

Rapport 2016:3

## Arbetsmarknadsbarometern 2016



### **De senaste rapporterna från ÅSUB**

|        |                                                                                                  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 |
| 2013:3 | Arbetsmarknadsbarometern 2013                                                                    |
| 2013:4 | Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025                                                          |
| 2014:1 | Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2013                                            |
| 2014:2 | Konjunkturläget våren 2014                                                                       |
| 2014:3 | Utvärderarnas årsrapport 2013. Ålands landsbygdsutvecklingsprogram för perioden 2007–2013        |
| 2014:4 | Finansieringen av kommunernas socialtjänst                                                       |
| 2014:5 | Arbetsmarknadsbarometern 2014                                                                    |
| 2014:6 | Ålänningars kultur- och fritidsvanor                                                             |
| 2014:7 | Ekonomisk utsatthet i barnfamiljer                                                               |
| 2015:1 | Konjunkturläget våren 2015                                                                       |
| 2015:2 | Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2012                                                     |
| 2015:3 | Arbetsmarknadsbarometern 2015                                                                    |
| 2015:4 | Framtida finansiella relationer mellan Åland och Finland                                         |
| 2015:5 | Ålänningarna och miljön                                                                          |
| 2015:6 | Medborgarundersökning: Mariehamn – hösten 2015                                                   |
| 2016:1 | Med en fot i arbetslivet: Högscolepraktik på Åland 1997-2014                                     |
| 2016:2 | Konjunkturläget våren 2016                                                                       |

## Förord

Sedan våren 2008 utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. Det är nu således nionde 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.

Inför årets barometer förnyades yrkesgrupperna för kontorsanställda och IT-personal för att ge en mer specifik bild av vilket slag av kompetenser som efterfrågas. Rapporten analyserar även pensionsavgångarna lite djupare än tidigare.

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 samlats in och bearbetats under våren 2016.

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

Utredare *Johan Flink* har ansvarat för utarbetandet av årets rapport och kan ge närmare upplysningar om undersökningen. Han har även stått för insamlingen och bearbetningen av enkäterna samt de kvantitativa och kvalitativa analyserna av svaren.

Mariehamn i maj 2016

Katarina Fellman  
Direktör



# Innehåll

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Förord .....</b>                                                                              | <b>5</b>  |
| <b>Innehåll .....</b>                                                                            | <b>5</b>  |
| <b>Figurförteckning .....</b>                                                                    | <b>6</b>  |
| <b>Tabellförteckning .....</b>                                                                   | <b>7</b>  |
| <b>1. Sammanfattning .....</b>                                                                   | <b>9</b>  |
| <b>2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp.....</b>                            | <b>13</b> |
| 2.1 Grundbegrepp .....                                                                           | 14        |
| <b>3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna .....</b>                                              | <b>15</b> |
| 3.1 Nya anställningar .....                                                                      | 20        |
| <b>4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet .....</b>                             | <b>22</b> |
| 4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....                         | 22        |
| 4.2 Det branschvisa rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet .....                      | 26        |
| 4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?            | 28        |
| <b>5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn .....</b>                                  | <b>34</b> |
| 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              | 41        |
| <b>6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....</b>                       | <b>43</b> |
| 6.1 Arbetsstyrkans utveckling efter sektor .....                                                 | 43        |
| 6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.....                   | 45        |
| 6.3 Prognoser och utfall.....                                                                    | 46        |
| 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden .....                                                          | 46        |
| 6.5 Utbudet på arbetskraft .....                                                                 | 49        |
| <b>7. Fortbildning .....</b>                                                                     | <b>52</b> |
| 7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....                                     | 52        |
| 7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn .....                                 | 56        |
| <b>8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....</b> | <b>59</b> |
| <b>Bilaga 1: Fördelning av kontorspersonal .....</b>                                             | <b>62</b> |
| <b>Bilaga 2: Klassificeringar.....</b>                                                           | <b>63</b> |
| <b>Bilaga 3: Enkäter .....</b>                                                                   | <b>64</b> |

## Figurförteckning

|                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2016 och deras efterfrågan 2011–2016 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt .....                               | 15 |
| Figur 2. De grupper där det uppskattas skapas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för grupperna.* .....                                                                            | 20 |
| Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (helårsverken) inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2014, våren 2015 och våren 2016, efter bransch .....                   | 24 |
| Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2014, 2015 och 2016. Antal helårstjänster. ....                                                    | 29 |
| Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2014, våren 2015 och våren 2016 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)..... | 30 |
| Figur 6. Prognos över förändring (antal helårsverken) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2016.....                                                                   | 44 |
| Figur 7. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2016.....                                                                                   | 45 |
| Figur 8. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008-2016 .....                                                                                                          | 46 |
| Figur 9. Pensionsavgångar på Åland, 2005-2018 (prognos 2016–2018) .....                                                                                                                                     | 47 |
| Figur 10. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år.....                                                                                                                                     | 50 |
| Figur 11. Efterfrågan på olika typer av ”kontorspersonal” 2010–2016 .....                                                                                                                                   | 62 |

## Tabellförteckning

|                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt<br>2014–2016. Rangordning efter antal helårsverken 2016.....                                                                                                      | 17 |
| Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2016.....                                                                                                                                                         | 19 |
| Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet<br>på ett års sikt på våren 2007–2016. Antal helårstjänster efter bransch.....                                                                              | 23 |
| Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2016.<br>Antal helårsverken, efter bransch .....                                                                                                                       | 26 |
| Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal<br>rekryteringar (omräknat till helårsverken) inom den offentliga sektorn,<br>2016 .....                                                                           | 34 |
| Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av<br>landskapsanställda, 2009–2016. Yrkesgrupper rangordnade efter<br>behovets omfattning 2016 .....                                                                               | 37 |
| Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom<br>kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen).<br>Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2016.....                                                  | 39 |
| Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn<br>(helårstjänster) 2009–2016. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets<br>omfattning 2016 .....                                                                          | 41 |
| Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under<br>den närmaste 12-månadersperioden 2009–2016. Antal omräknat till<br>helårstjänster och procent.....                                                          | 43 |
| Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2016<br>(omräknat till antal helårstjänster) .....                                                                                                                     | 47 |
| Tabell 11. Andel personer över 55 år i olika yrkesgrupper.....                                                                                                                                                                                  | 48 |
| Tabell 12. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter<br>bransch 2007–2016 (procent) .....                                                                                                                             | 52 |
| Tabell 13. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta<br>under det närmaste året i det privata näringslivet. Procentuella<br>andelen av företagen inom branscherna som angivit respektive<br>alternativ, 2012–2016 ..... | 55 |
| Tabell 14. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procentandelar<br>2010–2016.....                                                                                                                                                | 56 |



## 1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2017. Resultaten presenteras per bransch och per yrke för den privata sektorn, samt efter arbetsgivarsektor och yrke för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som skickas till ett representativt urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in. Det går inte att utesluta att chipsfabrikens ovissa framtid då enkäten skickades ut kan ha inverkat på vissa företags bedömningar.

*I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 116 helårsverken (motsvarande 1,0 procent). Utvecklingen på arbetsmarknaden fram till våren 2017 ser ut att präglas av en positiv volymtillväxt och även av ett relativt högt rekryteringsbehov byggt på en kombination av tillväxt och stora pensionsavgångar.*

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det i år väntas en ökning med 97 helårsverken (motsvarande 1,3 procent) av den sysselsatta arbetskraften inom den privata sektorn. Även inom den offentliga sektorn väntas en ökning, här på cirka 19 helårsverken (motsvarande 0,5 procent av den sysselsatta arbetskraften).

*Vi kommer enligt prognosen att se ett ökat rekryteringsbehov detta år i förhållande till fjolåret. I år motsvarar behovet 642 helårsverken eller 5,6 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 610 helårsverken för ett år sedan. Fjolårets förväntningar om stora pensionsavgångar håller till viss del i sig samtidigt som en tillväxt av den sysselsatta arbetskraften väntas under året.*

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen 425 helårstjänster att behövas inom det privata näringslivet (5,5 procent av arbetsstyrkan i sektorn) och 217 helårstjänster inom den offentliga sektorn (6,0 procent av arbetsstyrkan).

Den mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2016 är *försäljare och butiksinnehavare*. Efter tre års nedgång av den förväntade efterfrågan på gruppen ökar förväntningarna i årets undersökning jämfört med i fjol. En liknande svängning kan ses i förväntningarna på tillväxten av personalstyrkan inom handeln, som i år väntar sig en ökning efter två år av negativa förväntningar. Branschen är nära kopplad till yrkesgruppen försäljare och butiksinnehavare.

Behovet av gruppen *kundtjänstpersonal* ser ut att öka i förhållande till fjolåret, närmare bestämt till 44 helårstjänster. Här är expansioner av personalstyrkan den huvudsakliga förklaringen till ökningen.

Enligt prognosen stiger efterfrågan på *specialister inom IKT* jämfört med fjolårets undersökning, och motsvarar i år 43 helårsverken. Inom gruppen efterfrågas *specialister inom systemarbete* motsvarande 26 helårsverken och *specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram* motsvarande 17 helårsverken.

I år väntas efterfrågan för yrkesgruppen *processarbetare* motsvara 31 helårsverk. Detta är visserligen en klar minskning jämfört med fjolåret då behovet var ovanligt högt, men i ett längre perspektiv tycks en relativt stabil årlig efterfrågan motsvarande ca 30 helårsverken finnas på yrkesgruppen.

I år väntas rekryteringsbehovet motsvara 26 helårsverken vardera för yrkesgrupperna *serveringspersonal* samt *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut bland prognosens 642 rekryteringar visar att *kundtjänstpersonal* och *IKT-tekniker samt användarstöd* är de yrken där flest nya anställningar kommer att skapas. Efter dessa följer *processarbetare, försäljare och butiksinnehavare*, olika *specialister inom IKT* samt *förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare*. Uppskattningen visar även att olika yrkesgrupper inom IKT har de högsta andelarna helt nya anställningar, medan t.ex. *försäljare och butiksinnehavare, restaurang- och storhushållspersonal* och *administrativa och kommersiella chefer* har höga andelar ersättande rekryteringar. Ersättningar kan bero på personalomsättning, säsongarbete eller avgångar från arbetsmarknaden.

Om man jämför 2016 med 2015 är det överlag mer positiva förväntningar i år vad gäller tillväxten av företagens personalstyrkor. Endast branscherna *bygg* samt *hotell- och restaurang* har lägre förväntningar i år än de hade ett år tidigare. De största expansionerna på personalsidan väntas inom branscherna *personliga tjänster, företagstjänster, övrig industri* samt *finans- och försäkring*. Företagstjänster är en bransch där vi även tidigare är sett förväntningar på stora utökningar av personalstyrkan, i år väntas en ökning motsvarande 29 helårsverken. Även övrig industri har tidigare år väntat sig relativt stora expansioner, men årets barometer visar på ännu högre förväntningar än tidigare (+27 helårsverken).

Inom branscherna *personliga tjänster* samt *finans- och försäkring* väntas i år tillväxt på personalfronten (+35 respektive +18 helårsverken). Inom *finans- och försäkring* väntar sig flertalet företag utökningar under året. Utökningarna på personalsidan innebär ännu en positiv signal från branschen. Inom personliga tjänster väntas förutom stora expansionsplaner även mindre förändringar bland företagen.

Positivt i årets barometer är att *handeln* väntar sig en ökning (+10 helårsverken) på personalsidan efter att de två senaste åren väntat sig en negativ tillväxt av personalen.

*Livsmedelsindustrin* har i tidigare barometrar i regel förväntat sig relativt oförändrade personalstyrkor. I årets barometer väntar sig flera av de svarande företagen små ökningar. Tillsammans innebär dessa små ökningar att branschen som helhet väntar sig en ökning motsvarande sex helårsverken. Även *primärnäringsarna* väntar sig i år en viss tillväxt (+5 helårsverken) som en del av de positiva förväntningarna som färgar årets barometer.

Branschen *vatten och el* förväntar sig en marginell förändring (+1 helårsverk), vilket ligger helt i linje med branschens tidigare svar. De tre senaste åren har nolltillväxt av personal väntats och den största förändringen vi sett under perioden då arbetsmarknadsbarometern har genomförts är en ökning på tre helårsverken. Branschen kan konstateras vara synnerligen stabil på personalsidan.

*Hotell- och restaurangbranschen* väntar sig i år inga större förändringar. De flesta företag i branschen väntar sig oförändrade arbetsstyrkor och de förändringar som planeras är små. Sammanlagt väntas en minskning motsvarande tre helårsverken.

*Byggbranschens* förväntningar har sedan finanskrisens utbrott 2008 varit positiva endast två år, 2011 och 2012. I årets undersökning ligger förväntningarna på samma nivå som i fjolårets undersökning, vilket innebär att en minskning på åtta helårsverk väntas.

*Transportbranschen*, som domineras av sjöfarten, har i årets undersökning negativa förväntningar gällande tillväxten av volymen sysselsatt arbetskraft. Man väntar sig en minskning motsvarande 21 helårsverken. Trots detta är förväntningarna ändå positivare än de var för ett år sedan då avvecklingar inom fraktsjöfarten planerades och bidrog till negativa siffror.

På frågan om vilka yrkesgrupper som företagen uppfattar som svårast att få tag på nämner många företag, i likhet med tidigare år, praktiska yrken som kockar och yrkeschaufförer. Förutom dessa nämner flera av arbetsgivarna olika typer av IT-personal som särskilt svårrekryterad. Generellt kan dock sägas att spridningen mellan branscherna är stor vad gäller vilka yrken som tros vara svårast att rekrytera.

Flera tekniska yrken som kräver högre utbildning nämns som svåra att få tag på. Flera olika typer av ingenjörer tros bli svårt att rekrytera. Arbetsgivare inom sjöfarten väntar i likhet med tidigare år att det kommer att bli svårt att rekrytera maskinchefer- och manskap. Förutom dessa nämns också andra tekniska yrken som operatörer och montörer.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom landskapssektorn finns alarmoperatör, besiktningspersonal, upphandlare, fastighetsteknisk kompetens samt specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram. Som vi redan sett tidigare år upplevs flera olika typer av ingenjörer som svåra att rekrytera. Ingenjörer inom områden vägbyggnation, elkraft och samhällsteknik framhålls alla som svårrekryterade i årets undersökning.

Från den kommunala sektorn framhålls särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare och socialarbetare lyfts fram av flera kommuner. Förutom dessa uppges även personal till tekniska sektorn, bibliotekarier samt olika typer av chefer bli svårt att rekrytera.

Flera av grundskolorna uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera en rektor. Svårigheten att rekrytera rektorer har även uppmärksammats under våren och med anledning av detta startar *Öppna Högskolan* en rektorsutbildning till hösten. Förutom rektorer framhålls en rad olika typer av lärare, samt skolpsykolog, studiehandledare och lokalvårdare som svårrekryterade.

Inom den statliga sektorn tros jurister och tullinspektörer bli svårast att få tag på. Sjöbevakningen uppger att den största svårigheten för dem kommer att vara att hitta svenskspråkiga sjöbevakare som är villiga att arbeta på Åland.

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Cirka 40 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *transport och kommunikation, vatten och el* samt *personliga tjänster* där cirka 60 procent av de anställda beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året.

Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 58 procent, inom samtliga den offentliga sektorns sektorer uppskattas frekvensen högre än i fjolårets undersökning.

De stora pensioneringskullarna förväntas fortsätta de närmsta åren. De ålderskullar med unga ålänningar som är på väg in på arbetsmarknaden väntas inte motsvara antalet pensioneringar. De senaste åren har det positiva flyttningsnettot varit avgörande för att befolkningen i arbetsför ålder inte ska minska.

## 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 Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (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.65–68), 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.69–74). 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 258 till antalet). Det innebär att dessa företag representerar fler än sig själva. Företagens svar viktas utifrån storleken på företagets personalstyrka. De data om utvecklingen inom den privata sektorn som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

Det bör betonas att dessa närmevärden ska tolkas med viss försiktighet. Vid utformningen av urvalet eftersträvas en tillräcklig täckning per bransch och även av företag i olika storleksklasser och av företag i olika kommuner och regioner. Dock finns en viss tonvikt på de större företagen som representerar fler arbetsplatser. Det är möjligt att arbetskraftens rörlighet, och därmed de årliga förändringarna, i genomsnitt är relativt sett större i dessa företag med fler arbetsplatser än inom mikroföretagen med endast en eller två personer sysselsatta inom verksamheten. De svarande företagen representerar cirka 55 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 arbetsmarknadsbarometern 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 *helårsverk* (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. I årets rapport har vi även gjort en uppskattning av hur fördelningen mellan dels nya och dels ersättande anställningar förhåller sig.

