



Europeiska institutet
för förbättring av
levnads- och arbetsvillkor



Tredje europeiska företagsundersökningen: Preliminära resultat

> Sammanfattning <

"Den ekonomiska krisen har bekräftat behovet av nytänkande i hur vi hanterar sociala och ekonomiska utmaningar. Om vi är beredda att anpassa oss till en värld i snabb förändring och om vi hanterar dagens sociala och ekonomiska utmaningar på ett smart sätt, kan förnyad kreativitet och innovation frigöras och bli en ny källa till hållbar tillväxt och arbetstillfällen. Därför är innovation en hörnsten för vår Europa 2020-strategi för tillväxt och arbete."

José Manuel Barroso, vid lanseringen av initiativet för social innovation i Europa, mars 2011.



Inledning

Företagen i Europa har en nyckelställning när det gäller att hjälpa EU att nå Europa 2020-målen för en smart, inkluderande och hållbar tillväxt. Företagens metoder för att organisera sitt arbete spelar en viktig roll för att främja innovation och ge bättre resultat och ökad arbets kvalitet. Innovation på arbetsplatsen ses i ökande grad som en källa till tillväxt, eftersom den kan bidra till att utveckla humankapitalet och stärka både kreativitet och produktivitet. Enligt flaggskeppsinitiativet Innovationsunionen, som är en del av Europa 2020-strategin, ses innovation på arbetsplatsen som ett komplement till teknisk innovation och en förutsättning för att nå hållbar tillväxt. Systemen för arbetsmarknadsrelationer är avgörande för hur företagen bemöter dessa utmaningar. Länder med en väl etablerad social dialog och institutioner för arbetsmarknadsrelationer tenderar att ha en bättre ekonomisk och social situation och att vara mer konkurrenskraftiga¹.

I den tredje europeiska företagsundersökningen kartläggs metoderna i företag med tio eller fler anställda inom EU-28 samt i f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Island, Montenegro och Turkiet. Totalt undersökte Gallup Europe 30 000 företag, i grupper om 300 till 1 650 per land. Frågorna gällde arbetsplatsorganisation, personalhantering (HR-metoder), arbetstagarnas deltagande och social dialog, och hur dessa faktorer ger stöd för smart tillväxt. Intervjuerna genomfördes under våren 2013

¹ László Andor, EU-kommissionär med ansvar för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, *Social dialogue – vital component of European social model, not a luxury* (social dialog – en vital komponent för den europeiska sociala modellen, ingen lyx), anförande den 15 april 2013.

Centrala resultat

- I vissa länder är det mycket vanligt med både innovativa arbetsmetoder och strukturer för social dialog.
- Prestationsbaserad lön – 63 % av företagen.
- Arbetstagarna rapporterar goda metoder – 62 %.
- Sjukfrånvaro – 13 % rapporterar höga nivåer.
- Innovation – 63 % av företagen som rapporterar en god finansiell situation har gjort innovationer.
- Kompetens – 39 % av företagen har svårt att få personal med den kompetens som krävs.

med personalchefer, och där så var möjligt med representanter för de anställda. Den tredje europeiska företagsundersökningen ger ny information om hur organisationerna fungerar – särskilt hur anställda och deras representanter deltar i att förbättra arbetsorganisation och arbetsprocesser. Därigenom bör man få en bättre förståelse för möjligheterna till ekonomisk tillväxt i medlemsstaterna och bättre resultat för arbetstagarna. I denna sammanfattning behandlas i huvudsak undersökningens preliminära resultat rörande metoder i företag med verksamhet på marknaden – främst affärsverksamhet inom privata sektorn, med undantag för fiskerinäring och jordbruk. Metoderna inom enheter för specifika offentliga tjänster (hälsovård, utbildning och offentlig förvaltning) beskrivs i slutet av sammanfattningen. I närmare analyser granskas huruvida och hur specifika egenskaper rörande företag förknippas med prestanda.

Prestanda och innovation

Finansiell situation

62 % av företagsledarna ansåg 2013 att den finansiella situationen var bra eller mycket bra, 30 % ansåg att den varken var bra eller dålig och 8 % ansåg att den finansiella situationen var dålig.

Cirka 41 % av företagsledarna konstaterade att den finansiella situationen i deras företag hade varit stabil under de senaste tre åren. 29 % ansåg att situationen hade förbättrats och en lika stor andel ansåg att den hade försämrats.

Företagsledarna inom konstruktionssektorn ansåg i högre grad att företagets finansiella situation var dålig eller mycket dålig i jämförelse med genomsnittet: 13 % jämfört med 9 %. Detta återspeglar högst sannolikt inverkan av den kraftiga nedgången inom fastighetsmarknaden i stora delar av Europa. Företagsledarna inom finansiella tjänster är betydligt mer optimistiska och endast 5 % anger att företagets finansiella situation är dålig eller mycket dålig.

Innovation

Ledarna rapporterar att följande innovationsformer har införts nyligen:

- I 34 % av företagen finns nya eller förbättrade metoder för marknadsföring eller kommunikation.
- I 41 % av företagen finns nya eller avsevärt förändrade produkter eller tjänster.
- I 36 % av företagen finns nya eller avsevärt förändrade processer för produktion av varor eller tillhandahållet av tjänster.

Det finns skillnader mellan olika stora företag och olika ekonomiska sektorer. Innovationer införs oftast i medelstora och stora företag². Grossistsektorn, detaljhandeln, livsmedelssektorn och hotellbranschen utmärker sig när det gäller att införa nya marknadsföringsmetoder och nya produkter eller tjänster (41 % av dessa företag). Företagen inom tillverkningssektorn inför oftast nya processer (42 %).

