

Nordic GRC Executive Survey 2023

en nordisk undersökning om policyimplementering och efterlevnad

**“Följer vi våra riktlinjer
- på riktigt?”**

Utförd av Norstat, på uppdrag av



JUNGLEMAP

Innehåll

Inledning – Fear of finding out?	3
Ökade krav från flera håll	4
Policies finns på plats	4
Kommunikation – når vi ut?	5
Uppföljning och effektmätning – processer och verktyg saknas	6
Prioriterade områden – Etiska riktlinjer och hållbarhet viktigast	7
Om undersökningen	7

Inledning – Fear of finding out?

Kraven på efterlevnad av policies och riktlinjer ökar. Både från myndigheter, kunder och de egna medarbetarna. Det säger 8 av 10 chefer i den här nordiska undersökningen genomförd av Norstat på uppdrag av oss från Junglemap.

De flesta uppger att det är lätt att ta fram riktlinjer, men svårare att föra ut dem i organisationen och ännu svårare att mäta och följa upp resultaten.

Undersökningen visar tydligt att det är en utmaning för många företag att faktiskt veta om de lever som de lär. Själv misstänker jag att det även finns ett mörkertal, eller bristande insikt hos många nordiska företagsledare, vi tror att vi har en god efterlevnad – men vi vet inte.

Och det är inte så konstigt. Vår undersökning visar att fler än 6 av 10 chefer säger att det är svårt eller mycket svårt att följa upp och mäta efterlevnaden av olika policies och riktlinjer. De flesta förklarar detta med bristande tid och resurser. Och verktyg.

Lite förenklat visar den här rapporten att många organisationer helt enkelt inte har vad som krävs för att veta om deras medarbetare följer sina riktlinjer – på riktigt.

Vi på Junglemap, som via vår metod NanoLearning erbjuder stöd i hela policykedjan, tycker att det här är ett problem som det talas alldeles för lite om. Det verkar som om det finns ett ganska brett inslag av FOFO – Fear of Finding Out.

Med den här rapporten vill vi bidra till en diskussion om hur fler företag och organisationer kan vara säkra på att de lever som de lär. Varken myndigheter eller kunder i företagens leverantörskedjor kommer att nöja sig med att det bara finns en policy som medarbetare har läst en gång när de anställdes. För att sedan satt ett kryss i en ruta.

Det är dags att bli compliant – på riktigt.

Gustav Berghog, VD Junglemap

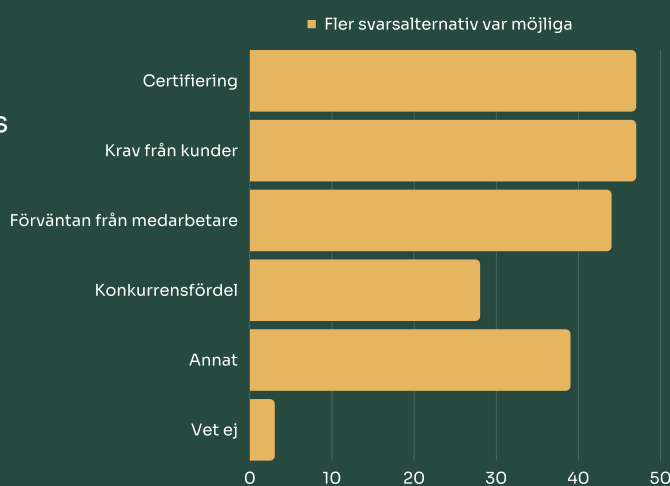


1. Ökade krav från flera håll

Att kraven på policy och regelefterlevnad ökat de senaste fem åren råder det en stor enighet kring. Drygt 8 av 10 chefer anser att kraven ökat.

Kraven och förväntningarna kommer dessutom från flera olika håll. Att ha policies på plats och följa olika riktlinjer handlar om att leva upp till myndigheters och branschens krav och standards – vilket också anses ge konkurrensfördelar.

Nästan hälften av cheferna svarar att det beror på certifieringskrav inom olika områden (47%) och lika många att det beror på krav från kunder.



Det finns även en stark förväntan från medarbetare (44%) som ett bakomliggande skäl, tillsammans med att det ger konkurrensfördelar (28%).

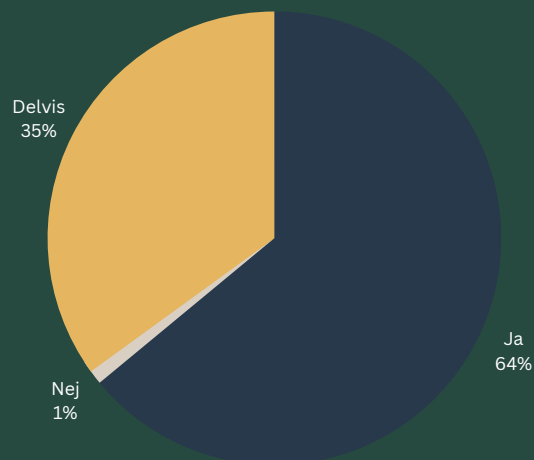
Många av de svarande cheferna hänvisar till en kombination av myndigheters krav och organisationens egen önskan om att stå för tydliga värderingar, vara attraktiva arbetsgivare och bidra till en positiv samhällsutveckling.

