



BRAINGLOBE

Kalkyl: Cost of No Mattering

Enkel ROI-beräkning för chefer och ledning

Denna kalkyl hjälper dig att uppskatta **den ekonomiska kostnaden av låg upplevd mattering** i din organisation – och vad en förbättring kan vara värd. Den är avsedd som ett **dialog- och beslutsstöd**, inte som exakt bokföring.

Steg 1: Grunddata (fyll i)

- Antal anställda: _____
 - Genomsnittlig månadslön (kr): _____
 - Genomsnittlig årslön (kr): _____
 - Personalomsättning per år (%): _____
 - Sjukfrånvaro (% av arbetstid): _____
-

Steg 2: Kostnad för personalomsättning

Tumregel: Kostnaden för att ersätta en medarbetare = **6–12 månadslöner** (rekrytering, onboarding, produktionsbortfall).

Beräkning: - Antal som slutar per år = Antal anställda × personalomsättning (%) - Kostnad per ersättning = Årslön × 0,75 (försiktig uppskattning)

Årlig omsättningskostnad: > _____ kr

Steg 3: Kostnad för sjukfrånvaro

Tumregel: 1 % sjukfrånvaro ≈ **0,8–1,2 % av total lönekostnad**.

Beräkning: - Total lönekostnad = Antal anställda × årslön - Kostnad sjukfrånvaro = Total lönekostnad × sjukfrånvaro (%) × 1,0

Årlig sjukfrånvarokostnad: > _____ kr

Steg 4: Tyst tillbakadragande (quiet withdrawal)

Forskning visar att **10–30 %** av medarbetare ofta arbetar på reducerad kapacitet när de inte känner sig sedda, bekräftade eller behövda.

Försiktig kalkyl: - Andel påverkade: 15 % - Produktivitetstapp: 10 %

Beräkning: Total lönekostnad $\times 0,15 \times 0,10$

Årlig kostnad för tyst tillbakadragande: > _____ kr

Steg 5: Total Cost of No Mattering (årlig)

Summera: - Personalomsättning - Sjukfrånvaro - Tyst tillbakadragande

Total uppskattad årskostnad: > _____ kr

Steg 6: Potentiell ROI vid ökad mattering

Forskning och praktik visar att systematiskt arbete med mattering ofta leder till: - 10–25 % minskad personalomsättning - 5–15 % minskad sjukfrånvaro - Ökat engagemang och produktivitet

Försiktigt scenario: 10 % förbättring på total kostnad.

Möjlig årlig besparing: > Total kostnad $\times 0,10 =$ _____ kr

Slutsats för ledning

Mattering är inte en mjuk insats – det är **riskreducering och värdeskapande**.

Små förbättringar i hur människor upplever att de räknas kan frigöra betydande ekonomiska värden.

Användning

- Ledningsgruppsdialog
- Underlag inför HR- eller kulturinsatser
- Argumentation gentemot styrelse eller ekonomi

(Kalkylen kan med fördel kompletteras med pulsmätningar av upplevd mättering.)