



Chefers syn på inkludering och mångfald i arbetslivet

Kontakt: Lenka Prokopec-Karlberg, Sofia Appelgren

Kontakt på Novus: Katrin Jansson, Peter Blid

Datum: 2022-03-14



Bakgrund & Genomförande

BAKGRUND

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Mitt Liv. Syftet med undersökningen är att undersöka chefers syn på inkludering och mångfald i arbetslivet.

RESULTAT

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

Resultatet är efterstratifierat, dvs. i efterhand viktat mot kända populationstal i syfte att korrigera eventuella skevheter i stickprovet jämfört med målpopulationen.

GENOMFÖRANDE

Antal genomförda intervjuer:
544

Fältperiod 24 feb – 3 mars 2022

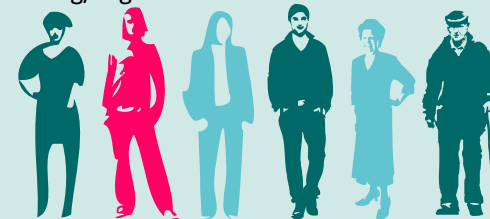
Deltagarfrekvens bland de sökta personerna:
53%

Deltagarfrekvensen är andelen av de sökta personerna som besvarat undersökningen. I denna undersökning var deltagarfrekvensen 53%.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel, vilket garanterar representativa resultat. Detta innebär att resultaten är generaliserbara till den aktuella målpopulationen.

MÅLGRUPP

Chefer inom privat, ideell samt offentlig sektor, som arbetar på företag/organisationer med fler än 25 anställda



Ålder:
18-79 år

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 500 intervjuer:
Vid utfall 20/80: +/- 3,5%
Vid utfall 50/50: +/- 4,4%



Fyra övergripande mål med studien

HUVUDSAKLIGT MÅL

**FÖRSTÅ CHEFERS SYN PÅ INKLUDERING OCH MÅNGFALD
PÅ ARBETSMARKNADEN I SVERIGE**

YTTERLIGARE DELMÅL

**FÖRSTÅ OM FÖRETAGEN BEDRIVER ETT AKTIVT ARBETE
FÖR ATT ÖKA INKLUDERING OCH MÅNGFALD**

**FÖRSTÅ OM DET FINNS STRATEGIER FÖR HUR FÖRETAGEN SKA
ARBETA MED FRÅGORNA OCH I VILKEN GRAD MÅLTAL FINNS**

**FÖRSTÅ VILKA DRIVKRAFTER RESPEKTIVE BARRIÄRER SOM FINNS
FÖR ATT ARBETA MER MED FRÅGORNA**

Sammanfattning



Kort sammanfattning

- Samtliga aktörer bedöms ungefär ha lika stort ansvar för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad (83-82%)
- Cirka fyra av fem anser att det är viktigt med en ökad mångfald och mer inkludering på svenska arbetsmarknaden (78%)
- Sju av tio upplever att företaget/organisation bedriver ett aktivt arbete för ökade inkludering och mångfald (71%)
- Nära fyra av tio anger att högsta ledningen inom företaget/organisation arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (39%)
- Nära hälften uppger att det finns en strategi för hur företaget/organisationen ska öka inkludering och mångfald (49%)
- Cirka tre av tio uppger att det finns en anställd inom HR som spenderar viss tid för frågor gällande inkluderings-och mångfaldsarbete (28%)
- Tre av tio upplever företaget/organisation som oförberett för att aktivt arbeta med ökad inkludering och mångfald (30%)
- Drygt hälften anger att det finns specifika mål för hur företaget/organisation ska uppnå ökad inkludering och mångfald (53%)

Kort sammanfattning

- Tre av fyra anger att företaget/organisationen kartlägger könsfördelningen (75%)
- Tre av fyra anser att det är viktigt att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (75%)
- Sex av tio anser att arbetet för ökad inkludering och mångfald inom företaget/organisationen är viktigt för att attrahera/behålla talang (60%)
- Drygt fyra av fem anser att arbetet med att skapa ökad inkludering och mångfald är en del av sitt chefsansvar (83%)
- Närmare fyra av tio uppger att största hindret för ökat aktivt arbete med inkludering och mångfald beror på att personer som skulle bidra med ökad mångfald saknar rätt kompetens (37%)
- Nästan tre av tio anser att en tydlig prioritering från högsta ledningen behövs för att man i sitt chefsuppdrag ska kunna främja en ökad inkludering och mångfald inom företaget/organisationen (29%)
- Drygt en av fyra anser att det är ett stort problem med korruption kopplat till den svenska arbetsmarknaden (26%)

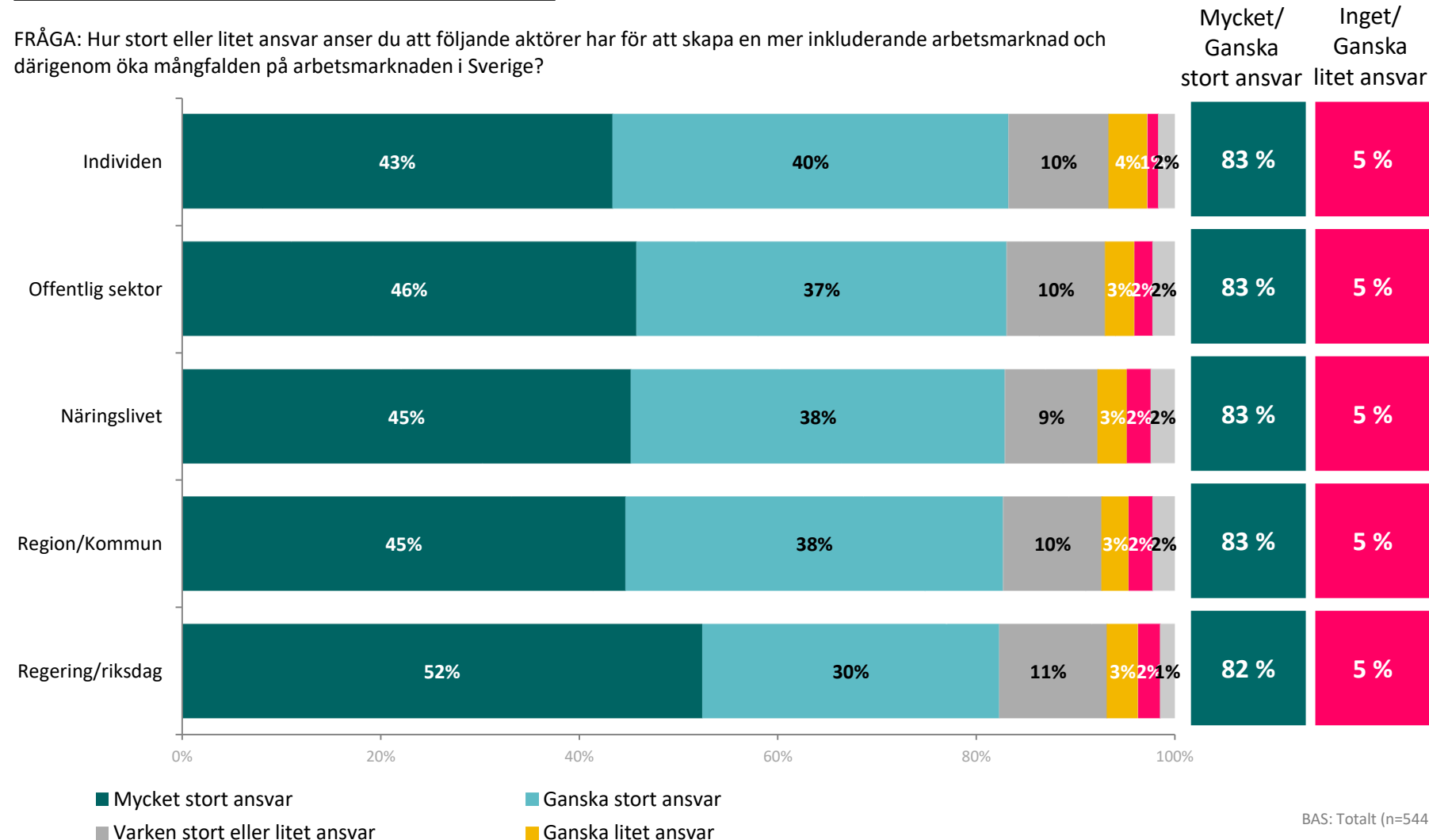
Resultat



Ansvaret och konkurrenskraften

Samtliga aktörer bedöms ungefär ha lika stort ansvar för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad

FRÅGA: Hur stort eller litet ansvar anser du att följande aktörer har för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad och därigenom öka mångfalden på arbetsmarknaden i Sverige?



Signifikanta skillnader mot totalen
Följande undergrupper svarar i högre grad:

Individen – Mycket/ganska stort ansvar (83%)

- Kön: Kvinna (88%)
- Ålder: 50-64 år (87%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (87%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (87%)

Offentlig sektor - Mycket/ganska stort ansvar Topbox (83%)

