

Undersökning om affärsdriven och hållbar HR



Novus sammanfattning



Kort sammanfattning



Bra ledarskap är viktigast för affären

- Viktigast för bolagets affär är enligt målgruppen i första hand ett bra ledarskap. Åtta av tio (82%) anser att ledarskap är den viktigaste faktorn för bolagets affär följt av gemensam och tydlig målbild (71%), en bra företagskultur (65%) samt arbetstrivsel och välmående medarbetare (62%).
- Resultaten visar att bolag som har en strategisk HR-plan anser att flera områden i betydligt högre grad är viktiga för bolagets affär. Störst är skillnaden jämfört med bolag som inte har en strategisk HR-plan när det gäller områdena Gemensam och tydlig målbild, Företagskultur samt att HR ingår i målgruppen.

Affärsdriven HR & Hållbar HR

- Målgruppen definierar spontant affärsdriven HR som bland annat HR-strategi som bidrar till företagets mål eller från affärsidén, strategiskt arbete för kompetensutveckling eller att HR är en del av ledningen.
- Nära hälften (49%) använder olika mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt och fler än sex av tio (62%) för att följa upp hållbarhetsprojekt. Det är vanligast bland företag med fler än 250 anställda samt bland

företag som har en strategisk HR-plan.

- Nära åtta av tio (78%) har en positiv inställning till begreppet affärsdriven HR och fler än sju av tio (74%) har en positiv inställning till begreppet Hållbar HR.
- Fler än två av tre (68%) menar att de arbetar i hög grad med affärsdriven HR idag och sex av tio (60%) anser att de i hög grad arbetar med hållbar HR.
- Åtta av tio (81%) anser i hög grad att satsningar på hållbarhetsfrågor ger bolaget konkurrensfördelar.

Kompetensutveckling och mångfald

- Sju av tio (71%) arbetar i hög grad strategiskt med kompetensutveckling.
- Drygt sex av tio (62%) arbetar i hög grad strategiskt med mångfald.



Bakgrund & Genomförande

BAKGRUND

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av PeopleProvide. Syftet med undersökningen är att undersöka målgruppens inställning och kunskap till begreppen affärsdriven respektive hållbar HR.

RESULTAT

Resultaten levereras i en diagramrapport. Markerade skillnader i rapporten är faktiska skillnader i jämförelse mot totalen.

En signifikant skillnad innebär att ett värde i en undergrupp, t.ex. företagsstorlek, avviker från totalvärdet i så stor utsträckning att det inte kan ses som slumpmässigt.

GENOMFÖRANDE

Antal genomförda intervjuer:
274

Fältperiod 4 - 22
augusti 2022

Svarsfrekvens*:
9%

Undersökningen är genomförd via webb-intervjuer. PeopleProvide tillhandahöll urvalet. Novus skickade ut ett mejl med en länk till undersökningen till samtliga i målgruppen.

Av samtliga inbjudna: 4510, visade sig 1297 adresser vara direkt felaktiga eller inte nåbara. Bland de återstående 3213 adresserna svarade 274, vilket ger en svarsfrekvens* på 9%.

**) En helt korrekt svarsfrekvens är omöjlig att beräkna eftersom personer som egentligen inte ingår i målgruppen har stor representation i bruttourvalet. Det gäller felaktiga adresser, personer som inte är tillgängliga under undersökningsperioden (t.ex. på grund av semester) eller mottagare som inte tillhör målgruppen (bytt jobb, slutat, etc.).*

MÅLGRUPP

Målgruppen är samtliga VD och HR beslutsfattare som ingår i PeopleProvides nätverk.

FELMARGINAL

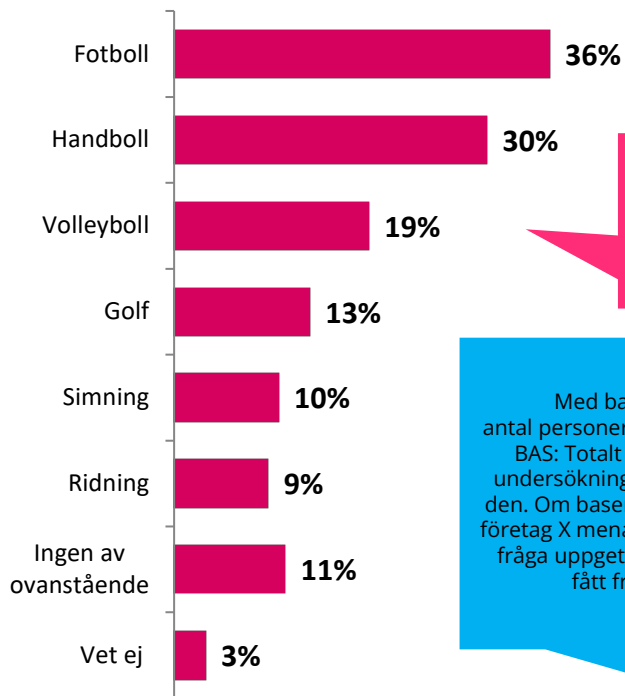
Felmarginalen är ett mått på osäkerheten i en skattning av en parameter. Felmarginalens storlek beror på andelen som svarar samt antalet intervjuer som har genomförts. Nedan ses exempel på felmarginaler vid olika utfall i undersökningen:

Vid 300 intervjuer:
Vid utfall 20/80: +/- 4,5%
Vid utfall 50/50: +/- 5,7%



Läsanvisning

FRÅGA: Vilka av följande idrotter är du intresserad av? *Flera svar möjliga*



Om respondenterna har kunnat svara fler än 1 svar på frågan anges detta efter frågetexten. Det kan också stå t.ex. *Max 3 svar*. Andelarna i diagrammet kommer mest sannolikt summera till mer än 100% då varje respondent har kunnat avge mer än 1 svar.

Andelarna i diagrammet visar hur respondenternas svar fördelar sig per svarsalternativ.

Med bas menas antal intervjuer/ antal personer som har svarat för denna fråga. BAS: Totalt innebär att alla som besvarat undersökningen har fått frågan och besvarat den. Om basen t.ex. är BAS: De som känner till företag X menas att endast de som i en tidigare fråga uppgett att de känner till företag X har fått frågan och besvarat den.

