedan behandlas sådana nyckeltal som primärt är avsedda för externt bruk.

Inom **GRI Global Reporting Initiative** finns flera olika sociala aspekter som delvis speglar arbetsmiljö och som kan uttryckas som nyckeltal (se även bilaga 2). Den rapport

som lämnas till GRI av ett företag ska innehålla vissa obligatoriska delar. Bland annat ska rapporten behandla själva utförandet av de ekonomiska, miljömässiga och sociala prestationerna hos organisationen.

Den sociala dimensionen hos GRI ska fånga verkan av en organisations aktivitet som omfattar de anställda, kunder, samhället, leverantörer och kollegor. De olika kategorierna i den sociala dimensionen är *arbetsverksamhet, mänskliga rättigheter och samhälle*. Hälsa och säkerhet samt träning och utbildning ligger inom dimensionen arbetsverksamhet. Barnarbete ingår i dimensionen mänskliga rättigheter. Samtliga nyckeltal inom dessa områden beskriver insatser som görs av företaget för att förbättra de sociala förhållandena, d v s input.

Nedan redovisas hur dessa delar beskrivs av GRI.

| Sociala indikatorer: arbetsverksamhet | |
|--|---|
| Hälsa och säkerhet | |
| <i>Grundindikatorer</i> | <i>Extra indikatorer</i> |
| Befintlig hälso- och säkerhetskommitté omfattande ledning och representanter för arbetstagarna | Befintlig policy eller program om HIV AIDS i enlighet med ILO:s riktlinjer. |
| Träning och utbildning | |
| Medelvärde timmar av utbildning /år /anställd fördelat per yrkeskategori | Specifika policy/program för yrkesledning eller livslångt lärande |
| Mänskliga rättigheter | |
| Barnarbete | |
| Att det finns en policy som utesluter barnarbete och beskrivning av hur den efterlevs. | Antal barn som arbetar och med vilken typ av arbete. |

Det som främst skiljer de sociala indikatorerna jämfört med ekonomiska och miljöindikatorer är att en del av dem är kvalitativa mått i organisations systemet som är svårt att kvantifiera. (GRI 2002)

5.4 State-nyckeltal för arbetsmiljö

5.4.1 Samhällsnivå

Sedan 1989 utför SCB Arbetsmiljöundersökningar vartannat år. De baseras på urvalsundersökningar genomförda via telefonintervju eller via enkätformulär av SCB. SCB utför även Arbetskraftsundersökningar (AKU) och syftet med dessa undersökningar är att beskriva de aktuella sysselsättningsförhållandena och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. Arbetsmiljöundersökningarna innehåller bl a frågor om arbetsmiljön och om eventuella besvär av arbetet. Resultatet blir således statistik både för faktorer som beskriver arbetsmiljöstatus (state) och effekter av arbetsmiljö (output).

Tänkbara state-nyckeltal för arbetsmiljö på samhällsnivå

- Statistik ur AKU-undersökningarna (SCB)

5.4.2 Företagsnivå

Personal

Inom personalekonomi finns flera nyckeltal som beskriver det aktuella läget. Bl a finns det nyckeltal som beskriver personalstrukturen i företaget. Exempel på mätetal inom personalstrukturer är andel kvinnliga chefer i relation till andel kvinnliga anställda, anställda per chef, medelålder etc. Casado-Caneque och Fullana har även använt sig av nyckeltal för minoriteter (% av olika personalkategorier, % av anställda). På samma sätt har de beräknat andelen kvinnor i olika personalkategorier. Andra nyckeltal kan gälla arbetstid och lönestruktur t ex genomsnittslön per anställd och år. (Casado-Caneque & Fullana 2000)

Arbetsmiljöstatus

Det finns i övrigt inga standardiserade nyckeltal som beskriver arbetsmiljöstatusen i företag. Däremot finns olika aktörer som utvecklat modeller som i de flesta fall kan användas av enskilda företag, förutsatt att arbetet med att fastställa nyckeltalet läggs ut på den aktör som utvecklat metoden.

En metod, WEST (Working Environment Screening Tool), har utvecklats av IVF Institutet för forskning och utveckling. Denna metod ”mäter” statusen på den fysiska och psykiska arbetsmiljön i följande kategorier.

- Risk för olycksfall
- Fysisk arbetsbelastning
- Buller
- Kemiska hälsorisker
- Vibrationer
- Allmän fysisk miljö
- Arbetsklimat
- Arbetsuppgifternas innehåll
- Handlingsfrihet.

Metoden baseras på en skattning av hur en viss arbetssituation eller arbetsplats påverkar människans hälsa. Genom att bedöma olika faktorer i arbetsmiljön i både positiv och negativ riktning skattas arbetsmiljön på ett kvantitativt sätt. Speciellt faktorerna arbetsklimat, arbetsuppgifternas innehåll och handlingsfrihet kan få positiva värden, medan övriga faktorer enbart kan bli negativa.

Poängskalorna har utformats efter statistik över arbetsskador så att en poäng får samma ekonomiska värde oavsett faktor. 1 minuspoäng är per definition den ohälsa som svarar mot ett genomsnittligt arbetsolycksfall inom svensk tillverkningsindustri per miljon utförda arbetstimmar. Med hjälp av riskbedömningar av arbetssituationen och olika slags uppskattningar av arbetsmomenten bedöms arbetsmiljöfaktorerna efter fastställda beräkningsnormer. Varje faktor består av olika delmoment och ger olika bidrag till individens arbetssituation. En del faktorer kan enbart ge positiva bidrag, några enbart negativa medan en del ger både positiva och negativa bidrag.

Poängsummorna som de olika arbetsmiljöfaktorerna erhåller används sedan till att avläsa dels effekterna av exponeringen av det bedömda arbetet men även för att kunna prognostisera ett förändrat hälsoläge. Metoden försöker uppskatta en sammanlagd kostnad för ohälsa hos individen eller arbetsskada både för samhället, företaget och individen. (Bengtsson & Berglund 1997)

Medarbetarundersökningar & psykosocial arbetsmiljö

Flera företag genomför medarbetarundersökningar på uppdrag av företag. Dessa fokuseras främst på psykosociala faktorer. Undersökningarna är ibland standardiserade enligt någon modell som företaget utvecklat och ibland utformas de efter varje enskild uppdragsgivares förutsättningar. Undersökningsresultaten kan fungera både som en indikation på klimatet i företaget, som strategiskt beslutsunderlag och ”early warning system”, och som ett redskap för utveckling av medarbetare och verksamhet

Medarbetarundersökningar syftar inte i första hand till att mäta arbetsmiljön i form av nyckeltal. Upprepade undersökningar där samma frågor ingår ger dock data som kan

användas som nyckeltal. Användning av sådana nyckeltal för företagsinternt förbättringsarbete är ett användningsområde för nyckeltal.