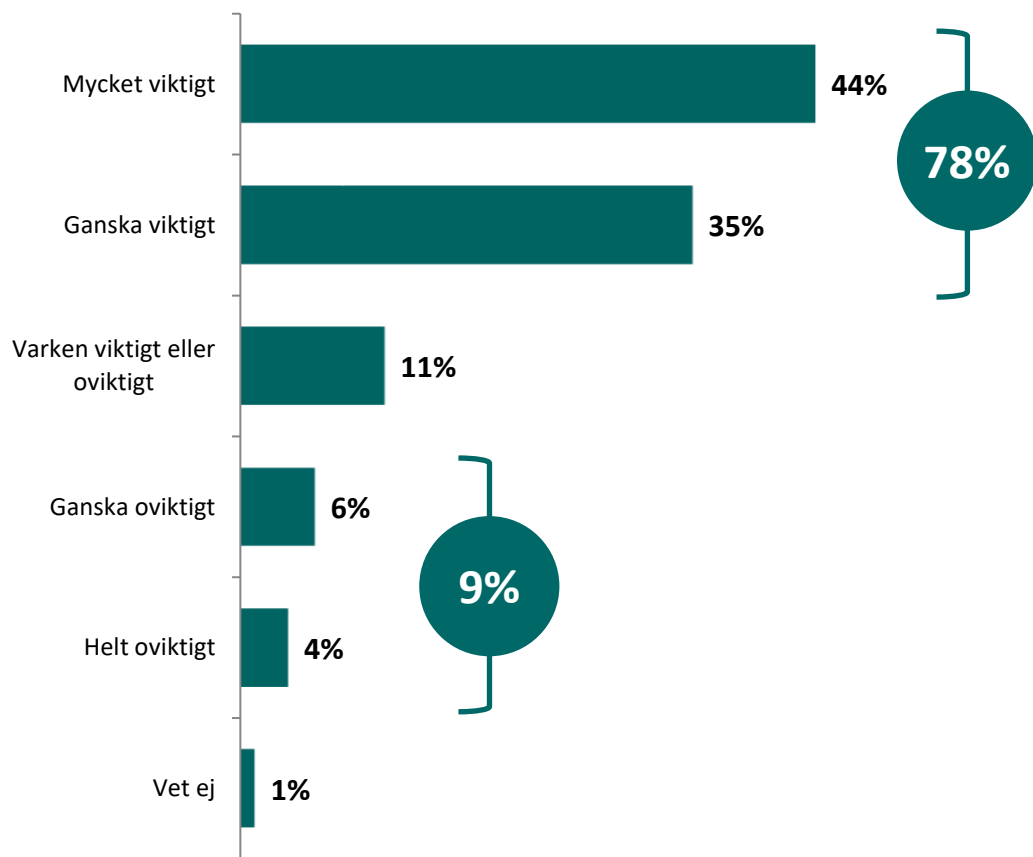
- Kön: Kvinna (92%)
- Sektor: Offentlig (89%)
- Finns en strategi inom Upplever att företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (87%)

Näringslivet - Mycket/ganska stort ansvar (83%)

- Kön: Kvinna (93%)
- Ålder: 50-64 år (86%)
- Sektor: Offentlig (87%)
- Högsta ledningen arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (87%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (87%)

Cirka fyra av fem anser att det är viktigt med en ökad mångfald och mer inkludering på svenska arbetsmarknaden

FRÅGA: Hur viktig eller oviktig är en ökad mångfald och en mer inkluderande arbetsmarknad i Sverige, för att Sverige ska öka sin konkurrenskraft?



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Mycket/ganska viktigt (78%)

- Kön: Kvinna (91%)
- Ålder: 50-64 år (82%)
- Sektor: Offentlig (84%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (83%)
- Högsta ledningen arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (86%)
- Finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (85%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (84%)

Ganska/helt oviktigt (9%)

- Kön: Man (15%)
- Sektor: Privat (12%)
- Befattning: Högre chef (14%)
- Upplever att företaget/organisationen inte bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (17%)
- Finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (14%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (15%)

Inom det egna företaget/organisationen

Drygt sju av tio upplever att företaget/organisation bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald

FRÅGA: Upplever du att ni inom företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för att öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Ja (71%)

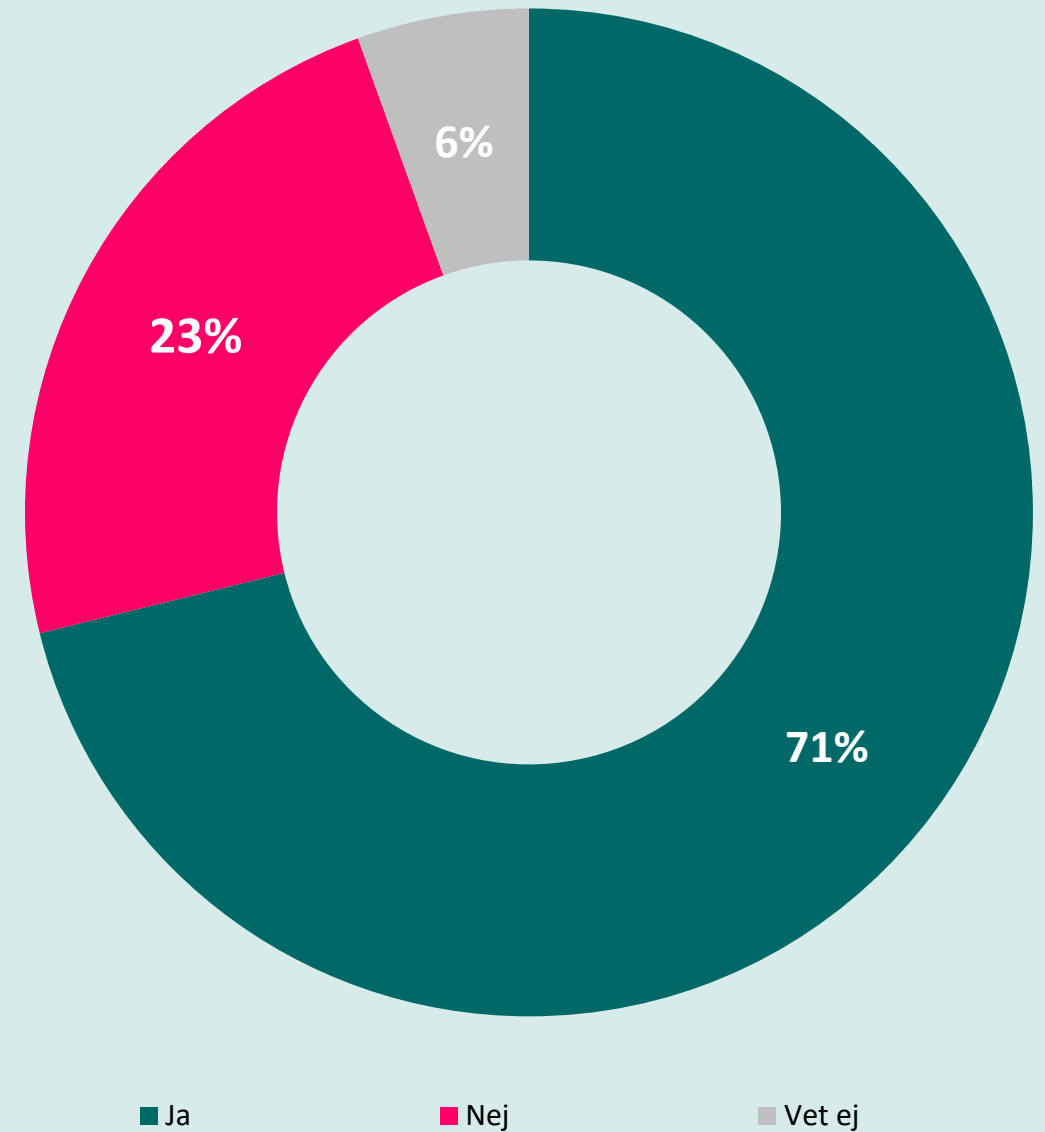
- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (80%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (89%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (94%)

Nej (23%)

- Sektor: Privat (27%)
- Befattning: Företagsledning/verksamhetsledning (31%)
- Antal anställda: 0 - 199 anställda (34%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (55%)
- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (36%)

Vet ej (6%)

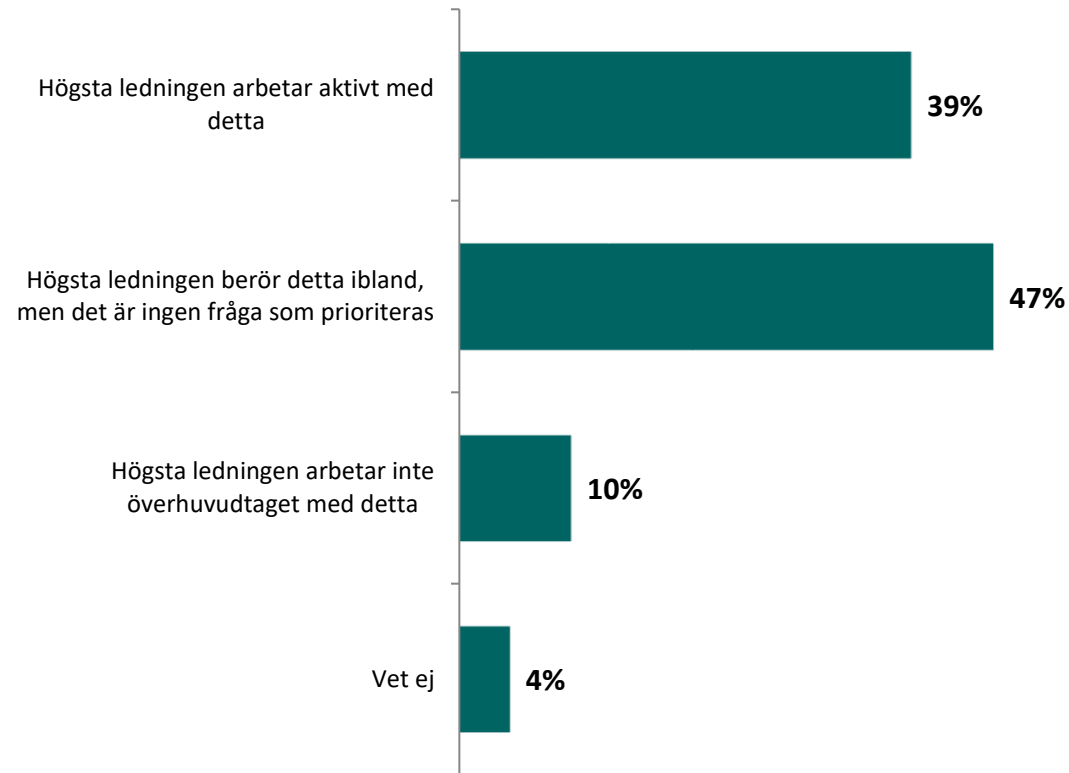
- Befattning: Högre chef (9%)



BAS: Totalt (n=544)

Nära fyra av tio anger att högsta ledningen inom företaget/organisation arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald

FRÅGA: Vad av följande stämmer in på ditt/din företag/organisation när det gäller ert arbete för ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Högsta ledningen arbetar aktivt med detta (39%)

- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (50%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (53%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (55%)

Högsta ledningen berör detta ibland, men det är ingen fråga som prioriteras (47%)

- Antal anställda: 0 - 199 anställda (52%)
- Finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (62%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (60%)
- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (57%)

Högsta ledningen arbetar inte överhuvudtaget med detta (10%)

- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (22%)

Nära hälften uppger att det finns en strategi för hur företaget/organisationen ska öka inkludering och mångfald

FRÅGA: Finns det en strategi för hur ni inom ert företag/organisation ska öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?