BAS: Totalt (n=1000)

Signifikanta skillnader mot totalen
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Fotboll (36%)

- Kvinna (41%)
- Ålder 18-29 år (42%)
- Högsta utbildning: Universitet (41%)

Du läser signifikanserna på detta sätt:

Rubriken Fotboll 36% = andelen för totalen, visas i diagrammet till vänster. Med "Kvinna 41%" menas att kvinnor i signifikant högre utsträckning än totalen är intresserade av fotboll.

En signifikant skillnad innebär att ett värde i en undergrupp, t.ex. kön, avviker från totalvärdet i så stor utsträckning att det inte kan ses som slumpmässigt.

Resultat –
Viktiga faktorer för affären

D₂ I₁ S₁ C₃ I₁ P₃ L₁ I₁ N₁ E₁

P L A N G₂ O₁ A₁ L₁



Åtta av tio anser att ledarskap är den viktigaste faktorn för bolagets affär

FRÅGA: 1. Vilka av nedanstående faktorer är enligt din erfarenhet viktigast för ett bolags affär? *Flera svar möjliga*



BAS: Totalt (n=274)

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Gemensam och tydlig målbild (71%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (78%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (78%)

Företagskultur (65%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (71%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (72%)

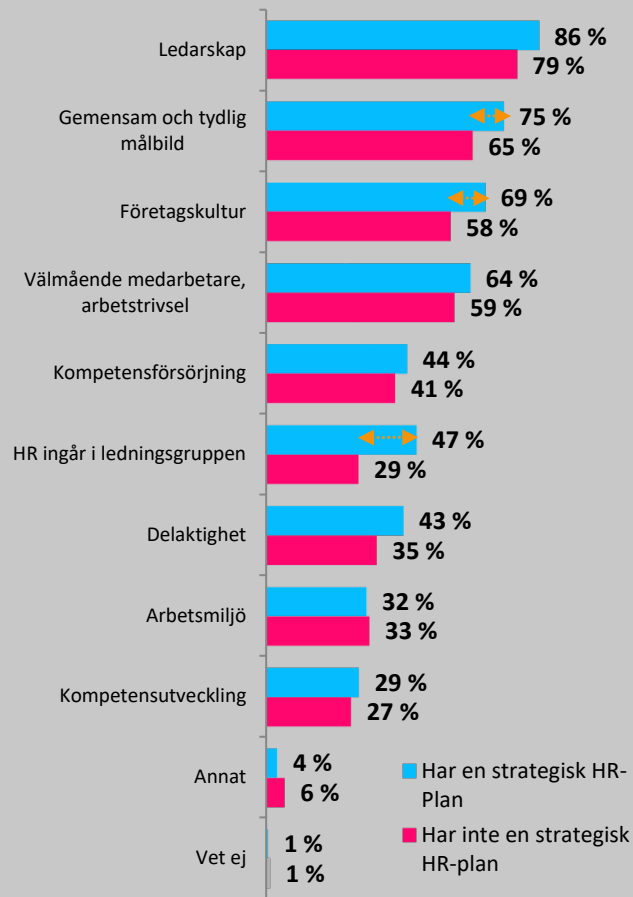
HR ingår i ledningsgruppen (41%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (49%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (47%),,
- Har en strategisk HR-plan (47%)
- Över 250 anställda i bolaget (51%)

Företag med strategisk HR-plan anser att fler områden är viktiga för ett bolags affär än övriga bolag

FRÅGA: Vilka av nedanstående faktorer är enligt din erfarenhet viktigast för ett bolags affär? *Flera svar möjliga*

BAS: Har en strategisk HR-Plan (n=171); Har inte en strategisk HR-Plan (n=86), OBS! Låg bas – tolkas med försiktighet



Resultaten visar att bolag som har en strategisk HR-plan anser att flera områden i betydligt högre grad är viktiga för bolagets affär.

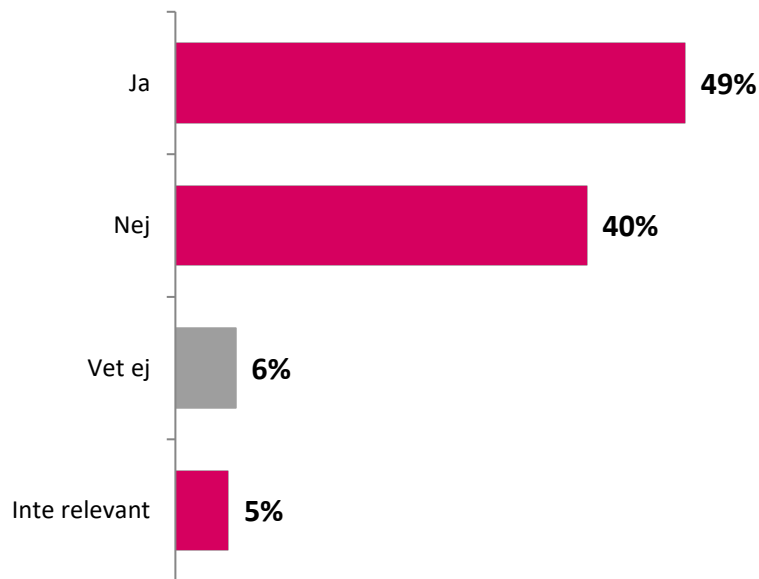
Störst är skillnaden jämfört med bolag som inte har en strategisk HR-plan när det gäller områdena Gemensam och tydlig målbild, Företagskultur samt att HR ingår i målgruppen.

