

Arbetsmarknadsbarometern 2013



De senaste rapporterna från ÅSUB

2011:1	Där kärnkompetens och kunskapsekonomi möts
2011:2	Konjunkturläget våren 2011
2011:3	Nordisk-baltisk sjöfart 2011. Föregångare och eftersläntrare i sjöfartspolitik
2011:4	Utvärderarnas rapport 2010. Landsbygdsutvecklingsprogram för landskapet Åland för perioden 2007-2013
2011:5	Arbetsmarknadsbarometern 2010
2011:6	Undersökning om ålänningars alkohol- och narkotikabruk samt spelvanor år 2011
2011:7	Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn hösten 2011
2011:8	<i>The significance of duty-free sales on board ferries to the transnational transport system in the Baltic Sea Region</i>
2012:1	Konjunkturläget våren 2012
2012:2	Arbetsmarknadsbarometern 2012
2012:3	Utvärderarnas rapport 2011. Landsbygdsutvecklingsprogram för landskapet Åland perioden 2007-2013
2012:4	Frivilligarbetet inom det åländska föreningslivet -samhällsekonomiska och kvalitativa effekter
2012:5	Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn. Hösten 2012
2012:6	Små företags kapitalförsörjning på Åland. Behövs offentligt riskkapital?
2012:7	Uppföljning av landskapsandelsreformen 2008
2012:8	Medborgarundersökning: Mariehamn 2012
2013:1	Konjunkturläget våren 2013
2013:2	Utvärderarnas rapport 2012. Landsbygdsutvecklingsprogram för landskapet Åland perioden 2007-2013

Förord

Sedan våren 2008 utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. Det är nu således sjätte året som arbetsmarknadsbarometern sammanställs. I barometern presenteras efterfrågan på arbetskraft med olika typer av utbildning och yrkeskompetens under den närmaste 12-månadersperioden.

Uppdragsgivare och finansiär för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Det huvudsakliga syftet har varit att bedöma det närmaste årets tillväxt av den sysselsatta arbetskraften inom det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns huvudmannaområden (Ålands landskapsregering, kommunerna, staten) och att på motsvarande sätt redogöra för rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper. I rapporten redogörs även för fort- och vidareutbildningsbehovet inom branscher och sektorer. Här finns också en översikt över behovet av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer vid nyanställningar inom den offentliga sektorn.

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2013.

ÅSUB vill härmed rikta ett stort tack till alla de företag och myndigheter som bidragit till undersökningen genom att svara på det utskickade enkätformuläret.

Uttredare *Richard Palmer* har ansvarat för utarbetandet av årets rapport. Han har även stått för insamlingen och bearbetningen av enkäterna samt de kvantitativa och kvalitativa analyserna.

Mariehamn i juni 2013

Bjarne Lindström
Direktör

Innehåll

Förord	5
Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
1. Sammanfattning	9
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp	13
2.1 Grundbegrepp.....	14
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	15
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	22
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....	22
4.2 Totala rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet	25
4.3 1.1 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?	27
4.4 Yrkesgrupper som kan bli svåra att få tag på under året.....	32
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	34
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn	34
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn	35
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn.....	40
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling	42
6.1 Arbetsstyrkans utveckling efter sektor.....	42
6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet för hela arbetsmarknaden efter övergripande yrkeskategorier.....	44
6.3 Prognoser och utfall	46
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	47
7. Fortbildning.....	49
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....	49
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....	55
Referenser	56
Bilaga 1: Klassificeringar.....	57
Bilaga 2: Enkäter	58

Figurförteckning

Figur 1. De fyra mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2013 och deras efterfrågan 2009–2012 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.....	15
Figur 2. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2011, våren 2012 och våren 2013, efter bransch.....	24
Figur 3. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, efter bransch. Antal helårstjänster 2011, 2012 och 2013.....	28
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2012 och 2013. Antal helårstjänster.....	29
Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2013 och våren 2012 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	30
Figur 6. Förväntad rekrytering inom det privata näringslivet under det kommande året. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2013*	32
Figur 7. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens förändring i privat och offentlig sektor (antal helårstjänster) 2008–2013	43
Figur 8. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens förändring (procent) i privat och offentlig sektor 2008–2013	44
Figur 9. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2013*	45
Figur 10. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, utfall och prognos 2008–2014.....	47
Figur 11. Förväntad rekrytering av arbetskraft (antal helårsverken) 2008–2013, efter sektor	48

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2010–2013. Rangordning efter antal helårsverken 2013	17
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2013–våren 2014.....	19
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2000–2013. Antal helårstjänster efter bransch.....	23
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2013. Antal helårstjänster, efter bransch.....	26
Tabell 5. Förväntad förändring av antalet anställda och förväntat antal rekryteringar (omräknat till helårstjänster) inom den offentliga sektorn, 2013.....	35
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2013. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013.....	37
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013.....	38
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2013. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013.....	40
Tabell 9. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens tillväxt under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2013. Antal omräknat till helårstjänster och procent.....	42
Tabell 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2011.....	47
Tabell 11. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2013 (omräknat till antal helårstjänster)	48
Tabell 12. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2013 (procent)	49
Tabell 13. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procentuella andelen av företagen inom branscherna som angivit respektive alternativ, 2010–2013.....	51
Tabell 14. Fortbildning inom den offentliga sektorn, procentandelar 2010–2013.....	53

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget för i det närmaste hela den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2014. Vi presenterar resultatet per bransch och per yrke för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrke för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av Ålands landskapsregering och AMS.

I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym i stort sett förbli som den varit under det senaste året. Det skulle innebära att tillväxten skulle motsvara 0,0 procent under en 12-månadersperiod. Utvecklingen på arbetsmarknaden fram till våren 2014 ser alltså ut att präglas av en närmast obefintlig volymtillväxt och även ett i förhållande till fjolåret minskande rekryteringsbehov.

Tillväxten förväntas bli blygsamt positiv inom den *privata sektorn*, 40 årsarbetsplatser eller 0,4 procent av den aktuella arbetsstyrkan i sektorn. Däremot beräknas personalvolymen inom den *offentliga sektorn* minska med 38 helårstjänster motsvarande en tillväxt på -1,0 procent.

Inom den privata sektorn förväntas sysselsättningen sammantagen inom branschen *företagstjänster*, det vill säga företag som tillhandahåller tjänster för andra företag (bland dem flera IT-företag), förbättras i förhållande till fjolåret. Prognosen säger att personalvolymen kan komma att växa med motsvarande 26 årsarbetsplatser (3,6 procents ökning). Branschen *personliga tjänster* som förutom PAF (Ålands penningautomatförening) mest rymmer mindre företag kommer enligt vår prognos att få en svagare volymtillväxt (motsvarande 8 helårsverken).

Branschen *hotell- och restaurang* förväntas få en god tillväxt av sin personalstyrka, motsvarande enligt prognosen motsvarande 23 helårstjänster, vilket skulle innebära en ökning på 5,5 procent. Även inom *industrin*, exklusive livsmedelsindustrin förväntas en relativt god tillväxt av personalstyrkan, motsvarande 11 årsarbetsplatser och 2,6 procents ökning.

I övrigt är de förväntade förändringarna svagt positiva eller negativa. Den största branschen, *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) förväntas minska sin personalvolym med motsvarande 18 helårsverken under 2013 (0,7 procent). Även byggsektorns volym förväntas minska med 15 helårsverken (-2,0 procent) och *livsmedelsindustrin* med 5 årsarbetsplatser.

Inom den offentliga sektorn kommer tillväxten av *kommunsektorns* sysselsättningsvolym att

vara positiv enligt årets barometer. Tillväxten uppskattas till 1,0 procent eller 21 helårstjänster. Inom den *statliga sektorn* som i sig inte är så omfattande förväntas personalvolymen närmast förbli som den är under det kommande året, medan den sysselsatta arbetskraftens storlek inom *landskapsförvaltningen*, inklusive ÅHS och landskapets skolor, sammantaget beräknas minska med 60 helårstjänster eller -3,5 procent.

Prognosen för det totala rekryteringsbehovet, det vill säga förväntade anställningar under året som omfattar såväl ersättande som nya tjänster, visar på en ökad omsättning av personal på arbetsmarknaden. Vi kommer enligt prognosen att se ett minskat rekryteringsbehov detta år i förhållande till fjolåret. I år motsvarar behovet 493 helårsverken eller 3,8 procent av arbetsstyrkan.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 335 helårstjänster att behövas inom det privata näringslivet (3,7 procent av arbetsstyrkan i sektorn) och 158 helårstjänster inom den offentliga sektorn (4,0 procent av arbetsstyrkan).

Inom näringslivets branscher förväntas detta år det totala rekryteringsbehovet vara störst inom *hotell och restaurang* (76 helårstjänster). Proportionellt sett är omsättningen stor inom branschen, vilket innebär att det årliga rekryteringsbehovet är stort i förhållande till antal anställda. Efter det kommer *handeln* (59 helårstjänster) som är den näststörsta branschen om man räknar antal anställda.

För dessa två branscher är personalomsättningen betydande, bland annat till följd av deras säsongsvariationer. Därför är även det totala rekryteringsbehovet i genomsnitt högt.

Arbetskraften inom *företagstjänster* förväntas öka i volym och man har därmed ett förhållandevis stort behov av att rekrytera personal, i år motsvarande 50 helårsverken vilket är något större än för ett år sedan. Rekryteringen till denna bransch som brukar betraktas som en tillväxtbransch repar sig alltså något enligt prognosen. Rekryteringsbehovet inom branschen *personliga tjänster* är proportionellt nästan lika stort och motsvarar 35 helårstjänster.

Inom *transport och kommunikation*, med den totalt sett största sysselsättningsandelen inom den privata sektorn på Åland, förväntas rekryteringsbehovet motsvara blygsamma 37 helårstjänster.

En bransch som är konjunkturkänslig och därmed har en stor personalomsättning är *byggbranschen*. Den förväntade efterfrågan på personal ser här ut att växa till motsvarande 31 helårstjänster trots en minskning av branschens arbetskraftsvolym.

Inom den *offentliga sektorn* är det totala rekryteringsbehovet störst inom den kommunala sektorn, motsvarande 83 helårstjänster eller 4,0 procent av arbetsstyrkan i sektorn, vilket mycket nära motsvarar det förväntade behovet för ett år sedan. *Landskapsförvaltningen* totalt beräknas ha ett samlat rekryteringsbehov uppgående till 63 helårstjänster motsvarande 3,8 procent av arbetsstyrkan, vilket även det nära motsvarar fjolårets förväntningar. Inom den *statliga sektorn*, slutligen, har man beräknat behovet till motsvarande 13 helårstjänster eller 8,3 procent av den aktuella arbetsstyrkan, vilket är en avsevärd ökning, men ändå bara ägnat att ersätta för avgångar.

Den mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2013 är liksom de senaste åren *försäljare och butikskassörer*. Efterfrågan på den yrkesgruppen förväntas ändå minska drastiskt i förhållande till fjolåret och i år motsvara 44 helårstjänster. Vi tolkar det som att branschen redan för ett år sedan räknade in den nyrekrytering som expansionen i det nya köpcentret ”Maxinge” skulle kräva.

Yrkesgruppen specialister inom informations- och kommunikationsteknologi som rymmer olika slag av *dataspecialister* ser dock ut att öka något i år, närmare bestämt till motsvarande 36 helårstjänster. Alla utom en av dessa förväntas behövas i den privata sektorn. Gruppen är ändå fortsättningsvis den mest efterfrågade bland alla de yrkesgrupper som kräver utbildning på högskolenivå.

Därefter följer yrkesgruppen *kundtjänstpersonal* där behovet minskar från motsvarande 38 helårstjänster för ett år sedan till 32 för innevarande år. Samma nivå gäller för behovet av gruppen *serveringspersonal* som ser ut att minska, även den till 32 helårstjänster.

Behovet av *processarbetare* inom industrin motsvarar detta år 30 helårstjänster. Behovet av *restaurang- och storhushållspersonal* minskar till 26 helårstjänster. Rekryteringsbehovet av *administrativa och kommersiella chefer* ligger strax under fjolårets (25 helårstjänster i år).

Behovet att rekrytera inom de stora yrkesgrupperna inom vårdsektorn ser ut att ligga nära fjolårets nivå under det närmaste året. Efterfrågan på yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* ser enligt barometern ut att motsvara 25 helårstjänster, något fler än under fjolåret. Behovet av olika slag av *sjukskötare* bedömts uppgå till 15 helårstjänster det inkommande året, en minskning jämfört med ifjol, medan behovet av *läkare* kvarstår på 11 helårstjänster.

Efterfrågan av personal till sjöfartsbranschens beräknas sjunka detta år. Prognosen gäller såväl för behovet av *däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.* som för *sjöbefäl*.

Inom det pedagogiska området visar barometern ett sammantaget något minskande behov det kommande året. Det motsvarar 10 helårstjänster inom gruppen *barntädgårdslärare* (förskollärare), fyra *lågstadielärare*, lika många *gymnasie- och högstadielärare*, och en *lärare i yrkesämnen*.

Bland de yrkesgrupper inom vilka arbetsgivarna inom det privata näringslivet upplever att det är svårt att hitta kompetent personal finns liksom för ett år sedan flera grupper dels med teknisk kompetens dels med IT-kunnande på olika nivåer. Bland annat nämns *ingenjör i materialteknik* och arbetserfarna *elingenjörer* till industrin, men också *webbdesigner*, *copywrighter*, *programmerare*, *dataspecialister*, *mjukvaru- och webbutvecklare* till branscherna företags- och personliga tjänster.

Kontorspersonal efterlyses inom bank- och försäkringsbranschen och hotell- och restaurangbranschen. En yrkesgrupp som även nämns av företag inom den sistnämnda branschen är liksom tidigare år *servitörer*.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svåra att få tag på för arbetsgivarna inom landskapssektorn återfinns *läkare inom specialistsjukvård*, *kvalificerad statistiker*, *vägledare (till AMS)*, *arkeolog*, *expert trafikutbildning*, *poliser*, *socialinspektörer*, *vikarierande maskinbefäl*, *elingenjör*, *internatsvärd*, *studiehandledare*.