Signifikanta skillnader mot totalen

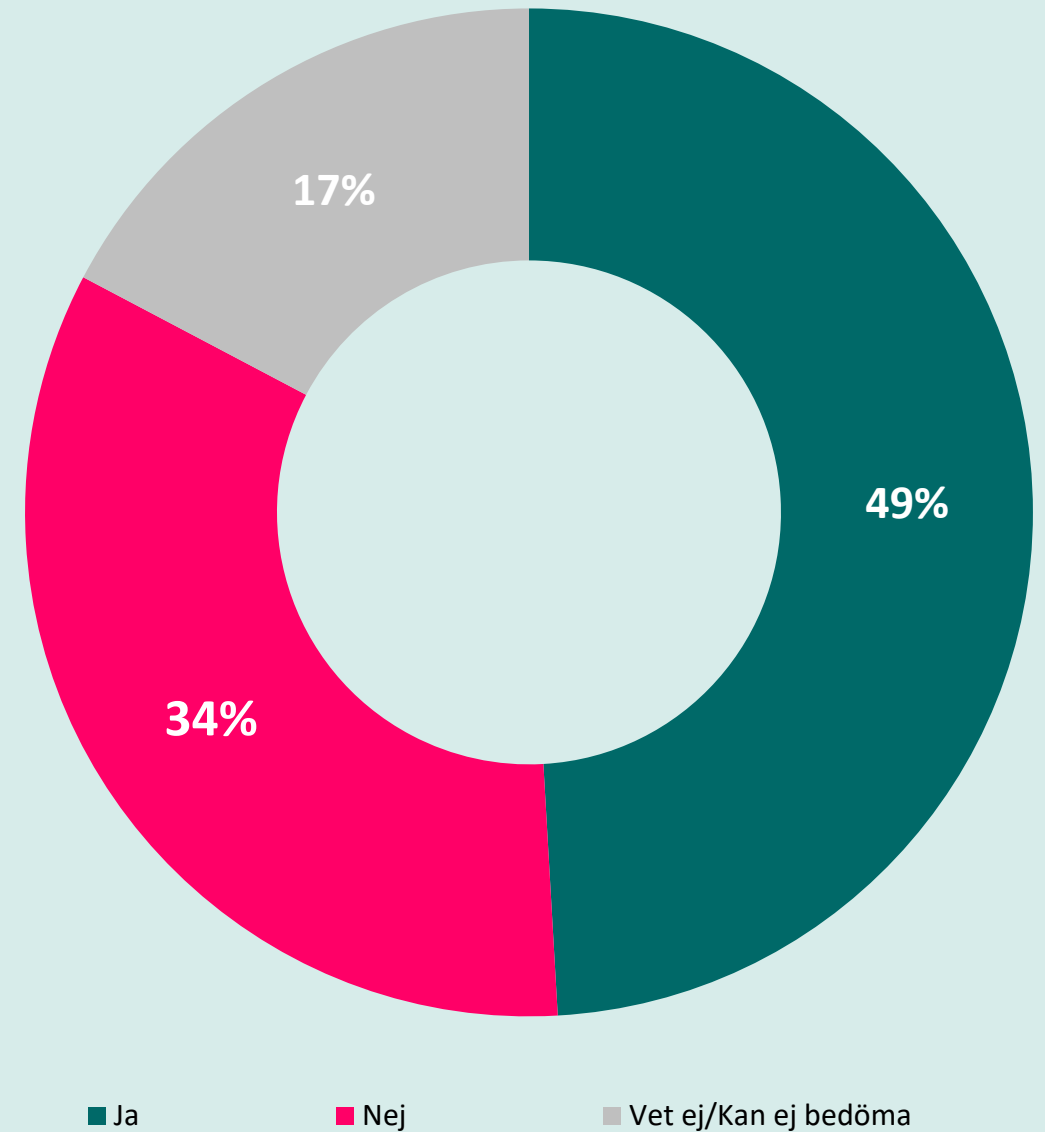
Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Ja (49%)

- Sektor: Offentlig (58%)
- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (64%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (93%)

Nej (34%)

- Sektor: Privat (41%)
- Befattning: Företagsledning/verksamhetsledning (46%)
- Antal anställda: 0 - 199 anställda (50%)



BAS: Totalt (n=544)

Cirka tre av tio uppger att det finns en anställd inom HR som spenderar viss tid för frågor gällande inkluderings- och mångfaldsarbete

FRÅGA: Vilken/vilka av följande resurser eller funktioner finns inom ert företag/organisation gällande inkluderings- och mångfaldsarbete?

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Finns en anställd inom HR som har en viss del av sin arbetstid dedikerad för att driva dessa frågor (28%)

- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (33%)
- Finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (43%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (38%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (49%)

Finns en dedikerad mångfalds- och inkluderingsansvarig inom HR (20%)

- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (29%)
- Finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (35%)

- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (29%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (39%)

Finns en eldsjäl-/ar i organisationen som driver arbetet ideellt (15%)

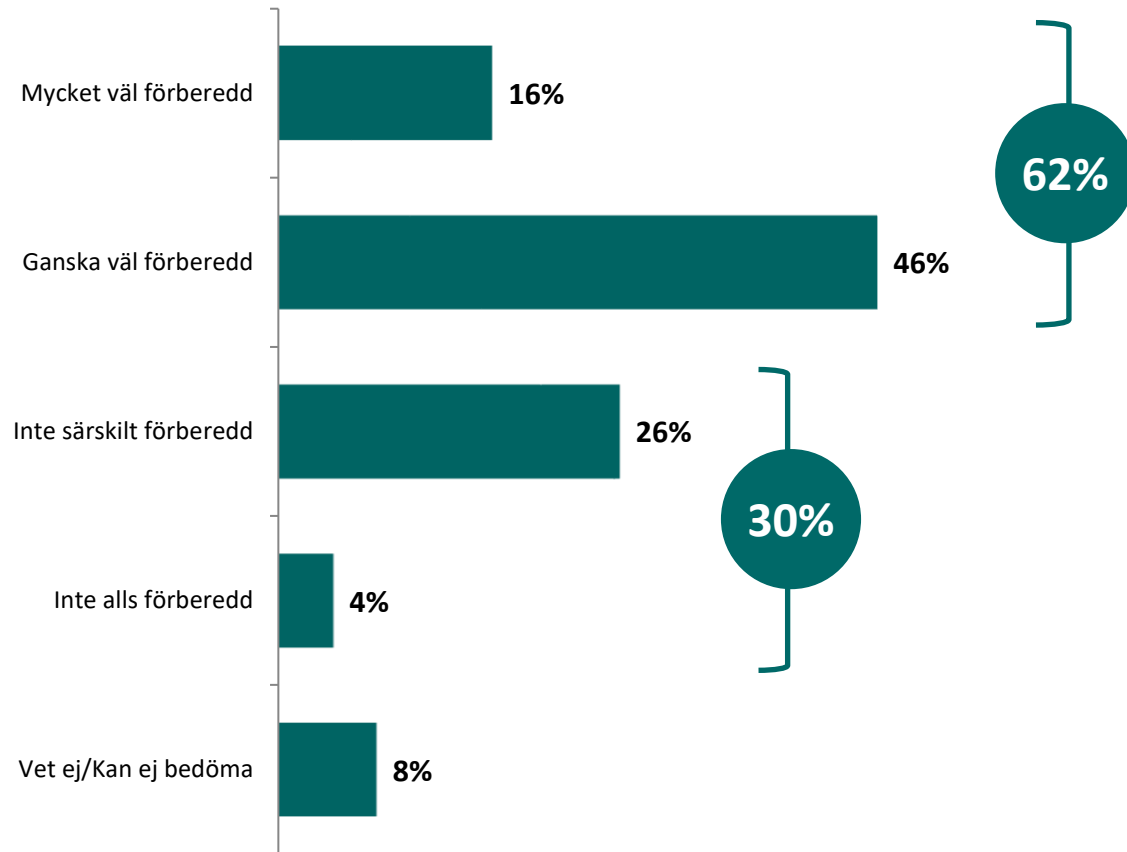
- Finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (21%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (25%)



BAS: Totalt (n=544)

Tre av tio upplever företaget/organisation som oförberett för att aktivt arbeta med ökad inkludering och mångfald

FRÅGA: Hur förberedd upplever du att företaget/organisationen är, för att bedriva ett aktivt arbete med ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Mycket/Ganska väl förberedd (62%)

- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (71%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (78%)
- Högsta ledningen arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (87%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (92%)

Inte särskilt/alls förberedd (30%)

- Antal anställda: 0 - 199 anställda (38%)
- Upplever att företaget/organisationen inte bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (72%)
- Högsta ledningen berör arbetet med ökade inkludering och mångfald ibland, men det är ingen fråga som prioriteras (39%)
- Det finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (58%)
- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (46%)

Drygt hälften anger att det inte finns specifika mål för hur företaget/organisation ska uppnå ökad inkludering och mångfald

FRÅGA: Finns det specifika mål för hur ni inom företaget/organisationen ska uppnå en ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?

