

# Arbetsmarknadsbarometern 2023

RAPPORT 2023:2



## ÅSUB rapportserie

I ÅSUBs rapportserie publiceras resultatet från ÅSUBs utredningsverksamhet och forskning. Det samhällsekonomiska området är centralt men verksamheten omfattar även många andra samhällsområden. ÅSUBs metodkompetens är särskilt inriktad mot ekonomiska lägesanalyser, prognoser, ekonomisk modellutveckling, surveyundersökningar samt utvärdering av politikinsatser. Utrednings- och forskningsverksamheten är i huvudsak uppdragsfinansierad och har kunder både inom Åland och internationellt.

### De senaste rapporterna från ÅSUB

- 2021:1 Ålands befolkningsutveckling under EU-tiden – Flyttningsrörelser, arbetsmarknad och samhällsdeltagande – åländska erfarenheter under 25 år i EU
- 2021:2 Konjunkturläget våren 2021
- 2021:3 Utbildning och arbetsmarknad 2035 – Vägarna till välstånd efter pandemin
- 2021:4 Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2021
- 2021:5 Arbetsmarknadsbarometern 2021
- 2021:6 Ålänningarnas kultur och fritidsvanor 2020
- 2022:1 Ålands ekonomi under EU-medlemskapets första 25 år
- 2022:2 Barn, elever och studerande med neuropsykiatriska funktionsvariationer. En utvärdering för fortsatt utveckling av utbildningssystemet på Åland
- 2022:3 Konjunkturläget våren 2022
- 2022:4 Ålänningar och miljön - en enkätundersökning om miljömedvetenhet och -engagemang 2022
- 2022:5 Arbetsmarknadsbarometern 2022
- 2022:6 Tillitsstudie för Åland 2022 - Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra
- 2022:7 Kollektivtrafiken på Åland 2022
- 2023:1 Konjunkturläget våren 2023

För upplysningar:

Maria Viktorsson, +358 18 25583  
fornamn.efternamn@asub.ax



<https://www.facebook.com/AASUB>



<https://twitter.com/StatsAland>

ISSN 1455-1977 (print)

ISSN 2737-0798 (online)

## Förord

ÅSUB utarbetar årligen en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn på Åland. I barometern presenteras sysselsättningens utveckling och det totala rekryteringsbehovet, där även ersättande anställningar ingår, efter bransch för näringslivet samt motsvarande uppgifter för den offentliga sektorn under de kommande tolv månaderna. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till senvåren 2024. Barometern har gjorts under en lång rad år och ger på så sätt även en bild av de långsiktiga trenderna på arbetsmarknaden på Åland. Uppdragsgivare för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Årets arbetsmarknadsbarometer präglas av en viss osäkerhet vad gäller den ekonomiska utvecklingen internationellt och energiprisernas mer långsiktiga utveckling. Det huvudsakliga syftet med barometern har varit att bedöma det närmaste årets förändring inom den sysselsatta arbetskraften för det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns olika delar, landskapsförvaltningen, kommunerna och staten, samt att sammanfatta rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper det kommande året. I rapporten redogörs även för fortbildnings- och vidareutbildningsbehovet inom de olika branscherna under det kommande året.

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval av arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2023.

ÅSUB vill framföra ett stort tack till alla de företag och myndigheter som bidragit till undersökningen genom att svara på enkäten.

Utredare Maria Viktorsson har ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer och sammanställningen av rapporten. Utredare Robin Lähde har medverkat i insamlingen av enkätsvar och i analyserna som utgör underlag för rapporten.

Mariehamn i juni 2023

Katarina Fellman

Direktör



## Innehåll

Innehåll .....	5
Figurförteckning .....	6
Tabellförteckning .....	7
1. Sammanfattning .....	8
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp .....	11
2.1 Huvudsaklig metod .....	11
2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster .....	12
2.3 Grundbegrepp .....	13
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna .....	14
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2023 .....	14
3.2 Nyinrättade anställningar .....	18
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet .....	20
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden .....	20
4.2 Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet .....	23
4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året? .....	26
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn .....	30
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn .....	30
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn .....	31
Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn .....	33
Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn .....	35
Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn .....	36
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn .....	37
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling .....	38
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor .....	38
6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier .....	40
6.3 Prognoser och utfall .....	42
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser .....	42
6.5 Utbudet på arbetskraft .....	44
7. Fortbildning .....	47
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn .....	47
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn .....	51
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentliga sektorn .....	54
Referenser .....	55
Bilaga 1: Klassificeringar .....	57
Bilaga 2: Enkäter .....	58
Bilaga 3: Kvalitetsbilaga .....	68

## Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2023 och deras efterfrågan 2018–2023 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt .....	14
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna .....	19
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2022, våren 2022 och våren 2023, efter bransch ....	22
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2021, 2022 och 2023. Antal årsverken, efter bransch .....	25
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2023 .....	26
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken) .....	27
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken) .....	32
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2011–2023.....	39
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken) .....	40
Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2011–2023 .....	41
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2024 .....	42
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2024 (prognos 2023–2024).....	43
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2022 .....	45
Figur 14. Den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort, index 2008=100 .....	46

## Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2022 och 2023. Rangordning efter antal årsverken 2023 .....	16
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2023 .....	17
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2014–2023. Antal årsverken efter bransch .....	21
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2014–2023. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch .....	24
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2023 .....	30
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023 .....	34
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skelsektorn och äldreomsorgen), 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023 .....	35
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023 .....	36
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2023. Antal omräknat till helårstjänster och procent .....	39
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring på Åland under 2023 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes) .....	44
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2014–2023 (procent) .....	47
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2021–2023 .....	50
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2014–2023 .....	52

## 1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos för rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2024. Resultaten presenteras per bransch och per yrkesgrupp för den privata sektorn, samt efter arbetsgivarsektor och yrkesgrupp för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som i februari skickades till ett representativt urval åländska företag (i år totalt 286), dels från den arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till närmast samtliga myndigheter och enheter inom den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Utvecklingen på arbetsmarknaden under perioden våren 2023 till våren 2024 visar på att tillväxttakten totalt sett mattas av i och med att återhämtningen efter pandemin har stabiliserats samtidigt som det ekonomiska läget är utmanande för många. Totalt sett ser vi ändå positiva förväntningar på sysselsättningsvolymens utveckling på den åländska arbetsmarknaden. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 115 årsverken, motsvarande 1,0 procent av den sysselsatta arbetskraften.

Sysselsättningsvolymens tillväxttakt förväntas avta inom den privata sektorn, medan tillväxttakten inom den offentliga sektorn förväntas fortsätta öka. Under 2021 och 2022 förväntades ökningen i den sysselsatta arbetskraftens volym vara betydligt större inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn, som en följd av bland annat det stora tappet under pandemiåret 2020. Årets barometersvar visar att läget nu är det omvända: inom den offentliga sektorn väntas en ökning med 81 årsverken (motsvarande 2,0 procent av den sysselsatta arbetskraften), medan det i den privata sektorn förväntas en ökning med 33 årsverken (0,5 procent av den sysselsatta arbetskraften).

Det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden minskar från fjolårets 1 208 årsverken till 943 årsverken i år. Trots minskningen är årets förväntade rekryteringsbehov fortsättningsvis högt, det högsta sedan starten av Arbetsmarknadsbarometern med undantag för fjolårets höga nivå. Rekryteringsbehovet är förståttvis större inom den privata sektorn (533 årsverken) än inom den offentliga (410 årsverken), men inom den privata sektorn är det förväntade rekryteringsbehovet betydligt lägre än ifjol medan behovet inom offentlig sektor förväntas öka något.

Vi förväntar oss att cirka 380-390 personer kommer att gå i pension både innevarande år och nästkommande år.

### Rekryteringsbehovet av specialister ökar

Jämfört med fjolårets barometerresultat väntas efterfrågan på de flesta aggregerade yrkesgrupperna minska från våren 2023 till våren 2024, förutom efterfrågan på *specialister* som fortsätter att öka i linje med utvecklingen de senaste tio åren för yrkesgruppen. Efterfrågan på specialister väntas motsvara 267 årsverken (230 årsverken ifjol). Ökningen i efterfrågan av denna yrkesgrupp finns inom offentlig sektor där efterfrågan till övervägande del kommer från skolväsendet som framför allt har behov av lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare samt



förskollärare/barnträdgårdslärare. Andra specialister som efterfrågas inom offentlig sektor är specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl., läkare samt specialister inom finanssektorn. Efterfrågan på specialister inom privat sektor är kvar på samma nivå som 2022 och kommer till övervägande del från branscherna finans och försäkring samt företagstjänster som efterfrågar specialister inom finanssektorn och specialister inom systemarbete.

Specialister är därmed den mest efterfrågade övergripande yrkesgruppen i årets barometer, tätt följt av *service- och försäljningspersonal* med 254 årsverken (en minskning från 318 årsverken ifjol). Inom den offentliga sektorn utgörs det förväntade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal nästan uteslutande av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* samt *barnskötare och skolgångsbiträden*, medan det i det privata näringslivet framför allt efterfrågas *försäljare- och butiksinnehavare, serveringspersonal* samt *restaurang- och storhushållspersonal*.

Övriga aggregerade yrkesgruppers efterfrågan minskar i stort sett till 2021 års nivåer. Endast grupperna *övriga arbetstagare* samt *jordbrukare och skogsarbetare* efterfrågas något mer än föregående år.

### **Den förväntade tillväxten av personalstyrkan varierar stort mellan branscher**

Tillväxtförväntningarna på personalstyrkan inom den privata sektorn är totalt sett fortsättningsvis positiv, men förväntningarna är splittrade mellan branscherna. Hälften av branscherna har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader fram, medan andra hälften har negativa förväntningar. De branscher som förväntar sig mest positiv utveckling är branscherna *övrig industri* samt *finans och försäkring*, medan en viss positiv utveckling även kan ses inom *personliga tjänster, företagstjänster* samt *vatten och el*. *Byggbranschen* är den bransch som har den mest negativa utsikten, följt av *primärnäringsarna, transport och kommunikation, hotell- och restaurang, handeln* samt *livsmedelsindustrin*. Det kan finnas många orsaker till den förväntade utvecklingen i de olika branscherna, men övergripande kan nämnas att rådande konjunkturläge med hög inflation, konsumenternas svagare köpkraft, ökade materialkostnader etc. påverkar olika branscher olika hårt.

### **Arbetskraft med högre examen upplevs svåra att rekrytera**

Spridningen är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen och de offentliga enheterna. En gemensam nämnare är dock specialister och särskilt nämns behovet av specialister med erfarenhet och högre examen. Inom landskapssektorn efterfrågas särskilt juridiska specialister och inom skolväsendet lärare och andra specialister inom undervisning, såsom studiehandledare. Inom landskapssektorn nämns även analytiker/utredare, samhällstekniska ingenjörer och näringsutvecklare.

Som tidigare upplevs också yrken inom vård och omsorg, särskilt närvårdare, vara svårrekryterade, både inom offentlig och privat sektor. Inom kommunala sektorn efterfrågas också behöriga lärare inom barnomsorgen, elevassistenter och speciallärare.

Inom privata sektorn är de svårrekryterade yrkena som nämns ofta branschspecifika, det vill säga sakkunniga inom branschen. De yrken som nämns över flera branscher är dock specialister eller experter inom finans och IT samt städare. Även yrkesgrupper inom el nämns som svårrekryterade.

### **Fortbildningsfrekvens i linje med genomsnittet för de senaste tio åren**

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Cirka 39 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året, vilket ligger i linje med medelvärdet för de senaste tio åren. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *finans- och försäkring* där 86 procent av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 50 procent, vilket också ligger i linje med medelvärdet för de senaste tio åren. Fortbildningen sker i huvudsak genom enstaka korta utbildningstillfällen och fortbildningsområdena sammanfaller till stor del med de yrkesområden som upplevs vara svårrekryterade. Framför allt planeras fortbildning inom ledarskap, juridik, försäljning, ekonomi och IT.

## 2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

Det primära syftet med föreliggande rapport är tudelat. För det första görs en bedömning av tillväxten på ett års sikt baserat på antalet sysselsatta inom den privata sektorns olika branscher och inom den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, den kommunala sektorn och den statliga sektorn). För det andra redogör vi för rekryteringsbehovet med avseende på olika yrkesklasser inom den privata och offentliga sektorn. Uppdragsgivare för arbetskraftsbarometern är Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) och utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUBs konjunkturrapporter.

Det sekundära syftet med rapporten är att redogöra för fortbildningsfrekvensen inom de olika branscherna och sektorerna. Rapporten kartlägger även behovet av att bedöma yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn på Åland, vilket görs på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen.

ÅSUB har publicerat arbetsmarknadsbarometern årligen sedan 2008.

### 2.1 Huvudsaklig metod

Uppgifterna i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor i konjunkturenkäten, dels på ÅSUBs arbetskraftsenkät (se Bilaga 2). Den årliga konjunkturenkäten riktar sig till den privata sektorn och skickas till ett urval åländska företag. Arbetskraftsenkäten skickas ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Respondenterna ombes göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnas in. Svaren i arbetsmarknadsbarometern 2023 samlades in under perioden februari–april.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss (detta år 286 till antalet). Företagen i urvalet representerar fler än sig själva och urvalet uppdateras regelbundet. Svaren vikts utifrån storleken på företagets personalstyrka. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. De data om utvecklingen inom den privata sektorn som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

Det bör betonas att dessa närmevärden ska tolkas med viss försiktighet. Vid utformningen av urvalet eftersträvas en tillräcklig täckning per bransch och även av företag i olika storleksklasser och av företag i olika kommuner och regioner. Dock finns en viss tonvikt på de större företagen som representerar fler arbetsplatser. Det är möjligt att arbetskraftens rörlighet, och därmed de årliga förändringarna, i genomsnitt är relativt sett större i dessa företag med fler arbetsplatser än inom mikroföretagen med endast en eller två personer sysselsatta inom verksamheten.

Vad gäller den offentliga sektorn har vi däremot ett så pass heltäckande underlag att svaren inte behöver vikts. Därför torde också precisionen vara relativt god, men självklart beror kvaliteten på prognosen på kvaliteten i enkätsvaren och hur mycket information våra uppgiftslämnare haft om kommande budgetplaner och liknande.

När det gäller det totala rekryteringsbehovet bör det framhållas att uppskattningen återspeglar den bedömning som uppgiftslämnare kunnat göra vid svarstillfället. Detta gäller speciellt för uppskattningen av ersättande anställningar. Ersättande rekryteringar för pensionsavgångar är ofta mer förutsägbara och därför även enklare att ta i beaktande i uppskattningen. Övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, är däremot inte lika lättförutsägbara, vilket försvårar bedömningen av det totala rekryteringsbehovet<sup>1</sup>.

Såsom under pandemiåren bad vi även i år företagen inom näringslivet att beakta möjliga återtaganden av permitterad personal i sina uppskattningar beträffande personalstyrkans utveckling fram till nästa vår. Denna andel bedöms dock vara mycket liten jämfört med pandemiåren 2020–2021<sup>2</sup>.

Sedan arbetsmarknadsbarometern 2012 har vi använt yrkesklassificeringssystemet ISCO 2010, vilket innebär att våra tidserier med yrkeskategorier är reviderade bakåt i tiden.

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

- (1) Den 'tredje sektorn'; ideella organisationer (Folkhälsan, Röda korset, Emmaus, Jag skriver m.fl.), föreningar och församlingar omfattas tillsvidare inte av barometern.
- (2) Vi har endast uppgifter om efterfrågan på vissa yrkesgrupper, men vi har ingen möjlighet att redovisa detaljer i utbudet av arbetskraft eller om avgångar till följd av olika orsaker såsom pension, studier, emigration i olika branscher och sektorer.
- (3) Kartläggningen av det privata näringslivet omfattar inte nyföretagandet och de yrkesgrupper dessa företagare representerar.

## 2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. I barometrarna under 2020–2023 kan nya anställningar även omfatta återtagande av permitterad personal. Respondenterna har inte specificerat vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal, vilka som är återtagande av permitterad personal och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har i stället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att expandera efterfrågar samt hur storleken på expansionerna förhåller sig till antalet rekryteringar. Metoden innebär att en ersättande rekrytering är en rekrytering där ett företag planerar anställa en person av en viss yrkesgrupp på samma gång som en person av en annan yrkesgrupp slutar eller tar ut ledighet (till exempel föräldraledighet) som kräver vikarie. På motsvarande sätt räknas nyrekrytering som en ny tjänst även om en person av samma yrkesgrupp väntas sluta vid ett annat företag<sup>3</sup>. För mer information kring metoden, se Bilaga 3, Kvalitetsbilaga.

Sammantaget kan konstateras att uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men att de med dessa reservationer i beaktande ändå kan

---

<sup>1</sup> Se Bilaga 3: Kvalitetsbilaga.

<sup>2</sup> Se Arbetsmarknadsstatistik [www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad](http://www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad)

<sup>3</sup> Exempelvis kommer en IKT-tekniker som anställs medan en telefonist slutar att registreras som en ersättande anställning. Ifall ett företag planerar att utöka sin personal med en servitör och ett annat företag planerar att minska sin med en servitör kommer detta registreras som att en ny tjänst skapas för gruppen servitörer.

fungera som en fingervisning om inom vilka yrken det är som nya anställningar väntas skapas.

### 2.3 Grundbegrepp

I rapporten används några grundbegrepp som bör förtydligas. Begreppet *årsverk* (ibland *helårsverk* eller *helårstjänst*), som vi använder för att ange den sysselsatta arbetskraftens volym aggregerat, bransch- eller sektorsvis, representerar arbetsinsatsen från en person på heltid under ett helt år. Ytterligare alternativa begrepp för årsverk är *personårsverk* eller *årsarbetsplatser*.

Det 'totala rekryteringsbehovet' motsvarar alla anställningar som behöver göras för att täcka upp pensions- och andra avgångar, de eventuella tillkommande nya arbetsplatserna samt återtagande av personal. Vi har även gjort en uppskattning av hur fördelningen mellan dels nya/återtagande dels ersättande anställningar förhåller sig (se avsnitt 2.2).

Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. Säsongsarbetskraften har skattats och omräknats till årsarbetsplatser.

