



Personalchefsindex

Kvartal 2 2014

Personalchefsindex (PCI), är skillnaden i procentenheter mellan andelen personalchefer som tror på en ökning och andelen som tror på en minskning av sysselsättningen i det egna företaget. Ett positivt index betyder förväntningar på ökad sysselsättning. PCI genomförs inför varje kvartal av analysföretaget IC-Potential i samarbete med Svenska Dagbladet.

Kort om IC-Potential AB:

IC-Potential genomför kund- och medarbetarundersökningar i syfte att effektivisera kundens organisation och förbättra dess lönsamhet. Vi erbjuder IT-stöd genom hela arbetsprocessen. Vår arbetsmodell klargör kundernas utvecklingsbehov, aktiverar deras organisation i förändringsarbetet och stödjer förbättringsarbetet i rätt riktning. IC-Potential samarbetar med börsnoterade koncerner och mindre nischföretag på svensk och internationell basis, t ex Akzo Nobel, Anoto, Assa, Bankgirot, Bring CityMail, Europcar, HSB, Jula, Metro, och Volkswagen. Läs mer om IC-Potential på <http://www.ic-potential.se>

För mer information eller för att beställa rapporter kontakta:

Joakim Back, Projektledare
joakim.back@ic-potential.com eller 08-410 809 03

Marcos Jorge, VD
marcos.jorge@ic-potential.com eller 08-410 809 00

Sammanfattning

- **Personalchefsindex stiger för fjärde kvartalet i rad. Personalcheferna förväntas nu öka nyanställningarna med 11 % inför det kommande kvartalet.**
- **Samtliga branscher, storleksklasser och regioner förväntas öka nyanställningarna under 2014 K2.**
- **Positiva signaler kommer även från visstidsanställningarna, för första gången på 12 kvartal ligger index på en positiv nivå.**
- **Samtliga regioner och storleksklasser förväntas öka visstidsanställningarna under det kommande kvartalet.**

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
Målgrupp	1
Metod	1
2. Sammanfattning.....	2
Sveriges totala sysselsättning	2
Branscher.....	4
Storleksklasser.....	5
Regioner.....	5
Visstidsanställningar Sverige	6
Öppna frågor	7
3. Tabellbilaga	10

1. Bakgrund

IC-Potential har grundat Personalchefsindex och har totalt genomfört 20 st. kvartalsmätningar sedan oktober 2009. IC-Potentials kvartalsmätningar är ämnade till att mäta sysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden. Syftet är att kartlägga hur intervjupersonerna bedömer:

- Sysselsättningen i allmänhet
- Sysselsättningen i branschen
- Sysselsättningen på företagsnivå
- Sysselsättningen på regionnivå
- Anställningsformen

Syftet är även att identifiera intressanta förändringar och trender på den svenska arbetsmarknaden.

Målgrupp

500 st. personalchefer eller personer med liknande befattning på svenska företag. Personalcheferna arbetar på små företag (20-49 st. anställda), medelstora (50-199 st. anställda) och stora företag (över 200 st. anställda).

