

Rapport 2015:3

Arbetsmarknadsbarometern 2015



De senaste rapporterna från ÅSUB

2012:2	Arbetsmarknadsbarometern 2012
2012:3	Utvärderarnas rapport 2011. Landsbygdsutvecklingsprogram för landskapet Åland perioden 2007-2013
2012:4	Frivilligarbetet inom det åländska föreningslivet -samhällsekonomiska och kvalitativa effekter
2012:5	Ekonomisk översikt för den kommunala sektorn. Hösten 2012
2012:6	Små företags kapitalförsörjning på Åland. Behövs offentligt riskkapital?
2012:7	Uppföljning av landskapsandelsreformen 2008
2012:8	Medborgarundersökning: Mariehamn 2012
2013:1	Konjunkturläget våren 2013
2013:2	Utvärderarnas rapport 2012. Landsbygdsutvecklingsprogram för landskapet Åland perioden 2007-2013
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

Förord

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

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

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

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2015.

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 juni 2015

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Förord	5
Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
1. Sammanfattning	9
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp.....	12
2.1 Grundbegrepp.....	13
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	14
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	19
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....	19
4.2 Det branschvisa rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet	22
4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året? ..	25
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	31
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn.....	31
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn.....	32
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn	38
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....	40
6.1 Arbetsstyrkans utveckling efter sektor	40
6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.....	41
6.3 Prognoser och utfall.....	42
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	43
7. Fortbildning	45
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....	45
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	48
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....	51
Bilaga 1: Klassificeringar.....	53
Bilaga 2: Enkäter	54

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2015 och deras efterfrågan 2011–2015 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt	14
Figur 2. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (helårsverken) inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2013, våren 2014 och våren 2015, efter bransch	21
Figur 3. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2014 och 2015. Antal helårstjänster	26
Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2013, våren 2014 och våren 2015 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken).....	27
Figur 5. Förväntade rekryteringsbehovet inom den privata sektorn på aggregerad nivå, 2008-2015	29
Figur 6. Prognos över förändring (antal helårsverken) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2015.....	41
Figur 7. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2015*	42
Figur 8. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, utfall och prognos, 2008-2015	43

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2014–2015. Rangordning efter antal helårsverken 2015.....	16
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2015.....	18
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2015. Antal helårstjänster efter bransch.....	20
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2015. Antal helårsverken, efter bransch	23
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till helårsverken) inom den offentliga sektorn, 2015	31
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2015. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015	35
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015.....	36
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2015. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015	38
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2015. Antal omräknat till helårstjänster och procent.....	40
Tabell 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2014.....	43
Tabell 11. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2015 (omräknat till antal helårstjänster)	44
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2015 (procent)	45
Tabell 12. 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, 2011–2015	47
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procentandelar 2010–2015.....	49

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2016. Resultaten presenteras per bransch och per yrke för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrke för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av Ålands landskapsregering och 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 vi i april skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in.

I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym minska med 61 helårsverken (motsvarande -0,6 procent). Utvecklingen på arbetsmarknaden fram till våren 2016 ser ut att präglas av en negativ volymtillväxt men också av ett relativt högt rekryteringsbehov i förhållande till sysselsättningstillväxten.

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det i år väntas en minskning med 31 helårsverken (motsvarande -0,4 procent) av den sysselsatta arbetskraften inom den privata sektorn. Även inom den offentliga sektorn väntas en minskning på cirka 30 helårsverken (motsvarande -0,8 procent av den sysselsatta arbetskraften), vilket ändå är positivare än förväntningarna var inom sektorn i fjol (2014).

Den kalkylerade förändringen av den sysselsatta arbetskraftens volym är antagligen för negativ då driftsprivatiseringarnas negativa effekter på sysselsättningen är inräknade genom den förväntade minskningen av landskapsanställda, men inte de positiva då de nya driftbolagen inte ännu finns med i företagsregistret undersökningen grundar sig på. Det återstår att se hur de nya entreprenörerna tar sig an driften och hur stor den reella förändringen i sysselsättning blir av privatiseringarna.

Vi kommer enligt prognosen att se ett ökat rekryteringsbehov detta år i förhållande till fjolåret. I år motsvarar behovet 610 helårsverken eller 5,6 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 567 helårsverken för ett år sedan. Stora avgångar, som pensioneringar, tycks hålla efterfrågan på anställda uppe, detta trots låga förväntningar på den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen 369 helårstjänster att behövas inom det privata näringslivet (5,1 procent av arbetsstyrkan i sektorn) och 241 helårstjänster inom den offentliga sektorn (6,7 procent av arbetsstyrkan).

Den mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2015 är liksom de senaste åren *processarbetare*. Efterfrågan för denna yrkesgrupp fortsätter den positiva trend vi sett de senaste åren. I år beror det ökade antalet jämfört med fjolåret delvis på ett större företags stora rekryteringsförväntningar.

Behovet av gruppen *serveringspersonal* ser ut att öka rejält i förhållande till fjolåret, närmare bestämt till 40 helårstjänster.

Enligt prognosen stiger efterfrågan på *administrativa och kommersiella chefer* rejält jämfört med fjolårets undersökning, och motsvarar i år 39 helårsverken. Detta är ungefär samma höga nivå som förväntades år 2011. En delorsak till det höga antalet kan vara en generationsväxling som påbörjats inom ledande positioner.

Kontorspersonal är en yrkesgrupp vars efterfrågan fortsätter att öka enligt prognosen. I år väntas motsvarande 38 helårsverken rekryteras, jämfört med 33 i fjolårets undersökning.

Yrkesgruppen *specialister inom informations- och kommunikationsteknologi* som domineras av olika slag av dataspecialister ser ut att åter öka i efterfrågan det kommande året (motsvarande 33 helårsverken), efter att ha förväntats rekryterats i något lägre grad i fjolårets undersökning (motsvarande 24 helårsverken).

Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare är en annan yrkesgrupp som i år återigen väntas öka i efterfrågan efter att ha fallit tillbaka i 2014 års undersökning. I år väntas 32 helårsverken rekryteras.

Enligt vår prognos kommer *kundtjänstpersonal* att rekryteras motsvarande 31 helårsverken.

Hem-, hotell- och kontorsstädare har ett förväntat rekryteringsbehov motsvarande 27 helårsverken. Efter att förväntningarna år 2013 var lägre än vanligt har de i fjolårets och årets barometrar legat på en mer normal nivå.

Det beräknade behovet av att rekrytera yrkesgruppen *restaurang- och storhushållspersonal* ligger i år på samma nivå (25 helårstjänster) som i fjol. Därefter följer yrkesgruppen *barnskötare och skolgångsbiträden*, som under året förväntas rekryteras motsvarande 20 helårsverken.

På frågan om vilka yrkesgrupper som företagen uppfattar som svårast att få tag på dominerar i likhet med tidigare år praktiska yrken som kockar, förare av tunga motorfordon och arbetsmaskiner samt montörer och reparatörer.

Flera tekniska yrken som kräver högre utbildning nämns som svåra att få tag på. Maskinbefäl, väg- och vatteningenjörer och produktionschefer är yrkesgrupper som nämns av respondenterna från den privata sektorn. Olika typer av IT-personal som datorspecialister och webbutvecklare framhålls även de som svåra att få tag på.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom landskapsregeringen (inklusive fristående enheter) nämns flera yrken med höga utbildningskrav, som exempelvis olika typer av ingenjörer, myndighets- och personalchefer samt specialister inom finans- och det museala området. Andra yrken som framhävs av respondenterna inom landskapssektorn är socialinspektör, besiktningsman och underbefäl inom polisen.

Från den kommunala sektorn framhålls särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare, personal inom barnomsorg samt pedagoger med inriktning mot förståndshandikappade nämns här. Förutom dessa nämns även chefer och ekonomipersonal.

De olika skolorna upp flera olika typer av lärare som svårast att få tag på; klasslärare, ämneslärare, högstadielärare, speciallärare och träslöjdslärare. Även andra kvalificerade yrken inom skolan nämns, såsom rektor, föreståndare och skolpsykolog.

Inom den statliga sektorn tros personal inom det ekonomiska området, jurister och lantbrukshandläggare bli svårast att få tag på. Förutom de olika specifika yrkesgrupperna som nämns inom den statliga sektorn konstaterar ett par enheter att personal med finskakunskaper kommer att bli svårast att få tag på.

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Strax över var tredje anställd inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *personliga tjänster, vatten och el, transport och kommunikation* samt *företagstjänster* där cirka 40-70 procent av de anställda beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året.

Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 46 procent, vilket är en marginell minskning jämfört med 2014 och ganska nära genomsnittet för den undersökta perioden 2010-2015.

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.55–56), 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.57–62). 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 245 till antalet). Det innebär att dessa företag representerar fler än sig själva. Företagens svar viktas utifrån storleken på företagets personalstyrka. De data om utvecklingen på den privata arbetsmarknaden som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

Det bör betonas att dessa närmevärden ska tolkas med viss försiktighet. Vid utformningen av urvalet eftersträvas en tillräcklig täckning per bransch och även av företag i olika storleksklasser och av företag i olika kommuner och regioner. Dock finns en viss tonvikt på de större företagen som representerar fler arbetsplatser. Det är möjligt att arbetskraftens rörlighet, och därmed de årliga förändringarna, i genomsnitt är relativt sett större i dessa företag med fler arbetsplatser än inom mikroföretagen med endast en eller två personer sysselsatta inom verksamheten. De svarande företagen representerar cirka 60 procent av det privata näringslivet räknat i antal arbetsplatser.

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

budgetplaner och liknande.

Från och med 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.

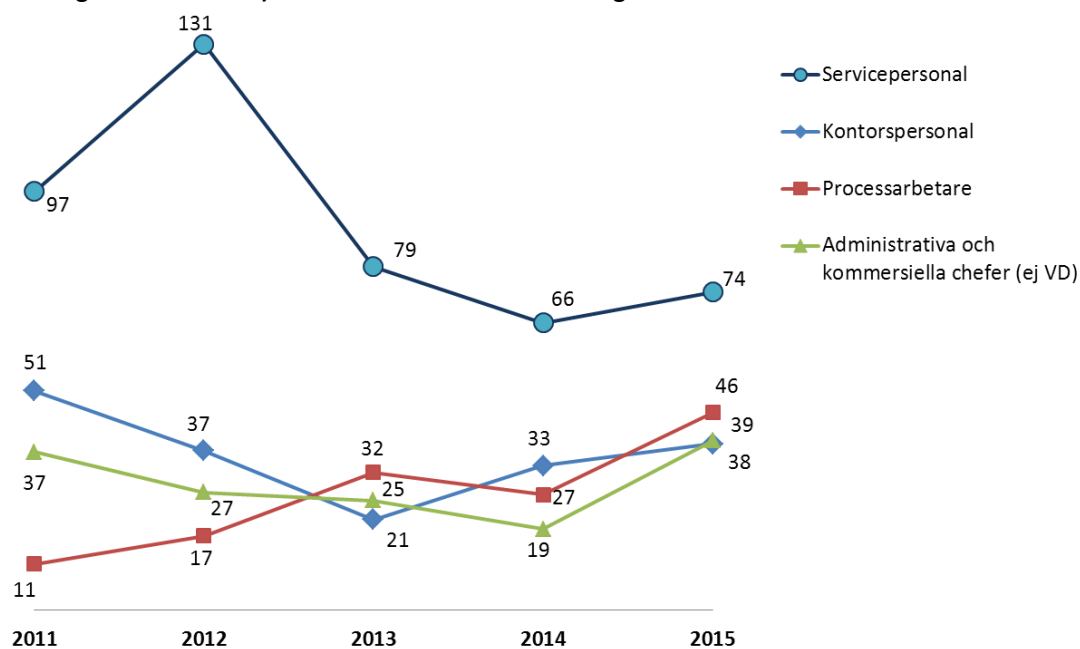
Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. Säsongsarbetskraften har skattats och omräknats 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 2015 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 2015 och deras efterfrågan 2011–2015 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



Som framgår av *Figur 1* ovan fortsätter den förväntade efterfrågan på *kontorsarbetare* att öka efter att ha minskat under perioden 2011-2013. För de övriga av de mest efterfrågade yrkesgrupperna i årets undersökning, nämligen *servicepersonal*, *processarbetare* samt *administrativa och kommersiella chefer*, har trenden för samtliga vänt från svagt negativa 2014 till positiva i år.

