

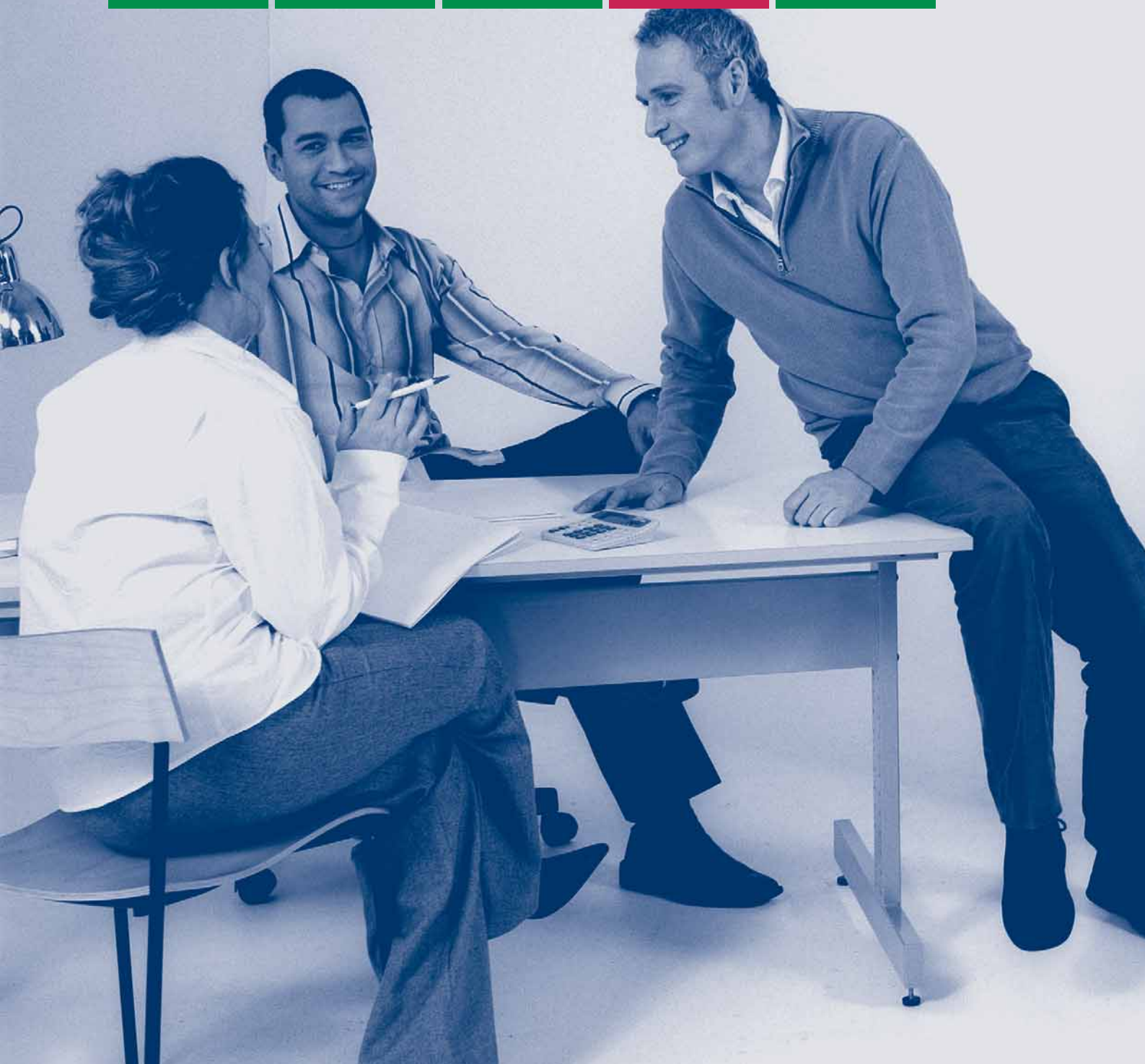
Jurister

Civilekonomer

Systemvetare

Personalvetare

Samhällsvetare



ARBETSMARKNADEN  
FÖR PERSONALVETARE

**Jusek**

## Innehållsförteckning

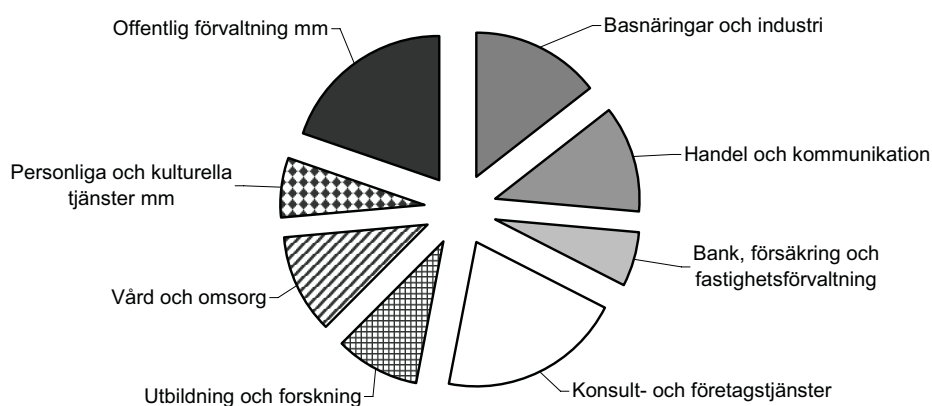
Om arbetsmarknaden för personalvetare.....	2
Kort om löner .....	5
De senaste årens utveckling .....	6
Läget på arbetsmarknaden idag – överskott.....	7
Läget om fem år – balans.....	7
Utbildning och antal examinerade .....	8
Arbetsmarknaden för nyexaminerade personalvetare under femton år sedan 1990.....	9

Författare till denna skrift är direktör Göran Boldt, som är ansvarig vid Juseks kansli för arbetsmarknads- och utbildningspolitiska frågor. Källorna i rapporten är Juseks egna undersökningar och bearbetningar av SCB:s statistik samt specialkörningar från SCB:s sysselsättningsregister, RAMS.

Rapporten är producerad i oktober 2005-februari 2006.

## Om arbetsmarknaden för personalvetare

Personalvetare har en utbildning med pedagogik, sociologi eller psykologi som huvudämne och tillhör därmed den samhällsvetargrupp som benämns beteendevetare. Personalvetarprogrammen leder till en akademisk examen som ger en professionell kunskap för arbete med personal- och organisationsfrågor inom alla arbetsmarknadssektorer.