Undersökningen tyder på ett samband mellan innovation och ekonomiska resultat. I 63 % av företagen där ledarna rapporterade en god finansiell situation hade en eller flera av de ovan angivna innovationsformerna införts. Detta kan jämföras med 59 % av företagen som inte har infört sådana innovationer. För 34 % av företagen som hade infört innovationer rapporterade ledarna att den ekonomiska situationen hade förbättrats, jämfört med 23 % av företag som inte hade infört innovationer.

Organisationens utformning och arbetsplatsorganisation

Vid undersökningen granskades arbetsplatsorganisationen utifrån följande: hur växelverkan samordnas och följs upp, både inom och mellan företag, hur kompetens förvaltas inom företaget och vilka metoder som används som stöd för funktionsflexibilitet.

Organisationens utformning

En viktig utmaning för organisationen är balansen mellan standardisering, optimering av arbetsprocesser, innovation och fortsatt respons på marknadens krav. Förmågan att hantera dessa konkurrerande utmaningar beror i sin tur på hur ett antal egenskaper hos organisationen kombineras. Som exempel kan nämnas att sättet hur avdelningar definieras inom ett företag kan återspegla företagets fokus. Undersökningens resultat tyder på att det är vanligare att företagen i EU sätter fokus på resurser, processer och förvaltningssystem i stället för på resultat och marknader:

- 72 % av företagen anger att avdelningarna är uppdelade enligt funktion (t.ex. försäljning, produktion).
- 46 % har uppdelning enligt produkt.
- 20 % har uppdelning enligt geografisk marknad.

Kvalitetskontrollsystem är väsentliga när det gäller att minska avfall och förbättra organisationens resultat. Kvalitetskontrollen genomförs dock inte på samma sätt i alla europeiska företag. 76 % av företagen har kontinuerlig kvalitetskontroll, 16 % periodisk och 8 % ingen. Kontinuerlig kvalitetskontroll är vanligare i större företag: 87 % av stora företag har kontinuerlig kvalitetskontroll. Kontinuerlig kvalitetskontroll är vanligare i dotterbolag (83 %) än i moderbolag (77 %) och i företag med en enda verksamhetspunkt (75 %). Denna kontroll förekommer oftast inom tillverkningssektorn (83 %).

Företagen använder IT-system för att koppla samman de olika stegen i produktions- eller tjänsteprocesserna – t.ex. i smala produktionsorganisationer. 44 % av företagen använder sådana system i syfte att minimera lagernivåerna eller mängden pågående arbete – halvfärdiga produkter eller delvis levererade tjänster. Detta är vanligast inom tillverkning (51 %), grossisthandel, detaljhandel, livsmedelssektorn och hotellbranschen (48 %).

Samarbete

Globaliseringen och utvecklingen av informations- och kommunikationsteknikerna har medfört grundläggande förändringar av den geografiska fördelningen av ekonomisk verksamhet och har breddat organisationernas konkurrensmiljö. Av detta följer att lokala enheter kan specialisera sig i högre grad än tidigare. Detta påverkar samarbetet både mellan och inom företag. Därför ställdes i den

² Företagen i undersökningen är uppdelade i tre kategorier: små (10–49 anställda), medelstora (50–249 anställda) och stora (minst 250 anställda).

europiska företagsundersökningen en fråga om i hur stor utsträckning olika verksamheter genomförs inom företaget eller om de läggs ut. Som resultat erhöles följande uppdelning:

- Produktion av varor och tjänster: 58 % av företagen.
- Utformning eller utveckling av nya produkter eller tjänster: 46 % av företagen.
- Försäljning eller marknadsföring av varor eller tjänster: 73 % av företagen.

Det finns betydande skillnader mellan olika sektorer. Företag inom tillverkning gör oftare utformning och utveckling samt produktion – 61 % respektive 82 %. Försäljning och marknadsföring förekommer oftast inom grossisthandel, detaljhandel, livsmedelssektorn och hotellbranschen (85 % av företagen).

Värdekedjorna är upplagda som samarbete med och utläggning hos andra affärsenheter. Cirka 55 % av företagen har samarbete med andra företag eller organisationer när det gäller utformning och utveckling, 50 % inom tillverkning och 50 % inom försäljning och marknadsföring. Cirka 27 % av företagsledarna anger att tillverkning delvis eller helt har lagts ut till en tredje part. I fråga om utformning och utveckling anger 19 % av ledarna att företaget har lagt ut dessa funktioner, och för försäljning och marknadsföring gäller samma andel.

Beslutsfattande och hierarki

En viktig fråga när det gäller arbetsorganisation är huruvida beslutsfattande görs centralt (dvs. endast av den högsta ledningen) eller om beslutsfattandet görs decentraliserat (dvs. de anställda kan fatta beslut inom sitt eget arbete). Ett större utrymme för beslutsfattande på de anställdas nivå kan förknippas med bättre välbefinnande. Dessutom finns det variationer rörande organisationernas hierarkiska nivåer – de flesta har

högst tre. Cheferna eller förmännen svarar för planering och genomförande av de dagliga arbetsuppgifterna i 54 % av företagen. I 40 % av företagen fattas besluten gemensamt av chefer och anställda. Endast i 6 % av fallen fattar de anställda självständiga beslut.