Från den kommunala sektorn framhålls *närvårdare*, *sjuuskötare*, *kock med ekonomiutbildning*, *byggnadsinspektör*, som svåra att få tag på. Inom grundskolan nämner uppgiftslämnare *klasslärare* och *ämneslärare i finska*.

Inom den statliga sektorn där det samlade rekryteringsbehovet är lägre framhålls *försäkringshandläggare*, *tulltjänsteman*, *kartläggare* och *person med högre högskoleutbildning* som särskilt svåra att få tag på.

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Knappt var tredje anställd inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna personliga tjänster, finans och försäkring samt vatten och el, där kring hälften av de anställda beräknas fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 43 procent, vilket är mindre än förra året. Lägst förväntas frekvensen detta år bli inom landskapsförvaltningen.

2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

Det primära syftet med föreliggande rapport är att, för det första, bedöma tillväxten på ett års sikt av 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 på motsvarande sätt för rekryteringsbehovet avseende olika yrkesklasser. Uppdragsgivare för arbetskraftsbarometern har varit Arbetsmarknads- och studieserviceenheten på Åland (AMS) och landskapsregeringens utbildnings- och kulturavdelning. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en integrerad del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUB:s konjunkturrapporter.

Sekundära syften har varit att dels redogöra för fortbildningsfrekvensen inom de olika branscherna och sektorerna, och dels att preliminärt kartlägga behovet av att bedöma yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn på Åland, vilket vi gör på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen.

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 59–60), som skickas till ett urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som vi i april skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 61–66). Samtliga bedömningar gäller 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss (detta år 253 till antalet). Det innebär att dessa företag representerar fler än sig själva. Företagens svar viktas utifrån storleken på företagens personalstyrka. De data om utvecklingen på den privata arbetsmarknaden 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. De svarande företagen representerar cirka 60 procent av det privata näringslivet räknat i antal arbetsplatser.

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

Från och med fjolårets arbetsmarknadsbarometer (2012) använder vi 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 organisationerna (Folkhälsan, Röda korset, Emmaus, m.fl.), föreningarna och församlingarna 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.

2.1 Grundbegrepp

I rapporten används några grundbegrepp som bör förtydligas. Begreppet '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. Alternativa begrepp för helårstjänst är 'personårsverk' eller 'årsarbetsplatser'.

Det '*totala rekryteringsbehovet*' motsvarar alla anställningar som behöver göras dels för att täcka upp pensions- och andra avgångar, dels de eventuella tillkommande helt nya arbetsplatserna.

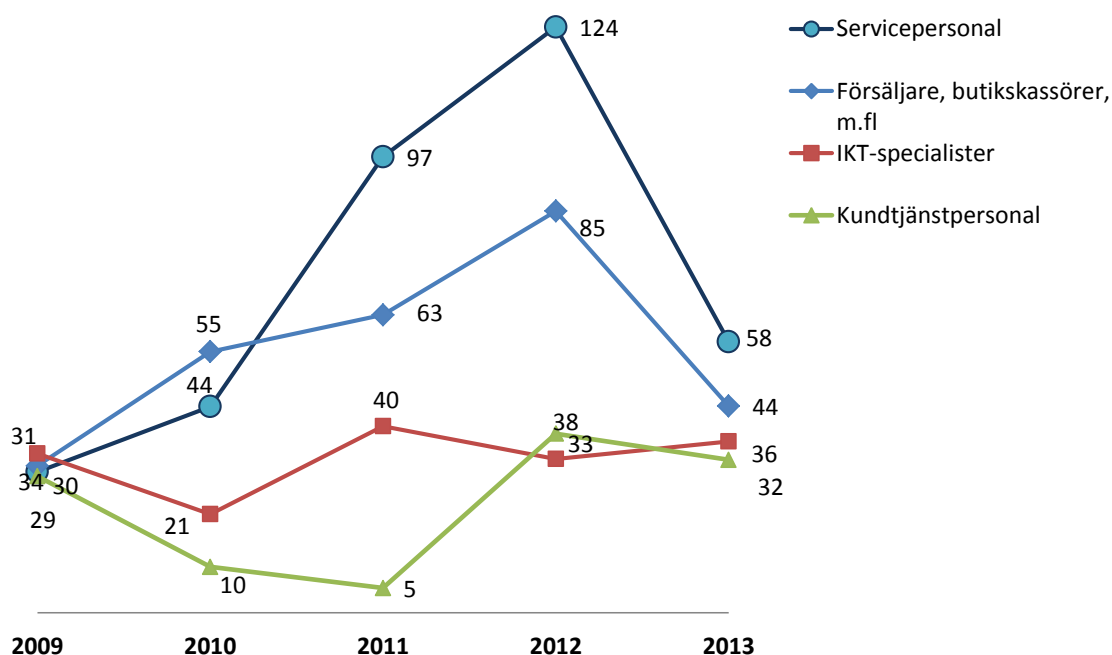
Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. *Säsongsarbetskraften* har skattats och omräknats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

3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

Det vi i fortsättningen kallar rekrytering och rekryteringsbehov avser det totala rekryteringsbehovet, det vill säga både nya och 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.

De fem yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. De övriga efterfrågade yrkesgrupperna våren 2013 redovisas rangordnade efter efterfrågan i *Tabell 1*, där även uppgifter om de två föregående åren visas som jämförelse.

Figur 1. De fyra mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2013 och deras efterfrågan 2009–2012 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



Anm.: Kompletterade, reviderade uppgifter för åren 2009 och 2010

Källa: ÅSUB:s arbetsmarknadsenkäter

Av *Figur 1* ovan framgår att behovet av tre av mest efterfrågade yrkena 2013 ökade 2012, men förväntas minska under innevarande år. Endast kategorin *IKT-specialister* (ISCO 25) förväntas öka marginellt, från 33 till 36. Den är den av yrkeskategorierna som efterfrågas mest detta år av alla dem som kräver utbildning på högskolenivå.

Den grupp inom vilken det efterfrågas mest personal är liksom under två tidigare åren *servicepersonal* (ISCO 51). I denna övergripande kategori ingår *serveringspersonal* respektive *restaurang- och storkökspersonal*. Inom dessa kategorier är personalomsättningen relativt sett stor och rekryteringsbehovet därmed ofta rätt högt. I år väntar vi dock att den förväntade efterfrågan på vardera kategorin nära nog halveras jämfört med fjolåret. Sammantaget minskar det förväntade anställningsbehovet från 124 till 58 (kurvan högst upp i *Figur 1*).¹

Yrkeskategorin *försäljare, butikskassörer mfl* (ISCO 52) är en av de största på den åländska arbetsmarknaden. Rekryteringsbehovet beräknades enligt barometern ifjol (våren 2012) uppgå till 85 och sjunker i år till 44.² Att efterfrågan sjunker trots att man uppenbarligen haft ett behov av att nyanställa till det nya köpcentret utanför Mariehamn ("Maxinge") tror vi förklaras av att man redan för ett år sedan räknade in de därmed förbundna förväntade nyanställningarna (enkäten besvarades i huvudsak i april 2012 och avsåg den kommande 12-månadersperioden).³

Yrkeskategorierna inom gruppen *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) intar fjärdeplatsen när det gäller de mest efterfrågade yrkena våren 2013, med ett förväntat behov som minskar från 38 till 32 årsarbetsplatser.

Tabell 1 rangordnar alla efterfrågade yrkesgrupper under 2013. Här bör påpekas att vi när vi använt ISCO 2010-beteckningarna, men blandat yrkesgrupper från olika nivåer för att bättre anpassa dem till deras storlek på den åländska arbetsmarknaden.

Som framgår av *Tabell 1* uppgår den beräknade efterfrågan på personal inom yrkesgruppen *processarbetare* (ISCO 81; arbetare inom plast- och kemisk industri m.fl.) till motsvarande 32 helårsverken, något mindre än det beräknade behovet under fjolåret.

Sjunde i ordningen av de efterfrågade yrkesgrupperna är *administrativa och kommersiella chefer (ej VD)* (ISCO 12), vars förväntade behov motsvarar 25 helårstjänster.

¹ Här kan noteras serveringspersonal och restaurang- och storhushållspersonal (inkl. kockar) representerar yrkeskategorier där personalomsättningen är relativt sett stor och rekryteringsbehovet därmed ofta rätt högt.

² Kategorin *annan försäljningspersonal* inräknat blir behovet 48.

³ En del av den planerade nyrekryteringen kan gå oss förbi helt enkelt för att vi inte har möjlighet att fråga företag som ännu inte etablerat sig på Åland (som t.ex. Clas Ohlson och H&M våren 2013).

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2012–2013.
Rangordning efter antal helårsverken 2013

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2013	2012	ISCO-kod
Totalt	493	705	
Försäljare och butiksinnehavare	44	85	522
Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi	36	33	25
Kundtjänstpersonal	32	38	42
Serveringspersonal	32	66	513
Processarbetare	32	33	81
Restaurang- och storhushållspersonal	26	58	512
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	25	27	12
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	22	532
Kontorspersonal	21	37	41
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	15	16	322
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	15	35	911
Fastighetsskötare	14	4	5153
Maskinmontörer och reparatörer	12	10	72
Transportarbetare	11	14	83
Barnskötare och skolgångsbiträden	11	13	531
Läkare	11	11	221
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	10	8	2342
Transportarbetare	9	14	83
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	9	2	11
Experter inom fysik, kemi och teknik	8	2	311
Frisörer, kosmetologer m.fl.	7	2	514
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	7	18	71
IKT-tekniker samt användarstöd	7	10	351
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	6	34	835
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	5	16	43
Annan försäljningspersonal	4	-	524
Lågstadielärare	4	7	2341
Personal inom el- och elektronikbranschen	4	1	74
Specialister inom teknik (utom elektroteknik)	4	1	211
Chefer inom tillverkning, vård m.m.	4	11	13
Juridiska specialister	4	7	261
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	4	2	263
Gymnasie- och högstadielärare	4	5	233
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	3	2	2411
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	3	12	3412
Poliser	3	2	5412
Överskötare och avdelningsskötare	2	2	2221
Universitets- och högstadielärare	2	1	231
Studiehandledare, m.fl.	2	-	2359
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	2	1	262
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	2	-	3257

Tabellen fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2013	2012	ISCO-kod
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	2	-	3257
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	2	2	342
Fiskodlare och fiskodlingspersonal	2	2	622
Flygkaptener och -styrmän	2	-	315
Maskinchefen och -mästare på fartyg	2	12	315
Befäl och styrmän inom sjötrafik	2	19	315
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	2	3	321
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	2	-	441
Tandläkare	2	-	226
Chefer inom hotell och restaurangbranschen, detaljhandel m.fl.	1	4	14
Veterinärer	1	-	225
Lärare i yrkesämnen	1	2	232
Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	-	2422
Tulltjänstemän och sjöbevakare	1	-	3351
Skatteberedare och -inspektörer	1	1	3352
Trafiklärare	1	-	5165
Köksbiträden	1	-	941
Avfallshanterare	1	1	961
Speciallärare	-	2	2352
Arbetsledare inom byggverksamhet	-	1	3123
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	-	4	331
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	-	2	3344
Djurskötare	-	2	5164
Styckare, bagare, mejerister m.fl.	-	1	751

Anm.: Talen är avrundade

Källa: ÅSUBs arbetskrafts- och konjunktürenkäter

Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare (ISCO 532), ser ut att efterfrågas i något större utsträckning under innevarande år (2013) än under fjolåret. Den förväntade efterfrågan på denna grupp motsvarar i år 25 årsarbetsplatser.

Av *Tabell 1* framgår vidare att den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *kontorspersonal* (ISCO 41) uppgår till 21 helårsplatser, ner från förväntat 37 för ett år sedan.

För yrkeskategorierna *sjukskötare, barnmorskor, m.fl.* (ISCO 322) beräknas behovet enligt vår prognos ligga kvar på ungefär samma nivå som förra året; 15 helårstjänster jämfört med 16 för ett år sedan.

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2013–våren 2014

Huvudgrupp	Yrkesklass (ISCO 2010)	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten	Totalt
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		3	4	2	9
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	22	1	2		25
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	2				2
	Chefer inom utbildning, inklusive rektorer			3		3
Specialister	Specialister inom teknik (utom elektroteknik)	1				1
	Läkare	2		9		11
	Överskötare och avdelningsskötare		1	1		2
	Veterinärer			1		1
	Tandläkare	2				2
	Universitets- och högskollärare			2		2
	Lärare i yrkesämnena			1		1
	Gymnasie- och högstadielärare		4			4
	Lågstadielärare		4			4
	Förskollärare/Barnträdgårdslärare		10			10
	Studiehandledare, m.fl.			2		2
	Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.			3		3
	Specialister inom utveckling av administration och			1		1
	Specialister inom IKTi	35		1		36
	Juridiska specialister			1	3	4
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom			2		2
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		1	3		4
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	7	1			8
	Arbetsledare inom byggverksamhet			1		1
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	2				2
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	2				2
	Flygkaptener och -styrmän	2				2
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	1		1		2
	Sjukskötare			5		5
	Hälsovårdare	3	5	1		9
	Barnmorskor			1		1
	Hälso- och arbetarskyddsinspektörer			2		2
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				1	1
	Skatteberedare och -inspektörer				1	1
	Handledare och rådgivare inom socialsektorn		3			3
	Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.		2			2
	IKT-tekniker samt användarstöd	6	1			7
Kontors- och kundtjänst-	Kontorspersonal	14	1	4	2	21
	Kundtjänstpersonal	31			1	32
	Kontorspersonal inom ekonomi- och	4			1	5
	Annan kontors- och kundtjänstpersonal				2	2
Service- och försäljnings- personal	Restaurang- och storhushållspersonal	22	3	1		26
	Serveringspersonal	32				32
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	7				7
	Fastighetsskötare	3	9	2		14
	Trafiklärare			1		1
	Försäljare och butiksinnehavare	44				44
	Annan försäljningspersonal	4				4
	Barnskötare och skolgångsbiträden		11			11
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	5	20	1		25
	Poliser			3		3

Anm.: Talen är avrundade

Tabellen fortsätter på nästa sida

Tabell 2, forts.