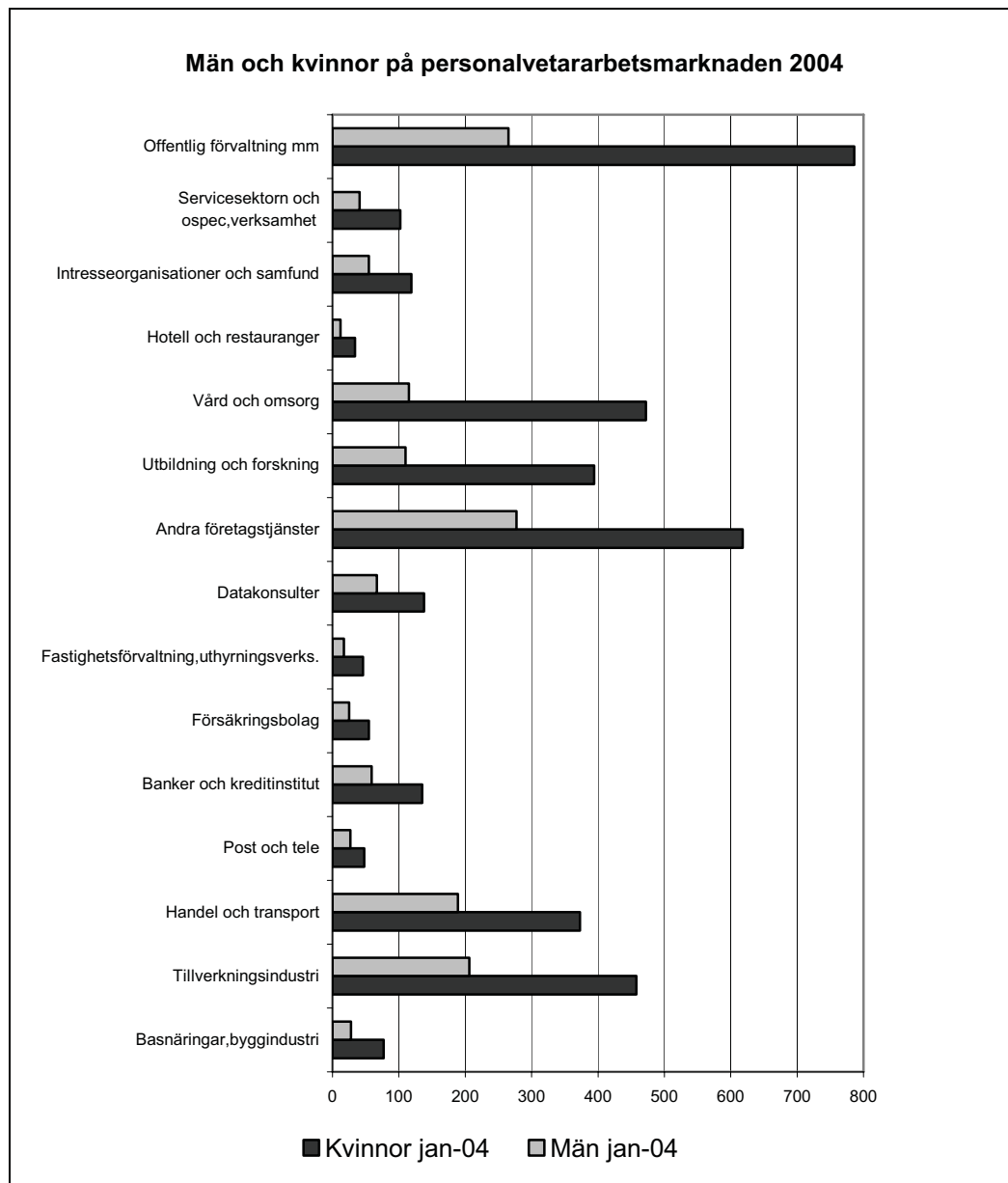


Det finns idag nära 6 000 yrkesverksamma från olika personalvetarprogram och tidigare, minst treåriga personaladministrativa utbildningar. Mer än två tredjedelar av personalvetarna är kvinnor. Den kvinnliga dominansen är störst inom offentlig förvaltning, utbildningsområdet samt vård- och omsorgssektorn.

Vid ingången av år 2004 arbetade nära 60 procent av personalvetarna inom den privata sektorn. Det innebär 950 manliga och 2 200 kvinnliga personalvetare – 63 respektive 56 procent av det totala antalet sysselsatta.

Övriga sysselsatta personalvetare fördelar sig relativt lika mellan statlig och kommunal sektor. Knappt 300 män sysselsätts inom staten medan 250 arbetar i kommuner och landsting. Motsvarande antal kvinnliga personalvetare är 750 inom staten och knappt 950 i kommuner och landsting.

Personalvetare är en relativt ung kår och gränsdragningen till beteendevetare är oklar. Beteendevetargruppen redovisas i häftena *Arbetsmarknaden för samhällsvetare* och *Arbetsmarknaden för olika samhällsvetare*.



Personalvetarprogrammen leder till en akademisk examen som ger en professionell kunskap för arbete med personal- och organisationsfrågor inom alla arbetsmarknadssektorer.

Många personalvetare sysslar med allmänt personalarbete och kompetensutveckling i såväl privata företag som offentliga förvaltningar eller som konsult. Exempel på yrkestitlar är personalvetare, personalman, personalansvarig, personalutvecklare, personalsekreterare, utbildare, personalkonsulent, personalchef, HR-specialist eller HR-konsult.

Inom arbetsmarknadsverket förekommer bl.a. arbetsförmedling, yrkesvägledning, arbetsvård samt sysselsättning och arbetsmarknadsplanering. Alltfler personalvetare arbetar inom olika uthyrnings- och rekryteringsföretag. Personer med en akademisk utbildning inom personalområdet återfinns allt oftare i verksamhetsledande befattningar inom både näringslivet och offentliga sektorn.