Signifikanta skillnader mot totalen

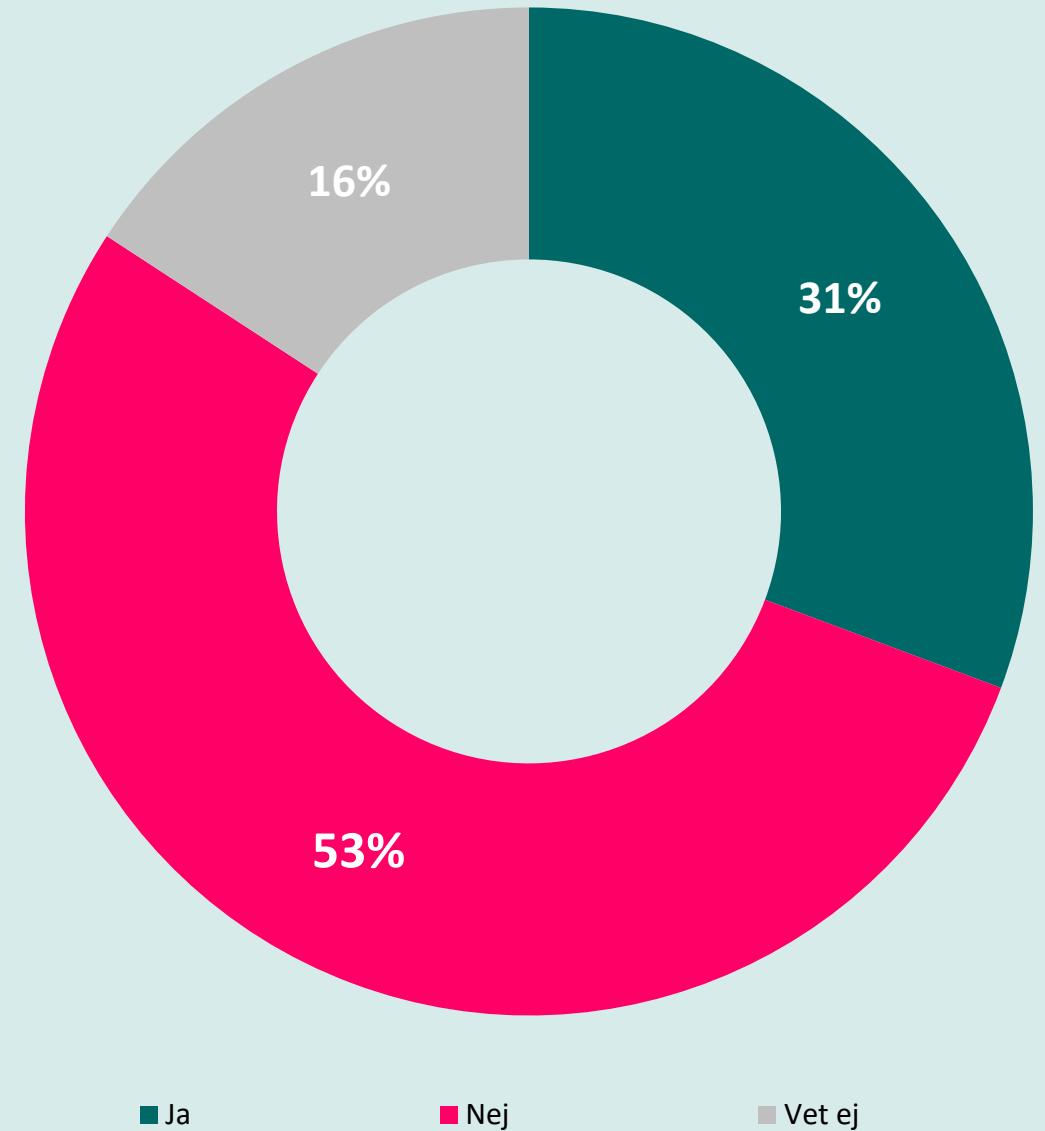
Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Ja (31%)

- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (44%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (41%)
- Högsta ledningen arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (53%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (45%)

Nej (53%)

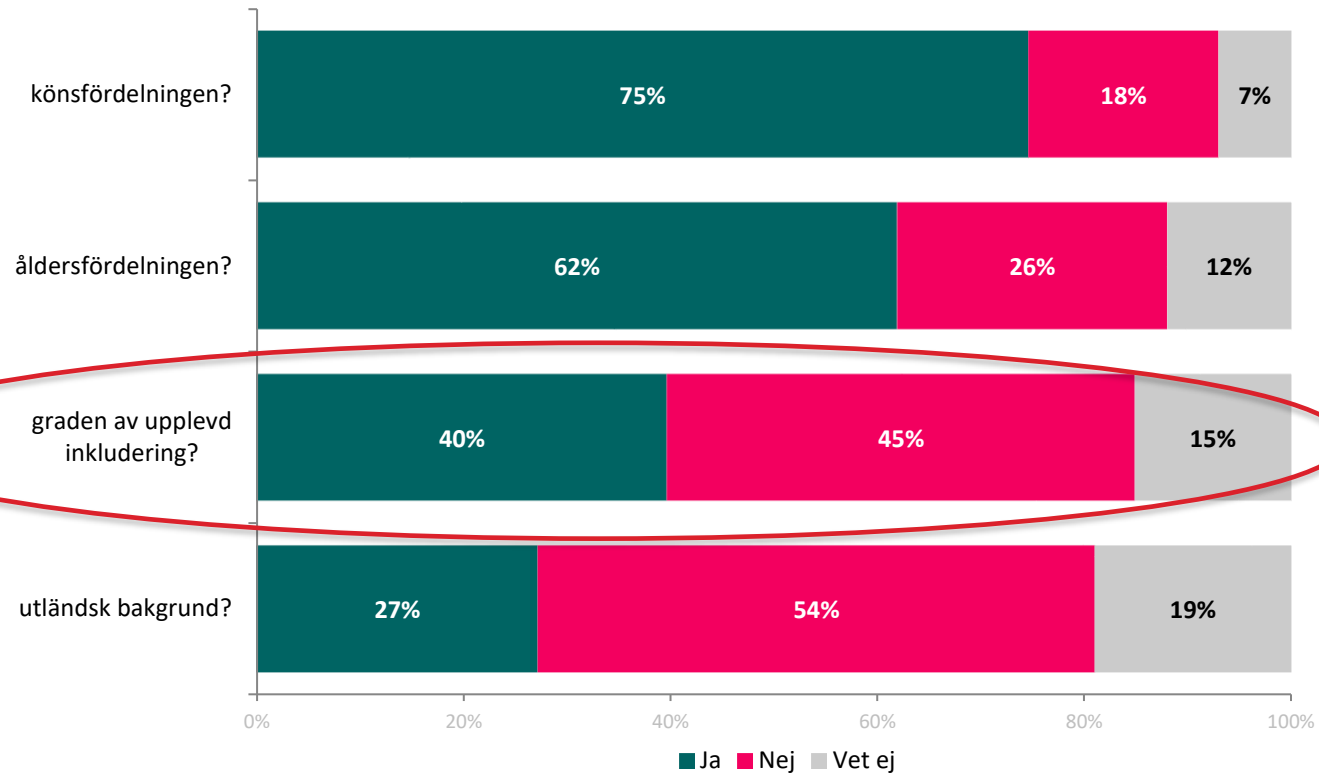
- Befattning: Företagsledning/verksamhetsledning (68%)
- Antal anställda: 0 - 199 anställda (71%)
- Upplever att företaget/organisationen inte bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (83%)
- Finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (89%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (81%)



BAS: Totalt (n=544)

Tre av fyra anger att företaget/organisationen kartlägger könsfördelningen

FRÅGA: Kartlägger ni följande inom företaget/organisationen ...



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

könsfördelningen? - Ja (75%)

- Sektor: Offentlig (80%)
- Det finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (87%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (94%)

åldersfördelningen? - Ja (62%)

- Befattning: Högre chef (69%)
- Det finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (75%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (76%)

graden av upplevd inkludering? - Ja (40%)

- Det finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (53%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (62%)

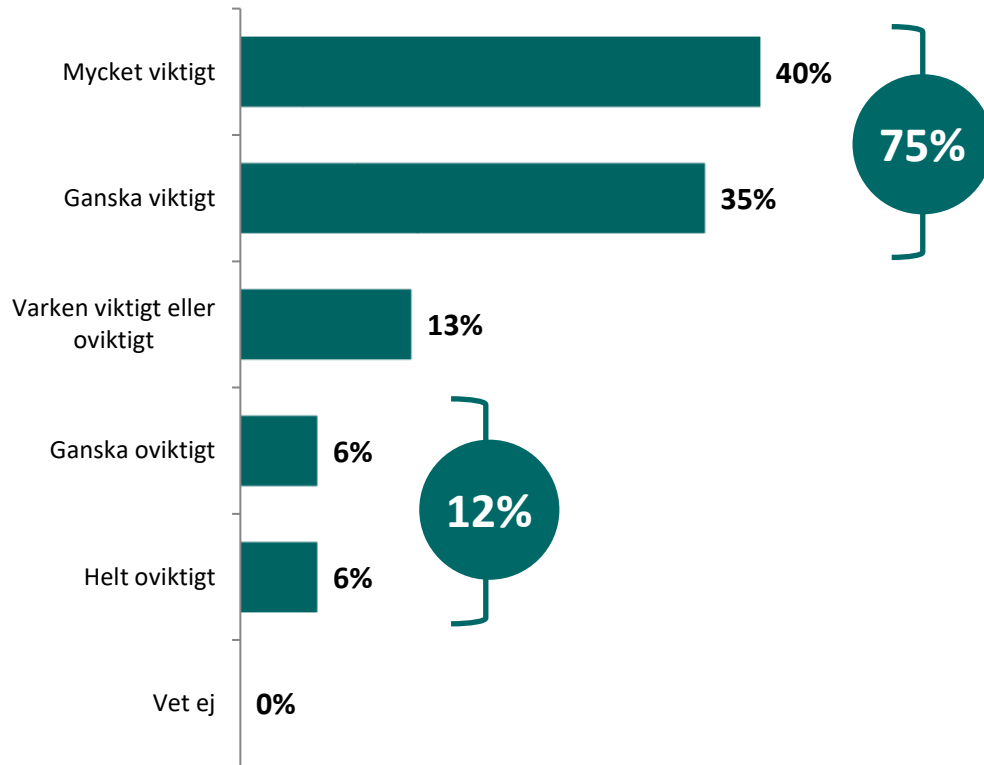
utländsk bakgrund? - Ja (27%)

- Det finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (39%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (49%)

I min chefsroll

Tre av fyra anser att det är viktigt att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald

FRÅGA: Hur viktigt eller oviktigt tycker du att det är att ni inom företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Mycket/ganska viktigt (75%)

- Kön: Kvinna (88%)
- Ålder: 50-64 år (79%)
- Sektor: Offentlig (84%)
- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (83%)
- Upplever att företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (82%)

Ganska/helt oviktigt (12%)

- Man (19%)
- Ålder: 30-49 år (15%)
- Sektor: Privat (16%)
- Befattning: Högre chef (17%)
- Antal anställda: 0 - 199 anställda (16%)
- Upplever att företaget/organisationen inte bedriver ett aktivt arbete för ökad inkludering och mångfald (23%)

Sex av tio anser att arbetet för ökad inkludering och mångfald inom företaget/organisationen är viktigt för att attrahera/behålla talang

FRÅGA: Vilken/vilka av nedanstående skäl tycker du är viktigast för att ditt företag/organisation ska arbeta med en ökad inkludering och mångfald på din arbetsplats?

