



PERSONALOMSÄTTNINGSSANALYS

Q1 - Q2 2022

Rapport av Nyckeltalsinstitutet

September 2022

Nyckeltals
Institutet 

Turbulensen ökar – stämmer känslan med fakta?

Efter många kundsamtal och frågor rörande rådande nivåer kring personalomsättning har Nyckeltalsinstitutet samlat in data kring avgångar och rekryteringar för första halvåret av 2022. Frågorna vi ställer oss är om känslan stämmer ute i arbetslivet. Har avgångarna ökat? Är turbulensen högre och vilka nivåer ligger personalomsättningen på i de olika branscherna?

Innan vi går in på nivåerna och resultatet i undersökningen är det viktigt att vi först fastställer några definitioner. Med **avgångar** avser vi alla tillsvidareanställda som avslutar sin anställning, oavsett orsak och inklusive pensioner. Avgångar indikerar **turbulensen** som uppstår i organisationen när medarbetare slutar och är en indikation på viljan att stanna kvar.

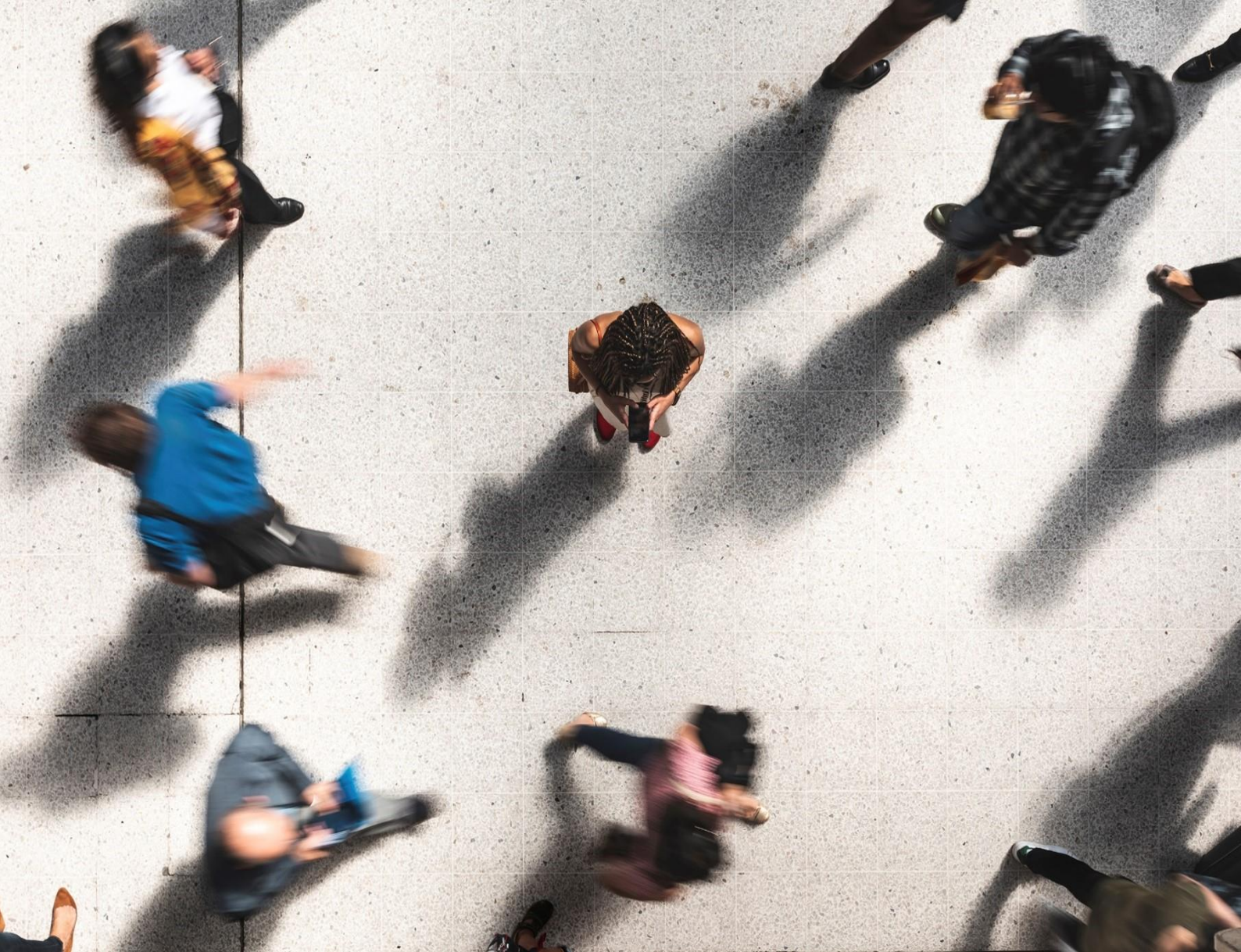
Personalomsättning (POMS) definierar vi som den andel av medarbetare som vi "omsätter", det vill säga andelen av medarbetare vi ersätter med nyrekryteringar. Personalomsättning är med andra ord det lägsta av antalet tillsvidareanställda som börjar och slutar delat med genomsnittligt antal tillsvidareanställda.