I begreppet personalarbete ingår en mångfald arbetsuppgifter. Exempel på arbetsområden är chefs- och ledarskap, utbildnings- och utvecklingsverksamhet, organisationsutveckling, personalekonomi och personalpolitik, relationer och konflikthantering, arbetsmarknads- och arbetsmiljöfrågor, jämställdhets- och mångfaldsarbete. Exempel på konkreta arbetsuppgifter är bemanningsplanering, rekrytering och avveckling, rådgivning i psykosociala frågor eller arbetsrätt, utbildning och kompetensutveckling, rehabilitering, anställnings- och lönevillkor, pensions- och försäkringsfrågor, förhandlings- och utredningsverksamhet. Arbetet regleras av flera lagar och avtal om medbestämmande, arbetsmiljö, jämställdhet, anställningstrygghet, företagshälsovård m m.

Hur verksamheten ter sig för en personalansvarig beror till stor del på hur stor arbetsplatsen är. På små arbetsplatser har ofta en enda anställd hand om allt personalarbete. I större organisationer brukar finnas en hel personalavdelning, där de anställda är specialiserade inom något eller några områden.

Personalvetaren hanterar de mänskliga resurserna i organisationer så att affärs- och verksamhetsmål uppnås, ungefär som man kan säga att en ekonom hanterar pengarna i organisationen i samma syfte. Kortfattat kan man säga att personalvetarens arbetsområden handlar om att få rätt personer att komma in i organisationerna, att få dessa personer att trivas och att utvecklas i sin arbetssituation samt att minska personalstyrkan på rätt sätt när det behövs.

Andra arbetsuppgifter kan röra arbetet med personalfrågor på arbetsmarknaden generellt. Exempel på sådana arbetsområden är arbetsmarknadspolitik, utbildnings- och socialpolitik, utredningar om arbetsmiljö, personalpolitik och medbestämmande samt facklig verksamhet.

## Kort om löner

Den rekommenderade ingångslönen 2005 i privat sektor är 23 000 kr/mån samt i statlig och kommunal tjänst 21 500 kr/mån.

Enligt Juseks arbetsmarknadsundersökning 2005 är medianlönen vid anställningstillfället för personalvetare examinerade läsåret 2003/04 19 050-19 500 kr/mån beroende på arbetsmarknadssektor.

Löneutvecklingen är betydligt bättre för privatanställda personalvetare.

Bland de personalvetare som tog examen för tio år sedan var medianlönen år 2004 för privatanställda cirka 36 000 kr/mån, för statligt anställda cirka 26 500 kr/mån och för de kommunalt anställda cirka 26 800 kr/mån.

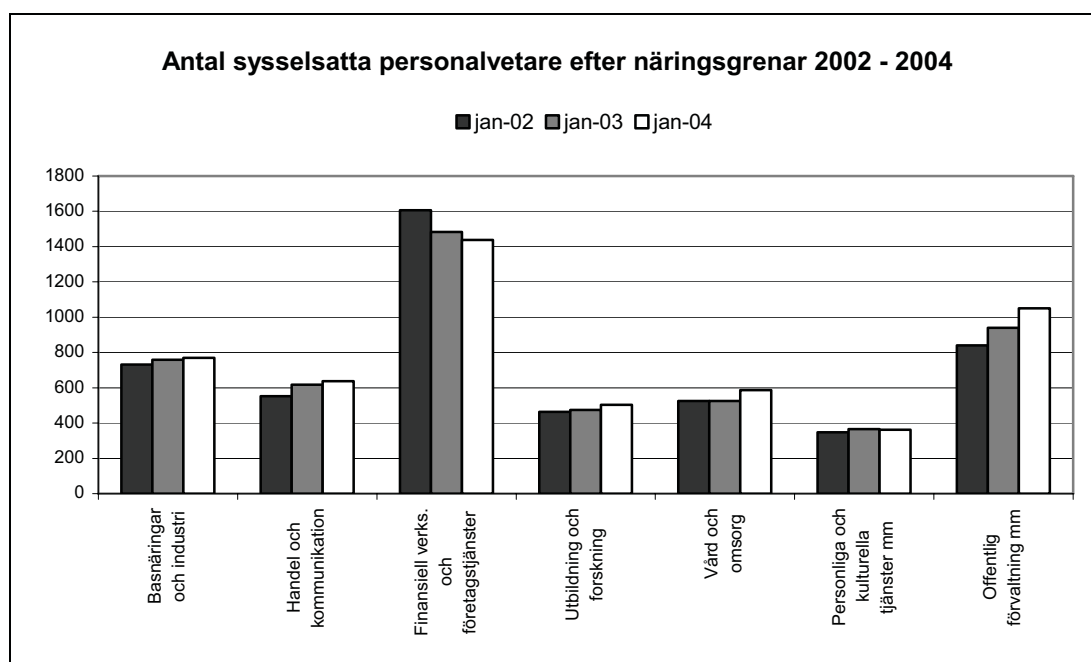
För de personalvetare som tog examen för drygt tjugo år sedan är medianlönen år 2004 i privat tjänst cirka 37 000 kr/mån, i statlig tjänst cirka 29 000 kr/mån och i kommunal tjänst cirka 31 000 kr/mån.