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

För att vi kan attrahera/behålla talang (60%)

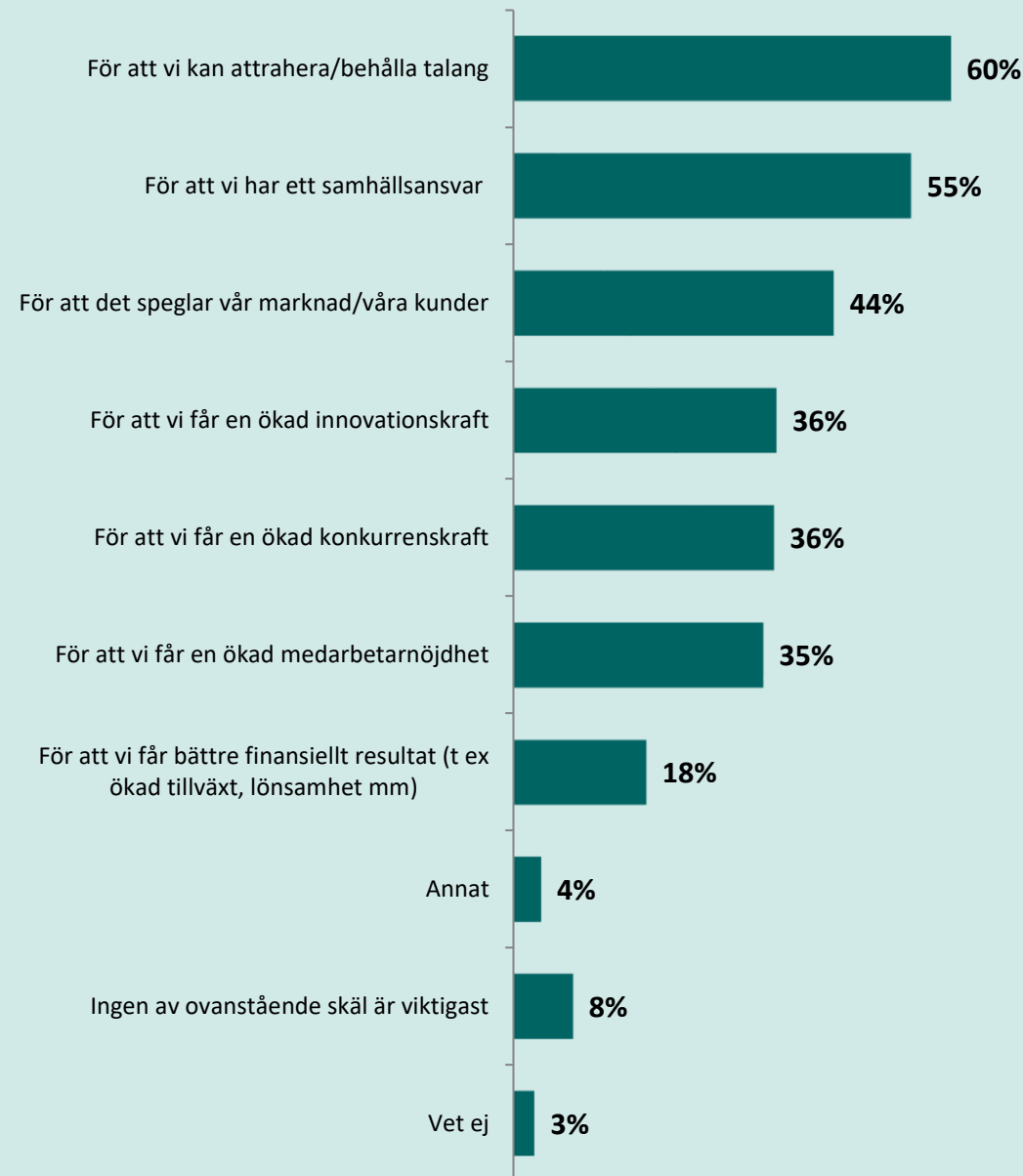
- Ålder: 50-64 år (65%)
- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (67%)
- År med chefserfarenhet: 16 år eller mer (69%)

För att det speglar vår marknad/våra kunder (44%)

- Kön: Kvinna (57%)
- Antal anställda: 1000 anställda eller fler (50%)
- År med chefserfarenhet: 6-10 år (55%)

För att vi har ett samhällsansvar (55%)

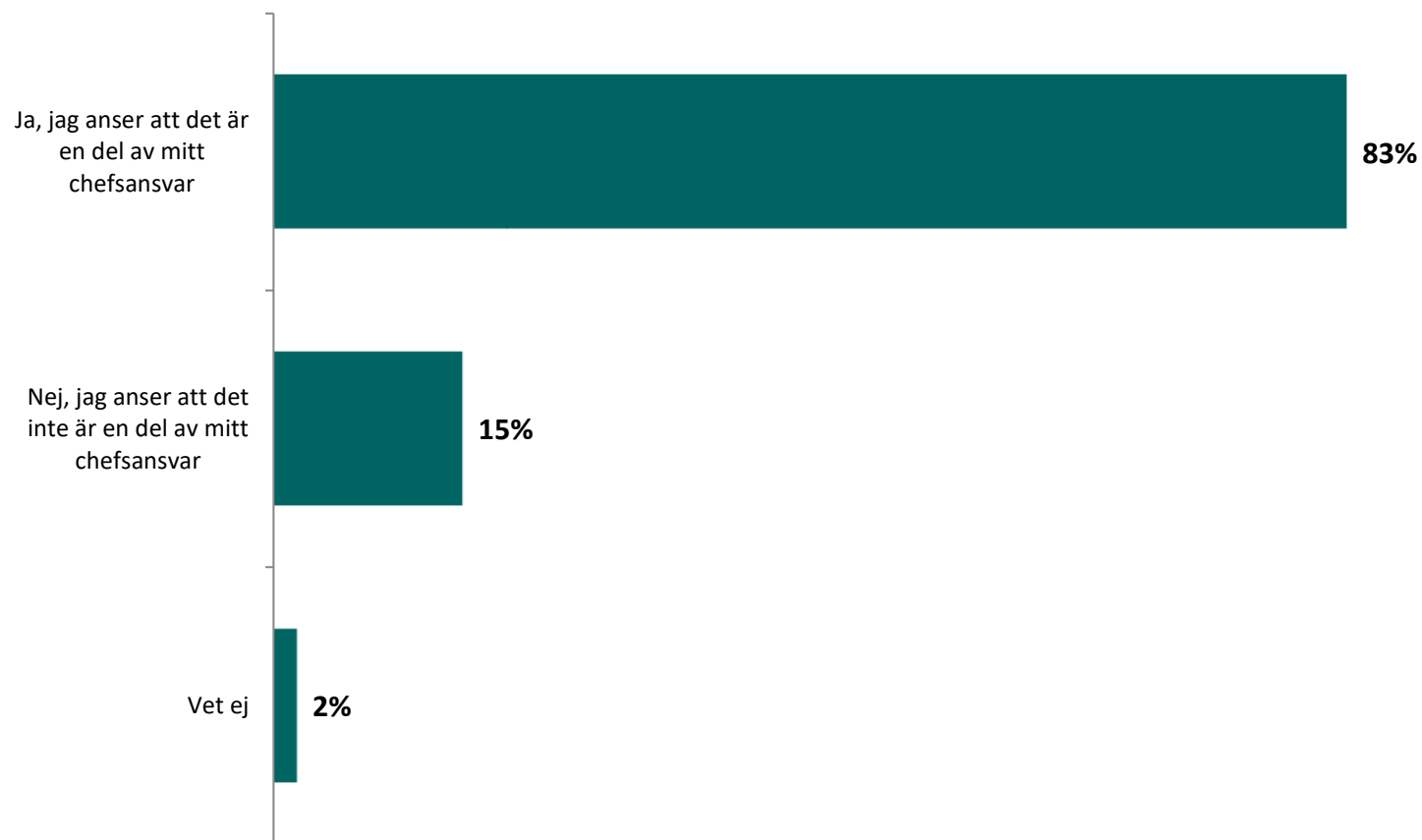
- Kön: Kvinna (68%)
- Sektor: Offentlig (72%)
- Befattning: Mellanchefer (61%)
- År med chefserfarenhet: 6-10 år (64%)



BAS: Totalt (n=544)

Drygt fyra av fem anser att arbetet med att skapa ökad inkludering och mångfald är en del av sitt chefsansvar

FRÅGA: Anser du att arbetet med att skapa en ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats är en del av ditt chefsansvar eller inte?



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ja, jag anser att det är en del av mitt chefsansvar (83%)

- Kön: Kvinna (93%)
- Sektor: Offentlig (90%)
- Högsta ledningen arbetar aktivt med ökad inkludering och mångfald (94%)
- Det finns en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (93%)
- Upplever att företaget/organisationen är väl förberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (90%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (94%)

Nej, jag anser att det inte är en del av mitt chefsansvar (15%)

- Man (22%)
- Ålder: 30-49 år (19%)
- Sektor: Privat (21%)
- Det finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (25%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (24%)
- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (19%)

Närmare fyra av tio uppger att största hindret för ökat aktivt arbete med inkludering och mångfald beror på att personer som skulle bidra med ökad mångfald saknar rätt kompetens

FRÅGA: Vilken/vilka upplever du är de största hindren till att ni inte aktivt arbetar mer med inkludering och mångfald?

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Personer som skulle bidra till en ökad mångfald saknar rätt kompetenser för oss (37%)

- Sektor: Offentlig (42%)

Personer som skulle bidra till en ökad mångfald söker inte till våra tjänster (24%)

- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (27%)

Finns omedvetna fördomar som gör det svårt (16%)

- Är med chefserfarenhet: 16 år eller mer (21%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (22%)



BAS: Totalt (n=544)

Nästan tre av tio anser att en tydlig prioritering från högsta ledningen behövs för att man i sitt chefsuppdrag ska kunna främja en ökad inkludering och mångfald inom företaget/organisationen

FRÅGA: Vilket stöd/information anser du att du skulle behöva i ditt chefsuppdrag, för att främja en ökad inkludering och mångfald inom ditt företag/organisation?