Resultat – Affärsdriven HR & Hållbar HR



Nära hälften använder olika mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt

FRÅGA: Använder ni er av nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp följande?
[Affärsdrivande HR-projekt]



BAS: Totalt (n=274)

Signifikanta skillnader jämfört med totalen
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (49%)

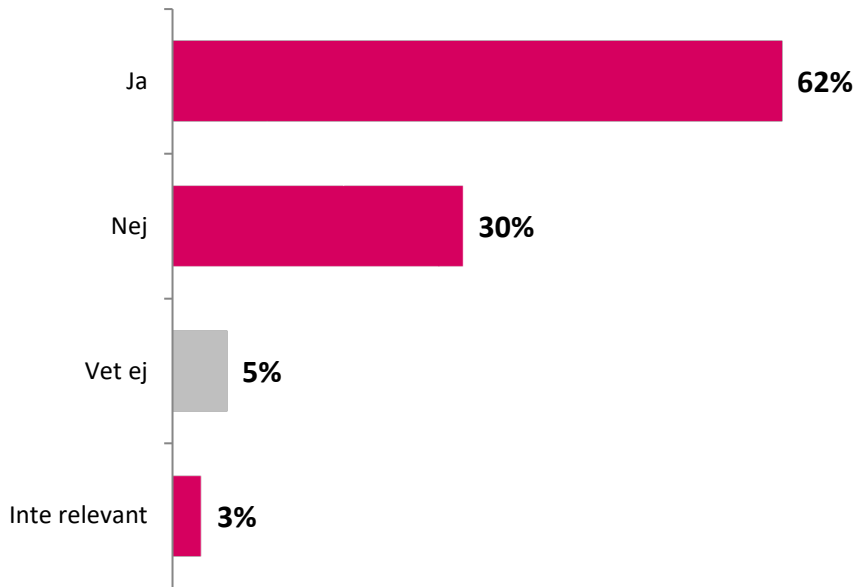
- Har en strategisk HR-plan (65%)
- Över 250 anställda i bolaget (61%)

Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (40%)

- Upp till 250 anställda i bolaget (50%)

Fler än sex av tio använder olika mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt

FRÅGA: Använder ni er av nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp följande?
[Hållbarhetsprojekt]



BAS: Totalt (n=274)

Faktiska skillnader jämfört med totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (62%)

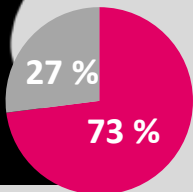
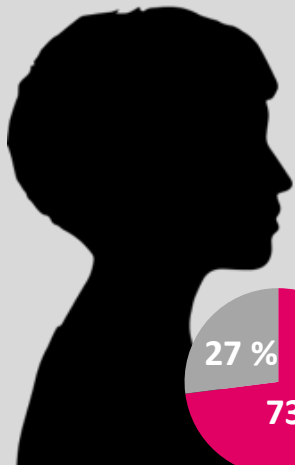
- Har en strategisk HR-plan (74%)
- Över 250 anställda i bolaget (75%)

Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (30%)

- Upp till 250 anställda i bolaget (43%)

Definition av affärsdriven HR

FRÅGA: Vad är din definition av affärsdriven HR? *Öppen fråga*



■ Besvarat frågan ■ Vet ej

För samtliga öppna svar se bifogad Excelfil

Urval av citat

"Inventering av kompetensgap samt aktivt fylla dem med rekrytering eller kompetensutveckling."

"Att HR förstår affären och är med att driva verksamheten mot uppsatta mål (som man också är med att ta fram)"

"Att hr-arbetet är kopplat till affären, till bolagets mål och vision, men också att people-arbetet är en del av affären"

"Att det strategiska HR-arbetet bidrar till att nå affärsmålen"

"Strategisk kompetens som bidrar till affärsnyttan"

"HR som är i ledningen och är drivande i frågor"

"En HR-strategi som stöttar affärsstrategin"

"Att HR:s mål och verksamhetsplan är tydligt kopplat till affärsmålen och därmed verksamhetens behov"

BAS: De som besvarat frågan (n=200)

HR-strategi som bidrar till företagets mål

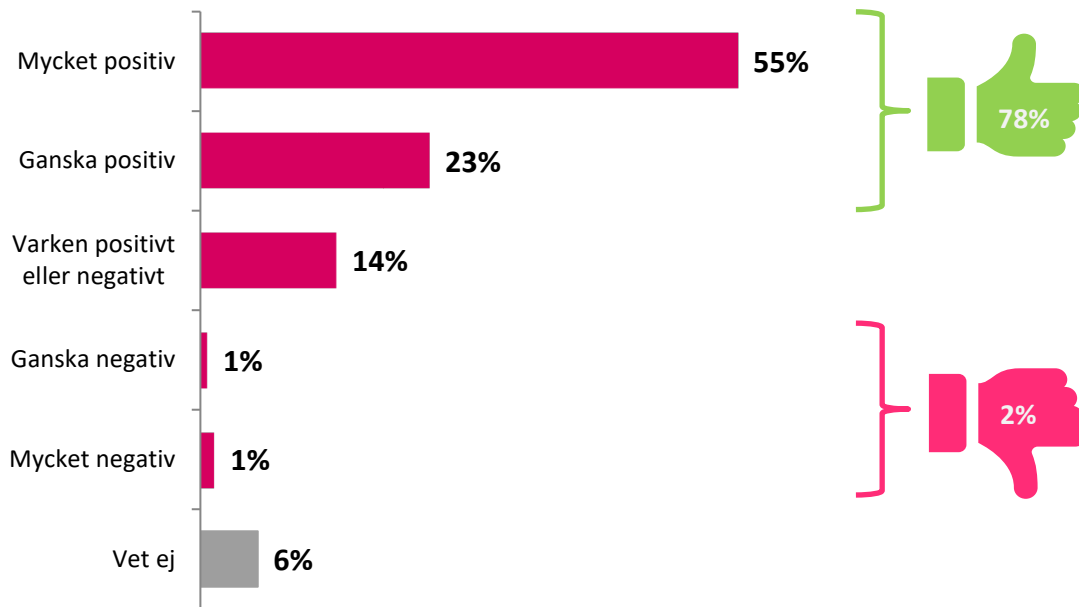
HR-strategi som utgår från affärsidén

Strategiskt arbete för kompetensutveckling

Att HR är en del av ledningen

Nära åtta av tio har en positiv inställning till begreppet affärsdriven HR

FRÅGA: Vilken är din inställning till följande begrepp? [Affärsdriven HR]