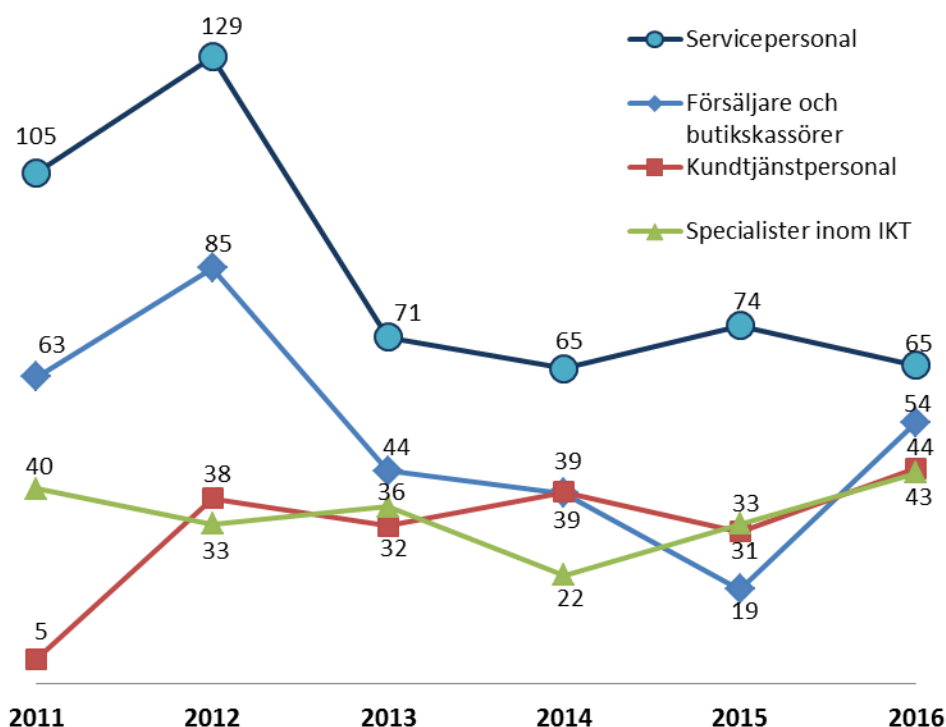
Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. Säsongsarbetskraften har skattats och omräknats 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 säsongvis 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 2016 redovisas rangordnade efter efterfrågan i *Tabell 1*, där även uppgifter om de två föregående åren visas som jämförelse. Här bör påpekas att vi använt ISCO 2010-beteckningar, men blandat yrkesgrupper från olika nivåer i klassificeringen för att bättre anpassa dem till deras storlek på den åländska arbetsmarknaden. Det bör också påpekas att indelningen skiljer sig något i *Tabell 1* jämfört med den i *Figur 1*. I tabellen skiljer vi på de olika undergrupperna till *servicepersonal* (ISCO 51), t.ex. *serveringspersonal* (ISCO 513).

**Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2016 och deras efterfrågan 2011–2016 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt**



Som framgår av *Figur 1* ovan är även i år gruppen *servicepersonal* den yrkesgrupp som väntas ha den största efterfråga. Efter att under de första åren av 2010-talet haft ett extra högt behov i samband med att nya passagerarfartyg togs i bruk har det förväntade behovet för *servicepersonal* varit relativt stabilt i de fyra senaste undersökningarna. Efterfrågan på *försäljare och butikskassörer* har i de tre senaste årens undersökningar uppvisat en negativ trend, men i år tros efterfrågan återigen

växa. Grupperna *specialister inom IKT* och *kundtjänstpersonal* har båda haft stabil efterfrågan sedan 2012 och bägge väntas i år ha goda år sett i antal rekryteringar.

*Servicepersonal* (ISCO 51) är för sjunde året i rad den yrkesgrupp som har störst efterfrågan, i år motsvarande 65 helårsverken. I denna övergripande kategori ingår bland annat *serveringspersonal*, *fastighetsskötare* samt *restaurang- och storkökspersonal*. Inom dessa kategorier är personalomsättningen relativt stor, vilket bidrar till det höga rekryteringsbehovet.

En relativt stor efterfrågan, motsvarande 54 helårsverken, på *försäljare och butikskassörer* väntas under året. Behovet är spritt över ett större antal företag som väntar sig ett mindre antal rekryteringar vardera, snarare än en enskild större expansion.

Enligt vår prognos kommer *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) att rekryteras motsvarande 44 helårsverken, vilket är ett större antal än tidigare år. Som vi kommer att se i kapitel 3.1 tycks en stor del av förklaringen till behovet vara expansion snarare än ersättande tjänster.

Efterfrågan på *specialister inom IKT* (ISCO 25) har sedan 2010 i regel legat mellan 30 och 40 helårsverken, utan några extremer åt någotdera hållet. I år väntas i likhet med för ett år sen ett ökande behov och förväntningarna motsvarar 43 helårsverken.

*Närvårdare och annan vårdpersonal* (ISCO 532) har ett så gott som oförändrat rekryteringsbehov jämfört med förväntningarna för ett år sedan. I år motsvarar rekryteringsförväntningarna 32 helårsverken.

I år väntas efterfrågan för yrkesgruppen *processarbetare* (ISCO 81) motsvara 31 helårsverk. Detta är visserligen en klar minskning jämfört med fjolåret då behovet var ovanligt högt, men i ett längre perspektiv tycks en relativt stabil årlig efterfrågan motsvarande ca 30 helårsverken finnas på yrkesgruppen.

*Hem-, hotell- och kontorsstädare* (ISCO 911) har ett förväntat rekryteringsbehov motsvarande 26 helårsverken. Behovet ligger i nivå med de två senaste årens undersökningar.

Yrkesgruppen *IKT-tekniker samt användarstöd* väntas behöva rekryteras i ovanligt hög utsträckning under året. Det förväntade behovet motsvarar 24 helårsverken. En stor anledning till den höga siffran är att gruppen väntas behövas i samband med kommande expansionsplaner.

**Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2014–2016.  
Rangordning efter antal helårsverken 2016**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                               | 2014       | 2015       | 2016       | ISCO-kod |
|----------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------|
| <b>Totalt</b>                                                        | <b>517</b> | <b>610</b> | <b>642</b> |          |
| Försäljare och butiksinnehavare                                      | 39         | 19         | 54         | 522      |
| Kundtjänstpersonal                                                   | 39         | 31         | 44         | 42       |
| Specialister inom IKT*                                               | 22         | 33         | 43         | 25       |
| Restaurang- och storhushållspersonal                                 | 25         | 25         | 36         | 512      |
| Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare                        | 15         | 32         | 33         | 532      |
| Processarbetare                                                      | 26         | 46         | 31         | 81       |
| Serveringspersonal                                                   | 24         | 40         | 26         | 513      |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.                               | 29         | 27         | 26         | 911      |
| IKT-tekniker samt användarstöd                                       | 7          | 9          | 24         | 351      |
| Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)                       | 18         | 39         | 23         | 12       |
| Experter inom fysik, kemi och teknik                                 | 4          | 11         | 20         | 311      |
| Barnskötare och skolgångsbiträden                                    | 11         | 20         | 19         | 531      |
| Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare                            | 14         | 14         | 18         | 833, 834 |
| Specialister inom finanssektorn (inkl. utredare och budgetplanerare) | 5          | 4          | 15         | 241      |
| Chefer inom tillverkning, vård m.m.                                  | 6          | 14         | 13         | 13       |
| Sjukskötare                                                          | 22         | 19         | 13         | 32211    |
| Speciallärare                                                        | 4          | 10         | 13         | 2352     |
| Experter inom finansiering, försäkring och redovisning               | 1          | 13         | 11         | 331      |
| Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning                   | 14         | 10         | 11         | 43       |
| Lågstadielärare                                                      | 9          | 18         | 11         | 2341     |
| Administrativa och specialiserade sekreterare                        | 5          | 0          | 10         | 3344     |
| Kontorspersonal                                                      | 32         | 38         | 10         | 41       |
| Maskinmontörer och reparatörer                                       | 16         | 9          | 9          | 72       |
| Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)                             | 16         | 10         | 8          | 71       |
| Spec. inom försäljning, marknadsföring och information               | 0          | 1          | 8          | 243      |
| Gymnasie- och högstadielärare                                        | 5          | 7          | 7          | 233      |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.                 | 7          | 8          | 7          | 263      |
| Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer                     | 4          | 6          | 7          | 11       |
| Specialister inom utveckling av administration och näringar          | 1          | 1          | 7          | 242      |
| Åker- och trädgårdsodlare                                            | 0          | 0          | 6          | 611      |
| Juridiska specialister                                               | 7          | 3          | 6          | 261      |
| Överskötare och avdelningsskötare                                    | 2          | 3          | 5          | 2221     |
| Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare                                  | 9          | 5          | 5          | 835      |
| Väktare                                                              | 0          | 0          | 5          | 5414     |
| Frisörer, kosmetologer m.fl.                                         | 0          | 0          | 4          | 514      |
| Läkare                                                               | 16         | 7          | 4          | 221      |
| Arbetsledare inom byggverksamhet                                     | 5          | 2          | 4          | 312      |

\*För jämförelser bakom används här gruppen *specialister inom IKT*, medan gruppen är uppdelad i specialister inom systemarbete respektive databaser, -nätverk och systemprogram då endast årets siffror presenteras.

Anm.: Till årets enkät har förbättrad svars kvalitet vad gäller specificeringen av vissa specialist- och expertyrken inneburit minskningar för gruppen kontorspersonal, vilket påverkar jämförbarheten bakåt. Se bilaga 1 för diskussion.

Tabell 1 fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                      | 2014 | 2015 | 2016 | ISCO-kod |
|-------------------------------------------------------------|------|------|------|----------|
| Teknisk expert inom hälso- och sjukvården (t.ex. farmaceut) | 5    | 2    | 4    | 321      |
| Personal inom el- och elektronikbranschen                   | 2    | 6    | 4    | 74       |
| Fastighetsskötare                                           | 16   | 9    | 3    | 515      |
| Maskinchefer och -mästare på fartyg                         | 3    | 3    | 3    | 3151     |
| Förskollärare/Barnträdgårdslärare                           | 1    | 3    | 3    | 2342     |
| Fysio- och ergoterapeuter                                   | 2    | 3    | 3    | 325      |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare                              | 0    | 2    | 3    | 3351     |
| Styckare, bagare, mejerister m.fl.                          | 0    | 1    | 2    | 75       |
| Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.           | 0    | 1    | 2    | 342      |
| Hälsovårdare                                                | 2    | 4    | 2    | 32212    |
| Barnmorskor                                                 | 2    | 3    | 2    | 3222     |
| Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet               | 0    | 0    | 2    | 931      |
| Köksbiträden                                                | 2    | 2    | 2    | 941      |
| Befäl och styrmän inom sjötrafik                            | 2    | 4    | 2    | 3152     |
| Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn  | 1    | 3    | 2    | 262      |
| Lärare i yrkesämnen                                         | 1    | 1    | 1    | 232      |
| Veterinärer                                                 | 0    | 0    | 1    | 225      |
| Universitets- och högskollärare                             | 0    | 1    | 1    | 231      |
| Studiehandledare, m.fl.                                     | 1    | 1    | 1    | 2359     |
| Handledare och rådgivare inom socialsektorn                 | 4    | 4    | 1    | 341      |
| Trafiklärare                                                | 0    | 0    | 1    | 5165     |
| Poliser                                                     | 0    | 0    | 1    | 5412     |
| Specialister inom naturvetenskap och teknik                 | 4    | 6    | 0    | 21       |
| Flygkaptener och -styrmän                                   | 1    | 0    | 0    | 3153     |
| Förmedlare av företagstjänster                              | 2    | 0    | 0    | 333      |
| Skatteberedare och -inspektör                               | 0    | 0    | 0    | 3352     |
| Kommissarier och överkonstaplar                             | 1    | 2    | 0    | 3355     |
| Brandmän                                                    | 1    | 0    | 0    | 5411     |
| Fiskodlare och fiskodlingspersonal                          | 4    | 16   | 0    | 622      |
| Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske              | 1    | 0    | 0    | 921      |

Anm.: Till årets enkät har förbättrad svarsqualité vad gäller specificeringen av vissa specialist- och expertyrken inneburit minskningar för gruppen kontorspersonal, vilket påverkar jämförbarheten bakåt. Se bilaga 1 för diskussion.

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

Mycket grovt kan vi räkna med att behovet inom de tre kategorierna *chefer* samt *specialister* och *experter*, motsvarar krav på högskolekompetens, medan behovet inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnads-reparations- och tillverkningsarbetare*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* motsvarar krav på utbildning på gymnasie- eller institutnivå. Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg.

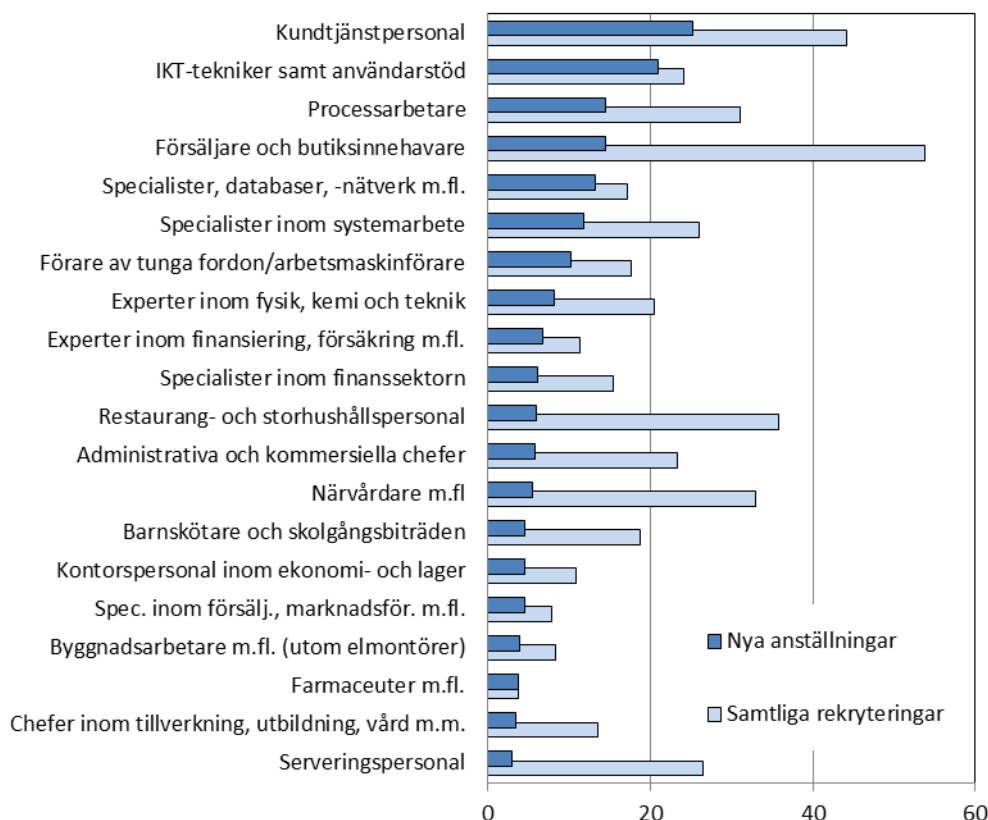
**Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2016**