Mellan 2020 – 2021 har avgångarna ökat – vad blir vår slutsats om detta?

Medarbetare avslutar inte sina anställningar under kriser som pandemin, i lika stor omfattning som dem gör i goda tider. Det betyder nödvändigtvis inte att arbetsgivare har blivit bättre som arbetsgivare. Men tar vi inte chansen att förbättra oss som arbetsgivare drabbas vi garanterat av högre turbulens när krisen är över och slaget om kompetenserna återigen tar fart.

Ett sätt att se det på är att medarbetare och även arbetsgivare är försiktiga med att göra förändringar när osäkerheten är hög. Detta kan ses som självklarhet men å andra sidan kan det också ses som en möjlighet för organisationerna att aktivera planer för utveckling av arbetsvillkor när osäkerheten ökar i omvärlden. Då ges möjligheter till att stärka förtroendet och attraktiviteten för organisationen.

Under pandemiåret 2020 sjönk avgångsprocenten i de flesta branscher, i alla fall i de branscher som inte stängde ned och behövde minska sin personalstyrka. När restriktionerna sedan började släppas under hösten 2021 ledde det också till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och vi var tillbaka på nästan samma nivå som innan pandemin 2019. Vi bör komma ihåg att 2019 var ett år som vi då benämnde "All time high". Arbetsvillkor, arbetsmiljö, hälsotal och även jämställdheten tog stora kliv framåt och på många nyckeltal nådde vi nivåer som aldrig tidigare uppmätts. 2019 var en het arbetsmarknad med hög turbulens och slaget om kompetenserna pågick för fullt.



Stämmer känslan om att avgångar och personalomsättning tagit fart på allvar 2022?

Har avgångsprocenten ökat under 2022? Eller har den annalkande lågkonjunkturen inneburit ytterligare nedgång på personalomsättningsmarknaden?

Nyckeltalsinstitutet har gjort ett stickprov bland de organisationer som var med i mätningen efter 2021. Genomsnittsvärdet för 2022 är 12,1 procent (baserat på halvårsnivån 6,05 procent) jämfört med 2021 års 10,6 procent. Det innebär en ökning

med 1,5 procentenheter. Även när vi räknar medianvärdet blir ökningen (medianvärdet av förändringarna) 1,4 procentenheters ökning av andelen avgångar. Detta tyder alltså på att det har blivit en liten ökning av avgångarna i svenskt arbetsliv under första halvåret av 2022. **Känslan om att avgångarna har ökat 2022 stämmer med HR-data.**

Hur ser det ut i de olika branscherna som skickat in underlag?

