

Motivációk, szakmai presztízs, üzleti kilátások A projekt menedzsment szakma tükre 2012

Török L. Gábor

**Antroporg Consulting Kft.
togabor@t-online.hu**

Összefoglaló

2012-ban is sor került a projekt menedzsment szakmai közvélemény kérdőíves vizsgálatára, amelyben összesen 188 fő vett részt. A kérdőívből nyert adatok alapján először bemutatjuk a válaszadók belső rétegződését, szegmentációját. Ezt követi az ideji felmérés egyik tematikai blokkjába tartozó adatoknak, illetve az elemzések eredményeinek ismertetése. Témakörök: a projekt menedzseri pályára kerülés és a pályán maradás tényezői, a személyes motiváció és a szakmai fejlődés összetevői, valamint a projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertésének megítélése (pozicionálása) más, alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva. A másik, záró tematikai blokkban azokat az adatokat közöljük, amelyek a válaszadók 2012. évi üzleti kilátásait tükrözik, a hagyományos szempontok szerint. (A projektek várható száma, komplexitása, a bennük dolgozók száma, a projekt portfólió költségvetésének alakulása, a projekt menedzsment helyzete a tanácsadói piacon).

A 2012-es év elején a Menedzsment Fórum (www.mfor.hu) jóvoltából ismét lehetőség nyílt a projekt menedzsment szakmai közvélemény kérdőíves módszerrel történő vizsgálatára. Az online kérdőívet 188-an töltötték ki, ami a projekt menedzsment felmérések négy éves történetének legnagyobb mértékű részvételét eredményezte. Ez úton is köszönetet mondunk a Menedzsment Fórum által biztosított lehetőségért, a szervezésben és a technikai kivitelezésben résztvevők munkájáért és természetesen a kérdőívet kitöltők válaszáért.

A 2012-es kérdőív három kérdésblokkot tartalmazott. Az „A” blokkban a projekt menedzsment szakmában dolgozók motivációira, elismertségére, megbecsültségére vonatkozó kérdések szerepeltek, a „B” blokk a 2012-re vonatkozó üzleti kilátásokat tudakolta, a „C” blokkban pedig a válaszadók néhány háttérjellemzőjére irányuló kérdés szerepelt. Ez utóbbiak révén lehetőség nyílik a válaszadók rétegződésének bemutatására, ill. ezen keresztül a válaszok szóródásának réteg specifikus elemzésére. A válaszadók feltehetően a projekt menedzsment szakma legaktívabb, legérdeklődőbb tagjai közül kerültek ki. Legfontosabb jellemzőiket az első táblasorozat tartalmazza.

1 A válaszadók rétegződése (n=188)

1.1 táblázat

A válaszadók végzettségének jellege szerinti megoszlás

Műszaki végzettséggel rendelkezik	63,8
Gazdasági végzettséggel rendelkezik	18,1
Műszaki és gazdasági végzettséggel rendelkezik	12,8
Egyéb végzettséggel rendelkezik	5,3
Összesen	100,0

1.2 táblázat

Korcsoportok szerinti megoszlás

24 - 34 éves	33,0
35 - 54 éves	47,9
55 - .. Éves	19,1
Összesen	100,0

1.3 táblázat

A projekt menedzsment gyakorlat szerinti megoszlás

.... - 3 év	20,7
4 - 10 év	41,0
11 - .. év	38,3
Összesen	100,0

1.4 táblázat

A válaszadók által irányított/menedzselt projektek költségvetése szerinti megoszlás

5 - 50 millió Ft	25,5
51 - 100 millió Ft	13,8
101 - 500 millió Ft	27,1
501 - .. millió Ft	33,6
Összesen	100,0

1.5 táblázat

A válaszadók által irányított/menedzselt projekteken dolgozók száma szerinti megoszlás

5 - 10 fő	30,9
11 - 50 fő	51,5
50 - .. fő	17,6
Összesen	100,0

1.6 táblázat

A projekteken betöltött szerepek szerinti megoszlás

(A betölthető szerepek: tanácsadó, szakértő, projekt menedzser, projekt irodavezető, projektigazgató, projekt tulajdonos, irányító bizottsági elnök)

Csak projekt menedzseri szerep	38,8
Projekt menedzseri és szakértői szerep	12,2
Különbféle szerepek kombinációi	49,0
Összesen	100,0

2 A projekt menedzseri pálya vonzásában

A projekt menedzseri pályára kerüléssel és a pályán maradással kapcsolatban három kérdést tettünk fel. A rájuk adott válaszok alapmegoszlásai és a hozzájuk fűzhető kommentárok az alábbiak.