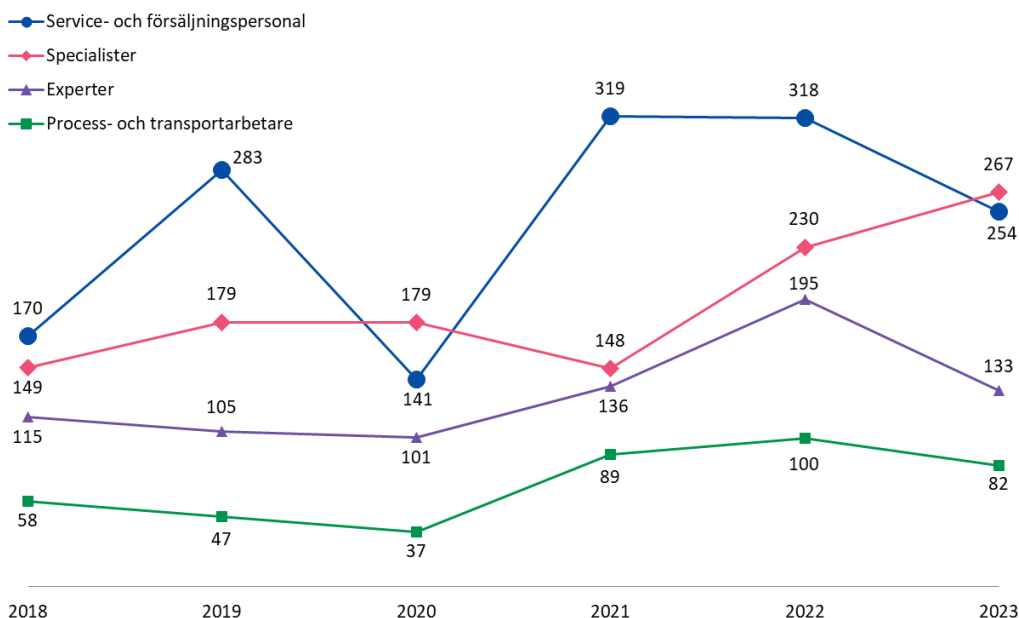
### 3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

I detta kapitel kartlägger vi de yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år. Inledningsvis presenteras rekryteringsbehov efter övergripande yrkesgrupper varefter behovet framställs på en mer detaljerad nivå. Dessutom ger vi en uppskattning av nya/återtagande anställningar inom olika yrkesgrupper.

#### 3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2023

Det vi i fortsättningen kallar rekrytering och rekryteringsbehov avser det totala rekryteringsbehovet, det vill säga nya anställningar, återtagande av permitterad personal samt ersättande anställningar till följd av olika slag av avgångar från arbetsplatser. Den arbetskraft som anställs säsongsvist har så långt det varit möjligt omräknats till helårstjänster.

**Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2023 och deras efterfrågan 2018–2023 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt**



Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB

De fyra aggregerade yrkesgrupper<sup>4</sup> som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. *Specialister* (ISCO 2) och *service- och försäljningspersonal* (ISCO 5) väntas under 2023 utgöra de mest efterfrågade yrkesgrupperna, följt av *experter* (ISCO 3) och *process- och transportarbetare* (ISCO 8).

Det förväntade rekryteringsbehovet av *specialister* är det högsta noterade i ÅSUBs arbetsmarknadsbarometer. Särskilt de tio senaste åren har efterfrågan av denna yrkesgrupp haft en stigande trendkurva. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 267 årsverken, varav 160 årsverken finns inom den offentliga sektorn. *Specialister* som efterfrågas inom den offentliga sektorn är i synnerhet *lågstadie lärare*, *förskollärare/barn-trädgårdslärare* samt *överskötare och avdelningsskötare*. Inom den

<sup>4</sup> Den mest övergripande nivån för yrkesgrupperna (en-siffrig ISCO).

privata sektorn efterfrågas framför allt specialister inom *finanssektorn* och inom *systemarbete*.

Efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* har mattats av framför allt på grund av lägre rekryteringsbehov av *restaurang- och storhushållspersonal* och *serveringspersonal*, vilket bland annat kan förklaras av en försämrad konjunkturbild men också av att hotell- och restaurangbranschen personalmässigt inte längre har lika stort behov av att återhämta tappat under coronapandemin. Efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* motsvarar i år 254 årsverken och efterfrågan är relativt jämnt fördelat mellan det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Inom den offentliga sektorn består dock yrkesgruppen, till skillnad från den privata sektorn, nästan uteslutande av *närsvårdare*, annan *vårdpersonal* och *hemvårdare* samt *barnskötare* och *skolgångsbiträden*

Efter två år av ökad efterfrågan, sjunker i år den förväntade efterfrågan på *experter* till 133 årsverken. Den förväntade rekryteringen i år är 195 årsverken (101 årsverken 2020 och 136 årsverken 2021). Experter som efterfrågas är i synnerhet *experter inom finansiering, försäkring och redovisning* inom den privata sektorn. Inom den offentliga sektorn efterfrågas framför allt *sjuuskötare*, *skatteberedare* och *-inspektörer* samt *juridiska assistenter*, *handledare* och *rådgivare inom socialsektorn och församlingar*.

Efterfrågan på *process- och transportarbetare* förväntas motsvara 82 årsverken i år. Merparten av rekryteringsbehovet är inom det privata näringslivet.

*Tabell 1* sammanfattar det beräknade rekryteringsbehovet i olika yrkesgrupper på en mer detaljerad nivå. Materialet visar ett minskat rekryteringsbehov jämfört med 2022.

För att få en helhetsbild av rekryteringsbehovet i olika sektorer sammanfattar *Tabell 2* prognosen efter huvudgrupp, yrkesklass och arbetsgivarsektor. Yrken i huvudgrupperna *chefer*, *specialister* och *experter* kan grovt beräknat motsvara kraven för högskolekompetens, medan yrken inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* kan anses motsvara kraven på utbildning på gymnasie- eller institutnivå. Inom kategorin *övriga arbetstagare* finns huvudsakligen yrken med lägre krav på utbildning än de tidigare nämnda.

**Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2022 och 2023. Rangordning efter antal årsverken 2023**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2022	2023	ISCO-kod
<b>Totalt</b>	<b>1208</b>	<b>943</b>	
Försäljare och butiksinnehavare	42	71	522
Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal	72	66	53, 532
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	39	56	911
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	38	52	241
Specialister inom systemarbete m.fl.	45	49	25, 251
Processarbetare	39	48	81
Barnskötare och skolgångsbiträden	50	44	531
Serveringspersonal	78	36	513
Restaurang- och storkökspersonal	66	30	512
Kundtjänstpersonal	95	30	42
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	47	29	12
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	17	25	331
Lågstadielärare	19	24	2341
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	22	22	833, 834
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	26	21	322
Gymnasie- och högstadielärare	14	21	233
Kontorspersonal	59	20	41
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	17	17	263
Förskollärare, barnträdgårdslärare	10	16	2342
Läkare	10	16	221
Personal inom el- och elektronikbranschen	20	15	74
Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	8	15	341, 3412
Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.	25	14	13, 14
Administrativa och specialiserade sekreterare	17	13	334
Juridiska specialister	7	13	261
Hälsa- och arbetskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.	5	12	32, 325
Skatteberedare och -inspektör	6	12	3352
Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	3	12	61
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	35	11	71
IKT-tekniker samt användarstöd	32	11	351
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	34	10	252
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	13	9	11
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	39	9	835
Speciallärare	10	8	2352
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	6	8	243
Specialister inom naturvetenskap och teknik	4	7	21
Experter inom fysik, kemi och teknik	29	5	311
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	5	5	43
Specialister inom administration	3	5	242
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	3	5	262
Universitets- och högskollärare	1	4	231
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)	5	4	321
Befäl och styrmän inom sjötrafik	18	4	3152
Maskinmontörer och reparatörer	12	4	72
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	0	4	832
Maskinchefer och -mästare på fartyg	15	3	3151
Tandläkare	6	3	226
Specialister i pedagogiska metoder	0	3	2351
Studiehandledare, m.fl.	1	3	2359
Poliser	0	3	5412
Journalister, författare och språkvetare	0	2	264
Frisörer, kosmetologer m.fl.	3	2	514
Inköps- och försäljningsagenter	2	2	332
Tulltjänstemän och sjöbevakare	7	2	3351
Fastighetsskötare	3	2	5153
Lärare i yrkesämnen	1	2	232
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	1	312
Förmedlare av företagstjänster	0	1	333
Köks- och restaurangbiträden	4	1	941
Överskötare och avdelningsskötare	5	1	2221

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB



Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2023

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten	
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		4	4	1	
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	18	4	5	2	
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	8	3	3		
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik		2	5		
	Läkare			16		
	Överskötare och avdelningsskötare			1		
	Tandläkare			3		
	Universitets- och högskollärare		1	3		
	Lärare i yrkesämnen			2		
	Gymnasie- och högstadielärare		8	13		
	Lägstadielärare		24			
	Förskollärare/Barnträdgårdslärare		16			
	Specialister i pedagogiska metoder			3		
	Speciallärare		8			
	Studiehandledare, m.fl.		1	2		
	Specialister inom finanssektorn	41	3	7	1	
	Specialister inom administration			5		
	Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	8				
	Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi			9		
	Specialister inom systemarbete	40				
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	10				
	Juridiska specialister	6		4	3	
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn			1	4	
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.			9	7		
Journalister, författare och språkvetare	2					
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	2	1	2		
	Arbetsledare inom byggverksamhet	0		1		
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	3				
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	4				
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)			4		
	Sjukskötare, barmorskor m.fl.		3			
	Sjukskötare			14		
	Hälsovårdare			3		
	Barmorskor			1		
	Hälso- och arbetskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.	3		9		
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	24		1		
	Inköps- och försäljningsagenter			2		
	Fastighetsmäklare och disponenter			1		
	Administrativa och specialiserade sekreterare	7		6		
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				2	
	Skatteberedare och -inspektörer				12	
	Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	1	11	1	1	
	IKT-tekniker samt användarstöd	8		3		
	Kontors- och kundtjänstpersonal	Kontorspersonal	11	2	4	3
		Kundtjänstpersonal	27	1	3	
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning		3	1		1	
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storköshälspersonal	21	9			
	Serveringspersonal	36				
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	2				
	Fastighetsskötare			2		
	Försäljare och butiksinnehavare	71				
	Barnskötare och skolgångsbiträden		42	2		
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	6	54	6		
Poliser			3			
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	12				
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	11				
	Maskinmontörer och reparatörer	4				
	Personal inom el- och elektronikbranschen	15				
Process- och transportarbetare	Processarbetare	48				
	Person-, paketbils- samt motorcykelförare	4				
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	18		4		
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	9				
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	48	5	3		
	Köks- och restaurangbiträden			1		
<b>Totalt</b>		<b>533</b>	<b>213</b>	<b>170</b>	<b>26</b>	

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB

### 3.2 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Även i år ingår återtagandet av permitterad personal i uppskattningarna av nyinrättade anställningar. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal och vilka som innebär helt nya tjänster<sup>5</sup>. Detta har i stället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att öka sin personalstyrka efterfrågar samt hur storleken på personaltillväxten förhåller sig till antalet rekryteringar. En ökning kan fortsättningsvis tolkas som en viss återhämtning framom en expansion.

Uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men med denna reservation i beaktande kan resultaten ändå fungera som en fingervisning om inom vilka yrken det är som nya anställningar väntas skapas<sup>6</sup>.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut under det kommande året indikerar att 25 procent, motsvarande 233 årsverken utgörs av nya anställningar. Det är en minskning jämfört med 2022 då motsvarande andel var 36 procent (440 årsverken). Minskningen sker inom privat sektor efter att det under 2021 och 2022 funnits ett stort behov av att återfå personalstyrkan efter det utmanande året 2020, bland annat genom återtagande av permitterad personal. Andelen nya anställningar inom offentlig sektor förväntas öka, framför allt inom vård- och skolrelaterade yrken.

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *processarbetare*, i vilken det förväntas uppstå 26 nya årsverken under det kommande året. Detta motsvarar 53 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (Figur 2). Flera nya tjänster väntas även inrättas inom yrkesgruppen *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* med totalt 17 årsverken (motsvarande 26 % av gruppens totala rekryteringsbehov) samt inom gruppen *barnskötare och skolgångsbiträden* med 14 årsverken (32 procent av gruppens totala rekryteringsbehov). Även inom yrkesgruppen *hem-, hotell- och kontorsstädare* förväntas 14 nya årsverken inom det kommande året (motsvarande 24 procent av gruppens totala rekryteringsbehov).

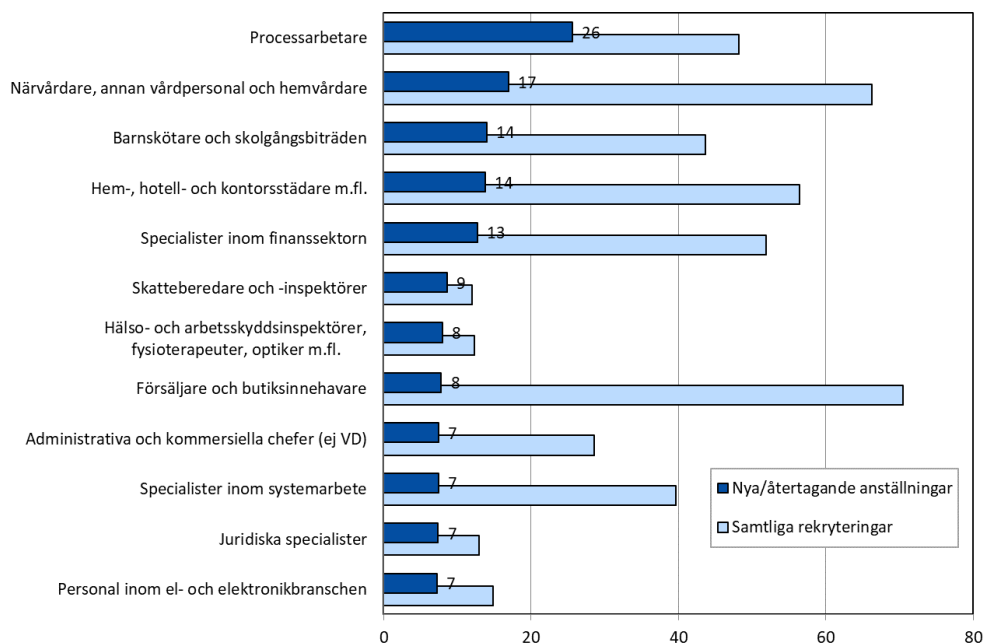
Ytterligare en yrkesgrupp som är efterfrågad är *specialister inom finanssektorn* och de nyinrättade tjänsterna väntas motsvara totalt 13 årsverken under det kommande året (24 % av gruppens totala rekryteringsbehov).

Bland övriga yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar uppgår antalet årsverken till strax under tio i respektive yrkesgrupp. Andelen nyinrättade tjänster av det totala antalet rekryteringar varierar. I grupperna *skatteberedare och -inspektörer* samt *hälso- och arbetsskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.* uppgår de nyinrättade tjänsterna till 71 respektive 65 procent av det totala antalet rekryteringar i gruppen, medan andelen nyinrättade tjänster i gruppen *försäljare och butiksinnehavare* endast uppgår till elva procent av det totala rekryteringsbehovet i gruppen.

<sup>5</sup> Omfattar dels helt nya anställningar dels återtagande av personal. Återtagande av personal bedöms i år dock utgöra en mycket liten andel, se Arbetsmarknadsstatistik [www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad](http://www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad)

<sup>6</sup> En utförligare beskrivning av metoden finns i avsnitt 2.2.

**Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna**



Not: Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar. Nya anställningar kan innebära både en expansion (helt nya anställningar) men också återtagande av personal.

Källa: ÅSUB

## 4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

I det här kapitlet presenteras först nettoförändringen i personalvolymen inom den privata sektorn per bransch och därefter det totala rekryteringsbehovet, som alltså omfattar anställning av personal både för att ersätta avgångar och för helt nya befattningar.

### 4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna i Bilaga 2). För det första bad vi representanterna för företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra uppskattade de svarande antalet rekryteringar i företaget under den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi representanterna uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till företagen inom branscherna *industri, bygg, primärnärings, handel och transport* och den andra till branscherna *hotell och restaurang, personliga tjänster, företagstjänster samt finans och försäkring* (se branschindelningen, Bilaga 1). Utifrån svaren på dessa frågor har vi kunnat uppskatta förändringarna på arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

Syftet är dels att prognostisera volymtillväxten av arbetskraften i det privata näringslivet, dels att uppskatta det förväntade rekryteringsbehovet, samt slutligen att försöka ringa in var det kan komma att bli svårigheter att rekrytera yrkesfolk.

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en speciell vikt beroende på det svarande företaget storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal och flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 286 företag borgar ändå för, efter omständigheterna bästa möjliga resultat.

#### Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta mellan våren 2023 och våren 2024? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 3* visar förväntningarna om personalstyrkans förändring inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2023 redovisas i kolumnen längst till höger. De branschvisa siffrorna som representerar de förväntade förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas även i *Figur 7*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUBs konjunkturenkät, visade förra året (2022) på en delvis fortsatt återhämtning i sysselsättningen inom den privata sektorn på Åland (*Tabell 3*), som minskade kraftigt under coronapandemin 2020. Under våren

2023-våren 2024 väntas en försiktig ökning i sysselsättningen inom den privata sektorn på Åland. Det finns dock större variationer mellan branscherna.

*Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2024 ligger på en ökning motsvarande 33 helårstjänster, vilket motsvarar cirka 0,5 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.*

**Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2014–2023. Antal årsverken efter bransch**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	<b>96</b>	<b>-31</b>	<b>97</b>	<b>144</b>	<b>20</b>	<b>-69</b>	<b>-334</b>	<b>248</b>	<b>197</b>	<b>33</b>
Primärnäringsar	-6	2	5	-1	-8	-9	-4	7	-1	-15
Livsmedelsindustri	1	-1	6	12	-1	-1	-7	7	-5	-9
Övrig industri	19	-11	27	38	5	12	-32	22	31	47
Vatten och el	0	0	1	7	3	6	-1	2	4	6
Bygg	0	-8	-8	-17	-18	3	19	8	-2	-26
Handel	-23	-16	10	25	-12	-6	-1	11	4	-12
Transport och kom.	35	-37	-21	29	0	-100	-165	75	52	-14
Hotell o. restaurang	35	13	-3	0	-34	-29	-127	49	59	-14
Finans o. försäkring	1	-1	18	22	22	-24	8	18	16	36
Företagstjänster	29	11	29	18	44	37	18	35	0	14
Personliga tjänster	4	16	35	11	19	41	-42	14	38	20

Not: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016.

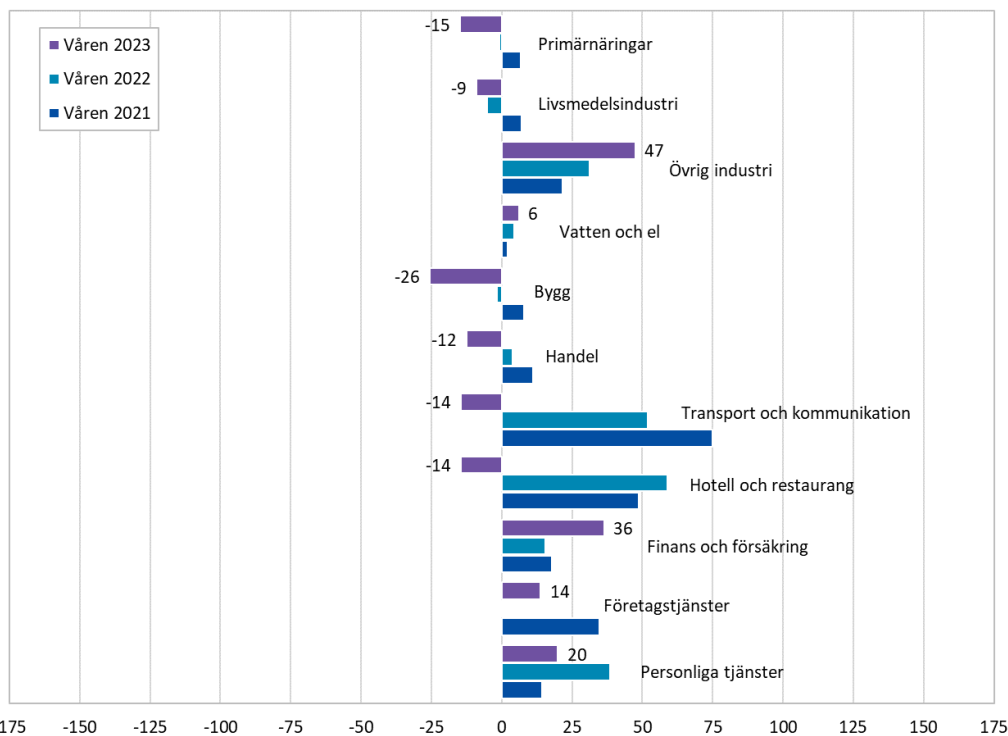
Källa: ÅSUB

Tabell 3 visar att sedan 2014 har näringslivet förväntat sig en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2015, 2019 och coronaåret 2020. Speciellt utsikterna för branschen *transport och kommunikation* var starkt negativa 2019–2020 samt även för *hotell- och restaurangbranschen* under coronaåret 2020. Båda dessa branscher signalerade en återhämtning i personalstyrkan 2021 och 2022.