Servicepersonal (ISCO 51) är för sjätte året i rad den yrkesgrupp som har störst efterfrågan. I denna övergripande kategori ingår bland annat *serveringspersonal*,

fastighetsskötare samt *restaurang- och storkökspersonal*. Inom dessa kategorier är personalomsättningen relativt sett stor och rekryteringsbehovet därmed ofta högt. Jämfört med fjolårets undersökning är det serveringspersonal som i år väntas rekryteras i högre grad.

Efterfrågan för yrkesgruppen *processarbetare* (ISCO 81) fortsätter i år den positiva trend som funnits sedan 2011, med undantag från fjolårets undersökning. I år väntas rekryteringarna av processarbetare motsvara 46 helårsverken. Årets ökning kommer till stor del från ett stort företags höga rekryteringsförväntningar.

Den förväntade efterfrågan på *kontorspersonal* (ISCO 41) minskade i våra arbetsmarknadsbarometrar mellan åren 2011 och 2013. I år fortsätter dock den positiva förändring som sågs även år 2014. I år väntas efterfrågan på gruppen motsvara 38 helårsverken.

Enligt prognosen stiger efterfrågan på *administrativa och kommersiella chefer* (ISCO 12) rejält jämfört med fjolårets undersökning, och motsvarar i år 39 helårsverken. Detta är ungefär samma höga nivå som förväntades år 2011. En delorsak till det höga antalet kan vara en generationsväxling som påbörjats inom kategorin. Chefer har en äldre ålderstruktur än de flesta andra yrkeskategorierna och är därför väl representerade i de stora årskullar som just nu pensionerar sig.¹

Efterfrågan på *specialister inom IKT* (ISCO 25) har sedan 2010 i regel legat mellan 30 och 40 helårsverken. Efter att efterfrågan i fjolårets barometer sjönk till 24 helårsverken väntas i år (2015) återigen rekryteringen vara tillbaka på normal nivå, med ett förväntat behov på 33 helårsverken.

Närvårdare och annan vårdpersonal (ISCO 532) är en annan yrkesgrupp som i år återigen väntas rekryteras på mer ordinära nivåer (motsvarande 32 helårsverken) efter att i fjol haft lägre förväntningar (motsvarande 15 helårsverken).

Enligt vår prognos kommer *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) att rekryteras motsvarande 31 helårsverken.

Hem-, hotell- och kontorsstädare (ISCO 911) har ett förväntat rekryteringsbehov motsvarande 27 helårsverken. Efter att förväntningarna år 2013 var lägre än vanligt har de i fjolårets och årets barometrar legat på en mer normal nivå.

Restaurang- och storkökspersonal (ISCO 512) har i år ett förväntat rekryteringsbehov motsvarande 25 helårsverken, vilket är i linje med de två senaste åren.

Barnskötare och skolgångsbiträden (ISCO 531) väntas i år rekryteras motsvarande 20 helårsverken.

¹ ÅSUB, lönestatistiken

**Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2014–2015.
Rangordning efter antal helårsverken 2015**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2013	2014	2015	ISCO-kod
Totalt	493	567	610	
Processarbetare	32	27	46	81
Serveringspersonal	32	24	40	513
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	25	19	39	12
Kontorspersonal	23	33	38	41
Specialister inom IKT	36	24	33	25
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	15	32	532
Kundtjänstpersonal	32	43	31	42
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	15	30	27	911
Restaurang- och storhushållspersonal	26	25	25	512
Barnskötare och skolgångsbiträden	11	11	20	531
Försäljare och butiksinnehavare	44	43	19	522
Sjukskötare	5	22	19	32211
Lågstadielärare	4	9	18	2341
Fiskodlare och fiskodlingspersonal	2	4	16	622
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	11	14	14	833, 834
Chefer inom tillverkning, vård m.m.	5	7	14	13, 14
Experter inom företagsekonomi och administration*	0	8	13	33
Experter inom fysik, kemi och teknik	8	3	11	311
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	5	15	10	43
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	7	18	10	71
Speciallärare	0	4	10	2352
Maskinmontörer och reparatörer	12	16	9	72
IKT-tekniker samt användarstöd	7	8	9	351
Fastighetsskötare	14	17	9	5153
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	4	7	8	263
Läkare	13	17	7	221
Gymnasie- och högstadielärare	4	5	7	233
Specialister inom naturvetenskap och teknik	4	4	6	21
Personal inom el- och elektronikbranschen	4	8	6	74
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	9	4	6	11
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	6	20	5	835
Befäl och styrmän inom sjötrafik	2	10	4	3152
Specialister inom redovisning och revision	3	5	4	2411
Hälsovårdare	9	2	4	32212
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	3	4	4	3412
Överskötare och avdelningsskötare	2	2	3	2221
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	10	1	3	2342
Juridiska specialister	4	7	3	261
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	2	1	3	262
Barnmorskor	1	2	3	3222

Tabell 1 fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2013	2014	2015	ISCO-kod
Maskinchefer och -mästare på fartyg	2	5	3	3151
Fysio- och ergoterapeuter	2	2	3	325
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	5	2	312
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	2	5	2	321
Tulltjänstemän och sjöbevakare	1	0	2	3351
Kommissarier och överkonstaplar	0	1	2	3355
Köksbiträden	1	2	2	941
Styckare, bagare, mejerister m.fl.	0	0	1	751
Studiehandledare, m.fl.	2	1	1	2359
Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	1	1	2422
Informatör	0	0	1	2432
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	2	0	1	342
Lärare i yrkesämnen	1	1	1	232
Universitets- och högskollärare	2	0	1	231
Flygkaptener och -styrmän	2	1	0	3153
Poliser	3	1	0	541
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	1	0	921
Annan försäljningspersonal	4	0	0	524
Skatteberedare- och inspektörer	1	0	0	3352
Frisörer, kosmetologer m.fl.	7	0	0	514
Trafiklärare	1	0	0	5165

* Exkl. ISCO 335 (bl.a. tulltjänstemän och kommissarier)

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

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

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2015

Huvudgrupp	Yrkesklass (ISCO 2010)	Privat	Kommun	Landskapet	Stat	Totalt
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		2	3	1	6
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	37	2	1		39
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	11				11
	Chefer inom utbildning, inklusive rektorer		3			3
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik	1	2	3		6
	Läkare			7		7
	Överskötare och avdelningsskötare			3		3
	Universitets- och högskollärare			1		1
	Lärare i yrkesämnena			1		1
	Gymnasie- och högstadielärare		6	1		7
	Lägstadielärare		18			18
	Förskollärare/Barntädgårdslärare		3			3
	Speciallärare		10			10
	Studiehandledare, m.fl.		1			1
	Specialister inom redovisning och revision			4		4
	Specialister inom utveckling av adm. och näringar			1		1
	Informatör			1		1
	Specialister inom IKT	32		0		33
	Juridiska specialister			1	2	3
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom			3		3
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		2	6		8
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	5	1	5		11
	Arbetsledare inom byggverksamhet			2		2
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	3				3
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	3		1		4
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården			2		2
	Sjukskötare	2	2	15		19
	Hälsovårdare			4		4
	Barnmorskor			3		3
	Fysio- och ergoterapeuter			2		2
	Hälso- och arbetskyddsinspektörer			1		1
	Experter inom företagsekonomi och adm.*	6		7		13
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				2	2
	Kommissarier och överkonstaplar			2		2
	Handledare och rådgivare inom socialsektorn		4			4
	Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	1				1
	IKT-tekniker samt användarstöd	9				9
Kontors- och kundtjänstpersonal	Kontorspersonal	26	2	6	4	38
	Kundtjänstpersonal	28	2	1		31
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvalt.	7	1	1	1	10
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storhushållspersonal	17	3	4		25
	Serveringspersonal	40				40
	Fastighetsskötare	3	2	3		9
	Försäljare och butiksinnehavare	19				19
	Barnskötare och skolgångsbiträden		20			20
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare		30	2		32
	Fiskodlare och fiskodlingspersonal	16				16
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10				10
	Maskinmontörer och reparatörer	9				9
	Personal inom el- och elektronikbranschen	6				6
	Styckare, bagare, mejerister m.fl.	1				1
Process- och transportarbetare	Processarbetare	46				46
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	12		2		14
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	5				5
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	12	5	10		27
	Köksbiträden			2		2
Totalt		369	121	111	10	610

Anm.: Talen är avrundande

*Exkl. ISCO 335 (bl.a. kommissarier och tulltjänstemän)

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 2, s. 55) För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet nyanställningar under den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Därmed har vi kunnat uppskatta förändringarna på arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

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

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en speciell vikt beroende på det svarande företags storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal, flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 245 företag, som omfattar cirka 60 procent av sysselsättningen i den privata sektorn, borgar ändå för efter omständigheterna bästa möjliga resultat.

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta på ett års sikt? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 1* visar förväntningarna om tillväxt av personalstyrkan inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2015 redovisas i kolumnen längst till höger. De branschvisa siffrorna som representerar de förväntade förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas också i *Figur 2*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUB:s konjunkturenkät, visade förra året på en relativt stark positiv samlad tillväxt i antalet sysselsatta inom det privata näringslivet 2014.

Den sammanlagda totala förändringen för år 2015 ligger på en minskning motsvarande 31 helårstjänster, vilket motsvarar 0,4 procent av arbetsstyrkan inom privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2015. Antal helårstjänster efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	147	131	-72	-45	135	67	40	100	-31
Primärnäringsar	-5	0	-3	-4	-6	1	1	-6	2
Livsmedelsindustri	1	-1	0	0	3	4	-5	1	-1
Övrig industri	20	13	-18	6	16	9	11	19	-11
Vatten och el	0	3	0	3	2	2	0	0	0
Bygg	33	26	-22	-6	3	6	-15	0	-8
Handel	9	12	-9	6	11	5	3	-22	-16
Transport och kommunikation	-6	7	2	-18	32	77	-18	40	-37
Hotell och restaurang	25	13	-3	-22	9	-42	23	35	13
Finans	3	3	1	1	12	-36	5	1	-1
Företagstjänster	.	.	.	-8	51	5	26	29	11
Personliga tjänster	.	.	.	-4	2	36	8	4	16
Övrig service	67	56	-19	.	.	.	.	.	.