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten	Totalt
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storkhushållspersonal	22	3	1		26
	Serveringspersonal	32				32
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	7				7
	Fastighetsskötare	3	9	2		14
	Trafiklärare			1		1
	Försäljare och butiksinnehavare	44				44
	Annan försäljningspersonal	4				4
	Barnskötare och skolgångsbiträden		11			11
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	5	20	1		25
	Poliser			3		3
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Fiskodlare och fiskodlingspersonal	2				2
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	7				7
	Maskinmontörer och reparatörer	12				12
	Personal inom el- och elektronikbranschen	4				4
Process- och transportarbetare	Processarbetare	32				32
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	9		2		11
	Däckmanskaper m.fl. sjötrafikarbetare	6				6
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	10	3	2		15
	Köksbiträden			1		1
	Totalt	335	82	60	13	493

Anm.: Talen är avrundade

Källa: ÅSUBs arbetskrafts- och konjunkturenkäter

Av vår prognos som bygger på uppgifter från privata såväl som offentliga arbetsgivare framgår att efterfrågan på *hem-, hotell-, och kontorstädare* (ISCO 911) minskar avsevärt, från 35 för ett år sedan till endast 15 för detta år.

En annan stor yrkesgrupp för vilken efterfrågan minskar dramatiskt är *däcksmanskaper, m.fl. sjötrafikarbetare*. Gruppen är en av de största yrkeskategorierna på den åländska arbetsmarknaden och efterfrågas främst av färjerederierna och i mindre utsträckning även av landskapets rederiavdelning. Den förväntade efterfrågan på denna yrkesgrupp ligger i år på motsvarande 6 helårsverken, ner från 34 för ett år sedan (*Tabell 1*). Här bedömer vi prognosen som mycket osäker. Förmodligen är den i underkant, bland annat till följd av att osäkerheten kring omläggningen av trafiken med landskapsfärjorna gjort att omfattningen av behovet av manskap är oklart.

I *Tabell 2* ovan sammanfattas bedömningen av hela rekryteringsbehovet strukturerat efter såväl huvudgrupp och yrkesklass som efter arbetsgivarsektor.

Mycket grovt kan man anta att de två första huvudgrupperna *chefer* respektive *specialister* motsvarar positioner där det oftast krävs formella kvalifikationer från universitet och högskola, medan gruppen *experter* innehåller yrkesgrupper där rekryteringskraven också kan vara yrkeshögskola, eller motsvarande.

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 förändringen i 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 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 2, s. 59–60). För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet nyanställningar under den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Därmed 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 företags storlek och branschens storlek). Häri föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal, flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av drygt 250 företag, som omfattar cirka 60 procent av sysselsättningen i den privata sektorn, borgar ändå för efter omständigheterna bästa möjliga resultat.

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta på ett års sikt? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 3* visar förväntningarna om tillväxt av personalstyrkan inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för i år redovisas i kolumnen längst till höger. De

branschvisa siffrorna som representerar de förväntade förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas också i *Figur 2*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUB:s konjunkturenkät, visade förra året på en svag positiv samlad tillväxt i antalet sysselsatta inom det privata näringslivet 2012.

Den sammanlagda totala förändringen för år 2013 ligger på en ökning motsvarande 40 helårstjänster, vilket motsvarar 0,4 procent av arbetsstyrkan inom privata näringslivet på Åland.

Den förväntade tillväxten var 67 helårstjänster för ett år sedan, vilket innebär att vi i år förväntas få en trendmässigt ytterligare försvagad tillväxt av den sysselsatta arbetskraften.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2013. Antal helårstjänster efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totalt	147	131	-72	-45	135	67	40
Primärnäringsar	-5	0	-3	-4	-6	1	1
Livsmedelsindustri	1	-1	0	0	3	4	-5
Övrig industri	20	13	-18	6	16	9	11
Vatten och el	0	3	0	3	2	2	0
Bygg	33	26	-22	-6	3	6	-15
Handel	9	12	-9	6	11	5	3
Transport och kommunikation	-6	7	2	-18	32	77	-18
Hotell och restaurang	25	13	-3	-22	9	-42	23
Finans	3	3	1	1	12	-36	5
Företagstjänster	.	.	.	-8	51	5	26
Personliga tjänster	.	.	.	-4	2	36	8
Övrig service	67	56	-19	.	.	.	.

Anm.: År 2010 ändrades klassificeringen av branscherna. 'Övriga tjänster' ersattes av 'företagstjänster' respektive 'personliga tjänster'. Uppgifterna för åren 2007, 2008, 2009 och 2010 reviderades våren 2011. Talen är avrundade.

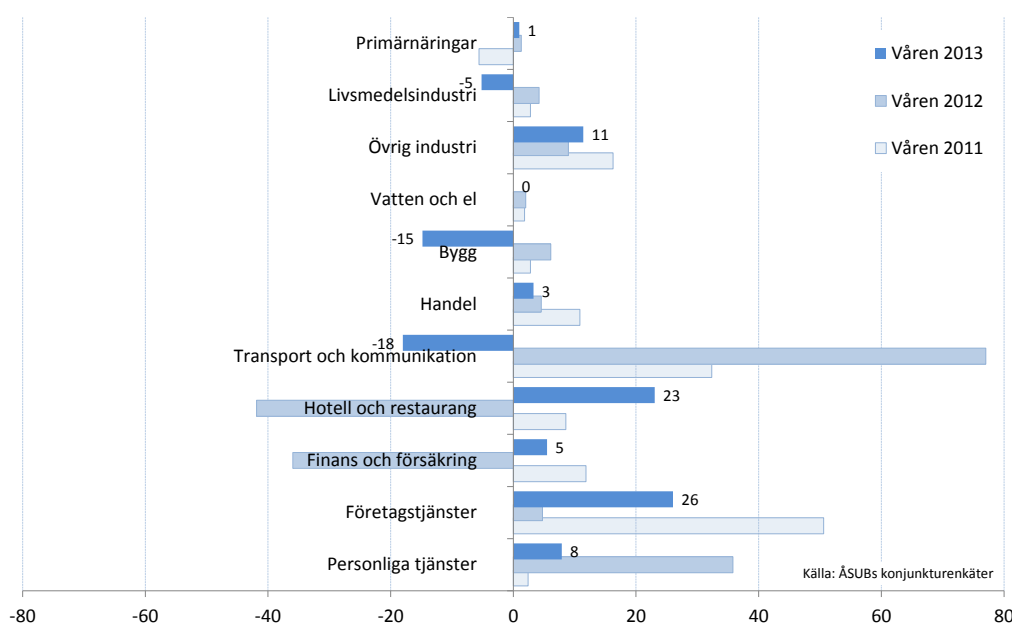
Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter

Av *Tabell 3* framgår att utsikterna ljusnade år 2011, efter två år då företagen sammantaget förväntat sig en minskande personalstyrka. Man började återigen räkna med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn.⁴ Året därpå sjönk alltså förväntningarna om tillväxt av personalvolymen.

⁴ År 2010 infördes en ny branschindelning baserad på den internationella näringsgrensindelningen NI 2008, och som innebär att vi särskiljer 'företagstjänster' och 'personliga tjänster'. Tidigare ingick dessa i branschen 'övrig service'. Det innebär att vi från år 2010 har ersatt 'övrig service' med branscherna 'företagstjänster' samt 'personliga tjänster' i barometern.

Innevarande år (2013) förväntar vi oss att tillväxten i den samlade arbetsstyrkan i det privata näringslivet avtar ytterligare. Vi räknar ändå med en svag positiv tillväxt på 0,4 procent, motsvarande 40 helårstjänster. Vilket för övrigt skulle ligga strax under befolkningstillväxten förra året (2012).

Figur 2. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2011, våren 2012 och våren 2013, efter bransch



Figur 2 visar i grafisk form förväntningarna om personalstyrkans storlek per bransch våren 2013 i jämförelse med de två föregående åren. Förväntningarna var övervägande positiva (åt höger i figuren) 2011, då man förväntade sig en positiv tillväxt av arbetsstyrkan i tunga branscher som transport (inkl. sjöfart) och företagstjänster. Året därpå (2012) fick vi en halvering i absoluta tal av den totala tillväxten av volymen av sysselsatt arbetskraft inom den privata sektorn, från förväntade 135 till 67 helårstjänster (Tabell 3, Figur 2).

För innevarande år har den förväntade tillväxten sjunkit ytterligare till motsvarande 40 helårstjänster. Det ser alltså ut som om vi skulle få en ytterligare avsvälnande privat arbetsmarknad detta år, 2013.

Om man jämför åren 2012 och 2013 och de förväntade volymförändringar i branschernas samlade arbetsstyrka visar det sig att det främst är inom den dominerande

transportbranschen och inom byggsektorn som man kan se en minskad personalvolym (*transport*: -18, motsvarande -0,7 procent, *bygg*: -15, motsvarande -2,0 procent). Minskningar av antalet anställda inom fraktsjöfarten sammantagen är det som inverkar mest.

Också inom *livsmedelsindustrin* förväntas en minskning av den samlade personalvolymen (antal: -5, motsvarande -1,9 procent) (*Tabell 3, Figur 2*).

Branscher där prognosen visar på positiva förväntningar om personalstyrkans tillväxt under innevarande år är i första hand *företagstjänster* (+26 helårstjänster, motsvarande en tillväxt på 3,6 procent) och *hotell- och restaurang* som uppvisar den relativt sett starkaste förväntade tillväxten (5,5 procent, +23 helårstjänster). Även inom *övrig industri* förväntas en god volymtillväxt på personalsidan (+11 helårstjänster, motsvarande en tillväxt på 2,6 procent).

4.2 Totala rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet

Vi övergår nu till att mer i detalj se på de enskilda branschernas förväntade rekryteringsbehov under de kommande tolv månaderna (*Tabell 4, Figur 3*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som nyrekrytering. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* bryts nu den trendmässiga ökningen av det förväntade rekryteringsbehovet i år som pågått sedan 2009.

I år (2013) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 335 helårstjänster, vilket innebär en radikal minskning jämfört med fjolåret (556 helårstjänster) och året innan, 2011 (474 helårstjänster).

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2013) blygsamma 3,7 procent av arbetskraften i det privata näringslivet att jämföra med 6,2 procent året innan.

För första gången sedan 2009 är rekryteringsbehovet inte störst inom branschen *transport och kommunikation*, inklusive sjöfart. Där uppgår det förväntade behovet av rekrytering under det närmaste året till inte mer än 37 personer.⁵

⁵ Arbetsplatser på åländska färjor ingår i dessa siffror.

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2013. Antal helårstjänster, efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totalt	372	305	290	364	474	556	335
Primärnäringsar	4	28	6	0	3	4	4
Livsmedelsindustri	1	5	3	0	6	4	5
Övrig industri	45	14	16	17	28	22	15
Vatten och el	3	9	2	8	6	8	1
Bygg	39	35	8	36	34	41	31
Handel	36	37	47	58	48	67	59
Transport och kommunikation	163	72	147	142	160	245	37
Hotell och restaurang	1	13	0	29	46	58	76
Finans	9	15	7	16	13	23	23
Företagstjänster	.	.	.	29	92	44	50
Personliga tjänster	.	.	.	29	38	41	35
Övrig service	71	78	53	.	.	.	.

Anm.: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden.

Källa: ÅSUB:s konjunktürenkäter, Företagens kompetensbehov 2007

Merparten av det förväntade rekryteringsbehovet inom branschen står färje- och fraktrederierna samt Posten Åland för.

Inom branschen *företagstjänster* som helhet planerar man något fler anställningar i år än under fjolåret. Där ingår bland annat IT-företag och städfirmor och där finns några enskilda företag som genom sin storlek får betydande genomslag i branschen. Det prognosticerade antalet rekryteringar är i år motsvarande 50 helårstjänster (6,5 procent av den nuvarande arbetsstyrkan), att jämföra med 44 året innan.

Även inom *hotell- och restaurang* har det förväntade rekryteringsbehovet gradvis ökat under de senaste fem åren. Inom denna bransch där omsättningen av personal är stor och inslaget av säsongarbetskraft är stort, motsvarar det förväntade rekryteringsbehovet under innevarande år 76 personårsverken, eller hela 16,8 procent av arbetsstyrkan vilket innebär att man har ett stort antal avgångar att täcka upp för varje år.

Inom *byggbranschen* där tillväxten i personalstyrkan förväntas vara negativ (*Tabell 3*) förväntas rekryteringsbehovet sjunka något i förhållande till fjolåret (*Tabell 4*). Men eftersom personalgenomströmningen och avgångarna inom branschen är relativt stora, har man ändå ett rätt stort rekryteringsbehov. Enligt vår prognos kommer man behöva rekrytera motsvarande 31 helårstjänster (3,9 procent av den nuvarande arbetsstyrkan).

Det förväntade rekryteringsbehovet inom branschen *personliga tjänster* faller tillbaka något i år och uppgår till 35 årsarbetsplatser, eller 6,2 procent av den nuvarande arbetsstyrkan (*Tabell 4*).

Inom *finans- och försäkringssektorn* förväntas det samlade nyrekryteringsbehovet öka marginellt till 23 årsarbetsplatser under detta år (2013), vilket motsvarar 5,3 procent av branschens arbetsstyrka.

För branschen *övrig industri* är prognosen för rekryteringen under året 15 årsarbetsplatser (3,2 procent av arbetskraften), den lägsta sedan 2008. Inom *vatten och el* förväntas rekryteringsbehovet vara motsvarande en årsarbetsplats och inom *primärnäringsarna* samt inom *livsmedelsindustrin* endast 4 respektive 5 årsarbetsplatser.

Sammanfattningsvis fann vi att det största förväntade rekryteringsbehovet i förhållande till det totala antalet arbetsplatser i respektive bransch återfinns inom hotell- och restaurangbranschen, företagstjänster, personliga tjänster samt inom handeln.

I år är rekryteringsbehovet i förhållande till det totala antalet arbetsplatser i respektive bransch lägst inom transport och kommunikation och vatten och el.

Efter tre år med ett ökat förväntat rekryteringsbehov ser vi i år ut att få en markant minskning från motsvarande 556 årsarbetsplatser förra året till 335 innevarande år (2013) (*Tabell 4*).