Signifikanta skillnader mot totalen

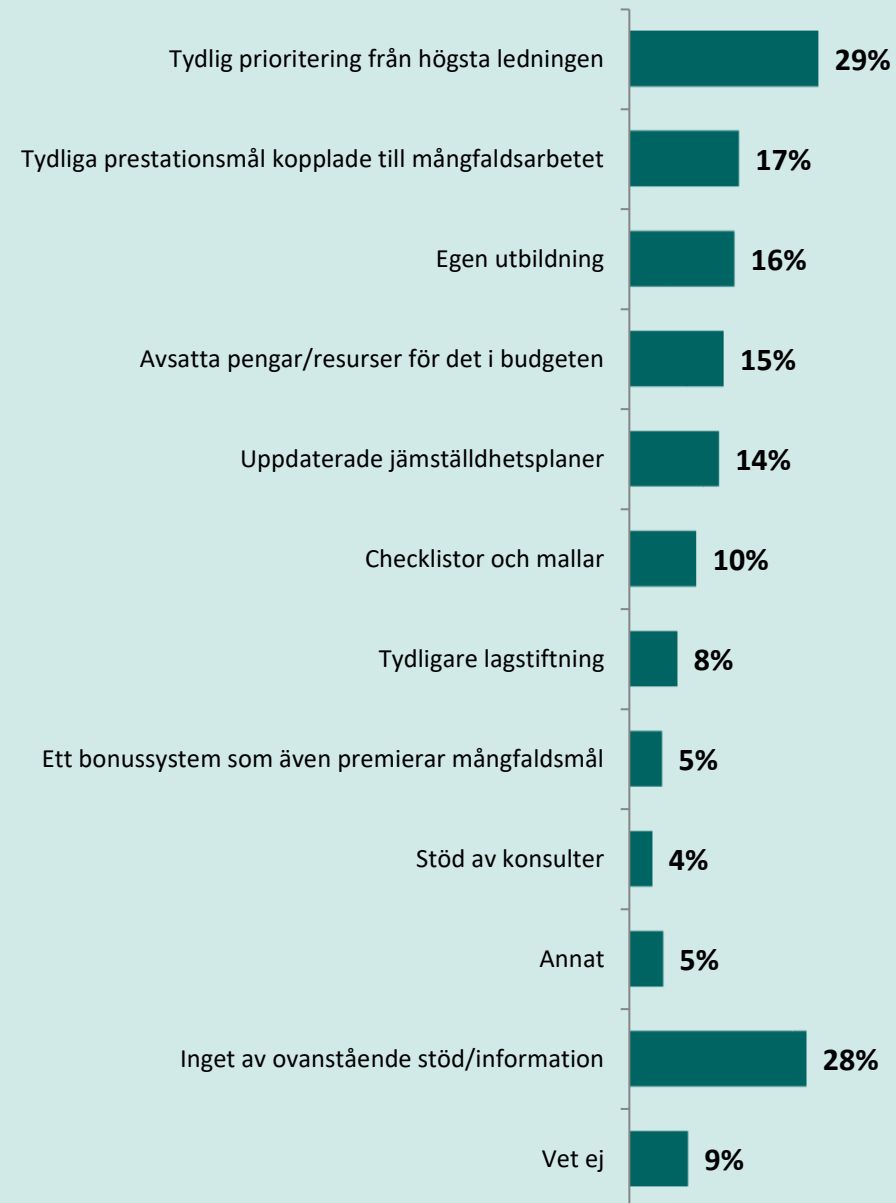
Följande undergrupper svarar i högre grad följande:

Tydlig prioritering från högsta ledningen (29%)

- Kön: Kvinna (36%)
- Befattning: Mellanchefer (33%)
- År med chefserfarenhet: -5 år (38%)
- Det finns inte en strategi inom företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (36%)
- Upplever att företaget/organisationen är oförberett för att aktivt öka inkludering och mångfald (42%)
- Det finns inte specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (34%)

Tydliga prestationsmål kopplade till mångfaldsarbetet (17%)

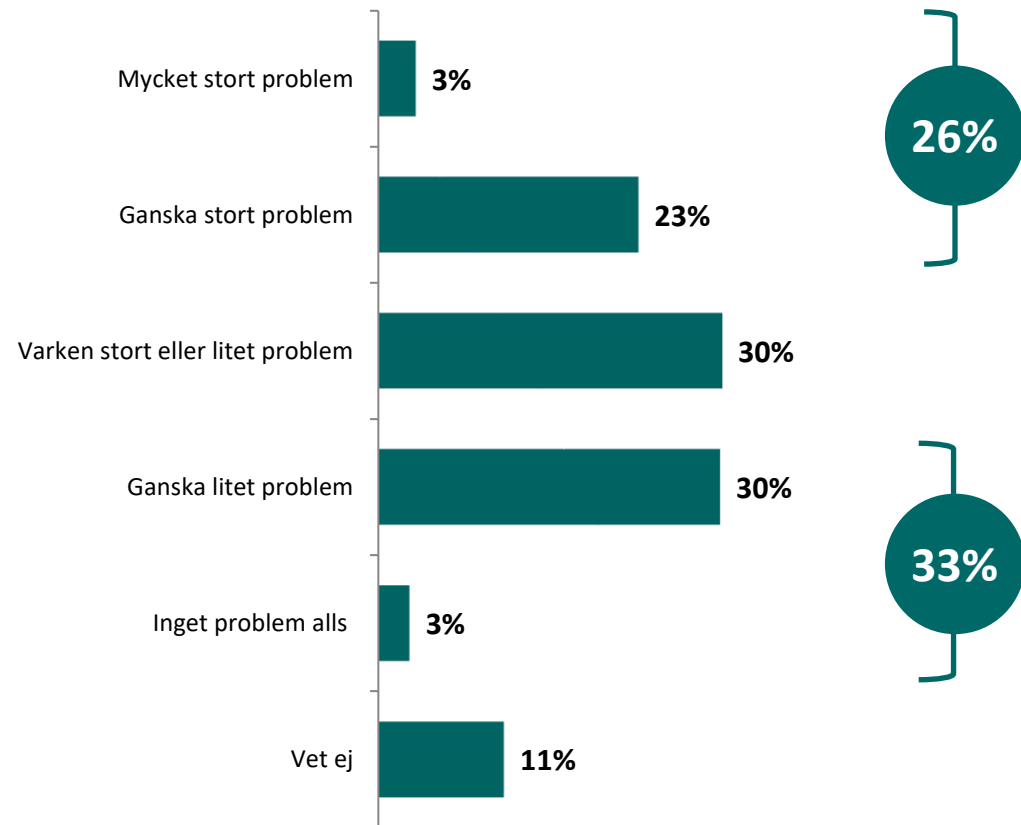
- Högsta ledningen berör arbetet med inkludering och mångfald ibland, men det är ingen fråga som prioriteras (22%)
- Det finns specifika mål hos företaget/organisationen för att öka inkludering och mångfald (24%)



BAS: Totalt (n=544)

Drygt en av fyra anser att det är ett stort problem med korruption kopplat till den svenska arbetsmarknaden

FRÅGA: Hur stort eller litet problem anser du att Sverige har gällande korruption kopplat till den svenska arbetsmarknaden? Med korruption menar vi t.ex. problem kopplat till vänskapskorruption, jäv, nepotism, intressekonflikter mm.



BAS: Totalt (n=544)

Signifikanta skillnader mot totalen

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ganska litet/inget problem (33%)

- Man (38%)

Övergripande nyckeltal

Företag/ Organisation

Generellt är den offentliga sektorn bättre förberedd och arbetar mer aktivt för ökad inkludering och mångfald och likaså företag/organisationer med över 1000 anställda. En anledning till detta kan vara en samvariation mellan sektor och antalet anställda. Detta då offentlig sektor generellt är en större arbetsgivare sett till antalet anställda.

Fråga BAS: Totalt (n=544)	Svar	I vilken sektor är du anställd?		Antal anställda personer i företaget/organisationen		
		Privat	Offentlig	0 - 199	200 - 999	1000+
Upplever du att ni inom företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för att öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	67%	75%	61%	74%	80%
Vad av följande stämmer in på ditt/din företag/organisation när det gäller ert arbete för ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Högsta ledningen arbetar aktivt med detta	38%	41%	32%	33%	50%
Finns det en strategi för hur ni inom ert företag/organisation ska öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	42%	58%	35%	46%	64%
Hur förberedd upplever du att företaget/organisationen är, för att bedriva ett aktivt arbete med ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Mycket/Ganska väl förberedd	59%	66%	54%	60%	71%
Finns det specifika mål för hur ni inom företaget/organisationen ska uppnå en ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	30%	32%	19%	26%	44%

De som arbetat som chefer kortare än fem år instämmer i lägre grad att företaget/organisationen aktivt arbetar för ökad inkludering och mångfald

Fråga	Svar	Chefsnivå			Underställdas utbildningsbakgrund			År som chef				Kön		Ålder	
		Mellan- chef	Högre chef	Företags- ledning/ Verksam- hets- ledning	Flest universitet /högskole- utbildade	Lika många universitet /högskole- utbildade som ej universitet /högskole- utbildade	Flest utan universitet /högskole- utbildade	-5	6-10	11-15	16+	Man	Kvinna	30-49	50-64
BAS: Totalt (n=544)															
Upplever du att ni inom företaget/organisationen bedriver ett aktivt arbete för att öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	74%	69%	66%	75%	68%	68%	67%	66%	70%	78%	71%	72%	64%	77%
Vad av följande stämmer in på ditt/din företag/organisation när det gäller ert arbete för ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Högsta ledningen arbetar aktivt med detta	39%	38%	42%	45%	34%	35%	33%	41%	34%	45%	41%	37%	34%	43%
Finns det en strategi för hur ni inom ert företag/organisation ska öka inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	50%	47%	49%	57%	43%	43%	37%	53%	50%	54%	49%	50%	46%	51%
Hur förberedd upplever du att företaget/organisationen är, för att bedriva ett aktivt arbete med ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Mycket/ Ganska väl förberedd	63%	55%	69%	66%	57%	60%	54%	65%	60%	67%	65%	59%	56%	66%
Finns det specifika mål för hur ni inom företaget/organisationen ska uppnå en ökad inkludering och mångfald på er arbetsplats?	Ja	32%	31%	27%	35%	29%	26%	21%	37%	29%	34%	31%	31%	27%	33%

Slutsatser

Tre övergripande slutsatser

**KLAR MAJORITET AV
CHEFERNA UPPLEVER ATT
DET BEDRIVS ETT AKTIVT
ARBETE FÖR INKLUDERING
OCH MÅNGFALD**

1.