I Stora Ensos arbete med hälsofrämjande faktorer på arbetsplatsen, visade det sig att det fanns ett antal kriterier som bidrar till långvarig hälsa hos personalen. Sådana faktorer var “**ett medvetet företag** med klara mål, god kommunikation, konsekvent och direkt feedback, **ett kreativt ledarskap** med trygghet och frihet, repressaliefrihet och prestigelöshet, **konsultativt ledarskap** som utmärks av ett informationsansvar, klara målbilder och stödjande ledarskap där man inte lägger sig i, utan finns till hands. Dessutom **ett öppet arbetsklimat – medarbetarskap** med hög grad av medbestämmande, inte detaljreglerat, utan med respekt för varandras kompetens, tillitsfullhet”. Dessa faktorer skulle man kunna använda som kvalitativa indikatorer på arbetsmiljöstatusen. (Johansson 2002)

Tänkbara state-nyckeltal för arbetsmiljö på företagsnivå

Personal

- genomsnittlig anställningstid
- kvinnliga chefer i relation till andel kvinnliga anställda
- antal anställda per chef
- medelålder
- minoriteter % av olika personalkategorier, % av anställda (har använts i USA)
- arbetstid, genomsnitt per anställd
- andel av personalen som arbetat övertid senaste året
- genomsnittligt antal övertidstimmar per år och anställd som arbetat övertid
- genomsnittslön per anställd och år

Psykosocial arbetsmiljö

- statistik ur medarbetarundersökningar
- index beräknade ur medarbetarundersökningar
- **ett medvetet företag** med klara mål, god kommunikation, konsekvent och direkt feedback (kvalitativa indikatorer eller mätning via enkäter)
- **ett kreativt ledarskap** med trygghet och frihet, repressaliefrihet och prestigelöshet (kvalitativa indikatorer eller mätning via enkäter)
- **konsultativt ledarskap** som utmärks av ett informationsansvar, klara målbilder och stödjande ledarskap där man inte lägger sig i, utan finns till hands (kvalitativa indikatorer eller mätning via enkäter)
- **öppet arbetsklimat – medarbetarskap** med hög grad av medbestämmande, inte detaljreglerat, utan med respekt för varandras kompetens, tillitsfullhet (kvalitativa indikatorer eller mätning via enkäter)

5.5 Output-nyckeltal för arbetsmiljö

5.5.1 Samhällsnivå

SCBs arbetsmiljöundersökningar innehåller frågor som handlar om effekter av dålig arbetsmiljö, t ex smärta som relateras till arbetet. Flera frågor rör den aktuella arbetsmiljön på företaget, se även under avsnitt 4.4.1.

Tänkbara output-nyckeltal för arbetsmiljö på samhällsnivå

- Statistik ur AKU-undersökningarna (SCB)
- Arbetskadestatistik (ISA och AFA)
- Sjukfrånvaro t ex % av disponibel tid
- Långtidssjukfrånvaro (mer än 14 dagar, 3 månader, 1 år etc)
- Kostnader för sjukfrånvaro i hela landet / regioner/ sektorer/ stora – småföretag – offentlig verksamhet

5.5.2 Företagsnivå

De allra flesta arbetsmiljönyckeltal som finns och används är nyckeltal som beskriver någon form av effekt av arbetsmiljön. De nyckeltal som oftast används och som diskuteras mycket under senare år, rör sjukfrånvaro. Flera andra nyckeltal relaterar till personalekonomi. Exempel på sådana nyckeltal är personalomsättning eller kostnad för sjukfrånvaro för olika långa perioder.

Att arbeta med ett **biologiskt perspektiv** är ett annat sätt att beskriva förhållanden i arbetsmiljön. Bengt Arnetz arbetar med ett verktyg som kallas QVC Quality – Work - Competence. Metoden relaterar upplevelsedata till biologiska stressmarkörer och traditionella verksamhetsmått. Den mäter kvalitet, kompetens, arbetsmiljö och ledarskap genom enkäter och intervjuer. Dessutom tar man blodprov för att säkerställa de biologiska effekterna av arbetsmiljön.

Genom forskning har man kunna räkna ut ett mått som speglar hur medarbetar- och organisationshälsan kommer att utvecklas om man fortsätter arbeta som tidigare. Detta mått – det **dynamiska fokustalet** skapas då ett antal faktorer viktas.

Faktorerna som mäts genom enkäter, intervjuer och biologiska stressmarkörer för organisation och ledning är:

- ✗ medarbetarkraft/psykisk energi
- ✗ arbetsklimat
- ✗ återkoppling från arbetsledning
- ✗ delaktighet i arbetsplatsprocesser

- ✗ kompetensutveckling
- ✗ verksamhetens målkvalitet
- ✗ verksamhetens effektivitet
- ✗ ledarskap
- ✗ arbetsrelaterad utmattning

Företag börjar att se ohälsans konsekvenser i företaget och utveckla strategier för att utveckla och värna hälsan. Att bara redovisa sjukskrivningstal i bokslutet menar Arnetz inte säger något om de som arbetar i organisationen. Istället skulle nyckeltal som t ex QWC-mått i framtiden ge den återkoppling till ledningen som behövs för utvecklingen av hälsan i organisationer. De mått som då kan komplettera traditionella sjuktal menar Arnetz vara medarbetarenergi, stress, effektivitet och målfokus. (Ekman & Arnetz 2002)

Att se till individerna som arbetar i företagen är även förhållningssättet när det gäller hälsonyckeltal. Ett hälsonyckeltal som diskuteras är bl a:

- ✗ Hälsoutvecklingstal – “Balansräkning” – Andel anställda med god hälso-utveckling: normalt 35-55%

Denna typ av nyckeltal kan enbart beräknas genom undersökning av varje enskild anställd t ex inom företagshälsovården. (Borgström 2002)

Långtidsfriska

Att fokusera på det friska har även företagshälsovården vid Stora Enso Fors AB gjort. I samband med ett arbetsplatsprogram gjordes en studie om huruvida det föreligger hälsobefrämjande faktorer som kan skapa långvarig hälsa. Då myntades begreppet **långtidsfriska** och med det menar man personer som inte varit sjukskrivna under två och som har varit fast anställda i minst 3 år. Företaget utvärderade även allmänna ohälsotal som t ex antal sjukdagar/1000 anställda, utvecklingsvilja och trivsel genom olika metoder. (Johansson 2002)

Att ha ett årligt återkopplingsystem med ett signalsystem för friskhetsutvecklingen är de huvudsakliga uppgifterna för ABB:s **LISA-värde**. LISA består av

- ✗ **Långtidsfriska** Halvårsmätning av antal medarbetare som ej varit sjukskrivna under 1 år.
- ✗ **Insikt** Attitydundersökning som ger en årlig sammanställning av frågor kring engagemang och utvecklingsmöjligheter.
- ✗ **Sjukfrånvaro** Halvårsmätning av långtidssjukfrånvaron över 28 dagar och av den totala sjukfrånvaron.
- ✗ **Arbetsskador** Årlig uppföljning av arbetsskador som är anmälda till Försäkringskassan.