I *Figur 3* nedan beskrivs det förväntade rekryteringsbehovet branschvis de tre senaste åren. Här kan vi se att rekryteringsbehovet var störst inom *transport och kommunikation* 2011 och 2012, vilket är att vänta eftersom den är den volymmässigt största branschen på den åländska arbetsmarknaden. Efter fjolårets exceptionellt stora rekryteringsbehov (bl.a. orsakat av nödvändigheten av att tillsätta nytillkomna arbetsplatser på nybyggt och nyförvärvat tonnage inom färjesjöfarten) får vi i år en markant minskning till den lägsta nivån under åren som vi täcker in (2007–2013). En annan viktig orsak till den ”kalla” sjöarbetsmarknaden är en minskad rekrytering från fraktsjöfarten.

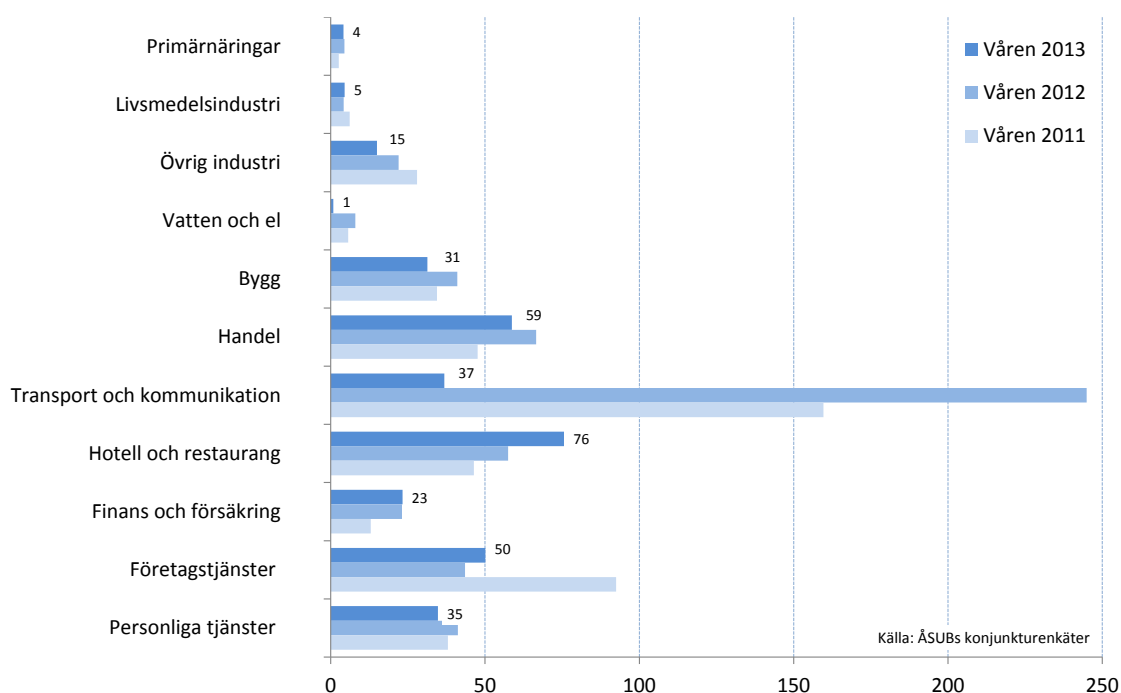
4.3.1.1 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?

I de årliga konjunkturenkäterna har vi ställt frågor till företagen angående vilken yrkesinriktning man kommer att efterfråga hos den personal man planerar att nyanställa

och dessutom vilken yrkesinriktning man tror kommer att bli svårast att få tag på.

I Figur 4 ges en sammanfattande översikt av de yrkesgrupper som i årets barometer där efterfrågan motsvarade fem helårsverken eller mer och jämförs med efterfrågan av motsvarande yrkesgrupper ifjol.⁶

Figur 3. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, efter bransch. Antal helårstjänster 2011, 2012 och 2013



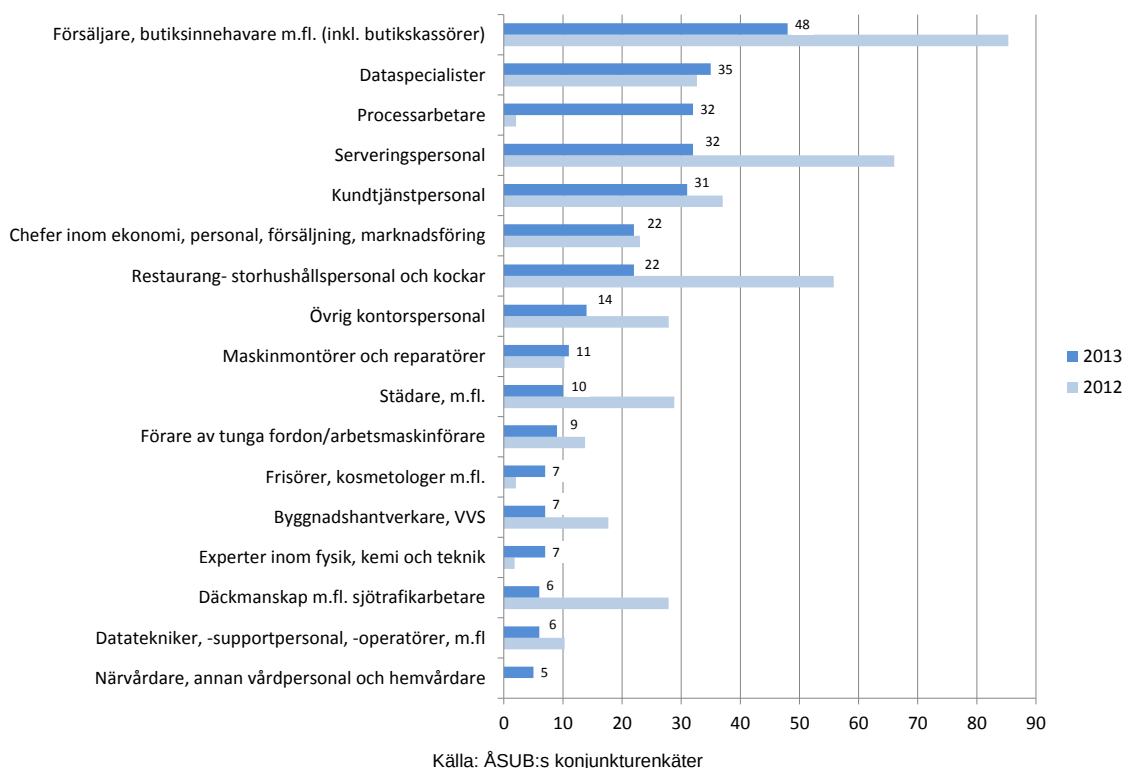
Nedan följer en sammanfattning av det prognostiserade behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet där vi summerar behovet enligt yrkesklassificeringens statistiska huvudgrupper (ISCO 2010-systemet).⁷

Mycket grovt kan vi räkna med att behovet inom de två kategorierna *chefer* samt *specialister*, och *experter*, motsvarar krav på högskolekompetens, medan behovet inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* motsvarar krav på utbildning på gymnasie- eller institutnivå.

⁶ För en komplett sammanställning över det förväntade rekryteringsbehovet per yrke se *Tabell 1* och *Tabell 2*.

⁷ För en översikt över den senaste ISCO-klassificeringen se den finländska Statistikcentralens hemsida: http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index_sv.html.

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2012 och 2013. Antal helårstjänster

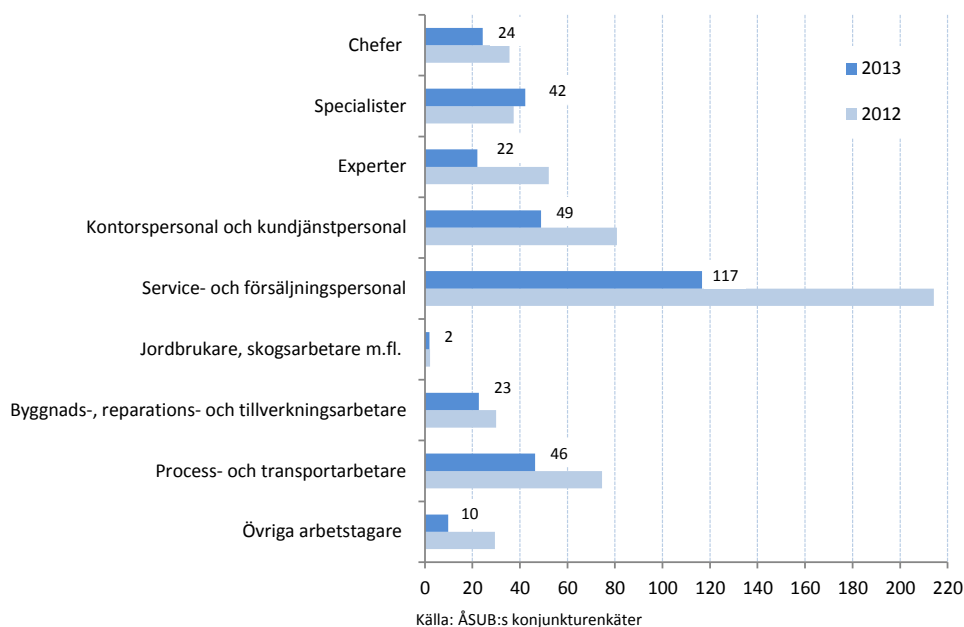


Inom kategorin *övriga arbetstagare* kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg.

- I år förväntar vi oss ett minskande behov av att rekrytera gruppen *chefer*; motsvarande sammanlagt 24 helårstjänster (högst upp i *Figur 5*). I gruppen ingår ett oförändrat behov av att rekrytera *chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknadsföring, m.fl.* (22), medan behovet av att rekrytera *chefer inom produktion/service m.fl.* inom det privata näringslivet minskar från 13 till 2.⁸
- Efterfrågan på *specialister* förväntas öka något i år, till motsvarande 42 helårsverken. Den övervägande delen av denna grupp utgörs av specialister inom dataområdet.
- Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* minskar rejält under den närmaste 12-månadersperioden i förhållande till fjolåret, från motsvarande 52 till 22 helårsverken. Även inom denna kategori utgörs en stor andel av datarelaterade yrken.

⁸ Benämningarna är de som vi har i vår enkät och motsvarar enligt ISCO 2010 administrativa och kommersiella chefer (ej VD), respektive chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.

Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2013 och våren 2012 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



- Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* minskar drastiskt i år enligt vår prognos. Ifjol (2012) låg den förväntade efterfrågan på motsvarande 81 helårstjänster, att jämföra med 49 innevarande år (2013).
- Inom gruppen *service- och försäljningspersonal* minskar den förväntade efterfrågan i absoluta tal mest. Efterfrågan för ett år sedan förväntades motsvara 214 helårsverken. I år (2013) minskar den till 117. I denna yrkesgrupp ingår i första hand försäljare och butikskassörer, (44), serveringspersonal (32), restaurang-, storhushållspersonal och kockar (22).
- Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan i år fortsatt låg. I år, liksom för ett år sedan, motsvarar den två helårsverken.
- Inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* är förväntningarna ett fortsatt minskat rekryteringsbehov, från motsvarande 30 förra året till 23 helårsplatser innevarande år (2013). Detta år (2013) förväntas det största behovet inom gruppen vara av yrkeskategorin motorfordonsmontörer och -reparatörer.

- Barometern visar även att efterfrågan på *process- och transportarbetare*, det vill säga bland andra fordonsförare, chaufförer, däcksmanskap och maskinpersonal, kommer att minska. Planerna på nyanställningar minskar från motsvarande 75 helårsverken för ett år sedan till 46 detta år. Inom denna grupp ryms bland andra industriarbetare (22) fordonsförare (9) packare (7) och sjötrafikarbetare (6).
- För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal fortsätta att minska den närmaste tolv månadersperioden, från förväntade 29 helårstjänster förra året till 10 i år (2013). Här är det främst städpersonal som efterfrågas.

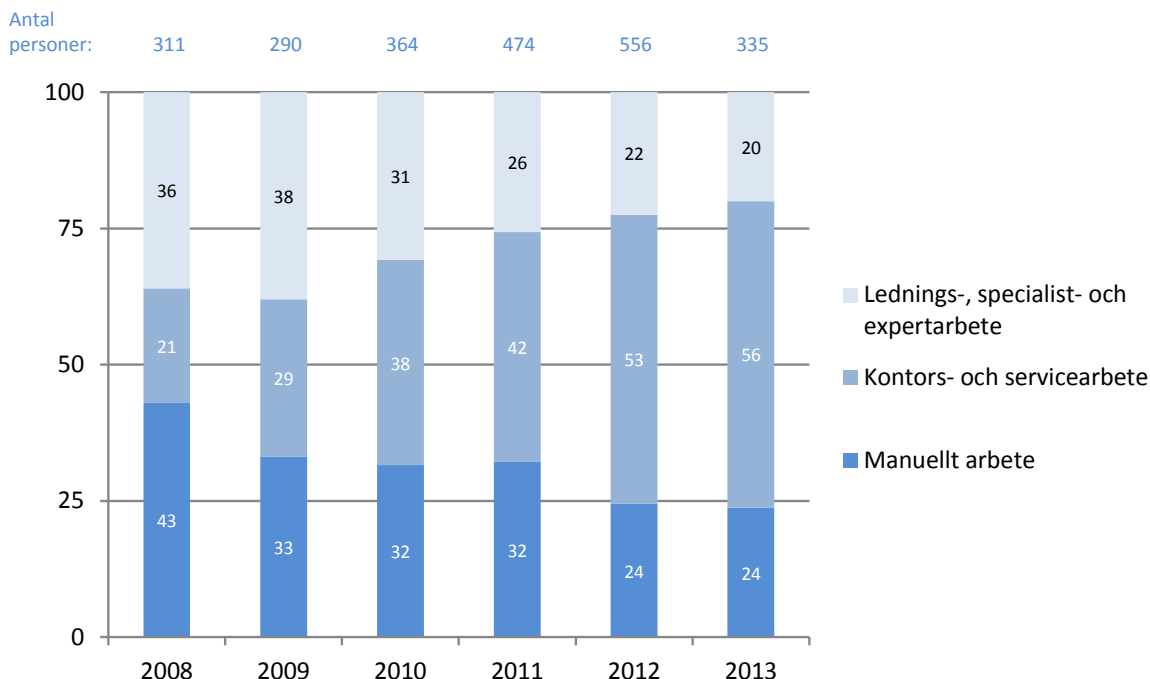
En sammanfattning av det förväntade rekryteringsbehovet på en mer aggregerad nivå ger en övergripande bild av relativa förändringar i strukturen på det förväntade rekryteringsbehovet (*Figur 6*). De övergripande yrkesområdena i figuren är 1) *lednings-specialist- och expertarbete* 2) *kontors- och servicearbete* och slutligen 3) *manuellt arbete*. Det totala antalet förväntade anställningar framgår av siffran ovanför respektive stapel för varje år.