I år finns fortsättningsvis en förväntad ökning av antalet sysselsatta totalt sett, men förväntningarna är splittrade mellan branscherna. Hälften av branscherna har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader fram, medan andra hälften har negativa förväntningar. De branscher som förväntar sig mest positiv utveckling är branscherna *övrig industri*<sup>7</sup> samt *finans och försäkring*, medan en viss positiv utveckling även kan ses inom *personliga tjänster*, *företagstjänster* samt *vatten och el*. *Byggbranschen* är den bransch som har den mest negativa utsikten, följt av *primärnäringsarna*, *transport och kommunikation*, *hotell- och restaurang*, *handeln* samt *livsmedelsindustrin*.

<sup>7</sup> Branschen övrig industri omfattar bl.a. företag som tillverkar färgämnen, spel och leksaker, underleverantörindustri som tillverkar plastslangar för högteknologiinstrument, medicinska industrin och bilindustrin, instrument och apparater för mätning, betongvaror för byggändamål, verkstadsföretag inom metall- och miljöteknik, och även snickerier och tryckerier.

**Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2022, våren 2023, efter bransch**



Källa: ÅSUB

Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek efter bransch våren 2023 i jämförelse med förväntningarna de två föregående åren.

Efter pandemiåret 2020 med negativa förväntningar var förväntningarna på sysselsättningsvolymen betydligt mer optimistiska våren 2021. Sammantaget väntades sysselsättningsvolymen öka och motsvara 248 helårstjänster. Samtliga branscher hade positiva förväntningar på personalvolymens utveckling men i synnerhet branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* var mer optimistiska jämfört med året innan. Förra årets barometer (2022) visade att dessa två branscher väntades öka mest sett till sysselsättningsvolym även under perioden våren 2022 till våren 2023, vilket visar en tydlig återhämtning efter pandemiåret 2020. Även branscherna *personliga tjänster*, *övrig industri* samt *finans och försäkring* hade våren 2022 positiva förväntningar inför kommande tolv månadersperiod, medan förväntningarna inom övriga branscher var mer försiktiga eller negativa. Totalt sett väntades våren 2022 sysselsättningsvolymen öka med motsvarande 197 helårstjänster fram till våren 2023.

I årets (2023) barometer väntas en total ökning med 33 helårstjänster. Branscherna *övrig industri* och *finans och försäkring* har positiva förväntningar och väntas öka med 47 respektive 36 helårstjänster. I båda branscher finns ett par, för åländska förhållanden, större företag som står för en stor del av den förväntade ökningen. Branscherna *personliga tjänster* och *företagstjänster* förväntas öka sin personalvolym med 20 respektive 14 tjänster.

Inom vissa branscher har förväntningarna svängt från positiva ifjol (2022) till negativa i år (2023). Inom branscherna *transport och kommunikation*, *hotell och restaurang* samt *handel* uppges negativa förväntningar på sysselsättningsvolymen (-14, -14 respektive -12 helårstjänster). Dels har återhämtningen från pandemiåren stabiliserats, dels är dessa turismberoende branscher konjunkturkänsliga branscher

som troligen påverkas i högre utsträckning av den svalnande ekonomin som bland annat innebär svagare köpkraft hos konsumenterna.

*Bygg, livsmedelsindustri och primärnäringar* som ifjol (2022) hade svagt negativa förväntningar på sysselsättningsvolymen har fortsatt och starkare negativa förväntningar i år (2023) med en minskning med -26, -15 respektive -9 helårstjänster. Även dessa branscher har drabbats av det utmanande ekonomiska läget, exempelvis genom stigande produktions- och råvarukostnader.

#### **4.2 Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet**

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden våren 2023 fram till våren 2024 inom det privata näringslivet (*Tabell 4*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar.

Rekryteringsbehoven i de olika branscherna skiljer sig åt av flera olika anledningar. Storleken på personalstyrkan och personalomsättningen i de olika branscherna är viktiga orsaker till skillnader i volymerna på rekryteringsbehoven. Andra orsaker är olika storlekar på pensionsavgångar, övriga avgångar och branschens konjunktur.

I år (2023) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 533 helårstjänster, vilket är betydligt lägre än ifjol (828 helårstjänster). Fjolårets nivå var dock den högsta under de sexton år som ÅSUB har genomfört Arbetsmarknadsbarometern och årets nivå ligger mer i linje med tidigare nivåer, vilket tyder på att återhämtningen efter pandemitiden har stabiliserats.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2023) 7,2 procent (10,4 procent år 2022) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 10,2 procent (9,4 procent år 2022).

**Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2014–2023. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	<b>338</b>	<b>369</b>	<b>425</b>	<b>556</b>	<b>432</b>	<b>581</b>	<b>280</b>	<b>592</b>	<b>828</b>	<b>533</b>
Primärnäringsar	1	21	15	3	4	13	2	14	10	14
Livsmedelsindustri	5	8	11	17	12	8	22	31	14	5
Övrig industri	25	26	35	37	29	54	19	35	67	51
Vatten och el	9	3	6	10	4	5	3	2	8	7
Bygg	42	38	32	36	53	53	41	27	57	36
Handel	39	20	62	107	60	76	12	69	53	85
Transport och kom.	61	88	75	149	83	102	6	201	208	65
Hotell och restaurang	65	71	48	61	20	97	10	110	159	95
Finans och försäkring	24	19	30	20	33	41	33	19	112	89
Företagstjänster	46	51	56	49	75	89	89	63	57	58
Personliga tjänster	22	23	57	69	59	42	42	23	85	27

Not: Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. De omfattande effekterna av coronapandemin på transportbranschen skapar viss osäkerhet i det statistiska underlaget för denna bransch.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

*Figur 4* visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland. Rekryteringsbehovet minskar jämfört med ifjol i samtliga branscher förutom i branscherna *handel* och *primärnäringsar* som har ett ökat behov samt branscherna *företagstjänster* och *vatten och el* med ett så gott som oförändrat rekryteringsbehov.

Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom branschen *hotell och restaurang* som haft ett mycket högt rekryteringsbehov efter pandemiåret 2020. Behovet i år med 95 årsverken (20,4 procent av arbetskraften) är dock betydligt lägre än ifjol (2022) då behovet var 159 årsverken (28 procent av arbetskraften) och är nu i linje med nivån som var 2019.

De samlade uppgifterna om det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan för samtliga branscher i relation till det totala åländska näringslivet kan ses i *Figur 5*. Figuren visar att *hotell och restaurang*-branschens rekryteringsgrad är betydligt högre än genomsnittet för det åländska näringslivets totala procentuella tillväxt, medan personalens procentuella volymtillväxt är lägre, vilket tyder på att rekryteringarna till stor del rör sig om att ersätta bortfall i personalstyrkan och/eller temporära anställningar (exempelvis säsongsanställningar).

Branscherna *finans och försäkring* samt *handel* står för också för en stor del av rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet kommande tolv månadersperiod. Rekryteringsbehovet för branschen *finans och försäkring* minskar jämfört med föregående år men uppgår ändå till 89 årsverken (12,7 procent av arbetskraften) och både rekryteringsgraden och personalens procentuella volymtillväxt ligger över genomsnittet för det åländska privata näringslivet. *Handelns* rekryteringsbehov ökar jämfört med föregående år och behovet uppgår nu till 85 årsverken (7,9 procent av arbetskraften). Jämfört med genomsnittet för det privata näringslivet har handeln något lägre volymtillväxt.

*Transportbranschen* som under 2021 och 2022 präglats av återhämtning efter pandemiåret 2020 har i år ett betydligt lägre rekryteringsbehov motsvarande 65 helårstjänster eller 5,1 procent av arbetskraften. Både rekryteringsgraden och volymtillväxten ligger något under genomsnittet för det privata näringslivet.



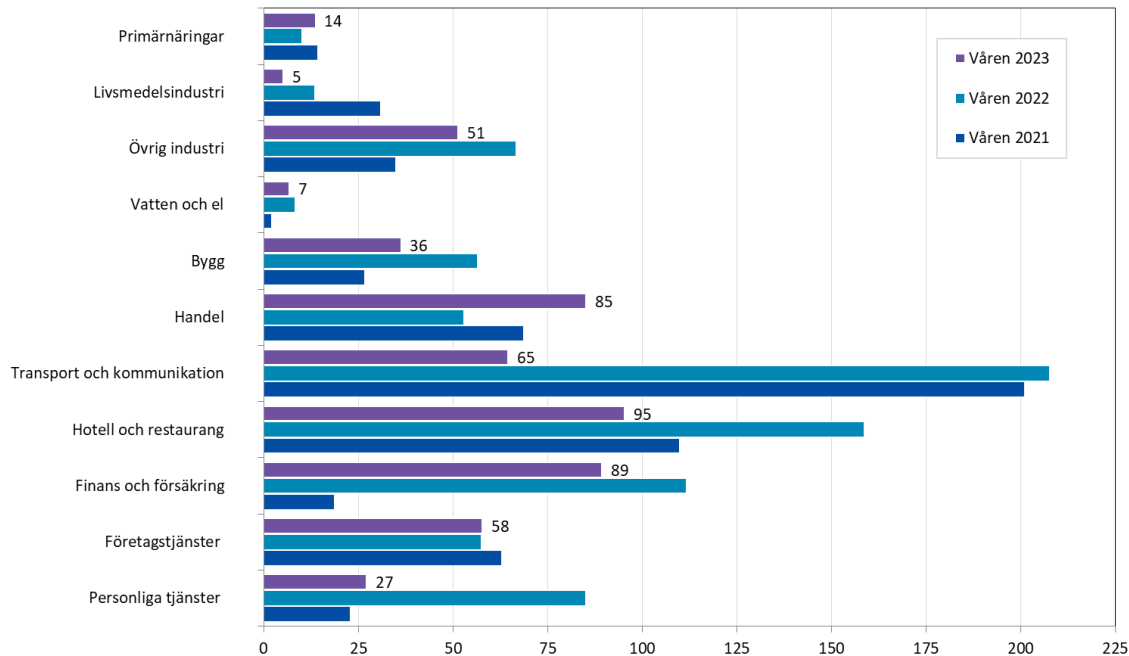
Branschen företagstjänster har ett oförändrat rekryteringsbehov med 58 årsverken (5,3 procent av arbetskraften). Rekryteringsgraden ligger något under genomsnittet medan volymtillväxten är något högre.

Branscherna *övrig industri, bygg* och *personliga tjänster* visar ett minskat rekryteringsbehov år 2023 jämfört med år 2022 och nivåerna närmar sig de nivåer som uppgavs 2021. Av *Figur 4* framgår att rekryteringsbehoven inom dessa branscher i år är 51, 36 och 27 årsverken (7,7 %, 4,4 % och 4,8 % av arbetskraften inom respektive bransch). *Figur 5* visar att byggbranschen ligger under näringslivets genomsnitt både gällande rekryteringsgrad och volymtillväxt. Troligen ett resultat av ett högt kostnadsläge och höga räntor som håller tillbaka efterfrågan i branschen, både från hushåll och företag, vilket visas i att mängden bygglov och påbörjade byggen minskat under 2021 och 2022<sup>8</sup>. Både övrig industri och personliga tjänster har en högre volymtillväxt än genomsnittet medan rekryteringsgraden för personliga tjänster är lägre än genomsnittet. En stor del av rekryteringen inom övrig industri förväntas vara nyanställningar (se *Figur 2*).

*Primärnäringsarna* visar ett något ökat rekryteringsbehov motsvarande 14 årsverken (5,4 % av arbetskraften), men ligger ändå något under rekryteringsgraden för hela det privata näringslivet och betydligt under den genomsnittliga volymtillväxten.

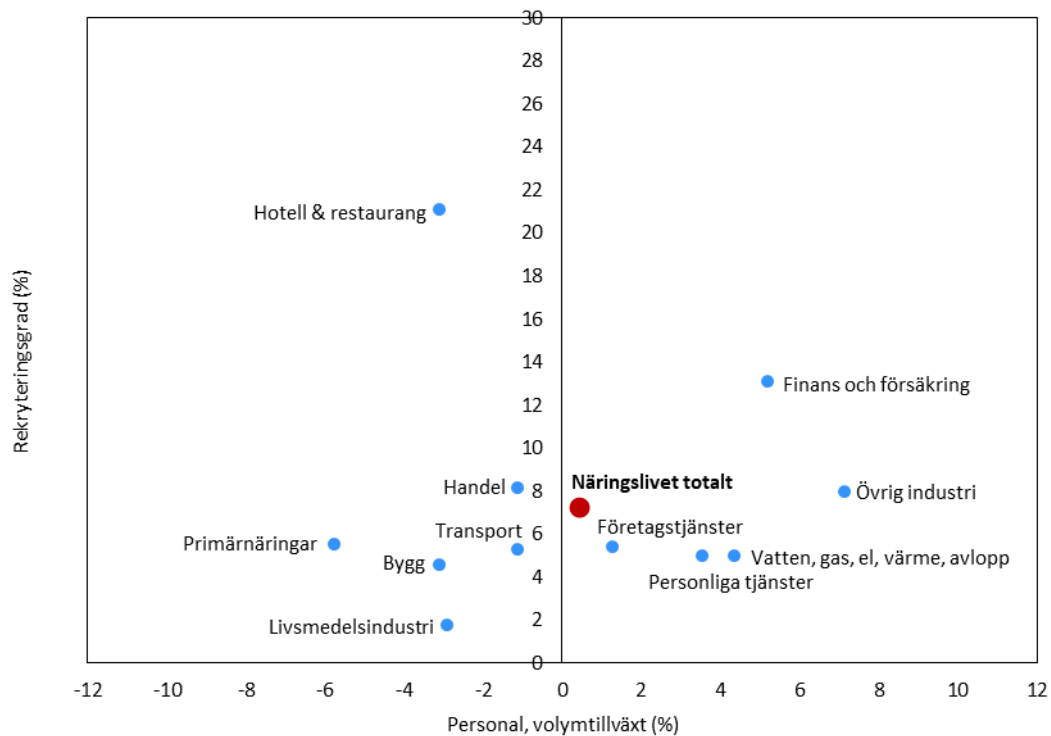
Slutligen uppger *livsmedelsindustrin* ett fortsatt minskat rekryteringsbehov. I år förväntas en rekrytering motsvarande 5 årsverken (1,7 procent av arbetskraften inom branschen). Både volymtillväxten och rekryteringsgraden är betydligt lägre jämfört med de genomsnittliga resultaten.

**Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2021, 2022 och 2023. Antal årsverken, efter bransch**



Källa: ÅSUB

<sup>8</sup> ÅSUB Rapport 2023:1, Konjunkturläget våren 2023

**Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2023**


Källa: ÅSUB

### 4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?

I våra årliga konjunkturenkäter har vi ställt frågor till företagen angående vilka yrkesinriktning man kommer att efterfråga hos den personal man planerar att anställa och dessutom vilken yrkesinriktning man tror kommer att bli svårast att få tag på.

Nedan följer en sammanfattning av det prognostiserade behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet där vi summerar behovet enligt yrkesklassificeringens statistiska huvudgrupper (ISCO 2010-systemet). Mycket grovt kan vi räkna med att behovet inom de tre kategorierna chefer samt specialister och experter, motsvarar krav på högskolekompetens, medan behovet inom kategorierna kontors- och kundtjänstpersonal, service- och försäljningspersonal, byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare, samt delar av kategorin process- och transportarbetare motsvarar krav på utbildning på gymnasie- eller institutnivå.

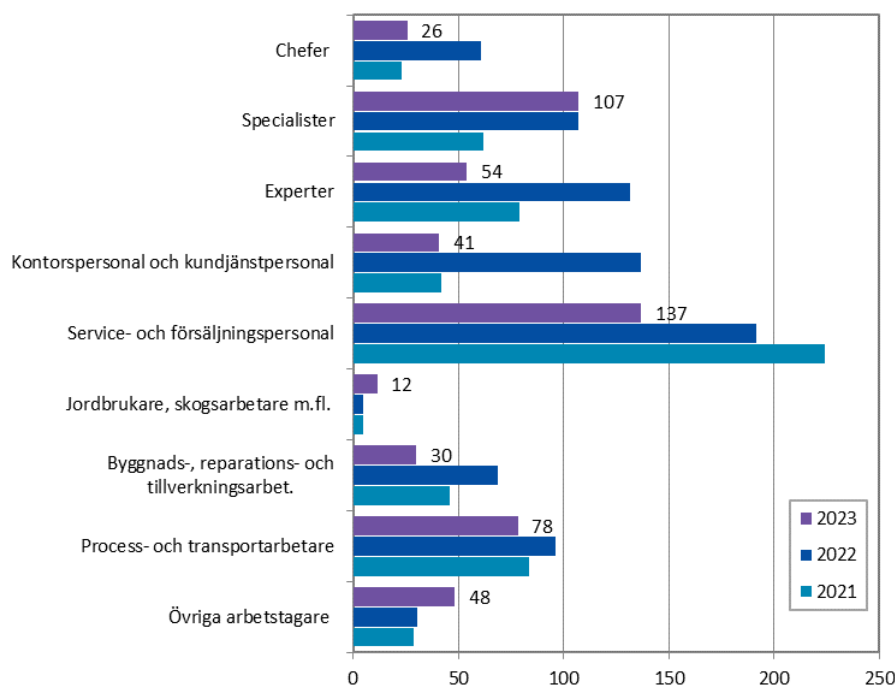
Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå än detta.

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter aggregerade yrkesgrupper. Det förväntade rekryteringsbehovet är i år mindre än ifjol för de flesta yrkesgrupper och för flera yrkesgrupper återgår behovet till samma nivå som 2021. Endast för de övergripande yrkesgrupperna *jordbrukare/skogsarbetare* och *övriga arbetstagare* ökar det förväntade rekryteringsbehovet, medan behovet av gruppen specialister är oförändrat.

Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 26 helårstjänster. Detta innebär en tydlig minskning jämfört med fjolårets angivna rekryteringsbehov (61 helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen administrativa och kommersiella chefer inom branscherna finans och försäkring samt handel. Efterfrågan i år är betydligt något mindre än den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren 2014–2023 (34 helårstjänster).