El- och energibranschen

Baserat på de företag i el- och energibranschen som lämnat uppgifter drar vi följande slutsatser:

Under 2022 har ca 60 procent av de deltagande företagen en minskad avgångsprocent jämfört med 2021.

År 2021 var medianvärdet för avgångsprocenten 7,3 procent. För första halvåret 2022 var medianvärdet 3,2 procent, som motsvarar 6,4 procent uppräknat på helår.

Samtliga företag utom ett ökade antalet anställda. Rekryteringsprocenten för första halvåret var 5,6 procent (medianvärdet). Företagen inom branschen ökade antal anställda under första halvåret 2022 med drygt 2 procent.

Vår slutsats är att el- och energibranschen växer med fler anställda. Så även om avgångsprocenten ser ut att landa på samma nivå, kanske något lägre än förra året, är behovet av kompetens stort med tanke på en expansion på drygt 2 procent.

Fastighetsbranschen

Utifrån fastighetsbolagen som har lämnat uppgifter kan vi dra följande slutsatser:

Alla förutom ett företag uppger att avgångsprocenten har ökat jämfört med 2021.

Medianvärdet för avgångsprocenten 2021 var 12,2 procent. För första halvåret 2022 var medianvärdet 7,5 procent och uppräknat till helår motsvarar det 15 procent.

När det gäller ökning av antal anställda uppger alla företag förutom ett att de har ökat. Rekryteringsprocenten för första halvåret 2022 är 9,6 procent (medianvärde). Företagen ökade antal anställda med drygt 2 procent.

Slutsatsen är att avgångsprocenten inom fastighetsbranschen har ökat under 2022 samtidigt som branschen växer med fler antal anställda. Detta är en bransch där vikten av att vara en attraktiv, jämställd och hållbar arbetsgivare är extremt viktig för kompetensförsörjningen. Dels attrahera, dels i arbetet med att få medarbetare att vilja stanna kvar och utvecklas internt.

Finansbranschen

Baserat på de företag i finansbranschen som lämnat uppgifter drar vi följande slutsatser:

60 procent av de deltagande företag har ökat avgångsprocenten.

För 2021 var medianvärdet 13,6 procent. För första halvåret 2022 är medianvärdet 7,1 procent, vilket uppräknat till helår motsvarar 14,1 procent.

Samtliga företag utom ett ökade dessutom antalet anställda. Rekryteringsprocenten för första halvåret 2022 är medianvärdet cirka 1,5 procent.

Slutsatsen vi drar är att finansbranschen växer med fler anställda. Så även om avgångsprocenten i branschen ser ut att landa på samma nivå, kanske något högre än förra året, är behovet av kompetens stort med en expansion på cirka 1,5 procent.

IT-telekombranschen

Baserat på företagen som lämnat uppgifter ser vi följande tendenser:

De flesta företagen redovisar en ökning av antalet avgångar.

Medianen för avgångsprocenten 2021 var 12,7 procent. Ser vi till första halvåret 2022 är medianvärdet 8,4 procent och uppräknat helår 16,8 procent. Medianvärdet för rekryteringsprocenten för första halvåret 2022 är 9,4 procent. Företagen i branschen ökade antal anställda med cirka 1 procent.

Slutsats: det finns indikationer som visar att avgångsprocenten inom IT-och telekombranschen har ökat och en tendens på att branschen expanderar sin kompetens.



Kommuner

Baserat på uppgifter som kommunerna har uppgett kan vi dra följande slutsatser:

Ungefär 55 procent av kommunerna som rapporterat in data har ökat avgångsprocenten medan resten rapporterar att avgångarna har minskat. Över lag är det små förändringar vi ser, som högst 2,9 procentenheters förändring på helårsbasis.

Avgångsprocenten för 2021 visar ett medianvärde på 8,6 procent. För första halvåret 2022 är

medianvärdet 4,9 procent, uppräknat helår motsvarar det nästan 10 procent.