Figur 6 visar på en tydlig långsiktig förskjutning mellan den årsvisa förväntade rekryteringen övergripande yrkeskategorier i det privata näringslivet. Andelen förväntat efterfrågad arbetskraft inom den kategori som representerar den högst kvalificerade arbetskraften, *lednings-, specialist- och expertarbete* (det ljusare fältet i *Figur 6*) har minskat från 36 procent 2008 till 20 procent 2013, medan det förväntade behovet av mellannivån; *kontors- och servicearbete*, ökat över tiden, från 21 procent 2008 till 56 procent för fjolåret och innevarande år (2012 och 2013).

Kategorin *manuellt arbete* minskar inom ramen för den totala efterfrågan på arbetskraft inom den privata sektorn från 43 till 24 procent under perioden 2008–2013.

Det samlade antalet anställningar omräknat till helårstjänster förväntas minska från 556 under fjolåret till 335 innevarande år. Det innebär att behovet av att anställa förväntas minska inom samtliga övergripande yrkesområden. Inom *lednings-, specialist- och expertarbete* beräknas behovet att anställa minska från 125 till 69 personer, inom *kontors- och servicearbete* från 295 till 177 personårsverken. Inom kategorin *manuellt arbete* minskar det förväntade behovet från 136 till 88 personer omräknat till helårsanställda.

Figur 6. Förväntad rekrytering inom det privata näringslivet under det kommande året. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2013*



Anm.: För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid. 57). Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunkturenkäter.

* Uppgifterna för åren 2008 - 2010 kompletterades och reviderades våren 2011

4.4 Yrkesgrupper som kan bli svåra att få tag på under året

En av frågorna i vår konjunkturenkät lyder: *Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning tror ni kommer att vara svårast att få tag på?*

Tanken med att ställa den frågan är att vi genom svaren skall kunna 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, kommun, myndighet och så vidare har olika utgångspunkter. Vi har inte graderat svårigheten att rekrytera, utan kort och gott noterat svaren och återger dem nedan.

Om vi ser hur företagen har svarat efter bransch så bedömer man att man inom *primärnäringsarna* kan komma att få svårast att rekrytera grävmaskinsförare och trädgårdsmästare.

Livsmedelsbranschen verkar inte ha några problem med rekryteringen, av enkätsvaren att döma. Vi känner igen mönstret från tidigare år. Branschen har en liten personalomsättning och har inte nämnt några särskilda yrkesgrupper som man tror att det kan bli svårt att få tag på.

Inom *övrig industri* väntar man sig att det kan bli svårt att få tag på ingenjör i materialteknik, och arbetserfarna elingenjörer.

Inom *vatten och el* nämner man chaufförer som en yrkesgrupp som kan bli svår att hitta.

Företagen inom *byggbranschen* tror att det kan bli svårast att rekrytera VVS:are servicemontörer, byggnadsplåtslagare och matläggare under det kommande året.

Bland företagen inom *handeln* framhåller man farmaceuter och försäljare som yrkesgrupper som de förväntar sig att kan bli svåra att rekrytera.

Bland de yrkesgrupper inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) vilka arbetsgivarna förväntar sig att det är svårt att hitta kompetent personal finns styrmän, maskinister, matroser, IT-personal, förare av tunga fordon, serverings- och kökspersonal samt städpersonal med utbildning.

Som vanligt är kockar en efterfrågad yrkesgrupp i *hotell- och restaurangbranschen*. Arbetsgivarna i branschen nämner även servitörer och kontorspersonal som en yrkesgrupp som kan bli svår att få tag på under det närmaste året.

Bank- och försäkringsbranschen nämner kontorspersonal som något som kan bli svårt att få tag på.

Arbetsgivarna inom branschen *företagstjänster*, där flera IT-företag återfinns, nämner webbdesigner, copywrighter, kompetent resebyråpersonal, projektledare, programmerare, finsk talande kundtjänstpersonal, dataspecialister, kosmetologer, elingenjörer, ekonomipersonal, arbetsledare, erfarna redovisare och säljare.

Inom branschen *privattjänster* nämns följande yrkesgrupper som sådana som kan bli problematiska att få tag på: tandhygienister, ridterapeut, läkare, frisörer, behandlingsassistent, mjukvaru- och webbutvecklare.

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 till personalansvariga inom sektorn i månadsskiftet mars-april (se formulären i bilagan, sidorna 61–66). Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika uppgifterna som de olika myndigheterna och enheterna ansvarar för. Således finns formuläret i fem versioner, för landskapsförvaltningen, kommunsektorn, de statliga myndigheterna och enheterna, för skolsektorn (såväl inom kommunsektorn som inom landskapets skolor) samt en version för 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 här begreppet *landskapsanställda* för att beteckna alla anställda vid landskapets allmänna förvaltning, lagberedningen, Ålands polismyndighet och alla övriga underställda myndigheter/byråer, gymnasialstadiutbildningen, Högskolan på Åland och Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). De övriga underställda enheterna är Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM), Ålands polismyndighet, AMS, Motorfordonsbyrån och ÅSUB.⁹

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster minska med 38 personer motsvarande -1,0 procent. Detta skulle innebära en vändning i förhållande till fjolåret då det förväntades en liten ökning på 16 personer eller 0,4 procent.

Här kan noteras att ökningstakten inom den privata sektorn är svag, men ligger ändå på den positiva sidan 0,4 procent under innevarande 12-månadersperiod.¹⁰

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* förväntas öka med 21 helårsverken eller 1,0 procent. Den förväntade tillväxten är med andra ord blygsam. De flesta kommuner rapporterar små förväntade förändringar på personalsidan. Ålands omsorgsförbund, däremot, planerar en inte obetydlig utökning på personalsidan (från

⁹ Enkäten har inte skickats till myndigheter med en anställd eller mindre.

¹⁰ Som jämförelse kan nämnas att den genomsnittliga befolkningsökningen på Åland under perioden 2006–2011 låg på cirka 1,0 procent.

120 till 127 anställda).

Grundskolorna rapporterar en förväntad marginell minskning av sin personal under det kommande året; motsvarande 2 helårstjänster.

Inom *landskapsförvaltningen* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster minska med motsvarande 60 helårstjänster, vilket skulle vara -3,5 procent av den aktuella personalstyrkan.

Tabell 5. Förväntad förändring av antalet anställda och förväntat antal rekryteringar (omräknat till helårstjänster) inom den offentliga sektorn, 2013

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	-38	-1,0	158	4,0
Kommunsektorn	21	1,0	83	4,0
Landskapsförvaltningen	-60	-3,5	63	3,8
Statliga sektorn	0	0,0	13	8,3

Anm.: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Minskningen beräknas ske över hela linjen. Man planerar att minska personalvolymen inom Ålands gymnasium (Högskolan på Åland och Ålands folkhögskola räknar med oförändrad personalvolym) och på alla avdelningar inom förvaltningen utom näringsavdelningen och lagberedningen. Den största minskningen beräknas ske inom ÅHS (-17) och trafikavdelningens rederienhet (-23).

Ålands miljö- och hälsovårdsmyndighet (ÅMHM) avviker från mönstret och planerar att expandera med motsvarande 5 helårstjänster.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan förbli konstant under året.

5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

Om vi övergår till att analysera det totala *rekryteringsbehovet*, det vill säga behovet att nyanställa för att ersätta för såväl nya tjänster som för personal som av olika anledningar slutar, så kan vi se att det totala behovet att rekrytera är nio gånger så stort som den egentliga tillväxten i personalvolym. Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 158 helårsverken

under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 4,0 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2012) beräknades anställningsbehovet motsvara 148 helårstjänster (3,9 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 3,7 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 83 helårstjänster (4,0 procent), inom *landskapsförvaltningen* till 63 (3,8 procent) och inom den *statliga sektorn* hela 13 helårstjänster (8,3 procent) (*Tabell 5*).

Det här är uppgifter som ibland kan vara svåra att förutsäga för uppgiftslämnarna. Beräknade pensionsavgångar innehåller en viss osäkerhet om 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.

Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas inom den offentliga sektorn under den kommande 12-månadersperioden? Inom *landskapsförvaltningen* så kan vi konstatera att det till övervägande del handlar om kvalificerad personal med yrkesspecifik utbildning (*Tabell 6*). Av de yrkesgrupper som man kommer att efterfråga faller två tredjedelar under de tre kategorierna chefer, specialister och experter.

Liksom för ett år sedan är den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet är störst under året *läkare* (9 st) (se andra raden uppifrån i *Tabell 6*). Behovet av att rekrytera *sjukskötare* ligger detta år strax över fjolårets (motsvarande 5 helårsbefattningar, se *Tabell 6*).

Behovet att rekrytera *kontorspersonal* (ISCO 41) respektive kategorin *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer* (ISCO 11) motsvarar var och en 4 helårstjänster. Efterfrågan på kategorierna *specialister inom redovisning och revision, poliser* samt *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* motsvarar båda 3 helårstjänster.

Detsamma gäller *chefer inom utbildning, inklusive rektorer* (ISCO 1345). Det övriga behovet av ny arbetskraft inom skolorna som faller under landskapets förvaltning handlar i år om två inom kategorin *studiehandledare, m.fl.* två *högskolelärare*, en *överlärare (yrkeshögskolor)*, en *lektor (yrkeshögskolor)* en *lärare i yrkesämnen* och vardera en *specialist inom informations- och kommunikationsteknologi* och en inom yrkesgruppen *bibliotekarier, arkivarier, m.fl.* (se *Tabell 6*).

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2013. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013
Totalt	77	69	80	61	63
Läkare	10	6	10	11	9
Sjukskötare	10	10	17	4	5
Kontorspersonal	4	3	1	5	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	4	2	6	1	4
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	1	2	-	2	3
Specialister inom redovisning och revision	-	-	-	2	3
Poliser	2	3	3	2	3
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	-	4	1	3
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	6	9	6	4	2
Universitets- och högskollärare	9	5	6	1	2
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	2	2	3	1	2
Studiehandledare, m.fl.	-	2	1	-	2
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	-	-	-	-	2
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	-	-	-	-	2
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	3	0	2
Fastighetsskötare	-	-	-	-	2
Överskötare och avdelningsskötare	2	1	1	2	1
Lärare i yrkesämnen	-	-	-	2	1
Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi	-	-	-	-	1
Juridiska specialister	2	3	4	1	1
Barnmorskor	2	2	-	1	1
Hälsovårdare	1	-	-	-	1
Restaurang- storhushållspersonal, kockar	1	-	-	-	1
Veterinärer	-	-	-	-	1
Specialister inom utveckling av administration och näringar	-	-	-	-	1
Trafiklärare	-	-	-	-	1
Köksbiträden	-	-	-	-	1
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	11	10	3	4	1
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	-	-	1	-	1

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Två kategorier som helt fallit bort detta år är sjöyrkena. Det handlar dels *befäl och styrmän inom sjötrafik*, dels *däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.* där barometern detta år visar 0 behov. Vi kan utgå ifrån att utvecklingen på personalsidan för landskapets rederienhet är oklart i detta skede på grund av omläggningen av skärgårdstrafiken.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013
Totalt	95	79	120	82	83
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	21	30	18	20
Barnskötare och skolgångsbiträden	6	8	10	13	11
Förskollärare/Barntädgårdslärare	8	4	7	8	10
Fastighetsskötare	3	3	8	2	9
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	-	3	4	5
Lågstadielärare	10	6	12	7	4
Gymnasie- och högstadielärare	13	7	3	5	4
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	8	3	4	2	3
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	5	2	1	12	3
Restaurang och storhushållspersonal	2	3	5	3	3
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	1	6	8	2	3
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	-	-	-	-	2
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	-	-	-	2	1
Överskötare och avdelningsskötare	-	-	-	-	1
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	1	2	1	1
Experter inom fysik, kemi och teknik	2	6	6	-	1
IKT-tekniker samt användarstöd	-	-	-	-	1
Kontorspersonal	5	3	8	3	1

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Om vi då övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn*, där det samlade rekryteringsbehovet är något större än inom *landskapssektorn*, ser vi att här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom omsorg och skola. Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) utgör liksom under tidigare år den största gruppen. Här motsvarar den förväntade efterfrågan i år 20 helårstjänster (Tabell 7).

Liksom för ett år sedan (2012) är *barnskötare och skolgångsbiträden* den näst största kategorin när det gäller efterfrågans storlek (11 helårstjänster) tätt följd av *förskollärare/barntädgårdslärare* och *fastighetsskötare* (10, respektive 9 helårstjänster).

Leblings, Jomala, Hammarlands, Sunds och Saltviks kommuner planerar viss

expansion på personalsidan, medan de flesta kommuner räknar med oförändrad eller marginellt minskad personalstyrka.

Mariehamns stad och Ålands omsorgsförbund (ÅOF) förväntas stå för merparten av efterfrågan på personal under året (12 helårstjänster). Mariehamns stad anställer för att täcka sina avgångar medan ÅOF förväntas expandera sin personalvolym.

Av *Tabell 7* framgår att det största rekryteringsbehovet återfinns inom vård- och omsorg. Liksom under tidigare år är det yrkesgruppen *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* som beräknas vara den mest efterfrågade yrkesgruppen under året. Behovet motsvarar i år 20 helårsverken och är därmed något större än året innan (2012). Behovet av gruppen *barnskötare och skolgångsbiträden* är något mindre (11 st) än för ett år sedan, medan efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* (10 st) är något större.

Behovet av *fastighetsskötare* ligger på en betydligt högre nivå (8 st) än under föregående år. Efterfrågan på *lågstadielärare*, minskar något (7) medan antalet *sjuuskötare barnmorskor m.fl.* som efterfrågas enligt våra uppgifter ökar marginellt (5).

Efterfrågan på lärare ser ut att minska i år. Prognosen säger att behovet av *lågstadielärare* och *gymnasie-/högstadielärare* kommer att motsvara fyra helårsplatser vardera.