I genomsnitt har 28 % av företagen en eller två hierarkiska nivåer, 43 % har tre nivåer och 29 % har fyra nivåer eller mer. Hierarkiska organisationer med fyra nivåer eller mer förekommer oftare i företag inom sektorn för finansiella tjänster. De organisatoriska strukturerna verkar vara rätt stabila; 90 % av ledarna anger att antalet hierarkiska nivåer i företaget inte hade förändrats sedan början av år 2010.

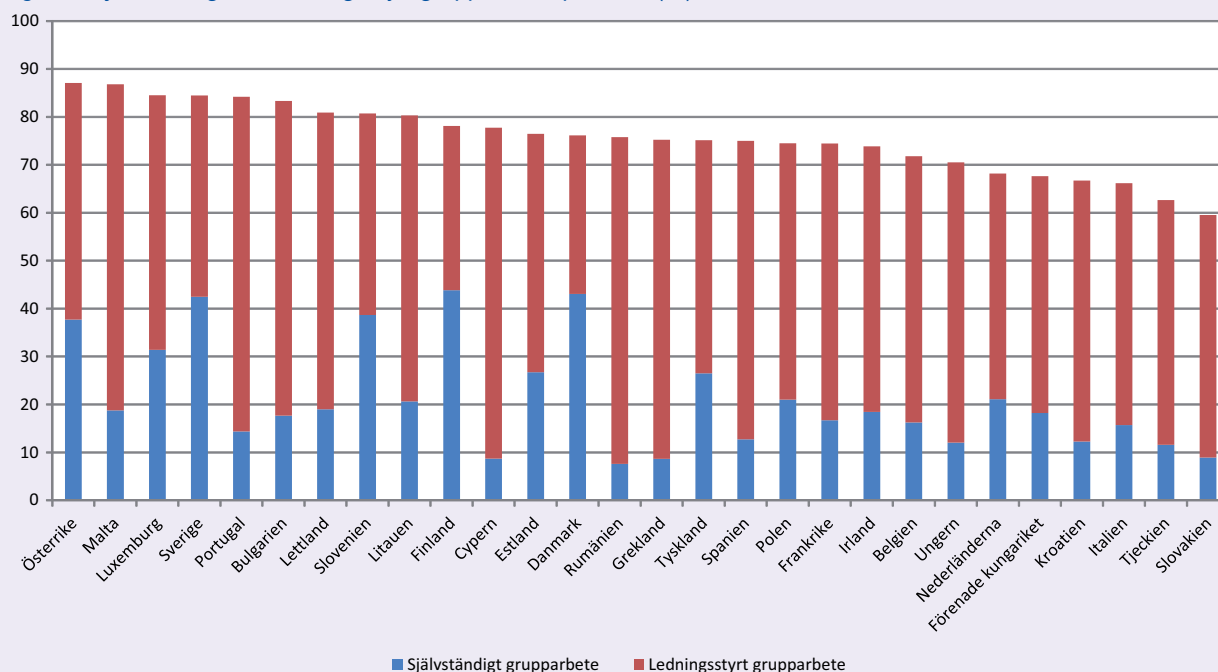
Grupparbete

Organisationerna tillämpar funktionsflexibilitet i syfte att öka möjligheterna till snabb respons på föränderliga villkor på marknaden; flexibla anställda kan enklare flyttas mellan olika uppgifter. För detta krävs olika typer av grupparbete och utbildning av de anställda så att de kan rotera mellan olika uppdrag. Grupparbete används i 57 % av företagen, med anställda som endast ingår i en enda arbetsgrupp. Att anställda ingår i fler än en arbetsgrupp är vanligare inom konstruktionssektorn.

I 23 % av företagen används rotation med andra anställda, i 44 % används rotation endast i fråga om vissa anställda och i 33 % av företagen används ingen rotation. För 5 % av företagen angav ledarna att de höga kraven på kompetensnivå och expertis utgör hinder för rotation av anställda. Rotation av arbetsuppgifter är vanligast inom konstruktion och tillverkning; i 29 % och 25 % av företagen förekommer rotation mellan nästan alla anställda.

I självständiga eller delvis självständiga arbetsgrupper bestämmer de anställda sinsemellan om fördelningen (helt eller delvis) när det gäller att slutföra en produkt

Figur 1: Självständigt och ledningsstyrt grupparbete, per land (%)



eller en tjänst och de hålls kollektivt ansvariga för att genomföra dessa uppgifter. Självständigt grupparbete används i 20% av företagen medan ledningsstyrt grupparbete används i 53% av företagen. Grupparbete förekommer oftast i Österrike, Malta och Luxemburg, men den högsta nivån av självständigt grupparbete förekommer i Finland, Danmark och Sverige. Ledningsstyrt grupparbete är vanligast i Rumänien, Cypern och Portugal.

Kompetensförvaltning

Kompetens betraktas i allt högre grad som en central tillgång när det gäller konkurrensfördel. Förvaltningen av kompetens innebär att organisationen får kontroll över en viktig immateriell resurs – de anställdas kompetens – genom att samla in och systematisera den och på så sätt göra den tillgänglig för hela organisationen. Den förväntade fördelen med kompetensförvaltning är bättre möjligheter till anpassning och därmed konkurrenskraft. Organisationerna kan också följa upp marknaden och utvecklingarna i andra organisationer för att spåra tekniska framsteg eller nya tankebanor rörande produkter, processer och tjänster. I 62% av företagen registrerar de anställda goda metoder eller erfarenheter i syfte att dela dem med kolleger. I 29% av företagen finns speciellt utsedda anställda med uppgift att följa externa idéer eller teknisk utveckling i fråga om nya eller förändrade processer, produkter eller tjänster. I 39% av företagen utgör uppföljning av externa idéer en allmän del de anställdas ansvar och i 32% av företagen görs ingen uppföljning av externa idéer.