För mera detaljerad information om löner för olika befattningar och sektorer hänvisas till Juseks årliga lönestatistik.

## De senaste årens utveckling

Personalvetare har med åren fått en allt bredare arbetsmarknad och återfinns nu inom alla sektorer. Samtidigt som konsultmarknaden minskar har offentlig förvaltning och handeln och kommunikationsområdet ökat i betydelse för personalvetare.

Från 2002 till 2004 har antalet sysselsatta personalvetare ökat med drygt 5 procent fördelat på 10 procent fler män och 4 procent fler kvinnor. Sysselsatta personalvetare inom den offentliga förvaltningen ökar under samma tid med 25 procent eller med 210 personer. Sammanlagt lika många nya personalvetare sysselsätts inom övriga delar av arbetsmarknaden. Antalet sysselsatta inom finans- och konsultmarknaderna har samtidigt minskat med 11 procent eller med 160 kvinnliga och 10 manliga personalvetare.



## Läget på arbetsmarknaden idag – överskott

Enligt förbundets löpande arbetsmarknadsstatistik har personalvetare det senaste året haft en arbetslöshet mellan sex och sju procent. Hösten 2005 har arbetslösheten ökat för personalvetarna jämfört med genomsnittet. De nyexaminerade personalvetarna har en arbetslöshet på 14 procent (mars 2005).

Personalfunktionen har fått en alltmer framträdande konsultativ och strategisk roll inom företag och myndigheter i övergången till ett mer tjänsteproducerande arbetsliv. Detta talar framöver för ett ökat behov av personer med specialutbildning inom området. Den senare tidens lågkonjunktur har dock inneburit att det blivit svårare att få relevanta arbetsuppgifter direkt efter examen. Det blir för personalvetare allt viktigare att ha utbildning i företagsekonomi/personalekonomi. Arbetsrätten i ett europeiskt perspektiv har efter EU-anslutningen blivit ett viktigt område att ha kunskaper om. Den ökade internationaliseringen ställer i sin tur även högre krav på språkkunskaper än tidigare.

Sammantaget visar detta en arbetsmarknad som präglas av överskott.