Metod

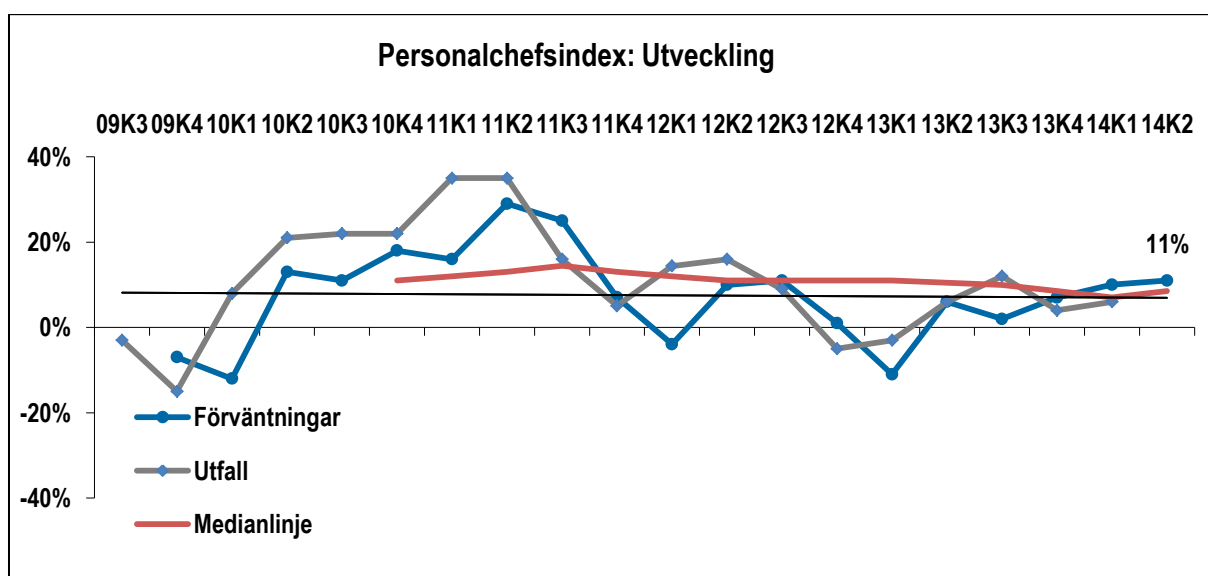
Undersökningen genomfördes med hjälp av standardiserade telefonintervjuer med personalchefer eller personer med liknande befattning på svenska företag. Företagen i undersökningen har slumpvis valts ut ur Statistiska Centralbyråns företagsregister.

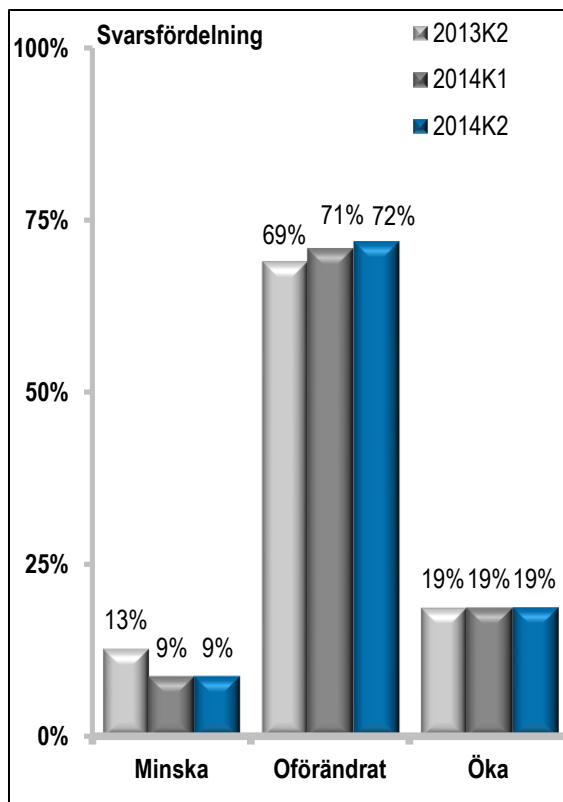
2. Sammanfattning

För fjärde kvartalet i rad ser vi en positiv trend i index (PCI). Sveriges personalchefer förväntas öka nyanställningarna med 11 % under det kommande kvartalet. De mest positiva signalerna kommer från parti- och detaljhandeln och byggsektorn. Här prognostiseras en ökning av nyanställningar med 29 % respektive 17 % jämfört med föregående kvartal.

Sveriges totala sysselsättning

Sysselsättning i Sverige förväntas öka med 11 % under kvartal 2 2014 (K2), vilket innebär att den positiva utvecklingen från föregående kvartal fortlöper. PCI ligger nu 3 procentenheter över medianvärdet.