Metoden ger ABB en möjlighet till omvärdering av hälsoparametrar till ekonomiska termer. I förlängningen gör detta att åtgärdssatsningar betraktas som lönsamma ekonomiska investeringar. LISA-värdet är som en del av det ansvar ABB tar gentemot sina medarbetare där hela livsutveckling, inte bara arbetsrelaterat, sätt i fokus. Andra aspekter som poängteras är övertidsbevakning, ledarskapsvärderingar, hälsoprofilbedömningar, återhämtningstid och avglorifiering av “mycket att göra” syndromet. (Sjöborg 2002)

Tänkbara output-nyckeltal för arbetsmiljö på företagsnivå

Personal

- Sjukfrånvaro i % av disponibel tid
- Sjukfrånvaro fördelat på orsak
- Antal eller andel sjukskrivna
- Personalomsättning
- Hälsoutvecklingstal, andel anställda med god hälsoutveckling
- Långtidsfriska, t ex andel anställda utan sjukfrånvaro det senaste året / två åren

Arbetsmiljö

- Antal arbetsskador per år eller relaterat till antal anställda eller annat
- Antal arbetsolycksfall per (1000) anställda och år
- Antal frånvarodagar i genomsnitt per arbetsskada

Personalekonomi

- Kostnader för sjukfrånvaro ev relaterat till omsättning, antal anställda eller annat
- Kostnader för sjukfrånvaro (sjuklön eller räknat på annat sätt) ev relaterat till antal anställda, omsättning eller annat

Psykosocial arbetsmiljö

- Data ur medarbetarundersökningar
- Andel sjukskrivna p g a stressrelaterade sjukdomar / Antal sjukfrånvarodagar p g a stressrelaterad sjukdom
- Kostnaden för ovanstående

6 Diskussion

6.1 Vilka typer av nyckeltal finns/finns inte ?

Merparten av de arbetsmiljörelaterade nyckeltal som finns idag, är personalekonomiska nyckeltal. Många av dessa nyckeltal är inte enbart relaterade till arbetsmiljön utan påverkas också av andra faktorer.

Merparten av nyckeltalen som används i någon större skala är s k output-variabler, d v s de beskriver effekterna av arbetsmiljön snarare än insatser för att förbättra arbetsmiljön (input) eller arbetsmiljön i sig (state).

Det kan noteras att när det gäller input-nyckeltalen och nyckeltalen som relaterar till någon form av ledningssystem, saknas i många fall kvantitativa nyckeltal. De nyckeltal som finns är istället kvalitativa. Sannolikt speglar detta att det finns svårigheter i att utveckla kvantitativa nyckeltal för ledningssystem men också för de insatser som görs för att förbättra arbetsmiljön. När det gäller förbättringsinsatserna är ett uppenbart problem att många insatser har betydelse för arbetsmiljö, men även för annat, t ex kvalitet, kompetensutveckling, verksamhet etc. Om nyckeltalen används för att enbart belysa arbetsmiljöinsatser, blir de lätt missvisande.

Vid sidan av de nu befintliga och etablerade nyckeltalen växer det fram andra som är mer inriktade på den anställdes fysiska och psykiska hälsa t ex hälsonyckeltal. Effekterna av att fokus på ohälsan i arbetslivet mycket inriktas på den enskilda individen istället för arbetsmiljön kan diskuteras. För att för en helhetsbild av förhållandena i arbetsmiljön krävs säkerligen att en uppsättning av olika typer av nyckeltal, där hälsonyckeltalen kan fylla en funktion.

I ett större perspektiv finns andra nyckeltal/indikatorer som kan användas för att jämföra företag på olika platser runt om i världen. I sin rapportering fokuserar de på olika aspekter och innehåll i de anställdas sociala miljö. Dessa som t ex mänskliga rättigheter, barnarbete eller föreningsfrihet är inte lika användbara i den svenska arbetsmiljön.

6.2 Vad kan man relatera arbetsmiljönyckeltal till?

Många arbetsmiljönyckeltal redovisas i relation till t ex antalet anställda, företagets omsättning eller som %-siffror. Vad nyckeltalet relateras till varierar mycket och det finns inte något självklart bästa val.

Det finns för- och nackdelar med olika sätt att beräkna nyckeltal. Ibland vill man enbart ha ett enkelt mått och enkelheten är det viktigaste. Ibland är det viktigt att kunna följa förändringar över tiden. Eftersom antalet anställda etc kan variera, är det viktigt att relatera nyckeltalet till som gör att nyckeltalet också blir rättvisande över tiden.

6.3 Vem ska arbeta med nyckeltal?

Många av de nyckeltal som nämns i litteraturen och av olika företag definieras inte. Det går därför inte att granska och bedöma hur de beräknats. I flera fall är det uppenbart att det finns affärsmässiga skäl att inte i detalj avslöja hur nyckeltal beräknas.

Om nyckeltal ska användas i större skala, är det viktigt med en genomskinlighet” d v s att nyckeltalen är väl definierade, så att de är lätta att använda och lätt att tolka vad nyckeltalen står för. Det är också viktigt att det finns nyckeltal som är enkla att beräkna också för företag som inte kan eller vill anlita extern hjälp.

Det område för vilket det verkar vara svårast att hitta bra och enkla nyckeltal som företag kan arbeta med själva, är nyckeltal som rör trivsel och arbetsklimat, d v s psykosociala aspekter av arbetsmiljön.

Flera av de nyckeltal som ska användas av företag, är så komplicerade att de kräver insatser av utomstående expertis. Det gäller t ex de hälsonyckeltal som beskrivits kort ovan (andel som har den kondition som krävs för arbetet eller hälsoutvecklingen bland personalen). Även nyckeltal som kopplar till biologiska markörer, kräver provtagning på personalen för att markörerna ska kunna analyseras.

Med tanke på att nyckeltalen kan fylla många olika funktioner i ett företag, är det naturligt att det finns både enkla nyckeltal som ett företag enkelt kan beräkna på egen hand och nyckeltal som är mer fokuserade på speciella frågeställningar och som utomstående experter kan hjälpa till att mäta och beräkna. När det gäller dessa komplicerade nyckeltal, kan man anta att nyckeltalen bara är en liten del av redovisningen. För att få ett bra underlag för eventuella åtgärder, behöver nyckeltalen sannolikt kompletteras med mer kvalitativ information.

6.2 Begränsningar med arbetsmiljönyckeltal

Målet med arbetsmiljönyckeltal är att få en så bra bild av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet som möjligt. Det är uppenbart att nyckeltalen är (som också poängterats tidigare) ett grovt mått som inte ger en heltäckande eller korrekt bild av verkligheten. När arbetsmiljönyckeltal används, är det viktigt att vara klar över vad nyckeltalen säger och vilka begränsningar de har.

Några av de mest uppenbara begränsningarna är;

Input-området: Ofta är sambandet mellan input i form av arbetsmiljöarbete, investeringar, utbildningar etc och förbättringar i arbetsmiljön dåligt belagda och sällan är sambanden kvantifierade.

State-området: Metoder för att beskriva arbetsmiljöns status finns, men är sällan utformade så att de fungerar som nyckeltal. Traditionella metoder fokuserar ofta på de mest exponerade, vilket är något annat än att beskriva arbetsmiljöstatusen i ett helt företag eller i Sverige. Inom det beteendevetenskapliga området används ofta enkäter och sådana enkäter är ett sätt att få fram nyckeltal som gäller för alla som svarat på enkäten.

Output-området: Arbetsmiljönyckeltal för output-området är idag vanliga och merparten (men inte alla) personalekonomiska nyckeltal mäter någon form av output. Vanliga arbetsmiljönyckeltal inom detta område är t ex sjukfrånvaro, långtidssjuk-frånvaro eller arbetsskador. Senare års intresse för långtidsfriska kan också mätas och anges som

nyckeltal inom outputområdet. Begränsningar med dessa nyckeltal ligger bl a i om de verkligen mäter det de antas mäta (se t ex exemplet i avsnitt .. om sjukfrånvaro). Dessutom kan det finnas brister i form av över- resp underrapportering.