Metoder för personalhantering (HR-metoder)

HR-metoderna är ett viktigt komplement till arbetsorganisationen och handlar om hur man anställer personal, belönar resultat och utvecklar humankapitalet. HR-metoderna har en avgörande inverkan på innovation på arbetsplatsen.

Avtal

I huvuddelen (78%) av företagen har de flesta anställda (80% eller mer) tillsvidareavtal. Förekomsten av sådana avtal varierar stort mellan olika sektorer. De är vanligast inom sektorn för finansiella tjänster, där de flesta anställda (89% eller fler) har denna sorts avtal (86% av företagen).

Karriärutveckling

Omkring 88% av ledarna instämmer eller instämmer starkt i att huvuddelen av anställda som har visstidsavtal senare får ett nytt avtal. Cirka 86% av ledarna överensstämmer eller överensstämmer starkt i att ledningen vid rekrytering i regel först söker internt efter lämpliga kandidater. I 70% av företagen görs bedömningar eller utvärderingsintervjuer för minst några anställda. Detta är vanligare i medelstora företag (84%) och i stora företag (92%).

Högkvalificerade jobb

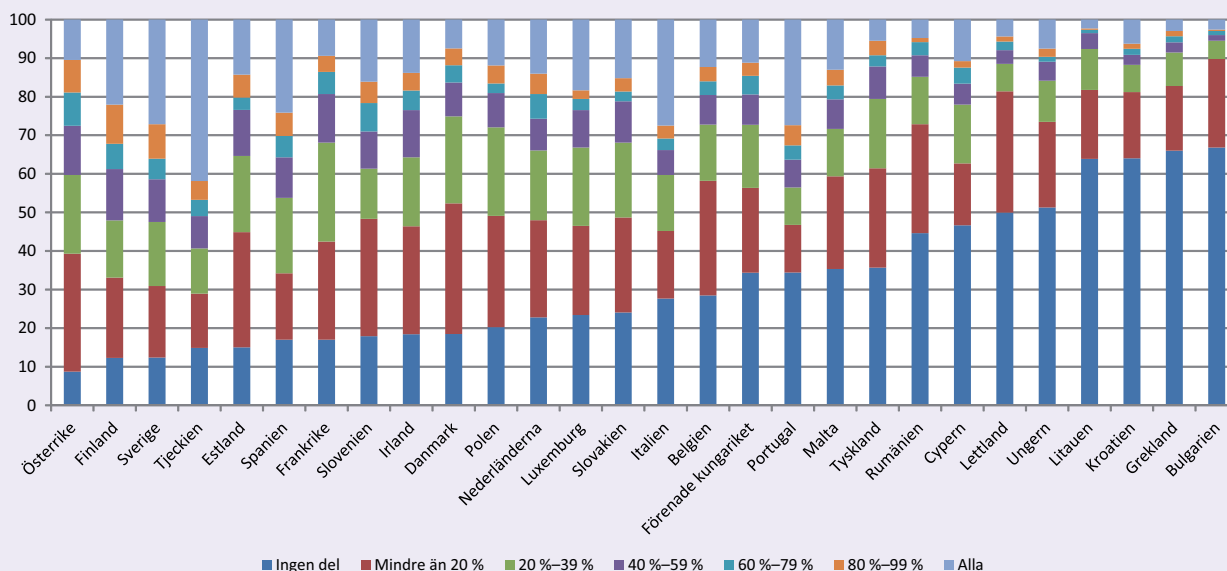
I 51% av företagen jobbar mindre än 20% av de anställda i högkvalificerad ställning, dvs. ett jobb som kräver minst ett års inkörning för att behärska uppgifterna. Samtidigt gäller att de flesta anställda (80% eller mer) i 24% av företagen har en sådan ställning.

Utbildning

Omkring 71% av företagen erbjuder utbildning på arbetstid till minst ett visst antal anställda under de senaste 12 månaderna. I nästan en tredjedel (29%) av företagen fick inga anställda utbildning på arbetstid. Arbetstid för utbildning förekommer mest sällan i små företag; i 32% av dessa får de anställda ingen utbildning på arbetstid. Detta faktum gäller dock för 9% av de stora företagen.

Utbildning på arbetstid förekommer mest sällan i Bulgarien, Grekland, Kroatien och Litauen, där 60% av företagen under de senaste 12 månaderna inte

Figur 2: Andel av anställda som får utbildning på arbetstid, per land (%)



hade erbjudit utbildning på arbetstid till någon av de anställda. Utbildning på arbetstid till vissa anställda är vanligast i Österrike, Finland och Sverige. När det gäller utbildning på arbetstid utmärker sig Tjeckien – 42 % av de tjeckiska företagen har anordnat utbildning på arbetstid till alla sina anställda under det senaste året, och därefter kommer Sverige, Portugal och Italien.

Där sådan utbildning ges har den oftast som syfte att bredda och förbättra anställdas kompetens för sitt jobb – särskilt inom finansiella tjänster och andra tjänster samt inom grossisthandeln, detaljhandeln, livsmedelssektorn och hotellbranschen. Ett annat viktigt syfte är att stärka medvetenheten i frågor rörande hälsa och säkerhet samt förebyggande av risker, särskilt inom tillverkning, konstruktion och transport.