| Huvudgrupp                                               | Yrkesklass (ISCO 2010)                        | Privat     | Kommun     | Landskapet | Stat     | Totalt     |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------|------------|------------|----------|------------|
| <b>Chefer</b>                                            | Chefer, högre tjänstemän                      |            | 6          | 1          |          | 7          |
|                                                          | Administrativa och kommersiella chefer        | 21         | 2          |            |          | 23         |
|                                                          | Chefer inom tillverkning, vård m.m.           | 7          |            | 1          |          | 8          |
|                                                          | Chefer inom utbildning, inklusive rektorer    |            | 5          |            |          | 5          |
| <b>Specialister</b>                                      | Läkare                                        |            |            | 4          |          | 4          |
|                                                          | Överskötare och avdelningsskötare             |            |            | 5          |          | 5          |
|                                                          | Veterinärer                                   |            |            | 1          |          | 1          |
|                                                          | Universitets- och högskollärare               |            |            | 1          |          | 1          |
|                                                          | Lärare i yrkesämnena                          |            |            | 1          |          | 1          |
|                                                          | Gymnasie- och högstadielärare                 |            | 7          |            |          | 7          |
|                                                          | Lågstadielärare                               |            | 11         |            |          | 11         |
|                                                          | Förskollärare/Barnträdgårdslärare             |            | 3          |            |          | 3          |
|                                                          | Speciallärare                                 |            | 12         | 1          |          | 13         |
|                                                          | Studiehandledare, m.fl.                       |            | 1          |            |          | 1          |
|                                                          | Spec. inom finanssektorn                      | 14         | 1          |            |          | 15         |
|                                                          | Spec. inom utveckling av admin. och näringar  |            |            | 7          |          | 7          |
|                                                          | Spec. inom försälj., marknadsföring och info. | 8          |            |            |          | 8          |
|                                                          | Spec. inom systemarbete                       | 26         |            |            |          | 26         |
|                                                          | Spec., databaser, -nätverk och systemprog.    | 16         |            | 1          |          | 17         |
|                                                          | Juridiska specialister                        |            |            | 3          | 3        | 6          |
|                                                          | Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.             |            | 1          | 1          |          | 2          |
|                                                          | Spec. inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. |            | 5          | 2          |          | 7          |
| <b>Experter</b>                                          | Experter inom fysik, kemi och teknik          | 12         | 4          | 4          |          | 20         |
|                                                          | Arbetsledare inom byggverksamhet              |            |            | 4          |          | 4          |
|                                                          | Maskinchefer och -mästare på fartyg           | 3          |            |            |          | 3          |
|                                                          | Befäl och styrmän inom sjötrafik              | 2          |            |            |          | 2          |
|                                                          | Farmaceuter m.fl.                             | 4          |            |            |          | 4          |
|                                                          | Sjukskötare                                   | 1          | 2          | 9          |          | 12         |
|                                                          | Hälsovårdare                                  | 1          |            | 2          |          | 3          |
|                                                          | Barnmorskor                                   |            |            | 2          |          | 2          |
|                                                          | Fysio- och ergoterapeuter                     |            | 1          | 2          |          | 3          |
|                                                          | Experter inom finans, försäkr. och redovis.   | 10         |            | 1          |          | 11         |
|                                                          | Administrativa och specialiserade sekreterare | 3          | 1          | 6          |          | 10         |
|                                                          | Tulltjänstemän och sjöbevakare                |            |            |            | 3        | 3          |
|                                                          | Handledare och rådgivare inom socialsektorn   |            | 1          |            |          | 1          |
|                                                          | Idrottstränare och -instruktörer m.fl.        | 2          |            |            |          | 2          |
|                                                          | IKT-tekniker samt användarstöd                | 23         |            | 1          |          | 24         |
| <b>Kontors- och kundtjänstpersonal</b>                   | Kontorspersonal                               | 7          | 2          |            | 1        | 10         |
|                                                          | Kundtjänstpersonal                            | 39         | 1          | 4          |          | 44         |
|                                                          | Kontorspersonal inom ekonomi och lager        | 8          | 1          | 2          |          | 11         |
| <b>Service- och försäljningspersonal</b>                 | Restaurang- och storhushållspersonal          | 30         | 5          |            |          | 36         |
|                                                          | Serveringspersonal                            | 26         |            |            |          | 26         |
|                                                          | Frisörer, kosmetologer m.fl.                  | 4          |            |            |          | 4          |
|                                                          | Fastighetsskötare                             | 2          |            | 1          |          | 3          |
|                                                          | Trafiklärare                                  |            |            | 1          |          | 1          |
|                                                          | Försäljare och butiksinnehavare               | 54         |            |            |          | 54         |
|                                                          | Barnskötare och skolgångsbiträden             |            | 17         | 2          |          | 19         |
|                                                          | Närsvårdare m.fl.                             |            | 29         | 4          |          | 33         |
|                                                          | Poliser                                       |            |            | 1          |          | 1          |
| <b>Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.</b>                  | Väktare                                       | 5          |            |            |          | 5          |
|                                                          | Åker- och trädgårdsodlare                     | 6          |            |            |          | 6          |
| <b>Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare</b> | Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)      | 8          |            |            |          | 8          |
|                                                          | Maskinmontörer och reparatörer                | 9          |            |            |          | 9          |
|                                                          | Personal inom el- och elektronikbranschen     | 4          |            |            |          | 4          |
|                                                          | Personal inom livsmedel, trä, textil          | 1          |            | 1          |          | 2          |
| <b>Process- och transportarbetare</b>                    | Processarbetare                               | 31         |            |            |          | 31         |
|                                                          | Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare     | 17         |            | 1          |          | 18         |
|                                                          | Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare           | 5          |            |            |          | 5          |
| <b>Övriga arbetstagare</b>                               | Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.        | 14         | 6          | 6          |          | 26         |
|                                                          | Medhjälpare inom gruv- och byggverksamhet     |            | 2          |            |          | 2          |
|                                                          | Köksbiträden                                  |            |            | 2          |          | 2          |
| <b>Totalt</b>                                            |                                               | <b>425</b> | <b>125</b> | <b>84</b>  | <b>7</b> | <b>642</b> |

### 3.1 Nya anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har istället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att expandera efterfrågar samt hur storleken på expansionerna förhåller sig till antalet rekryteringar. Metoden innebär att en rekrytering där ett företag planerar anställa en person av en viss yrkesgrupp på samma gång som en person av en annan yrkesgrupp slutar kommer att registreras som en ersättande rekrytering. På motsvarande sätt kommer ett företags nyrekrytering räknas som en ny tjänst även om en person av samma yrkesgrupp väntas sluta vid ett annat företag.<sup>1</sup> Sammantaget kan konstateras att uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men att de med dessa reservationer i beaktande ändå kan fungera som en fingervisning om inom vilka yrken det är som nya anställningar väntas skapas.

**Figur 2. De grupper där det uppskattas skapas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för grupperna.\***



\*Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar.

<sup>1</sup> Exempelvis kommer en IKT-tekniker som anställd medan en telefonist slutar att registreras som en ersättande anställning. Ifall ett företag planerar att utöka sin personal med en servitör och ett annat företag planerar att minska sin med en servitör kommer detta registreras som att en ny tjänst skapas för gruppen servitörer.

Det största antalet nya anställningar uppskattas skapas inom gruppen *kundtjänstpersonal* som även har ett högt antal rekryteringar. Medan 44 helårsverken väntas rekryteras under året uppskattas mängden nya anställningar till strax över 20 helårsverken.

Ett tjugotal nya helårsverken för *IKT-tekniker samt användarstöd* uppskattas skapas det kommande året. Årets höga efterfrågan på yrkesgruppen skulle därmed nästan uteslutande komma ifrån nya tjänster. Även för IKT-specialister inom databaser, nätverk, och i viss utsträckning även systemarbete uppskattas det skapas många nya jobb.

Enligt vår uppskattning skulle cirka 15 helårsverken vardera skapas för grupperna *processarbetare samt försäljare och butiksinnehavare*. Bägge grupper, särskilt försäljare och butiksinnehavare har dock höga förväntade rekryteringstal, vilket innebär att trots att en hel del nya anställningar väntas skapas är en stor anledning till rekryteringsbehovet ändå ersättande rekryteringar.

Ett knappt tiotal helårsverken vardera uppskattas skapas för grupperna *förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare, experter inom fysik, kemi och teknik samt experter inom finansiering, försäkring m.fl.* Detta skulle innebära att över hälften av rekryteringsbehovet för förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare och experter inom finansiering, försäkring m.fl. består av nya anställningar.

Det finns även yrken där antalet nya tjänster uppskattas vara få i förhållande till de prognostiserade rekryteringstalen. Yrken som försäljare, restaurang- och storhushållspersonal samt serveringspersonal är alla yrken där rekryteringsbehovet är stort men där hög personalomsättning och inslag av säsongarbete kan innebära att de flesta rekryteringarna inte innebär inrättande av nya tjänster.

Medan vissa yrken präglas av hög personalomsättning kan andra tänkas ha sitt höga rekryteringsbehov pga höga pensionsavgångar. Andra yrken som t.ex. vårdyrken och chefer kan tänkas ha ett stort ersättningsbehov p.g.a. pensioneringar. En återkoppling till detta görs i kapitel 6.4 där vi diskuterar pensionsavgångar.

## 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 företagets försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 3, s.65–68). 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 rekryteringar den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till branscherna inom industri, bygg, primär och handel och den andra till branscherna inom service (se branschindelningen, Bilaga 2, s.63). Utifrån svaren på dessa frågor har vi kunnat uppskatta förändringarna på arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

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

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en speciell vikt beroende på det svarande företags storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal och flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 258 företag, som omfattar cirka 55 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 1* visar förväntningarna om tillväxt av personalstyrkan inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2016 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 3*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUB:s konjunkturenkät, visade förra året på en minskning av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet. Flera företag inom t.ex. branscherna *övrig industri* och *handel* väntade sig personalminskningar. I årets undersökning ser vi mer positiva förväntningar. Till exempel väntas personalökningar i bägge de ovan nämnda branscherna.

*Den sammanlagda totala förändringen för år 2016 ligger på en ökning motsvarande 97 helårstjänster, vilket motsvarar 1,3 procent av arbetsstyrkan inom privata näringslivet.*

**Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2016. Antal helårstjänster efter bransch**

|                             | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016      |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| <b>Totalt</b>               | <b>147</b> | <b>131</b> | <b>-72</b> | <b>-45</b> | <b>135</b> | <b>67</b> | <b>40</b> | <b>96</b> | <b>-31</b> | <b>97</b> |
| Primärnäringsar             | -5         | 0          | -3         | -4         | -6         | 1         | 1         | -6        | 2          | 5         |
| Livsmedelsindustri          | 1          | -1         | 0          | 0          | 3          | 4         | -5        | 1         | -1         | 6         |
| Övrig industri              | 20         | 13         | -18        | 6          | 16         | 9         | 11        | 19        | -11        | 27        |
| Vatten och el               | 0          | 3          | 0          | 3          | 2          | 2         | 0         | 0         | 0          | 1         |
| Bygg                        | 33         | 26         | -22        | -6         | 3          | 6         | -15       | 0         | -8         | -8        |
| Handel                      | 9          | 12         | -9         | 6          | 11         | 5         | 3         | -23       | -16        | 10        |
| Transport och kommunikation | -6         | 7          | 2          | -18        | 32         | 77        | -18       | 35        | -37        | -21       |
| Hotell och restaurang       | 25         | 13         | -3         | -22        | 9          | -42       | 23        | 35        | 13         | -3        |
| Finans och försäkring       | 3          | 3          | 1          | 1          | 12         | -36       | 5         | 1         | -1         | 18        |
| Företagstjänster            | .          | .          | .          | -8         | 51         | 5         | 26        | 29        | 11         | 29        |
| Personliga tjänster         | .          | .          | .          | -4         | 2          | 36        | 8         | 4         | 16         | 35        |
| Övrig service               | 67         | 56         | -19        | .          | .          | .         | .         | .         | .          | .         |

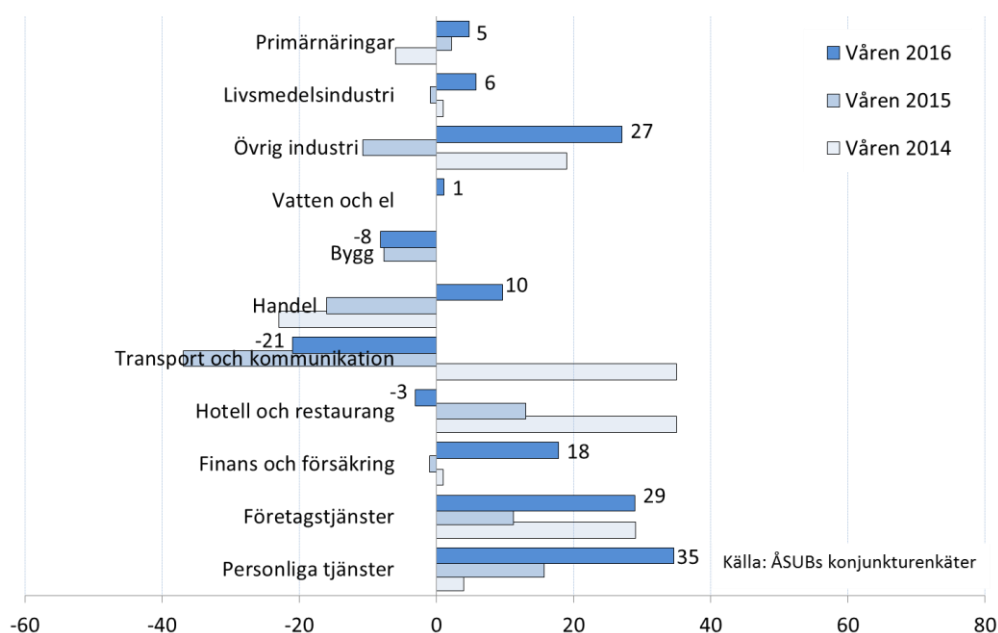
Anm.: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2007–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

Tabell 3 visar att branscherna sammantagna förväntade sig en minskande personalstyrka år 2009–2010 efter att finanskrisen utbröt. Man började återigen räkna med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn 2011.<sup>2</sup> Fjolårets undersökning pekade för första gången sedan 2010 på en förväntad minskning av arbetskraften, men i årets undersökning väntas återigen en ökning på knappt 100 helårsverken, vilket innebär att förväntningarna i år är i nivå med våren 2014.

<sup>2</sup> 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.

**Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (helårsverken) inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2014, våren 2015 och våren 2016, efter bransch**



Figur 3 visar i grafisk form förväntningarna om personalstyrkans storlek per bransch våren 2016 i jämförelse med de två föregående åren. Förväntningarna var i allmänhet positiva 2014; *transportbranschen*, *övrig industri* samt *företagstjänster* väntade sig alla relativt stora ökningar av arbetsstyrkan. Året därpå (2015) var förväntningarna sammantaget negativare. Transportbranschens och den övriga industrins förväntningar vände till det negativa. Positivt var att *hotell- och restaurangbranschen*, *primärnäringsarna*, *personliga- samt företagstjänster* förväntade sig ökningar. I fallen *företagstjänster* samt *hotell- och restaurangbranschen* var dock förväntningarna ändå lägre 2015 än de varit året innan. Sammantaget förväntades i den privata sektorn år 2015 en negativ tillväxt av volymen av sysselsatt arbetskraft på -31 helårstjänster, en klar försämring jämfört med våren 2014 då en tillväxt på 97 helårsverken väntades.

Om man jämför 2016 med 2015 är det överlag mer positiva förväntningar i år. Endast branscherna *bygg* samt *hotell- och restaurang* har lägre förväntningar i år än de hade ett år tidigare. De branscher som förväntar sig en tillväxt av sysselsatt arbetskraft är *personliga tjänster*: +35, motsvarande 4,9 procent, *företagstjänster*: +29, motsvarande 2,6 procent, *övrig industri*: +27, motsvarande 4,2 procent, *finans- och försäkring*: +18, motsvarande 3,0 procent, *handel*: +10, motsvarande 0,7 procent, *livsmedelsindustrin*: +6, motsvarande 1,9 procent, *primärnäringsarna*<sup>3</sup>: +5, motsvarande 2,4 procent samt *vatten och el*: +1, motsvarande 0,7 procent.

De största expansionerna på personalsidan väntas inom branscherna *personliga tjänster*, *företagstjänster*, *övrig industri* samt *finans- och försäkring*. Företagstjänster är en bransch där vi även tidigare år sett förväntningar på stora utökningar av

<sup>3</sup> Endast den del av primärnäringsarna som bedrivs i bolagsform.

personalstyrkan, i år väntas en ökning motsvarande 29 helårsverken. Branschens utveckling på personalsidan kan även ses genom ökning av branschens sammanlagda personalkostnader i bokslutsstatistiken.<sup>4</sup> Även övrig industri har tidigare år väntat sig relativt stora expansioner, men årets barometer visar på högre förväntningar än tidigare (+27 helårsverken).

Inom branscherna *personliga tjänster* samt *finans- och försäkring* väntas i år stor tillväxt på personalfrenten (+35 respektive +18 helårsverken). Inom finans- och försäkring väntar sig flertalet företag utökningar under året. Utökningarna på personalsidan innebär ännu en positiv signal från branschen efter positiva tongångar från flertalet offentliggjorda bokslut över 2015. Inom personliga tjänster väntas förutom stora expansionsplaner även mindre förändringar bland företagen.

Positivt i årets barometer är att handeln väntar sig en ökning (+10 helårsverken) på personalsidan efter att de två senaste åren väntat sig en negativ tillväxt.

*Livsmedelsindustrin* har tidigare i regel förväntat sig relativt oförändrade personalstyrkor. I årets barometer väntar sig flera av de svarande företagen små ökonomier. Tillsammans innebär dessa små ökonomier att branschen som helhet väntar sig den största tillväxten av personal under barometerperioden (+6 helårsverken). Även primärnäringsarna väntar sig i år en viss tillväxt (+5 helårsverken) som en del av de positiva förväntningarna som färgar årets barometer.

Branschen *vatten och el* förväntar sig en marginell förändring (+1 helårsverk), vilket ligger helt i linje med branschens tidigare svar. De tre senaste åren har nolltillväxt av personal väntats och den största förändringen vi sett under perioden då arbetsmarknadsbarometern har genomförts är en ökning på tre helårsverken. Branschen kan konstateras vara synnerligen stabil på personalsidan.

*Hotell- och restaurangbranschen* väntar sig i år inga större förändringar. De flesta företag i branschen väntar sig oförändrade arbetsstyrkor och de förändringar som planeras är små. Sammanlagt väntas en minskning motsvarande tre helårsverken.

*Byggbranschens* förväntningar har sedan finanskrisens utbrott 2008 varit positiva endast två år, 2011 och 2012. I årets undersökning ligger förväntningarna på samma nivå som i fjolårets undersökning, vilket innebär att en minskning på åtta helårsverk väntas.

*Transportbranschen*, som domineras av sjöfarten, har i årets undersökning negativa förväntningar på utvecklingen av volymen sysselsatt arbetskraft. Man väntar sig en minskning motsvarande 21 helårsverken. Trots detta är förväntningarna ändå positivare än de var för ett år sedan då avvecklingar inom fraktsjöfarten planerades och bidrog till negativa siffror.

---

<sup>4</sup> ÅSUB bokslutsstatistik, 2008–2014

## 4.2 Det branschvisa 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*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* ökar det förväntade rekryteringsbehovet i år i förhållande till fjolåret.

Rekryteringsbehoven i de olika branscherna skiljer sig åt av flera olika anledningar. Storleken på personalstyrkan och personalomsättningen i de olika branscherna är viktiga orsaker till skillnader i volymerna på rekryteringsbehoven. Olika storlekar på pensionsavgångar och branschens konjunktur i form av utökning av personalstyrkan är andra orsaker.

**Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2016. Antal helårsverken, efter bransch**

|                             | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Totalt</b>               | <b>372</b> | <b>305</b> | <b>290</b> | <b>364</b> | <b>474</b> | <b>556</b> | <b>335</b> | <b>338</b> | <b>369</b> | <b>425</b> |
| Primärnäringsar             | 4          | 28         | 6          | 0          | 3          | 4          | 4          | 1          | 21         | 15         |
| Livsmedelsindustri          | 1          | 5          | 3          | 0          | 6          | 4          | 5          | 5          | 8          | 11         |
| Övrig industri              | 45         | 14         | 16         | 17         | 28         | 22         | 15         | 25         | 26         | 35         |
| Vatten och el               | 3          | 9          | 2          | 8          | 6          | 8          | 1          | 9          | 3          | 6          |
| Bygg                        | 39         | 35         | 8          | 36         | 34         | 41         | 31         | 42         | 38         | 32         |
| Handel                      | 36         | 37         | 47         | 58         | 48         | 67         | 59         | 39         | 20         | 62         |
| Transport och kommunikation | 163        | 72         | 147        | 142        | 160        | 245        | 37         | 61         | 88         | 75         |
| Hotell och restaurang       | 1          | 13         | 0          | 29         | 46         | 58         | 76         | 65         | 71         | 48         |
| Finans och försäkring       | 9          | 15         | 7          | 16         | 13         | 23         | 23         | 24         | 19         | 30         |
| Företagstjänster            | .          | .          | .          | 29         | 92         | 44         | 50         | 46         | 51         | 56         |
| Personliga tjänster         | .          | .          | .          | 29         | 38         | 41         | 35         | 22         | 23         | 57         |
| Övrig service               | 71         | 78         | 53         | .          | .          | .          | .          | .          | .          | .          |

Anm.: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2007–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter, Företagens kompetensbehov 2007

I år (2016) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 425 helårstjänster, vilket innebär en ökning jämfört med fjolåret (369 helårstjänster). Framförallt tycks ökning bero på positivare förväntningar på tillväxten av arbetsstyrkan. Dessutom väntas ett fortsatt högt antal pensioneringar kräva ersättande rekryteringar.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2016) 5,5 procent av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 6,0 procent.

Inom *handeln* väntas ett rekryteringsbehov motsvarande 62 helårsverk (4,7 procent av arbetskraften). Efter två år med förväntningar på låga rekryteringstal och negativ tillväxt av arbetsstyrkan visar handeln i årets enkät positivare svar.

*Finans och försäkring* förväntar sig ett rekryteringsbehov på hela 30 helårsverk, motsvarande 5,5 procent av arbetskraften. Detta är mer än branschen väntat sig rekrytera i tidigare barometerar och hör ihop med att flera företag inom branschen planerar att utvidga sin personalstyrka (*Tabell 3*), vilket kräver ytterligare rekryteringar utöver de som behövs för ersättningar även år utan tillväxt.

Även *personliga tjänster* förväntar sig många rekryteringar i år. Branschen väntas rekrytera motsvarande 57 helårsverken, vilket motsvarar 9,2 procent av arbetskraften. Detta är ungefär ett trettiofler helårsverken än genomsnittliga tidigare barometrar och hör i likhet med situationen för finans- och försäkringsbranschen ihop med utvidgningar av arbetsstyrkan under året.

*Övrig industri* väntar sig en rekrytering motsvarande 35 helårsverken, motsvarande 6,0 procent av arbetskraften, vilket är en stor efterfrågan om man jämför med tidigare år. I likhet med branscherna personliga tjänster och finans- och försäkring är det höga rekryteringsbehovet kopplat till en ökning av personalstyrkan.

*Livsmedelsindustrin* väntas rekrytera motsvarande elva helårsverken, (3,9 procent av arbetskraften), vilket är något högre än det förväntade rekryteringsbehovet legat på i tidigare undersökningar. Även här ser vi det ökade rekryteringsbehovet gå hand i hand med en förväntad utökning av personalstyrkan.

Inom branschen *företagstjänster* som helhet planerar man något fler anställningar i år än under fjolåret. I branschen ingår bland annat IT-företag och städfirmor och där finns några enskilda företag som genom sin storlek får betydande genomslag i branschen. Överlag förväntar sig branschen rekryteringar i samma storleksordning som tidigare barometerår. Det prognosticerade antalet rekryteringar är i år motsvarande 56 helårstjänster (5,7 procent av den nuvarande arbetsstyrkan), att jämföra med 51 året innan.

Inom *vatten och el* förväntas rekryteringsbehovet vara 6 helårsverk, motsvarande 4,2 procent av arbetskraften. Branschen är stabil och årets rekryteringsförväntningar ligger i linje med de förväntningar vi sett sedan 2007, där förväntningarna pendlat mellan ett och nio helårsverk från år till år. Denna kontinuerlighet syns även genom att branschen i år i likhet med de flesta tidigare år förväntar sig ett så gott som oförändrat personalantal.

Medan de sju ovan nämnda branscherna förväntar sig ett större rekryteringsbehov nu jämfört med ett år sedan är det förväntade behovet mindre i resterande fyra branscher (*byggbranschen, transportbranschen, primärnäringarna samt hotell- och restaurangbranschen.*).

Branschen *hotell och restaurang* förväntar sig att rekrytera motsvarande 48 helårsverken, vilket motsvarar 8,8 procent av arbetskraften. Detta är klart lägre förväntningar än för ett år sedan, och är även en låg sett i ett längre perspektiv. Branschen har en känt hög omsättning av personal, samt stort inslag av säsongsarbetskraft, vilket syns i det att 8,8 procent av arbetskraften väntas rekryteras under året trots att man inte förväntar sig någon ökning av personalstyrkan.

*Transportbranschen* (inkl. sjöfart) väntas i år rekrytera personal motsvarande 75 helårsverken (motsvarande 4,9 procent av arbetskraften). Som nämndes i förra kapitlet väntar sig branschen som helhet en negativ tillväxt av personalstyrkan, transportbranschens storlek och inslag av säsongarbete innebär dock att det trots denna minskning fortfarande är den bransch som förväntar sig det största rekryteringsbehovet.

Inom *byggbranschen*, där tillväxten i personalstyrkan förväntas vara negativ (*Tabell 3*), har man lägre förväntningar på rekryteringsbehovet i år jämfört med för ett år sen (*Tabell 4*). Enligt prognosen kommer man behöva rekrytera motsvarande 32 helårstjänster (3,6 procent av den nuvarande arbetsstyrkan). Även om detta är en minskning med sex helårsverk jämfört med i fjol (2015) ligger det i linje med branschens snittförväntningar åren 2007–2016.

Den del av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform förväntas ha ett rekryteringsbehov motsvarande 15 helårsverk, vilket motsvarar 8,3 procent av arbetskraften.

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

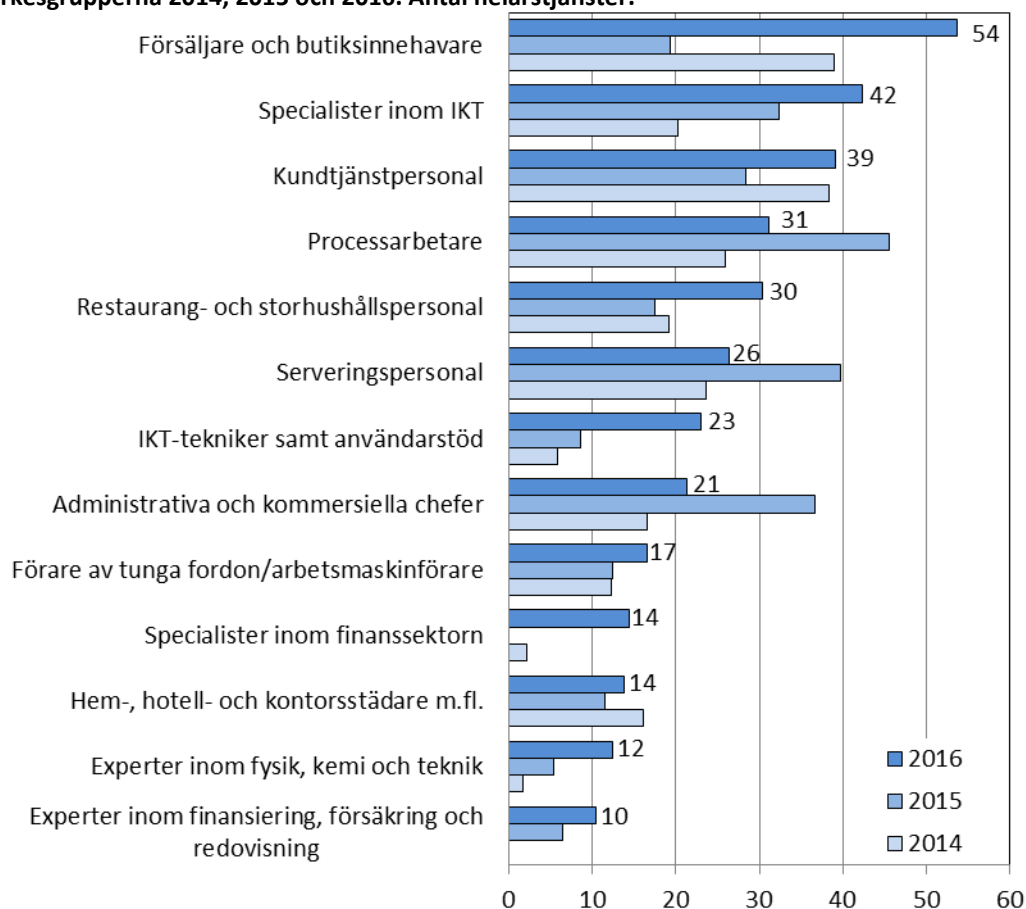
I år är rekryteringsbehovet i förhållande till det totala antalet arbetsplatser i respektive bransch lägst inom *bygg, livsmedelsindustrin* samt *vatten och el*.

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

I *Figur 4* ges en sammanfattande översikt av de yrkesgrupper där efterfrågan i årets barometer motsvarar tio helårsverken eller mer och jämförs med efterfrågan av motsvarande yrkesgrupper de två senaste åren.

**Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2014, 2015 och 2016. Antal helårstjänster.**



\*För jämförelser bakom används här gruppen *specialister inom IKT*, medan gruppen är uppdelad i specialister inom systemarbete respektive databaser, -nätverk och systemprog då endast årets siffror presenteras.

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

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

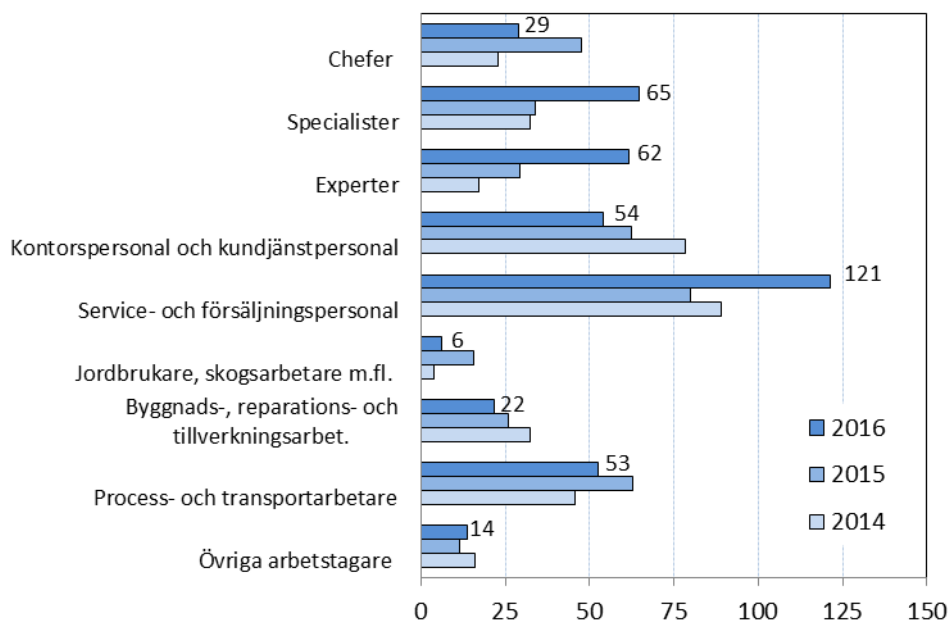
Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan sällan ersätts av personer med lika låg utbildningsnivå.<sup>5</sup>

Till årets undersökning har en satsning gjorts på att få en ytterligare specificerad

<sup>5</sup> ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

bild av hurudan "kontorspersonal" som efterfrågas på arbetsmarknaden. En del av den ökning vi kan se i grupperna specialister och experter kommer med stor sannolikhet från att respondenterna i många fall i år angett en specifik typ av specialist eller expert då de tidigare skulle valt kategorin *kontorspersonal*.<sup>6</sup> Med detta sagt innebär de expansioner som väntas inom några av branscherna att behovet för exempelvis specialister inom finansbranschen och experter inom IKT skulle troligtvis varit högt oavsett.

**Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2014, våren 2015 och våren 2016 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)**



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

- I år förväntar vi oss en efterfrågan på *chefer* motsvarande sammantaget 29 helårstjänster (högst upp i *Figur 5*). Detta innebär en klar minskning från fjolårets barometer. Förra våren väntades dock ett ovanligt stort antal chefer rekryteras och sett i ett längre perspektiv är årets förväntningar på en normal nivå. Det tycks huvudsakligen röra sig om ersättande rekryteringar, vilket diskuteras i kapitel 3.1.
- Efterfrågan på *specialister* förväntas motsvara 65 helårstjänster, vilket är en klar ökning från i fjol då motsvarande siffra var 34. Förutom att det efterfrågas tio fler specialister inom IKT än det gjorde för ett år sedan bidrar även expansionsplaner inom finans- och försäkringsbranschen samt den tidigare nämnda specificeringen av kontorspersonal till att öka efterfrågan på yrkesgruppen specialister.

<sup>6</sup> Förändringen diskuteras i bilaga 1

- Även den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* förväntas öka markant i förhållande till fjolåret. Behovet motsvarar i år 62 helårstjänster, jämfört med 30 i fjol. I likhet beror den stora ökningen på en kombination av planerade utökningar, i detta fall huvudsakligen *IKT-tekniker samt användarstöd* som ökat med 14 jämfört med ifjol, och en utökad specificering av kontorspersonal. Förutom IKT-tekniker är även *experter inom finansiering, försäkring och redovisning* en stor yrkesgrupp i denna kategori.
- Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* sjunker från 62 helårstjänster 2015 till 54 helårsverk i år. På samma sätt som den ovan nämnda förändringen angående kontorspersonal ökar antalet specialister och experter minskar den antalet kontors- och kundtjänstpersonal. Detta är troligtvis hela förklaringen till minskningen.
- Inom gruppen *service- och försäljningspersonal* ökar den förväntade rekryteringen för det kommande året. Efter tre år i följd av minskande förväntningar är det i år många företag inom handeln som väntar sig rekrytera personal inom kategorin. I första hand rör det sig om ersättande tjänster. I denna yrkesgrupp ingår i första hand *försäljare och butikskassörer, serveringspersonal, restaurang-, storhushållspersonal och kockar*, vilket innebär att personalomsättningen för kategorin är hög.
- Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan i år, som de flesta år, relativt blygsam. I år väntas rekryteringar motsvarande sex helårsverken.
- Rekryteringen av gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* förväntas ligga på motsvarande 22 helårstjänster. Det är nu andra året i rad som förväntningarna minskar jämfört med året före. I år förväntas den största efterfrågan inom denna övergripande grupp finnas på yrkeskategorierna *byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer), maskinmontörer och -reparatörer samt personal inom el- och elektronikbranschen*.
- Barometern visar även att efterfrågan på yrkeskategorin *process- och transportarbetare*, det vill säga bland andra *fordonsförare, chaufförer och maskinpersonal*, kommer att minska något, men fortsättningsvis ligga kvar på en hög nivå. Rekryteringsförväntningarna minskar från motsvarande 63 helårsverken för ett år sedan till 53 detta år. Särskilt behovet av *processarbetare* väntas bli lägre i år, eftersom ett särskilt högt rekryteringsbehov väntades för ett år sedan. Det väntas dock fortsättningsvis finnas en stor efterfrågan på gruppen.
- För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal att öka något under detta år, från förväntade 12 helårstjänster förra året till 14 i år (2016). Här är det främst städpersonal som efterfrågas.

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?"

Genom att ställa den frågan hoppas vi få en antydning om inom vilket område det kan finnas brister i utbudet av arbetskraft och helt enkelt få veta vilka yrkesgrupper det kan bli svårare att få tag på än andra under året. Här bör man betänka att varje svarande representant för företag, 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.