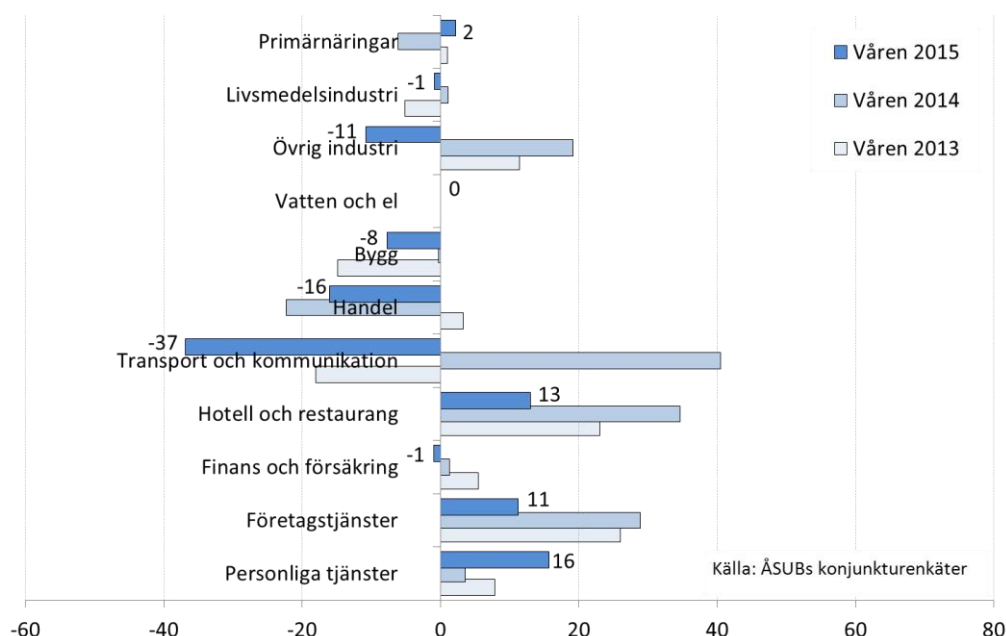
Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter

Tabell 3 visar att branscherna sammantagna förväntat sig en minskande personalstyrka efter finanskrisens år 2009-2010. Man började återigen räkna med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn 2011.² De två åren därpå låg förväntningarna på måttliga ökningar av personalvolymen, för att sedan 2014 stiga markant.

Den förväntade tillväxten var 100 helårstjänster för ett år sedan, vilket innebär att vi i år förväntas få en klar försämring av tillväxten av den sysselsatta arbetskraften inom det privata näringslivet. Även om det rör sig om en allmän försämring i många av branscherna är en stor del av försämringen dock koncentrerad till ett par branscher, vilket kommer att diskuteras vidare nedan.

² 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 2. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (helårsverken) inom det privata näringslivet på Åland, på ett års sikt våren 2013, våren 2014 och våren 2015, efter bransch



Figur 2 visar i grafisk form förväntningarna om personalstyrkans storlek per bransch våren 2015 i jämförelse med de två föregående åren. Förväntningarna var i allmänhet försiktigt positiva 2013, även om branscherna *transport* (inkl. sjöfart), *bygg* samt *livsmedelsindustri* förväntade sig en minskning av arbetsstyrkan. Året därpå (2014) var förväntningarna sammantaget positivare. *Transportbranschen* förväntade sig en ökning efter den 2013 förutspådda minskningen. *Handelns* förväntningar vände dock till det negativa. Sammantaget förväntades i den privata sektorn år 2014 en tillväxt av volymen av sysselsatt arbetskraft på 100 helårstjänster, en ökning från det förväntade 40 år 2013.

Om man jämför 2015 med 2014 är det överlag mer negativa förväntningar i år. De branscher där man väntar sig en större tillväxt (eller en mindre minskning) än i fjol är *personliga tjänster*, *primärnäringsar* och *handel*. De branscher som förväntar sig en tillväxt av sysselsatt arbetskraft är *hotell och restaurang*: +13, motsvarande 1,8 procent, *företagstjänster*: +11, motsvarande 0,9 procent, *personliga tjänster*: +16, motsvarande 1,9 procent samt *primärnäringsarna*³: +2, motsvarande 1,1 procent.

I flera av branscherna ligger förväntningarna på en i stort sett oförändrad volym av sysselsatt arbetskraft. Branschen *vatten och el* förväntar sig för tredje året i rad ingen förändring i volymen, *Finans och försäkring* väntar sig endast en marginell förändring (antal -1, motsvarande 0,1 procent). *Livsmedelsindustrin* i sin tur förväntar sig i likhet med fjolåret, och de flesta andra år som undersökningen gjorts,

³ Endast den del av primärnäringsarna som bedrivs i bolagsform. P.g.a. branschens litenhet har vi beaktat kommande nyetableringar.

ingen dramatisk förändring (antal -1, motsvarande 0,2 procent).

Fyra branscher förväntar sig en tydligt negativ utveckling av den sysselsatta arbetskraften. *Övrig industri* väntar en minskning på 11 helårsverken, motsvarande 1,6 procent, detta efter att sedan 2010 och framåt ha förväntat sig ökningsar. *Handeln* förväntar sig en minskning med 16 helårsverken, motsvarande 1,0 procent, vilket ändå är positivare förväntningar än 2014 då branschförväntningarna var en minskning motsvarande 22 helårsverken.

Byggbranschens förväntningar har sedan finanskrisens utbrott 2008 varit positiva endast två år, 2011 och 2012. I årets undersökning ligger förväntningarna åter på en minskning av volymen sysselsatt arbetskraft, denna gång motsvarande 8 helårsverk, vilket motsvarar 0,7 procent.

Transportbranschen, som domineras av sjöfarten, har i årets undersökning starkt negativa förväntningar på utvecklingen av volymen sysselsatt arbetskraft. Transportbranschens förväntningar på arbetskraftvolymen har i Arbetsmarknadsbarometrarna som genomförts sedan 2010 och framåt kännetecknats av tvära kast. Innevarande år är inget undantag, då branschen förväntar sig en minskning med 37 helårsverk, motsvarande 1,6 procent. Detta efter att 2014 har väntat en ökning med 40 helårsverk och 2013 en minskning med 18. Branschens stora volym i förhållande till övriga branscher innebär att positiva såväl som negativa svängningar lätt blir stora med åländska mått. Årets minskning beror i hög utsträckning på avvecklingar inom fraktsjöfarten.

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 nyrekrytering. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* minskar 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 2007–2015. Antal helårsverken, efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	372	305	290	364	474	556	335	388	369
Primärnäringsar	4	28	6	0	3	4	4	1	21
Livsmedelsindustri	1	5	3	0	6	4	5	5	8
Övrig industri	45	14	16	17	28	22	15	25	26
Vatten och el	3	9	2	8	6	8	1	9	3
Bygg	39	35	8	36	34	41	31	42	38
Handel	36	37	47	58	48	67	59	39	20
Transport och kommunikation	163	72	147	142	160	245	37	107	88
Hotell och restaurang	1	13	0	29	46	58	76	66	71
Finans	9	15	7	16	13	23	23	24	19
Företagstjänster	.	.	.	29	92	44	50	47	51
Personliga tjänster	.	.	.	29	38	41	35	22	23
Övrig service	71	78	53	.	.	.	.	.	.

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

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter, Företagens kompetensbehov 2007

I år (2015) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 369 helårstjänster, vilket innebär en liten sänkning jämfört med fjolåret (388 helårstjänster). Behovet ligger något under det genomsnittliga förväntade behovet för perioden 2007-2015 (384).

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2015) 5,1 procent av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 6,7 procent.

Den huvudsakliga orsaken till minskningen av det sammanlagda rekryteringsbehovet är de stora minskningarna i branscherna *handel* och *transport*. *Handeln* väntar sig ett rekryteringsbehov på 20 helårsverk, motsvarande 2,0 procent, medan transportbranschen väntar sig ett behov på 88 helårsverk, motsvarande 6,0 procent. I fjol låg förväntningarna på 39, respektive 107 helårsverk i de båda branscherna.

Transportbranschen (inkl. sjöfart) väntade sig 2012 exceptionellt stora rekryteringsbehov (bl.a. orsakat av nödvändigheten av att tillsätta nytillkomna arbetsplatser på nybyggt och nyförvärvat tonnage inom färjesjöfarten), detta följdes av ytterst låga förväntningar år 2013 för att sedan öka 2014 innan förväntningarna som nämnt åter sjunker i årets undersökning. *Transportbranschens* storlek och inslag av säsongsarbete innebär dock att det trots denna sänkning fortfarande är den bransch som förväntar sig det största rekryteringsbehovet.

Minskningar i rekryteringsbehovet kan även ses i *vatten och el*, *byggbranschen* samt *finans och försäkring*.

Inom *vatten och el* förväntas rekryteringsbehovet vara 3 helårsverk, motsvarande 1,9 procent av arbetskraften. Branschen är relativt stabil och även om årets rekryteringsförväntningar visserligen är lägre än i fjol (*Tabell 4*), ligger de ändå i linje med de förväntningar vi sett sedan 2007, där förväntningarna pendlat mellan 1 och 9 helårsverk från år till år. Denna kontinuerlighet syns även på så sätt att branschen i år för tredje året i rad förväntar sig en oförändrad volym sysselsatt arbetskraft.

Inom *byggbranschen*, där tillväxten i personalstyrkan förväntas vara negativ (*Tabell 3*), tror man att rekryteringsbehovet kan komma att sjunka något i förhållande till fjolåret (*Tabell 4*). Eftersom personalgenomströmningen och avgångarna inom branschen är relativt stora, har man ett rätt stort rekryteringsbehov. Enligt prognosen kommer man behöva rekrytera motsvarande 38 helårstjänster (5,0 procent av den nuvarande arbetsstyrkan). Även om detta är en minskning med 4 helårsverk jämfört med i fjol (2014) så är det högre än branschens snittförväntningar åren 2007-2015.

Finans och försäkring förväntar sig ett rekryteringsbehov på 19 helårsverk, motsvarande 4,0 procent av arbetskraften. En minskning efter att förväntningarna de tre senaste åren legat på 23-24 helårsverken.

Medan de fem ovan nämnda branscherna förväntar sig ett mindre rekryteringsbehov nu jämfört med ett år sedan är det förväntade behovet större i resterande sex branscher (*Primärnäringsarna, livsmedelsindustrin, övrig industri, hotell och restaurang, företagstjänster, samt personliga tjänster*).

Livsmedelsindustrin väntas rekrytera motsvarande 8 helårsverken, motsvarande 3,0 procent av arbetskraften, vilket är något högre än rekryteringsbehovet väntats ligga på i tidigare undersökningar. Eftersom branschen inte väntar sig någon ökning av sysselsatt arbetskraft tycks ökningen snarare bero på en ökning av avgångar.

Personliga tjänster förväntade sig i fjol rekryteringar motsvarande 22 helårsverk och nivån är så gott som oförändrad i år. Inom branschen väntas i år en rekrytering motsvarande 23 helårsverk, vilket motsvarar 4,3 procent av arbetskraften.

Övrig industri väntar sig precis som i fjol en rekrytering motsvarande 26 helårsverken, motsvarande 5,9 procent av arbetskraften, vilket är en relativt hög nivå om man jämför med tidigare år. I likhet med livsmedelsindustrin verkar rekryteringsbehovet dock bero på avgångar snarare än en ökning av sysselsatt arbetskraft (*Tabell 3*).