2.1 táblázat

Hogyan került a projekt menedzseri pályára? (n= 188)

Véletlenül	15,4
Saját tudatos választásából	53,2
Mások rábeszélésére	2,7
Felettesei akaratából	13,8
Egyéb módon	14,9
Összesen	100,0

A projekt menedzseri pályára kerülés a felmérés résztvevőinek abszolút többsége esetében saját tudatos választásuk révén történt. **Az adatok alapján úgy tűnik, hogy a projekt menedzseri foglalkozás, tevékenység ismertsége, vonzereje már elég jelentős ahhoz, hogy társadalmi léptékben is pályaválasztási orientációként szolgáljon.** Ez az orientáció annak ellenére, vagy inkább azzal együtt érvényesül, hogy korábbi felméréseink és az ezekre irányuló reflexiók szerint a projekt menedzseri tevékenység tartalma, szakmai és kvalifikációs kritériumai korántsem egyértelműek és közismertek.

A szakmává válás és az ennek jegyében történő pályaválasztási orientáció jeleként értelmezhető, hogy a fenti adatok válaszadói rétegek szerinti szóródásában az életkori kategóriák esetében (és csak ezek esetében) van statisztikailag szignifikáns különbség. A legfiatalabb korosztályban polarizálódik leginkább azok aránya, akik a saját tudatos választásuk (58,1%) és akik a véletlen folytán kerültek a pályára (22,6%). Az idősebbek esetében mindkét arány alacsonyabb, viszont jelentősebb a további befolyásoló tényezők (főként a felettesek akaratanak és egyéb tényezőknek) a szerepe. **Megkockáztatható az a feltevés, hogy a munkába lépő újabb generációk vonatkozásában egyre növekvő mértékben (az esetek egyre nagyobb többségében) tudatos döntés lesz a projektmunka hivatásszerű gyakorlásának választása,** bár a pályára kerülésnek nyilvánvalóan lesznek nem szándékolt, véletlen esetei, mechanizmusai is.

2.2 táblázat

Miért dolgozik projekt menedzseri munkakörben, ill. miért vállal ilyen feladatokat?
(n=188)

Nem volt/nincs más választása	8,5
Megszokásból, jobb híján	6,9
Ilyen irányú szakképzettségének hasznosítása miatt	24,5
Kifejezetten ezt tartja a hivatásának	60,1
Összesen	100,0

Az adatok egészében véve igen kedvező képet mutatnak, hiszen a munkavégzés pozitív tartalmú összetevői vannak erős túlsúlyban. A projekt menedzseri munkakörben végzendő feladatok ellátásának indokaként a szakképzettség hasznosítását és a hivatásgyakorlást együttesen a válaszadók 84,5%-a jelölte meg.

Az arányokban azonban vannak figyelemreméltó és statisztikailag szignifikáns különbségek is. A szakképzettség hasznosítását legnagyobb mértékben (41,7%) az 55 évnél idősebbek jelezték, míg a végzett munkát hivatásgyakorlásként vállalók aránya ebben a korcsoportban a legalacsonyabb (47,2%). A gyakorlati idő szerinti összehasonlításból elsősorban azt kell kiemelni, hogy a legkevesebb (3 évnél rövidebb) gyakorlattal rendelkezők körében legmagasabb (20,5%) azok aránya, akik csak azért dolgoznak ebben a munkakörben, mert nincs más választásuk. A megszokásból, jobb híján végzett munkát jelölők aránya az átlagot jelentősen meghaladó, bár még így sem magas (13,0%) a 4-10 éves gyakorlati idővel rendelkezők körében. Érdekes adat, hogy minél több beosztottat irányítanak a válaszadók, annál magasabb közöttük azok aránya, akik hivatásként élik meg a projekt menedzseri tevékenység gyakorlását. Az 5-10 főt irányítók esetében a munkájukat hivatásként felfogók aránya 44,8%, a 11-50 főt vezetők körében ez az arány 66,0%, az 50 főnél több beosztott felett rendelkezőknél pedig 69,7%. Az adatok alapján megkockáztatható (bár nem igazolható)