- Ett yrke som av flera respondenter förs fram som det svåraste att rekrytera inom *primärnäringsarna* är i likhet med tidigare år grävmaskinsförare. Även trädgårdsmästare nämns i år som svårrekryterat.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsbranschen* uppger att kockar och utbildad person inom livsmedelsproduktion är svårast att få tag på. Även personal för arbete med automatisering nämns som svårrekryterat.
- Inom *övrig industri* väntas dels specialiserade maskinoperatörer och dels svetsare och mekaniker bli svårt att rekrytera.
- Inom *vatten och el* uppger man som tidigare att chaufförer kan vara svårt att rekrytera. Även driftsledare och expertis inom högspänning väntas vara svåra att hitta.
- Företagen inom *byggbranschen* framhåller i stort samma grupper som i fjolårets undersökning. De tror att det kan bli svårast att rekrytera vvs-montörer, byggnadsingenjörer, yrkeschaufförer samt erfarna timmermän och hantverkare under det kommande året.
- Bland företagen inom *handeln* framhålls yrken som biltekniker, farmaceuter, städare samt maskinreparatörer med datorkunskap.
- Från de svarande företagen inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) finns flertalet yrken som nämns som svåra att rekrytera. Maskinchefen och -manskaps nämns av flera arbetsgivare inom sjöfarten. Andra yrken som tros bli svåra att rekrytera är IT-personal samt, i likhet med flera andra branscher, även yrkeschaufförer.
- Liksom tidigare år är kockar en efterfrågad och svårrekryterad yrkesgrupp i *hotell- och restaurangbranschen*. En stor del av företagen inom branschen uppger kockar som den yrkesgrupp som är svårast att få tag på.

- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* nämner specialister inom en rad olika områden som svårrekryterade. System-, finans- samt sjöförsäkringsspecialister uppges alla vara svårrekryterade. Även personal med IT-kompetens finns bland svaren.
- Branschen *företagstjänster*, är en ganska brokig sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Erfarna redovisare, nätverks- och systemadministratörer, fastighetsmäklare, *copywriters*, vaktare samt fönstertvättare nämns alla av respondenterna inom branschen.
- Inom branschen *personliga tjänster* tror arbetsgivarna att följande yrken kan bli svårast att rekrytera: personal inom vården, disputerade inom utbildningsvetenskap, tandläkare, kundtjänsttagenter, träningsinstruktörer samt frisörer.

## 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 mars (se formulären i bilagan, sidorna 69–74).

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

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

**Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till helårsverken) inom den offentliga sektorn, 2016**

|                  | Förändring |            | Rekrytering |            |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|
|                  | Antal      | Procent    | Antal       | Procent    |
| <b>Totalt</b>    | <b>19</b>  | <b>0,5</b> | <b>217</b>  | <b>6,0</b> |
| Kommunsektorn    | 14         | 0,7        | 125         | 6,5        |
| Landskapssektorn | 8          | 0,5        | 84          | 5,5        |
| Statliga sektorn | -3         | -2,3       | 7           | 4,7        |

Anm.: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2017 med 19 stycken (motsvarande - 0,5 procent av personalvolymen). Efter att de senaste åren väntat sig markanta minskningar i personalstyrkan väntar sig alltså landskapssektorn i år en marginell ökning. De tidigare minskningarna berodde i stor utsträckning på privatiseringar som nu är slutförd.

Om vi ser på endast *landskapssektorn* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med motsvarande 8 helårstjänster, vilket skulle motsvara 0,5 procent av den aktuella personalstyrkan.

Ökningen är spridd över de olika verksamheterna på landskapsnivå och förutom ett par enheter som väntar sig minskningar motsvarande ett helårsverk vardera väntar sig samtliga enheter antingen oförändrad personalstyrka eller öknings mellan ett och tre helårsverk.

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* som helhet förväntas öka med 14 helårsverken eller 0,7 procent av personalvolymen. Ökningen inom den kommunala sektorn är spridd över flera kommuner och kommunförbund. Sex kommuner, främst de allra största, väntar sig öknings på mellan ett och tre helårsverk. Resterande kommuner väntar sig oförändrade personalvolymen, bortsett från två kommuner som väntar sig minskningar på ett respektive två helårsverk. Utöver kommunerna väntar sig både Ålands omsorgsförbund och MISE öknings på personalsidan.

Grundskolorna summerat väntar sig en så gott som oförändrad personalstyrka. Den sammanlagda förändringen väntas motsvara en ökning på ett helårsverk. Fem grundskoleområden, främst de största grundskolorna, väntar sig marginella öknings medan en handfull andra skolor väntar sig minskningar i motsvarande storlek.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan minska under året. Minskningen väntas motsvara tre helårsverken eller 2,3 procent av personalvolymen. Sektorn har de fyra senaste åren väntat sig antingen oförändrad eller minskande personalstyrka.

## 5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

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

Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 217 helårsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 6,0 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2015) beräknades anställningsbehovet motsvara 241 helårstjänster (6,7 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 5,5 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 125 helårstjänster vilket motsvarar 6,5 procent av personalstyrkan (121 för ett år sedan), inom *landskapsförvaltningen* sammantagen till 84 helårsverken, motsvarande 5,5 procent (111 för ett år sedan) och inom den *statliga sektorn* sju

helårsverken, vilket motsvarar 4,7 procent (tio helårsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*). Den största skillnaden jämfört med fjolårets barometer är att landskapssektorn väntar sig ett klar lägre rekryteringsbehov. Den huvudsakliga orsaken till detta är att ÅHS väntar sig betydligt färre rekryteringar än ifjol då de väntade sig att ett stort antal pensioneringar skulle driva upp rekryteringsbehovet under året.

Uppgifter om rekrytering kan ibland 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?

Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året är *sjukskötare*. Detta trots att prognosen i år är lägre än de två senaste åren (se *Tabell 6*). Även flera andra yrken inom vården planeras rekryteras det kommande året. Behovet av att rekrytera *läkare* till ÅHS väntas vara lägre än man förutsett i tidigare undersökningar, men rekryteringar motsvarande fyra helårsverk planeras ändå. Sex helårsverken väntas anställas av *sjukhus- och vårdbiträden* samt fem helårsverken av *överskötare och avdelningsskötare*. ÅHS planerar även att rekrytera sex helårsverk av *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare*, vilket i likhet med ifjol är mycket sett över ett längre tidsspann. Förutom dessa väntas även en rad andra yrken behöva rekryteras inom vården, exempelvis närvårdare och hälsovårdare. Sammantaget kan man konstatera att rekryteringsbehovet för ÅHS är mer dämpat än för ett år men att det fortsättningsvis utgör en stor del av landskapssektorns sammanlagda rekryteringar.

Om vi nu återgår till att se på landskapssektorn som helhet väntas sju stycken *specialister inom utveckling av administration och näringar* rekryteras under året, vilket är mer än vad som väntats tidigare år. Yrken inom gruppen är exempelvis projektledare, planerare och koordinatörer.

Efterfrågan på *experter inom fysik, kemi och teknik; arbetsledare inom byggverksamhet* samt *kundtjänstpersonal* motsvarar fyra helårsverk vardera.

**Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2016. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2016**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                        | 2009      | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016      |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| <b>Totalt</b>                                                 | <b>78</b> | <b>69</b> | <b>80</b> | <b>61</b> | <b>63</b> | <b>93</b> | <b>111</b> | <b>84</b> |
| Sjukskötare                                                   | 10        | 10        | 17        | 4         | 5         | 20        | 15         | 9         |
| Specialister inom utveckling av administration och näringar   | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 1         | 1          | 7         |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl. *                      | 6         | 9         | 6         | 4         | 2         | 7         | 10         | 6         |
| Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare                       | 0         | 0         | 0         | 2         | 0         | 5         | 7          | 6         |
| Överskötare och avdelningsskötare                             | 2         | 1         | 1         | 2         | 1         | 2         | 3          | 5         |
| Läkare                                                        | 10        | 6         | 10        | 11        | 9         | 11        | 7          | 4         |
| Experter inom fysik, kemi och teknik                          | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 2         | 5          | 4         |
| Arbetsledare inom byggverksamhet                              | 0         | 0         | 0         | 1         | 1         | 5         | 2          | 4         |
| Kundtjänstpersonal                                            | 0         | 0         | 2         | 1         | 0         | 1         | 1          | 4         |
| Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare                 | 11        | 10        | 3         | 4         | 1         | 1         | 2          | 4         |
| Juridiska specialister                                        | 2         | 3         | 4         | 1         | 1         | 3         | 1          | 3         |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.          | 2         | 0         | 4         | 1         | 3         | 3         | 6          | 2         |
| Hälsovårdare                                                  | 1         | 0         | 0         | 0         | 1         | 2         | 4          | 2         |
| Barnmorskor                                                   | 2         | 2         | 0         | 1         | 1         | 2         | 3          | 2         |
| Fysioterapeuter m.fl.                                         | 1         | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 2          | 2         |
| Köksbiträden                                                  | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 1         | 2          | 2         |
| Kontorspersonal inom ekonomi och lager (t.ex. löneräknare)    | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 1          | 2         |
| Skolgångsbiträden                                             | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 2         |
| Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer              | 4         | 2         | 6         | 1         | 4         | 2         | 3          | 1         |
| Lärare i yrkesämnen                                           | 0         | 0         | 0         | 2         | 1         | 1         | 1          | 1         |
| Personal inom livsmedel, trä, textil                          | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 1         |
| Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn | 2         | 2         | 3         | 1         | 2         | 0         | 3          | 1         |
| Fastighetsskötare                                             | 0         | 0         | 0         | 0         | 2         | 1         | 3          | 1         |
| Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare                     | 0         | 0         | 3         | 0         | 2         | 2         | 2          | 1         |
| Universitets- och högskollärare                               | 9         | 5         | 6         | 1         | 2         | 0         | 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 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

\*inkl. ISCO 91123 (sjukhus- och vårdbiträden)

Tabell 6 fortsätter på nästa sida

Tabell 6, fortsättning

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                                 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Specialister inom IKT**                                                | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 0    | 1    |
| Veterinärer                                                            | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 1    |
| Chefer inom tillverkning, utbildning, inklusive IT-chefer och rektorer | 1    | 2    | 0    | 2    | 3    | 0    | 0    | 1    |
| Trafiklärare                                                           | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 1    |
| Poliser                                                                | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 0    | 1    |
| IKT-tekniker samt användarstöd                                         | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 1    |
| Experter inom finansiering, försäkring och redovisning                 | 0    | 2    | 2    | 0    | 0    | 1    | 0    | 1    |
| Speciallärare                                                          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    |
| Kontorspersonal                                                        | 4    | 3    | 1    | 5    | 4    | 2    | 6    | 0    |
| Restaurang- storhushållspersonal, kockar                               | 1    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 4    | 0    |
| Specialister inom finanssektorn (inkl. utredare och budgetplanerare)   | 0    | 0    | 0    | 2    | 3    | 3    | 4    | 0    |
| Specialister inom teknik (utom elektroteknik)                          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 3    | 0    |
| Tekniska experter inom hälso- och sjukvården                           | 0    | 0    | 1    | 0    | 1    | 1    | 2    | 0    |
| Kommissarier och överkonstaplar                                        | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 0    |
| Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.          | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | 1    | 0    |
| Befäl och styrmän inom sjötrafik                                       | 0    | 1    | 0    | 7    | 0    | 2    | 1    | 0    |
| Gymnasie- och högstadielärare                                          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Spec. inom försäljning, marknadsföring och information                 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Hälso- och arbetarskyddsinspektörer                                    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | 1    | 0    |
| Specialister inom naturvetenskap och teknik                            | 2    | 3    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Specialister inom biovetenskap                                         | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Specialister inom elektroteknik                                        | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal                                  | 5    | 3    | 5    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.                                  | 0    | 0    | 0    | 6    | 0    | 2    | 0    | 0    |
| Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske                         | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    |
| Studiehandledare, m.fl.                                                | 0    | 2    | 1    | 0    | 2    | 0    | 0    | 0    |

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

\*\*För jämförelser bakom används här gruppen *specialister inom IKT*, medan gruppen är uppdelad i specialister inom systemarbete respektive databaser, -nätverk och systemprogrammering då endast årets siffror presenteras.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2016

**Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2016**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                               | 2009      | 2010      | 2011       | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016       |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| <b>Totalt</b>                                                        | <b>96</b> | <b>79</b> | <b>120</b> | <b>82</b> | <b>83</b> | <b>82</b> | <b>121</b> | <b>125</b> |
| Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare                        | 25        | 21        | 30         | 18        | 20        | 15        | 30         | 29         |
| Barnskötare och skolgångsbiträden                                    | 6         | 8         | 10         | 13        | 11        | 11        | 20         | 17         |
| Speciallärare                                                        | 1         | 2         | 7          | 2         | 0         | 4         | 10         | 12         |
| Lågstadielärare                                                      | 10        | 6         | 12         | 7         | 4         | 9         | 18         | 11         |
| Gymnasie- och högstadielärare                                        | 13        | 7         | 3          | 5         | 4         | 5         | 6          | 7          |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.                               | 1         | 6         | 8          | 2         | 3         | 6         | 5          | 6          |
| Byrå- och avdelningschefer, m.fl.                                    | 0         | 0         | 0          | 2         | 1         | 1         | 2          | 6          |
| Restaurang och storhushållspersonal                                  | 2         | 3         | 5          | 3         | 3         | 4         | 3          | 5          |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.                 | 2         | 1         | 2          | 1         | 1         | 4         | 2          | 5          |
| Chefer inom utbildning (inkl. Rektorer)                              | 1         | 2         | 1          | 0         | 0         | 0         | 3          | 5          |
| Experter inom fysik, kemi och teknik                                 | 2         | 6         | 6          | 0         | 1         | 0         | 1          | 4          |
| Förskollärare/Barntädgårdslärare                                     | 8         | 4         | 7          | 8         | 10        | 1         | 3          | 3          |
| Ekonomi- och personalchefer, m.fl.                                   | 8         | 3         | 4          | 2         | 3         | 1         | 2          | 2          |
| Sjukskötare, barnmorskor m.fl.                                       | 2         | 0         | 3          | 4         | 5         | 1         | 2          | 2          |
| Kontorspersonal                                                      | 5         | 3         | 8          | 3         | 1         | 3         | 2          | 2          |
| Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet                        | 0         | 0         | 1          | 0         | 0         | 0         | 0          | 2          |
| Specialister inom finanssektorn (inkl. utredare och budgetplanerare) | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 1          |
| Fysio- och ergoterapeuter                                            | 0         | 1         | 1          | 0         | 1         | 1         | 0          | 1          |
| Kundtjänstpersonal                                                   | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 2          | 1          |
| Kontorspersonal inom ekonomi och lager (t.ex. löneräknare)           | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 1          | 1          |
| Studiehandledare, m.fl.                                              | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 1          | 1          |
| Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare                              | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 1          |
| Handledare och rådgivare inom socialsektorn                          | 5         | 2         | 1          | 12        | 3         | 4         | 4          | 1          |
| Bibliotekariär, arkivarier och specialister inom museisektorn        | 0         | 0         | 2          | 0         | 0         | 1         | 0          | 1          |
| Specialister inom naturvetenskap och teknik                          | 1         | 1         | 2          | 0         | 0         | 0         | 2          | 0          |
| Lärare i yrkesämnen                                                  | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          |
| Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.                    | 0         | 0         | 0          | 0         | 2         | 0         | 0          | 0          |
| IKT-tekniker samt användarstöd                                       | 0         | 0         | 0          | 0         | 1         | 0         | 0          | 0          |
| Byggnadsarbetare m.fl.                                               | 0         | 0         | 1          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          |
| Överskötare och avdelningsskötare                                    | 0         | 0         | 0          | 0         | 1         | 0         | 0          | 0          |
| Fastighetsskötare                                                    | 3         | 3         | 8          | 2         | 9         | 8         | 2          | 0          |
| Brandmän                                                             | 1         | 1         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          |
| Köksbiträden                                                         | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 0          | 0          |

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Utökad underlag inom den kommunala skolsektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2016

Om vi då övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn*, där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 125 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) utgör liksom tidigare år den största gruppen. Här motsvarar den förväntade efterfrågan i år 29 helårstjänster (kolumnen längst till höger i *Tabell 7*), vilket är marginellt lägre förväntningar än för ett år sedan och ligger därmed kvar på en hög nivå.

Liksom för ett år sedan (2015) är *barnskötare och skolgångsbiträden* den näst största kategorin vad gäller efterfrågans storlek (17 helårstjänster).

Efterfrågan på flera olika typer av lärare finns, precis som tidigare år. Grundskolorna väntas rekrytera *lågstadielärare* motsvarande elva helårstjänster och *speciallärare* motsvarande tolv helårstjänster. *Gymnasie- och högstadielärare* inom kommunalsektorn väntas rekryteras motsvarande sju helårstjänster, vilket motsvarar medelvärdet för de tidigare arbetsmarknadsbarometrarna. Efterfrågan på *förskolelärare/barnträdgårdslärare* väntas i likhet med de två senaste åren vara svagt, i år motsvarande tre helårstjänster.

En efterfrågan motsvarande sex helårsverken väntas vad gäller *hem-, hotell och kontorsstädare m.fl.*, vilket är i linje med de planerade rekryteringsvolymerna av yrkesgruppen tidigare år.

Under året väntas *byrå- och avdelningschefer* motsvarande sex helårsverken rekryteras, vilket är en hög siffra jämfört med de flesta tidigare år. Rekryteringar väntas inom flertalet kommuner.

*Restaurang- och storhushållspersonal, specialister inom samhälls- och socialsektorn samt chefer inom utbildning (inkl. rektorer)* planeras alla rekryteras motsvarande fem helårsverk vardera.

Eftersom staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland är det årliga behovet av nyrekrytering blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år (motsvarande sju helårsverk) ligger i år på en normal nivå sett till tidigare barometrar, där antalet helårsverken har varierat mellan fyra och tretton.