## Läget om fem år – balans

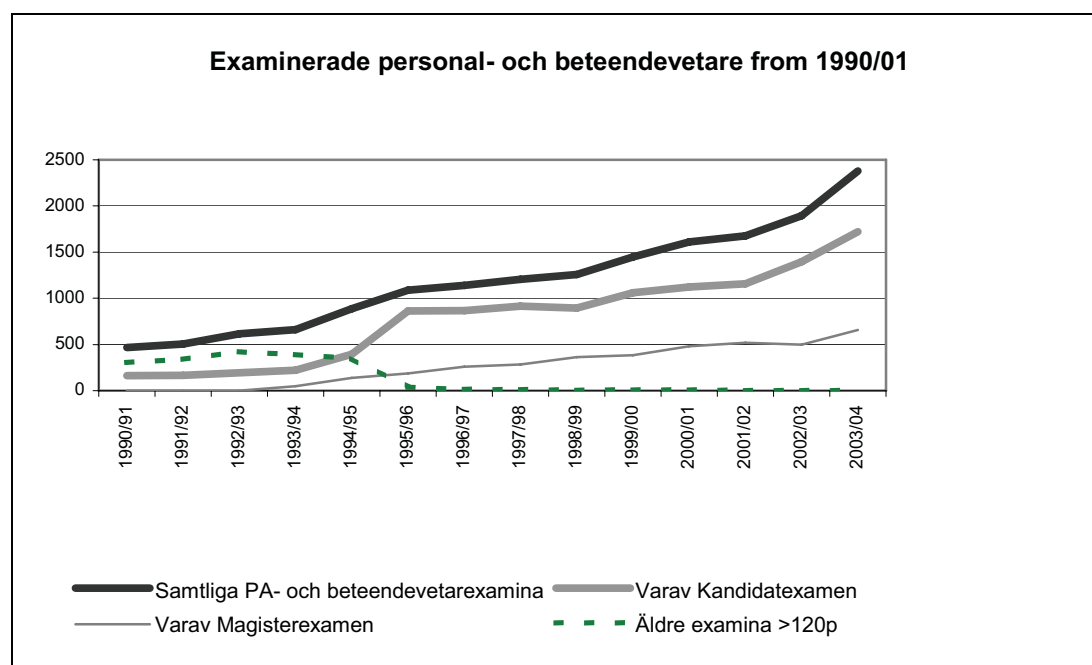
Personalarbetet får allt större betydelse för arbetsorganisationens utveckling och personalvetarna får allt mer ansvar för att delta i den strategiska utvecklingen för ett företag eller en organisation, med frågor som rör t ex hur man skapar en attraktiv arbetsplats där sjuktalen hålls nere och som lockar till sig och kan behålla kompetent arbetskraft. Detta talar för ett fortsatt stadigt och även något ökande behov av utbildade personalvetare.

Sammantaget talar detta för en utveckling mot en arbetsmarknad i balans om några år.

## Utbildning och antal examinerade

Personalvetare har en utbildning med pedagogik, sociologi eller psykologi som huvudämne och tillhör därmed den samhällsvetargrupp som benämns beteendevetare. De beteendevetare som inte är personalvetare beskrivs i häftena om samhällsvetare. Dessa beteendevetare har något av ovan tre nämnda ämnena som huvudämne men då med en annan inriktning.

Personalvetarprogrammen leder till en akademisk examen som ger en professionell kunskap för arbete med personal- och organisationsfrågor inom alla arbetsmarknadssektorer. Utbildningen till personalvetare utvecklar förmågan att utifrån ett beteendevetenskapligt perspektiv förstå och identifiera, strukturera och analysera sammanhang inom personal- och arbetslivsområdet. Efter examen kan man arbeta inom alla arbetsmarknadssektorer. I begreppet personalarbete ingår en mångfald arbetsuppgifter.