6.4 Hur tillförlitliga är befintliga nyckeltal ?

För en ekonom kan det verka mycket vanligt att presentera ett tillstånd med en siffra. Siffror påverkar dig att tro att något är exakt. Kalkyler kan vara mycket tvivelaktiga, men framstår som både rationella och löftesrika för dig som läsare. Ibland ifrågasätts just nyckeltalen för att de är grundade på kalkyler som inte är exakta. Det gäller att kunna läsa siffrorna med kritiska ögon. För att framställa ett nyckeltal krävs att man samlar in uppgifter och bearbetar olika data. I varje led av informations behandlingen finns naturligtvis en risk att detaljer kanske förbises som i slutet skulle kunna ge ett annorlunda resultat. Det kan vara både mättekniska svårigheter eller subjektiva värderingar och känslor som gör att informationen förändras.

Ett sätt att motverka detta skulle kunna vara att man kompletterar nyckeltalen med väsentlig information om ursprung och urvalsmetoder bakom siffran. Då blir nyckeltalets information mer tillgänglig även för personer som inte har full insikt, men det ger även ett mer fullvärdigt beslutsunderlag. Möjligheten att kunna se oklara orsakssamband bakom nyckeltalen ökar ju också med mer information.

Vi upplever alla vår arbetsmiljö på vår eget sätt och mycket beror det på hur vi är beskaffade som individer. När man genomför enkätundersökningar av den psykosociala arbetsmiljön måste man fästa avseende på att den dels är en subjektiv upplevelse men även en helhet som bygger på ett samspel mellan individen och arbetsmiljön. För att alla ska uppleva att en mätning av den psykiska arbetsmiljö är jämförbar behövs en gemensam utgångspunkt.

Beträffande hälsonyckeltalen finns det en etisk risk i att man använder känslig information i nyckeltal på fel sätt. De egenskaper som omtalats (kondition och hälsoutveckling) beror till största delen på individens totala livssituation. Vissa arbeten kräver en god fysik, men dessa nyckeltal säger inte mycket om hur arbetsmiljön är. Hälsonyckeltalen kan vara begränsande om man inte samtidigt ser till alla de andra faktorer som påverkar vår arbetsmiljö.

7 Idéer om nyckeltal i framtiden

På den internationella marknaden kommer det inom några år säkert att finnas standarder för arbetsmiljö. Inför nästa uppgraderade version av GRI år 2004 fortsätter främst utvecklingen av de sociala indikatorerna. Inriktningen kommer då att inriktas på bl a ersättning till de anställda, arbetstid och att bredda rapporteringen av samhället. Att utveckla betydelsefulla indikatorer till GRI ligger det mesta arbetet ute hos de rapporterade företagen.

I Sverige kan lagförslaget om redovisning av sjukfrånvaron införas från år 2003 i hopp om att minska de höga sjukskrivningstalen. Men det är inte bara på regeringsnivå förändringsviljan finns. Det växer även fram en vilja hos organisationer / företag att diskutera och försöka förstå orsakerna bakom de många och långa sjukskrivningarna som drabbat landet. Orsaker som både kan vara individrelaterade eller finnas som strukturproblem i arbetsmiljön. De olika satsningar som görs på att arbeta med hälso-bokslut är en typ av engagemang som kan komma att utvecklas i framtiden. Delaktigheten är viktig där personalen tillåts komma med både lösningar och åtgärdsförslag på de eventuella problem som finns vid arbetsplatsen. Det saknas fortfarande ett aktivt hälsofrämjande arbete ute hos många företag.

Att redovisa sina åtagande för den yttre miljön är vanligt. Det visar på företagets ansvarsfulla inställning och ger ett gott renommé. Det finns en möjlighet att en mer täckande redovisning av arbetsmiljö i framtiden uppfattas och uppnår samma goodwill. Redan idag har utvecklingen och integreringen av olika ledningssystem medfört att ibland både säkerhet, hälsa och miljö finns med i miljöredovisningar. En annan väg kan vara att utarbeta ett samlat arbetsmiljöindex dvs ett enda mått på arbetsmiljön där olika aspekter vägts ihop.

8 Forskningsbehov

Det finns ett behov av att skapa fler nyckeltal som bedömer aspekter i arbetsmiljön som ser till helheten. Forskning om hur nyckeltal utformas och vad olika typer av nyckeltal egentligen står för är av stor vikt. Det finns annars en uppenbar risk att det kommer att användas nyckeltal både på samhälls- och företagsnivå, som ger missvisande indikationer och beslutsunderlag.

Det skulle behövas mer forskning om hur de olika nyckeltalen påverkar utvecklingen av arbetsmiljön. Får en offentlig redovisning av olika personalnyckeltal någon effekt på arbetsmiljön eller blir det bara en redovisning? Vilka tankar finns bakom viljan att initiera arbetsmiljöförbättrande åtgärder? Vilka arbetsmiljöaspekter ska vägas in i ett arbetsmiljöindex? Vilka är skillnaderna i hur man uppfattar sin arbetsmiljö mellan

könen? Beroende på i vilken ålder man är värdesätter olika saker i arbetsmiljön beroende på livssituationen, hur väger man in detta?

9. Referenser

- Bengtsson, Gunnar och Berglund, Richard (1997) *WEST En metod att mäta arbetsmiljö*, Mölndal IVF-skrift 97836
- Borgström, Agneta *Styrtal för motion ett krav från ledningen* Utblick Folkhälsa Statens Folkhälsoinstitutet nr 2 2002
- Ekman Rolf och Arnetz Bengt (red) (2002) *Stress Molekylerna Individen Organisationen Samhället* Liber Stockholm
- Casado Caneque, Fernando och Fullana, Pere (2000) *Life Cycle Assessment applied to the labour market* New York, USA/Barcelona, Spanien Stencil från författarna.
- Fuller, W Colin (1997) *Key performance indicators for benchmarking health and safety management in intra- and inter-company comparisons*. Benchmarking for Quality Management & Technology Vol 4 No 3 pp 165-174
- GRI Corporate Sustainability Reporting Guidelines 2002 www.globalreporting.org
- Gröjer Jan-Erik & Johansson Ulf (1996) *Personalekonomisk redovisning och kalkylering* Stockholm: Arbetarskyddsmyndigheten
- JobbhälsaOnline "Personalarbete blir strategiskt med hälsobokslut" On line-reportage publicerat 2002-04-19+ personlig kontakt med Claes Malmqvist, Landstinget i Jämtland.
- Johansson Satu & Mellander Sven (2001) *Arbetsmarknad och Arbetsliv* årg 7, nr 3
- Johnsson Johnny *Projekt – Långtidsfriska* Stencil från företagshälsovården Stora Enso Fors AB 2002
- Levén, Jakob(2000) *Samordnad kommunal miljöprestanda* Stockholm IVL-rapport B 1372
- Lundgren, Hans(2002) *Hälsobokslut är bra!* Artikel i Du och jobbet nr 6
- Sjöborg, Lars (2002) *LISA-värdet presentation* – kommunikation med Lars Sjöborg, ABB 17/9 2002
- Skandia, *SkandiaNavigatorn*, www.icvisions@skandia.se
- Statistiska Centralbyrån, *Arbetskraftsundersökning*, www.scb.se
- SOU 2002:5 *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*.
- Zetterberg, Lars (1997) *Nyckeltal för bedömning av Sveriges branschers totala miljöpåverkan – metod och tillämpning*. Stockholm, IVL-rapport B 1263

Bilaga 1. Erfarenheter från andra områden där nyckeltal använts

1. Ekonomiska nyckeltal

För att kunna styra en verksamhet är det nödvändigt att ha mål som är möjliga att följa upp. Vid ekonomisk styrning används ofta budgetar och prognoser samt ekonomiska nyckeltal i olika former som hjälpmedel. Nyckeltalen följs upp och utgör ofta ett viktigt underlag för beslut om åtgärder.