De rekryteringar som planeras rör sig huvudsakligen om ersättande rekryteringar vid avgångar.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan tre helårstjänster vardera av yrkesgrupperna *juridiska specialister* respektive *tulltjänstemän och sjöbevakare*, samt ett helårsverk för gruppen *kontorspersonal*.

**Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2016. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2016**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                         | 2009     | 2010      | 2011      | 2012     | 2013      | 2014     | 2015      | 2016     |
|------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| <b>Totalt</b>                                  | <b>5</b> | <b>10</b> | <b>10</b> | <b>5</b> | <b>13</b> | <b>4</b> | <b>10</b> | <b>7</b> |
| Juridiska specialister                         | 0        | 0         | 3         | 1        | 3         | 2        | 2         | 3        |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare                 | 2        | 4         | 0         | 0        | 1         | 0        | 2         | 3        |
| Kontorspersonal                                | 1        | 1         | 2         | 1        | 2         | 1        | 4         | 1        |
| Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.    | 0        | 0         | 0         | 0        | 2         | 1        | 1         | 0        |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal          | 0        | 0         | 0         | 0        | 2         | 0        | 0         | 0        |
| Försäkringshandläggare m.fl.                   | 0        | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        | 1         | 0        |
| Skatteberedare och -inspektörer                | 0        | 2         | 1         | 1        | 1         | 0        | 0         | 0        |
| Kundtjänstpersonal                             | 0        | 0         | 2         | 0        | 1         | 0        | 0         | 0        |
| Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl. | 0        | 0         | 1         | 1        | 0         | 0        | 0         | 0        |
| Arkitekter, planerare och lantmätare           | 0        | 1         | 1         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0        |
| Rättegångsombud och utsokningsmän              | 2        | 0         | 0         | 1        | 0         | 0        | 0         | 0        |
| Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare      | 0        | 1         | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0        |

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

Källa: ÅSUB:s 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.

Här nämns från *landskapssektorns* sida alarmoperatör, besiktningspersonal, upphandlare, fastighetsteknisk kompetens samt specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram. Som vi redan sett tidigare är upplevs flera olika typer av ingenjörer som svåra att rekrytera. Ingenjörer inom områden vägbyggnation, elkraft och samhällsteknik framhålls alla som svårrekryterade i årets undersökning.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare och socialarbetare lyfts fram av flera kommuner. Förutom dessa uppges även personal till tekniska sektorn, bibliotekarier samt olika typer av chefer bli svårt att rekrytera.

Flera av grundskolorna uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera en rektor. Svårigheten att rekrytera rektorer har även uppmärksammats under våren och med anledning av detta startar *Öppna Högskolan* en rektorsutbildning till hösten. En rad olika typer av lärare väntas även bli svåra att rekrytera för skolorna. De typer av lärare som nämns i årets enkät är träslöjds lärare, yrkeslärare inom teknik, lärare inom vårdvetenskap, speciallärare, språklärare samt utbildade klasslärare. Även skolpsykolog, studiehandledare och lokalvårdare nämns bland svaren.

Inom den *statliga sektorn* tros jurister och tullinspektörer bli svårast att få tag på. Sjöbevakningen uppger att den största svårigheten för dem kommer att vara att hitta svenskspråkiga sjöbevakare som är villiga att arbeta på Åland.

## 6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

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

### 6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av 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 2010 minska med 0,5 procent. Därefter, 2011, kom en vändning och den samlade arbetsstyrkan förväntades öka inom såväl offentlig som privat sektor både 2011 och 2012. Privatiseringsprocesser ledde till en minskande arbetsstyrka inom den offentliga sektorn under åren 2013–2015, vilket dämpade den totala förändringen då privatiseringens positiva effekter på den privata sysselsättningen inte fångats in i motsvarande grad i barometertvärden. Fjölårets negativa förväntningar inom det privata näringslivet har i år vänt samtidigt som privatiseringen inom skärgårdstrafiken är genomförd, vilket resulterar i klart positivare siffror i årets barometer.

**Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2016. Antal omräknat till helårstjänster och procent**

|      | Privat |      | Offentlig |      | Totalt     |             |
|------|--------|------|-----------|------|------------|-------------|
|      | Antal  | %    | Antal     | %    | Antal      | %           |
| 2016 | 97     | 1,3  | 19        | 0,5  | <b>116</b> | <b>1,0</b>  |
| 2015 | -31    | -0,4 | -30       | -0,8 | <b>-61</b> | <b>-0,6</b> |
| 2014 | 96     | 1,3  | -76       | -2,1 | <b>20</b>  | <b>0,2</b>  |
| 2013 | 40     | 0,4  | -38       | -1,0 | <b>2</b>   | <b>0,0</b>  |
| 2012 | 67     | 0,7  | 16        | 0,4  | <b>83</b>  | <b>0,6</b>  |
| 2011 | 135    | 1,5  | 44        | 1,2  | <b>179</b> | <b>1,4</b>  |
| 2010 | -45    | -0,5 | -23       | -0,7 | <b>-68</b> | <b>-0,5</b> |
| 2009 | -72    | -0,9 | -9        | -0,3 | <b>-81</b> | <b>-0,7</b> |
| 2008 | 131    | 1,7  | 43        | 1,0  | <b>174</b> | <b>1,5</b>  |

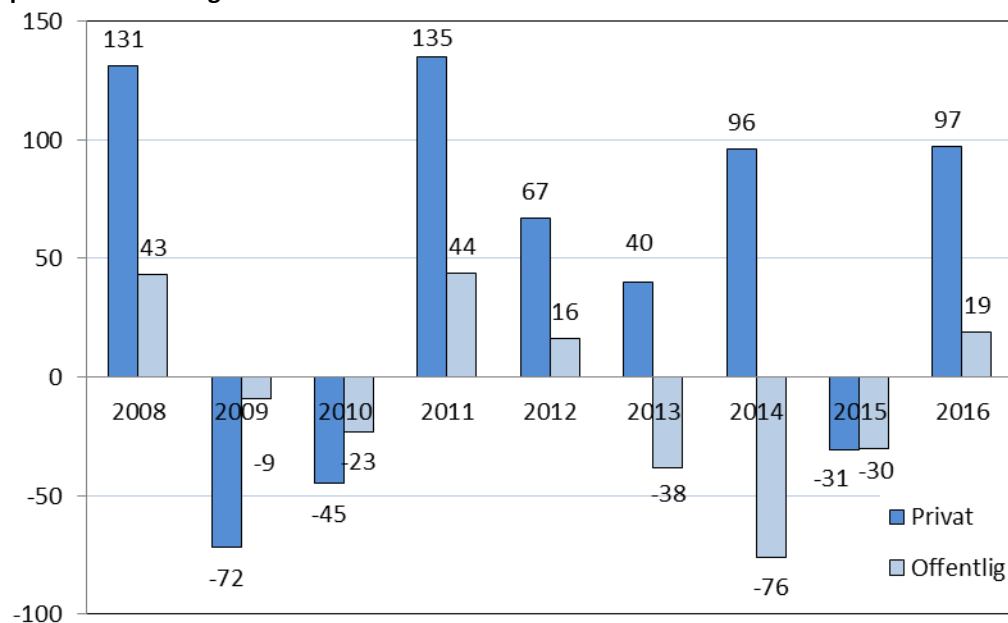
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Anm.: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas i år (2016) vara positiv (+1,0 procent). Den privata sektorn väntar sig en klar ökning av personalstyrkan (+1,3 procent) efter betydligt dystrare förväntningar för ett år sedan. Den offentliga sektorn väntar sig för första gången sedan 2012 en ökning (+0,5 procent) av personalstyrkan, detta efter att privatiseringsprocesserna under perioden 2013–2015 ledde till negativa förväntningar under dessa år.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring i antal helårstjänster per sektor i diagramform ges i *Figur 6*. Av figuren framgår att förväntningarna för den absoluta tillväxten av arbetskraftens volym i den privata sektorn legat över den offentliga sektorns under de senaste fem åren, med undantag för ifjol. I år väntar sig åter den privata sektorn en ökning.

**Figur 6. Prognos över förändring (antal helårsverken) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2016**



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

Anm.: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

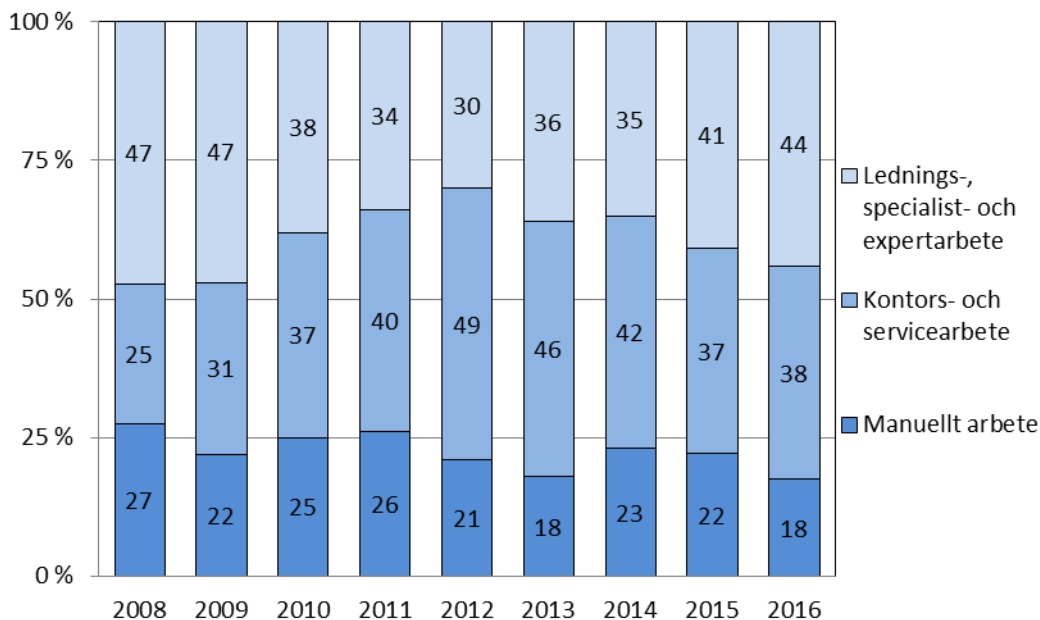
## 6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier

Figur 7 visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier. Där framgår att andelen av rekryteringsbehovet som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, ökade under perioden 2008–2012, främst på bekostnad av den högsta kvalificeringsnivån, *lednings-, specialist- och expertarbete*. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Efter detta har den högsta kvalificeringsnivåns andel ökat och ligger i årets barometer för andra året i rad på ca 40 procent.<sup>7</sup>

Andelen av efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* har varierat något från år till år, men då man ser på hur andelarna utvecklats under perioden andelarna våra undersökningar täcker (2008–2016) tycks en nedåtgående trend urskiljas. Det rör sig dock fortfarande om en svag trend och det återstår att se huruvida den fortsätter de kommande åren.

I årets undersökning förväntas 44 procent av rekryteringarna vara *lednings-, specialist- och expertarbete*, 38 procent *kontors- och servicearbete*, samt 18 procent *manuellt arbete*.

**Figur 7. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2016**



Anm.: För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid.62). Talen är avrundade. Uppgifterna för åren 2008–2010 kompletterades och reviderades våren 2011.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunkturenkäter.

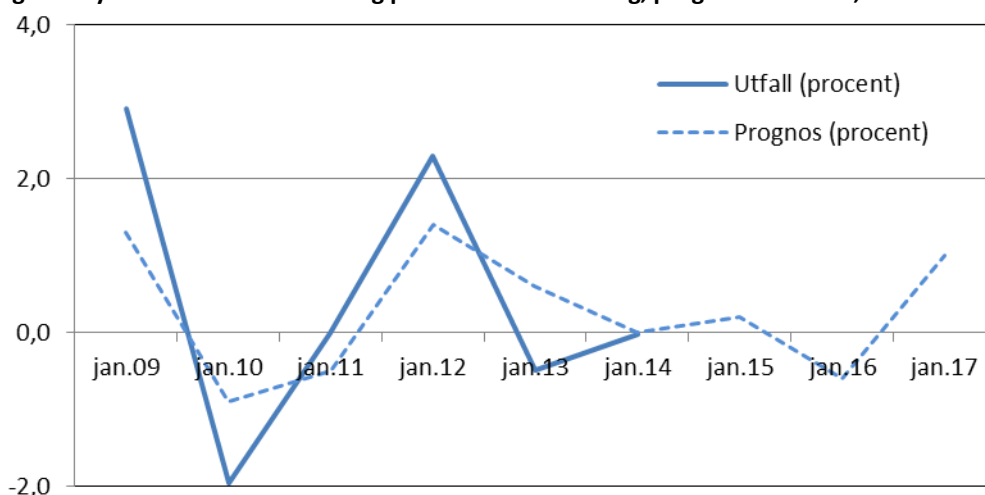
<sup>7</sup> En del av årets ökning av andelen specialister och expert beror på att antalet specialister och experter ökat på bekostnad av kontors- och servicearbete p.g.a. förbättrad svarsqualité ifråga om specificering av kontorspersonal, se bilaga 1. Med fjolårets fördelning av kontorspersonalen skulle årets uppdelning mellan vara 40 %, 42 %, 18 % istället för 44 % -38 % -18 %.

### 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 2007–2013, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i *Figur 8*). Vi har även tillgång till 2014 års sysselsättningsciffror men eftersom täckningen förbättrades till 2014-års sysselsättningsstatistik blir jämförelsen för det året inte rättvis. En grov uppskattning utifrån denna säger emellertid att det rör sig om cirka en procents tillväxt under 2014.

Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett själva *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. Vår uppskattning av 2014 års siffror tyder på att barometern även för detta år visade rätt riktning, men i något moderatare kraft än det verkliga utfallet.

**Figur 8. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008-2016**

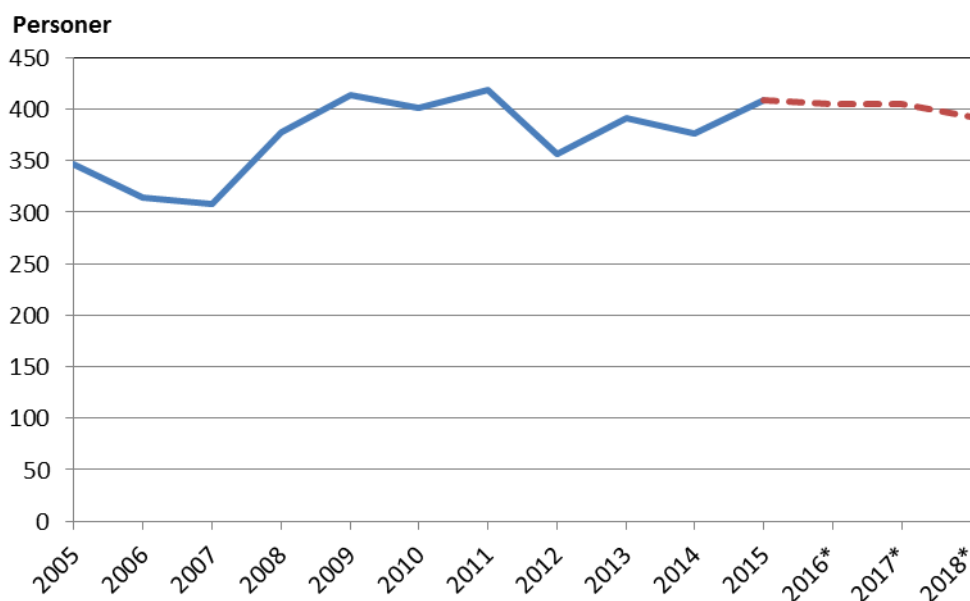


Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUB:s arbetsmarknadsbarometrar

### 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

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

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 9*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland har stigit de senaste åren och var 2015 återigen över 400 stycken som under perioden 2009–2011, vilket är den period då antalet pensioneringar varit som högst. Utifrån data för vid vilken ålder personer gått i pension de senaste sju åren kombinerat med ÅSUBs befolkningsprognos för de kommande två åren väntar vi fortsättningsvis pensionsavgångar på cirka 400 personer per år under 2016–2018.

**Figur 9. Pensionsavgångar på Åland, 2005-2018 (prognos 2016–2018)**

Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 425 helårsverken (*Tabell 12*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas motsvara 97 heltidsanställda personer, skulle det innebära att avgångarna från den privata sektorn bör ligga kring 328 personer detta år. Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 217 helårsverken och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 19 helårsverken (*Tabell 10*). Vilket skulle innebära att avgångarna från offentlig sektor motsvarande 198 helårstjänster.

**Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2016 (omräknat till antal helårstjänster)**

|               | Rekrytering | Avgångar   | Förändring |
|---------------|-------------|------------|------------|
| <b>Totalt</b> | <b>642</b>  | <b>526</b> | <b>116</b> |
| Privat        | 425         | 328        | 97         |
| Offentlig     | 217         | 198        | 19         |

Anm.: Talen är avrundade

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna även detta år kommer att ligga på strax över 400 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 120 personer kommer att avgå från den åländska arbetsmarknaden av andra orsaker än pension under 2016.