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet väntas såsom föregående år motsvara 107 helårstjänster vilket även i år innebär att efterfrågan är betydligt högre än genomsnittet för de senaste tio åren (68 helårsverken). Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna finans och försäkring samt företagstjänster och i synnerhet efterfrågas specialister inom finanssektorn och specialister inom systemarbete.

**Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)**



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Det privata näringslivets förväntade efterfrågan på *experter* minskar kraftigt från fjolårets 132 helårsverken till 54 helårsverken i år, vilket ligger förhållandevis nära den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren (59 helårsverken). Närmare hälften av gruppen experter som efterfrågas består av experter inom finansiering, försäkring och redovisning. Andra experter som efterfrågas är bland annat IKT-tekniker och användarstöd samt administrativa och specialiserade sekreterare.

Även efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* minskar kraftigt från fjolårets 136 till 41 helårsverken, det vill säga en återgång till samma nivå som 2021. Efterfrågan är lägre än genomsnittet under de senaste tio åren (65 helårsverken). Efterfrågan väntas som tidigare främst vara koncentrerad till gruppen kundtjänstpersonal och främst inom branschen hotell och restaurang, men även inom personliga tjänster och finans och försäkring.

Den förväntade efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* inom den privata sektorn minskar för andra året i rad efter den rekordhöga nivån 2021. I år motsvarar efterfrågan 137 helårsverken jämfört med 192 år 2022. Efterfrågan ligger i linje med den genomsnittliga efterfrågan under 2014–2023 (132 helårsverken). I denna yrkesgrupp efterfrågas i år främst försäljare och butiksinnehavare, men det finns också ett stort behov av serveringspersonal samt restaurang- och storhushållspersonal. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam. I år förväntas rekryteringarna motsvara tolv helårstjänster, vilket är dubbelt fler än ifjol och finns uteslutande inom jordbruket.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* mer än halveras från 69 helårstjänster under det senaste året till 30 helårstjänster under 2023. Efterfrågan är betydligt lägre än genomsnittet för de tio senaste åren (44 helårsverken). I denna yrkesgrupp efterfrågas framför allt personal inom el- och elektronikbranschen samt byggnadsarbetare m.fl.

Den förväntade efterfrågan på process- och transportarbetare minskar något jämfört med föregående år och motsvarar i år 78 helårstjänster (96 helårstjänster ifjol) men ligger fortsättningsvis kvar något högre än genomsnittet för senaste tioårsperiod (63 helårverken). Även efterfrågan på denna yrkesgrupp påverkades till viss del av pandemin. Störst är behovet av processarbetare inom branschen övrig industri, medan transportbranschen i huvudsak efterfrågar förare av tunga fordon och arbetsmaskinförare.

För gruppen övriga arbetstagare förväntas efterfrågan på personal öka under detta år, från förväntade 31 helårstjänster förra året (2022) till 48 i år, vilket är betydligt större än den genomsnittliga efterfrågan under de tio senaste åren (24 helårsverken). Här är det uteslutande städpersonal som efterfrågas främst inom hotell- och restaurangbranschen, men även till viss mån inom branscherna handel och företagstjänster.

En av frågorna i vår konjunkturenkät lyder: "Om ert företag efterfrågar en särskild yrkesinriktning, vilken tror Ni kommer att vara svårast att få tag på under det kommande året?"

Genom att ställa den frågan hoppas vi få en antydning om inom vilket område det kan finnas brister i utbudet av arbetskraft och helt enkelt få veta vilka yrkesgrupper det kan bli svårare att få tag på än andra under året. Här bör man betänka att varje svarande representant för företag har olika utgångspunkter. Vi har inte graderat svårigheten att rekrytera, utan kort och gott noterat svaren och återger dem nedan.

- Inom primärnäringarna nämns kunniga inom vattenbruk som svårrekryterade.
- Inom livsmedelsindustrin nämns brännerimästare som svårrekryterad
- Arbetsgivarna inom övrig industri uppger specialister inom kemiteknik/processutveckling, projektledare och ingenjörer samt skogsarbetare och verkstadsmechaniker som svårrekryterade.
- Inom vatten och el bedöms i år linjemontörer och annan personal inom el vara svåra att rekrytera.

- Företagen inom byggbranschen framhåller särskilt eltekniker och kylmontörer/-tekniker samt VVS-montörer som svåra att rekrytera, men även takläggare och byggnadsarbetare.
- Bland företagen inom handeln framhålls försäljare och ledningspersonal men även florister, chaufförer, mekaniker, optiker, textilkunnig personal samt fiskfiléare som svårrekryterade.
- Kockar, maskinbefäl, fartygelektriker och överlag erfaren sjöpersonal och fartygelektriker anses vara svårrekryterade inom sjöfarten. I övrigt inom transport och kommunikation efterfrågas chaufförer.
- Liksom tidigare år är kockar bland de svårrekryterade yrkesgrupperna inom hotell- och restaurangbranschen. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är servitörer, städare och hotellreceptionist.
- Arbetsgivarna inom finans- och försäkringsbranschen för fram experter på finansiell ekonomi samt seniora specialister.
- Branschen företagstjänster är en blandad sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Ett flertal grupper som rapporteras faller inom IT-sektorn: system- och webbutvecklare, erfarna programmerare, IT-tekniker och nätverkstekniker nämns av företagen. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är experter inom finanssektorn (inkl. redovisare), auktoriserade fastighetsmäklare, maskin- och eltekniker, städare och badvärd.
- Inom branschen personliga tjänster, tror arbetsgivarna att specialister inom IT samt närvårdare och annan vårdpersonal kommer att bli svåra att rekrytera under året. Även massageterapeuter nämns.

## 5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

### 5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Analysen av arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn baseras på den elektroniska enkät som sändes ut i mars till personalansvariga inom sektorn (se formulären i *Bilaga 2*).

Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika uppgifterna som de olika myndigheterna och enheterna ansvarar för. Således finns formuläret i fem versioner, en version vardera för landskapssektorn (inklusive fristående myndigheter och organisationer), den kommunala sektorn, de statliga myndigheterna och enheterna, skolsektorn (såväl inom kommunala sektorn som inom landskapets skolor) samt hälso- och sjukvården. Resultaten presenteras i det här kapitlet per arbetsgivarsektor. För att få en samlad bild av efterfrågan per yrke hänvisas till de tidigare presenterade tabellerna i kapitel 3.

Vi använder begreppet landskapsanställda för att beteckna alla anställda vid landskapets allmänna förvaltning, lagberedningen och alla övriga landskapsmyndigheter/ -byråer, gymnasialstadiet utbildningen, Ålands folkhögskola, Ålands musikinstitut, Högskolan på Åland och Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). De övriga myndigheterna är Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM), Ålands polismyndighet, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), Fordonsmyndigheten samt Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB). Även Ålands digitala agenda (Åda Ab), Landskapets fastighetsverk, Ålands ombudsmannamyndighet och Ålands sjösäkerhetscentrum har inkluderats i landskapsgruppen.

**Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2023**

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
<b>Totalt</b>	<b>81</b>	<b>2,0</b>	<b>410</b>	<b>10,2</b>
Kommunala sektorn	35	1,7	213	10,1
Landskapet	34	2,0	170	9,8
Statliga sektorn	13	7,4	26	15,4

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2023 med 81 årsverken (motsvarande 2,0 procent av personalvolymen). Detta är 39 årsverken flera än den förväntade förändringen ifjol (42 årsverken).

Om vi ser endast på *kommunala sektorn* förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med 35 helårstjänster, vilket skulle motsvara 1,7 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer var motsvarande antal 16 helårstjänster (motsvarande 0,8 procent av den dåvarande personalstyrkan).

Även sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* (inkluderar såväl förvaltningen som landskapets myndigheter, skolor och sjukvård) som helhet förväntas öka, med totalt 34 årsverken, vilket liksom för kommunala sektorn är betydligt högre än ifjol då det förväntades en ökning med elva helårstjänster. Antalet anställda förväntas öka framför allt inom landskapsregeringen och underställda myndigheter medan sjukvårdens personalstyrka väntas förbli oförändrad.

Den *statliga sektorn*, som ifjol förväntades öka personalstyrkan med 15 helårstjänster (10,0 procent av den dåvarande personalstyrkan) fortsätter i årets barometer ha positiva förväntningar med en förväntad ökning med 13 helårstjänster (motsvarande 7,4 procent av den aktuella personalstyrkan). Bortsett från 2021 har de förväntade förändringarna i personalstyrkan under de senaste sex åren varit positiva inom sektorn, en trend som nu fortsätter.

## 5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

Vi övergår nu till att analysera det totala rekryteringsbehovet, det vill säga såväl behovet av att nyanställa som behovet av att ersätta personal som av olika anledningar slutar.

Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 410 årsverken under den aktuella tolv månadersperioden. Det motsvarar 10,2 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2022) beräknades anställningsbehovet motsvara 380 helårstjänster (9,4 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 7,2 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 213 helårstjänster (210 för ett år sedan) vilket motsvarar 10,1 procent av personalstyrkan, se *Tabell 5*. Inom *landskapssektorn* uppgår behovet sammantaget till 170 helårsverken (147 för ett år sedan), motsvarande 9,8 procent av personalstyrkan. Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 26 årsverken (23 årsverken för ett år sedan), vilket motsvarar 15,4 procent. En mer finfördelad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

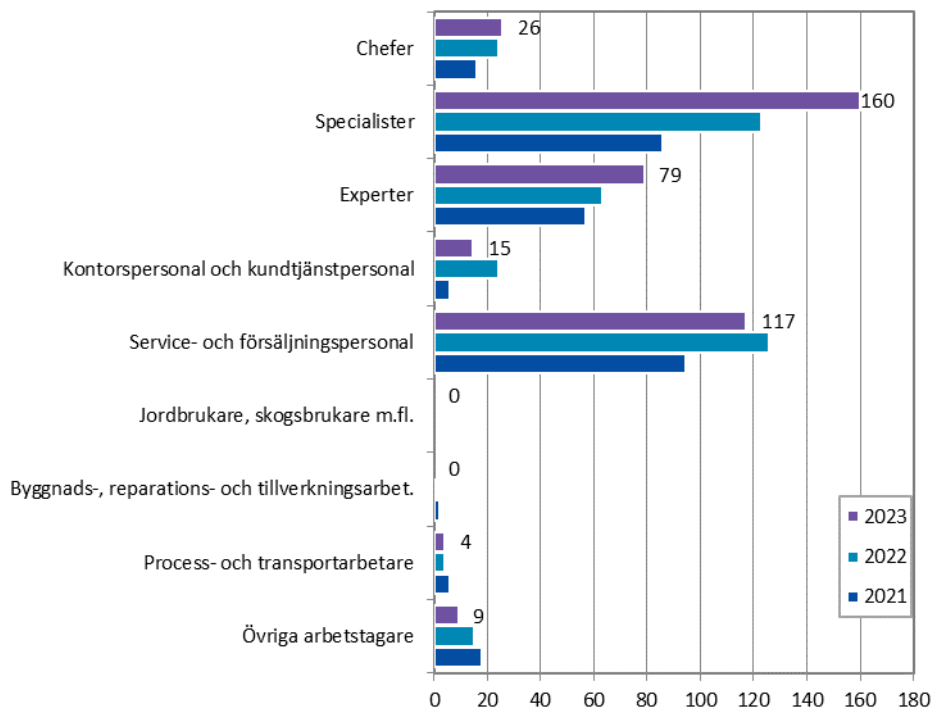
Uppgifter om rekrytering kan ibland vara svårt att förutsäga för uppgiftslämnarna. Beräknade pensionsavgångar innehåller en viss osäkerhet kring när personalen verkligen går i pension och övriga avgångar från arbetsplatserna är ännu svårare att förutse. Den samlade bilden ger dock en uppskattning om volymen och framför allt om vilka yrkesgrupper som för närvarande är de mest efterfrågade på den åländska arbetsmarknaden.

På liknande sätt som *Figur 6* illustrerar det privata näringslivet visar nedanstående *Figur 7* rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 26 helårstjänster, vilket endast är något fler än ifjol (24 helårstjänster). Både *ekonomi- och personalchefer m.fl.* samt *byrå-, avdelnings- och myndighetschefer m.fl.* efterfrågas i samtliga offentliga sektorer, samt även *chefer inom utbildning* inom landskaps- och kommunalsektorn.

Efterfrågan på *specialister* inom den offentliga sektorn ökar markant från 123 helårstjänster ifjol till 160 i år och utgör därmed den mest efterfrågade aggregerade yrkesgruppen i år. Efterfrågan kommer till övervägande del från skolväsendet och i synnerhet efterfrågas *lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare* samt *förskollärare/barnträdgårdslärare*. Andra specialister som efterfrågas i högre grad är

*specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl., läkare samt specialister inom finanssektorn.*

**Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)**



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* ökar även i viss mån och motsvarar i år 79 helårsverken jämfört med 63 ifjol. De grupper som har störst efterfrågan är *sjukskötare, skatteberedare och -inspektörer* samt *juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar.*

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* minskar från 24 helårsverken till 15. Till skillnad från de två senaste åren efterfrågas i år i synnerhet *kontorspersonal* inom den offentliga sektorn. Även efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* inom offentlig sektor minskar något; från 126 helårsverken ifjol till 117 i år. I och med att yrkesgruppskategorierna i *Figur 7* är aggregerade och täcker flera olika yrken finns det skillnader i vilka typer av yrken inom service- och försäljning som efterfrågas. Inom den offentliga sektorn utgörs det förväntade rekryteringsbehovet av service-och försäljningspersonal nästan uteslutande av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* samt *barnskötare och skolgångsbiträden*, till skillnad från det privata näringslivet där *försäljare- och butiksinnehavare, serveringspersonal* samt *restaurang- och storhushållspersonal* utgör en större del av arbetskraftsbehovet.

Inte heller i år efterfrågas någon *jordbrukare, skogsbrukare m.fl.* inom den offentliga sektorn och detta år efterfrågas inte heller någon inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*. Den förväntade efterfrågan av *process- och transportarbetare* är oförändrad med fyra helårsverken. Efterfrågan koncentreras till *fordons-/arbetsmaskinförare*. Den offentliga sektorns efterfrågan av yrkesgruppen *övriga arbetstagare* väntas minska något, från 15 helårsverken ifjol till nio i år, och består nästan uteslutande av *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*



I nästa avsnitt presenteras en mer detaljerad genomgång av vilka yrkesgrupper som efterfrågas inom den offentliga sektorns olika instanser under den kommande 12-månadersperioden.

### **Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn**

*Tabell 6* visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året. Gruppen *sjukskötare* är ofta den mest efterfrågade yrkesgruppen inom landskapssektorn men i år är *läkare* yrkesgruppen med störst rekryteringsbehov. I år väntas rekryteringsbehovet av läkare motsvara 16 helårstjänster och sjukskötare motsvara 14 helårstjänster.

Den tredje mest efterfrågade yrkesgruppen i år väntas vara *gymnasie- och högstadielärare* motsvarande 13 helårstjänster. Antalet är något högre än tidigare då underlaget är mer detaljerat i år jämfört med åren innan (bl.a. har anställda med årsvisa kontrakt inkluderats).

Yrkesgrupperna *specialister inom IKT* samt *hälso- och arbetarskyddsinspektörer* har en efterfrågan som motsvarar nio respektive åtta årsverken, en ökning från fyra respektive två ifjol.

Efterfrågan av *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* samt *specialister inom redovisning och revision* förväntas vara sju helårsverken i vardera yrkesgrupper (åtta respektive elva årsverken ifjol).

Slutligen efterfrågas *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare* motsvarande sex årsverken, medan fem årsverken vardera efterfrågas inom *grupperna specialister inom naturvetenskap och teknik, specialister inom utveckling av administration och näringar* samt *ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.* Behovet av samtliga dessa yrkesgrupper är något högre än medelvärdet för perioden 2014–2023.

Utöver nämnda yrkesgrupper finns ytterligare 30 grupper som har en efterfråga motsvarande 1–4 årsverken. En relativt stor andel av dessa återfinns inom vården och skolväsendet.

**Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023**

ISCO 2010	Yrkesgrupp ISCO 2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	<b>Totalt</b>	<b>93</b>	<b>111</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>109</b>	<b>124</b>	<b>109</b>	<b>110</b>	<b>147</b>	<b>170</b>
221	Läkare	11	7	4	6	3	6	4	8	10	16
32211	Sjukskötare	20	15	9	5	19	15	19	17	17	14
233	Gymnasie- och högstadielärare**	0	1	0	3	4	1	1	2	3	13
25	Specialister inom IKT	2	0	3	3	3	5	4	1	4	9
3257	Hälso- och arbetskyddsinspektörer	0	1	0	2	1	1	1	0	2	8
263	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	3	6	2	2	5	6	3	5	8	7
2411	Specialister inom redovisning och revision	3	4	0	2	5	1	2	2	11	7
3344	Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	5	7	6	3	4	3	4	4	2	6
21	Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	0	0	1	0	2	6	1	5
2422	Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	1	7	0	2	4	3	2	3	5
12	Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	1	0	1	2	4	0	0	6	5
11	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	2	3	1	3	3	5	2	4	6	4
53219	Närvårdare, primärskötare, m.fl.	1	2	3	2	6	6	8	6	6	4
321	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	1	2	0	0	1	4	2	3	5	4
833_834	Fordons-/arbetsmaskinförare	2	2	1	2	2	4	6	6	4	4
261	Juridiska specialister	3	1	3	2	5	4	1	1	3	4
262	Bibliotekarie, arkivarier, specialister inom museisektorn	0	3	1	4	3	2	3	4	2	4
41	Kontorspersonal	2	6	0	0	2	0	2	1	1	4
351	IKT-tekniker samt användarstöd	1	0	1	4	1	2	3	1	1	3
911	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*	7	10	6	4	2	13	2	8	6	3
32212	Hälsovårdare	2	4	2	1	1	1	1	3	4	3
2261	Tandläkare	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3
231	Universitets- och högskollärare	0	1	1	5	3	10	2	1	1	3
1345	Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	0	0	1	1	1	3	0	0	0	3
5412	Poliser	1	0	1	8	1	3	3	0	0	3
2351	Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3
42	Kundtjänstpersonal	1	1	4	2	2	1	3	2	11	3
311	Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	2	5	4	0	1	1	2	4	2	2
5153	Fastighetskötare	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2
53211,00	Mentalvårdare	0	0	1	3	0	1	2	1	1	2
2359	Studiehandledare, m.fl.	0	0	0	0	3	0	1	0	0	2
3323	Inköpare	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
232	Lärare i yrkesämnen	1	1	1	4	3	3	4	4	1	2
5312	Skolgångsbiträden	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2
3412	Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2221	Överskötare och avdelningskötare	2	3	5	3	3	1	0	0	5	1
3222	Barnmorskor	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1
3123	Arbetsledare inom byggverksamhet	5	2	4	2	2	2	1	0	1	1
9412	Köksbiträden	1	2	2	1	0	0	0	2	1	1
331	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	1	0	1	0	0	2	2	1	0	1
3255	Fysioterapeuter m.fl.	1	2	2	1	1	1	3	2	0	1
33342	Disponenter	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
2432	Informatör	0	1	0	0	0	0	2	0	3	0
226	Andra hälso- och sjukvårdsspecialister	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
43	Löneräknare, m.fl.	0	1	2	2	1	0	0	0	2	0
1342	Chefer inom hälso- och sjukvård	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
512	Restaurang- storhushållspersonal, kokkar	2	4	0	0	1	1	0	0	1	0
5329	Övrig personal inom hälso- och sjukvården	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
74	Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0
251	Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
252	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	0	0	1	0	1	2	3	0	0	0
72	Verkstads- och gjuteriarbetare, montörer och reparatörer	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0
75	Personal inom livsmedel, trä, textil	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
213	Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
215	Specialister inom elektroteknik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
225	Veterinärer	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
441	Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
835	Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
921	Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2352	Speciallärare	0	0	1	0	2	0	2	0	0	0
2423	Specialister inom personaladministration, karriärplanering	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
3152	Befäl och styrmän inom sjötrafik	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
3355	Kommissarier och överkonstaplar	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
5165	Trafiklärare	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
511	Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
622	Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Not: \*Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Uppgifterna för 2014 och 2019 reviderades 2020.