hipotézis, hogy a projekt menedzseri tevékenység hivatássá válása (ilyenként való érzékelése) összefügg a vezetői tevékenység emberi vonatkozásainak mértékével. Magyarán: annál inkább hivatásszerű munka a projektek irányítása, minél inkább magában foglalja a projektmunkában közreműködők feletti vezetői, különösen pedig leadership (vagyis személyes elöljárói, irány- és példamutatói) tevékenységet.

3.1 táblázat

Mi készíti arra, hogy a pályán maradjon?

A kérdésre legfeljebb két tényező jelölésével lehetett válaszolni. A táblázat az eredményeket az egyes tényezőkre adott szavazatok százalékos arányának csökkenő sorrendjében tartalmazza.

Szakmai sikerélmények	62,2
A projekt menedzseri munka rangja, megbecsültsége	30,9
A projekt menedzseri tevékenység biztató jövője, kilátásai	28,2
Semmi, bármikor válthat	22,3
Megélhetési kényszer	10,1
Nem rendelkezik vonzóbb foglalkozáshoz szükséges képesítéssel	4,3
Félelem a munkanélküliségtől	2,7

Ezek az adatok is a foglalkozáshoz való kötődés erősségét mutatják, minthogy a legtöbb szavazatot kapott három tényező pozitív tartalmú, ezzel szemben a negatív tartalmú, kényszer jellegű tényezők választásának aránya nagyon alacsony. Nem elhanyagolható viszont, hogy a válaszadók több mint egyötöde úgy érzi, hogy semmi nem köti őket a pályához, bármikor válhatnak. Ez felfogható a gyenge kötődés, az ambivalencia jeleként, de felfogható úgy is, hogy az érintettek annak ellenére, vagy azzal együtt is projekt menedzserként dolgoznak, hogy semmilyen kényszer nem készíti őket a pályán maradásra.

Az összességében véve három leggyakoribb tényező jelentős mértékben szóródik az egyes válaszadói rétegekben. A következő táblázatok a legmarkánsabb, ill. valamilyen tendenciába rendeződő különbségeket mutatják be.

3.1.1 táblázat

A szakmai sikerélményekre vonatkozó adatok szóródása (%)

Szakmai sikerélmények	.. - 3 éves gyakorlattal rendelkezők n=39	4 - 10 éves gyakorlattal rendelkezők n=77	10 - .. éves gyakorlattal rendelkezők n=72
	48,7	61,0	70,8
	5-10 főt irányítók n=58	11-50 főt irányítók n=97	50 - .. főt irányítók n=33
	53,4	63,9	72,7

3.1.2 táblázat

A projekt menedzseri munka rangjára, megbecsültségére vonatkozó adatok szóródása (%)

A projekt menedzseri munka rangja, megbecsültsége	24-34 éves n=62	35-54 éves n=90	55 .. éves n=36	
	35,5	31,1	22,2	
	5-50 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=48	51-100 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=26	101-500 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=51	500 - .. MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=63
	20,8	26,9	35,3	36,5

3.1.3 táblázat

A projekt menedzseri tevékenység jövőjére, kilátásaira vonatkozó adatok szóródása (%)

A projekt menedzseri tevékenység biztató jövője, kilátásai	24-34 éves n=62	35-54 éves n=90	55 .. éves n=36
	40,3	23,3	19,4
	.. - 3 éves gyakorlattal rendelkezők n=39	4 - 10 éves gyakorlattal rendelkezők n=77	10 - .. éves gyakorlattal rendelkezők n=72
	48,7	24,7	20,8

A 3.1.3 táblázat tendenciáinak pozitívumaként az emelhető ki, hogy a fiatalabb korosztályba tartozó projektmenedzserek érzik és értékelik a szakma rangját, megbecsültségét és biztatónak látják a jövőjét, perspektíváit is, legalábbis az idősebbekhez viszonyítva. Kedvezőtlen viszont, hogy úgy tűnik, a legidősebb és legtapasztaltabb korosztály eléggé kedveszegette vált; sokkal inkább kötődik a pályához a múltbeli szakmai sikerélmények, mint a munka általuk érzékelt rangja, megbecsültsége, vagy a szakma jövőbeli kilátásai miatt.