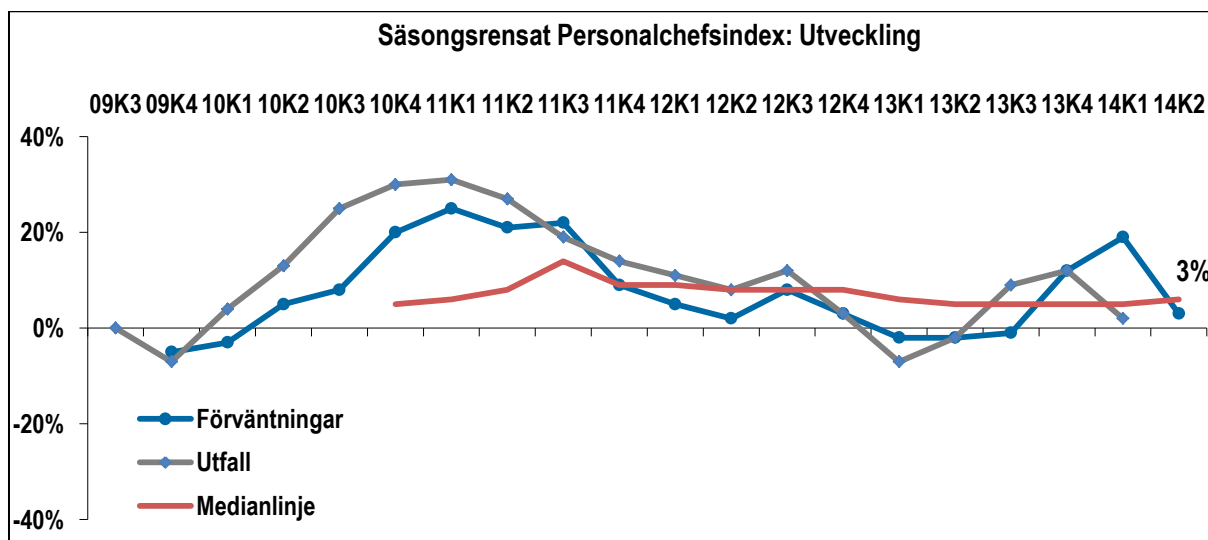


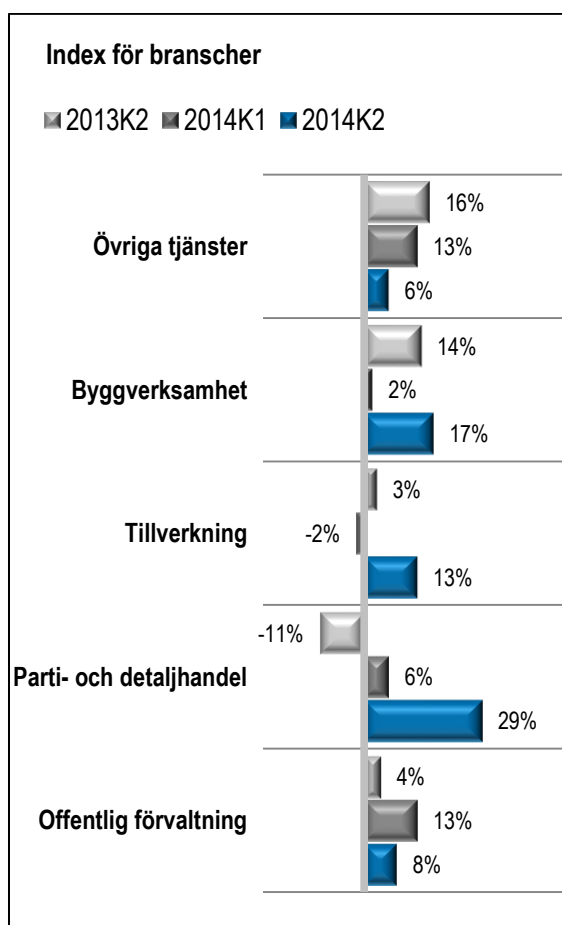


Andelen personalchefer som tror på en ökad sysselsättning inför det kommande kvartalet ligger på 19 % och andelen som tror på en minskad sysselsättning ligger på 9 %. En förskjutning i svarsfördelningen kan urskiljas vid en jämförelse 1 år bakåt i den.

Personalcheferna tenderar till att i lägre grad prognostisera en minskad sysselsättning. Istället tror dessa i högre grad att sysselsättningen kommer öka eller vara oförändrad.