2. Policies finns på plats

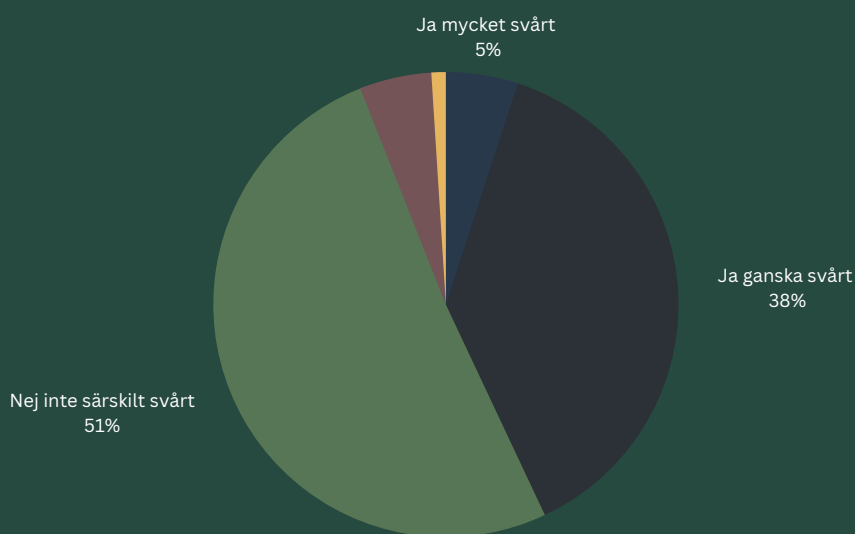
Med ett ökat krav på policies, certifieringar och standards, uppstår ju frågan om företag och organisationer över huvud taget har de policies som behövs.

En klar majoritet (64%) av de tillfrågade anser sig ha de policies och riktlinjer de behöver, medan 35% uppger att de delvis har detta. Dock skiljer sig uppfattningen mellan VD:ar och HR-chefer, där VD:ar i högre utsträckning än HR-chefer anser att policies och riktlinjer finns på plats.

Det är också påtagligt att chefer i mindre företag hänvisar till färre typer av policies än chefer i företag med över 200 anställda. Med ökade krav på regelefterlevnad i hela leverantörskedjor kommer sannolikt fler småföretag att behöva se över vilka policies och krav man behöver leva upp till.



3. Kommunikation - når vi ut?



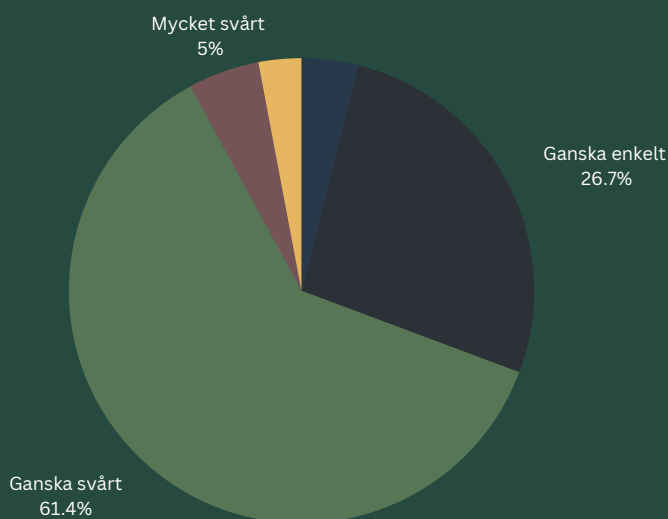
Att ta fram en policy är en sak. Att föra ut den i organisationen en annan. På frågan om det är svårt att nå ut med policies och riktlinjer i organisationen anser 43% att det är ganska (38%) eller mycket (5%) svårt att nå ut, medan drygt hälften (56%) anser att det inte är särskilt (51%) eller alls (5%) svårt att nå ut.

Här finns dock återigen en tydlig skillnad mellan VD:ar och HR-chefer där betydligt fler HR-chefer i större organisationer uppger att det är ganska svårt att nå ut med policies. Väl kända orsaker som informationsöverflöd, geografiska avstånd och bredden i verksamheten är utmaningar som nämns. Även tidsbrist i pressade organisationer är ett hinder för att nå ut med ett ökat antal policies och riktlinjer.