Arbetstid

Sju av tio (69%) företag i EU har minst några deltidsanställda. Det finns stora skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller deltidsanställda. Nästan alla företag i Nederländerna (93%) och Österrike (90%) har minst några deltidsanställda. Däremot har endast 14% av företagen i Kroatien och 22% i Portugal deltidsanställda.

I 65% av företagen kan minst en del av de anställda välja början eller slutet av arbetsdagen, utifrån personliga behov (flectid). Företagen i de nordiska länderna och i Österrike är de som oftast erbjuder flectid för sina anställda (80% av företagen eller mer). Företagen på Cypern (37%), i Bulgarien (33%) och Kroatien (30%) är de som mest sällan erbjuder flectid. I 69% av företagen kan de anställda ta ut ackumulerad övertid som lediga dagar. Detta är vanligare i stora och medelstora företag (81% respektive 74%) än i små företag (68%).

Prestationsbaserad lön

Denna kan förekomma ett antal olika former: Lön enligt resultat (antalet enheter, provision, mäklararvode eller kommission), andra former av prestationsbaserad lön för en individ eller kollektivet (team eller grupp) (främst bonus) eller ersättning relaterad till företagets ekonomiska resultat (genom system för vinstdelning). I vissa fall kan företagen erbjuda prestationsbaserad extralön i form av system för andelsägande. Nästan två tredjedelar (63%) av företagen använder någon typ av prestationsbaserad lön. Den vanligaste formen av prestationsbaserad lön är extra ersättning relaterad till individuella prestationer, åtföljd av ersättning på grundval av resultat: antalet enheter och extra ersättning relaterad till företagets resultat, enligt teamprestationer och genom ägarandelar. Prestationsbaserad lön är vanligare i stora och medelstora företag (84% respektive 78%) än i små företag (60%). Liknande skillnader förekommer beroende på storlek för alla typer av prestationsbaserad lön.

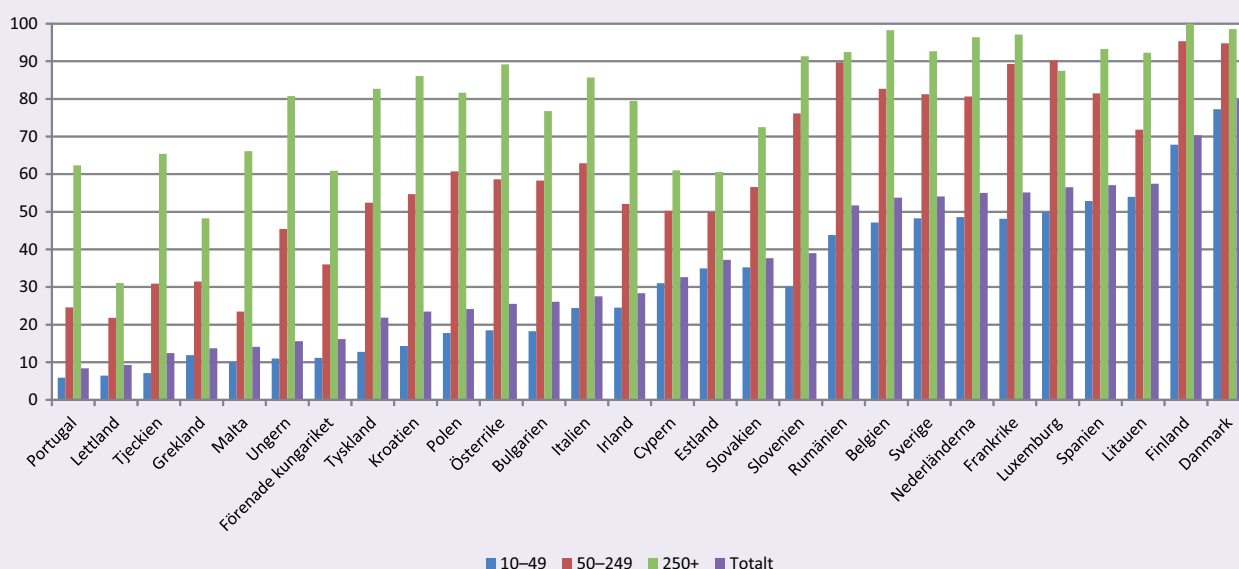
Social dialog och anställdas delaktighet

Det sätt hur de anställda deltar i utformningen av sitt arbetsliv är ett centralt element i undersökningen, eftersom ämnet täcker både den sociala dialogen på företagsnivå och de direkta formerna för anställdas deltagande. Undersökningen omfattar formella strukturer för social dialog, liksom även de tillgängliga resurserna för arbetstagarrepresentation.

Strukturer för social dialog

Det vanligaste är en struktur av vald arbetstagarrepresentation (erkänd fackförening, företagsråd eller en nationell variant) i 32% av företagen³. Det finns stora variationer mellan företag av olika storlek: 26% av små företag har en officiell

Figur 3: Förekomsten av en officiell struktur för arbetstagarrepresentation, enligt land och företagsstorlek (%)



³ Kartläggningen av de nationella strukturerna grundar sig på information från Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), se http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm.

arbetstagarrepresentant, medan 60 % av medelstora respektive 82 % av stora företag har det. Skillnaderna är stora mellan olika medlemsstater. I Finland och Danmark, har 68 % respektive 77 % små företag en vald arbetstagarrepresentation medan de medelstora och stora företagen når upp till 100 %. I Portugal, Lettland och Tjeckien däremot har mindre än 10 % av de små företagen arbetstagarrepresentation. I dessa tre länder och i Grekland och Malta gäller detta för medelstora företag till en andel på 20–30 %. I Lettland och Grekland når andelen företag med officiell arbetstagarrepresentation – även för de största företagen – inte över 50 %.