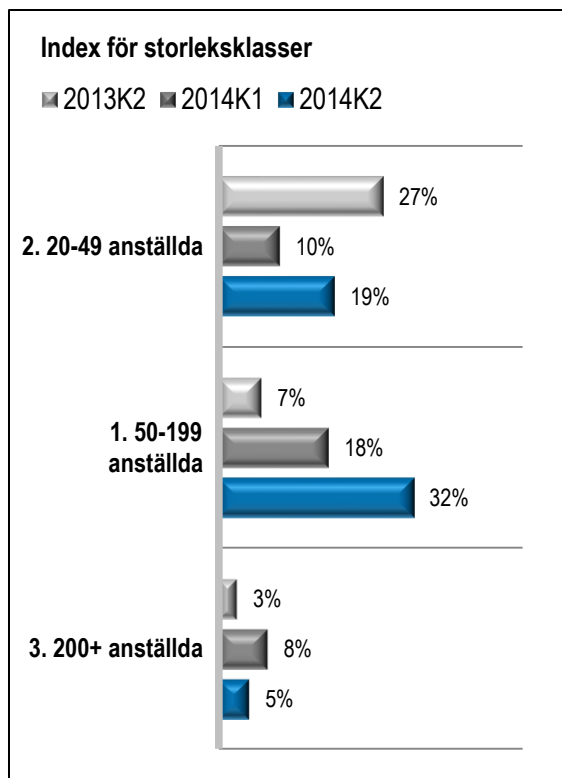
Det säsongrensade PCI värdet ligger fortsatt på en positiv nivå.





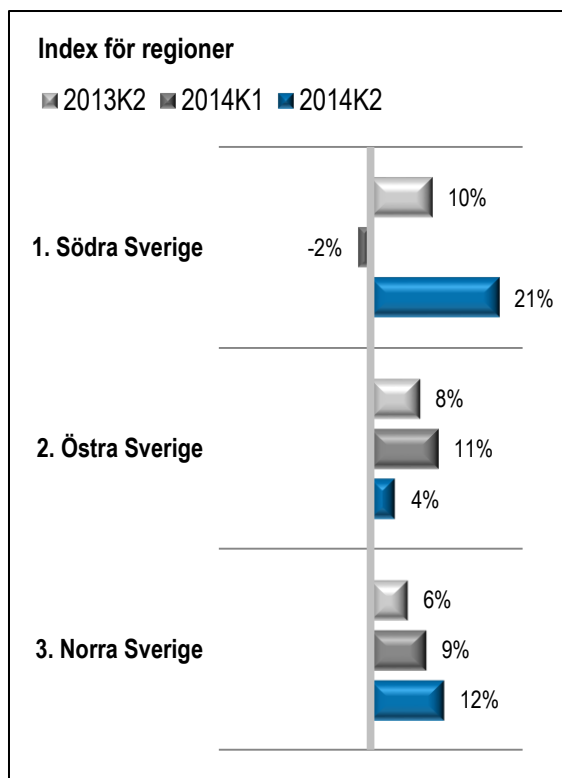
Branscher

Samtliga branscher är positiva i sina förutsägelser inför framtiden. Den största ökningen i sysselsättning förväntas ske inom parti- och detaljhandeln och byggsektorn. Framförallt positivt är PCI för parti- och detaljhandeln som har den högsta nivån sedan 12 kvartal. PCI för parti och detaljhandeln står även för den mest positiva utvecklingen sedan K1. Index för denna bransch har ökat med 23 procentenheter sedan K1.



Storleksklasser

Sysselsättningen förväntas öka inom samtliga storleksklasser under K2. Mest positiv är prognosen för medelstora företag där PCI nu ligger på 32 %. Indexvärdet för denna storleksklass är det fjärde högsta noterade någonsin. Positivt är även att indexvärdet för stora företag fortsatt ligger på höga nivåer.