BAS: Totalt (n=274)

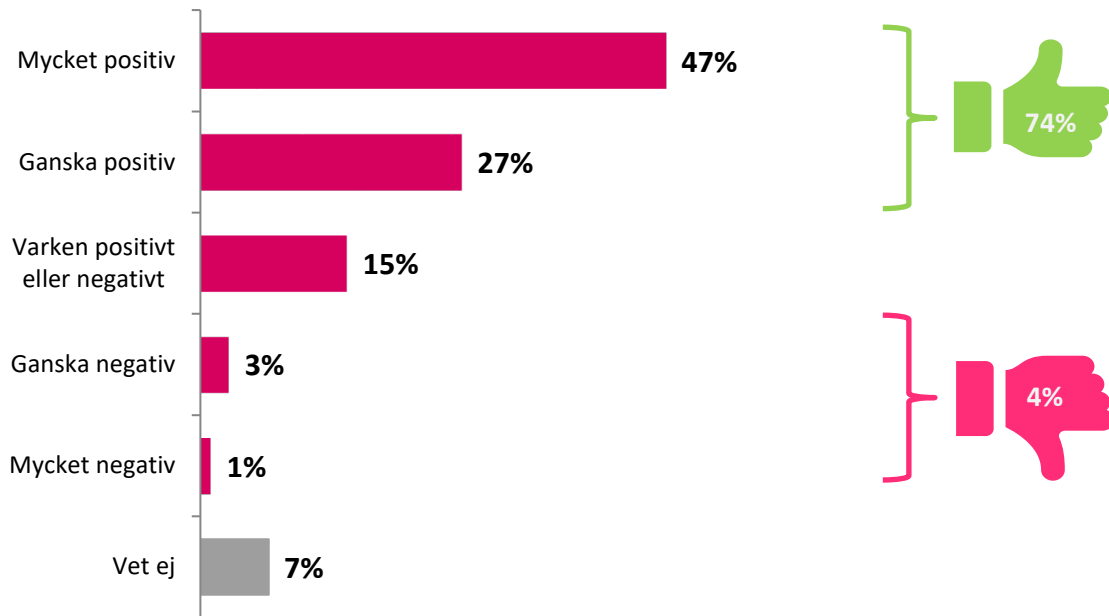
Signifikanta skillnader jämfört med totalen
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Mycket / Ganska positiv inställning till begreppet affärsdriven HR (78%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (89%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (84%)
- Har en strategisk HR-plan (87%)
- Över 250 anställda i bolaget (84%)

Fler än sju av tio har en positiv inställning till begreppet Hållbar HR

FRÅGA: Vilken är din inställning till följande begrepp? [Hållbar HR]

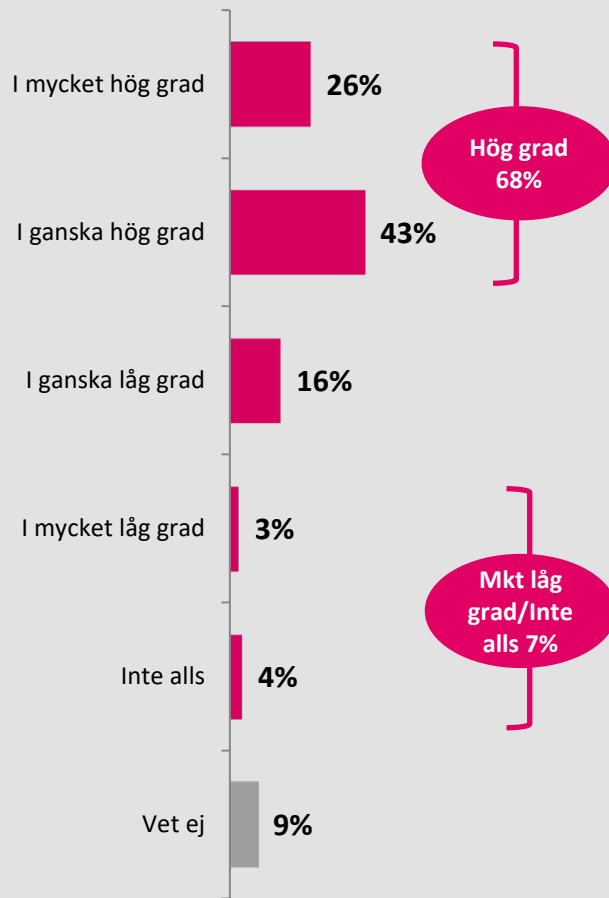


BAS: Totalt (n=274)

Det finns inga signifikanta skillnader jämfört med totalen

Fler än två av tre menar att de arbetar i hög grad med affärsdriven HR

FRÅGA: I vilken grad skulle du säga att ni arbetar med affärsdriven HR?



BAS: Totalt (n=274)

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

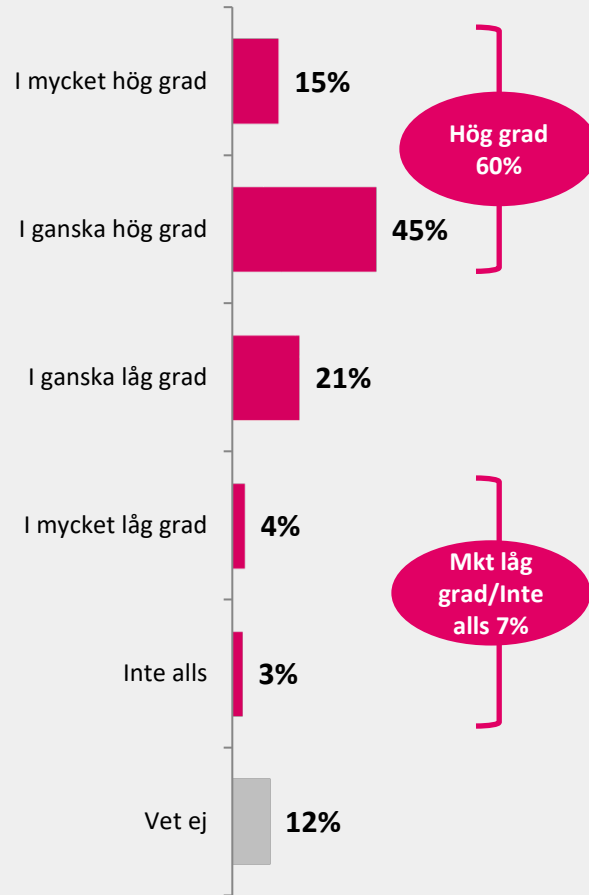
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Arbetar i hög grad med affärsdriven HR (68%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (88%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (76%)
- Har en strategisk HR-plan (83%)
- Över 250 anställda i bolaget (75%)

Sex av tio anser att de i hög grad arbetar med hållbar HR

FRÅGA: I vilken grad skulle du säga att ni arbetar med hållbar HR?