Medlemskap i en arbetsgivarorganisation är aningen mindre vanligt än officiella strukturer för arbetstagarnas representation: 26 % av ledarna anger att deras företag ingår som del av en arbetsgivarorganisation som deltar i kollektiva förhandlingar. Deltagande i en arbetsgivarorganisation förekommer mest sällan inom grossisthandel, detaljhandel, livsmedelssektorn och hotellbranschen (23 %) och förekommer oftast inom transport och finansiella tjänster (31 % respektive 32 %). Skillnaderna mellan olika länder är stora. Anslutningen till arbetsgivarorganisationer är låg i Rumänien (6 %), Bulgarien och Estland (båda 7 %); anslutningen är mycket högre i Danmark (59 %), Österrike (68 %) och Sverige (78 %).

Resurser för arbetstagarnas representation

Den sociala dialogens kapacitet beror i stor utsträckning på den tid och de resurser som arbetstagarnas representanter har till föfogande. Mer än hälften (56 %) av arbetstagarnas representanter anger att de kan använda så mycket som krävs av arbetstiden för att uppfylla sina plikter. Nästan en tredjedel (29 %) anger att de har ett visst antal tilldelade timmar som räcker till för att uppfylla plikterna. En mindre andel anger att de inte får använda sin arbetstid (6 %) eller att de inte har tillgång till tillräckligt antal timmar för att uppfylla plikterna (5 %). Ytterligare 3 % arbetar på heltid som arbetstagarnas representanter. Nästan en tredjedel (32 %) av arbetstagarnas representanter anger att de under de senaste 12 månaderna har fått utbildning för sitt uppdrag. Omkring 37 % anger att arbetstagarnas representation har tillgång till finansiering för utomstående rådgivning.

Nivån av delaktighet i beslutsfattande

Representanter för både ledare och anställda tillfrågades om i hur stor utsträckning arbetstagarnas representation (om sådan finns) deltar i beslutsfattandet rörande den viktigaste nyligen genomförda förändringen i företaget (när det gäller inverkan på arbetsförhållanden). I cirka 88 % av företagen där det förekom deltagande av en officiell representant för arbetstagarna, fick denna person

information från ledningen om den viktigaste nyligen genomförda förändringen. I 69 % av företagen ombads representanten att lämna synpunkter före beslut fattades och i 60 % av företagen deltog representanten i beslutsfattandet tillsammans med ledningen. Sannolikheten för att ledningen underrättar, samråder och förhandlar med arbetstagarrepresentanter är i viss mån högre för större företag.

Information och samråd

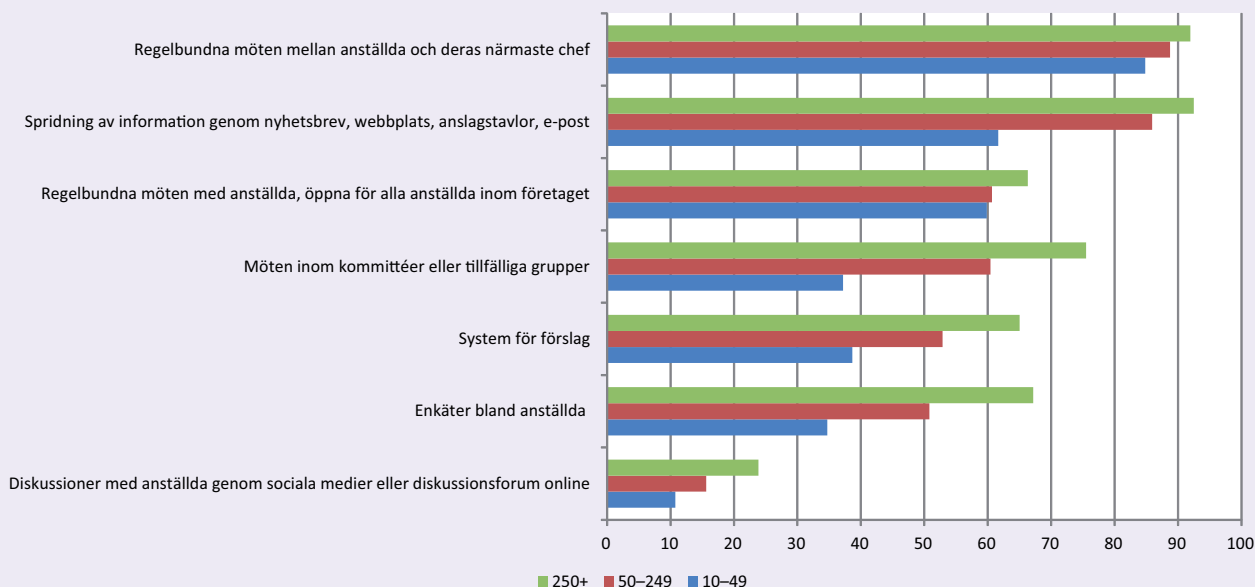
Enligt direktivet om information och samråd (2002/14/EG) ska information delges till arbetstagarrepresentanter i företag med minst 50 anställda eller enheter med minst 20 anställda. Information och samråd måste göras med beaktande av företagets finansiella situation och sysselsättningssituation såväl som med beaktande av beslut som kan leda till väsentliga förändringar av arbetsplatsorganisationen eller avtalsvillkor.