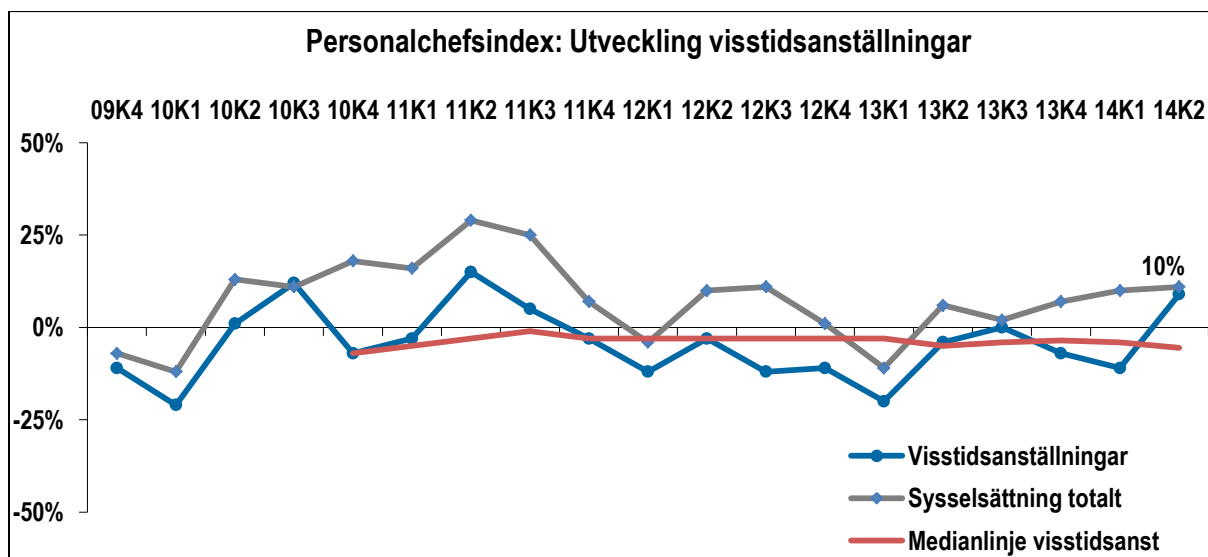
Regioner

Sysselsättningen i samtliga regioner förväntas öka under K2. I synnerhet gäller detta för södra Sverige där en ökning om 21 % förväntas under K2. I jämförelse med föregående kvartal har PCI för samtliga regioner, förutom för östra Sverige, ökat.

Visstidsanställningar Sverige

Ett trendbrott har skett för PCI för visstidsanställningarna. Personalcheferna prognostiserar en ökning av visstidsanställningar om 11 % under K2. Den senaste prognosen för visstidsanställningar låg på positiva nivåer var 2011 K3. Sett till branscher, förväntas visstidsanställningar öka för samtliga, utom inom tillverkning.

Visstidsanställningar förväntas även öka för samtliga regioner och storlekklasser. Den mest positiva prognosen kommer från byggsektorn, här förväntas en ökning av visstidsanställningar om 30 % inför kommande kvartal.