BAS: Totalt (n=274)

Signifikanta skillnader jämfört med totalen
 Följande undergrupper svarar i högre grad:

Arbetar i hög grad med hållbar HR (60%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (71%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (72%)
- Har en strategisk HR-plan (73%)
- Över 250 anställda i bolaget (66%)

Resultat – Kompetensutveckling och mångfald



Sju av tio arbetar i hög grad strategiskt med kompetensutveckling

FRÅGA: I vilken grad arbetar ni strategiskt med kompetensutveckling?

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

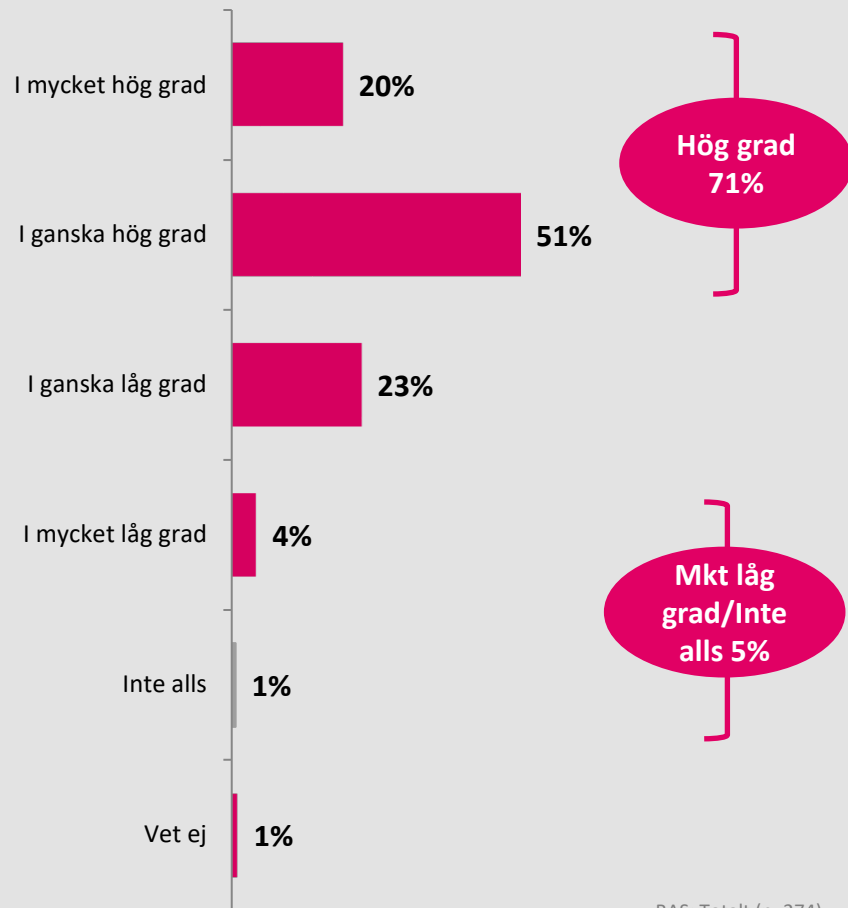
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Arbetar i hög grad strategiskt med kompetensutveckling (71%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (82%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (80%)
- Har en strategisk HR-plan (81%)
- Över 250 anställda i bolaget (77%)

Arbetar i ganska låg grad strategiskt med kompetensutveckling (23%)

- Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (29%)
- Upp till 250 anställda i bolaget (31%)



BAS: Totalt (n=274)

Drygt sex av tio arbetar i hög grad strategiskt med mångfald

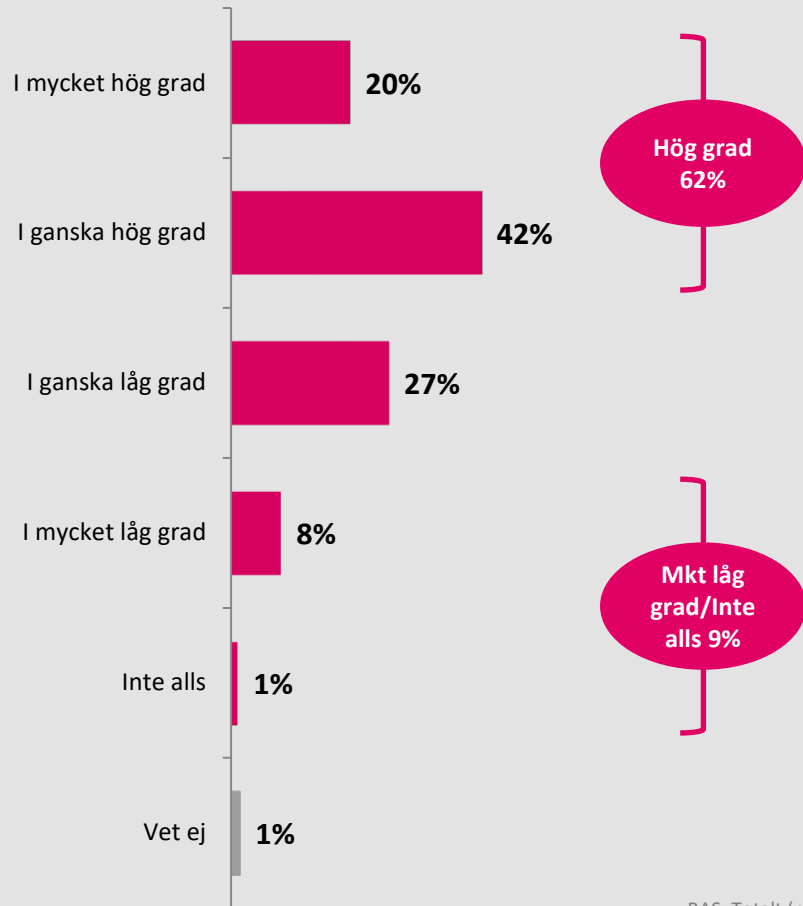
FRÅGA: I vilken grad arbetar ni strategiskt med ...? [Mångfald]