När det gäller rekryteringsprocenten för första halvan av 2022 är medianvärdet 3,7 procent. Det betyder att kommunerna minskade antal anställda under första halvåret 2022 med cirka 1,2 procent.

Underlaget visar en viss tendens på att avgångsprocenten inom kommuner har ökat, men även indikationer på att antalet anställda minskar.

Är det några skillnader i utvecklingen för kvinnodominerade jämfört med mansdominerade verksamheter?

Baserat på de organisationer med mer än 50 procent kvinnor bland de anställda jämfört med de organisationer med mer än 50 procent män bland de anställda ser vi följande tendenser:

Det är så pass små skillnader i avgångsprocent mellan kvinnodominerade och mansdominerade organisationer, därför bör vi vara försiktiga med att dra alltför stora slutsatser.

Medianvärdet för första halvåret 2022 var 5,2 procent både bland de mans- och kvinnodominerade organisationerna. År 2021 såg vi liknande nivåer där kring 10 procent för båda.

Däremot skiljer det sig i förändring i antal anställda. Merparten av de kvinnodominerade organisationerna har minskat antal anställda, medianvärde om -1 procent. Medan merparten av de mansdominerade organisationerna har ökat antal anställda med 1,8 procent (medianvärde)

Vad blir vår slutsats? Det tycks inte vara någon större skillnad i avgångsprocent mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter. Däremot tenderar mansdominerade verksamheter att öka antalet anställda medan för kvinnodominerade verksamheter är trenden motsatt och antalet anställda minskar.

Hur ser det ut i privata och offentliga organisationer?

Tendensen att kvinnodominerade organisationer minskar och mansdominerade ökar antal anställda kanske inte handlar om kvinnor och män utan egentligen om offentliga och privata verksamheter. Det är generellt fler kvinnor som arbetar i offentliga organisationer och generellt fler män i privata företag, vilket kan förklara de tendenser vi beskrev ovan.

Vi kan dra följande slutsatser: Det är ungefär samma förändring i antal anställda i offentliga organisationer som i privata företag, en ökning på

ungefär 1 procent. **Avgångsprocenten skiljer sig däremot.** I privata företag är medianvärdet för avgångsprocenten första halvåret 2022 **7,5 procent**, mot **4,9 procent** i offentliga organisationer. Eftersom det är ungefär två procentenheter lägre andel rekryteringar, 5,7 procent bland offentliga och 8,8 procent bland privata, kan vi konstatera att **personalomsättningen har varit högre i de privata som har lämnat uppgifter än motsvarande offentliga organisationer.**