Aktivitetsnivån är dock blandad. Fler nämner att högsta ledningen endast berör dessa frågor ibland, och färre att ledningen arbetar aktivt med frågorna.

De största företagen (1 000+ anställda) bedriver ett mer aktivt arbete än mindre företag.

**HÄLFTEN HAR STRATEGIER
FÖR HUR ARBETET MED
INKLUDERING OCH
MÅNGFALD SKA BEDRIVAS –
FÄRRE HAR UPPSATTA MÅL**

2.

Vi ser att färre företag formulerat strategier och mål för frågorna. Tre av tio upplever också att företaget är oförberedd på att arbeta med frågorna.

De största företagen och offentlig sektor har i högre grad än andra formulerat strategier/mål.

**ATT ATTRAHERA/BEHÅLLA
TALANG SAMT TA ETT
SAMHÄLLSANSVAR ÄR
VIKTIGA DRIVKRAFTER –
HITTA RÄTT KOMPETENS ÄR
EN TRÖSKEL**

3.

Att attrahera arbetskraft är både en drivkraft och tröskel för företagen, när de tänker på att öka sitt arbete med inkludering och mångfald på arbetsmarknaden.

Reflektioner



**ALLA AKTÖRER
BEDÖMS HA LIKA
STORT ANSVAR FÖR EN
MER INKLUDERANDE
ARBETSMARKNAD**

*Näringslivet har lika stort
ansvar som andra aktörer*

**VANLIGARE ATT
KARTLÄGGA
KÖNS- RESP.
ÅLDERSFÖRDELNING**

*Betydligt färre har mål gällande
graden av upplevd inkludering*

**FRÅGAN BEDÖMS
SOM VIKTIG OCH
SJÄLVKLAR – OCH
UPPLEVS VARA EN DEL
AV CHEFSANSVARET**

*Företag där högsta ledningen arbetar
aktivt med frågan har kommit längre,
och har i högre grad strategier och mål*

**GENERELLT HAR
OFFENTLIG SEKTOR
OCH STÖRRE FÖRETAG
KOMMIT LÄNGRE**

*Större utmaning för
mindre/medelstora privata företag*

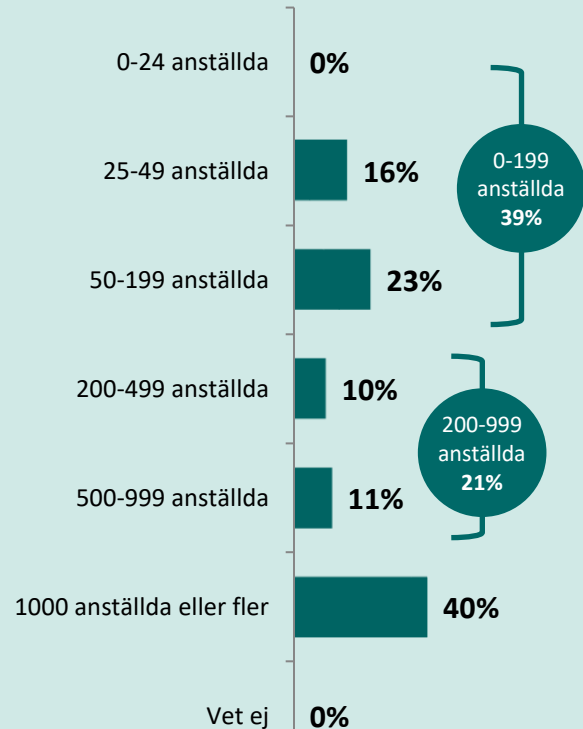




Bakgrundsfrågor

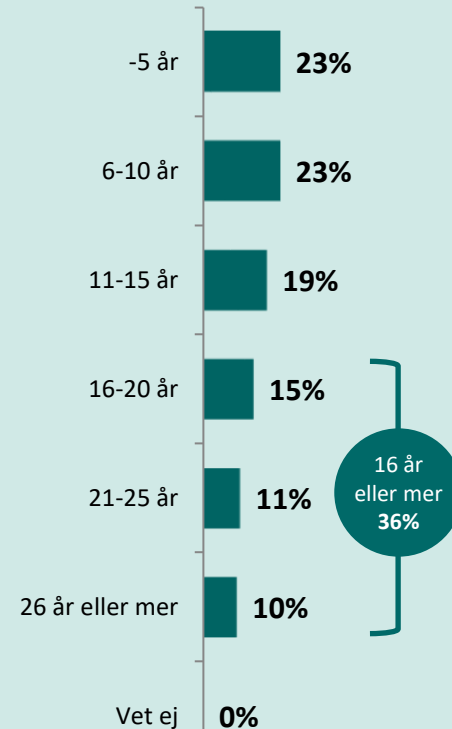
Bakgrund

Antal anställda



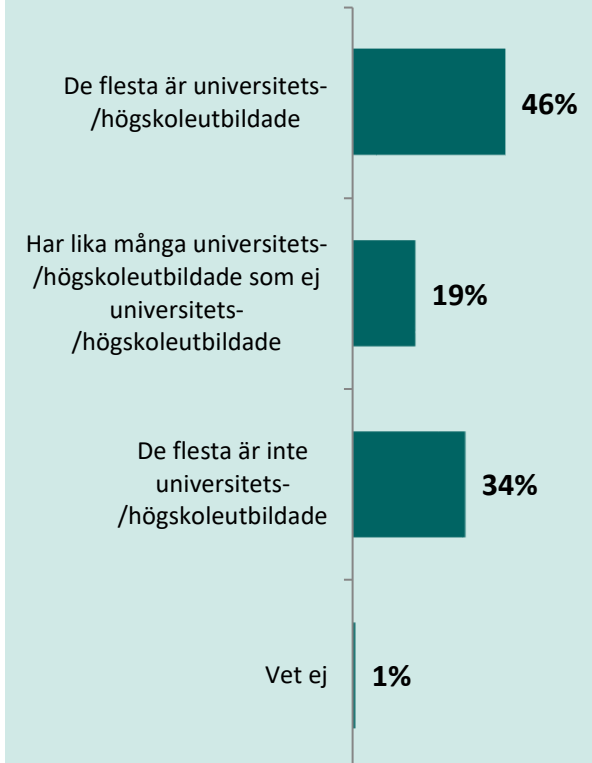
Fråga: Hur många personer är sammanlagt anställda i det företag, den myndighet eller den organisation där du idag arbetar?

År av erfarenhet som chef



Fråga: Hur många års samlad erfarenhet har du som chef?

Underställdas utbildningsbakgrund

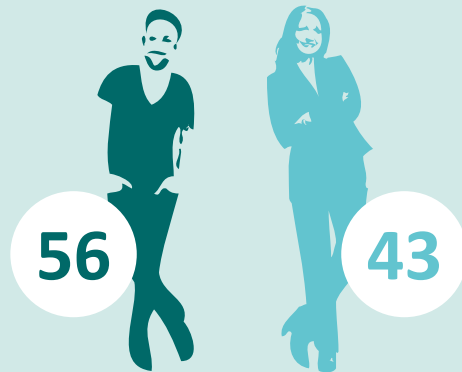


Fråga: Vad har dina medarbetare, som formellt är underställda dig, för utbildningsbakgrund?

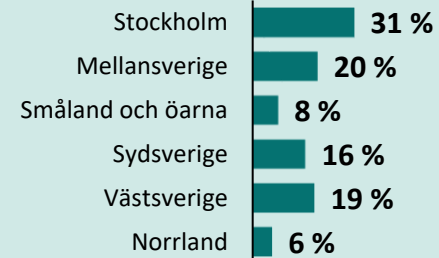
BAS: Samtliga (n=544)

Bakgrund

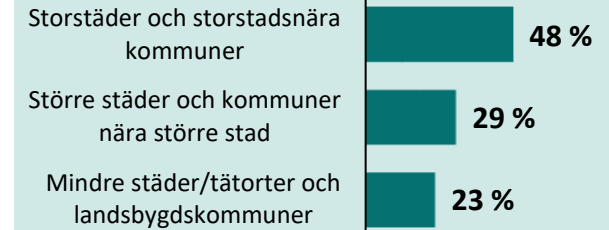
KÖN



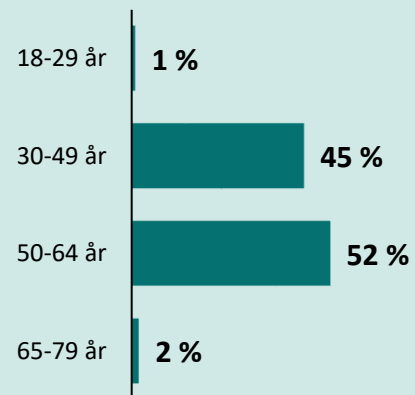
REGION



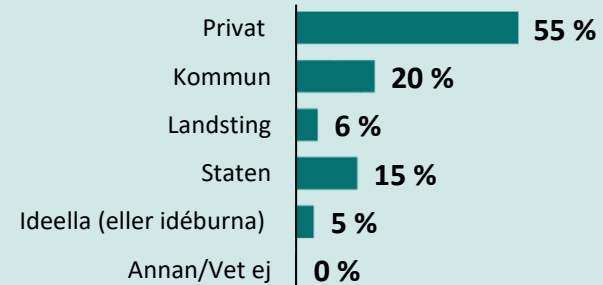
ORT



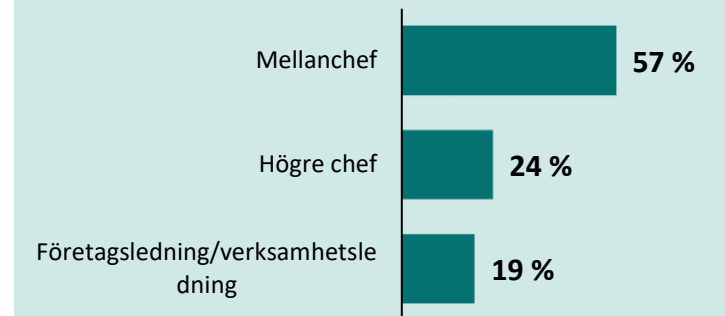
ÅLDER



SEKTOR



BEFATTNING



BAS: Totalt (n=544)