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Arbetar i hög grad strategiskt med mångfald (62%)

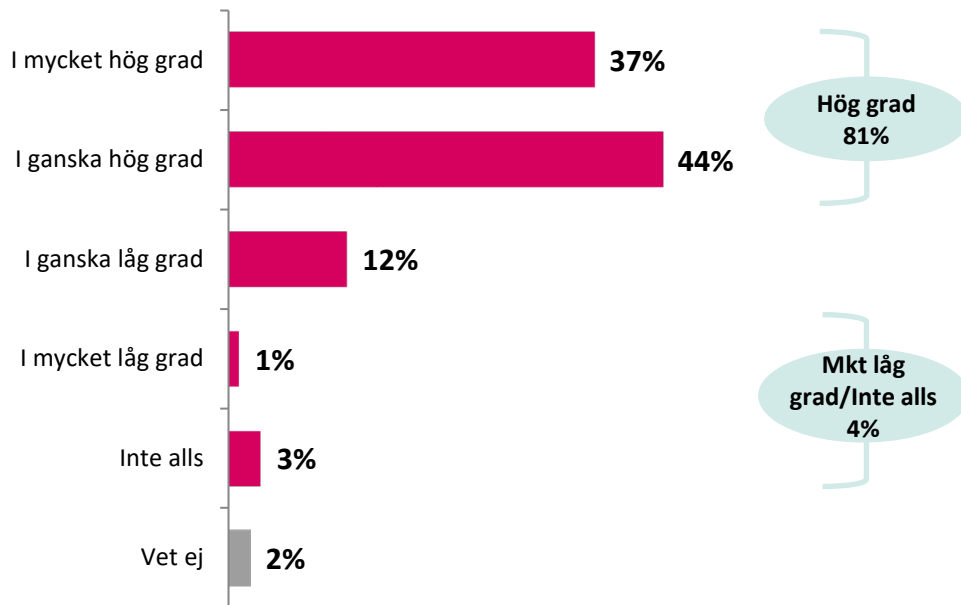
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (76%)
- Har en strategisk HR-plan (70%)



BAS: Totalt (n=274)

Åtta av tio anser i hög grad att satsningar på hållbarhetsfrågor ger bolaget konkurrensfördelar

FRÅGA: I vilken grad anser du att satsningar på hållbarhetsfrågor, som kompetensutveckling och mångfald, ger ert bolag konkurrensfördelar?



BAS: Totalt (n=274)

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Anser i hög grad att satsningar på hållbarhetsfrågor, som kompetensutveckling och mångfald, ger bolaget konkurrensfördelar (81%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (93%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (89%)
- Har en strategisk HR-plan (92%)
- Över 250 anställda i bolaget (89%)

Anser i ganska låg grad att satsningar på hållbarhetsfrågor, som kompetensutveckling och mångfald, ger bolaget konkurrensfördelar (12%)

- Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (17%)
- Upp till 250 anställda i bolaget (19%)

Bakgrund



Fyra av fem är HR-representerad i ledningsgruppen

FRÅGA: Är HR-representerad i er ledningsgrupp?

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

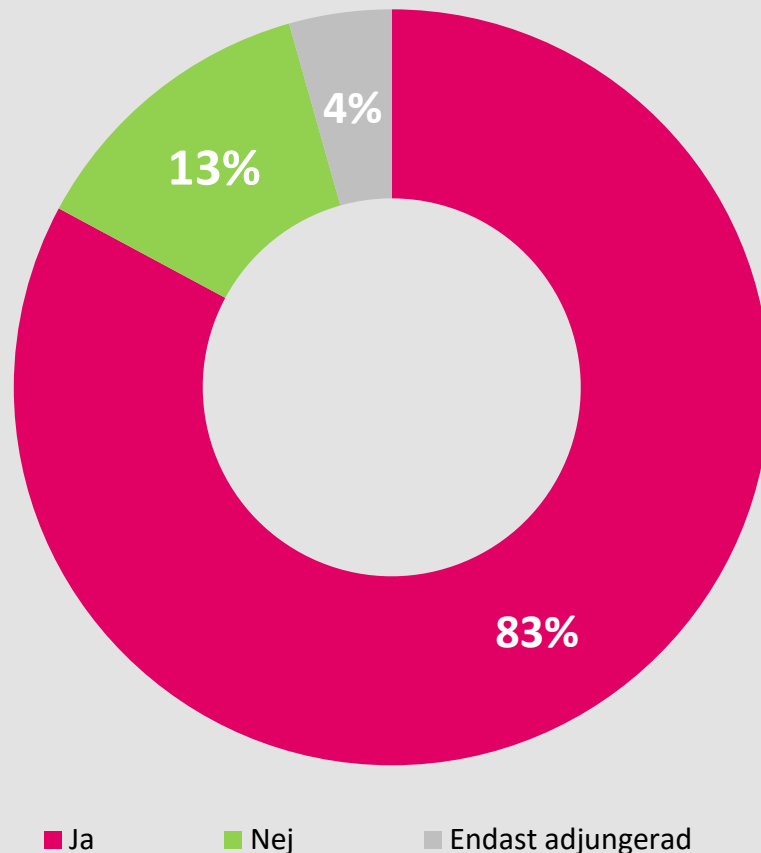
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ja (83%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (92%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (89%)
- Har en strategisk HR-plan (92%)
- Över 250 anställda i bolaget (92%)

Nej (13%)

- Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (23%)
- Upp till 250 anställda i bolaget (20%)



BAS: Totalt (n=274)

Tre av tio har inte en strategisk HR-plan

FRÅGA: Har ni en strategisk HR-plan?