I de flesta företag – 80 % eller fler – anger arbetstagarrepresentanterna att de får information om företagets situation rörande finanser och sysselsättning. En något mindre andel av företagen anger att information ges om införandet av nya produkter och processer och strategiska planer för företaget. Sannolikheten för att ledningen förser arbetsgivarrepresentanterna med information ökar med företagets storlek. I 85 % av företagen med en struktur för social dialog omfattar informationen om den finansiella situationen även framtida förväntningar. Framtida förväntningar ingår i informationen om sysselsättningssituationen i 83 % av företagen. Huvuddelen av arbetstagarrepresentanterna (83 %) är tillfreds med tidpunkten när informationen tillhandahålls och 87 % är tillfreds med informationens kvalitet.

Kommunikation med arbetstagare

Ledningen använder ett antal olika metoder för de anställdas delaktighet i beslut inom företaget. Den utsträckning i vilken dessa olika kommunikationsmetoder används beror på företagets storlek. Regelbundna möten mellan anställda och deras närmaste chefer hålls i mer än 80 % av företag av alla storlekar. Personalmöten öppna för alla förekommer i strax över 60 % av företagen. Mindre interaktiva och personliga verktyg såsom nyhetsbrev, enkäter bland anställda och förslagssystem är vanligare i större företag, på samma sätt som tillfälliga kommittéer eller arbetsgrupper. Sociala medier och online-diskussionsforum har inte (ännu) en framträdande roll när det gäller växelverkan med anställda, men 24 % av ledarna i stora företag anger att de använder dem.

Figur 4: Metoder för anställdas delaktighet, enligt företagsstorlek (%)



Utmaningar rörande personalresurser och arbetsplatsklimat

I undersökningen lämnade ledarna sina synpunkter på ett antal frågor rörande personalresurser och frågor rörande det allmänna arbetsklimatet inom företaget: sjukfrånvaro, rekrytering av personer med rätt kompetens, att hålla kvar anställda, nedskärningar i samband med konjunkturedgångar och motivering av anställda.

Ett av sju företag (13%) inom EU anger att de har problem med hög grad av sjukfrånvaro, och detta gäller oftare för större företag. Lägsta andelen höga nivåer av sjukfrånvaro anges för Grekland och Rumänien (båda mindre än 5%) och de högsta nivåerna anges för Luxemburg (31%) och Tyskland (24%).

Fyra av tio företag i Europa (39%) har svårt att rekrytera anställda med den kompetens som krävs. Problemen med att rekrytera anställda med lämplig kompetens förekommer oftast i tillverkningssektorn (43%) och mest sällan inom sektorn för finansiella tjänster (30%). Mer än 60% av företagen i Österrike och de baltiska staterna har svårt att rekrytera lämpligt kompetenta anställda; denna andel är väsentligt högre än i Kroatien, Cypern, Grekland och Spanien (mindre än 25%).

Krisen före den tredje företagsundersökningen karakteriserades av ökande arbetslöshet i hela EU. Ändå anger 10% av företagen i EU att de har svårt att hålla kvar sina anställda. Enligt undersökningen är detta problem svårast i Litauen (28%) och Ungern (21%). På andra sidan av skalan verkar detta problem vara minst i Spanien (3%) samt i Danmark och i Nederländerna (4% för båda).

Under 2013 kämpade många europeiska företag fortfarande med ett svårt ekonomiskt klimat, 17% av företagsledarna angav att deras företag måste minska antalet anställda. Vidare måste 38% av företagen

minska antalet anställda jämfört med år 2010 eftersom de måste göra ytterligare nedskärningar. Det finns avsevärda skillnader mellan länder i detta hänseende; andelen företag vars ledning anger nedskärningar av personal är högst i vissa sydeuropeiska länder: Cypern (52%), Grekland (41%), Portugal (35%) och Spanien 32%). Däremot måste endast 6% av de tyska företagen och 10% av de brittiska företagen minska antalet anställda. Ledarna inom företag inom konstruktion rapporterar en högre andel av behov av att minska personal (23%) än ledarna inom finansiella tjänster (13%).

Omkring 17% av ledarna i företag inom EU anger att de har problem med motivation. Svag motivation hos anställda rapporteras oftast inom konstruktionssektorn (20%) och tillverkningssektorn (19%) och minst inom sektorn för finansiella tjänster (13%). Omkring 84% av ledarna angav att det allmänna klimatet inom deras företag var bra eller mycket bra. Med tanke på den ekonomiska krisen angav omkring 13% av ledarna att klimatet hade försämrats sedan 2010 och 31% angav att det hade förbättrats. Små företag verkar ha ett bra eller mycket bra klimat i jämförelse med medelstora och stora företag.