4 A projekt menedzserek motivációi

Önt személy szerint mi motiválja/mik motiválják legerősebben az alábbi tényezők közül? A kérdésre a felsorolt kilenc tényező közül, legfeljebb háromnak a bejelölésével lehetett válaszolni. A motivációs tényezőket a jelölésük százalékos arányainak csökkenő sorrendjében a következő táblázat tartalmazza.

4.1 táblázat

A z összes válaszadó adatai (%)

Izgalmas, kihívó feladatok, a bizonyítás lehetősége	65,4
Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatok	43,1
A szakmai elmélyedés, tanulás lehetősége	33,0
Az anyagi ösztönzés (több jövedelem szerzésének lehetősége)	31,9
A segítőkész kollégák, a csapatszellem	29,3
Az előmenetel, karrier lehetősége	21,3
A versenyhelyzet és győzelem; jobban teljesíteni másoknál	14,4
A munkahely megtartása	11,7
A főnöktől jövő bátorítás, biztatás	11,2

Az összes válaszadó adatai szerint a projektmenedzserek motivációs preferenciáinak élén egyértelműen a szakmaiság, a professzionalizmus érvényesülése, ill. az ez iránti igény áll. Csak ez után következik az anyagi ösztönzés, valamint csapatszellem, csapatmunka, mint motiváló tényező és még hátrébb került a karrier lehetősége. Az átlagadatok mögött azonban jelentős a szóródás. A 3.2 táblázat azt foglalja össze, hogy az egyes motivációs tényezők legalacsonyabb és legmagasabb értékei (a tényezőket választók aránya) melyik válaszolói alcsoportban, szegmensben található. A motivációs tényezők alakulásának tendenciába rendeződő esetei közül a következőket érdemes kiemelni.

Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatokat, mint motiváló tényezőt említők aránya a szakmai gyakorlatban szerzett idő hosszával együtt emelkedik. (3 év alatt: 30,8%, 4-10 év között: 37,7%, 11 év felett: 55,6%).

Az előmenetel, karrier lehetőségét, mint motiváló tényezőt említők aránya az életkor és a gyakorlatban szerzett idő növekedésével csökken. (25-34 év közöttiek: 33,9%, 35-54 év közöttiek: 18,9%, 55 év felettek: 5,6%.) (3 év alatti gyakorlati idővel rendelkezők: 30,8%, 4-10 év közötti gyakorlati idővel rendelkezők: 27,3%, 11 év feletti gyakorlati idővel rendelkezők: 9,7%).

A főnöktől jövő bátorítás, biztatás motívumát jelölők aránya az életkor emelkedésével csökken. (24-35 év közöttiek: 19,4%, 35-54 év közöttiek: 8,9%, 55 év felettek: 2,8%.)

Megjegyzendő még, hogy a segítőkész kollégák, a csapatszellem a legkevésbé a legfiatalabb korosztályba tartozókat (24-34 évesek: 21%), ill. a legkevesebb gyakorlati idővel rendelkezőket (3 évnél kevesebb: 15,4%) motiválja. Ez ellentétes azzal a szociológiai tapasztalattal, mely szerint a fiatalabbak esetében határozott igény van a társas kapcsolatok és a szociális integráció iránt, a munkahelyen is.