Branschen *hotell och restaurang* förväntar sig att rekrytera motsvarande 71 helårsverken, vilket motsvarar 15,4 procent av arbetskraften. Detta är en ökning med 5 helårsverk jämfört med fjolårets förväntningar, och är även en hög nivå jämfört med tidigare Arbetsmarknadsbarometrar. Branschen har en känt hög

omsättning av personal, samt stort inslag av säsongsarbetskraft, vilket syns i det höga antalet rekryteringar i relation till arbetskraften.

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. Det prognosticerade antalet rekryteringar är i år motsvarande 51 helårstjänster (6,0 procent av den nuvarande arbetsstyrkan), att jämföra med 47 året innan.

Den del av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform förväntas ha ett rekryteringsbehov motsvarande 21 helårsverk, vilket motsvarar 15,9 procent av arbetskraften. Detta är en ovanligt hög siffra för branschen och beror i stor utsträckning på kommande omstruktureringar inom fiskodlingsbranschen.⁴

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

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

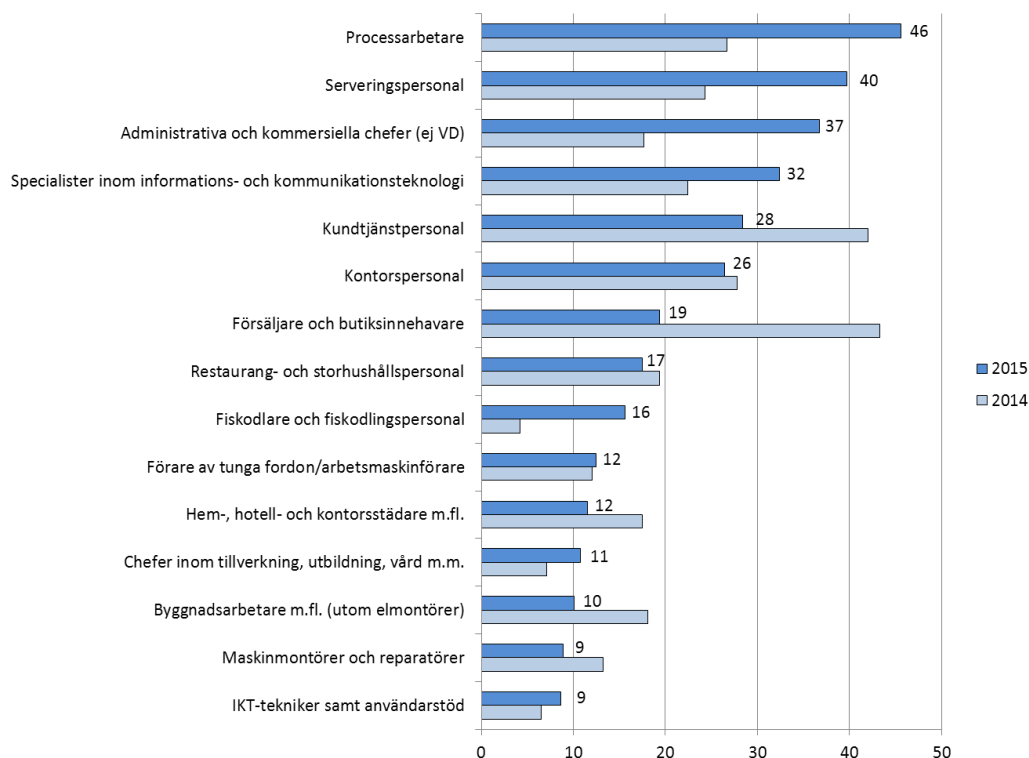
4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?

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

I *Figur 3* ges en sammanfattande översikt av de yrkesgrupper där efterfrågan i årets barometer motsvarar nio helårsverken eller mer och jämförs med efterfrågan av motsvarande yrkesgrupper ifjol.

⁴ P.g.a. branschens litenhet har vi beaktat kommande nyetableringar.

Figur 3. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet på Åland. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2014 och 2015. Antal helårstjänster



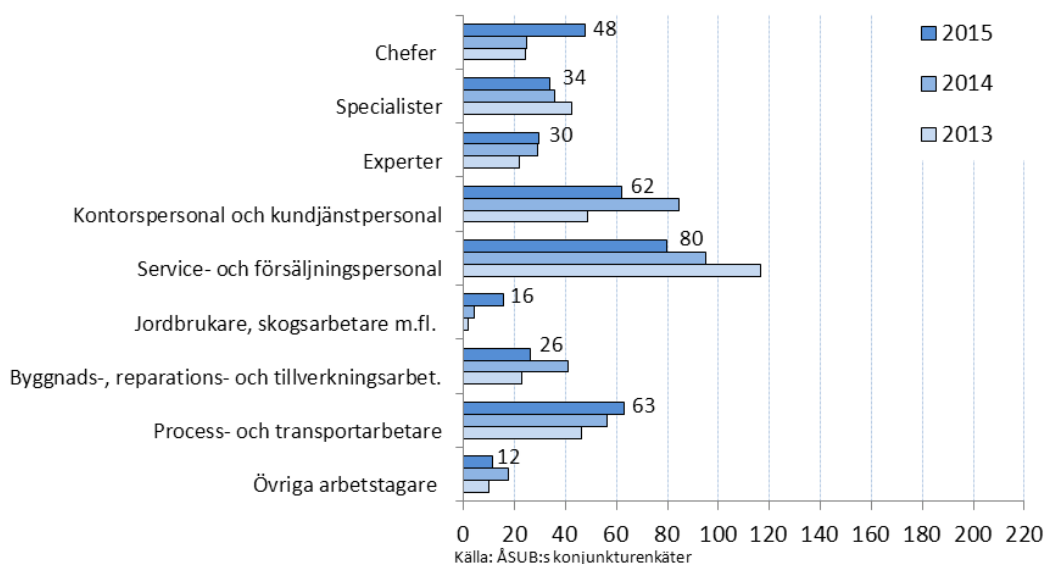
Nedan följer en sammanfattning av det prognostiserade behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet där vi summerar behovet enligt yrkesklassificeringens statistiska huvudgrupper (ISCO 2010-systemet).

Mycket grovt kan vi räkna med att behovet inom de två kategorierna *chefer* samt *specialister och experter*, motsvarar krav på högskolekompetens, medan behovet inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnadsreparations- 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 saknar utbildning efter grundskolan sällan ersätts av ny personal med samma låga utbildningsnivå.⁵

⁵ ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet, våren 2013, våren 2014 och våren 2015 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



- I år förväntar vi oss en stor efterfrågan på *chefer*; motsvarande sammantaget 48 helårstjänster (högst upp i *Figur 4*). Detta är en stor ökning jämfört med för ett år sedan, då rekryteringsförväntningarna låg på 25 helårstjänster. I förra årets undersökning ökade rekryteringsbehovet för *chefer inom tillverkning, m.m.* medan behovet för *administrativa och kommersiella chefer* minskade något. I år har rekryteringsbehovet för *chefer inom tillverkning m.m.* stigit något medan rekryteringsbehovet av *administrativa och kommersiella chefer* stiger markant. Chefer väntas rekryteras i de flesta av branscherna, men särskilt inom *transportbranschen* och *hotell- och restaurangbranschen* kan en ökning ses.
- Efterfrågan på *specialister* förväntas motsvara 34 helårstjänster, vilket är ganska oförändrad från i fjol då motsvarande siffra var 36. Den övervägande delen av denna grupp utgörs av specialister inom dataområdet.
- Även den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* förväntas vara så gott som oförändrad i förhållande till fjolåret. Behovet motsvarar i år 30 helårstjänster, jämfört med 29 i fjol. Även inom denna kategori utgörs en stor andel av datarelaterade yrken, men även stora delar *experter inom fysik, kemi och teknik*, samt *experter inom företagsekonomi och administration*.
- Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* sjunker från 84 helårstjänster 2014 till 62 helårsverk i år. Det förväntade rekryteringsbehovet för yrkeskategorin var dock exceptionellt högt 2012 och 2014, bortsett från dessa två år ligger årets rekryteringar högre än det gjort övriga år från 2008 och framåt.

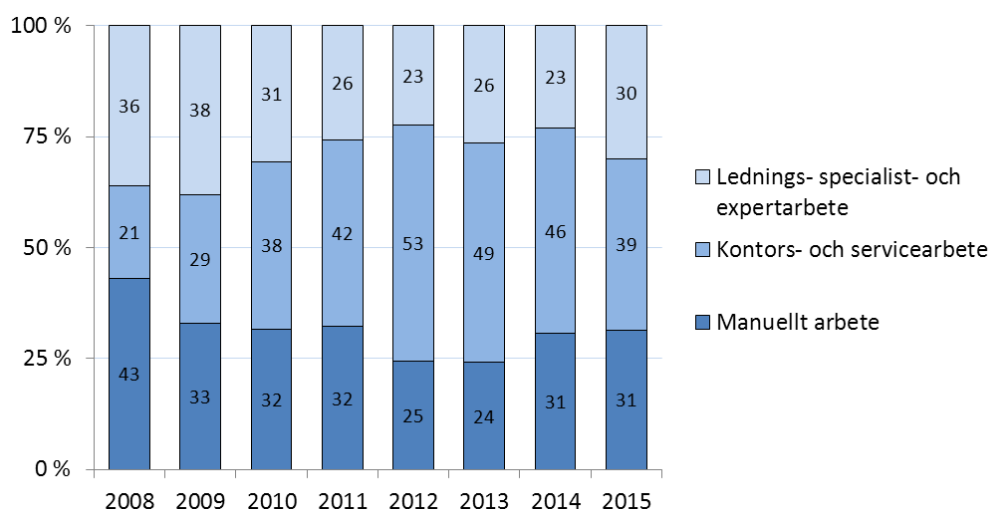
- Inom gruppen *service- och försäljningspersonal* fortsätter den förväntade rekryteringen att minska det kommande året. Detta blir det tredje året i följd som förväntningarna minskar. Minskningarna tycks dock bli mindre för varje år och i år minskar förväntningarna från fjolårets 95 till 80 helårstjänster. I denna yrkesgrupp ingår i första hand *försäljare och butikskassörer, serveringspersonal, restaurang-, storhushållspersonal och kockar*.
- Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan i år mycket hög, motsvarande 16 helårstjänster. Mängden beror främst på omstruktureringar inom fiskodlingsbranschen.
- Rekryteringen av gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* förväntas ligga på motsvarande 26 helårstjänster. Mycket av den ökningen som skedde mellan 2013 och 2014, då det förväntade behovet ökade från 23 till 41 platser, går därmed tillbaka. Nivån är dock fortsatt högre än den var 2013. I år förväntas det största behovet inom denna övergripande grupp vara av 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 öka för andra året i rad. Planerna på nyanställningar ökar från motsvarande 56 helårsverken för ett år sedan till 63 detta år. *Processarbetare* är den yrkesgrupp som ökat stort i denna kategori, mycket tack vare höga rekryteringsförväntningar hos ett stort företag.
- För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal att minska under detta år, från förväntade 17 helårstjänster förra året till 12 i år (2015). Här är det främst städpersonal som efterfrågas.

En sammanfattning av det förväntade rekryteringsbehovet på en mer aggregerad nivå ger en övergripande bild av relativa förändringar i strukturen på det förväntade rekryteringsbehovet (*Figur 5*). De övergripande yrkesområdena i figuren är 1) lednings- specialist- och expertarbete 2) kontors- och servicearbete och slutligen 3) manuellt arbete.