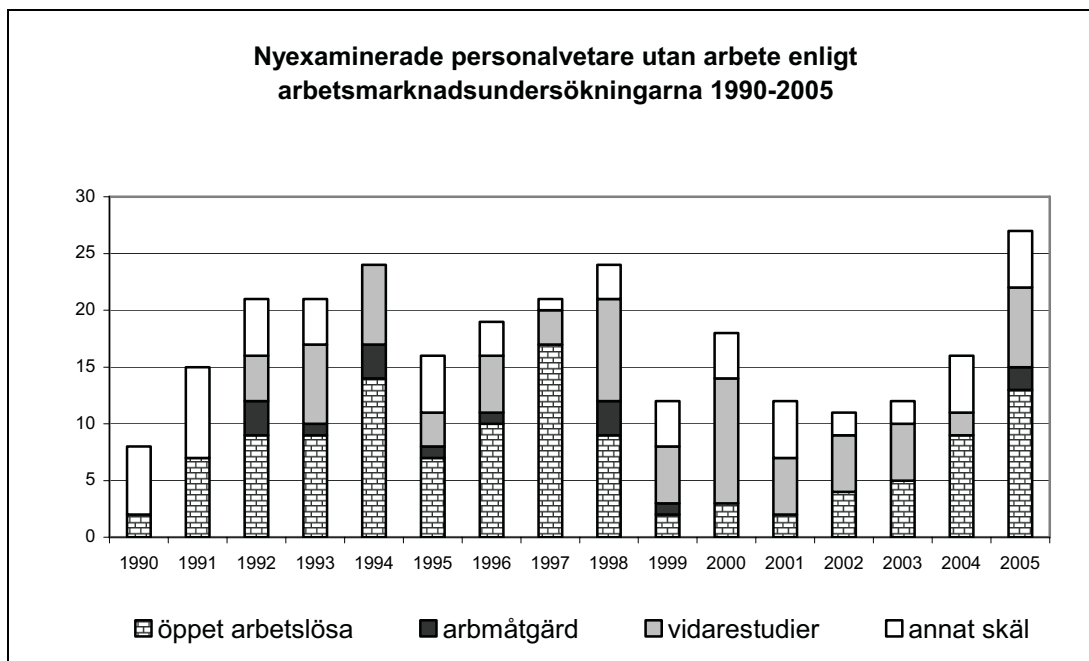


För blivande personalvetare finns det ett antal olika utbildningsprogram att välja mellan. Namnen på programmen varierar mellan högskolorna. Exempel är programmet för personal och arbetslivsfrågor, arbetsvetenskapligt program, personal och organisationsteori. Utbildningen har en beteendevetenskaplig inriktning med ämnen som psykologi, sociologi och pedagogik, med fokus på arbetsliv och organisationer. Utbildningen innehåller i de flesta fall även företagsekonomi och arbetsrätt. Man kan också välja att själv plocka ihop fristående kurser till en examen som motsvarar programmets innehåll. Utbildningsprogrammets längd varierar mellan orterna. På samtliga orter kan man läsa till en kandidatexamen på 120 p och på vissa orter till en magisterexamen på 160 p. Det förekommer att en och samma person avlägger flera examina, dock normalt inte under samma läsår. Då gränsdragningen mellan personalvetare och beteendevetare är oklar redovisas examina tillsammans i diagrammet.

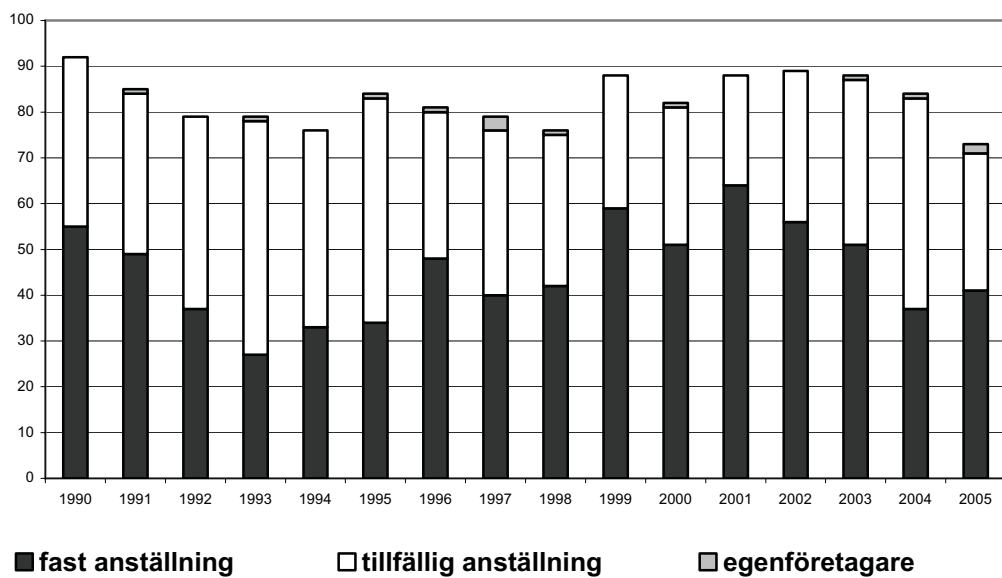
## Arbetsmarknaden för nyexaminerade personalvetare under femton år sedan 1990