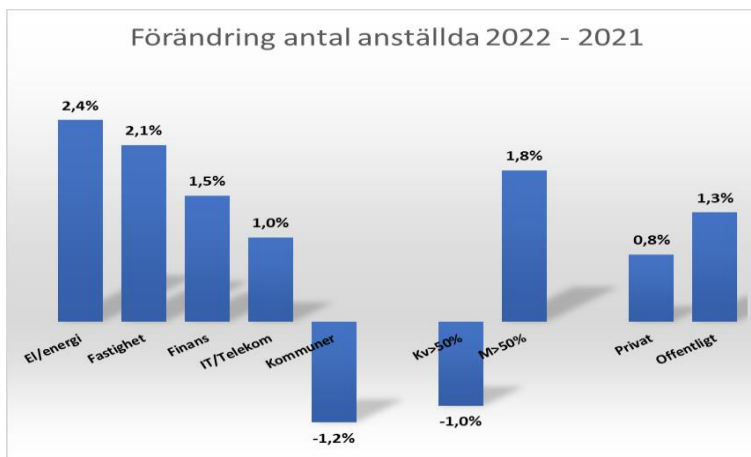
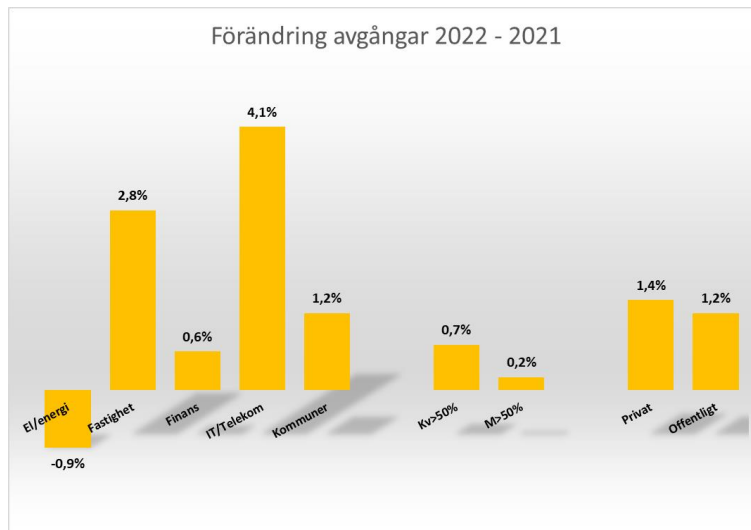
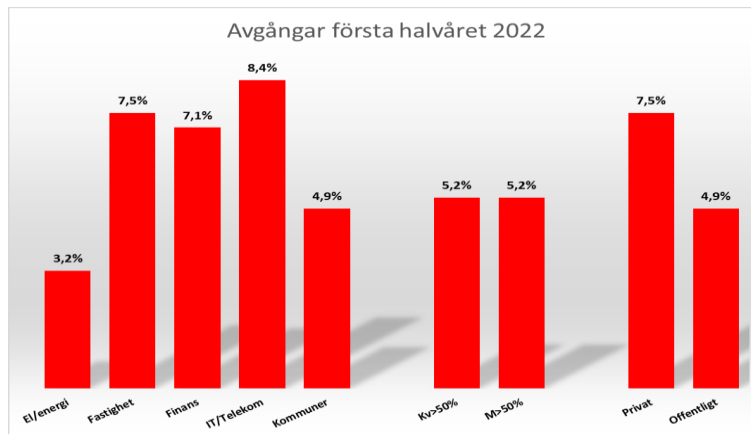
Nyckeltalsinstitutets övergripande slutsatser

Baserat på samtliga organisationer som har lämnat uppgifter kan vi dra följande övergripande slutsatser: 67 procent av organisationerna visar en ökad avgångsprocent, medan de resterande 33 procenten visar en minskad avgångsprocent. Genomsnittsvärdet baserat på halvårsvärdet 6,05 för 2022 är **12,1 procent**, procent, jämfört med 2021 års **10,6 procent**. Det motsvarar en ökning med 1,5 procentenheter. Även när vi räknar på medianvärdet (medianvärdet av förändringarna), är det en 1,4 procentenheters ökning av andelen avgångar.

62 procent av organisationerna ökade antalet anställda, medan 35 procent minskade antalet anställda. Både medel- och medianvärdet visar på en **ökning av antal anställda med 1,1 procent**.

Vad blir då vår slutsats? Vi ser indikationer på att det har blivit en liten ökning av avgångarna i svenskt arbetsliv under första halvåret av 2022. Samtidigt har antalet anställda ökat något, i genomsnitt drygt 1 procent. Huruvida dessa slutsatser håller i sig även under hösten, med den nedgång i ekonomin som spås och med den ökade risk för arbetslöshet som kan uppstå i inflationsbekämpningstider, återstår att se. Det här är några av de mest intressanta frågorna att få svar på till sammanställningen av hela 2022 års resultat. Men det svaret får vi först i slutet av mars 2023.

Men vad är svaret på frågan om känslan kring att avgångar och turbulensen har ökat under 2022? Baserat på data från första halvåret 2022 kan vi konstatera att känslan stämmer – den har ökat.



Mer information om Nyckeltalsinstitutet

www.nyckeltal.se

08-402 00 29

info@nyckeltal.se

**Nyckeltals
Institutet**