Behovet i övrigt utgörs av tre helårstjänster av vardera *ekonomi- och personalchefer, m.fl., handledare och rådgivare inom socialsektorn, restaurang och storhushållspersonal* samt *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* Dessutom två *idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.* och slutligen en grupp yrkeskategorier för vilka behovet enligt prognosen motsvarar en helårstjänst (se *Tabell 7*).

Eftersom staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland är det årliga behovet av nyrekrytering blygsamt. Ändå är rekryteringsbehovet detta år ovanligt stort. Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan tre helårstjänster av yrkesgruppen *juridiska specialister*, två av vardera *byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl., kontorspersonal* samt *annan kontors- och kundtjänstpersonal* (*Tabell 8*).

Utöver det kommer statliga arbetsgivare på Åland att behöva rekrytera en av vardera yrkesgrupp *tulltjänstemän och sjöbevakare, skatteberedare och -inspektörer, kundtjänstpersonal* samt *försäkringshandläggare m.fl.*

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2013. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2013

Yrkesgrupp	2009	2010	2011	2012	2013
Totalt	5	10	10	5	13
Juridiska specialister	-	-	3	1	3
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	-	-	-	-	2
Kontorspersonal	1	1	2	1	2
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	-	-	-	-	2
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	4	-	-	1
Skatteberedare och -inspektörer	-	2	1	1	1
Kundtjänstpersonal	-	-	2	-	1
Försäkringshandläggare m.fl.	-	1	-	-	1

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 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 kommer att bli *svårast för dem* att rekrytera.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom offentliga sektorn återfinns flera av de yrkesgrupper som överlag efterfrågas mest. Här nämns från landskapsförvaltningens sida yrken som *läkare inom specialistsjukvård, vägledare (till AMS), arkeolog, expert inom trafikutbildning, poliser, socialinspektörer, vikarierande maskinförare, elingenjör, internatsvärd, studiehandledare*.

Från den kommunala sektorn framhålls *närsvårdare, sjukskötare, kock med ekonomiutbildning, byggnadsinspektör*, som svåra att få tag på. Inom grundskolan nämner flera uppgiftslämnare *klasslärare, ämneslärare i finska* som särskilt svåra att få

tag på. Flera respondenter anger också att de inte ser några problem med rekryteringen.

Inom den statliga sektorn, där det samlade rekryteringsbehovet är lägre, framhålls *försäkringshandläggare, tulltjänsteman, kartläggare och person med högre högskoleutbildning* som särskilt svåra att få tag på.

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 utveckling kan vi även skatta avgångarna från arbetsplatserna på arbetsmarknaden.

6.1 Arbetsstyrkans utveckling efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av *arbetskraftens tillväxt* som gjorts varje vår sedan våren 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 våren 2009 minska med 0,7 procent. Även 2010 beräknades den samlade arbetsstyrkan minska inom såväl offentlig som privat sektor. Därefter vände det och arbetsstyrkan beräknades totalt växa med 1,4 procent 2011 och 0,6 procent 2012.

Tabell 9. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens tillväxt under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2013. Antal omräknat till helårstjänster och procent

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Totalt	174	1,5	-81	-0,7	-68	-0,5	179	1,4	83	0,6	2	0,0
Privat sektor	131	1,7	-72	-0,9	-45	-0,5	135	1,5	67	0,7	40	0,4
Offentlig sektor	43	1,0	-9	-0,3	-23	-0,7	44	1,2	16	0,4	-38	-1,0

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Anm.: Uppgifterna för åren 2008, 2009 och 2010 reviderades 2011. Talen är avrundade.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas i år (2013) mattas av ytterligare och uppgå till 0,0 procent. Inom den privata sektorn förväntas tillväxten bli 0,4 procent och inom den offentliga sektorn bedöms tillväxten bli negativ, -1,0 procent.

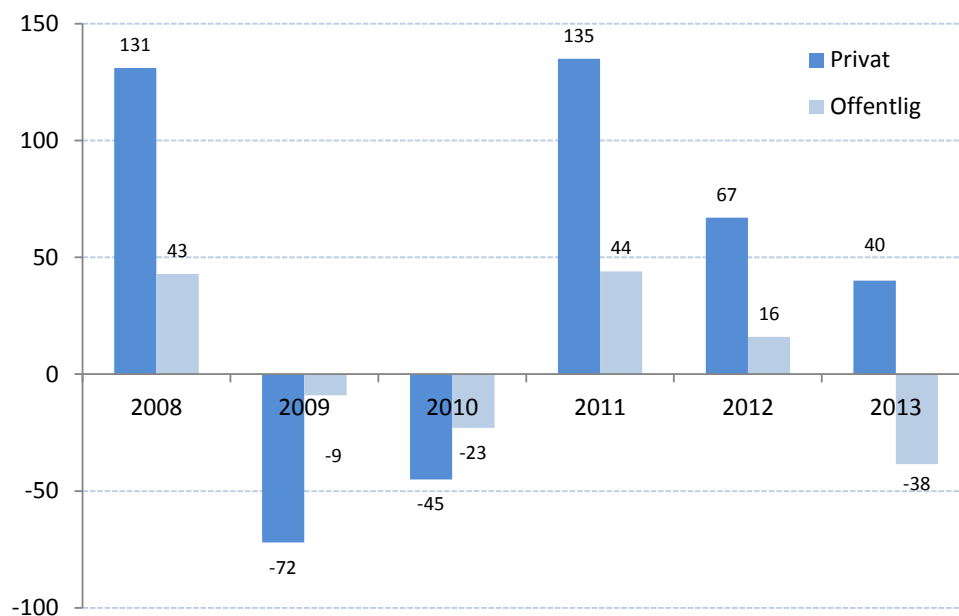
För de tre senaste åren i tabellen (åren 2010, 2011, 2012) har förväntningarna varit att

tillväxten i arbetsstyrkan skulle vara större, alternativt mindre negativ, inom den privata sektorn (*Tabell 9*). Det mönstret fortsätter detta år. Om förutsägelseerna respektive år stämmer borde volymen anställda inom den privata sektorn växa snabbare än inom den offentliga.

Våren 2009, när effekterna av den ekonomiska krisen börjat kännas av var planerna på åtstramningar större inom det privata näringslivet än inom den offentliga sektorn. Året därpå (2010) var åtstramningsplanerna inom den privata sektorn procentuellt sett något mindre omfattande (-0,5 jämfört med -0,7).

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring i antal helårstjänster per sektor i diagramform ges i *Figur 7*. Av figuren framgår att förväntningarna för den absoluta tillväxten av arbetskraftens volym i den privata sektorn legat över den offentliga sektorns under de senaste tre åren. I år förväntas en tillväxt motsvarande 40 helårsverken i den privata sektor medan den offentliga sektorn förväntas krympa med i det närmaste samma omfattning.

Figur 7. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens förändring i privat och offentlig sektor (antal helårstjänster) 2008–2013



Anm.: Uppgifterna för åren 2008, 2009 och 2010 reviderades 2011

Källa: ÅSUB:s arbetsmarknads- och konjunkturenkäter 2008–2013

Figur 8. Prognos över den sysselsatta arbetskraftens förändring (procent) i privat och offentlig sektor 2008–2013



Anm.: Uppgifterna för åren 2008, 2009 och 2010 reviderades 2011

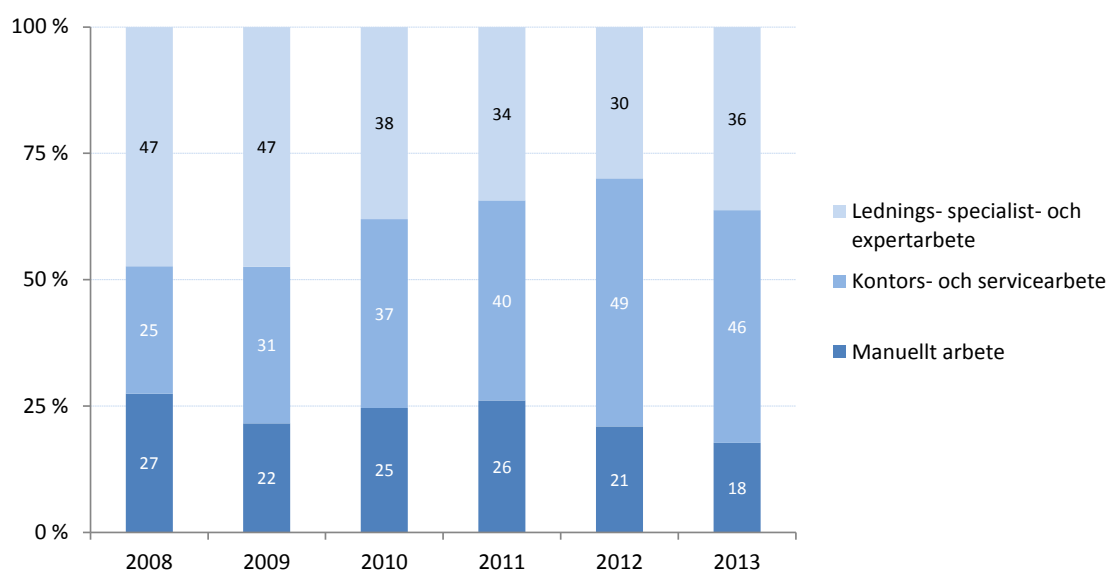
Källa: ÅSUB:s arbetsmarknads- och konjunktürenkäter 2008–2013

6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet för hela arbetsmarknaden efter övergripande yrkeskategorier

Den långsiktiga förskjutningen mellan den årsvisa förväntade rekryteringen indelad i övergripande yrkeskategorier som vi såg i det privata näringslivet (*Figur 6*, sid. 32) framträder även tydligt när vi slår samman det förväntade behovet i den privata sektorn med behovet i den offentliga sektorn. *Figur 9* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier. Där framgår att andelen av det förväntade rekryteringsbehovet av yrken som hör till den högsta kvalificeringsnivån, *lednings-, specialist- och expertarbete*, har minskat från 47 procent 2008 och 2009 till 36 procent 2013 (det ljusare fältet högst upp i *Figur 9*). Det förväntade behovet av mellannivån, *kontors- och servicearbete*, har däremot ökat över tiden, från 25 procent 2008 till 46 procent.

Det framgår också tydligt att efterfrågan på arbetskraft inom kategorin *manuellt arbete* varierat mycket under perioden 2008-2013, men det förefaller ändå finnas en tendens mot en något minskad andel av kategorin.

Figur 9. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2013*



Anm.: För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid. 57. Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktürenkäter.

* Uppgifterna för åren 2008 - 2010 kompletterades och reviderades våren 2011

Eftersom det här handlar om just förväntade rekryteringar och inte reellt genomförda sådana kan vi inte med full säkerhet fastslå att det föreligger en verklig förändring av jobbstrukturen. Det skulle behövas en omfattande registerbaserad studie för att utreda detta.¹¹

Om vi antar att detta avspeglar en verklig förändring i jobbstrukturen skulle det innebära att utvecklingen på den åländska arbetsmarknaden går i motsatt riktning till den dominerande utvecklingen i Sverige och Finland.¹²

Kontentan av detta kan formuleras i följande preliminära forskningsfrågor:

- Har den åländska jobbstrukturen genomgått en förändring under åren efter finanskrisen 2008? Har andelen jobb inom lednings- specialist och expertarbete minskat?

¹¹ En sådan studie skulle kräva tillgång till individdata med uppgifter om näringsgren, yrke och lön (Åberg, Rune (2013) Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering? Ekonomisk debatt 2/2012, årgång 41). Indelningen av yrkena i en sådan studie borde då inte bara göras efter kvalifikationsnivå (två- och tresiffrig ISCO 2010-klassificering) utan även efter lönenivå.

¹² Asplund, Rita; Barth, Erling; Lundborg Per; Nilsen, Kjersti Misje (2011) *Challenges of Nordic Labour Markets – A Polarization of Working Life?* ETLA Discussion Papers

- Avviker utvecklingen på Åland från den kompetensbaserade teknologiska förändring som sker i vårt närområde och på många andra håll i i-världen? Har det högkvalificerade jobbsegmentet krympt? Saknas den långsiktiga kvalitativa uppgraderingen av humankapitalet som krävs för att man skall kunna konkurrera internationellt? Om så är fallet finns en risk att Åland missar omställningen till jobb med högre produktivitet och högre löner.

Vi vill återigen i sammanhanget betona att dessa enbart är hypotetiskt ställda frågor som det vore angeläget att söka besvara i en bredare studie. Förändrade kvalifikationsnivåer på den åländska arbetsmarknaden borde ses som ett viktigt forskningsområde med bäring på offentlig närings-, utbildnings- och tillväxtpolitik.

Här får vi än så länge nöja oss med ovanstående iakttagelser och med att konstatera att Åland enligt senast tillgängliga data (för år 2010) hade en lägre andel av yrkesgrupperna experter och specialister än genomsnittet i hela Finland. Den procentuella andelen för respektive yrkesgrupp var 15 och 16 procent, att jämföra med 18 och 18 procent för hela landet.¹³

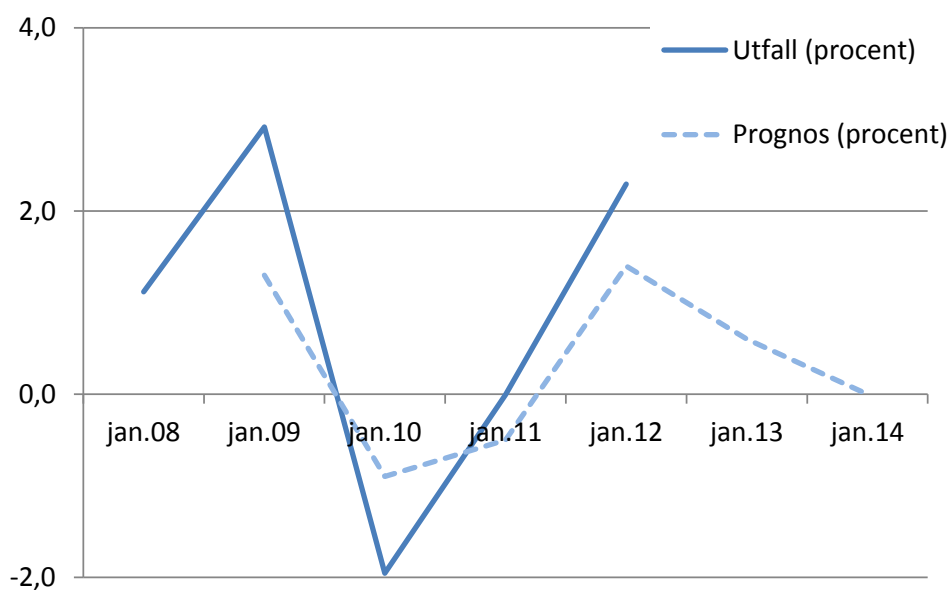
6.3 Prognoser och utfall

Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet i statistiken ut? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2007–2011, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i *Figur 10*).¹⁴

Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett riktningen i utvecklingen, men att utslaget åt såväl det positiva som det negativa hållet varit mindre än det verkliga utfallet representerat av den officiella statistiken. Prognoserna för den privata sektorn har hitintills varit betydligt träffsäkrare än för den offentliga sektorn. Tydligen är det så att de som besvarat våra frågor till den offentliga sektorn har haft svårare att förutse utvecklingen på personalsidan än respondenterna på den privata sidan.