Signifikanta skillnader jämfört med totalen

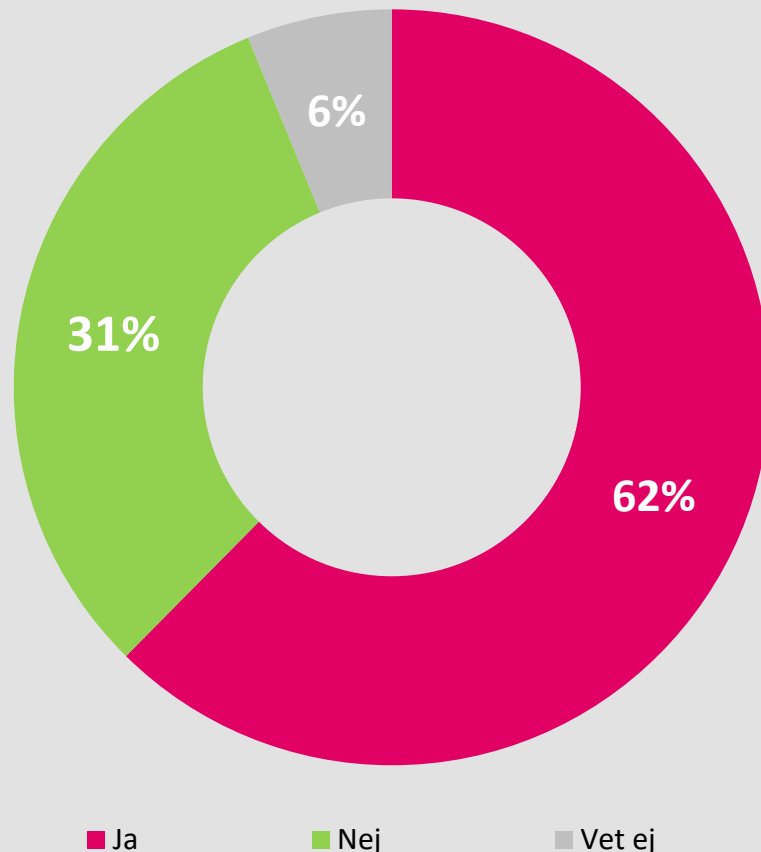
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ja (62%)

- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (82%)
- Använder nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp hållbarhetsprojekt (75%)
- Över 250 anställda i bolaget (75%)

Nej (31%)

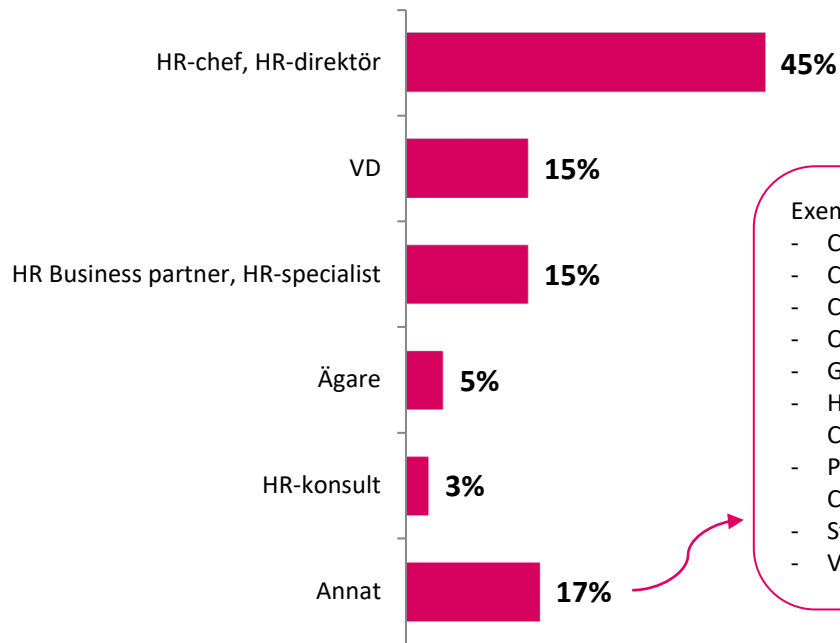
- Använder inte nyckeltal, KPI:er eller andra mätpunkter för att följa upp affärsdrivande HR-projekt (49%)
- Upp till 250 anställda i bolaget (45%)



BAS: Totalt (n=274)

Yrkesroll

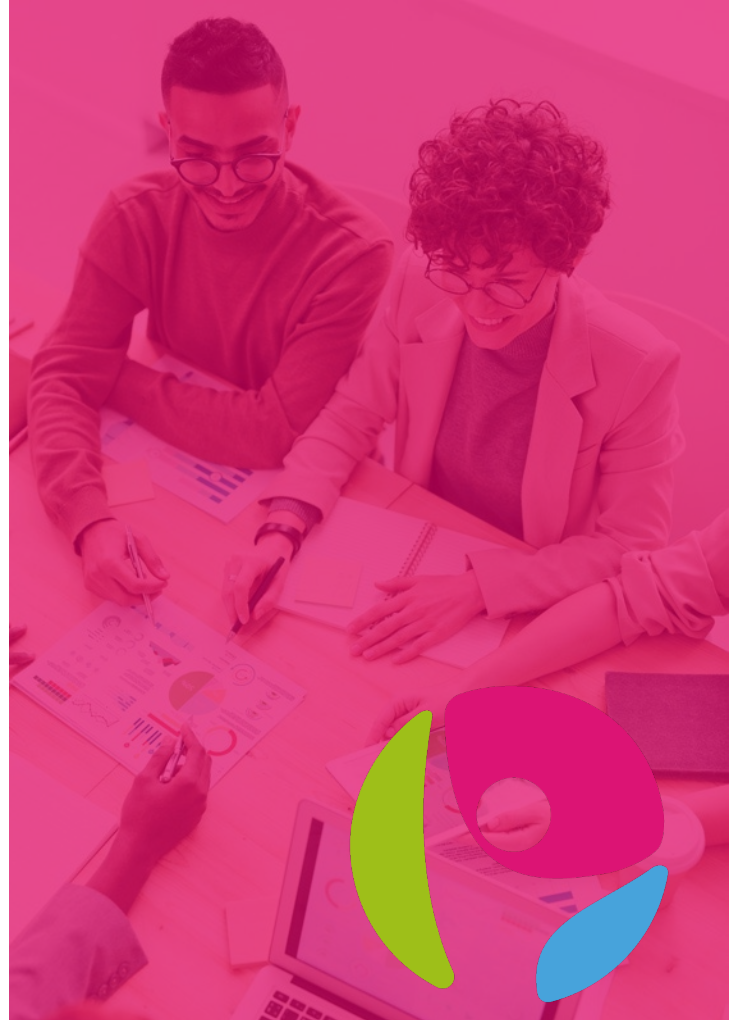
FRÅGA: Vilken är din titel, yrkesroll?