Inom vilka yrkesgrupper är det då som människor kommer att gå i pension? Vi saknar statistik för att svara på detta, men för att få en uppfattning om vilka yrkesgrupper det kan röra sig om visas i *Tabell 11* de 20 yrkesgrupper som har de högsta andelarna personer som fyllt 55 år.<sup>8</sup> Tabellen grundar sig på ÅSUBs lönestatistik för år 2014 och inkluderar inte anställda inom den privata sjöfarten. Andelen personer som fyllt 55 år i hela materialet är 22 procent. Flera av de yrken som i kapitel 3.1 uppskattades ha en hög andel ersättande rekryteringar i årets barometer återfinns på denna lista. Detta samband tyder på att ersättande rekryteringar för pensionsavgångar redan påbörjats för dessa grupper.

**Tabell 11. Andel personer över 55 år i olika yrkesgrupper**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                          | Andel över 55 år<br>(Procent) |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn   | 40                            |
| Administrativa och specialiserade sekreterare                   | 36                            |
| Högre tjänstemän och organisationschefer                        | 36                            |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.                          | 33                            |
| Universitets- och högskollärare                                 | 33                            |
| Specialister inom vårdarbete (t.ex. Över- och avdelningskötare) | 33                            |
| Fartygs-, flyg- och hamntrafikbefäl och -ledare                 | 33                            |
| Chefer inom företagstjänster och administration                 | 32                            |
| Arbetsledare inom städning och fastighetsskötsel                | 31                            |
| Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.                 | 31                            |
| Verkställande direktörer och verkschefer                        | 30                            |
| Andra specialister inom undervisning                            | 30                            |
| Läkare                                                          | 30                            |
| Kontorspersonal inom transport och lager                        | 30                            |
| Specialister inom administration                                | 29                            |
| Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare                   | 28                            |
| Produktionschefer inom industri, byggverksamhet och distr.      | 26                            |
| Kassapersonal m.fl.                                             | 26                            |
| Köks- och restaurangbiträden                                    | 26                            |
| Barnskötare och skolgångsbiträden                               | 26                            |

Anm. Gruppen *däckmanskap m.fl.sjötrafiksarbetare* hade den högsta andelen, men bestod huvudsakligen av personer inom den offentliga skärgårdstrafiken som sedan statistiken gjordes är privatiserad.

Källa: ÅSUBs lönestatistik

Flera yrkesgrupper inom vården som *specialister inom vårdarbete, läkare* samt *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* finns med på listan och är alla yrken som enligt uppskattningsmetoden i kapitel 3.1 har höga andelar ersättande rekryteringar i år. Även *administrativa och specialiserade sekreterare*, där bland andra sekreterare inom hälso- och sjukvården ingår, återfinns bland yrken som har höga andelar äldre.

<sup>8</sup> Avser heltidsarbetande inom både offentlig och privat sektor och yrkesgrupper som har minst 20 personer som arbetar heltid.

Flera olika chefer finns med på listan. Yrkets karaktär som "karriärtopp", ofta efter arbete på andra positioner under en längre tid gör det naturligt att yrket finns med på denna lista. I kapitel 3.1 kunde vi även se att de allra flesta rekryteringarna av chefer det närmsta året enligt vår uppskattning rör sig om ersättande tjänster. Det är med andra ord sannolikt att en stor bidragande orsak till rekryteringsbehovet av chefer är faktumet att många chefer är på väg att gå i pension.

Ett par olika grupper av akademiker har också höga andelar äldre. Yrkesgrupperna *bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn samt universitets- och högskolelärare* har bägge minst en tredjedel anställda som fyllt 55 år.

Även yrken med lägre utbildningskrav som *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl., kassapersonal m.fl. samt arbetsledare inom städning och fastighetsskötsel* har höga andelar äldre.

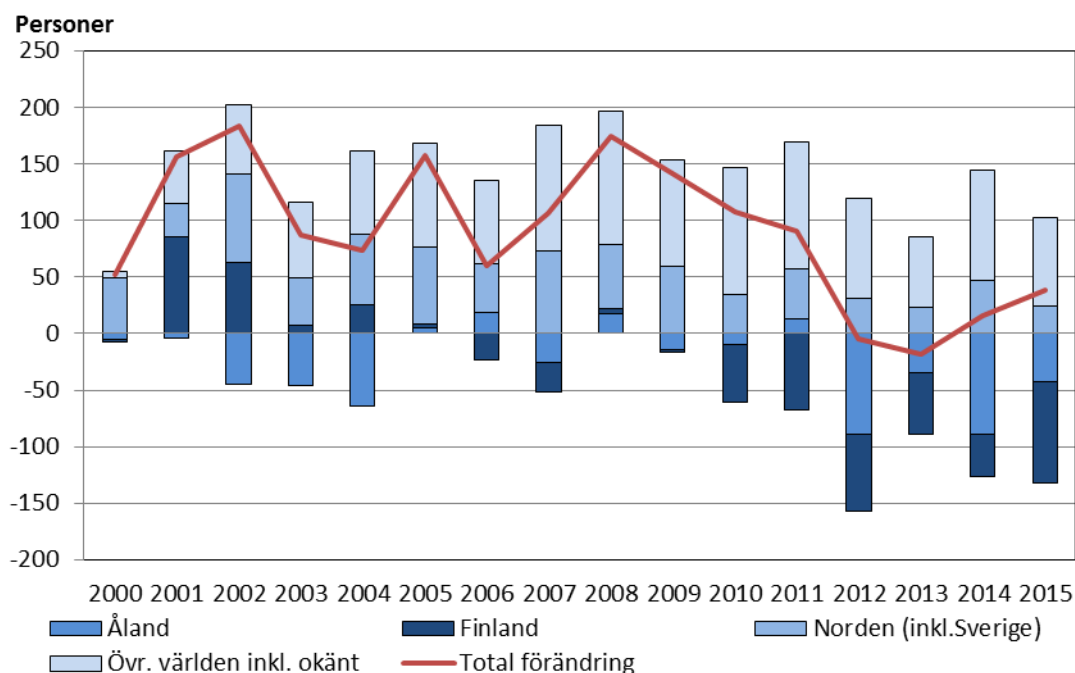
## 6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden vänder vi oss nu till att se på återväxten. För att kompensera för pensioneringskullarna behövs som vi sett cirka 400 nya personer in på arbetsmarknaden årligen och utöver detta väntas i år en tillväxt på drygt 100 helårstjänster. Nedan kommer vi inledningsvis uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet och sedan se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

Eftersom stora delar av ålänningarna flyttar utanför landskapet för studier efter gymnasiet är antalet personer boende på Åland i åldersgrupperna just efter gymnasieåldern missvisande för att uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet. För att få en uppfattning om hur stora årskullarna är, är det därför bättre att se på åldersgrupperna 16–18 år. Dessa personer är i allmänhet på väg in i arbetslivet, antingen direkt efter fullgjord gymnasieexamen eller efter studier på högskolenivå. Den genomsnittliga årskullen för dessa åldrar de senaste fem åren varierar mellan 336 och 352 personer. Dessa personer är idag mellan 17 och 23 år. Om man jämför dessa siffror med det förväntade antalet pensioneringar ser man att det rör sig om ett underskott på cirka 60 personer per år bara för att ersätta pensioneringarna. Det faktiska underskottet är dessutom större eftersom det utöver dessa 60 personer tillkommer personer som avgår ifrån arbetslivet på grund av dödsfall samt faktumet att varken full återflyttning eller sysselsättning kan antas bland de unga årgångarna som kommer in i arbetslivet.

Förutom återväxten bland de ungdomar som bor på Åland kan arbetskraftens storlek bibehållas, och utökas, genom migration. För att få en bild av migrationens roll för storleken på den åländska arbetskraften ser vi i *Figur 10* hur befolkningen i arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelse land, har förändrats sedan millennieskiftet. Staplar som har värden under nollsträcket innebär att befolkningen i arbetsför ålder med den födelseplatsen minskade jämfört med föregående år, medan det motsatta gäller för de positiva staplarna. Den röda linjen visar på den totala förändringen för åldergruppen på Åland.

**Figur 10. Befolkning 18–64 år efter födelse land, förändring per år**



De senaste åren har vi sett den på Åland födda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat så gott som årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala ökningen av befolkningen i arbetsför ålder (den röda linjen i *Figur 10*). De senaste fyra åren har ökningen av befolkningen i arbetsför ålder varit blygsam och den positiva nettoinflyttningen av personer födda utomlands har varit avgörande för att gruppen inte ska minska.

Befolkningen i arbetsför ålder hänger väl ihop med arbetskraftsutbudet, men det bör poängteras att förutom befolkningens storlek påverkas arbetskraftens storlek även av graden till vilken befolkningen deltar på arbetsmarknaden. Det kan dock konstateras att en minskande befolkning i arbetsför ålder innebär en begränsning av möjligheten att öka arbetskraftsutbudet. I förlängningen skulle en minskning innebära försämrade förutsättningar att öka sysselsättningen och riskera att bromsa den ekonomiska tillväxten.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Arbetsförmedlingen (2010), s. 53.

Som vi konstaterat ovan är årgångarna med ungdomar bosatta på Åland som snart når arbetsför ålder mindre än antalet pensioneringar som väntas de kommande åren. Därmed är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt både för att upprätthålla storleken på arbetskraften och för att utöka den för att möjliggöra en fortsatt ökning av antalet arbetsplatser på Åland.

Förutom att öka nettoinflyttningen kan även ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland den existerande befolkningen ge möjligheter att öka arbetskraften. Traditionellt anses ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland kvinnor utgöra en potentiell ökning av arbetskraften och sysselsättningsgraden, men till skillnad från de flesta andra platser är sysselsättningsgraden på Åland inte lägre bland kvinnor än bland män. Däremot är sysselsättningsgraden bland kvinnor födda utanför Åland klart lägre än bland övriga kvinnor.<sup>10</sup> Ökat deltagande på arbetsmarknaden bland exempelvis denna grupp kunde därför vara en potentiell källa för att öka den totala arbetskraften på Åland. Även andra förändringar, som exempelvis en friskare befolkning, kan öka arbetsmarknadsdeltagandet bland befolkningen.

---

<sup>10</sup> ÅSUB 2014:9, data från 2011.

## 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 (2016) på 40 procent, vilket är en högre andel än medeltalet för perioden 2007–2016 som ligger på 30 procent per år. Under det kommande året förväntas således mer än var tredje anställd inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

**Tabell 12. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2016 (procent)**

|                             | 2007      | 2008      | 2009      | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | Medeltal  |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Totalt</b>               | <b>25</b> | <b>31</b> | <b>23</b> | <b>26</b> | <b>30</b> | <b>32</b> | <b>30</b> | <b>33</b> | <b>35</b> | <b>40</b> | <b>30</b> |
| Primärnäringsar             | 34        | 33        | 23        | 17        | 23        | 16        | 48        | 38        | 23        | 24        | 28        |
| Livsmedelsindustri          | 19        | 11        | 27        | 42        | 47        | 47        | 42        | 20        | 31        | 28        | 31        |
| Övrig industri              | 27        | 33        | 16        | 27        | 28        | 32        | 23        | 41        | 34        | 20        | 28        |
| Vatten och el               | 52        | 40        | 26        | 43        | 52        | 59        | 54        | 49        | 52        | 62        | 49        |
| Bygg                        | 20        | 19        | 20        | 18        | 27        | 20        | 26        | 33        | 31        | 24        | 24        |
| Handel                      | 21        | 23        | 24        | 21        | 26        | 25        | 31        | 25        | 19        | 28        | 24        |
| Transport och kommunikation | 25        | 31        | 15        | 27        | 22        | 27        | 31        | 31        | 44        | 63        | 32        |
| Hotell och restaurang       | 19        | 15        | 12        | 17        | 19        | 23        | 18        | 13        | 12        | 18        | 17        |
| Finans och försäkring       | 30        | 50        | 59        | 49        | 44        | 54        | 63        | 27        | 13        | 41        | 43        |
| Företagstjänster            | .         | .         | .         | 31        | 34        | 32        | 40        | 42        | 43        | 42        | 38        |
| Personliga tjänster         | .         | .         | .         | 47        | 56        | 54        | 56        | 61        | 74        | 56        | 58        |
| Övrig service               | 29        | 35        | 43        | .         | .         | .         | .         | .         | .         | .         | 36        |

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 väntas i år vara högst inom branscherna *transport och kommunikation*, *vatten och el* samt *personliga tjänster*. Personliga tjänster samt vatten och el är branscher som även i ett längre perspektiv har haft en hög fortbildningsfrekvens, vilket kan ses på medeltalen för perioden 2007–2016. Vad gäller transportbranschen har vi däremot sett en ökning över tid och branschens ökning är en stor anledning till att den totala fortbildningsfrekvensen är så hög som den är i årets undersökning. Även branscherna *företagstjänster* och *finans- och försäkringsbranschen* har relativt höga fortbildningsfrekvenser (42 respektive 41 procent).

I fyra av branscherna väntas ungefär en fjärdedel av de anställda fortbilda sig under året. Dessa branscher är *primärnäringar, livsmedelsindustri, bygg* samt *handel*.

Näst lägst andel hittar vi i *övrig industri* där var femte anställd väntas fortbilda sig. Detta är en ovanligt låg andel för branschen som har ett medeltal på 28 procent under barometerperioden (2007–2016), men andelarna har varierat under åren och någon minskande trend kan inte ses.

*Hotell- och restaurangbranschen* har den lägsta andelen som fotbildar sig. Detta är dock inte förvånande eftersom personalomsättningen är relativt stor och branschen under hela barometerperioden haft låga fortbildningsandelar.

Frågan om vilket område företagen tänker 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*: trädgårdsodling, säkerhet
- *Livsmedelsindustrin*: flertalet företag kommer att satsa på fortbildning inom olika typer av livsmedelsproduktion, såsom brödkurs, förädling av frukt och bär samt slakteri. Förutom detta nämns även lagstiftning och kvalitetsledning vid automatisering.
- *Övrig industri*: ledning, vvs, uav mätningssinstrument, entreprenörsjuridik, försäljning och yrkesförarkompetens
- *Vatten och el*: elsäkerhet, vattenrening, underhåll, diverse tekniska områden, lagstadgade fortbildningar inom branschen, datorkunskap, yrkeskompetens för chaufförer
- *Bygg*: arbetsgivarna i branschen uppger en rad olika fortbildningsområden som de kommer att satsa på under året. Flera byggnadstekniska fortbildningar planeras, exempelvis vvs, ritning, konstruktion, våtrumsbehörighet samt diverse obligatoriska fortbildningar. Även flera olika fortbildningar utanför branschens absoluta kärnområde tas upp, t.ex. säkerhet, miljö, IT, försäljning, redovisning och skatterätt.
- *Handel*: många företag satsar av naturliga skäl på fortbildning inom försäljning och service. Förutom detta väntas även fortbildning i diverse produktkunskaper som exempelvis märkesspecifik bilteknik, farmakologi, färg och tapet. I likhet med flera andra branscher kommer det även att satsas på IT-fortbildningar, ekonomi, yrkeschaufförer och ledarskap.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finns två dominerande fortbildningsteman: säkerhet och yrkeskompetens. Utöver dessa väntas det inom transportbranschen även satsas på fortbildning inom ledarskap och yrkeskompetens för chaufförer.

- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar fortbildning inom följande områden: mat, dryck, service, försäljning, ekonomi, "servicebranschen digitalt", säkerhet och ledarskap.
- *Finans och försäkring*: försäljning, IT, skatteregler, företagsledning samt diverse bankinterna utbildningar.
- *Företagstjänster*: flera företag planerar för fortbildning inom IT, ekonomi och inom service och försäljning. Utöver detta planeras för diverse mer specificerade fortbildningar beroende på företagets typ av verksamhet. Exempelvis bevakningsbranschen, juridiska specialområden, bokföring, vvs, ekonomi och förvaltning. Dessutom planerar ett par företag inom branschen fortbildning inom miljöområdet.
- *Personliga tjänster*: Inom denna diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet, exempel på områden där fortbildning planeras under året är: pedagogik och didaktik, trafiksäkerhet, tandvård, kundvård, marknadsföring, barnskydd, arbetsmiljö, första hjälpen, friskvård, entreprenörskap samt hörsselföreläsningar.

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

**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, 2012–2016**

|                             | Enskilda, kortare utbildnings-<br>tillfällen (procent av företagen) |           |           |           |           | Utbildning för examen/certifiering<br>(procent av företagen) |           |           |           |           |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                             | 2012                                                                | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2012                                                         | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      |
| <b>Totalt</b>               | <b>84</b>                                                           | <b>83</b> | <b>82</b> | <b>81</b> | <b>78</b> | <b>20</b>                                                    | <b>21</b> | <b>17</b> | <b>14</b> | <b>17</b> |
| Primär                      | 73                                                                  | 63        | 71        | 50        | 67        | 13                                                           | 13        | 0         | 0         | 7         |
| Livsmedelsindustri          | 100                                                                 | 89        | 100       | 67        | 69        | 11                                                           | 0         | 10        | 33        | 6         |
| Övrig industri              | 87                                                                  | 90        | 81        | 65        | 73        | 17                                                           | 34        | 15        | 4         | 8         |
| Vatten och el               | 75                                                                  | 73        | 92        | 71        | 67        | 25                                                           | 0         | 8         | 7         | 7         |
| Bygg                        | 79                                                                  | 77        | 84        | 90        | 81        | 21                                                           | 31        | 20        | 10        | 16        |
| Handel                      | 91                                                                  | 91        | 89        | 88        | 80        | 13                                                           | 9         | 8         | 8         | 11        |
| Transport och kommunikation | 81                                                                  | 73        | 50        | 75        | 64        | 35                                                           | 37        | 50        | 40        | 55        |
| Hotell och restaurang       | 63                                                                  | 74        | 74        | 65        | 85        | 17                                                           | 7         | 5         | 5         | 10        |
| Finans och försäkring       | 60                                                                  | 100       | 88        | 88        | 92        | 80                                                           | 50        | 25        | 13        | 25        |
| Företagstjänster            | 94                                                                  | 94        | 85        | 94        | 84        | 17                                                           | 29        | 15        | 23        | 24        |
| Personliga tjänster         | 85                                                                  | 73        | 90        | 96        | 91        | 25                                                           | 24        | 37        | 18        | 23        |

Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter. 2015 års siffror reviderades 2016.