De ekonomiska nyckeltalen ser olika ut, beroende på hur målgruppen ser ut. Externa nyckeltal för företag riktar sig främsta till kapital- och aktiemarknaden. Viktiga nyckeltal är sådana som ger en indikation på verksamhetens resultat t ex vinsten per aktie eller den effektiva avkastningen. Ett kunskapsföretags årsredovisning behöver dessutom kanske ge uppfattning om både personalens kompetens och personalomsättning.

Nyckeltal för ägare och företagsledning är ofta annorlunda än de nyckeltal som används externt. För dessa grupper är lönsamheten viktig, t ex avkastningen på det totala kapitalet / det egna kapitalet. Dessutom är mer detaljerade nyckeltal som speglar effektivitet i verksamheten av intresse. I t ex tjänsteproducerande företag kan ett nyckeltal som debiteringsgrad dvs arbetade timmar mot kund i förhållande till total närvaro vara viktigt.

Utvecklingen när det gäller ekonomiska nyckeltal har varit att komplettera en basuppsättning nyckeltal som i stort sett är lika för alla företag och organisationer med nyckeltal som speglar relevanta aspekter i olika typföretag. Det finns t ex nyckeltal som används enbart i tjänsteföretag men inte alls i tillverkande företag.

Under senare år, har s k balanced scorecard, BSC, (balanserade styrkort) börjat användas i allt större omfattning. Dessa BSC bygger på att man identifierar mål och ett sätt att mäta hur väl man når upp till målet. Även den ökande användningen av olika ledningssystem har inneburit att användningen av mätbara mål har ökat. Både de mätbara mål som utvecklas inom företag som en del av arbetet med BSC och de mätbara målen i ledningssystem är en form av nyckeltal. Det innebär att förutom de mer standardiserade nyckeltalen som beskrivs ovan, har under senare år alltfler företag börjat utveckla egna nyckeltal, skräddarsydda för deras egen verksamhet.

2. Miljönyckeltal

Miljönyckeltal används både på samhälls- och företagsnivå.

Utvecklingen av miljönyckeltal internationellt och på samhällsnivå påbörjades med FNs miljökonferens i RIO 1992 och speciellt slutdokumentet om Agenda 21. Därefter har det tagits flera internationella initiativ till utveckling av indikatorer för att redovisa tillståndet i miljön eller miljöprestanda. Den mest kända metodiken är PSR-modellen – pressure, state, respons eller på svenska *påverkan, tillstånd och åtgärd*. PSR-modellen finns också i flera mer utvecklade varianter.

Nyckeltal (indikatorer) enligt PSR-modellen speglar att miljöbelastning innefattar flera olika aspekter. Pressure är den *påverkan* som miljön utsätts för, t ex från utsläpp. State är *tillståndsindikatorer* som beskriver hur det står till med miljön. Respons är *åtgärdsindikatorer* som speglar de åtgärder som vidtagits för att minska miljöpåverkan och förbättra miljötillståndet.

PSR-modellen används främst på samhällsnivå.

I Sverige har bl a Miljöräkenskaper arbetats fram som ett informationssystem för olika intressenter. Syftet är att systematiskt beskriva sambanden mellan utvecklingen inom miljön och ekonomin så att de blir jämförbara områden. Verksamheten bedrivs inom tre olika myndigheter, SCB, Naturvårdsverket och Konjunkturinstitutet. Olika miljöekonomiska indikatorer är utvecklade för att göra det möjligt att följa hur ekonomisk utveckling och produktionsvolym påverkar och relaterar till miljöpåverkan. Även miljöräkenskaperna innehåller nyckeltal som främst fungerar på samhällsnivå.

På företagsnivå uttrycker miljönyckeltal ofta relationer mellan storheter, t ex använd energi, råvara eller utsläpp till luft per produktionsvolym, antal anställda eller någon annan enhet som bedöms informativ och relevant. Enligt Zetterberg (1997) kan miljönyckeltal definieras som kvoten av miljöeffekt och konsumentnytta. Olika branscher identifierar olika miljöhot så jämförelse mellan olika branscher bör göras med stor försiktighet.

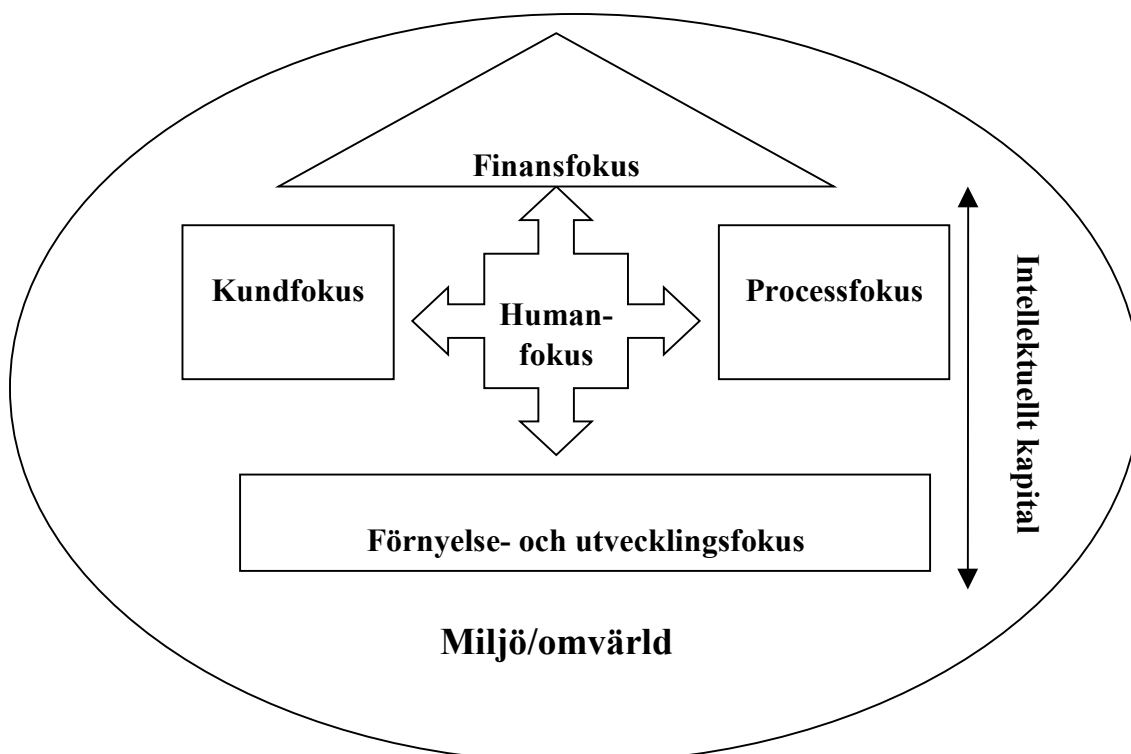
På företagsnivå, använder olika organisationer och företag sina egna definitioner för sina speciella behov och förutsättningar. Det finns inte heller någon klar definierad skillnad mellan miljönyckeltal och miljöindikatorer. Begreppen används i olika sammanhang, miljönyckeltal används oftare vid miljöledning och prestandabestämning medan miljöindikator har ett vidare användningsområde.