Figur 5 visar på en långsiktig förskjutning mellan den årsvisa förväntade rekryteringen av övergripande yrkeskategorier i det privata näringslivet under perioden 2008-2015. Som kan ses i tabellen växte under perioden 2008-2012 andelen kontors- och servicearbeten på bekostnad av både den högst kvalificerade arbetskraften, lednings- specialist- och expertarbete samt gruppen manuellt arbete. Sedan 2013 och framåt tycks dock denna trend ha vänt, och årets siffror liknar nu åter dem från 2010.

Jämfört med i fjol (2014) har inte andelen manuellt arbete som efterfrågas ändrat, men vi kan däremot konstatera att efterfrågan på den utbildningsmässigt mest kvalificerade gruppen ökat från 23 till 30 procent.

Figur 5. Förväntade rekryteringsbehovet inom den privata sektorn på aggregerad nivå, 2008-2015



Det samlade antalet anställningar omräknat till helårstjänster förväntas minska från 388 under fjolåret till 369 innevarande år. Behovet av att anställa inom *lednings-, specialist- och expertarbete* beräknas öka från 90 till 111 personer, inom *kontors- och servicearbete* minskar det från 179 till 142 personårsverken. Inom kategorin *manuellt arbete* är det förväntade behovet nästan oförändrat, 116 i år (2015) jämfört med 119 i fjol (2014).

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.

- Det yrke som förs fram som svårast att rekrytera inom *primärnäringsarna* är i likhet med 2014 grävmaskinsförare.
- Det enda yrket som nämns som svårt att få tag på inom *livsmedelsbranschen* är konditor.

- Inom *övrig industri* väntar man sig att det kan bli svårt att få tag på ingenjörer, produktionschefer, svetsare, mekaniker, och guldsmed.
- Inom *vatten och el* nämner man lastbilschaufförer som en yrkesgrupp som kan bli svår att hitta.
- Företagen inom *byggbranschen* tror att det kan bli svårast att rekrytera vvs-montörer, kunniga timmermän, arbetsledare och väg- och vatteningenjör under det kommande året.
- Bland företagen inom *handeln* framhåller man datatekniker för maskiner, florister, reparatörer, montörer som yrkesgrupper som de förväntar sig att kan bli svåra att rekrytera.
- Bland de yrkesgrupper inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) vilka arbetsgivarna förväntar sig att det kan bli svårt att hitta kompetent personal finns maskinbefäl, produktionschefer, piloter samt förare av tunga fordon.
- Liksom tidigare år är kockar en efterfrågad och svårrekryterad yrkesgrupp i *hotell- och restaurangbranschen*. Förutom att flera för fram kockar som svårrekryterade, nämns även chefer och servitörer som svåra att få tag på.
- *Finans- och försäkringsbranschen* nämner i likhet med fjolårets enkät allmänt specialister inom branschen som något som kan bli svårt att få tag på.
- Arbetsgivarna inom branschen *företagstjänster*, där flera IT-företag återfinns, nämner dataspecialister, webbutvecklare, copywrighters samt personer med erfarenhet av bokningsprogram. Personal som är perfekt svensk- och finsktalande nämns även dem som svårrekryterade.
- Inom branschen *personliga tjänster* nämns ungefär samma yrkesgrupper som i fjolårets enkät, nämligen: läkare, personliga tränare, systemutvecklare och maskinmontörer.

5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Analysen av arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn baseras på den elektroniska enkät som sändes ut till personalansvariga inom sektorn i månadsskiftet mars-april (se formulären i bilagan, sidorna 57-62)

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 landskapsförvaltningen (inklusive fristående myndigheter), 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, Ålands polismyndighet och alla övriga underställda myndigheter/byråer, gymnasialstadiutbildningen, Högskolan på Åland och Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). De övriga underställda enheterna är Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM), Ålands polismyndighet, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), Motorfordonsbyrån samt Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB). Även Ålands digitala agenda (ÅDA) som bildades 2014 av Ålands landskapsregering, ÅHS, Mariehamns stad och kommunförbundet har tagits med på landskapsnivå.

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till helårsverken) inom den offentliga sektorn, 2015

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	-30	-0,8	241	6,7
Kommunsektorn	18	1,0	121	6,4
Landskapsförvaltningen	-49	-3,1	111	7,1
Statliga sektorn	0	0,2	10	6,4

Anm.: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, minska fram till våren 2016 med 30 stycken (motsvarande -0,8 procent av personalvolymen). Detta är det tredje året i följd som antalet anställda inom den offentliga sektorn förväntas minska. En stor anledning till minskningen är det fortsatta arbetet med att privatisera driften av

skärgårdstrafiken. Eftersom företaget som i framtiden sköter driften även det kommer att behöva personal för att sköta verksamheten, kommer denna minskning i landskapsanställda i praktiken, åtminstone delvis, motsvaras av en ökning av privatanställda. Eftersom företaget är nytt, och därmed inte med i urvalet till denna undersökning, innebär detta att de sammanlagda siffrorna kan tyckas förutspå dystrare utsikter för arbetsmarknaden som helhet än vad som i själva verket är fallet.

Om vi ser på endast *landskapsförvaltningen* sammantagen (inklusive fristående enheter) förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster minska med motsvarande 49 helårstjänster, vilket skulle motsvara 3,1 procent av den aktuella personalstyrkan. Totalt väntas infrastrukturavdelningens arbetsstyrka minska med motsvarande 55 helårstjänster, vilket till stor del härrör från driftsprivatiseringen. En stor del av minskningen av de landskapsanställda kan därför förklaras med privatisering och överflyttning av arbetsplatser från den offentliga till den privata, snarare än direkta nedskärningar. Det återstår dock att se huruvida den framtida driften av skärgårdstrafiken sköts med samma eller ett lägre antal anställda än den hittills gjorts.

Förutom infrastrukturavdelningen och Ålands polismyndighet väntas landskapsförvaltningens olika enheter generellt ha en oförändrad eller svagt positiv utveckling av personalstyrkan.

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* som helhet förväntas öka med 18 helårsverken eller 1,0 procent av personalvolymen. De flesta kommuner rapporterar svagt positiva eller obefintliga förändringar på personalsidan. Ålands omsorgsförbund planerar dock en inte obetydlig utökning på personalsidan (från 125 till 137 anställda). Förbundets utökningar tycks dock de senaste åren i realiteten ha gått något långsammare fram än de planer de uppgett i arbetsmarknadsbarometrarna.

Grundskolorna rapporterar att man förväntar en oförändrad personalvolym under det kommande året.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan vara oförändrad under det kommande året.

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 241 helårsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 6,7 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2014) beräknades anställningsbehovet motsvara 179 helårstjänster (4,9 procent

av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 5,1 procent för innevarande år. Tack vare ökningen av den offentliga sektorns efterfrågan på arbetsmarknaden får vi enligt prognosen en något ökad total efterfrågan på arbetsmarknaden perioden fram till våren 2016.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 121 helårstjänster⁶ (4,4 procent, 82 för ett år sedan), inom *landskapsförvaltningen* sammantagen till 111 (7,1 procent, 93 för ett år sedan) och inom den *statliga sektorn* 10 helårsverken (6,4 procent, 4 för ett år sedan, se *Tabell 5*). Många enheter inom den offentliga sektorn förväntar sig små eller inga förändringar i personalstyrkan, men alltså ett ökat rekryteringsbehov jämfört med i fjol. Detta pekar än mer på att en stor orsak till det höga rekryteringsbehovet går att finna i kommande pensionsavgångar.

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? Om vi inledningsvis ser på *landskapssektorn* kan man konstatera att ÅHS står för en stor del av den ökning som skett jämfört med antalet planerade rekryteringar för ett år sedan, men att den övriga landskapsförvaltningen håller kvar vid fjolårets höga nivåer.

Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet är störst under året är *sjukskötare*. Även om behovet väntas vara något mindre än i fjol så är det förväntade behovet på 15 helårsverk högt jämfört med tidigare år (se *Tabell 6*). Behovet av att rekrytera *läkare* till ÅHS är något lägre än det i genomsnitt har varit i tidigare undersökningar, men sju helårsverk väntas ändå behöva rekryteras. ÅHS väntas även rekrytera sju heltidstjänster av *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare*, vilket är högre än tidigare år. ÅHS meddelar att ett extra stort antal rekryteringar väntas i år p.g.a. ett högt antal pensioneringar under året.

Behovet att rekrytera *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* (inklusive *sjukhus- och vårdbiträden*) (ISCO 911) väntas vara stort det kommande året. Barometersvaren ger en rekryteringsförväntan motsvarande 10 helårsverken, vilket är klart högre än årsgenomsnittet på drygt sex helårsverk sedan 2009.

För flera grupper är rekryteringsbehovet större än tidigare år. Landskapsförvaltningen sammantaget (inklusive ÅHS) väntas behöva rekrytera sex helårsverk vardera av grupperna *kontorspersonal* och *specialister inom samhälls- och*

⁶ Tack vare utökat underlag inom den kommunala sektorn tillkom i år ca 11 rekryteringar från skolor som tidigare inte täcktes in.

socialsektorn m.fl. Även i dessa grupper syns ÅHS stora rekrytering, bland annat av psykologer och socialkuratorer inom gruppen *specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl.* Men även den övriga landskapsförvaltningen väntas rekrytera två helårsverk vardera av de båda grupperna.

Efterfrågan på *experter inom fysik, kemi och teknik* väntas vara fem helårsverk, medan efterfrågan på *specialister inom redovisning och revision* motsvarar fyra helårsverk vardera.

Inom Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS) räknar man med att behöva rekrytera motsvarande fyra helårsverk vardera av *hälsovårdare och restaurang-, storhushållspersonal, kockar* och tre helårsverk av *överskötare/avdelningsskötare, fastighetsskötare och barnmorskor*. Årets ökade rekryteringsbehov hos ÅHS gäller både vård- och övrig personal.

Landskapsregeringen i övrigt räknar med att behöva rekrytera motsvarande tre helårsverken av grupperna *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer, specialister inom teknik (utom elektroteknik)* samt gruppen *bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn*.

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2015. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	78	69	80	61	63	93	111
Sjukskötare	10	10	17	4	5	20	15
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*	6	9	6	4	2	7	10
Läkare	10	6	10	11	9	11	7
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	2	0	5	7
Kontorspersonal	4	3	1	5	4	2	6
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	0	4	1	3	3	6
Experter inom fysik, kemi och teknik	0	0	0	0	0	2	5
Restaurang- storhushållspersonal, kockar	1	0	0	0	1	2	4
Specialister inom redovisning och revision	0	0	0	2	3	3	4
Hälsovårdare	1	0	0	0	1	2	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	4	2	6	1	4	2	3
Verkstads- och gjuteriarb., montör och reparatör	0	0	0	0	0	2	3
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	2	2	3	1	2	0	3
Överskötare och avdelningsskötare	2	1	1	2	1	2	3
Barnmorskor	2	2	0	1	1	2	3
Fastighetsskötare	0	0	0	0	2	1	3
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	0	0	1	0	1	1	2
Arbetsledare inom byggverksamhet	0	0	0	1	1	5	2
Fysioterapeuter m.fl.	1	0	0	0	0	1	2
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	0	0	1	2
Köksbiträden	0	0	0	0	1	1	2
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	11	10	3	4	1	1	2
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	3	0	2	2	2
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	0	1
Kundtjänstpersonal	0	0	2	1	0	1	1
Juridiska specialister	2	3	4	1	1	3	1
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	1	1	1
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	1	0	7	0	2	1
Gymnasie- och högstadielärare	0	0	0	0	0	0	1
Informatör	0	0	0	0	0	0	1
Löneräknare, m.fl.	0	0	0	0	0	0	1
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	2	1	1	1
Hälso- och arbetskyddsinspektörer	0	0	0	0	2	0	1
Universitets- och högskollärare	9	5	6	1	2	0	1
Specialister inom IKT	0	0	0	0	1	2	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.