Som framgår av *Tabell 13* är det liksom tidigare år alternativet enskilda kortare utbildningstillfällen som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 78 procent av företagen i nuläget (våren 2016) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 13*).

Vanligast att bekosta enskilda utbildningstillfällen är i branscherna *finans* och *personliga tjänster*, där har över 90 procent av företagen uppgett att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. I branscherna *handel*, *bygg*, *företagstjänster* samt *hotell och restaurang* är minst 80 procent av företagen beredda att bekosta sådana. Motsvarande siffra för branschen *övrig industri* är 73 procent. I fyra av branscherna uppger ungefär två tredjedelar av företagen att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. Dessa branscher är *livsmedelsindustrin*, *vatten och el*, *primärnäringsarna* och *transportbranschen*.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är betydligt lägre och andelen varierar mer mellan åren. Det är inom Transportbranschen, inklusive sjöfart, som man verkar vara mest villig att satsa på utbildning för examen/certifiering. Detta år handlar det om 55 procent av företagen inom branschen, medan genomsnittet för alla branscher detta år inte ligger på mer än 17 procent (översta raden i *Tabell 14*).

Förutom transportbranschen uppvisar även finansbranschen samt tjänstebranscherna ett något högre intresse för att bekosta utbildning för examen/certifiering.

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

## 7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas andelen som fortbildar sig ligga på 58 procent, vilket är en ökning från fjolårets förväntningar (46 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 14* ser man att samtliga sektorer förväntar sig höga fortbildningsfrekvenser under året.

Inom *kommunsektorn* har förväntningarna på fortbildningsfrekvensen ökat från 54 procent 2015 till 63 procent i år (2016). Även inom *landskapssektorn* ser vi en ökning, här från fjolårets 36 procent till 51 procent i år. Inom den *statliga sektorn* väntas 56 procent av personal fortbilda sig, jämfört med 47 procent ifjol.

**Tabell 14. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procentandelar 2010–2016**

|                  | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | Medeltal  |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Totalt</b>    | <b>50</b> | <b>54</b> | <b>47</b> | <b>43</b> | <b>47</b> | <b>46</b> | <b>58</b> | <b>48</b> |
| Kommunsektorn    | 49        | 51        | 46        | 46        | 46        | 54        | 63        | 49        |
| Landskapssektorn | 53        | 59        | 48        | 39        | 48        | 36        | 51        | 47        |
| Staten           | 23        | 30        | 39        | 54        | 48        | 47        | 56        | 40        |

Anm.: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, varierar fortbildningsfrekvensen starkt mellan kommunerna. I sex kommuner räknar man med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan Fyra kommuner uppger att 60–80 procent av personalen kommer att erbjudas fortbildning under året. De sex övriga kommuner uppger att 20–60 procent av de anställda kommer att fortbilda sig.

Bland skolorna på alla nivåer är fortbildningsfrekvensen hög. Två tredjedelar av samtliga skolor väntar sig en fortbildningsfrekvens på över 60 procent. Särskilt grundskolorna har höga fortbildningsfrekvenser.

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att *Oasen boende och vårdcenter* uppskattar fortbildningsfrekvensen till 60–80 procent, medan ÅHS väntar sig en frekvens på 40–60 procent.

Liksom tidigare år kan alla avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapssektorn* tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. En enhet kan tänka sig att bekosta utbildningar för examen/certifiering.

Inom kommunsektorn kan de allra flesta tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. En kommun kan även tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering.

Inom den statliga sektorn ser det enligt våra konjunktursvar ut som om fortbildningsfrekvensen ökat under senare år. De första åren som fortbildningsfrekvensen undersöktes låg den statliga sektorn betydligt lägre än landskaps- och kommunsektorn. I år är de statliga förväntningarna i nivå med det totala medeltalet, och till och med högre än årets förväntningar från landskapssektorn, vilket kan ses i *Tabell 14*.

Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika statliga enheter och sträcker sig från en fortbildningsfrekvens på maximalt 20 procent till en frekvens på 80–100 procent. Den statliga sektorns enheter satsar, i likhet med övriga, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen. Två myndigheter kan dock även tänka sig att under året bekosta utbildning för examen/certifikat.

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

Inom *landskapssektorn* planerar flera avdelningar och enheter på att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden såsom statistikproduktion, sekretess, säkerhet, ekonomisk modellanalys, *eco-driving*, förarprövare, asfalt- och belägningsunderhåll, juridik, energiteknik, utbildningar inom ramen för allmän ordning och säkerhet. Landskapets skolor planerar fortbildning främst inom de olika ämnen de undervisar i, men även mer allmänna som IT, administration och första hjälpen.

Andra mer allmänna utbildningsområden som man kan se bland svaren från landskapssektorn är IT, förvaltningsjuridik, ekonomi, upphandling, utveckling av arbetssätt, hållbarhet i ett brett perspektiv, digitala arbetsmetoder, kundbemötande, ledarskap, allmän brandkunskap och första hjälpen.

Inom den *kommunala sektorn* framhålls utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Äldreomsorg, hemvård, barnomsorg samt utbildning inom klienters beteenden är alla områden som förs fram. Bland skolorna nämns barn med särskilda behov, läsning, pedagogik, ledarskap, motorik, specialundervisning, elevhälsa och formativ bedömning. Flera skolor planerar även utbildning inom IT och virtuell undervisning. Utöver detta planerar tre lågstadieskolor på landsbygden fortbildning inom programmering. Andra utbildningsområden som tas upp av respondenterna inom kommunsektorn är offentlig upphandling, ekonomi, miljö, kommunal lagstiftning, löneräkning samt arbetarskydd.

Inom de *statliga enheterna* tycks tyngden i fortbildningarna ligga nära de olika verksamheternas kärnområden. De områden som nämns är: sjöräddning, skolning i användande av maktmedel, beskattning, utsökning samt egna utbildningar – både kompletterande- och vidareutbildningar. Bland de statliga enheternas svar hittar man även planerad fortbildning inom ledarskap.

## 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 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 aktualiseras. Vi bad också de svarande uppskatta hur behovet av sådana bedömningar skulle utvecklas under det närmaste året. Frågan vi ställde var: "Uppskatta ert behov under det kommande året av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: minskar, stabilt, ökar.

Inom den *statliga sektorn* förväntas i vanlig ordning knappt något behov alls av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Den enda statliga enhet som anger att de har något behov alls är Ålands tingsrätt, som uppger att de i genomsnitt bedömer sådana kvalifikationer 1,5 per år. Alla de svarande enheterna utom Mariehamns tull (som väntar sig ett minskande behov) förväntar sig ett stabilt behov det kommande året, vilket i praktiken betyder att det inom den statliga sektorn knappt kommer att finnas något behov alls under det kommande året.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer man att man kommer att ha sammanlagt 60 fall av rekryteringar där det handlar om att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Av dessa gäller 36 stycken skolsektorn. Förklaringen till detta är att en stor del av de lärare som rekryteras har utbildat sig i Sverige. Inom skolsektorn sammantagen tror man överlag att behovet av dylika bedömningar kommer att vara stabilt, men en del av skoldistriktet väntar sig även ett ökande behov. Förutom skolorna har även Ålands omsorgsförbund ett relativt stort valideringsbehov, i år uppskattat till sju valideringsfall per år. De enskilda kommunerna väntar sig i allmänhet inget eller något enstaka fall per år förutom Mariehamn som väntar sig fem fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov på ett eller inga valideringsfall per år. De enheter som har ett större valideringsbehov än detta är ÅHS, Infrastrukturavdelningen samt Högskolan på Åland.

Inom landskapssektorn uppskattar man överlag att behovet av validering av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. ÅMHM, landskapets fastighetsverk samt social- och kulturavdelningen tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Flera respondenter framhåller att det i praktiken är svenska utbildningar det handlar om vid validering av utländska yrkeskvalifikationer.

Sett över de åtta åren som vi frågat respondenterna om valideringsbehovet är det klart vanligaste svaret under hela perioden att enheterna uppfattar valideringsbehovet som konstant. Bland det fåtal som tror att behovet kommer att förändras är det för det i de allra flesta fall ett ökande behov som förutspås.

## Referenser

Arbetsförmedlingen Ura 2010:5, Generationsväxlingen på arbetsmarknaden

Statistikcentralen (2016) <http://www.stat.fi>

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

ÅSUB Rapport 2013:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:9 Att leva och bo som inflyttad på Åland

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

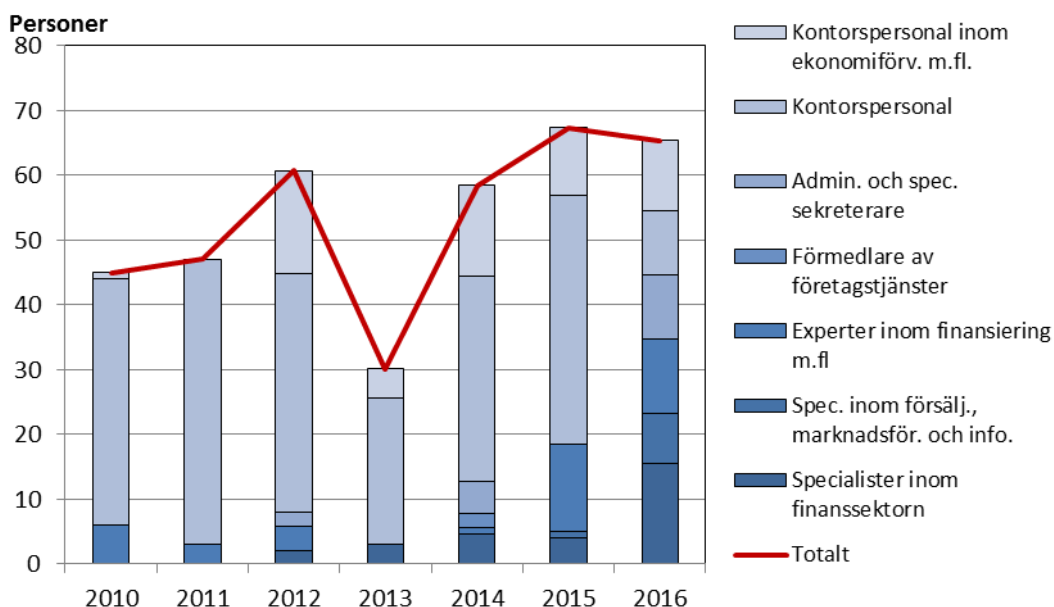
ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

## Bilaga 1: Fördelning av kontorspersonal

I årets enkät uppmuntrades respondenterna att ytterligare specificera vilka yrkesgrupper som de planerar att rekrytera. Detta genom att ett större antal färdigt specificerade yrkesgrupper fanns tillgängliga på enkäterna.

Hypotesen var att många respondenter ibland valt gruppen "kontorspersonal" som alltid funnits som ett färdigtryckt alternativ på enkäten då de egentligen efterfrågar högkvalificerad personal på specialist- eller expertnivå. Genom att anpassa formulären till de olika branscherna och utöka antalet färdiga alternativ som finns tillgängliga på enkäterna hoppades vi förbättra svars kvalitén. I figuren nedan visas de förväntade rekryteringsbehoven under perioden 2010-2016 för de yrkesgrupper som i olika utsträckningar troligtvis delvis har hamnat i yrkesgruppen *kontorspersonal* (ISCO 41). Som kan ses tycks försöket fått önskad effekt då vi i år ser en klar minskning av antalet "kontorspersonal" som instället tycks ha fördelats mellan en rad olika yrken på specialist- och expertnivå. Det bör tilläggas att förändringen påverkar jämförbarheten bakåt för de olika berörda grupperna, särskilt gruppen yrkesgruppen *kontorspersonal*.

Figur 11. Efterfrågan på olika typer av "kontorspersonal" 2010–2016



## Bilaga 2: Klassificeringar

### Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

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

### Branschindelning

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

## Bilaga 3: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2016
  - a. Bransch 1–6
  - b. Bransch 7–11
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2016. (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)



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

**Svarsnummer**  
(Se den förtryckta  
pappersblanketten)

☐ ökat betydligt ☐ motsvara årligt slitage och avskrivningar ☐ minskat betydligt

**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):

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/  
helårstjänster  
sammanlagt (a+b)

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 summera till a+b i fråga 12)

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

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

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

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

**16. Inom vilket område tror Ni att Ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det 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!)

**För dig som skickar in elektroniskt : En siffra inom parentes i knappen "Skicka" visar att du skickat in formuläret. TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

1506241290



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

**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 2015 var inflationen 0,1 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

0884405784

**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):

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/  
helårstjänster  
sammanlagt (a+b)

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 summera till a+b i fråga 12)

| Yrkesgrupp                                                                           | Antal                | Yrkesgrupp                                                                        | Antal                |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknadsföring, m.fl.                    | <input type="text"/> | Specialister inom systemarbete (t.ex. Webb-utvecklare, applikationsprogrammerare) | <input type="text"/> |
| Chefer inom produktion/service m.fl.                                                 | <input type="text"/> | Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram                           | <input type="text"/> |
| Specialister inom finanssektorn, (t.ex. revisor, finansanalytiker)                   | <input type="text"/> | Datatekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.                                | <input type="text"/> |
| Specialister inom marknadsföring och försäljning                                     | <input type="text"/> | Restaurang-, storkökspersonal, kockar                                             | <input type="text"/> |
| Experter inom finanssektorn, (t.ex. kreditexpert, redovisare och bokförare)          | <input type="text"/> | Serveringspersonal                                                                | <input type="text"/> |
| Specialiserade sekreterare och arbetsledare för kontorspersonal                      | <input type="text"/> | Fastighetsskötare                                                                 | <input type="text"/> |
| Kundtjänstpersonal                                                                   | <input type="text"/> | Försäljare och butikskassörer                                                     | <input type="text"/> |
| Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl. | <input type="text"/> | Byggnadsarbetare, m.fl.                                                           | <input type="text"/> |
| Övrig kontorspersonal                                                                | <input type="text"/> | Maskinmontörer och reparatörer                                                    | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov)                                                    | <input type="text"/> | Personal inom el- och elektronik                                                  | <input type="text"/> |
| Antal:                                                                               | <input type="text"/> | Processarbetare inom industri, mfl.                                               | <input type="text"/> |
| Summa nyanställningar                                                                | <input type="text"/> | Städare, m.fl.                                                                    | <input type="text"/> |
| Obs! Summan bör vara = a+b under fråga 12                                            | <input type="text"/> |                                                                                   |                      |

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

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

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

**16. Inom vilket område tror Ni att Ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det 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!)

**För dig som skickar in elektroniskt : En siffra inom parentes i knappen "Skicka" visar att du skickat in formuläret. TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

6230405785

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

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

Fortsätt på nästa sida!

4793517275

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

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

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

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

7. Inom vilket område tror ni att ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under den närmaste 12-månadersperioden?

Förkorta vid behov!

8. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning för era anställda kan ni tänka er bekosta under det närmaste året?

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen

☐ utbildning för examen/certifiering

(Ett eller två kryss!)

9. Hur stort är ert behov att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands? Antal fall/år: \_\_\_\_\_

10. Uppskatta ert behov under den kommande 12-månadersperioden att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands:

☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

Tillägg och egna kommentarer

Använd "Enter" för att gå från en fråga till nästa.

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"

Tack för din medverkan!

3267517270

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

1) T.ex. receptionister, m.fl.  
2) Postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl.

Antal nyanställningar totalt :

Fortsätt på nästa sida!

9915019341

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

Ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

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

Fortsätt på nästa sida!

8086123042

## Arbetskraftsenkäten våren 2016

### Landskapsregeringen och fristående myndigheter

Frågorna omfattar landskapsregeringen och fristående myndigheters personal - inte ÅHS, högskolan och gymnasiet!

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

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

Fortsätt på nästa sida!

1160324018

## Arbetskraftsenkäten våren 2016

### Kommunala sektorn

Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

#### Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

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

1) Specialister inom biovetenskap

2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare

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

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

Antal:

Annat - vad? (Förkorta vid behov)

Antal:

Antal nyanställningar totalt :

Fortsätt på nästa sida!

3415459506

# ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSBYRÅ

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 ekonomiska-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](http://www.asub.ax)



ÅLANDS STATISTIK- OCH  
UTREDNINGSBYRÅ

Tfn +358 (0)18 25490  
Fax +358 (0)18 19495  
[info@asub.ax](mailto:info@asub.ax)  
[www.asub.ax](http://www.asub.ax)

Ålandsvägen 26  
PB 1187  
AX-22 111 MARIEHAMN