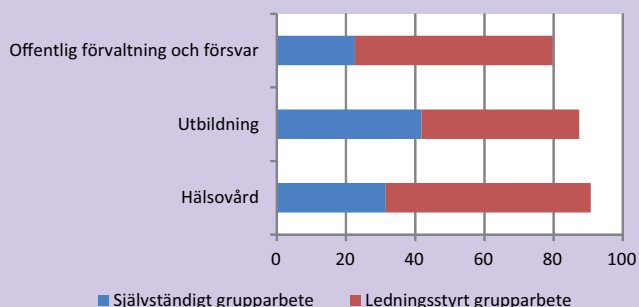
Uppgifter om offentliga tjänster

I företagsundersökningen efterfrågades också information om företag (både offentliga och privata) som tillhandahåller allmänna tjänster inom offentlig förvaltning, hälsovård och utbildning; dessa analyseras separat från företag inom tjänster på marknaden. Här presenteras vissa centrala resultat från den offentliga tjänstesektorn i fråga om arbetsplatsorganisation, HR-metoder, social dialog och anställdas delaktighet.

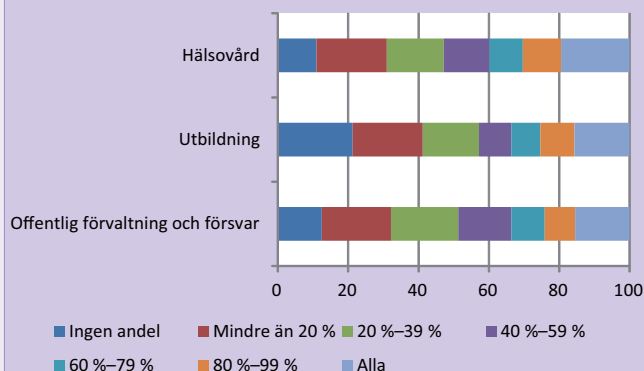
Arbetsplatsorganisation

Allmänt taget är grupparbete vanligast inom hälsosektorn och därefter inom utbildningssektorn. Självständigt grupparbete är vanligast inom utbildningssektorn.

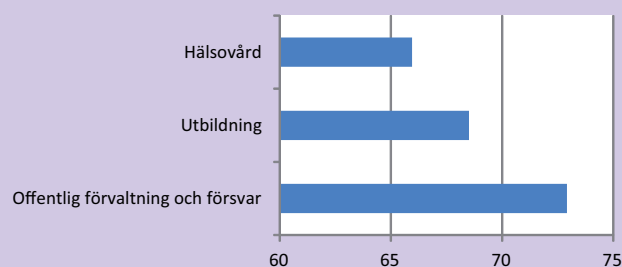
Figur 5: Självständigt och ledningsstyrt grupparbete (%)



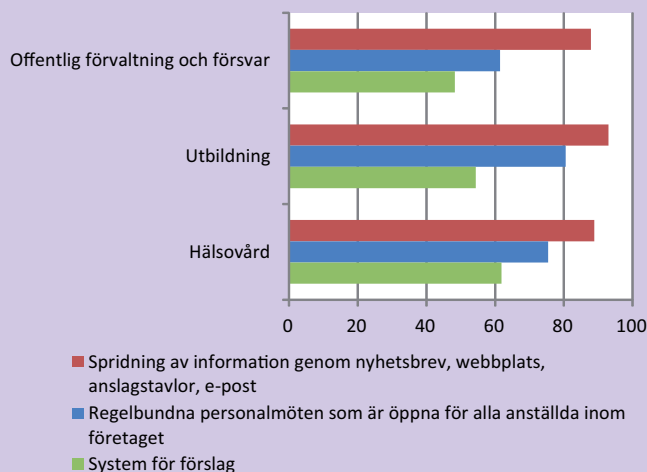
Figur 6: Andel av personalen som får utbildning på arbetstid (%)



Figur 7: Förekomst av en officiell struktur för arbetstagarrepresentation (%)



Figur 8: Metoder för de anställdas delaktighet (%)



Personalhantering (HR-metoder)

Företag eller organisationer inom hälsovård är de som i störst utsträckning erbjuder utbildning på arbetstid. Inom utbildning och offentlig förvaltning erbjuds i ungefär lika stor omfattning utbildning till alla eller en stor del av de anställda (60 % eller mer). Inom

utbildningssektorn är det dock vanligare att ingen utbildning alls erbjuds, jämfört med de två övriga sektorerna.

Social dialog

Officiella strukturer för arbetstagarrepresentation förekommer hos huvuddelen av de offentliga företag eller organisationer som ingår i urvalet. De förekommer oftast inom offentlig förvaltning.

Anställdas delaktighet

Inom offentlig förvaltning, på samma sätt som i andra sektorer, är det vanligast att förmedla information genom nyhetsbrev, webbplatser eller anslagstavlor när det gäller att hålla anställda underrättade om hur arbetet organiseras. Detta är något vanligare inom utbildningssektorn än inom hälsovård och offentlig förvaltning. Personalmöten som är öppna för alla anställda är vanligast inom utbildningssektorn. De minst interaktiva förslagssystemen, men i sig med ett underifrånperspektiv, förekommer oftast inom hälsovården.

Mer information

Mer information om den europeiska företagsundersökningen finns på <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>

Sophia MacGoris, Surveys Assistant, smg@eurofound.europa.eu

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) är en trepartsbyrå inom Europeiska unionen med uppgift att tillhandahålla information inom socialpolitik och arbetsrelaterad politik. Eurofound inrättades 1975 genom rådets förordning (EEG) nr 1365/75, för att bidra till planering och utformning av bättre levnads- och arbetsvillkor i Europa.

© Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2013.

Ansökan om rättigheter rörande översättning eller reproduktion kan lämnas till direktören, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Telefon (+353 1) 204 31 00

E-post: information@eurofound.europa.eu

Webbplats: www.eurofound.europa.eu