*inkl. ISCO 91123 (sjukhus- och vårdbiträden)

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2015

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	96	79	120	82	83	82	121
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	21	30	18	20	15	30
Barnskötare och skolgångsbiträden	6	8	10	13	11	11	20
Lågstadielärare	10	6	12	7	4	9	18
Speciallärare	1	2	7	2	0	4	10
Gymnasie- och högstadielärare	13	7	3	5	4	5	6
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	1	6	8	2	3	6	5
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	5	2	1	12	3	4	4
Restaurang och storhushållspersonal	2	3	5	3	3	4	3
Chefer inom utbildning	1	2	1	0	0	0	3
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	8	4	7	8	10	1	3
Fastighetsskötare	3	3	8	2	9	8	2
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	8	3	4	2	3	1	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	1	1	2	0	0	0	2
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	1	2	1	1	4	2
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	0	3	4	5	1	2
Kontorspersonal	5	3	8	3	1	3	2
Kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	1	2
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	0	0	0	2	1	1	2
Studiehandledare, m.fl.	0	0	0	0	0	1	1
Experter inom fysik, kemi och teknik	2	6	6	0	1	0	1
Lönebokförare, m.fl.	0	0	0	0	0	1	1
Överskötare och avdelningsskötare	0	0	0	0	1	0	0
Fysio- och ergoterapeuter	0	1	1	0	1	1	0
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	0	0	2	0	0	1	0
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	2	0	0
IKT-tekniker samt användarstöd	0	0	0	0	1	0	0
Brandmän	1	1	0	0	0	0	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	1	0	0	0	0
Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet	0	0	1	0	0	0	0
Köksbiträden	0	0	0	0	0	1	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: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2015

Om vi då övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn*, där det samlade rekryteringsbehovet i år är något större än inom *landskapssektorn*, ser vi att här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom omsorg och skola.

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) utgör liksom under tidigare år den största gruppen. Här motsvarar den förväntade efterfrågan i år 30 helårstjänster (kolumnen längst till höger i *Tabell 7*), vilket tangerar den tidigare högsta noteringen från 2011.

Liksom för ett år sedan (2014) är *barnskötare och skolgångsbiträden* den näst största kategorin vad gäller efterfrågans storlek (20 helårstjänster). Noterbart är att behovet av både *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* samt *barnskötare och skolgångsbiträden* är så gott som dubblerade jämfört med fjolåret, om än från låga nivåer.

En efterfrågan på flera olika typer av lärare finns precis som tidigare år. Grundskolorna väntas rekrytera *lågstadielärare* motsvarande 18 helårstjänster och *speciallärare* motsvarande tio helårstjänster. *Gymnasie- och högstadielärare* inom kommunalsektorn väntas rekryteras motsvarande sex helårstjänster, vilket motsvarar medelvärdet för de tidigare arbetsmarknadsbarometrarna. Efterfrågan på *förskolelärare/barnträdgårdslärare* väntas i likhet med fjolåret vara svagt, i år motsvarande tre helårstjänster.

Efterfrågan på *hem-, hotell och kontorsstädare m.fl.* väntas inte öka på samma sätt som inom landskapsförvaltningen, men man planerar ändå anställa motsvarande fem helårstjänster inom kommunsektorn, vilket är något högre än genomsnittet för tidigare år.

Handledare och rådgivare inom socialsektorn förväntas behöva rekryteras motsvarande fyra helårsverk, medan *restaurang- och storhushållspersonal* samt *chefer inom utbildning* förväntas rekryteras motsvarande tre helårsverk vardera.

Trots det stora rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn väntar sig både kommuner, kommunförbund och kommunala skolor generellt ganska oförändrade storlekar på personalstyrkorna.

Eftersom staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland är det årliga behovet av nyrekrytering blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år (motsvarande 10 helårsverk) är högre än fjolårets mycket låga nivå (motsvarande 4 helårsverk) och ligger i år på en normal nivå sett till tidigare barometrar.

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

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan fyra

helårstjänster av yrkesgruppen *kontorspersonal*, två vardera av *juridiska specialister* respektive *tulltjänstemän och sjöbevakare*, samt en av vardera *byrå-, avdelningsmyndighetschefer, m.fl.*, *kontorspersonal* samt *försäkringshandläggare m.fl.*

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2015. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2015

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	5	10	10	5	13	4	10
Kontorspersonal	1	1	2	1	2	1	4
Juridiska specialister	0	0	3	1	3	2	2
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	4	0	0	1	0	2
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	1	1
Försäkringshandläggare m.fl.	0	1	0	0	1	0	1
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	0	1	1	0	0	0
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	1	1	0	0	0	0
Rättegångsombud och utskökningsmän	2	0	0	1	0	0	0
Skatteberedare och -inspektörer	0	2	1	1	1	0	0
Kundtjänstpersonal	0	0	2	0	1	0	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	2	0	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	1	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 *landskapsförvaltningens* sida socialinspektör, besiktningsman, samt underbefäl inom polisen. Flera yrken som har högre utbildningskrav tros bli svåra att rekrytera det kommande året. Experter inom det museala området samt specialister till finansavdelningen tros bli svåra att få tag på. Flera olika ingenjörer; el-, byggnads-, och samhällsteknisk-, nämns som svåra att få tag i. Ett par enheter nämner även chefer som svåra att rekrytera.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare, personal inom barnomsorg samt pedagoger med inriktning mot förståndshandikappade nämns här. Förutom dessa nämns även chefer och ekonomipersonal.

När det gäller rekryteringen till skolorna tar de olika skolorna upp flera olika typer av lärare som svårast att få tag på; klasslärare, ämneslärare, högstadielärare, speciallärare och träslöjdlärare. Även andra kvalificerade yrken inom skolan nämns, såsom rektor, föreståndare och skolpsykolog.

Likt tidigare år har knappt hälften av respondenterna inom kommunsektorn inte nämnt någon yrkesgrupp alls.

Inom den *statliga sektorn* tros personal inom det ekonomiska området, jurister och lantbrukshandläggare bli svårast att få tag på. Ålands tingsrätt konstaterar att det inte är några svårigheter att hitta de tingsnotarier de behöver anställa. Förutom de olika specifika yrkesgrupperna som nämns inom den statliga sektorn konstaterar både FPA Åland och Mariehamns tull att personal med finskakunskaper kommer att bli svårast att få tag på.

6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

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

6.1 Arbetsstyrkans utveckling efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av arbetskraftens tillväxt som gjorts varje vår sedan våren 2008, dels skilt för offentlig och privat sektor, dels för arbetsmarknaden som helhet.

Förväntningarna efter finanskrisen som utlöstes hösten 2008 kan tydligt avläsas i tabellen. Volymen sysselsatta på arbetsmarknaden förväntades våren 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. De två senaste åren har den privata sektorn förväntat sig en växande volym sysselsatt arbetskraft och den offentliga sektorn en minskande.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2009–2015. Antal omräknat till helårstjänster och procent

	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2015	-31	-0,4	-30	-0,8	-61	-0,6
2014	100	1,2	-76	-2,1	24	0,2
2013	40	0,4	-38	-1,0	2	0,0
2012	67	0,7	16	0,4	83	0,6
2011	135	1,5	44	1,2	179	1,4
2010	-45	-0,5	-23	-0,7	-68	-0,5
2009	-72	-0,9	-9	-0,3	-81	-0,7
2008	131	1,7	43	1,0	174	1,5

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

Anm.: Branschviktsjusteringar 2014 och 2015 innebär att procentsatserna inte är fullt jämförbara bakåt.

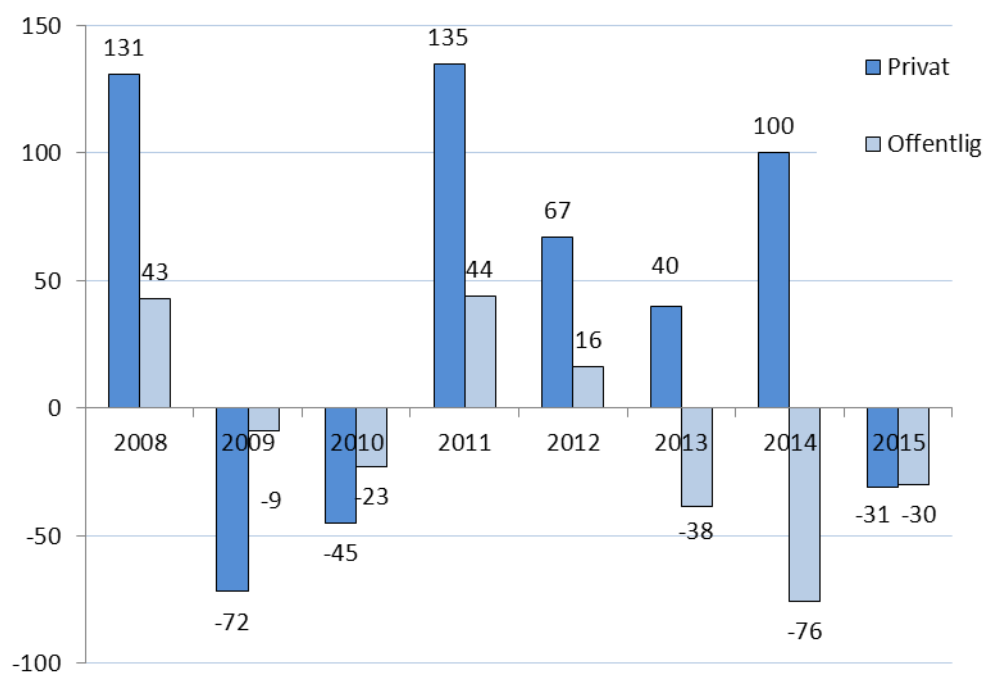
Uppgifterna för åren 2008, 2009 och 2010 reviderades 2011. Talen är avrundade.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas i år (2015) vara negativ (-0,6 procent). Den offentliga sektorn väntar sig för tredje året i rad en

minskande volym av den sysselsatta arbetskraften och i år väntar sig även den privata sektorn en negativ tillväxt, för första gången sedan 2010. Om man tar hänsyn till den stora minskningen av den offentliga sektorns arbetsstyrka som flyttas till den privata sektorn i och med driftsprivatiseringen av skärgårdstrafiken ligger troligtvis förväntningarna snarare nära en nolltillväxt av den totala sysselsatta arbetskraften i 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 fyra åren. I år förväntas dock bägge sektorer att minska med cirka 30 helårsverken.