\*\*Underlaget för 2023 är mer detaljerat jämfört med åren innan (bl.a. har anställda med årsvisa kontrakt inkluderats).

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

## Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn* (se *Tabell 7*), där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 213 helårsverken, ser vi att det såsom tidigare efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

**Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen), 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	<b>82</b>	<b>121</b>	<b>125</b>	<b>117</b>	<b>130</b>	<b>152</b>	<b>162</b>	<b>166</b>	<b>210</b>	<b>213</b>
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	15	30	29	21	32	42	54	46	58	54
Barnskötare och skolgångsbiträden	11	20	17	24	20	38	30	35	50	42
Lågstadielärare	9	18	11	9	13	21	23	12	19	24
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	1	3	3	5	2	8	16	10	10	16
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	4	4	1	7	6	5	4	8	6	11
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	4	2	5	3	10	3	1	7	9	9
Restaurang och storhushållspersonal	4	3	5	4	7	0	4	4	6	9
Gymnasie- och högstadielärare	5	6	7	8	9	5	10	6	11	8
Speciallärare	4	10	12	8	7	6	2	5	10	8
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	6	5	6	5	3	2	4	6	5	5
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	1	2	6	3	6	5	3	2	6	4
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	1	2	2	2	4	0	1	1	0	4
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	1	2	2	2	0	4	3	4	3	3
Chefer inom utbildning	0	3	5	2	1	2	1	6	2	3
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	0	0	1	1	1	1	0	0	0	3
Kontorspersonal	3	2	2	1	2	2	1	1	4	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	2	0	2	3	2	0	3	2	2
Experter inom fysik, kemi och teknik	0	1	4	2	0	0	2	4	1	1
Lönebokförare, m.fl.	1	1	1	1	1	2	0	1	2	1
Kundtjänstpersonal	1	2	1	0	0	0	1	2	2	1
Studiehandledare, m.fl.	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Bibliotekarie, arkivarier och specialister inom museisektorn	1	0	1	2	0	2	0	0	1	1
Köksbiträden	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0
Fastighetskötare	8	2	0	4	0	0	0	1	1	0
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0
Fysio- och ergoterapeuter	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
IKT-tekniker samt användarstöd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0
Överskötare och avdelningskötare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Brandmän	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Utökad underlag inom den kommunala skolektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken, främst skolgångsbiträden och lågstadielärare.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största efterfrågade yrkesgruppen. I år motsvarar efterfrågan 54 helårsverken, en liten minskning från 58 ifjol. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har en efterfrågan motsvarande 42 årsverken, vilket är något färre än ifjol. Efterfrågan på *lågstadielärare* motsvarar 24 årsverken, en ökning från 19 ifjol. För samtliga grupper är efterfrågan större än den genomsnittliga under 2014–2023.

Efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* ökar från tio till 16 årsverken, efterfrågan på *handledare och rådgivare inom socialsektorn* ökar från sex årsverken föregående år till 11 i år, medan efterfrågan på *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* är oförändrad. I samtliga dessa grupper är efterfrågan större än den genomsnittliga under 2014–2023.

Rekryteringsbehovet av *restaurang och storhushållspersonal* ökar i kommunalsektorn från sex till nio årsverken, vilket är högre än genomsnittet under 2014–2023. Däremot förväntas efterfrågan på *gymnasie- och högstadielärare* samt *speciallärare* minska till

åtta helårsverken i vardera yrkesgruppen, från elva respektive tio ifjol. Efterfrågan i år är därmed i linje med genomsnittet under 2014–2023.

Efterfrågan på *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* förblir oförändrad med fem helårsverken, medan efterfrågan på *byrå- och avdelningschefer, m.fl.* väntas minska något från sex till fyra årsverken.

Det väntas även finnas en efterfråga på *ekonomi- och personalchefer* (4 årsverken), *sjukskötare, barnmorskor m.fl.* (3 årsverken) *chefer inom utbildning* (3 årsverken) samt *utredare, ekonomer, budgetarbetare m.fl.* (3 årsverken) i år.

Totalt åtta olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande en eller två årsverken. Dessa är presenterade i *Tabell 7*.

### Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

*Staten* är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. Ifjol var den förväntade rekryteringen större än vanligt (23 helårsverken) och rekryteringsbehovet detta år är fortsättningsvis högt med förväntade 26 helårsverken. Den efterfrågade yrkesgruppen är främst *skatteberedare och -inspektörer*.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* detta år totalt tolv helårsverken och är därmed den mest efterfrågade yrkesgruppen inom statlig sektor. Övriga yrkesgrupper som efterfrågas är *juridiska specialister, kontorspersonal, tulltjänstemän och sjöbevakare* samt *ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl., med 2–3 årsverken per yrkesgrupp*. Grupperna *rättegångsombud och utökningsmän, byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl., specialister inom finanssektorn* samt *försäkringshandläggare* har vardera en förväntad efterfrågan på ett helårsverk.

**Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2014–2023. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2023**

Yrkesgrupp ISCO 2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>26</b>
Skatteberedare och -inspektörer	0	0	0	6	3	9	6	3	6	12
Juridiska specialister	0	2	3	3	0	3	3	2	2	3
Kontorspersonal	1	4	1	1	2	1	1	0	0	3
Tulltjänstemän och sjöbevakare	0	2	3	0	2	0	1	1	7	2
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	0	0	2	0	1	0	1	2	2
Rättegångsombud och utökningsmän	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Försäkringshandläggare m.fl.	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1
Kundtjänstpersonal	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.  
Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

### 5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn

I vår arbetskraftenkät riktad till den offentliga sektorn ställer vi frågan: "Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning tror ni kommer att vara svårast att få tag på?"

Genom den frågan får vi en antydning om inom vilket område det kan finnas brister i utbudet av arbetskraft. Varje svarande representant för en kommun, myndighet och så vidare, har olika utgångspunkter när de besvarar frågan. Svårigheterna kan vara små eller större, vi har inte graderat dem. De svarande anger endast vilken yrkesgrupp de tror att kommer att bli svårast för dem att rekrytera.

Här nämns från *landskapssektorns* sida framför allt specialister och främst juridiska specialister men även analytiker/utredare, samhällstekniska ingenjörer, näringsutvecklare, trafikupphandlare. I sammanhanget nämns av flera vikten av arbetskraft med högre examen. Utöver dessa nämns avdelningschef, nätverkstekniker, besiktningsmän, förare av tunga fordon och hygieniker som svårfyllda positioner. Bland landskapets skolor efterfrågas lärare och studiehandledare.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg. Hit hör närvårdare och även annan vårdpersonal till de yrkesinriktningar som väntas vara svåraste att få tag på under det kommande året. Dessutom efterfrågas behöriga lärare inom barnomsorgen och barnträdgårdslärare. Förutom dessa uppges även byggnadsinspektörer, kökspersonal, speciallärare, kommuntekniker samt byrå- och avdelningschef.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera elevassistenter och speciallärare, men även lärare med specifika inriktningar samt chefer inom utbildning.

Inom den *statliga sektorn* bedöms juridiska specialister vara svårrekryterade. Det bedöms också svårt att få tag på personer med kunskaper i både svenska och finska.

## 6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

I detta kapitel tecknas en helhetsbild av arbetskraftens utveckling på den åländska arbetsmarknaden inom såväl privat som offentlig sektor. Genom att väga samman det totala förväntade rekryteringsbehovet med prognoserna för arbetsstyrkans tillväxt kan vi även skatta avgångarna från arbetsplatserna på arbetsmarknaden. En överblick ges även av pensionsavgångar och arbetskraftens förändring.

### 6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av arbetsstyrkans tillväxt som gjorts varje vår sedan 2008, dels skilt för offentlig och privat sektor, dels för arbetsmarknaden som helhet. Förväntningarna efter finanskrisen som utlöstes hösten 2008 kan tydligt avläsas i tabellen. Volymen sysselsatta på arbetsmarknaden förväntades 2009 och 2010 minska. Därefter, 2011, kom en vändning och den samlade arbetsstyrkan förväntades öka inom såväl offentlig som privat sektor både 2011 och 2012. Privatiseringsprocesser ledde till en minskande arbetsstyrka inom den offentliga sektorn under åren 2013–2015, vilket dämpade den totala förändringen då privatiseringens positiva effekter på den privata sysselsättningen inte fångats upp i motsvarande grad i barometervärden. De följande två åren präglades sedan av positiva förväntningar, särskilt inom den privata sektorn. År 2018 dämpades förväntningarna inom den privata sektorn åter och övergick därefter till att vara negativa under 2019. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var däremot försiktigt positivt tilltagande under samma period.

Coronapandemin (2020) ledde till att förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn nådde nya bottennivåer. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var fortsatt positiva men tillväxttakten minskade från 2019. År 2021 var förväntningarna åter positiva och fortsatte i positiv riktning även 2022.

I år (2023) är förväntningarna på arbetskraftens volym fortsättningsvis positiva både inom privat och offentlig sektor, men tillväxttakten förväntas mattas av inom den privata sektorn medan tillväxttakten i den offentliga sektorn förväntas öka.

**Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2023. Antal omräknat till helårstjänster och procent**

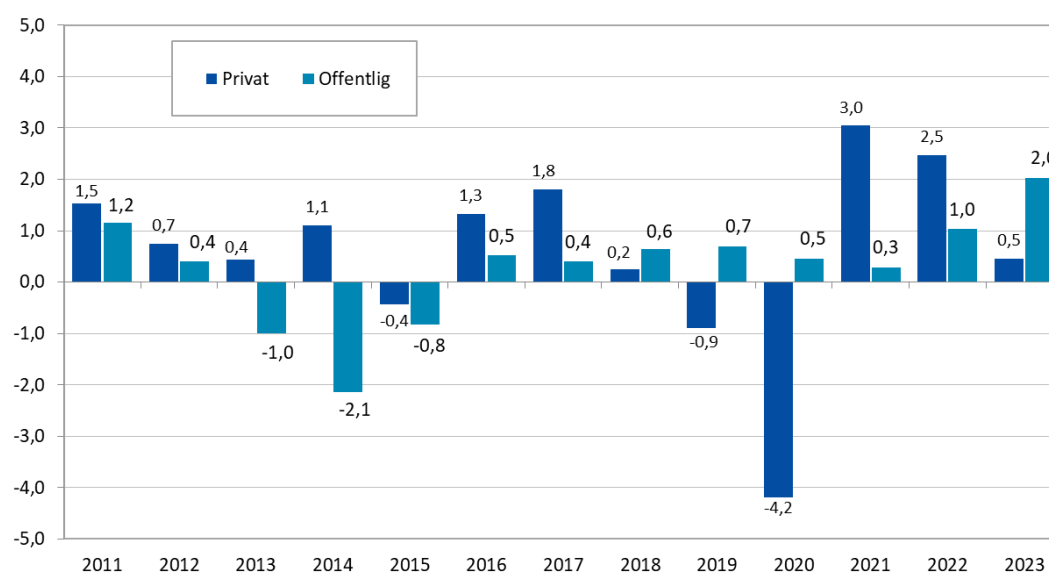
	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2023	33	0,5	81	2,0	115	1,0
2022	197	2,5	42	1,0	239	2,0
2021	248	3,0	12	0,3	260	2,1
2020	-334	-4,2	19	0,5	-315	-2,6
2019	-69	-0,9	27	0,7	-42	-0,4
2018	20	0,2	24	0,6	44	0,4
2017	144	1,8	15	0,4	159	1,4
2016	97	1,3	19	0,5	116	1,0
2015	-31	-0,4	-30	-0,8	-61	-0,6
2014	96	1,3	-76	-2,1	20	0,2
2013	40	0,4	-38	-1,0	2	0,0
2012	67	0,7	16	0,4	83	0,6
2011	135	1,5	44	1,2	179	1,4
2010	-45	-0,5	-23	-0,7	-68	-0,5
2009	-72	-0,9	-9	-0,3	-81	-0,7
2008	131	1,7	43	1,0	174	1,5

Not: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Tabell 9 visar att tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan år 2023 beräknas vara positiv (1,0 %). Den privata sektorns ökning av personalstyrkan har mattats av och väntar sig nu endast en ökning av personalstyrkan med 0,5 procent. Inom den offentliga sektorn väntas dock en ökning av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan med 2,0 procent av personalstyrkan.

**Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2011–2023**



Not: Figuren illustrerar barometervärden (årliga uppskattningar), inte verkliga utfall av sysselsättningsvolym.

Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2008–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år.

Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

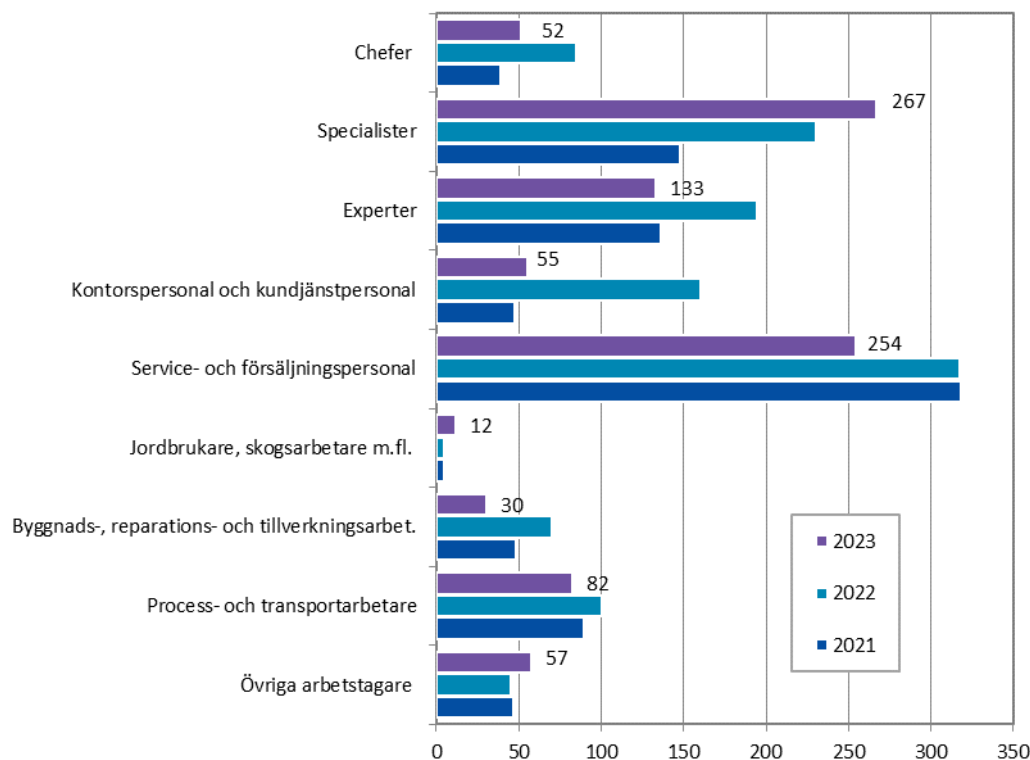
Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, presenteras i *Figur 8*. Förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är efter två år (2021 och 2022) av omvända roller återigen högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn.

## 6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

*Figur 9* nedan är en kombination av den privata (*Figur 6*) och offentliga sektorns (*Figur 7*) rekryteringsbehov och illustrerar således det totala förväntade rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2024.

**Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2021, våren 2022 och våren 2023 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)**



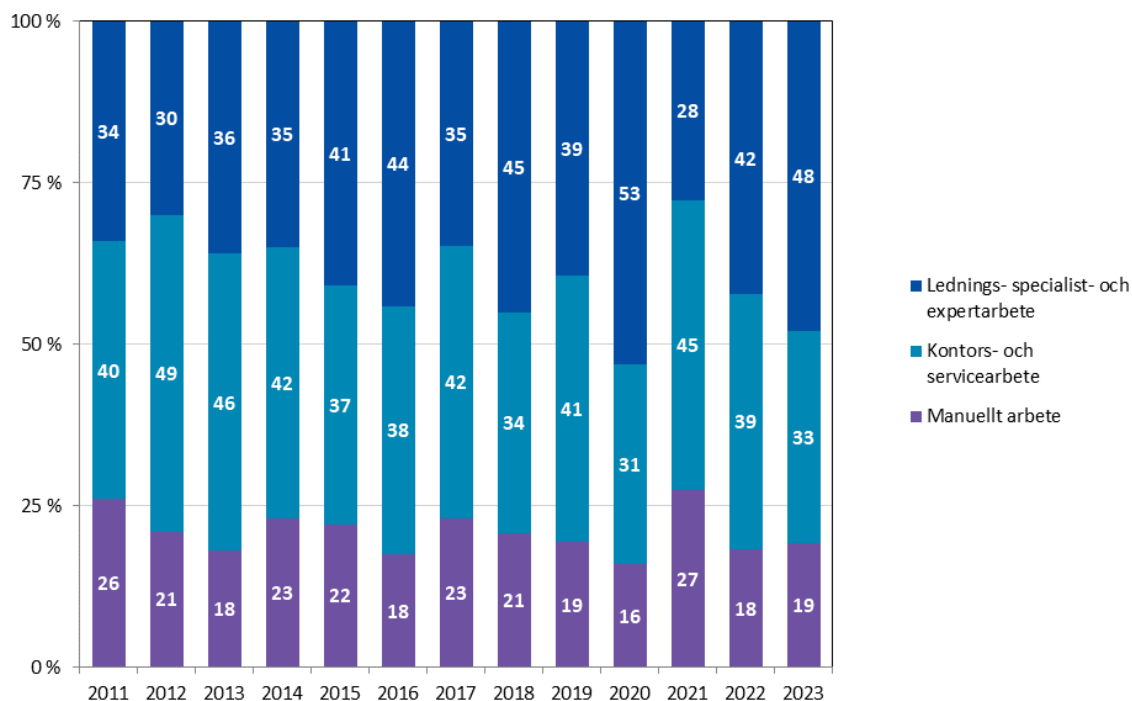
Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Jämfört med fjolårets barometerresultat väntas efterfrågan på de flesta aggregerade yrkesgrupperna minska från våren 2023 till våren 2024, förutom efterfrågan på *specialister* fortsätter att öka i linje med utvecklingen de senaste tio åren för yrkesgruppen. Efterfrågan på specialister väntas motsvara 267 årsverken (230 årsverken ifjol). Ökningen i efterfrågan av denna yrkesgrupp sker inom offentlig sektor medan efterfrågan i privat sektor är densamma som föregående år. Specialister är därmed den mest efterfrågade övergripande yrkesgruppen i årets barometer, tätt följt av *service- och försäljningspersonal* med 254 årsverken (en minskning från 318 årsverken ifjol).