Bilaga 2. Nyckeltal som en del i andra metoder och verktyg för företag

Balanced scorecard för intern styrning av ett företag

Det balanserade styrkortet / balanced scorecard (BSC) är en metod för ett företag att enas om inriktningen på verksamheten och att sedan kunna förvissa sig om att kursen följs ute i organisationen. Metoden fokuserar på en medveten vald mängd mått, enligt den ursprungliga metoden skulle företaget bedömas i fyra perspektiv (finansiellt, kund, process och utveckling)

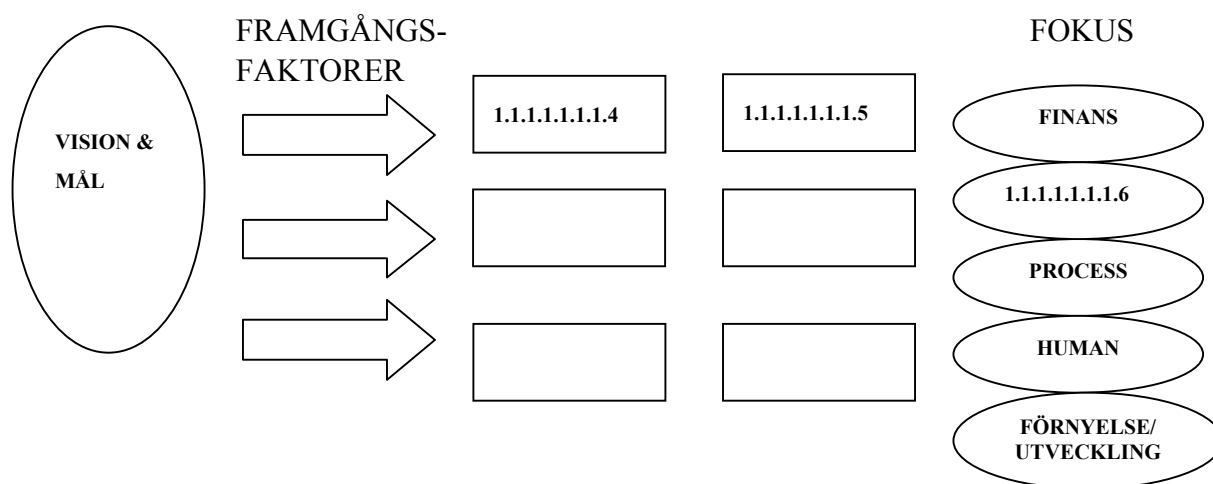
Skandia utvecklade 1991 en egen metod för att styra och utveckla sin egen verksamhet. Metoden bygger på BSC men Skandia har förutom de ursprungliga fyra perspektiven tillfogat ett femte humanfokus och döpt sin metod till SkandiaNavigatorn. Det primära syftet med att utveckla Navigatorn var att ta fram en ny modell för verksamhetsstyrning. Från och med 1999 avskaffades den traditionella budgeten inom Skandia och istället används Navigatorn som verktyg för planering och styrning av hela verksamheten.



Figur 1. Skandia Navigatorn

Navigatorn används för styrning av hela verksamheten i ett samspel med omvärlden och det intellektuella kapitalet, se figur 1. Finansfokus fångar de finansiella effekterna, kundfokus ger en indikation på hur väl Skandia tar hand om sina kunder och deras behov. De aktuella processerna och arbetsmetoderna ska processfokus fånga upp. Humanfokus visar på företagets kunskapsskapande och är "hjärtat av organisationen". I förnyelse och utvecklingsfokus har man som mål att försäkra sig om organisationens långsiktiga utveckling. Det intellektuella kapitalet i Skandia definieras som en kombination av kundkapital, humankapital och strukturkapital. Kundkapitalet är nuvärdet av kundrelationerna och exempel på strukturkapital är databaser, kundregister, varumärken etc. Humankapitalet är det samlade värdet på investeringar i form av utbildning, kompetens och framtid för medarbetarna. Navigatorn är ett sätt "att synliggöra osynliga värdeskapande processer" och samtliga dotterbolag inom Skandia har sin egen Navigator. I vissa bolag finns verktyget även på avdelnings- och teamnivå.

På individnivå fungerar Navigatorn förutom som styrhjälpmedel också som underlag för utvecklingssamtal. Verktyget fungerar genom en processmodell (figur 2) som hjälper till att bryta ned /översätta uppsatta mål och visioner till en aktivitetsplan eller styrtalet.



Figur 2 Processmodellen.

Att arbeta med processmodellen innebär att utifrån en fastställd vision eller ett strategiskt mål hitta de faktorer som kan förbättras/förändras. Utgående från dessa faktorer t ex *arbetsmiljö* fastställs konkreta handlingsplaner/aktiviteter t ex *utbildning* som ska genomföras för att uppnå visionen/målet. För utvärdering av aktiviteterna utvecklas sedan olika styrtalet t ex *nöjd medarbetarindex* som avser att mäta effekterna av det som vill uppnås. Styrtalet ska helst vara få till antalet men meningsfulla och verksamhetsnära för att få ett gott resultat. Dessa styrtalet återfinns sedan i Navigatorn.

Benchmarking för extern styrning

Benchmarking är en metod som kan ingå i andra metoder, men även användas fristående. I organisationssammanhang innebär benchmarking att man jämför sig med och lär sig något av en annan organisation som är bättre än man själv på det man behöver förbättra. Denna jämförelse kan även ske mellan olika avdelningar inom samma företag. Ett viktigt steg i benchmarkingen blir därför att hitta rätt verksamhet att jämföra sig med och denna kan ofta finnas i en helt annan bransch.

Det grundläggande målet i benchmarking är att identifiera företagets bästa prestanda. Systemet sörjer för att både styrkor och svagheter identifieras hos företagen. En typ av benchmarking ger Colin Fuller vid Scarman Centre, University of Leicester i England exempel på. Utgångspunkt i hans studier är ett etablerat arbetsmiljöledningssystem som grund för en acceptabel säkerhetsnivå i arbetsmiljön. För att fortsätta på de uppnådda höga nivåer som behövs för en certifiering av ledningssystem krävs att de anställda kontinuerligt granskar och utvärderar både system och operationella åtgärder för att hitta svagheter och styrkor. Att det ska vara ett samråd mellan anställda och arbetsgivare i fråga om hälsa och säkerhet är ett lagkrav i England genom Health and Safety (Consultation with employees) Regulations 1996 och the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (Health and Safety Executive 1996).

I studien ”Nyckeltal/nyckelprestanda indikatorer för benchmarking av hälso och säkerhetsledning mellan och i företag” (Fuller 2000) identifieras områden som visar det undersökta företagets prestationer. Eftersom benchmarking inte är en fristående aktivitet utan en fortlöpande process, så blir konsekvensen för många företag att man går igenom den första revisionen, men misslyckas sedan med att övervaka och upprätthålla processerna. Hela processen kan bli både kostsam och tidskrävande för företaget. Därför är det bra att man i ett tidigt skede identifierar ett begränsat antal faktorer som är representativa för den totala prestationen. I studien identifierades utifrån ett effektivt ledningssystem sex allmänna områden för hälso och säkerhetsledning – policy, organisation, planering, riskhantering, prestationsmått och revision. Ett antal undergrupper poängsattes efter speciella kriterier. Beroende på om det var jämförelse inom samma företag eller en värdering mellan olika företag så var sammansättningen av undergrupperna olika. Exempel på undergrupper var *deltagande, ansvar och kompetens, riskanalys, inspektioner, tillbud och olyckor, kommunikation och granskning*. Resultaten visade att korrelationen mellan den egna prestationen och den totala prestationen varierade en del mellan grupperna.