Figur 6. Prognos över förändring (antal helårsverken) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2015



Anm.: Uppgifterna för åren 2008, 2009 och 2010 reviderades 2011. Källa: ÅSUB:s arbetsmarknads- och konjunkturenkäter 2008–2015

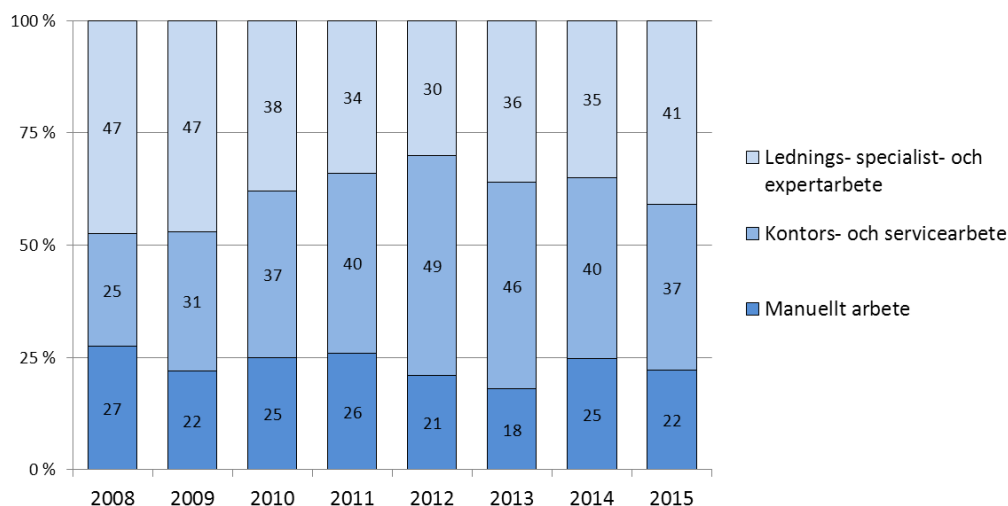
6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier

Den långsiktiga förskjutningen mellan den årsvisa förväntade rekryteringen indelad i övergripande yrkeskategorier som vi såg i det privata näringslivet (Figur 5, sid. 29) framträder även när vi slår samman det förväntade behovet i den privata sektorn med behovet i den offentliga sektorn.

Figur 7 visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier. Där framgår att andelen av det förväntade rekryteringsbehovet av yrken som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, ökade under perioden 2008-2012, främst på bekostnad av den högsta kvalificeringsnivån, *lednings-, specialist- och expertarbete*. I årets undersökning, tillsammans med de två föregående, tycks dock denna trend ha börjat vända. I årets undersökning förväntas 41 procent av rekryteringarna vara *lednings-, specialist- och expertarbete*, 37 procent *kontors- och servicearbete*, samt 22 procent *manuellt arbete*.

Det framgår också tydligt att andelen av efterfrågan på arbetskraft inom kategorin *manuellt arbete* varierar från år till år, men att det för de flesta år under perioden våra undersökningar täcker (2008-2015) har legat på 20-25 procent av det totala antalet förväntade rekryteringar.

Figur 7. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2015*



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

Anm.: För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid. 53). Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunkturenkäter.

6.3 Prognoser och utfall

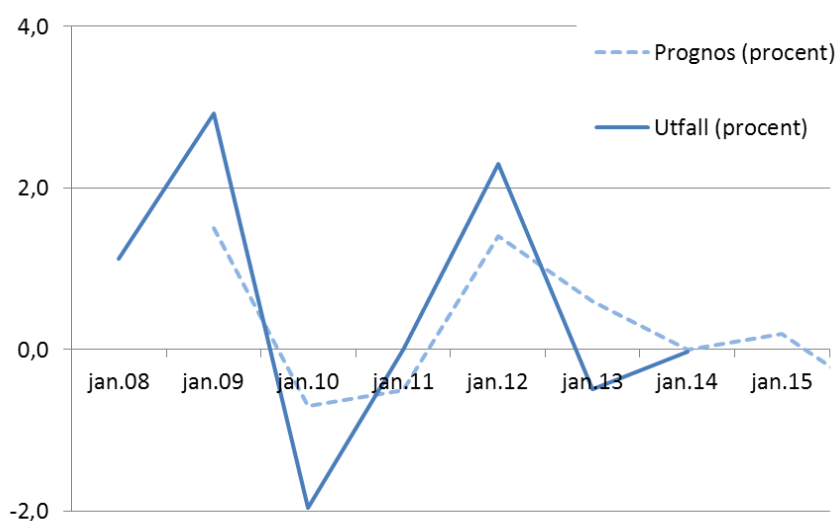
Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet i statistiken ut? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2007–2013, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i Figur 8).

Vi 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.

Prognoserna för den privata sektorn har hitintills varit betydligt träffsäkrare än för den offentliga sektorn. Tydligt är det så att de som besvarat våra frågor till den offentliga sektorn har haft svårare att förutse utvecklingen på personalsidan än respondenterna på den privata sidan.

Figur 8. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, utfall och prognos, 2008-2015



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 *Tabell 10*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland under de två senaste åren varit på en fortsatt hög nivå om än något lägre än under perioden 2009-2011 då de var över 400 per år.

Tabell 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2014

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
346	314	308	378	414	401	419	357	392	377

Källa: Pensionsskyddscentralen

Vår prognos om den sammanlagda volymen på rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 369 helårsverken (*Tabell 12*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas bli minus 31 personer, skulle det innebära att avgångarna från den privata sektorn bör ligga kring uppskattningsvis 400 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 241 personer, och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna negativ, minus 30 personer (*Tabell 11*). Vilket skulle innebära att avgångarna från offentlig sektor motsvarande 271 helårstjänster.

Tabell 11. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2015 (omräknat till antal helårstjänster)

	Rekrytering	Avgångar	Förändring
Totalt	610	671	-61
Privat	369	400	-31
Offentlig	241	271	-30

Anm.: Talen är avrundade

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna även detta år kommer att ligga på cirka 400 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 270 personer kommer att avgå från den åländska arbetsmarknaden av andra orsaker än pension under 2015. Detta är ett ovanligt högt tal, vilket tyder på att avgångar till studier, utflyttning och även byte av arbetsgivare förväntas bli stort under året. Vi kan dessutom ha ett år framför oss då antalet pensionsavgångar överstiger 400 personer. I vår enkät har i svaren från den offentliga sektorn t.ex. framkommit att åtminstone vissa enheter väntar sig extra stora pensionsavgångar under det kommande året.

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 (2015) på 35 procent, vilket är en något högre andel än medeltalet för perioden 2007-2015 som ligger på 29 procent per år. Under det kommande året förväntas således en dryg tredjedel av personalen inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

Tabell 12. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2015 (procent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Medeltal
Totalt	25	31	23	26	30	32	30	33	35	29
Primärnäringsar	34	33	23	17	23	16	48	38	23	28
Livsmedelsindustri	19	11	27	42	47	47	42	20	31	32
Övrig industri	27	33	16	27	28	32	23	41	34	29
Vatten och el	52	40	26	43	52	59	54	49	52	48
Bygg	20	19	20	18	27	20	26	33	31	24
Handel	21	23	24	21	26	25	31	25	19	24
Hotell och restaurang	19	15	12	17	19	23	18	13	12	16
Transport och kommunikation	25	31	15	27	22	27	31	31	44	28
Finans	30	50	59	49	44	54	63	27	13	43
Företagstjänster	.	.	.	31	34	32	40	42	43	37
Personliga tjänster	.	.	.	47	56	54	56	61	74	58
Övrig service	29	35	43	.	.	.	.	.	.	35

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

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen är i genomsnitt högst inom branscherna *personliga tjänster* samt *vatten och el*. Dessa två branscher har även högst fortbildningsfrekvens sett i ett längre perspektiv, vilket kan ses på medeltalen för perioden 2007-2015. Förutom de två branscherna som har högst fortbildningsfrekvens har även *transport och kommunikation* samt *företagstjänster* en fortbildningsfrekvens på över 40 procent av den sysselsatta arbetskraften

Den uppgivna fortbildningsfrekvensen för branschen *personliga tjänster* fortsätter att öka. 2012 undantaget har fortbildningsfrekvensen ökat för varje år som gått sedan branschen var med för första gången år 2010.

Finansbranschen uppger i år en fortbildningsfrekvens på endast 13 procent. Branschen har i motsats till exempelvis personliga tjänster uppgett lägre fortbildningsfrekvenser de senaste två åren.

Två andra branscher med låg fortbildningsfrekvens i årets undersökning är *handeln* och *hotell- och restaurangbranschen*. De låga värdena i dessa är dock inte förvånande eftersom personalomsättningen är relativt stor i dessa branscher. Hög personalomsättning är ofta sammankopplat med lägre fortbildningsfrekvens eftersom den investering som fortbildning utgör går förlorad ifall den fortbildade personalen byter arbetsgivare. Man kan även se på medelvärdet för 2007-2015 att det är dessa två branscher, tillsammans med byggbranschen, som har de lägsta medelvärdena för fortbildningsfrekvensen.

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

- *Primärsektorn*: yrkesförarkompetens
- *Livsmedelsindustrin*: tillverkningsmetoder, processarbete, biodling och allmänt kvalitetsarbete
- *Övrig industri*: kvalitetssystem, säkerhet, försäljning, produktionsteknik, arbetsskydd, ledarskap och yrkesförarkompetens
- *Vatten och el*: säkerhet, branschutveckling, styrning och regler, avloppshantering, ekonomi, yrkesförarkompetens, vattenrening samt sociala medier
- *Bygg*: yrkesförarkompetens, vvs, bygg, skatter, säkerhet, olika branschspecifika områden, miljö och lagstiftning, försäljning, diverse lagstadgade utbildningar, våtrum, varukunskap
- *Handel*: många företag satsar av naturliga skäl på fortbildning inom försäljning. Andra ämnen är: utbildning för förmän, yrkesförarkompetens, bilskador, dator, näthandel, myndighetskrav, farmaci, IT, binderiteknik, verkstadsmekaniker för nya bilar, marknadsföring, reparation.
- *Transport och kommunikation*: det dominerande fortbildningstemat inom branschen handlar om upprätthållande av yrkeskompetens, kurser för yrkescertifiering, lagstadgat bibehållande av behörighet. Andra teman i denna av sjöfarten dominerade bransch är säkerhet i olika former, kurser för yrkeschaufförer, pilotfortbildning, trafikekonomi och försäljning.
- *Hotell- och restaurang*: kundservice, säljfrämjande, språk, dryckeskunskap samt mat
- *Finans*: ledarskap, försäljning, ekonomi, följa med utvecklingen, försäkringsteknisk utbildning, specialistkunskap inom finans

- *Företagstjänster:* löneräkning, kontorsarbete, branschspecifika kurser, ekonomi, finansiering, nya arbetssätt, flygbokning, kundprojekt, säkerhetsteknik, agilt arbetssätt, olika juridiska ämnesområden, försäljning, teknik, administration, dator, redovisning, skatter, ekonomisk rapportering, städutbildning, teknik och juridik inom vvs, följa forskning, fastighetsunderhåll, marknadsföring, IT, projekthantering, web
- *Personliga tjänster:* Inom denna diversifierade bransch har man olikartade och ofta specifika behov av fortbildning. Träning, digitalisering, skolning i nyheter, fortbildning i trafiksäkerhet, sjukvård, yrkeskompetens, pedagogisk forskning, företagshälsovård, tandvård, ecodriving motorcykelkurs, textilvård, tandvård, försäljning, instruktör är alla ämnen som nämns.