Övriga aggregerade yrkesgruppers efterfrågan minskar i stort sett till 2021 års nivåer. Endast grupperna *övriga arbetstagare samt jordbrukare och skogsarbetare* efterfrågas något mer än föregående år.

**Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2011–2023**



Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunkturenkäter.

Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. *Figur 10* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.<sup>9</sup> Andelen för *lednings-, specialist- och expertarbete*, den högsta kvalificeringsnivån, minskade mellan 2009 och 2012, samtidigt som rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, ökade. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och fram tills 2021 såg vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån<sup>10</sup>. År 2021 ökade behovet av *kontors- och servicearbete* och även av *manuellt arbete*. I fjol (2022) ökade behovet av kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* på bekostnad av båda övriga grupper.

I årets barometer sker ytterligare en ökning i andelen för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* från 42 procent till 48 procent på bekostnad av gruppen *kontors- och servicearbete* som minskar från 39 procent till 33 procent. Gruppen *manuellt arbete* är så gott som oförändrad.

<sup>9</sup> För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1.

<sup>10</sup> Här bör noteras att förbättrad specificering fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 2016*, bilaga 1.

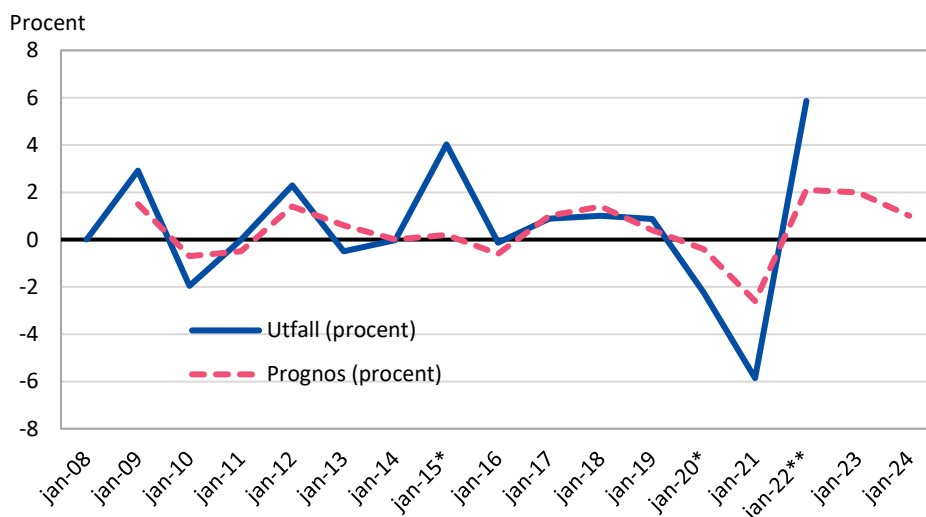
### 6.3 Prognoser och utfall

Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet ut i statistiken? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek från år 2008, kan vi beräkna tillväxten (*Figur 11*).

Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett själva *riktningen* i utvecklingen, men utslaget åt såväl det positiva som det negativa hållet ofta varit mindre än det verkliga utfallet representerat av den officiella statistiken.

Sysselsättningsstatistiken har över tid påverkats av kvalitetsförbättringar, däribland under år 2014 och 2019, vilket gör att tidsserien som presenteras nedan inte är helt jämförbar från år till år. Under 2014 förbättrades kvaliteten genom att personer bosatta på Åland, men med inkomst utomlands, bättre fångades upp av systemet och sedan 2019 har nya datakällor använts i produktionsprocessen (exempelvis Inkomstregistret). Bland annat studerande som arbetat extra i slutet av året klassificeras numera som studerande, och inte sysselsatta som tidigare. Eftersom statistiken speglar läget vid årsskiftet syns effekten av coronapandemin på sysselsättningen först vid årsskiftet 2021 (se *Figur 11*).

**Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2024**



Not: Tidsserien för sysselsättningen har kompletterats med uppdaterade uppgifter 2023.

\*Förändringar i produktionsprocessen av sysselsättningsstatistiken påverkar utfallet exempelvis förbättrad registerkvalitet och datakällor. För beskrivning, se ÅSUBs statistikmeddelande [Sysselsatt arbetskraft den 31.12.2014](#) och [Sysselsatt arbetskraft 31.12.2019](#)

\*\*Samtliga sysselsatta på Åland. Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror.

Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

### 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser

Avgångarna från den åländska arbetsmarknaden kan ske via pensionsavgångar, men också genom avgångar på grund av dödsfall eller studier och genom utflyttning. De två sista kategorierna överlappar delvis varandra.

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 12*.

Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar på Åland

ifjol (2022) 374. Antalet avgångar har under åren 2020–2022 varit lägre efter att under en femårsperiod (2015–2019) legat på strax över 400 avgångar årligen.

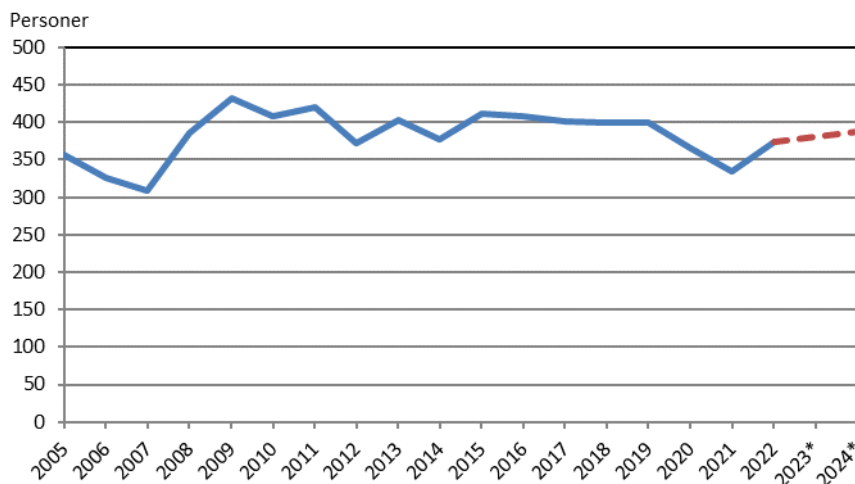
Utifrån data för pensionsavgångar de senaste åren kombinerat med ÅSUBs befolkningsprognos väntar vi att pensionstalen kommer att ligga kring 380–390 personer i år och nästkommande år.

Vi övergår nu till att beräkna det totala antalet avgångar från arbetsplatser fram till våren 2024. Det inkluderar förutom avgångar från arbetsmarknaden (genom pensionsavgångar, övergångar till studier eller emigration) även avgångar från arbetsplatser till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker (till exempel föräldra- eller vårdledighet).

Det sammanlagda rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet presenterades i kapitel 4. Rekryteringsbehovet inom privat sektor förväntas uppgå till 533 årsverken motsvarande 7,2 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*).

Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta inom den privata sektorn förväntas vara 33 heltidsanställda personer (0,5 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör motsvara omkring 500 helårstjänster detta år (6,8 %).

**Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2024 (prognos 2023–2024)**



Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn presenterades i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till den offentliga sektorn förväntas uppgå till 410 helårsverken (10,2 %) och nettotillväxten i arbetsstyrkan kommer enligt uppskattningarna att vara 81 årsverken (2,0 %) (se *Tabell 10*).

Detta skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 328 helårstjänster (8,2 procent).

**Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring på Åland under 2023 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))**

	Rekrytering		Avgångar		Förändring	
<b>Totalt</b>	<b>943</b>	<b>(8,3)</b>	<b>828</b>	<b>(7,3)</b>	<b>115</b>	<b>(1,0)</b>
Privat	533	(7,2)	500	(6,8)	33	(0,5)
Offentlig	410	(10,2)	328	(8,2)	81	(2,0)

Not: Talen är avrundade. Avgångarna från arbetsplatsen omfattar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Källa: ÅSUB

*De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 943 årsverken eller 8,3 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland öka motsvarande cirka 115 årsverken (1,0 %), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 828 årsverken (7,3 %).*

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 380 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 450 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2023.

## 6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi nu på återväxten. För att kompensera för pensionsavgångarna behöver cirka 380 nya personer komma in på arbetsmarknaden samtidigt som sysselsättningsvolymen förväntas öka med 115 helårstjänster. Nedan kommer vi inledningsvis uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet och sedan se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

För att få en uppfattning om hur många unga personer som är på väg in på arbetsmarknaden ser vi på åldersgrupperna 16–18 år. Dessa personer är i allmänhet på väg in i arbetslivet, antingen direkt efter fullgjord gymnasieexamen eller efter studier på högskolenivå.<sup>11</sup> Det genomsnittliga antalet personer (2018–2022) för dessa åldrar är 320. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom pension eller dödsfall<sup>12</sup> (i genomsnitt 414 personer) rör det sig om ett underskott på knappt 100 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" råder långt ifrån fullständig återflyttning (antalet Ålandsfödda personer är i genomsnitt drygt 80 mindre då gruppen är 27 år jämfört med då gruppen var i gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga som kommer in i arbetslivet. Totalt saknas därmed upptill cirka 200 personer för att täcka upp avgångarna.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Eftersom stora delar av ålänningarna flyttar utanför landskapet för studier efter gymnasiet är antalet personer boende på Åland i åldersgrupperna just efter gymnasieåldern missvisande för att uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet.

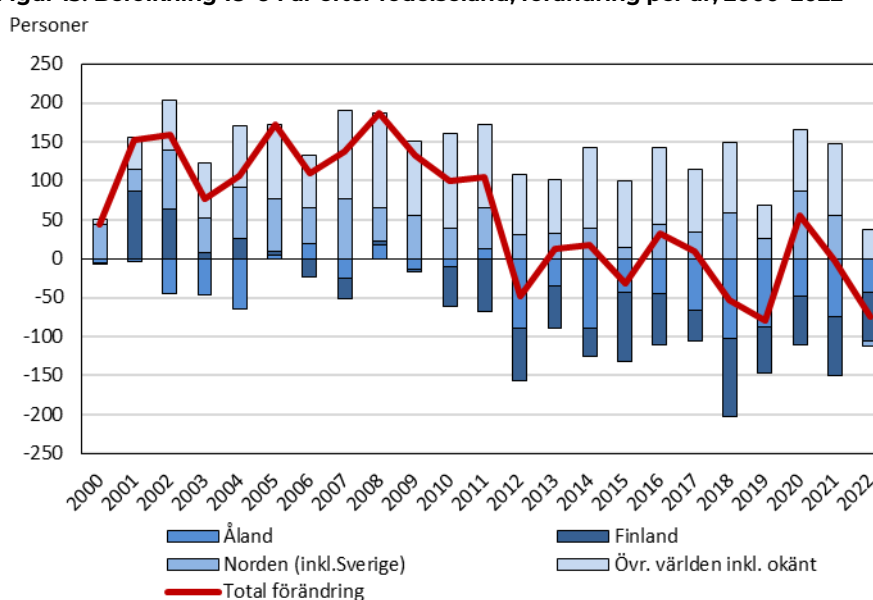
<sup>12</sup> Genomsnittligt antal dödsfall bland sysselsatta i åldern 18–64 år uppskattas till 34 (2013–2022).

<sup>13</sup> Baserat på genomsnittliga bortfallet 2018–2022 i och med studieåren, samt arbetslösheten bland ålandsfödda 20–29 åringar 2016–2019 (angiven tidsperiod används för att beräkningen ej ska påverkas av undantagsförhållandena under pandemin).

Förutom återväxten bland de ungdomar som bor på Åland kan arbetskraftens storlek bibehållas, och utökas, genom migration. För att få en bild av migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek ser vi i *Figur 13* hur befolkningen i arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelse land, har förändrats sedan millennieskiftet. Värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder minskade jämfört med föregående år. Den röda linjen visar på den sammanlagda förändringen för åldersgruppen på Åland.

De senaste åren har vi sett den Ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska länder (främst Sverige), har möjliggjort att befolkningen i arbetsför ålder under det senaste decenniet har, trots pendelrörelser, varit på en stabil nivå (den röda linjen i *Figur 13*). Ifjol (2022) minskade dock den Sverigefödda gruppen för första gången sedan millennieskiftet. Totalt minskade ifjol befolkningen i arbetsför ålder motsvarande 75 personer.

**Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelse land, förändring per år, 2000–2022**



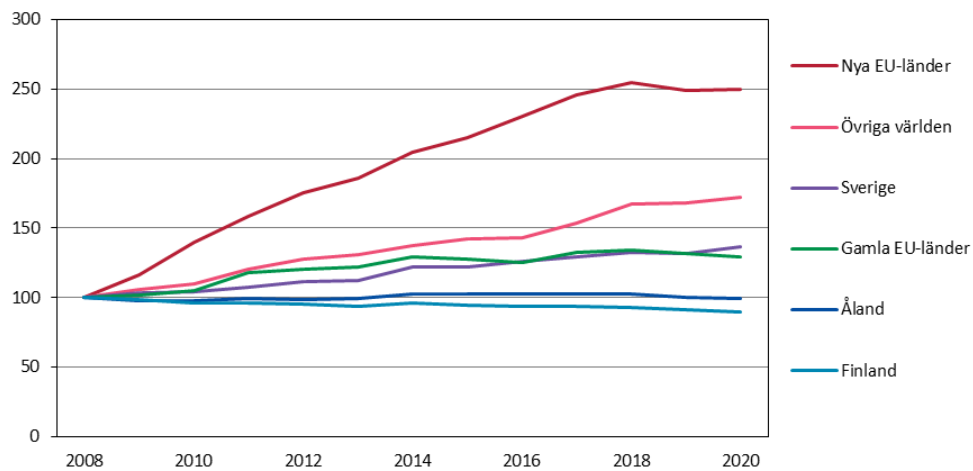
Källa: ÅSUBs befolkningsstatistik

Med tanke på avgångarna från arbetsmarknaden under de kommande åren är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt för att upprätthålla storleken på arbetskraften. *Figur 14* illustrerar betydelsen av inflyttning för arbetskraften. Om man ser till födelseort för de personer som ingår i arbetskraften, har invånare som är födda utanför Åland och Finland en starkare tillväxttakt. Inflyttade från de nya EU-länderna<sup>14</sup> och från världen utanför EU har ökat mest.

<sup>14</sup> Med nya EU-länder avses här de länder som blev medlemmar 2004 eller senare.

**Figur 14. Den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort, index 2008=100**

Index, 2008=100



Not: Storbritannien ingår i uppgifterna till och med år 2020.

Källa: ÅSUB

## 7. Fortbildning

I detta kapitel rapporterar vi om fort- och vidareutbildningen inom den privata och den offentliga sektorn.

### 7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2023) på 39 procent, vilket ligger precis över tioårsmedelvärdet (2014–2023: 38 procent). Under det kommande året förväntas således knappt fyra av tio anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning. Årets noterade fortbildningsfrekvens är något lägre än ifjol.

**Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2014–2023 (procent)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Medel.
<b>Totalt</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>38</b>
Primärnäringsar	38	23	24	44	32	41	49	43	46	41	38
Livsmedelsindustri	20	31	28	22	21	50	65	11	56	11	31
Övrig industri	41	34	20	45	20	19	13	44	21	34	29
Vatten och el	49	52	62	53	51	60	44	26	26	30	45
Bygg	33	31	24	26	36	23	21	28	25	26	27
Handel	25	19	28	27	31	29	28	29	20	20	26
Transport och komm.	31	44	63	49	62	59	25	43	45	41	46
Hotell och restaurang	13	12	18	16	26	14	14	14	21	15	16
Finans och försäkring	27	13	41	16	47	38	37	85	74	86	46
Företagstjänster	42	43	42	53	42	52	50	51	48	43	46
Personliga tjänster	61	74	56	42	54	50	53	42	46	44	52

Not: Viktat efter företagets personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2014–2023.  
Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Även i år väntas fortbildningsfrekvensen vara högst inom *finans och försäkring* (86 procent). Finanssektorns fortbildningsfrekvens var den högsta under perioden 2014–2023 och överskred tydligt både det egna och näringslivets medelvärde.

Inom tjänstebranscherna *personliga tjänster* och *företagstjänster* förväntas i år 44 respektive 43 procent av personalen fortbilda sig. Fortbildningsfrekvens inom båda dessa branscher minskade något från året innan och låg också något under det egna medelvärdet. Andelen som fortbildar sig inom branscherna var dock fortfarande högre än medelvärdet för näringslivet som helhet.

Fortbildningsfrekvensen inom både *transportbranschen* och *primärnäringsar* förväntas i år vara cirka 41 procent, vilket för båda branscherna innebär en något lägre fortbildningsfrekvensen än ifjol.

Branschen *övrig industri* hör till de få branscher där fortbildningsfrekvensen väntas vara högre än året innan. I år väntas drygt var tredje anställd (34 procent) inom branschen få ta del av någon form av fortbildning. Inom *vatten och el* är andelen som väntas fortbilda sig nära, men något under, denna nivå (30 procent).

I år förväntas ungefär var fjärde anställd inom *byggsektorn* (26 procent) och var femte anställd inom *handelsbranschen* (20 procent) fortbilda sig. Branschernas fortbildningsfrekvenser var så gott som i nivå med året innan, med en liten ökning inom byggsektorn. Sett till det egna långtidsmedelvärdet var dock andelen som förväntas fortbilda sig lägre inom både bygg- och handelsbranschen.

Inom *hotell- och restaurangbranschen* förväntas cirka 15 procent fortbilda sig. Även om fortbildningsfrekvens minskade från året innan var den ungefär i nivå med långtidsmedelvärdet för branschen.

Slutligen har *livsmedelsindustrin* i år den lägsta andelen som fortbildar sig. I år förväntas drygt var tionde anställd (elva procent) gå någon form av fortbildning. För branschen innebär årets bedömning att årets värde är tydligt under både fjolårets nivå och branschens genomsnitt. Branschens fortbildningsfrekvens har dock varierat märkbart under de senaste åren.

Nedan listas några områden inom vilka företagen i de enskilda branscherna uttrycker intresse för att satsa på fort- och vidareutbildning under det kommande året.

- *Primärsektorn*: Förarkompetens, jordbruk, fiskodling, vattenbruk, miljö samt olika branschspecifika certifieringar, kurser och utbildningar.
- *Livsmedelsindustrin*: Fortbildning inom försäljning, marknadsföring och branschspecifika utbildningar.
- *Övrig industri*: Fortbildning inom arbets säkerhet, yrkesförarkompetens (ykb), drönarteknik, laserskanning, kartteknik samt produktions- och processutveckling. Dessutom efterfrågas även fortbildning inom (web)försäljning, kundtjänst och IT.
- *Vatten och el*: Ledarskap och utveckling, linjemontering, säkerhet, certifiering och övriga branschspecifika utbildningar.
- *Bygg*: branschspecifik kompetensutveckling inom VVS-installationer, byggt teknik, kylteknik, automation och miljö. Företag planerar även fortbildningar inom säkerhet och kurser för att bibehålla yrkeskompetens, bland annat för yrkeschaufförer (kod 95). Slutligen väntas fortbildningen inom branschen även rikta in sig på ledarskap och ekonomi, specifikt nämns försäljning och marknadsföring.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på fortbildning inom försäljning och kundbetjäning samt IT. Därutöver nämns fortbildning inriktad på juridik, tullärenden, leveranser, redovisning, marknadsföring, hållbarhet, säkerhet, välmående, stresshantering samt första hjälpen. Branschspecifik kompetensutveckling, exempelvis inom farmaci, bilmekanik, lokalvård, floristik, nämns också av ett antal företag.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: arbets skydd och säkerhet samt yrkeskompetens/upprätthållande av personalens certifiering (chaufförer och sjömän). Utöver dessa två teman finns det inom branschen fortbildningsbehov inom områdena verkstads mekanik, systemhantering,



hållbarhet, ledarskap, ekonomi och juridik.

- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet. Utöver det planerar ett antal företag satsa på fortbildning inom ledarskap.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner branschspecifika utbildningar men även fortbildning inom hållbarhet, försäljning, kundnöjdhet, ekonomi, projektledning, IT-säkerhet, regelverk, ny lagstiftning och myndighetskrav.
- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (bland annat digitalisering, automatisering, webb- och systemutveckling, programvaror och programmeringsspråk). Flera av företagen planerar även fortbildning inom ekonomi, redovisning och beskattning. Ytterligare ett återkommande område inom branschen är miljö och hållbarhet. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, juridik, upphandling, kundservice och försäljning. Fortbildning inom certifiering, mäklar- och disponentverksamhet, lokalvård, energieffektivisering samt säkerhet. Fortbildning inriktad på stresshantering, friskvård och första hjälpkurser kommer också bli aktuellt.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Några exempel på områden där fortbildning planeras under året är IT, gym- och gruppträning, språkkunskaper i svenska, kundservice, certifiering för yrkeschaufförer, tandvård, hästhållning och -hantering, frisörverksamhet, wingfoiling, massageterapi, första hjälpen samt ergonomi.

Vi ställde också en fråga i våra enkäter om vilken form av fortbildning och/eller vidareutbildning man inom det privata näringslivet kan tänka sig bekosta under det närmaste året. Frågan i vår konjunkturenkät ställdes med två, varandra icke-uteslutande alternativ: a) enskilda, kortare utbildningstillfällen och b) utbildning för examen/certifiering.

Som framgår av *Tabell 12* är det liksom tidigare år främst enskilda kortare utbildningstillfällen som företagen kan tänka sig bekosta under det närmaste året. Sammantaget anser 81 procent av företagen i nuläget (våren 2023) att de kan tänka sig bekosta kortare utbildningar för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger knappt över genomsnittet för perioden 2014–2023 (80 procent).

Inom *övrig industri* uppgav 90 procent de tillfrågade företagen att de var beredda att bekosta enskilda utbildningstillfällen. Andra branscher där enskilda utbildningstillfällen var mycket vanligt är *finans och försäkring* och *företagstjänster*, där minst 90 procent av företagen uppgav att de kan tänka sig bekosta denna typ av utbildningar. Även företagen inom *transportbranschen* låg nära 90-procentsnivån (89 procent).

Branscherna *handel* (84 procent), *bygg* (83 procent) och *personliga tjänster* (83 procent) har andelar som överskred näringslivets långtidsmedeltal (81 procent).

Branscherna *vatten och el* (73 procent), *hotell- och restaurang* (67 %) och *primärnärings* (61 procent) har andelar som inte når upp till näringslivets totala genomsnitt, men ligger i omkring branschernas egna medelvärden.

Minst är andelen i branschen *livsmedelsindustri*, där i år cirka 59 procent av företagen svarat jakande. Årets värde för livsmedelsindustrin minskade från fjolårets nivå och var lägre än det egna genomsnittet för perioden 2014–2023.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är totalt sett betydligt lägre än andelen som är villig att bekosta kortare utbildningstillfällen och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala andelen (12 procent), något lägre än genomsnittet för perioden 2014–2023 (15 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*).

Liksom ifjol är företagen inom branschen *personliga tjänster* mest benägna att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om 21 procent av företagen inom branschen. Andelen inom branscherna *företagstjänster* samt *finans och försäkring* är nästan lika stor: cirka vart femte företag inom dessa branscher är beredda att bekosta längre utbildningar.

**Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2021–2023.**

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
				Medeltal				Medeltal
	2021	2022	2023	2014–2023	2021	2022	2023	2014–2023
<b>Totalt</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
Primär	47	71	61	63	33	0	17	13
Livsmedelsindustri	69	73	59	75	13	0	0	10
Övrig industri	77	79	91	78	20	13	4	11
Vatten och el	73	64	73	69	27	18	9	12
Bygg	70	74	83	81	21	29	17	18
Handel	77	89	84	85	10	11	11	9
Transport och komm.	85	82	89	76	12	32	11	31
Hotell och restaurang	64	68	67	68	12	4	0	5
Finans och försäkring	80	100	90	85	40	33	20	27
Företagstjänster	86	88	90	90	12	18	20	18
Personliga tjänster	83	71	83	83	13	38	21	23

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Eftersom resultaten skiljer sig rätt mycket mellan åren bör uppgifterna tolkas med viss försiktighet. Variationerna kan dock bero på att olika slag av certifieringar är aktuella vid olika perioder inom olika affärs- och yrkesområden.

## 7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas drygt hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (52 procent), vilket är i nivå med fjolårets förväntningar. Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap och stat i *Fortbildningsfrekvensen i majoriteten* (71 procent) av kommunernas skolor ligger i nivån 60–100 procent. Inom kommunerna är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Sex av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare fyra kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Av resterande sex kommuner räknar hälften (tre) med att mellan 40–60 procent av personalen fortbildar sig och hälften (tre) att över 60 procent av personalen kommer att fortbilda sig. Även mellan kommunalförbunden varierar fortbildningsfrekvensen.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens något mindre i år än i fjol. Andelen av personalen som förväntas fortbilda sig (54 procent) överstiger fortfarande tio-årsmedelvärdet (53 procent). Det är nu åttonde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* förväntas nästan två tredjedelar (64 procent) av personalen fortbilda sig. Fortbildningsfrekvensen väntas öka med hela elva procentenheter från ifjol och därmed överstiga medelvärdet för de senaste tio åren (57 procent). I likhet med landskapssektorn är det nu åttonde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Tabell 13 ser man att den planerade fortbildningsfrekvensen ökar inom kommunsektorn (från 45 procent år 2022 till 50 procent i år) och den statliga sektorn (från 53 procent till 64 procent). Samtidigt minskar den planerade fortbildningsfrekvensen inom landskapssektorn från 58 till 54 procent.

Fortbildningsfrekvensen i majoriteten (71 procent) av kommunernas skolor ligger i nivån 60–100 procent. Inom kommunerna är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Sex av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare fyra kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Av resterande sex kommuner räknar hälften (tre) med att mellan 40–60 procent av personalen fortbildar sig och hälften (tre) att över 60 procent av personalen kommer att fortbilda sig. Även mellan kommunalförbunden varierar fortbildningsfrekvensen.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens något mindre i år än i fjol. Andelen av personalen som förväntas fortbilda sig (54 procent) överstiger fortfarande tio-årsmedelvärdet (53 procent). Det är nu åttonde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* förväntas nästan två tredjedelar (64 procent) av personalen fortbilda sig. Fortbildningsfrekvensen väntas öka med hela elva procentenheter från ifjol och därmed överstiga medelvärdet för de senaste tio åren (57 procent). I likhet med landskapssektorn är det nu åttonde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

**Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2014–2023**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Medeltal
<b>Totalt</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>51</b>
Kommunsektorn	46	54	63	52	43	44	52	46	45	50	50
Landskapssektorn	48	36	51	52	54	54	62	57	58	54	53
Staten	48	47	56	54	59	65	65	56	53	64	57

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2014–2023.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Inom sektorn för hälso- och sjukvård förväntas fortsättningsvis en relativt hög fortbildningsfrekvens på 60–80 procent, medan man inom äldreomsorgen väntar sig en fortbildningsfrekvens på 0–20 procent.

Liksom ifjol uppger samtliga avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapssektorn* att de är villiga att bekosta åtminstone enskilda kortare utbildningstillfällen. Fyra enheter kan även tänka sig att bekosta utbildningar för examen/certifiering.

Inom *kommunsektorn* kan samtliga kommuner tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Ingen kommun uppger att de kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering. Bland de kommunala skolorna kan samtliga tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

*Den statliga sektorn* hade något lägre fortbildningsfrekvens ifjol men i år förväntas en ökning som gör att fortbildningsfrekvensen inom den statliga sektorn ligger över både landskapssektorns och den kommunala sektorns angivna fortbildningsfrekvenser. Förväntningarna inom den statliga sektorn överstiger också det egna långtidsmedelvärdet.

Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika statliga enheter och sträcker sig från en fortbildningsfrekvens på 0–20 procent till den vanligaste frekvensen som ligger på 80–100 procent. Den statliga sektorns enheter satsar, i likhet med övriga, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen.

I enkäten frågade vi även inom vilka områden som respondenterna tror att de främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning det kommande året. Detta ger en bild av vilka typer av ämnen som prioriteras inom de olika sektorerna, även om vi inte vet något om hur mycket de olika respondenterna planerar att satsa på dessa.

Inom *landskapssektorn* planerar flera avdelningar och enheter, på samma sätt som tidigare år, att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden. Hit hör sådant som teknisk, metod- och IT-fortbildning samt fortbildning inom ledarskap, förvaltning och juridik. Vissa gemensamma teman märks i sammanhanget. Fortbildning i synnerhet inom ledarskap och säkerhet planeras av flera enheter. Även andra utbildningsområden nämns, som kommunikation och upphandling.

*Landskapets skolor* planerar fortbildning inom (digital-)pedagogik, digitalisering och distansundervisning. Utöver detta planeras fortbildning inom hälsa, musik samt specialundervisning och -kompetens för att hjälpa studeranden i särskilt behov av stöd. *De kommunala skolorna* planerar fortbildning inom främst välbefinnande i skolan och

pedagogik, bland annat special- och NPF-pedagogik. Utöver detta planeras fortbildning inom IKT, den nya läroplanen och elevmedverkan.

Inom den *kommunala sektorn* (exkl. skolorna) framhålls yrkesinriktade utbildningsinsatser inom vård och omsorg. Äldreomsorg, barnomsorg, vårdkunskap samt socialt arbete är alla områden som förs fram av representanter för den kommunala sektorn. Andra områden som nämns är offentlig förvaltning, juridik, ledarskap, köksrelaterad fortbildning, mental träning, första hjälp, IT, GDPR samt fortbildning inom digitala- och ärendehanteringssystem.

Även inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden. Till detta kommer egna utbildningar och träning. Utbildningar inom juridiska frågor och IT nämns av flera av de statliga enheterna.

## 8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentliga sektorn

På uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering ställde vi i arbetskraftsenkäten riktad till den offentliga sektorn två frågor om bedömningen av utländska yrkeskvalifikationer. Den första frågan löd: "Hur stort är ert behov av att vid rekryteringen bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Vi bad respondenterna uppge antal fall per år, där sådana bedömningar aktualiseras. Vi bad också de svarande uppskatta hur behovet av sådana bedömningar skulle utvecklas under det närmaste året. Frågan vi ställde var: "Uppskatta ert behov under den kommande 12-månadersperioden att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: minskar, stabilt, ökar.

Inom den *statliga sektorn* förväntar endast en instans att det kommer att finnas behov att under året bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Behovet är således som under tidigare år marginellt.

Inom den *kommunala sektorn* uppskattar fem av 16 kommuner att man behöver bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Bland samtliga representanter inom den kommunala sektorn (exklusive skolorna) som uppskattar att utländska yrkeskvalifikationer kommer att behöva bedömas rör sig antalet fall per år mellan ett och tre. De allra flesta som svarat på frågan räknar med att behovet av bedömningar i stort sett kommer att vara stabilt under det närmaste året.

Inom skelsektorn uppskattar ungefär hälften att det kommer att finnas ett behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer under det närmaste året och antalet fall rör sig mellan ett och fem, med ett undantag som uppger 20 fall under kommande år. De flesta svarande tror att behovet av bedömningarna kommer att vara stabilt, men tre skolor har även uppskattat att behovet kommer att öka under de kommande tolv månaderna.

Kommunsektorns sociala service förväntar ett stabilt bedömningsbehov, med ungefär åtta fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar ett fåtal enheter att det kommer att finnas ett bedömningsbehov och antalet varierar från ett till tre fall per år. En avdelning uppskattar att de kommer att behöva bedöma en större mängd av huvudsakligen svenska utbildningsmeriter då de rekryterar personal. Inom landskapssektorn uppskattar man över lag att behovet av bedömning av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. Endast två myndigheter eller enheter tror på ett ökande behov det kommande året.

## Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

Statistikcentralen <http://www.stat.fi>

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

ÅSUB Rapport 2016:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2016

ÅSUB Rapport 2017:3, Konjunkturläget våren 2017

ÅSUB Rapport 2017:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2017

ÅSUB Rapport 2018:2, Konjunkturläget våren 2018

ÅSUB Rapport 2018:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2018

ÅSUB Rapport 2019:3, Konjunkturläget våren 2019

ÅSUB Rapport 2019:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2019

ÅSUB Rapport 2020:1, Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2020:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2021:2, Konjunkturläget våren 2021

ÅSUB Rapport 2021:3, Utbildning och arbetsmarknad 2035

ÅSUB Rapport 2021:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2021

ÅSUB Rapport 2022:3, Konjunkturläget våren 2022

ÅSUB Rapport 2022:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2022

ÅSUB Rapport 2023:1, Konjunkturläget våren 2023





## Bilaga 1: Klassificeringar

### Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i Yrkesklassificeringen 2010

I.	Lednings-, specialist- och expertarbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Chefer</li> <li>2 Specialister</li> <li>3 Experter</li> </ul>
II.	Kontors- och servicearbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Kontors- och kundtjänstpersonal</li> <li>5 Service- och försäljningspersonal</li> </ul>
III.	Manuellt arbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.</li> <li>7 Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare</li> <li>8 Process- och transportarbetare</li> <li>9 Övriga arbetstagare</li> <li>(0 Militärer)</li> </ul>


### Branschindelning

1. Primär
2. Livsmedelsindustri
3. Övrig industri
4. Vatten och el
5. Bygg
6. Handel
7. Transport- och kommunikation
8. Hotell- och restaurang
9. Finans- och försäkring
10. Företagstjänster
11. Personliga tjänster

## Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2023. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
  - Grupp A. Bransch 1-7
  - Grupp B. Bransch 8-11
  
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2023. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
  - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
  - b. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
  - c. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (exkl. enmannamyndigheter; enkätens sida 1)
  - d. Kommunsektorn (enkätens sida 1)
  - e. Statliga enheter (enkätens sida 1)

## Konjunkturenkäten 2023, sida 1 (samma för A- och B-version)



Ålands statistik- och utredningsbyrå

## Konjunkturenkäten våren 2023

Fyll gärna i blanketten elektroniskt på [www.asub.ax/konja](http://www.asub.ax/konja)  
(version A)

Svarsnummer

---

**Företag**

**Kontaktperson**

**Titel** \_\_\_\_\_ **Tel.:** \_\_\_\_\_

**Vill ni ha konjunkturrapporten som återrapportering?** ja  nej

Om ja, ange e-postadress för återrapporteringen: \_\_\_\_\_

**Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? (exkludera permitterade)**  
*Vid behov använd en eller två decimaler. (Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst)*

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg):  Utanför Åland:

---

- 1. Konjunktutsikterna i er bransch kommer om 12 månader att vara:**  
 bättre     oförändrade     sämre
- 2. Kommer ert företag om 12 månader att ha:**  
 expanderat     bibehållit nuvarande storlek     minskat eller upphört med verksamheten
- 3. Hur har omsättningen i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (Inflationen var 6,6 % år 2022)**  
 snabbare     lika snabbt     långsammare
- 4. Hur kommer omsättningen att ha utvecklats om 12 månader i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen?**  
 snabbare     lika snabbt     långsammare
- 5. Hur har lönsamheten i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan?**  
 förbättrats     oförändrad     försämrats
- 6. Hur kommer lönsamheten att ha utvecklats om 12 månader?**  
 förbättrats     oförändrad     försämrats
- 7. Har antalet anställda (exkl. permitterade) i ert företag, jämfört med situationen för 12 månader sedan:**  
 ökat     varit oförändrat     minskat
- 8. Kommer antalet anställda (exkl. permitterade) i ert företag om 12 månader att:**  
 ha ökat     vara oförändrat     ha minskat
- 9. Hur har investeringarna i byggnader och maskiner förändrats jämfört med för 12 månader sedan:**  
 ökat betydligt     motsvarar årligt slitage och avskrivningar     minskat betydligt
- 10. Hur kommer investeringarna att ha utvecklats om 12 månader:**  
 ökat betydligt     motsvara årligt slitage och avskrivningar     minskat betydligt

3508292009

## Konjunkturenkäten 2023, sida 2 (A-version)

Instruktioner fråga 11-13: Antalet ska anges i helårstjänster.

Ex: Halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst. Sommaranställd i 3 månader = 0,25 helårstjänst

**11. Hur många anställda, omräknat till helårstjänster, uppskattar ni att ert företag kommer att ha om ett år? Exkludera permitterade.** Vid behov använd en eller två decimaler.

Anställda på Åland om 12 månader (inklusive ev. anställda på åländska fartyg):

Anställda utanför Åland om 12 månader:

**12. Uppskatta antalet anställningar (ersättande och ny personal, inkl. återtagande av permitterad personal) ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna. Ange antalet i helårstjänster.**

Vid behov använd en eller två decimaler

a) På Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg):

b) Utanför Åland:

Antal anställningar (omräknat till helårstjänster) sammanlagt (12a+12b):

Om ni svarat '0' (inga anställningar) på ovanstående fråga, gå direkt till fråga 15!

**13. Om ni planerar att anställa under det kommande året, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser arbetsställen inom och utanför Åland). Uppskatta totalt antal ersättande och nya anställningar omräknat till helårstjänster! (Sammanlagda antalet bör överensstämma med summan av 12a+12b)** Vid behov använd en eller två decimaler.

Yrkesgrupp	Antal	Yrkesgrupp	Antal
Chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknadsföring, m.fl.	<input type="text"/>	Befäl och styrmän inom sjötrafik	<input type="text"/>
Chefer inom produktion/service m.fl.	<input type="text"/>	Maskinchefer- och -mästare på fartyg	<input type="text"/>
Specialister inom systemarbete (t.ex. webb-utvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>	Experter inom byggande, teknik, el m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>	Byggnadsarbetare, m.fl.	<input type="text"/>
Datatekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.	<input type="text"/>	Maskinmontörer och reparatörer	<input type="text"/>
Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>	Personal inom el och elektronik	<input type="text"/>
Övrig kontorspersonal	<input type="text"/>	Processarbetare inom industri, m.fl.	<input type="text"/>
Försäljare och butikskassörer	<input type="text"/>	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	<input type="text"/>
Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	<input type="text"/>	Däckmanskap, sjötrafikarbetare	<input type="text"/>
Serveringspersonal	<input type="text"/>		
Annat - vad: (Förkorta vid behov)	Annat -antal: <input type="text"/>	<b>Summa nya och ersättande anställningar:</b> Obs! Summan bör överensstämma med summan av fråga 12a+12b	<input type="text"/>

**14. Om ert företag efterfrågar en särskild yrkesinriktning, vilken tror ni kommer att vara svårast att få tag på under det kommande året? (Se ovan). Texta och förkorta vid behov.**

**15. Hur stor andel av er personal uppskattar ni att i nuläget fortbildar sig per år?**

0-20%  20-40%  40-60%  60-80%  80-100%

**16. Inom vilket område tror ni att ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det kommande året? Texta och förkorta vid behov.**

**17. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning kan ert företag tänka sig bekosta under det kommande året?**

enskilda, kortare utbildningstillfällen  utbildning för examen/certifiering *Ett eller två kryss!*

Övriga kommentarer?