4.2 táblázat

A motivációs tényezők minimum és maximum értékei (%)

	Összes válaszadó	Minimum érték	Maximum érték
Izgalmas, kihívó feladatok, a bizonyítás lehetősége	65,4	101-500 MFt közötti árbevételűek 56,9	51-100 MFt közötti árbevételűek 84,6
Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatok	43,1	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 30,8	55 évnél idősebbek 69,4
A szakmai elmélyedés, tanulás lehetősége	33,0	4-10 év gyakorlattal rendelkezők 22,1	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 46,2
Az anyagi ösztönzés (több jöv. szerzésének lehetősége)	31,9	55 évnél idősebbek 16,7	101-500 MFt közötti árbevételűek 39,2
A segítőkész kollégák, a csapatszellem	29,3	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 15,4	101-500 MFt közötti árbevételűek 39,2
Az előmenetel, karrier lehetősége	21,3	55 évnél idősebbek 5,6	24-34 év közöttiek 33,9
A versenyhelyzet és győzelem; jobban teljesíteni másoknál	14,4	51-100 MFt közötti árbevételűek 7,7	500 MFt feletti árbevételűek 22,2
A munkahely megtartása	11,7	51-100 MFt közötti árbevételűek 3,8	35-54 év közöttiek 18,9
A főnöktől jövő bátorítás, biztatás	11,2	55 évnél idősebbek 2,8	24-34 év közöttiek 19,4

5 A szakmai fejlődés ösztönzői

Mi ösztönzi Önt a szakmai fejlődésre? A kérdésre legfeljebb három válaszlehetőség jelölésével lehetett válaszolni a kilenc megadott opció közül.

5.1 táblázat

Az összes válaszadó adatai (%)

Belső igény a tanulásra	73,4
A tudásért, szakértelemért járó presztízs, elismertség	56,4
Nagyobb hatáskörrel és felelősséggel járó feladatok vállalása	38,3
Anyagi ellenszolgáltatás (magasabb jövedelem)	31,9
Munkatársainak példája, a csapat „elvárása”	17,0
A szakmai lecsúszás veszélye	12,2
A belső/külső konkurencia létéből adódó fenyegetettség	8,0
Félelem a munkahely elvesztésétől	4,8
Lényegében véve semmi	2,7

Pozitívan ítélték meg, hogy a legnagyobb arányban választott négy tényező között nincs kényszer jellegű motiváció (mint amilyen a lecsúszás veszélye, a konkurenciától vagy munkanélküliségtől való félelem, fenyegetettség.) A fejlődés a tudás önértékéből, rangjából, illetve a szakmai kompetencia és a felelősségteljes, igényes feladatok végzésének lehetőségéből, a kettő kapcsolatából fakad. Az anyagi motiváció megjelenése teljesen természetes, és a válaszadók egészét tekintve, az előzőekhez képest meglehetősen visszafogottan érvényesül. Az egyes válaszadói rétegek között viszont mindegyik tényező esetében vannak markáns eltérések; ezeket tartalmazza a következő táblázat.

5.2 táblázat

A szakmai fejlődésre való ösztönzés tényezőinek minimum és maximum értékei (%)

	Összes válaszadó	Minimum érték	Maximum érték
Belső igény a tanulásra	73,4	500 MFt feletti árbevételűek 68,3	5- 50 MFt közötti árbevételűek 83,3
A tudásért, szakértelemért járó presztízs, elismertség	56,4	5 - 10 fő közötti beosztottal dolgozók 43,1	500 MFt feletti árbevételűek 68,3
Nagyobb hatáskörrel és felelősséggel járó feladatok vállalása	38,3	55 évnél idősebbek 19,4	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 53,8
Anyagi ellenszolgáltatás (magasabb jövedelem)	31,9	55 évnél idősebbek 16,7	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 43,6

6 A projekt menedzseri szakma, pozicionálása az alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva

A kérdés a következő volt: **Az Ön megítélése szerint milyen a projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertsége, megbecsültsége az alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva?** Összesen nyolc területet soroltunk fel. Az adott területeket ismerők és válaszolni tudók részletes adatait az 6.1 táblázat foglalja össze. A megoszlások alapján nem lehet teljesen egzakt rangsort felállítani, de azért nagyjából-egészében érzékeltethető, hogy hová pozicionálják magukat a projekt menedzsment szakma képviselői a tipikus vállalati tevékenységek mezőnyében. A kép (ahogyan a válaszadó projekt menedzsment szakma képviselői érzékelik), a következő.