Jusek undersöker varje år hur det går för dem som nyligen tagit examen, när de kommer ut på arbetsmarknaden. Majoriteten av nyexaminerade personalvetare har fått kvalificerade arbeten som motsvarar utbildningen. De senaste åren har det dock varit ganska tufft att få det första jobbet och arbetslösheten har ökat generellt för akademiker. Den öppna arbetslösheten för nyexaminerade personalvetare var i år 14 procent.

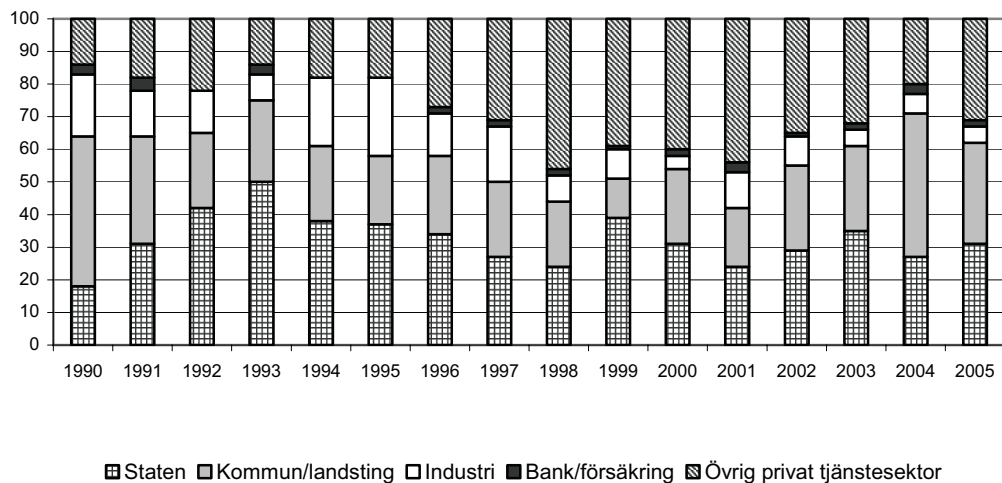
De vanligaste arbetsuppgifterna för de nyexaminerade personalvetarna är allmänt personalarbete 14 procent, rekrytering 6 procent, utbildning/kompetensutveckling 6 procent, rådgivning 6 procent, utredningsarbete 6 procent samt administrativt arbete 9 procent. 79 procent anser sig ha kvalificerade arbetsuppgifter. En femtedel har jobb som inte motsvarar utbildningen.



### Arbete för nyexaminerade personalvetare enligt arbetsmarknadsundersökningarna 1990-2005



### Bransch för förvärvsarbetande nyexaminerade personalvetare enligt arbetsmarknadsundersökningarna 1990 - 2005











Jusek är fackförbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare. Vi är medlemmar i SACO och är partipolitiskt obundna. Vi är ett av de största förbunden för akademiker i Sverige och våra medlemmar finns på många olika arbetsplatser inom både privat och offentlig sektor. Du kan vara medlem i Jusek som medarbetare, chef, egenföretagare och student. Vi är ditt stöd genom hela karriären.

Jusek stärker medlemmarnas konkurrenskraft. Vi träffar kollektivavtal, företräder dig i konflikter med arbetsgivaren och ger dig verktygen att själv påverka din lön, dina anställningsvillkor och din karriär.

Jusek strävar alltid efter att finna lösningar så nära den enskilde medlemmen som möjligt. Våra medlemmar ska jobba i effektiva och professionella verksamheter som ger möjlighet till kvalificerade arbetsuppgifter och kontinuerlig kompetensutveckling. I en effektiv verksamhet sätts lönen nära medarbetaren. Cheferna måste ha tydligt mandat i lönesamtalet. Lönen ska grunda sig på ansvar, kompetens och prestation. Kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor. Befattningsdiskriminering och osakliga löneskillnader hör inte hemma i någon verksamhet.