Konjunturenkäten 2023, sida 2 (B-version)

Instruktioner fråga 11-13: Antalet ska anges i helårstjänster.  
 Ex: Halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst. Sommaranställd i 3 månader = 0,25 helårstjänst

**11. Hur många anställda, omräknat till helårstjänster, uppskattar ni att ert företag kommer att ha om ett år? Exkludera permitterade.** Vid behov använd en eller två decimaler.

Anställda på Åland om 12 månader (inklusive ev. anställda på åländska fartyg):  Anställda utanför Åland om 12 månader:

**12. Uppskatta antalet anställningar (ersättande och ny personal, inkl. återtagande av permitterad personal) ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna. Ange antalet i helårstjänster.**

Vid behov använd en eller två decimaler

a) På Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg):  → Antal anställningar (omräknat till helårstjänster) sammanlagt (12a+12b):

b) Utanför Åland:

Om ni svarat '0' (inga anställningar) på ovanstående fråga, gå direkt till fråga 15!

**13. Om ni planerar att anställa under det kommande året, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Svar arbetsställen inom och utanför Åland). Uppskatta totalt antal ersättande och nya anställningar omräknat till helårstjänster!** (Sammanlagda antalet bör överensstämma med summan av 12a+12b) Vid behov använd en eller två decimaler.

Yrkesgrupp	Antal	Yrkesgrupp	Antal
Chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknadsföring, m.fl.	<input type="text"/>	Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>
Chefer inom produktion/service m.fl.	<input type="text"/>	Datatekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom finanssektorn (t.ex. revisor, finansanalytiker)	<input type="text"/>	Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	<input type="text"/>
Specialister inom marknadsföring och försäljning	<input type="text"/>	Serveringspersonal	<input type="text"/>
Experter inom finanssektorn (t.ex. kredit-expert, redovisare och bokförare)	<input type="text"/>	Försäljare och butikskassörer	<input type="text"/>
Specialiserade sekreterare och arbetsledare för kontorspersonal	<input type="text"/>	Maskinmontörer och reparatörer	<input type="text"/>
Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>	Personal inom el och elektronik	<input type="text"/>
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.	<input type="text"/>	Processarbetare inom industri, m.fl.	<input type="text"/>
Övrig kontorspersonal	<input type="text"/>	Städare, m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom systemarbete (t.ex. webbutvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>		
Annat - vad: (Förkorta vid behov)	Annat -antal: <input type="text"/>	<b>Summa nya och ersättande anställningar:</b>	<input type="text"/>
		Obs! Summan bör överensstämma med summan av fråga 12a+12b	

**14. Om ert företag efterfrågar en särskild yrkesinriktning, vilken tror ni kommer att vara svårast att få tag på under det kommande året? (Se ovan). Texta och förkorta vid behov.**

\_\_\_\_\_

**15. Hur stor andel av er personal uppskattar ni att i nuläget fortbildar sig per år?**

0-20%  20-40%  40-60%  60-80%  80-100%

**16. Inom vilket område tror ni att ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det kommande året? Texta och förkorta vid behov.**

\_\_\_\_\_

**17. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning kan ert företag tänka sig bekosta under det kommande året?**

enskilda, kortare utbildningstillfällen  utbildning för examen/certifiering *Ett eller två kryss!*

Övriga kommentarer?

## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 1 (skolorna)


**Arbetskraftsenkäten våren 2023**  
**Skolorna**

Avdelning/enhet

Kontaktperson

 1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler: 

 2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 

 3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.  
 (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster):

 (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	<input type="text"/>	Kontorssekreterare	<input type="text"/>
Överlärare (yrkeshögskolor)	<input type="text"/>	Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier)	<input type="text"/>
Lektorer (yrkeshögskolor)	<input type="text"/>	Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	<input type="text"/>
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	<input type="text"/>	Fastighetsskötare	<input type="text"/>
Lärare i yrkesämnen	<input type="text"/>	Kontorsstädare, m.fl.	<input type="text"/>
Gymnasie- och högstadielärare	<input type="text"/>	Köksbiträden	<input type="text"/>
Lågstadie- och klasslärare	<input type="text"/>	Elevassistenter	<input type="text"/>
Speciallärare	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Studiehandledare, m.fl.	<input type="text"/>	Antal:	<input type="text"/>
Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	<input type="text"/>	Antal:	<input type="text"/>
		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal:	<input type="text"/>

Fortsätt på nästa sida!

8928626191

## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 2 (samma för alla)

9366626198

**5. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning tror ni kommer att vara svårast att få tag på?**

Förkorta vid behov. Lämna tomt om ni inte planerar att anställa. Välj om möjligt från yrkesgrupperna i fråga 4!

**6. Hur stor andel av er personal uppskattar ni att i nuläget fortbildar sig per år?** 0-20%  20-40%  40-60%  60-80%  80-100%**7. Inom vilket område tror ni att ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under den närmaste 12-månadersperioden?**

Förkorta vid behov!

**8. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning för era anställda kan ni tänka er bekosta under det närmaste året?** enskilda, kortare utbildningstillfällen  utbildning för examen/certifiering (Ett eller två kryss!)**9. Hur stort är ert behov att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands? Antal fall/år:** \_\_\_\_\_**10. Uppskatta ert behov under den kommande 12-månadersperioden att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands:** minskar  stabilt  ökar**11. Tillägg och egna kommentarer****TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 1 (hälso- och sjukvården)


**Arbetskraftsenkäten våren 2023**  
 Hälso- och sjukvården

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Överläkare och specialistläkare (sjukhus- och hälsocentralläkare)	<input type="text"/>	Kanslisters	<input type="text"/>
Allmänläkare	<input type="text"/>	Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	<input type="text"/>
Överskötare och avdelningsskötare	<input type="text"/>	Närvårdare, primärskötare, m.fl.	<input type="text"/>
Psykologer	<input type="text"/>	Mentalvårdare	<input type="text"/>
Socialkuratorer, m.fl.	<input type="text"/>	Tandskötare	<input type="text"/>
Röntgen- och laboratorieskötare m.fl.	<input type="text"/>	Fastighetsskötare, vaktmästare, gårdskarlar	<input type="text"/>
Sjukskötare	<input type="text"/>	Sjukhus- och vårdbiträden	<input type="text"/>
Hälsovårdare	<input type="text"/>	Städare	<input type="text"/>
Barnmorskor	<input type="text"/>	Kockar	<input type="text"/>
Fysio- och ergoterapeuter	<input type="text"/>	Köksbiträden	<input type="text"/>
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Antal:	<input type="text"/>
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Antal:	<input type="text"/>
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Antal:	<input type="text"/>

Fortsätt på nästa sida!

0104384921



## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 1 (landskapsregeringen)



Ålands statistik- och utredningsbyrå

**Arbetskraftsenkäten våren 2023****Landskapsregeringen och fristående myndigheter**Frågorna omfattar landskapsregeringen och fristående myndigheters personal - inte ÅHS, högskolan och gymnasiet!**Avdelning/enhet****Kontaktperson**

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.

(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster):

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden. Vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Ekonomi-, personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	<input type="text"/>	Arbetsledare inom byggverksamhet	<input type="text"/>
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	<input type="text"/>	Poliser	<input type="text"/>
Juridiska specialister	<input type="text"/>	Kommissarier och överkonstaplar	<input type="text"/>
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	<input type="text"/>	Kontorsassistent/-sekreterare	<input type="text"/>
Bokförare och redovisare	<input type="text"/>	Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>
Specialister inom samhälls- och socialsektor, m.fl. 1)	<input type="text"/>	Löneräknare, m.fl. 3)	<input type="text"/>
Specialister inom utveckling av administration och näringar 2)	<input type="text"/>	Städare, m.fl.	<input type="text"/>
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektor	<input type="text"/>	Fastighetsskötare	<input type="text"/>
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	<input type="text"/>	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	<input type="text"/>
Specialister inom systemarbete (t.ex. webb-utvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>	Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	<input type="text"/>
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	<input type="text"/>
Datatekniker, supportpersonal, operatörer, m.fl.	<input type="text"/>		
		Antal:	<input type="text"/>
		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	<input type="text"/>
		Antal:	<input type="text"/>

1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl

2) Projektledare, planerare, koordinatörer, m.fl

3) Lönebokförare, registratörer, m.fl

**Fortsätt på nästa sida!**

3719257048

## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 1 (kommunala sektorn)


**Arbetskraftsenkäten våren 2023**
**Kommunala sektorn**

 Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

 1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler: 

 2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.

(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster):

 (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	<input type="text"/>	Sjukskötare m.fl.	<input type="text"/>
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	<input type="text"/>	Närvårdare, annan vårdpersonal, hemvårdare	<input type="text"/>
Specialister inom jord-, skogsbruk, fiske, miljö 1)	<input type="text"/>	Kontorsassistent/-sekreterare	<input type="text"/>
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	<input type="text"/>	Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>
Arkitekter, planerare, lantmätare, m.fl. 2)	<input type="text"/>	Lönebokförare, m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 3)	<input type="text"/>	Restaurang- och storhushållspersonal, kokkar	<input type="text"/>
Bibliotekarier, m.fl.	<input type="text"/>	Specialister inom systemarbete (t.ex. webb-utvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning 4)	<input type="text"/>	Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	<input type="text"/>	Städare, m.fl.	<input type="text"/>
Personal inom barnomsorgen	<input type="text"/>	Anläggningsarbetare, m.fl.	<input type="text"/>
Handledare, socialsektorn (ungdomsledare m.fl.)	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	<input type="text"/>

1) Specialister inom biovetenskap

2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare

3) T.ex. socialarbetare, inkl. socialsekreterare, socialinspektörer, barnomsorgs- och skolspsykologer, m.fl.

4) T.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker

 Antal: 

Annat - vad? (Förkorta vid behov)

 Antal: 

Fortsätt på nästa sida!

0887363263

## Arbetskraftsenkäten 2023, sida 1 (statliga myndigheter)



## Arbetskraftsenkäten våren 2023

### Statliga myndigheter/enheter

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.  
(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster):

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	<input type="text"/>	Försäkringshandläggare m.fl.	<input type="text"/>
Ekonomi-, personal- och enhetschefer, m.fl.	<input type="text"/>	Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)	<input type="text"/>
Juridiska specialister	<input type="text"/>	Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	<input type="text"/>
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning	<input type="text"/>	Fastighetsskötare	<input type="text"/>
Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare	<input type="text"/>	Städare, m.fl.	<input type="text"/>
Tulltjänstemän och sjöbevakare	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Skatteberedare och -inspektörer	<input type="text"/>		
Kommissarier och överkonstaplar	<input type="text"/>	Antal: <input type="text"/>	
Rättegångsombud och utsökningsmän	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Kontorsassistent/-sekreterare	<input type="text"/>	Antal: <input type="text"/>	
Kundtjänstpersonal 1)	<input type="text"/>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal: <input type="text"/>	

1) T.ex. receptionister, m.fl.

2) Postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

3986101233

## Bilaga 3: Kvalitetsbilaga

I den här bilagan redovisar vi metodologiska val i undersökningen och andra synpunkter som är centrala för undersökningens kvalitet. Rapporteringen ska hjälpa läsaren att tolka och använda resultaten på ett korrekt sätt.

### Frågornas utformning

Uppgifterna i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor i konjunkturenkäten, dels på ÅSUBs arbetskraftsenkät.

Analysen av konjunkturläget inom den åländska ekonomin har sammanställts på basen av enkätfrågor som har skickats till åländska företag årligen sedan mitten av 1990-talet. Frågorna som finns i den nuvarande konjunkturenkäten är fortsättningsvis desamma som i ÅSUBs första konjunkturundersökningar, vilket ger mycket bra jämförbarhet över tid. Frågorna i konjunkturenkäten omfattar uppskattningar av konjunkturutsikterna om tolv månader samt av ändringarna i bland annat omsättningen och lönsamheten under de senaste tolv månaderna. Likaså svarar företagen på frågor om personalomsättning och investeringar. Frågorna finns bifogade i rapporten för arbetsmarknadsbarometern.

Frågorna i arbetsmarknadsbarometern har riktats till den offentliga sektorn sedan 2008 då ÅSUBs arbetsmarknadsbarometer genomfördes första gången. Åren innan, 2006 och 2007, publicerade ÅSUB rapporter över kompetensbehoven inom den privata sektorn som 2008 utökades att inkludera även den offentliga sektorn. Frågorna har under åren ändrats endast i form av mindre tydliggöranden. Genom frågorna uppskattas först och främst arbetskrafts- och utbildningsbehovet under de kommande tolv månaderna. Liknande undersökningar genomförs på nationell nivå bland annat i Finland. Även dessa frågor finns bifogade i rapporten för arbetsmarknadsbarometern.

De långa tidsserierna som ÅSUB har för konjunkturarbetet och arbetsmarknadsbarometern kombinerat med de oförändrade frågeställningarna som använts i samband med insamling av materialet ger både bra jämförbarhet i resultaten över tid och mycket värdefullt underlag för statistiska analyser.

### Datainsamling och bearbetning av svarsmaterialet

Datainsamling för arbetsmarknadsbarometern sker genom enkätfrågor som riktas till ett representativt urval av företag verksamma på Åland (konjunkturenkät) och samtliga myndigheter eller enhet inom den offentliga sektorn (exkl. myndigheter med endast en anställd, arbetskraftsenkät).

Företagen som får den årliga konjunkturenkäten representerar sin bransch och finns med i ett urval som uppdateras regelbundet. Vid utformningen av urvalet eftersträvas en tillräcklig täckning per bransch. Följande branscher ingår i analyserna:

Branschnummer	Branschnamn	Tvåsiffrig näringsgren (TOL 2008)
1	Primär	1-3
2	Livsmedelsindustri	10-11
3	Övrig Industri	5-9, 12-33
4	Vatten och El	35-39
5	Bygg	41-43
6	Handel	45-47
7	Transport	49-53
8	Hotell och Restaurang	55-56
9	Finans och Försäkring	64-66
10	Företagstjänster	58-63, 68-82
11	Personliga Tjänster	84-99 (00)

Förutom ett representativt urval företag per bransch är det viktigt att beakta företag i olika storleksklasser samt företag i olika kommuner och regioner. Dock finns en viss tonvikt på de större företagen som representerar fler arbetsplatser. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. Konjunkturenkäten skickas per e-post med möjlighet att svara på frågorna antingen elektroniskt via en säker uppgiftsinlämning eller i pappersformat. De företag som inte har svarat efter påminnelsen kontaktas per telefon med möjlighet att även ge muntliga svar. Svarsprocenten i konjunkturenkäten har varit hög (för den aktuella svarsprocenten, se den aktuella rapporten). Svaren från det privata näringslivet viktas utifrån storleken på företagets personalstyrka och storleken på branscherna.

Arbetskraftsenkäten skickas ut till hela den åländska offentliga sektorn förutom myndigheter med endast en anställd. Detta innebär att underlaget är så pass heltäckande att svaren inte behöver viktas. Enkäten till den offentliga sektorn skickas per e-post till mottagarna som representerar myndigheter och enheter verksamma på Åland. Frågorna kan svaras antingen elektroniskt via en säker uppgiftsinlämning eller i pappersformat. Representanterna som inte svarat efter påminnelsen kontaktas och svarsfrekvensen för arbetskraftsenkäten har oftast varit närmast 100 procent.

Det totala svarsmaterialet putsas, bearbetas och analyseras med hjälp av statistiska och andra program, till exempel Excel, SPSS och Teleform.

En förteckning över ISCO-koderna finns på ÅSUB:s webbplats [https://www.asub.ax/sites/default/files/attachments/page/isco\\_bilaga.pdf](https://www.asub.ax/sites/default/files/attachments/page/isco_bilaga.pdf).

### Metodologiska särdrag att beakta

Resultaten i arbetsmarknadsbarometern grundar sig på uppskattningar vid en given tidpunkt och bör därmed tolkas med viss försiktighet. Det kan vara mycket svårt att uppskatta exempelvis verksamhetens totala rekryteringsbehov för kommande året då bedömningen påverkas av oförutsägbara händelser. Prognoserna i undersökningen beror dessutom på kvaliteten i enkätsvaren och hur mycket information våra uppgiftslämnare haft om kommande budgetplaner och liknande. Rapporteringen kan även påverkas om uppgiftslämnaren i företaget eller myndigheten byts. Eftersom tonvikten i konjunkturenkäten är på de större företagen som representerar fler arbetsplatser, kan det eventuellt bidra till resultaten. Det är möjligt att arbetskraftens rörlighet, och därmed de årliga förändringarna, i genomsnitt är relativt sett större i företag med fler arbetsplatser än inom mikroföretagen med endast en eller två personer sysselsatta inom verksamheten.

I synnerhet uppskattningen av ersättande anställningar kan vara en utmaning i verksamheter. Ersättande rekryteringar för pensionsavgångar är ofta mer förutsägbara och därför även enklare att ta i beaktande i uppskattningen, medan övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, är inte lika lättförutsägbara. Dessutom kan ersättande rekryteringar handla om föräldra- och andra liknande ledigheter som kräver vikarie. Av dessa skäl innefattar övriga ersättande anställningar en underskattning på årsbas, vilket i sin tur också påverkar beräkningen av det totala rekryteringsbehovet på årsbas.

Sedan arbetsmarknadsbarometern 2012 har vi använt det nya yrkesklassificeringssystemet ISCO 2010, vilket innebär att våra tidserier med yrkeskategorier är reviderade bakåt i tiden.

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

- (1) Den 'tredje sektorn'; ideella organisationer (Folkhälsan, Röda korset, Emmaus, m.fl.), föreningar och församlingar omfattas tillsviđare inte av barometern.
- (2) Vi har endast uppgifter om efterfrågan på vissa yrkesgrupper, men vi har ingen möjlighet att redovisa detaljer i utbudet av arbetskraft eller om avgångar till följd av olika orsaker såsom pension, studier, emigration i olika branscher och sektorer.
- (3) Kartläggningen av det privata näringslivet omfattar inte nyföretagandet och de yrkesgrupper dessa företagare representerar.



Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en oberoende institution vars främsta uppgifter är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva forskning och utredningsverksamhet. ÅSUB producerar aktuell statistik inom ett stort antal områden. Inom forskningen och utredningsverksamheten är det samhällsekonomiska området centralt men verksamheten omfattar även många andra relevanta samhällsfrågor.

All statistik, alla rapporter och annat kunskapsunderlag publiceras på ÅSUB:s webbplats [www.asub.ax](http://www.asub.ax).



Tel. +358 18 25490  
[info@asub.ax](mailto:info@asub.ax) | [www.asub.ax](http://www.asub.ax)  
PB 1187 | AX-22 111 Mariehamn