¹³ Statistikcentralen, Finland (www.stat.fi)

¹⁴ Här bör ett förbehåll göras. De enda data om den sysselsatta arbetskraftens volym, bransch- och sektorindelning vi har tillgång till är från den finländska statistikcentralen. Det har visat sig att den rymmer en hel del osäkerheter som ”stör” jämförbarheten över tid.

Figur 10. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, utfall och prognos 2008–2014

Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUB:s arbetsmarknadsbarometrar

6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

Avgångarna från den åländska arbetsmarknaden sker i första hand via pensionsavgångar, men också genom avgångar till studier och genom utflyttning. De två sista kategorierna överlappar delvis varandra.

Tabell 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2011

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
346	314	308	378	414	401	419

Källa: Pensionsskyddscentralen

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Tabell 10*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar 2010 på Åland 401 och ökade till 419 år 2011. Pensionsavgångarna varierar med ålderklassernas storlek. Uppgifter för 2012 var i skrivande stund (juni 2013) inte tillgängliga.

Vår prognos om den sammanlagda volymen på *rekryteringsbehovet i det privata näringslivet* är 335 helårstjänster (*Tabell 11*). Eftersom *nettotillväxten* av antalet sysselsatta i den privata sektorn inte förväntas bli fler än 40 personer, skulle det innebära att *avgångarna* från den privata sektorn bör ligga kring uppskattningsvis 295 personer detta år. Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna även detta år kommer att ligga på drygt 400 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 70-90 personer kommer att avgå från den åländska arbetsmarknaden av andras orsaker än pension under 2013.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 158 personer, och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna negativ, minus 38 personer (*Tabell 11*). Vilket skulle innebära att avgångarna från offentlig sektor motsvarande 196 helårstjänster.

Tabell 11. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2013 (omräknat till antal helårstjänster)

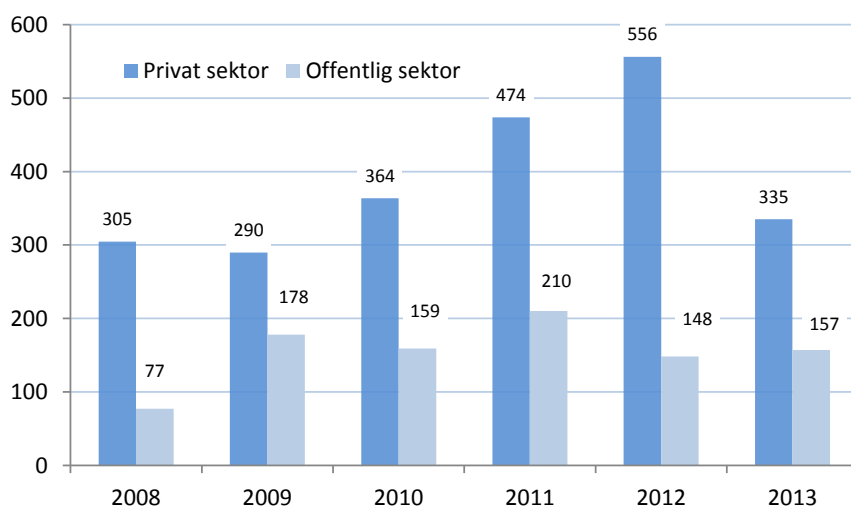
	Rekrytering	Avgångar	Förändring
Totalt	493	491	2
Privat	335	295	40
Offentlig	158	196	-38

Anm.: Talen är avrundade

Källa: ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Det betyder att det samlade rekryteringsbehovet under året kommer att vara uppskattningsvis 493 helårstjänster för att även täcka upp för de 491 som beräknas lämna sina arbetsplatser till följd av pension, flyttning studier mm. Den samlade nettotillväxten i arbetskraften blir enligt denna prognos motsvarande två årsarbetsplatser (*Tabell 11*).

Figur 11. Förväntad rekrytering av arbetskraft (antal helårsverken) 2008–2013, efter sektor



Anm.: Talen är avrundade

Källa: ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

7. Fortbildning

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 12* ligger den sammanvägda andelen i år (2013) på 30 procent, vilket är en något högre andel än medeltalet för perioden 2007-2013 som ligger på 28 procent per år. Under det kommande året förväntas således knappt en tredjedel av personalen inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

Tabell 12. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2013 (procent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Medeltal
Totalt	25	31	23	26	30	32	30	28
Primärnäringsar	34	33	23	17	23	16	48	24
Livsmedelsindustri	19	11	27	42	47	47	42	32
Övrig industri	27	33	16	27	28	32	23	27
Vatten och el	52	40	26	43	52	59	54	45
Bygg	20	19	20	18	27	20	26	21
Handel	21	23	24	21	26	25	31	23
Hotell och restaurang	19	15	12	17	22	27	18	19
Transport och kommunikation	25	31	15	27	19	23	31	23
Finans	30	50	59	49	44	54	63	48
Företagstjänster	.	.	.	31	34	32	40	32
Personliga tjänster	.	.	.	47	56	54	56	52
Övrig service	29	35	43	.	.	.	.	35

Anm.: En ny branschindelning genomfördes 2010. Kategorin 'övriga tjänster' ersattes av företagstjänster och personliga tjänster. Uppgifterna för 2010 reviderades våren 2011

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen är i genomsnitt högst inom branscherna personliga tjänster, finans (bank och försäkring), vatten och el, följt av företagstjänster och livsmedelsindustri. I genomsnitt är fortbildningsaktiviteten lägst inom hotell- och restaurangbranschen och byggsektorn. Det är också branscher där personalomsättningen i genomsnitt är relativt stor.

Frågan om vilket område företagen tänkte satsa sin fortbildning på, engagerar

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

- *Primärsektorn:* chaufförsbehörighet, miljöcertifiering, växtinredning, jordbruk, förarutbildning
- *Livsmedelsindustrin:* nytt resursplaneringsprogram (ERP, *Enterprise Resource Planning*), förädling, bageri/konditori, spritframställning, livsmedelsproduktion
- *Övrig industri:* marknadsföring och försäljning, interna kurser, projektledning, plåtslageri, ekonomi, kurser i skylift, ledarskap, praktiskt metallarbete, praktisk inläring av tryckpress, yrkesutbildning av chaufförer, miljö, elmaskiner
- *Vatten och el:* Mät- och manöversäkerhet, teknik, arbetssäkerhet, yrkeskompetens, VA-teknik
- *Bygg:* skatter/ moms, lagstadgad examen, bygg- och entreprenad, fastighetsövervakning, försäljning, lagstadgade utbildningar, beräkningsutbildning, våtrum, säkerhet, el, VVS, säkerhet och byggnadsteknik , ekonomi
- *Handel:* många företag satsar av naturliga skäl på fortbildning inom försäljning. Lika vanligt är att man satsar på olika former av teknisk fortbildning och naturligtvis på det branschgenomgående temat IT
- *Transport och kommunikation:* det dominerande fortbildningstemat inom branschen handlar om upprätthållande av yrkeskompetens, kurser för yrkescertifiering, lagstadgat bibehållande av behörighet. Andra teman i denna av sjöfarten dominerade bransch är säkerhet i olika former.
- *Hotell- och restaurang:* service, kundrelationer, restaurang , ledarskap, dryckeskunskap, marknadsföring, försäljning
- *Bank- och försäkring:* datakunskaper, juridik, försäkringsinriktade kurser
- *Företagstjänster:* det dominerande temat inom branschen är IT i allmänhet - inklusive webb och programmering. Andra fortbildningsämnen inkluderar ekonomi och olika former av juridik.
- *Personliga tjänster:* Inom denna diversifierade bransch har man olikartade och ofta specifika behov av fortbildning. Det kan gälla allt från träning och friskvård till ridläroartutbildning och medicinteknisk service. Men också litet mer allmänna teman som ledarskap, *teambuilding* och ISO-certifiering förekommer.

Som framgår av ovanstående är de vanligaste utbildningstemata på tvärs inom branscherna som tidigare år olika former av IT-utbildning, säkerhet och miljö, försäljning och marknadsföring, samt olika slag av utbildning inom ledarskap och kurser för certifiering.

Vi ställde också i vår enkät en fråga om vilken form av fortbildning och/eller vidareutbildning kan man inom det privata näringslivet 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.

Tabell 13. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procentuella andelen av företagen inom branscherna som angivit respektive alternativ, 2010–2013

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Totalt	87	85	84	83	27	18	20	21
Primär	97	73	73	63	0	7	13	13
Livsmedelsindustri	99	83	100	89	59	17	11	0
Övrig industri	82	95	87	90	25	14	17	34
Vatten och el	100	100	75	73	0	0	25	0
Bygg	97	91	79	77	34	27	21	31
Handel	96	80	91	91	37	14	13	9
Hotell och restaurang	75	75	81	74	8	25	35	37
Transport och kommunikation	98	82	63	73	28	6	17	7
Finans	93	100	60	100	79	75	80	50
Företagstjänster	100	86	94	94	18	28	17	29
Personliga tjänster	97	93	85	73	71	14	25	24

Källa: ÅSUBs konjunkturenkät

Som framgår av *Tabell 13* är det liksom tidigare år alternativet *enskilda kortare utbildningstillfällen* som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 83 procent av företagen i nuläget (våren 2013) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 13*).

Inom finansbranschen har samtliga företag som svarat på enkäten uppgett att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. Branschen företagstjänster ligger inte långt efter. Där kan 94 procent tänka sig att bekosta kortare

utbildningstillfällen.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är betydligt lägre och andelen varierar mer mellan åren. Det är inom finansbranschen som man verkar vara mest intresserad av att satsa på utbildning för examen/certifiering. Detta år handlar det om 50 procent av företagen inom branschen, medan genomsnittet ligger på 21 procent (översta raden i *Tabell 13*).

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.

Enligt våra enkätsvar har fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn sjunkit från 54 procent 2011 till 47 procent 2012 och slutligen 43 procent i år (*Tabell 14*). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 14* ser vi att man inom landskapssektorn förväntar en minskning av fortbildningsfrekvensen. I år är det endast inom landskapssektorn som fortbildningsfrekvensen förväntas sjunka (från 48 procent 2012 till 39 procent). Det är kanske inte osannolikt att de ekonomiska sparbetingen gör sitt avtryck även här.

Fortbildningsfrekvensen hos de offentligt anställda var under åren 2010 till 2012 högst inom landskapsförvaltningen. Detta år (2013) ändrades det och sektorn förväntas ha den lägsta frekvensen under året.

Inom kommunsektorn varierar fortbildningsfrekvensen starkt mellan kommunerna och de olika sektorerna inom själva kommunerna. I sju kommuner räknar man med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan fyra kommuner uppger att 20-40 procent av personalen kommer att erbjudas fortbildning under året. Ytterligare fyra kommuner uppger att 40-60 procent av de anställda kommer att kunna fortbilda sig.

Av de anställda inom skola vård och omsorg i kommunerna beräknas i de flesta kommuner mellan 60 och 100 procent av personalen kunna fortbilda sig under det kommande året.

Liksom för ett år sedan kan man inom alla avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom landskapsförvaltningen tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Flera enheter och myndigheter kan vid sidan om enskilda

utbildningstillfällen även tänka sig att under året bekosta utbildning för examen/certifiering (ÅSUB, AMS, Finansavdelningen, ÅMHM, Trafikavdelningen, Allmänna byrån, Kansliavdelningen, ÅHS).

Inom *kommunsektorn* kan de flesta tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Detta år är det ingen som säger sig vara beredd att bekosta utbildningar för specifik certifiering/examen.

Inom den *statliga sektorn* ser det enligt våra konjunktursvar ut som om fortbildningsfrekvensen ökat rejält under senare år. Ökningen är från 23 procent 2010 till 54 procent i år (2013), vilket är klart högre än inom övriga delar av den offentliga sektorn och nära dubbelt så mycket som den genomsnittliga fortbildningsaktiviteten inom det privata näringslivet (28 procent) (*Tabell 12, Tabell 14*). Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika enheter. I huvudsak satsar man på enskilda kortare utbildningstillfällen. Liksom under tidigare år kan man vid skattebyrån, rättshjälpsbyrån och sjöbevakningen tänka sig att även stå för utbildning för examen/certifiering.

Tabell 14. Fortbildning inom den offentliga sektorn, procentandelar 2010–2013

	2010	2011	2012	2013
Totalt	50	54	47	43
Kommunsektorn	49	51	46	46
Landskapssektorn	53	59	48	39
Staten	23	30	39	54

Anm.: Talen är avrundade

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Inom *landskapsregeringen* planerar man att satsa på chefsutbildning, kompetensutveckling, yrkesspecifik utbildning, IKT och förvaltningslära, förarprövare vid Motorfordonsbyrån, polisiära kurser, intern styrning och kontroll, kvalitetsarbete, datakunskap, juridisk fortbildning, teknik, informationsteknologi.

Bland de områden som man inom landskapsregeringen särskilt kommer att satsa på märks i första hand olika former av IKT-utbildning, som ju också är ett viktigt tema även inom de två andra offentliga arbetsgivarsektorerna. Även kvalitets- och kompetensutveckling ser överlag ut att vara på kommande inom de offentliga fortbildningssatsningarna.