Ur undergrupperna plockade man sedan de 10 indikatorer som hade de högsta korrelationskoefficienterna och som representerade organisationens totala prestanda, avseende både strategisk och funktionell benchmarking, se nedan.

| Indikatorer inom samma företag | Indikatorer mellan olika företag |
|---|--|
| Definition av personalens arbetsmiljöansvar i arbetsbeskrivningar | Ständig förbättring i arbetsmiljöprestanda |
| Definition av personalens utbildningsbehov | Integrationen mellan arbetsmiljö och affärsbeslut |
| Anslag för allmän arbetsmiljöutbildning | Införliva arbetsmiljön i längre perspektiv och planering |
| Granskning av personalens kompetensnivå | Införliva arbetsmiljöstandarden vid design, underhåll och förvärskriterier |
| Hur man gör arbetsbeskrivning och riskanalys | Anställdas delaktighet i arbetsmiljöfrågor |
| Platsinspektioner | Utbildningsbehov |
| Skrivna rutiner för tillbudsrapportering | Arbetsmiljöstandarder vid rekrytering |
| Hur man kommunicerar mer personal och besökande om arbetsmiljö | Rutiner vid riskanalys och arbetsbeskrivning |
| Uppföljning av olycksrapportering | Program för ledningens uppföljning av arbetsmiljöarbetet |
| Anslag och underhåll av en anslagstavla för arbetsmiljömaterial | Program för arbetsmiljöexperters uppföljning av arbetsmiljöarbetet |

Indikatorerna inom samma företag gäller genomgående hur man kommunicerar och involverar personalen i arbetet. Vid benchmarking mellan företag visar indikatorerna på företagets ledningsfilosofi, personalens deltagande och kompetens etc. Det är viktigt att revisorerna vid den första granskningen tar med alla områden som är relevanta för verksamheten inför benchmarking. Därför måste man ha tillräckligt med undergrupper så att man kan få en riktig bild. Det är viktigt att de 10 indikatorerna som identifieras av revisorerna efter den första granskningen inte sprids mellan de olika grupper som ingår i benchmarkingen, eftersom de då medvetet kan koncentrera sig på att öka just dessa prestationer. Att kunna använda revisorernas tid och resurser mer kostnadseffektivt var den stora vinsten i denna studie. För att kunna utnyttja effektiviteten till fullo måste man även vara medveten om både risker och begränsningarna i metoden.

GRI Global Reporting Initiative

Inom **GRI Global Reporting Initiative** finns flera olika sociala aspekter som delvis speglar arbetsmiljö och som kan uttryckas som nyckeltal. Initiativet till GRI togs 1997 av CERES¹ tillsammans med UNEP². Den ursprungliga idén var att en global inrapportering av ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter skulle skapa riktlinjer för en "hållbar redovisning". Idag är GRI installerad som en oberoende, internationell institution. Den komplexitet och geografiska räckvidd som GRI har avspeglas i styrelsen som består av fjorton medlemmar från elva olika länder. Utvecklingen har under åren skett genom att många olika intressenter tillsammans har tagit fram riktlinjer/guidelines genom arbetsgrupper, seminarier och konferenser. Nu rapporterar mer än 100 företag runt om i världen till GRI.

Den rapport som lämnas till GRI av ett företag ska innehålla vissa obligatoriska delar. Bland annat ska rapporten behandla själva utförandet av de **ekonomiska, miljömässiga och sociala** prestationerna hos organisationen. De indikatorer GRI har konstruerat ska ge information om organisationens prestationer både till den egna organisationen och till intresserade aktieägare. GRI uppmanar dessutom de rapporterade organisationerna att själva konstruera integrerade indikatorer tillsammans med sina aktieägare.

Indikatorerna organiseras hierarktiskt i olika kategorier som i sin tur har flera aspekter. Dessa aspekter kan definieras i termer som frågor, effekter etc. Indikatorerna är mätningar av individuella aspekter som kan användas för att spåra eller demonstrera en prestation. Ofta är de kvantitativa men balansen mellan de kvantitativa och kvalitativa indikatorerna varierar beroende på olika faktorer. GRI har försökt att indela indikatorerna efter den relevans som indikatorn har för aktieägarna istället för olika typer baserade på innehåll eller utfall. Det finns centrala indikatorer som de flesta rapporterar men även "extra" indikatorer som innehåller mer specifik information eller som anses värda att fortsätta testa, för att senare uppnå status som en central indikator.

Informationen presenteras som rådata, i termer av absoluta tal med information om storleken på effekten, värdet eller prestationen. Ett annat sätt är att presentera en relation mellan två absoluta tal. Av indikatorer i relationsform finns det tre olika typer som tjäna olika syften och ger olika information. Den första är produktivitet /effektivitet som presenteras i olika förhållande som t ex är vanligt vid ekonomiska nyckeltal. En annan typ är att demonstrera styrkerelationer där effekt per enhet uttrycks och den sista typen av relation presenteras i procenttal.

¹ CERES=Coalition for Environmentally Responsible Economies

² UNEP=United Nations Environment Programme.

Den **sociala dimensionen** hos GRI ska fånga verkan av en organisations aktivitet som omfattar de anställda, kunder, samhället, leverantörer och kollegor. De olika kategorierna i den sociala dimensionen är *arbetsverksamhet, mänskliga rättigheter och samhälle*.

| Sociala indikatorer: Arbetsverksamhet | |
|---|---|
| <i>Grund indikatorer</i> | <i>Extra indikatorer</i> |
| Anställning och anständigt arbete | |
| Geografisk analys av arbetsstyrkan i status som t ex typ av anställning eller anställningstid | Övriga bidrag till den sociala säkerheten för de anställda förutom de obligatoriska |
| Relationer på arbetsmarknaden | |
| Policy och förfaringssätt rörande information, konsultation, förhandlingar med anställda beträffande förändringar i enhetens verksamheter | Ombesörja presentation av arbetstagare i beslut och ledning. |
| Procent av anställda som representeras i oberoende fack | |
| Hälsa och säkerhet | |
| <i>Grundindikatorer</i> | <i>Extra indikatorer</i> |
| Befintlig hälso och säkerhetskommitté omfattande ledning och representanter för arbetstagarna | Befintlig policy eller program om HIV AIDS i enlighet med ILO:s riktlinjer. |
| Träning och utbildning | |
| Medelvärde timmar av utbildning /år /anställd fördelat per yrkeskategori | Specifika policy/program för yrkesledning eller livslångt lärande |
| | |

| Sociala indikatorer: Mänskliga rättigheter | |
|--|---|
| Strategi och ledarskap | |
| <i>Grundindikatorer</i> | <i>Extra indikatorer</i> |
| Beskrivning av riktlinjer för hur man handskas med de mänskliga rättigheterna och hur man bevakar detta. | |
| Barnarbete | |
| Att det finns en policy som utesluter barnarbete och beskrivning av hur den efterlevs. | Antal barn som arbetar och med vilken typ av arbete. |
| | |
| Sociala indikatorer: Samhälle | |
| Mutor och korruption | |
| <i>Grundindikatorer</i> | <i>Extra indikatorer</i> |
| Beskrivning av organisationens policy och ledningssystem för att motverka att företag och anställda involveras i mutor och korruption samt hur denna överensstämmer med kraven från OECD bestämmelse för bekämpning av mutor | Belopp på hur mycket pengar som har betalats till politiska partier och institutioner vars primära funktion är att stödja politiska partier eller deras kandidater. |