Vi på Novus älskar frågor

Kontakter på Novus

Konsult

Katrin Jansson

Mobil: 08 128 196 40

E-post: katrin.jansson@novus.se



Projektledare

Emil Lundin

Mobil: 08 128 196 72

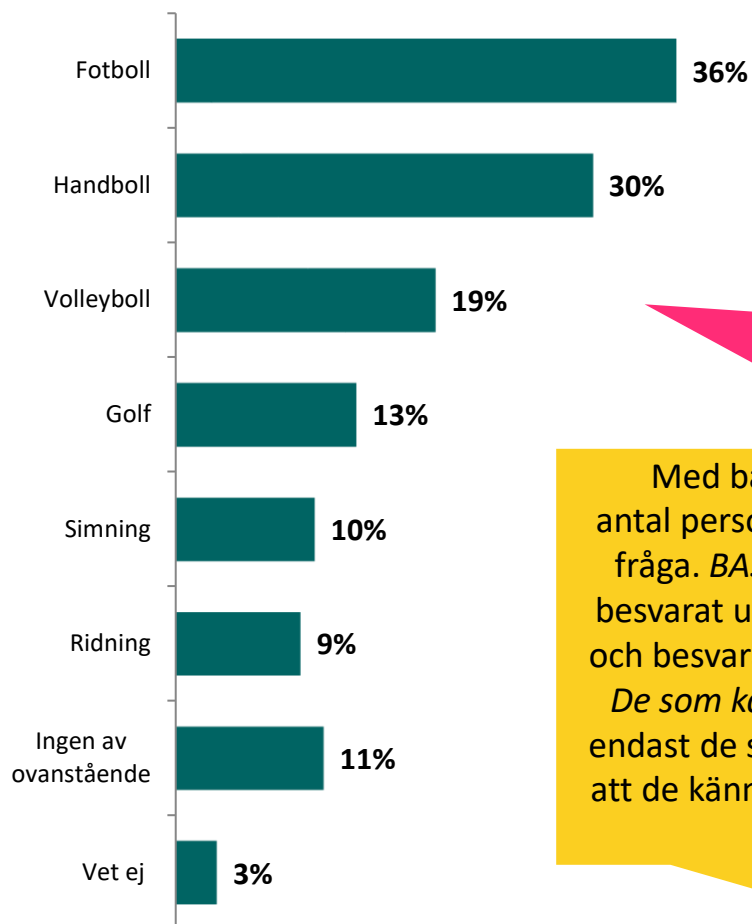
E-post: emil.lundin@novus.se



Om Novus undersökningar

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 summiera 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.

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 $\pm$ 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: $\pm$ 2,5%

50/50: $\pm$ 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.



Kort om Novus kommungruppsindelning

I rapporten redovisas signifikanta skillnader för tre huvudgrupper av kommuner; storstäder och storstadsnära kommuner, större städer och kommuner nära större stad samt mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner. Novus använder SKR:s kommungruppsindelning från 2017.

A. STORSTÄDER OCH STORSTADSNÄRA KOMMUNER

- A1. Storstäder - kommuner med minst 200 000 invånare i den största tätorten.
- A2. Pendlingskommun nära storstad – kommuner med minst 40% utpendling till arbete i en storstad eller storstadsnära kommun.

B. STÖRRE STÄDER OCH KOMMUNER NÄRA STÖRRE STAD

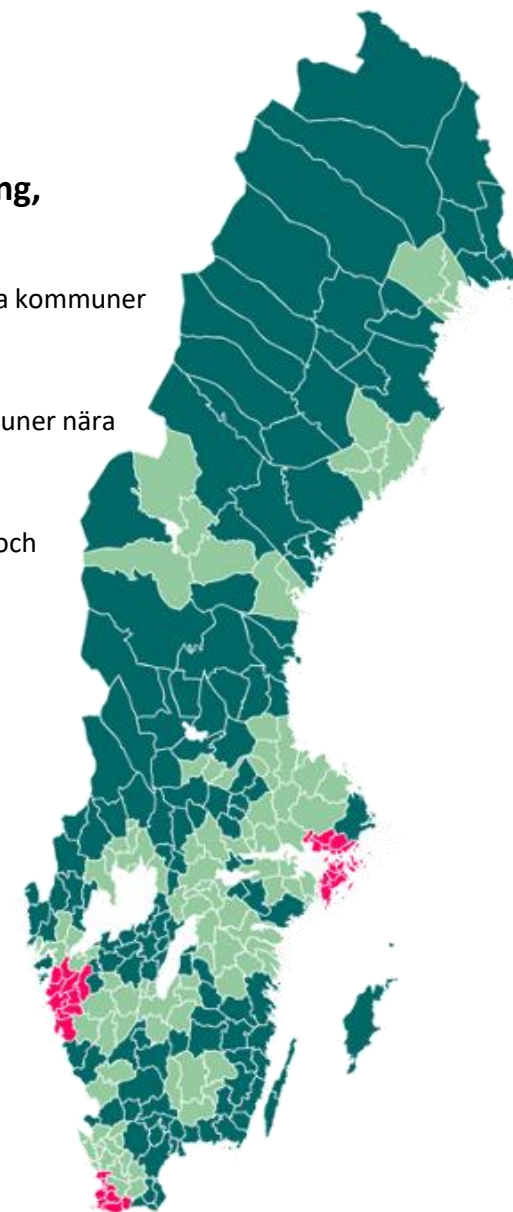
- B3. Större stad - kommuner med minst 50 000 invånare varav minst 40 000 invånare i den största tätorten.
- B4. Pendlingskommun nära större stad - kommuner med minst 40% utpendling till arbete i en större stad.
- B5. Lågpendlingskommun nära större stad – kommuner med mindre än 40% utpendling till arbete i en större stad.

C. MINDRE STÄDER/TÄTORTER OCH LANDSBYGDSKOMMUNER

- C6. Mindre stad/tätort - kommuner med minst 15 000 men mindre än 40 000 invånare i den största tätorten.
- C7. Pendlingskommun nära mindre stad/tätort - kommuner med minst 30% ut- eller inpendling till mindre ort.
- C8. Landsbygdskommun - kommuner med mindre än 15 000 invånare i den största tätorten, lågt pendlingsmönster (mindre än 30%).
- C9. Landsbygdskommun med besöksnäring - landsbygdskommun med minst två kriterier för besöksnäring, d.v.s. antal gästnätter, omsättning inom detaljhandel/ hotell/ restaurang i förhållande till invånarantalet.

Kommungruppsindelning, huvudgrupper

-  Storstäder och stadsnära kommuner
-  Större städer och kommuner nära större stad
-  Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner



Kort om Novus Sverigepanel

Novus Sverigepanel består av ungefär 50 000 paneldeltagare. Panelen är slumpmässigt rekryterad (man kan inte anmäla sig själv för att tjäna pengar eller för att man vill påverka opinionen) och är riksrepresentativ avseende ålder, kön och region i åldersspannet 18–79 år. Eventuella skevheter i panelstruktur avhjälpas genom att ett riksrepresentativt urval dras från panelen samt av att resultatet viktas.

Vi vårdar vår panel väl genom så kallad panelmanagement. Det innebär bland annat att vi ser till att man inte kan delta i för många undersökningar under en kort period, inte heller i flera liknande undersökningar. Vi har också ett system för belöningar till panelen.



Undersökningsgenomförande

Ett urval ur panelen dras. Dessa får en inbjudan till undersökningen via e-post. Inbjudan innehåller information om hur lång tid undersökningen tar att besvara, sista svarsdatum samt en länk som man klickar på för att komma till frågeformuläret. Man kan besvara alla frågor på en gång alternativt göra paus och gå tillbaka till frågeformuläret vid ett senare tillfälle.

När datainsamlingen är klar påbörjas databearbetningen. Därefter produceras tabeller och en rapport sammanställs.

Fråga gärna efter mer information kring vårt panelmanagement!



Kort om kvalitet i webbpaneler

Novus Sverigepanel håller hög kvalitet. Vi genomför kontinuerligt kvalitetskontroller och valideringar av både panelen och de svar som paneldeltagarna ger.

I jämförande studier (andra webbpaneler) har vi konstaterat att panelmedlemmarna i Novus panel tar längre tid på sig för att svara på frågor och att det finns en logik i svaren (exempel: om man tycker om glass och choklad, då tycker man också om chokladglass). I de självrekryterade panelerna ser vi inte denna logik i samma utsträckning.

Vi ser också att våra panelmedlemmar har ett mer "svensson-beteende" än självrekryterade paneler, där man i är bl.a. väldigt internetaktiv.

Novus panelmedlemmar besvarar i genomsnitt 12 undersökningar per år, vilket är betydligt färre undersökningar än i många andra paneler, och ger en högre kvalitet i genomförandet. En annan mycket viktig kvalitetsaspekt är att ange deltagarfrekvens (svarsfrekvens) vilket är ett krav enligt samtliga branschorganisationer.

Några viktiga checkpoints när man genomför webbundersökningar i paneler:

- Panelen ska vara slumpmässigt rekryterad för att kunna spegla verkligheten.
- Undersökningsföretaget ska alltid kunna redovisa deltagarfrekvens för varje enskild undersökning.
- Panelmedlemmarna ska inte vara proffstyckare, dvs. få för många undersökningar. Får man fler än två per månad finns risken att man blir proffstyckare och svarar på undersökningen av fel skäl.
- Panelen ska skötas med ett bra panelmanagement avseende belöningar, validering av svar osv.
- Tid för fältarbetet (genomförandet av intervjuer) ska alltid redovisas och helst innehålla både vardagar och helgdagar.



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.



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.