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

Tabell 13. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procentuella andelen av företagen inom branscherna som angivit respektive alternativ, 2011–2015

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)					Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Totalt	85	84	83	82	95	18	20	21	17	22
Primär	73	73	63	71	55	7	13	13	0	0
Livsmedelsindustri	83	100	89	100	96	17	11	0	10	32
Övrig industri	95	87	90	81	82	14	17	34	15	6
Vatten och el	100	75	73	92	94	0	25	0	8	0
Bygg	91	79	77	84	98	27	21	31	20	3
Handel	80	91	91	89	97	14	13	9	8	34
Hotell och restaurang	75	63	74	74	75	6	17	7	5	2
Transport och kommunikation	82	81	73	50	96	25	35	37	50	24
Finans	100	60	100	88	100	75	80	50	25	7
Företagstjänster	86	94	94	85	98	28	17	29	15	62
Personliga tjänster	93	85	73	90	100	14	25	24	37	4

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Som framgår av *Tabell 13* är det liksom tidigare år alternativet enskilda kortare utbildningstillfällen som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 95 procent av företagen i nuläget (våren 2015) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 13*).

Inom branscherna *finans* och *personliga tjänster* har samtliga företag som svarat på enkäten uppgett att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. Även i de flesta andra branscherna har över 90 procent av företagen svarat att de kan tänka sig att bekosta sådana utbildningstillfällen. De enda branscherna som ligger på en tydligt lägre nivå är *primärnäringsarna* (55 procent), *hotell och restaurang* (75 procent) samt *övrig industri* (82 procent).

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är betydligt lägre och andelen varierar mer mellan åren.

I år verkar en förskjutning skett från utbildning för examen/certifiering till enskilda kortare utbildningstillfällen i branscherna *vatten och el, bygg, transport och kommunikation, finans* och *personliga tjänster*. Totalt sett har dock andelen som är beredd att bekosta utbildningar ökat för båda typerna jämfört med i fjol (2014).

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

Enligt våra enkätsvar fortsätter fortbildningsfrekvensen att röra sig strax under 50 procent av arbetskraften inom den offentliga sektorn. I år väntas andelen som fortbildar sig ligga på 46 procent, vilket är en marginell minskning från fjolårets förväntningar (47 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 14* ser man dock vissa förändringar i årets förväntningar jämfört med fjolåret.

Inom *kommunsektorn* har förväntningarna på fortbildningsfrekvensen ökat från 46 procent 2014 till 54 procent i år (2015). Inom *landskapssektorn* ser vi istället en minskning till 36 procent, jämfört med fjolårets förväntningar på 48 procent fortbildningsfrekvens. Även om det inte rör sig om något helt klar trend så tycks fortbildningsfrekvensen vara minskande inom landskapssektorn sett över hela tidsperioden 2010-2015. Den *statliga sektorn* står däremot ganska oförändrad med sina förväntningar på 47 procent.

Tabell 14. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procentandelar 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Medeltal
Totalt	50	54	47	43	47	46	48
Kommunsektorn	49	51	46	46	46	54	49
Landskapssektorn	53	59	48	39	48	36	47
Staten	23	30	39	54	48	47	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 tre kommuner uppger att 20-40 procent av personalen kommer att erbjudas fortbildning under året. Sex kommuner uppger att 40-60 procent av de anställda kommer att kunna fortbilda sig. En kommun uppger att 60-80 procent av de anställda kommer att fortbilda sig.

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

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att De gamlas hem uppskattar fortbildningsfrekvensen till 60-80 procent, medan ÅHS väntar sig en frekvens på under 20 procent.

Liksom tidigare år kan man inom alla avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapsförvaltningen* tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Tre enheter och myndigheter planerar även att i år vid sidan om enskilda utbildningstillfällen under året bekosta utbildning för examen/certifiering (Infrastrukturavdelningen, Utbildnings- och kulturavdelningen samt Ålands folkhögskola).

Inom kommunsektorn kan de allra flesta tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Två kommuner 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 näringslivet samt landskaps- och

kommunsektorn, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen. En myndighet kan dock även tänka sig att under året bekosta utbildning för examen/certifikat.

I enkäten frågade vi även 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 specialområden, såsom metodkunskap inom statistik och forskning, IT-drift, nätverk och programvara, polisiära fortbildningar, asfalt, fördjupade specialistkunskaper inom social- och kulturområdet, fordonsteknik och förarprovare. Flera av avdelningarna och enheterna uppger även att de kommer att satsa på utbildning inom IT. Andra utbildningsområden som man kan se bland svaren från enheterna inom landskapssektorn är projektledning, miljö och hållbarhet, förvaltningskunskap, ekonomi, säkerhet, förvaltningsrätt, intern styrning och kontroll.

Inom den *kommunala sektorn* framhålls olika utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Flera av skärgårdskommunerna nämner äldreomsorg och andra vårdanknutna ämnen. Andra vård och omsorgsområden som nämns inom kommunsektorn är barnomsorg, vårdtyngdsmätning, klienters beteendestörningar samt vidareutbildning för examen inom vården. Bland skolorna nämns pedagogik, specialpedagogik, elevhälsa, trivsel och bedömning. Flera skolor planerar även utbildning inom IKT och virtuell undervisning. Andra utbildningsområden som tas upp av respondenterna inom kommunsektorn är IT, ekonomi, centralförvaltning, upphandling och ledarskap.

Inom de *statliga enheterna* tycks tyngden i fortbildningarna ligga nära de olika verksamheternas kärnområden. De områden som nämns är: övervakning, juridik, tullklarering, utsökning samt "egna utbildningar". Bland de statliga enheternas svar hittar man även, i likhet med de andra sektorerna, satsningar på datorkunskap.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn

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

Inom den *statliga sektorn* förväntas 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 skattebyrå, som uppger att de i genomsnitt bedömer sådana kvalifikationer en gång per år. Alla enheter förväntar sig ett stabilt behov det kommande året, vilket i praktiken betyder att så gott som inget behov kommer att finnas det kommande året.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer man att man kommer att ha sammanlagt 43 fall av rekryteringar där det handlar om att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Nitton av dessa gäller skolektorn. Förklaringen till detta är att en stor del av de lärare som rekryteras har utbildat sig i Sverige. Inom skolektorn sammantagen tror man överlag att behovet av dylika bedömningar kommer att vara stabilt.

Inom *landskapsförvaltningen och landskapet underställda myndigheter* uppskattar de flesta att det årliga behovet ligger på mellan 0 och 2 valideringsfall per avdelning eller myndighet och år. De som uppger ett högre genomsnitt än detta är ÅHS, Infrastrukturavdelningen samt Högskolan på Åland. Infrastrukturavdelningen uppger dock att antalet fall kommer att minska i och med driftsprivatiseringen av skärgårdsfärjorna.

Inom *landskapssektorn* uppskattar man överlag att behovet av validering av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. ÅHS och landskapets social- och kulturavdelning tror dock på ett ökande behov det kommande året. Som nämndes ovan förväntar sig infrastrukturavdelningen å sin sida en minskning av antalet fall.

Flera respondenter framhåller att det i praktiken är svenska utbildningar det handlar om då de talar om utländska.

Referenser

Statistikcentralen (2015) <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 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i Yrkesklassificeringen 2010

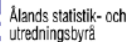
I.	Lednings-, specialist- och expertarbete	1 2 3	Chefer Specialister Experter
II.	Kontor- och servicearbete	4 5	Kontors och kundtjänstpersonal Service- och försäljningspersonal
III.	Manuellt arbete	6 7 8 9 0	Jordbrukare, skogsarbetare m.fl. Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare Process- och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

Branschindelning

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

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäten våren 2015
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2015. (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

Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag

Kontaktperson

Tel.:

Titel

A horizontal number line with vertical tick marks at intervals of 10, labeled from 0 to 100. The number 10 is marked with a horizontal bar over it.

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

11

11

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 2014 var inflationen 1,1 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

4446453044

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 summiera till a+b i fråga 12)

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

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!

0461453047

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	Kontorssekreterare
Överlärare (yrkeshögskolor)	Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier)
Lektorer (yrkeshögskolor)	Restaurang- storhushållspersonal, kockar
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	Fastighetsskötare
Lärare i yrkesämnen	Kontorsstädare, m.fl.
Gymnasie- och högstadielärare	Köksbiträden
Lågstadie- och klasslärare	Elevassistenter
Speciallärare	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
Studiehandledare, m.fl.	Antal: _____
Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	Antal: _____
	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
	Antal: _____

Antal nyanställningar totalt:

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

Kontroll (skall vara = 0)

0,00

5035046755

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!

1869046756

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.	Försäkringshandläggare m.fl.
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)
Juridiska specialister	Restaurang-, storkhushållspersonal, kockar
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning	Fastighetsskötare
Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare	Städare, m.fl.
Tulltjänstemän och sjöbevakare	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
Skatteberedare och -inspektörer	Antal: _____
Kommissarier och överkonstaplar	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
Rättegångsombud och utskningsmän	Antal: _____
Kontorspersonal	Annat - vad? (Förkorta vid behov)
Kundtjänstpersonal 1)	Antal: _____
1) T.ex. receptionister, telefonister, m.fl. 2) Postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl.	Antal: _____

Antal nyanställningar totalt : _____

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

Kontroll (skall vara = 0)

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

Antal anställningar totalt:

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

Kontroll, skall vara = 0

0,0

6735570036



Ålands statistik- och utredningsbyrå

Arbetskraftsenkäten våren 2015

Landskapsregeringen och fristående myndigheter

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

Svarskod (se e-post):

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.		Poliser	
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.		Kommissarier och överkonstaplar	
Juridiska specialister		Kontorspersonal	
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.		Kundtjänstpersonal	
Bokförare och redovisare		Löneräknare, m.fl. 3)	
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 1)		Städare, m.fl.	
Specialister inom utveckling av administration och näringar 2)		Fastighetsskötare	
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn		Förare av tunga fordon/ arbetsmaskinförare	
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer		Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	
Arbetsledare inom byggverksamhet		Lantbruksavbytare	
Befäl och styrmän inom sjötrafik		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Däcksmanskap, sjötrafkarbetare m.fl.			
		Antal:	
		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl.			
2) Projektledare, planerare, koordinatörer, m.fl.		Antal:	
3) Lönebokförare, registratörer, m.fl.			

Antal nyanställningar totalt :



Fortsätt på nästa sida!

Klicka på flik 2 i övre vänstra hörnet!

Kontroll (skall vara = 0) 0,00

5832463179

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.		Sjukskötare m.fl.	
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.		Närvårdare, annan vårdpersonal, hemvårdare	
Specialister inom jord-, skogsbruk, fiske, miljö 1)		Kontorspersonal	
Dataspecialister, m.fl.		Kundtjänstpersonal	
Arkitekter, planerare, lantmätare, m.fl. 2)		Lönebokförare, m.fl. 5)	
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 3)		Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	
Bibliotekarier, m.fl.		Byggnadsarbetare m.fl.	
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning 4)		Fastighetsskötare	
Förskollärare/Barnträdgårdslärare		Städare, m.fl.	
Personal inom barnomsorgen		Anläggningsarbetare, m.fl.	
andledare, socialsektorn (ungdomsledare m.fl.)		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
1) Specialister inom biovetenskap		Antal:	
2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
3) T.ex. socialarbetare, inkl. socialsekreterare, socialinspektörer, barnomsorgs-och skolpsykologer, m.fl.			
4) T.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker		Antal:	
5) Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning		Antal nyanställningar totalt :	

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

Kontroll (skall vara = 0) 0,00

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



ÅLANDS STATISTIK- OCH
UTREDNINGSBYRÅ

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

Ålandsvägen 26
PB 1187
AX-22 111 MARIEHAMN