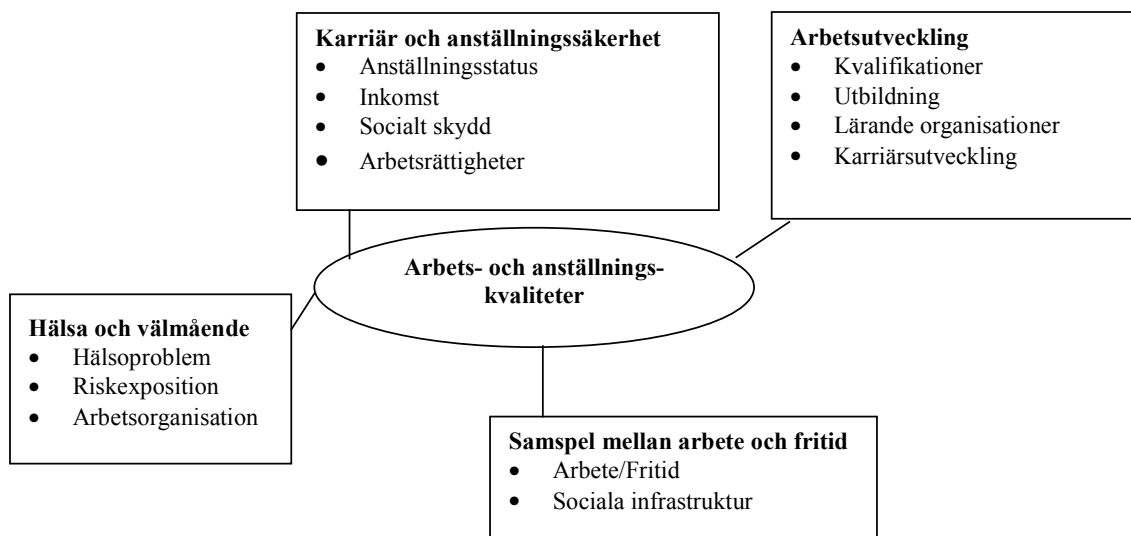
Det som främst skiljer de sociala indikatorerna jämfört med ekonomiska och miljöindikatorer är att en del av dem är kvalitativa mått i organisations systemet som är svårt att kvantifiera.

Bilaga 3. Exempel på initiativ på samhällsnivå som förutsätter användning av någon form av nyckeltal

Dublininstitutets kartläggningar av arbetslivs- och levnadsförhållanden

Inom EU finns ett institut - **The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** - som sedan 1975 har till uppgift att studera levnads- och arbetslivsförhållanden inom unionen.

Institutet har gjort omfattande intervjuundersökningar för att kartlägga arbetsmiljön i medlemsländerna. Undersökningar om arbetsförhållanden har pågått sedan 1990. De har identifierat fyra nyckeldimensioner beträffande kvalitet för arbete och anställning. Inom varje dimension finns sedan ett antal faktorer att ta hänsyn till. Informationen kan vara svår att jämföra mellan länder med olika kultur och social sammansättning.



Figur 3:

I kombination med andra källor är det denna information som fonden använder bl a för att initiera forskning inom arbetsmiljö inom EU.

Social Accountability 8000

Det finns många modeller att presentera ett företags insatser och engagemang i miljö och arbetsmiljöfrågor på en internationell marknad. **SA 8000** Social Accountability 8000 utvecklades 1997 av SAI Social Accountability International i syfte att förbättra

arbetsplatser och samhällen runt om i världen genom frivilliga standards kombinerade med andra former av oberoende bekräftelse och offentlig rapportering. Det fungerar som ett verktyg för organisationer som vill försäkra om rättvisa och anständiga arbetsförhållande i sin egen miljö men även för sina leverantörer. SA 8000 standarden täcker internationell arbetsrätt och innehåller ILO³ konventionen, Internationella deklARATIONEN för mänskliga rättigheter och FN:s konventioner för barns rättigheter.

The Global Compact

The Global Compact har FN tagit initiativ till och tanken är att främja företagsansvar genom att se till universella värden i affärsverksamhet runt om i världen. The Global Compact utmanar affärsledare att anta och följa nio principer inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljöaspekter. Principerna har sitt ursprung i FN:s deklARATION om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande principer för arbetsrättigheter och Rio:s principer för miljö och utveckling. Syftet med the Global Compact är att genom bolagsansvar utöka och dra lärdom av den ekonomiska utvecklingen och globaliseringen, men även att motverka dess negativa effekter.

The Global Sullivan Principles

The Global Sullivan Principles som startades 1977 är ett initiativ av Leon H Sullivan. Med support av en grupp multinationella bolag och affärsgrupperingar är dess syfte att främja etisk affärsverksamhet i världen, speciellt i mindre utvecklade länder. Principerna fokuserar på utveckling och implementering av inre bolagspolicy med avseende på de anställda och i de samhällen där bolaget är verksamt. De åtta principerna är att skydda de mänskliga rättigheterna, försäkra om möjligheten till att få ett arbete, föreningsfrihet, sörja för utbildningsmöjligheter, öka livskvaliteten och skapa hälsosam social och naturlig omgivning, skydda mot korruption och att försöka sprida principerna till affärskollegor

³ ILO=International Labour Organisation

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL är ett oberoende och fristående forskningsinstitut som ägs av staten och näringslivet. Vi erbjuder en helhetssyn, objektivitet och tvärvetenskap för sammansatta miljöfrågor och är en trovärdig partner i miljöarbetet.

IVLs mål är att ta fram vetenskapligt baserade beslutsunderlag åt näringsliv och myndigheter i deras arbetet för ett bärkraftigt samhälle.

IVLs affärsidé är att genom forskning och uppdrag snabbt förse samhället med ny kunskap i arbetet för en bättre miljö.

Forskning- och utvecklingsprojekt publiceras i

IVL Rapport: IVLs publikationsserie (B-serie)
IVL Nyheter: Nyheter om pågående projekt på den nationella och internationella marknaden
IVL Fakta: Referat av forskningsrapporter och projekt
IVLs hemsida: www.ivl.se

Forskning och utveckling som publiceras utanför IVLs publikationsservice registreras i IVLs A-serie. Resultat redovisas även vid seminarier, föreläsningar och konferenser.



IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd

P.O.Box 210 60, SE-100 31 Stockholm
Hälsingegatan 43, Stockholm
Tel: +46 8 598 563 00
Fax: +46 8 598 563 90

P.O.Box 470 86, SE-402 58 Göteborg
Dagjämningsgatan 1, Göteborg
Tel: +46 31 725 62 00
Fax: +46 31 725 62 90

Aneboda, SE-360 30 Lammhult
Aneboda, Lammhult
Tel: +46 472 26 77 80
Fax: +46 472 26 77 90

www.ivl.se