- A projekt menedzsment szakmánál **magasabb** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkciók, területek: **pénzügy, értékesítés/kereskedelem, marketing.**
- A projekt menedzsment szakmával lényegében **azonos** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkció, terület: **információtechnika, (informatikai) számítástechnika.**
- A projekt menedzsment szakmánál **alacsonyabb** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkciók, területek: **termelés/technológia, számvitel, kontrolling, humán erőforrás menedzsment, logisztika, szállítmányozás, raktározás.**

6.1 táblázat

A projekt menedzseri szakma, tevékenység pozicionálásának részletes adatai

A projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertsége, megbecsültsége...	Roszszabb	Ugyanolyan	Jobb	Összesen
a termeléshez, technikai, technológiai területhez viszonyítva	22,7	39,9	37,4	100,0
a logisztikai, szállítmányozási, raktározási tevékenységhez viszonyítva	8,4	16,8	74,8	100,0
az értékesítési, kereskedelmi tevékenységhez viszonyítva	44,1	29,8	26,1	100,0
a marketing területhez, tevékenységhez viszonyítva	35,6	32,2	32,2	100,0
a pénzügyi területhez, tevékenységhez viszonyítva	45,0	34,0	21,0	100,0
a számviteli és kontrolling tevékenységhez viszonyítva	23,3	38,7	38,0	100,0
az információtechnikai/számítástechnikai területhez viszonyítva	24,6	49,7	25,7	100,0
a humán erőforrás menedzsment tevékenységhez, területhez viszonyítva	12,6	34,3	53,1	100,0

7 Üzleti előrejelzések, várakozások a 2012-es évre

7.1 táblázat

A 2011-es évhez képest milyen változást vár 2012-ben az induló projektek számát tekintve?

n= 188

15%-nál nagyobb csökkenést	18,6
Legfeljebb 15% csökkenést	26,6
Nem vár változást	33,0
Legfeljebb 15% növekedést	18,1
15%-nál nagyobb növekedést	3,7
Összesen	100,0

7.2 táblázat

A 2012-ben induló projektek komplexitásával kapcsolatban milyen változást prognosztizál?

n= 188

Jelentős egyszerűsödést	3,7
Kismértékű komplexitás csökkenést	16,0
Változatlanúságot	38,8
Kismértékű komplexitás növekedést	29,8
Jelentős komplexitás növekedést	11,7
Összesen	100,0

7.3 táblázat

A 2012-ben induló projektekben dolgozók átlagos számának változását illetően mire számít?

n= 188

15%-nál nagyobb csökkenésre	14,9
Legfeljebb 15% csökkenésre	30,8
Nem vár változást	41,0
Legfeljebb 15% növekedésre	11,7
15%-nál nagyobb növekedésre	1,6
Összesen	100,0

7.4 táblázat

Az összes projekt (portfolió) várható költségvetésének alakulását hogyan becsli a 2012-es évre?

n= 188

Jelentősen csökken (15%-nál nagyobb mértékben)	20,2
Érzékelhetően csökken (legfeljebb 15%-os mértékben)	35,6
Összességében nem változik (de területenként nagyon eltérően alakulhat)	29,8
Kisebb mértékben növekszik (maximum 15%-os mértékben)	11,7
Jelentősen emelkedik (15%-nál nagyobb mértékben)	2,7
Összesen	100,0

7.5 táblázat

Milyen tendenciát valószínűsít a projekt menedzsment tanácsadói/szolgáltatói piacon az elkövetkező 1-2 évben?

n= 188

A piaci szereplők számának érezhető csökkenését, koncentrációt	34,0
Stagnációt	52,7
A piaci szereplők számának emelkedését, diverzifikációt	13,3
Összesen	100,0

A 7.1 – 7.4 táblázatok alapjául szolgáló kérdések minden eddigi kérdőívben szerepeltek, így lehetőség van idősoros adatok számítására. A négy felmérés alapján készült összefoglaló adatok a következők.

	2009 átlag	2010 átlag	2011 átlag	2012 átlag
Pesszimista prognózisok	57%	34%	26%	42%
Változatlan helyzet	24%	35%	31%	36%
Optimista prognózisok	19%	31%	44%	23%
Összesen	100%	100%	101%	100%

Mint látható, a pesszimista prognózisok csökkenésének trendje megtört, a 2012-es előrejelzés a második legrosszabb a négy év adatai közül.