Särskilt inom den kommunala sektorn framhålls olika utbildningsinsatser inom vård och omsorg (socialvård, äldre- och barnomsorg, individuellt bemötande).

En stor del av fortbildningen berör av naturliga skäl väldigt specifika yrkeskompetenser inom den offentliga sektorns olika serviceområden där det till stor del handlar om att följa kunskapsutvecklingen inom de olika områdena. Här kan som exempel nämnas nödvändiga polisiära utbildningar/kurser, patientsäkerhet (De gamlas hem, DGH) och fortbildning av förarprövare vid Motorfordonsbyrån.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn

På uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering ställde vi i arbetskraftsenkäten till den offentliga sektorn för femte året i följd två frågor om bedömningen av utländska yrkeskvalifikationer. Den första frågan löd: "Hur stort är ert nuvarande behov av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Vi bad respondenterna uppge antal fall per år, där sådana bedömningar aktualiserats. 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 det kommande året av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: 'minskar', 'stabilt', 'ökar'.

Inom den *statliga sektorn* förväntas det liksom tidigare år inte vara aktuellt med några bedömningar av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands. Undantaget är Ålands rättshjälpsbyrå där man räknar med att man har i medeltal tre fall per år. Vår slutsats är dock att det här rör sig om bedömningen av klienters handlingar och inte om bedömningar av presumtiva anställda.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer man att man kommer att ha sammanlagt 15 fall av rekryteringar där det handlar om att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Sammanlagt 6 av dessa gäller skolektorn. Förklaringen till detta är att en stor del av de lärare som rekryteras har utbildat sig i Sverige. Inom skolektorn sammantagen tror man överlag att behovet av dylika bedömningar kommer att vara stabilt.

Inom *landskapsförvaltningen* och *landskapet underställda myndigheter* uppskattar man överlag att behovet av validering av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. Vid landskapets egna rekryteringsprocesser bedöms behovet det kommande året inte kommer att röra mer än runt 10 fall. Av detta antal återfinns de flesta inom Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). Många inom ÅHS' verksamhetsområde rekryteras från andra länder än Finland. Omfattningen förväntas ligga kvar på nuvarande nivå även på kort sikt.

Därtill kommer verksamheten inom AMS där det relativt ofta förekommer behov att bedöma yrkeskvalifikationer som förvärvats i andra länder, men i det fallet handlar det om AMS klienter. Man förväntar sig även att dessa fall kommer att öka på kort sikt.

Referenser

Asplund, Rita; Barth, Erling; Lundborg Per; Nilsen, Kjersti Misje (2011) Challenges of Nordic Labour Markets – A Polarization of Working Life? ETLA Discussion Papers

Statistikcentralen (2013) <http://www.stat.fi>

Åberg, Rune (2013) Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering? Ekonomisk debatt 2/2012, årgång 41.

ÅSUB Rapport 2008:2, Konjunkturläget våren 2008

ÅSUB Rapport 2008:6, Arbetsmarknadsbarometern våren 2008

ÅSUB Rapport 2009:4, Konjunkturläget våren 2009

ÅSUB Rapport 2009:8, Arbetsmarknadsbarometern våren 2009

ÅSUB Rapport 2010:1, Konjunkturläget våren 2010

ÅSUB Rapport 2010:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2010

ÅSUB Rapport 2011:2, Konjunkturläget våren 2011

ÅSUB Rapport 2011:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2011

ÅSUB Rapport 2012:1, Konjunkturläget våren 2012

ÅSUB Rapport 2012:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2012

ÅSUB Rapport 2013:1, Konjunkturläget våren 2013

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i Yrkesklassificeringen 2010

I.	Lednings-, specialist- och expertarbete	{	<u>1</u>	Chefer
			<u>2</u>	Specialister
			<u>3</u>	Experter
II.	Kontor- och servicearbete	{	<u>4</u>	Kontors och kundtjänstpersonal
			<u>5</u>	Service- och försäljningspersonal
III.	Manuellt arbete	{	<u>6</u>	Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.
			<u>7</u>	Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare
			<u>8</u>	Process- och transportarbetare
			<u>9</u>	Övriga arbetstagare
			<u>0</u>	Militärer

Branschindelning

1. Primär	{	I. Industri, bygg och primär
2. Livsmedelsindustri		
3. Övrig industri		
4. Vatten och el		
5. Bygg		
6. Handel	→	II. Handel
7. Hotell- och restaurang	{	III. Service
8. Transport- och kommunikation		
9. Bank- och försäkring		
10. Företagstjänster		
11. Personliga tjänster		

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäten våren 2013
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2013. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
 - b. Statliga enheter (enkätens sida 1)
 - c. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
 - d. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (enkätens sida 1)
 - e. Kommunsektorn (enkätens sida 1)



Ålands statistik- och
utredningsbyrå

Konjunkturenkäten våren 2013

Posta, faxa eller svara direkt via blanketten på vår hemsida (se följebrevet)!
ÅSUB, PB 1187, AX 22 111 Mariehamn; fax 018-19495

Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag

Kontaktperson

Tel.:

Titel

Vill Ni ha Konjunkturrapporten som återrapportering? ☐ ja ☐ nej

Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? (Vid behov använd en eller två decimaler)

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland

1. Konjunkturutsikterna 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? (År 2012 var inflationen 2,3 procent)

☐ 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 i Ert företag, jämfört med situationen för 12 månader sedan:

☐ ökat ☐ oförändrad ☐ minskat

8. Kommer antalet anställda i Ert företag om 12 månader att:

☐ ha ökat ☐ vara oförändrad ☐ 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

4653252917

11. Hur många anställda, omräknat till helårstjänster uppskattar Ni att Ert företag kommer att ha om ett år? (Vid behov använd en eller två decimaler! Inga anställda = 0)

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar Ni kommer att göra (ersättande och ny personal) i Ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler)

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

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

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, vilken yrkesinriktning kommer Ni att efterfråga mest? (Avser arbetsställen inom och utanför Åland). (Vid behov använd en eller två decimaler!)

Uppskatta antal anställningar omräknat till heltidstjänster! (Sammanlagda antalet bör summiera till a+b i fråga 12)

Yrkesgrupp	Antal	Yrkesgrupp	Antal
Chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknadsföring, m.fl.		Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	
Chefer inom produktion/service m.fl.		Serveringspersonal	
Dataspecialister		Frisörer, kosmetologer, m.fl.	
Datatekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.		Fastighetsskötare	
Maskinchefer- och -mästare på fartyg		Försäljare och butikskassörer	
Befäl och styrmän inom sjötrafik		Byggnadsarbetare, m.fl.	
Kundtjänstpersonal		Maskinmontörer och reparatörer	
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.		Personal inom el- och elektronik	
Övrig kontorspersonal		Processarbetare inom industri, m.fl.	
Annat - vad? (Förkorta vid behov)	Antal:	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	
		Däckmanskap, sjötrafikarbetare	
Summa nyanställningar		Städare, m.fl.	
Obs! Summan bör vara = a+b under fråga 12			

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 närmaste året? Texta och förkorta vid behov!

17. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning kan Ert företag tänka sig bekosta under det närmaste året?

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen

☐ utbildning för examen/certifiering

(Ett eller två kryss!)

Stort tack för Er medverkan!

0163252919

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler: 0

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 0

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 summan i fråga 4!

0

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden. Vilken yrkesinriktning 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	0	Kontorssekreterare	0
Överlärare (yrkeshögskolor)	0	Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier)	0
Lektorer (yrkeshögskolor)	0	Restaurang- storhushållspersonal, kockar	0
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	0	Fastighetsskötare	0
Lärare i yrkesämnen	0	Kontorsstädare, m.fl.	0
Gymnasie- och högstadielärare	0	Köksbiträden	0
Lågstadie- och klasslärare	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Speciallärare	0	Antal:	0
Studiehandledare, m.fl.	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.	0	Antal:	0
Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal:	0

Antal nyanställningar totalt:

0,00

Fortsätt på nästa sida!
Klicka på flik 2 i övre vänstra hörnet!

Kontroll (skall vara = 0)

0,00

9313616975

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

(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 av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands? Antal fall/år: _____

10. Uppskatta ert behov under den kommande 12-månadersperioden av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands.

☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

Tillägg och egna kommentarer

När du är klar, skicka in blanketten ("Skicka data").

När du skickat in dina svar töms formuläret och visas en etta inom parentes i knappen "Skicka data (1)"

Tack för din medverkan!

2973445969

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler: 0
2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 0

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 summan i fråga 4!

0

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden. Vilken yrkesinriktning 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.	0	Försäkringshandläggare m.fl.	0
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)	0
Juridiska specialister	0	Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	0
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning	0	Fastighetsskötare	0
Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare	0	Städare, m.fl.	0
Tulltjänstemän och sjöbevakare	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Skatteberedare och -inspektörer	0		
Kommissarier och överkonstaplar	0	Antal:	0
Rättegångsombud och utskökningsmän	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Kontorspersonal	0	Antal:	0
Kundtjänstpersonal 1)	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal:	0

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

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

Antal nyanställningar totalt :

Fortsätt på nästa sida!
Klicka på flik 2 i övre vänstra hörnet!

Kontroll (skall vara = 0)

9749445967

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka (omräknat till helårstjänster)? Vid behov använd en eller två decimaler: 0

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 0

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

Ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

0 Obs! Samma som totalsumman i fråga 4!

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning 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)	0,0	Kanslisters	0
Allmänläkare	0,0	Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0
Överskötare och avdelningsskötare	0,0	Närvårdare, primärskötare, m.fl.	0
Psykologer	0,0	Mentalvårdare	0
Socialkuratorer, m.fl.	0,0	Tandskötare	0
Röntgen- och laboratorieskötare m.fl.	0,0	Fastighetsskötare, vaktmästare, gårdskarlar	0
Sjukskötare	0,0	Sjukhus- och vårdbiträden	0
Hälsövårdare	0	Städare	0
Barnmorskor	0	Kockar	0
Fysio- och ergoterapeuter	0	Köksbiträden	0
Annat - vad? (Förkorta vid behov)			
		Antal:	0
Annat - vad? (Förkorta vid behov)			
		Antal:	0
Annat - vad? (Förkorta vid behov)			
		Antal:	0

Antal anställningar totalt:

0,0

Fortsätt på nästa sida!
Tryck på flik 2 i övre vänstra hörnet!

Kontroll, skall vara = 0

0,0

2100275502

Arbetskraftsenkäten våren 2013

Svarskod (se e-post):

Landskapsregeringen och fristående myndigheter

Frågorna omfattar landskapsregeringen inklusive landskapsfärjorna 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: 0

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

0

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

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

Obs! Samma som summan i fråga 4!

0

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden. Vilken yrkesinriktning 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 personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	Poliser	0
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	0	Kommissarier och överkonstaplar	0
Juridiska specialister	0	Kontorspersonal	0
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	0	Kundtjänstpersonal	0
Bokförare och redovisare	0	Löneräknare, m.fl. 3)	0
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 1)	0	Städare, m.fl.	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar 2)	0	Fastighetsskötare	0
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	0	Förare av tunga fordon/ arbetsmaskinförare	0
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	0	Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	0
Arbetsledare inom byggverksamhet	0	Lantbruksavbytare	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	0	Antal:	0
		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal:	0
1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl.			
2) Projektledare, planerare, koordinators, m.fl.			
3) Lönebokförare, registratorer, m.fl.			

Antal nyanställningar totalt : 0,00

Kontroll (skall vara = 0) 0,00

Fortsätt på nästa sida!
Klicka på flik 2 i övre vänstra hörnet!

1557491710

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka (omräknat till helårstjänster)? Vid behov använd en eller två decimaler: 0
2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år? 0

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

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

0

Obs! Samma som summan i fråga 4!

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning 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.	<u>0</u>	Sjukskötare m.fl.	<u>0</u>
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	<u>0</u>	Närvårdare, annan vårdpersonal, hemvårdare	<u>0</u>
Specialister inom jord-, skogsbruk, fiske, miljö 1)	<u>0</u>	Kontorspersonal	<u>0</u>
Dataspecialister, m.fl.	<u>0</u>	Kundtjänstpersonal	<u>0</u>
Arkitekter, planerare, lantmätare, m.fl. 2)	<u>0</u>	Lönebokförare, m.fl. 5)	<u>0</u>
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 3)	<u>0</u>	Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	<u>0</u>
Bibliotekarier, m.fl.	<u>0</u>	Byggnadsarbetare m.fl.	<u>0</u>
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning 4)	<u>0</u>	Fastighetsskötare	<u>0</u>
Förskollärare/Barntädgårdslärare	<u>0</u>	Städare, m.fl.	<u>0</u>
Personal inom barnomsorgen	<u>0</u>	Anläggningsarbetare, m.fl.	<u>0</u>
Handledare, socialsektorn (ungdomsledare m.fl.)	<u>0</u>	Annat - vad? (Förkorta vid behov)	<u>0</u>
1) Specialister inom biovetenskap		Antal:	<u>0</u>
2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	<u>0</u>
3) T.ex. socialarbetare, inkl. socialsekreterare, socialinspektörer, barnomsorgs- och skolpsykologer, m.fl.		Antal:	<u>0</u>
4) T.ex. byggnads- och brandsinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker		Antal nyanställningar totalt :	<u>0,00</u>
5) Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning			

Fortsätt på nästa sida!
Klicka på flik 2 i övre vänstra hörnet!

Kontroll (skall vara = 0) 0,00

ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSGSBYRÅ

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en fristående enhet vars huvuduppgift är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva kvalificerad utrednings- och forskningsverksamhet.

ÅSUB producerar fortlöpande aktuell statistik inom en rad olika samhällsområden. Tyngdpunkten i analysverksamheten utgörs av utredningar inom det ekonomisk-politiska området. Statistiska sammanställningar publiceras regelbundet i serierna ÅSUB Statistik och ÅSUB Statistikmeddelande, medan serien ÅSUB Rapport innehåller utredningar, analyser och annan information om Ålands ekonomi och samhälle.

Mer information om verksamheten och publikationer finns på ÅSUB:s hemsida www.asub.ax



Tfn +358 (0)18 25490
Fax +358 (0)18 19495
info@asub.ax
www.asub.ax

Ålandsvägen 26
PB 1187
AX-22 111 MARIEHAMN