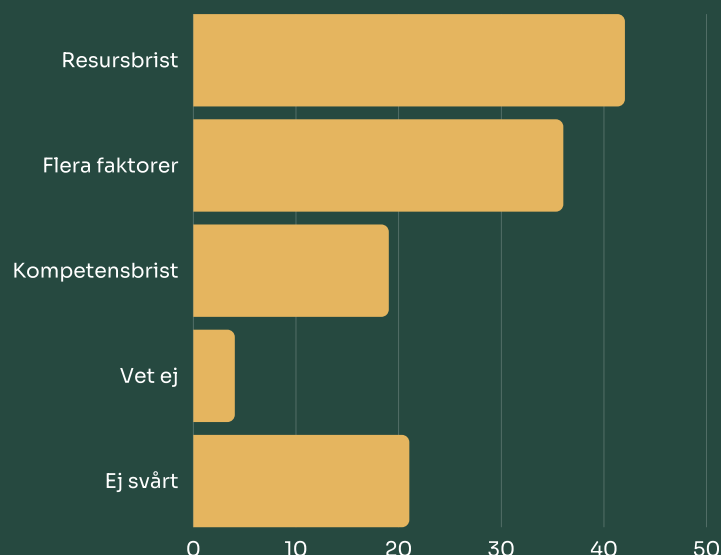
4. Uppföljning och effektmätning –processer och verktyg saknas

Att kommunicera är en sak. Att göra sig förstådd många gånger en annan. Hur vet organisationer att kommunicerade riktlinjer eller policier verkligen har tagits emot och efterlevs? Det korta svaret enligt denna undersökning: det gör de inte.

En klar majoritet av de tillfrågade cheferna är överens om att det är ganska (62%) eller mycket (5%) svårt att mäta och följa upp regelefterlevnaden i organisationen.



Även här finns det dock en skillnad mellan VD:ar och HR-chefer, där väsentligt fler VD:ar anser att det är ganska enkelt medan fler HR-chefer anser att det är ganska svårt att mäta och följa upp.



Resurs- och metodbrister

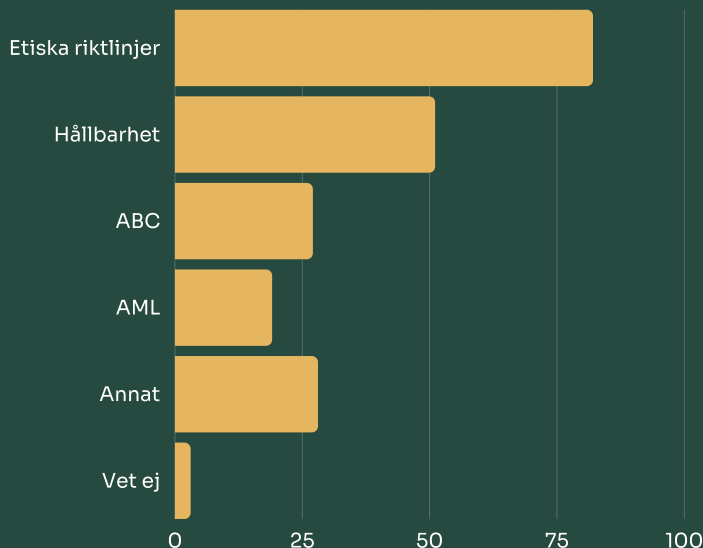
På ett övergripande plan är det resursbrist (42%) som är det största hindret för att ta fram, föra ut och utvärdera eller mäta efterlevnaden av policier och riktlinjer. Många (36%) uppger även andra faktorer som t.ex bristande verktyg och processer, kommunikationshinder och mängden policier och riktlinjer som utmaningar och hinder.

Många av de svarande cheferna i undersökningen hänvisar också utmaningen att mäta den här typen av aktiviteter över huvud taget.

5. Prioriterade områden

Att kraven på policy och regelefterlevnad ökat de senaste fem åren råder det en stor enighet kring. Drygt 8 av 10 chefer anser att kraven ökat.

I undersökningen har vi även frågat chefer vilka typer av policies som är mest angelägna att implementera. Policies kring etiska riktlinjer, såsom likabehandling, mångfald och uppförandekoder, är det som cheferna tycker är viktigast (82%) tillsammans med policies kring hållbarhet (51%).



Av de som anger andra typer av policies dominerar företagets riktlinjer kring Hälsa, miljö och säkerhet (HMS).

Om undersökningen

Den här undersökningen är genomförd av Norstat på uppdrag av Junglemap och genomfördes under v34-36 2023 bland chefer på ledande positioner i Norge, Sverige och Finland. De två största grupperna är VD:ar (34%) och HR-chefer (38%). Högst andel VD:ar återfinns i företag med färre än 50 anställda, medan högst andel HR-chefer återfinns bland företag med över 200 anställda.

Undersökningen ger en bred bild av utmaningarna i olika stora organisationer. Nästan hälften (46%) av de svarande är verksamma i företag med över 200 anställda och 35% i företag med upp till 50 anställda.

Vill du veta mer – kontakta oss!