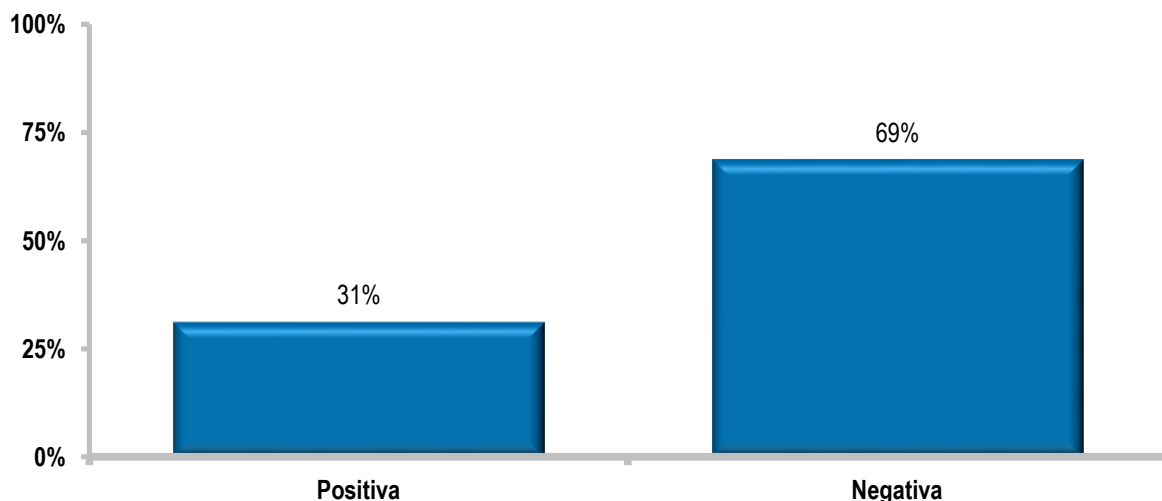


Öppna frågor

Andelen kvinnliga chefer har ökat det senaste decenniet och i snitt utgör kvinnor ungefär en tredjedel av alla chefer i Sverige. Men på toppositionerna lyser kvinnorna fortfarande med sin frånvaro. Siffror visar att nästan 9 av 10 chefer har en överordnande chef som är man:

För att få in mer kvinnor på högre chefspositioner finns det förslag på kvotering av kvinnor till högre chefspositioner. Hur ställer ni/er till ett förslag som detta?

Av de 506 respondenter som deltog i undersökningen hade 211 respondenter en åsikt i frågan. 145 (69 %) av dessa 211 respondenter svarade att de var negativt inställda till kvotering av kvinnor på högre chefspositioner.



Förtydliga varför ni är negativt inställda till kvotering

1. Kompetens skall avgöra	62 %	"Kön har ingen betydelse, det handlar om kompetens."
2. Tror inte på kvotering	29 %	"Kvotering är svårt, tror andra vägar är bättre."
3. Kvotering diskriminerar kvinnor	4 %	"Inte ok med nedvärdering av kvinnors kompetens utan kvinnor kan bli tillsatta ändå."
4. Vi har redan bra kvinnliga chefer	3 %	"Vi har duktiga kvinnliga chefer."
5. Gynnar inte den som får jobbet	2 %	"Ingen vill bli inkvoterad som chef."

Förtydliga varför ni är positivt inställda till kvotering

1. Kvotering behövs för förändring	40 %	"Om inte viljan finns får man tvinga fram den."
2. Chefsbalans är bra	17 %	"Vi behöver en större blandning bland chefspositionerna."
3. Bättre affärer med fler kvinnor	15 %	"Vi tror på fler perspektiv från kvinnor."
4. Ge kvinnor chansen	15 %	"Vi har ingen kvinnlig chef, det vore bra."
5. Goda erfarenheter av kvinnliga chefer	13 %	"Vi har goda erfarenheter av kvinnliga chefer."

3. Tabellbilaga

PERSONALCHEFSINDEX 2014 K2

	Utfall K1	Förväntningar K2	Förväntningar K2 Visstidsanställningar
Hela Sverige	6%	11%	9%
Tillverkning	-1%	13%	13%
Byggverksamhet	5%	17%	30%
Parti- och detaljhandel	6%	29%	13%
Offentlig förvaltning	7%	8%	9%
Övriga tjänster	8%	6%	16%
20-49 anställda	2%	19%	20%
50-199 anställda	14%	32%	15%
200+ anställda	5%	5%	6%
Östra Sverige	14%	4%	2%
Södra Sverige	0%	21%	19%
Norra Sverige	-11%	12%	26%

Förväntningar PCI 2014 K2*

	Minska	Oförändrat	Öka
50-199 anställda	6%	57%	37%
Parti- och detaljhandel	6%	59%	35%
Södra Sverige	8%	63%	29%
20-49 anställda	9%	63%	28%
Byggverksamhet	10%	63%	27%
Övriga tjänster	18%	57%	25%
Tillverkning	7%	72%	20%
Norra Sverige	8%	73%	19%
Hela Sverige	9%	72%	19%
Östra Sverige	14%	67%	18%
200+ anställda	9%	77%	14%
Offentlig förvaltning	3%	86%	11%

*Notera: Tabellen är sorterad utifrån den grupp med störst andel som svarat öka.