Exempel på annat:

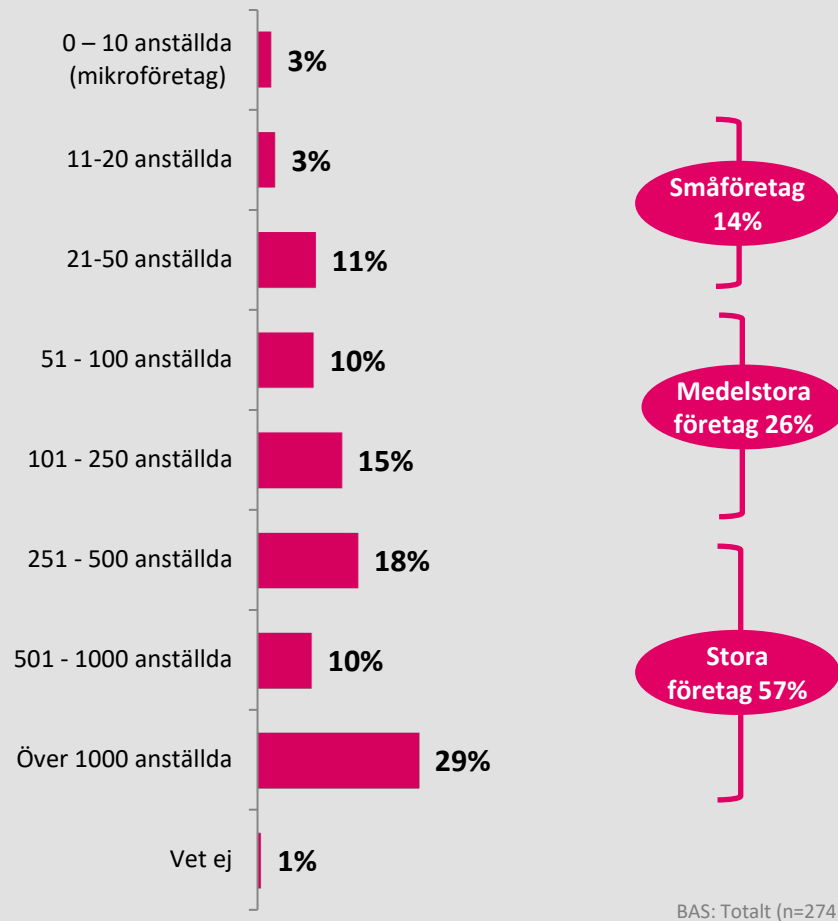
- Controller
- COO
- CFO
- Operativ chef
- Gruppchef
- Head of Business Control
- Projektledare People & Culture
- Strategichef
- Verksamhetschef

BAS: Totalt (n=274)



Antal anställda i bolaget

FRÅGA: Hur många anställda är ni i bolaget?



Om Novus undersökningar

Vi på Novus älskar frågor

Kontakter på Novus

Konsult

Eva Lagercrantz

Mobil: +46 706 95 18 75

E-post: eva.lagercrantz@novus.se



Projektledarassistent

Louise Selling

Mobil: +46 762 620 453

E-post: louise.selling@novus.se



Begreppsförklaring

I Novus rapporter redovisar vi ofta skillnader mellan olika värden, något vi kallar för statistiskt säkerställda skillnader, statistiska signifikanser eller att något "inte är inom felmarginalen".

Konfidensgrad

Novus standard är 95% konfidensgrad, vilket innebär att det sanna värdet för populationen med 95% sannolikhet ligger inom det intervall som ges av stickprovets värde +/- felmarginalen. Att använda 95% konfidensgrad motsvarar en signifikansnivå på 5%.

Vad är en felmarginal?

Felmarginalen är ett mått på osäkerheten i en skattning av en parameter. Exempelvis blir felmarginalen vid ett stickprov på 1000 individer, på 5% signifikansnivå, för följande utfall:

20/80: +/- 2,5%

50/50: +/- 3,2%

Är det statistiskt säkerställt?

Om en skillnad är större än felmarginalen är skillnaden statistiskt säkerställd. En statistiskt säkerställd skillnad mellan två olika värden innebär att det är en skillnad som troligen inte enbart kan förklaras av slumpen. Det som är säkerställt är således att det finns en skillnad, inte själva storleken.





Publiceringsregler

Novus varumärke är en garant för att en undersökning har gått rätt till och att slutsatserna kring densamma är korrekta utifrån målet med undersökningen.



Enligt internationella branschregler (ESOMAR) är Novus som undersökningsföretag ansvariga för att våra undersökningar tolkas rätt vid första publicering.

ESOMAR²²
Corporate

För att säkerställa att våra undersökningar presenteras på ett korrekt sätt ber vi alltid att få se den text som skrivs med syfte att publiceras där Novus undersökningar omnämns.

Novus förbehåller sig rätten att korrigera felaktiga siffror och tolkningar som har publicerats.