

Arbetsmarknadsbarometern 2024

RAPPORT 2024:5



ÅSUB rapportserie

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

De senaste rapporterna från ÅSUB

2021:3	Utbildning och arbetsmarknad 2035 – Vägarna till välstånd efter pandemin
2021:4	Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2021
2021:5	Arbetsmarknadsbarometern 2021
2021:6	Ålänningarnas kultur och fritidsvanor 2020
2022:1	Ålands ekonomi under EU-medlemskapets första 25 år
2022:2	Barn, elever och studerande med neuropsykiatriska funktionsvariationer. En utvärdering för fortsatt utveckling av utbildningssystemet på Åland
2022:3	Konjunkturläget våren 2022
2022:4	Ålänningar och miljön - en enkätundersökning om miljömedvetenhet och -engagemang 2022
2022:5	Arbetsmarknadsbarometern 2022
2022:6	Tillitsstudie för Åland 2022 - Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra
2022:7	Kollektivtrafiken på Åland 2022
2023:1	Konjunkturläget våren 2023
2023:2	Arbetsmarknadsbarometern 2023
2024:1	Medborgarundersökning Mariehamn – hösten 2023
2024:2	Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2021
2024:3	Konjunkturläget våren 2024
2024:4	Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2023

För upplysningar:

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



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



<https://twitter.com/StatsAland>

ISSN 1455-1977 (print)

ISSN 2737-0798 (online)

Förord

ÅSUB utarbetar årligen en arbetsmarknadsbarometer som omfattar både den privata och den offentliga arbetsgivarsektorn på Åland. I barometern presenteras sysselsättningens utveckling och det totala rekryteringsbehovet, där även ersättande anställningar ingår. Uppgifterna presenteras efter bransch för näringslivet samt för den offentliga sektorns olika delar under de kommande tolv månaderna. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till senvåren 2025. Barometern har gjorts under en lång rad år och ger på så sätt även en bild av de långsiktiga trenderna på arbetsmarknaden på Åland. Uppdragsgivare för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Årets arbetsmarknadsbarometer präglas av en viss osäkerhet vad gäller den internationella utvecklingen och en relativt svag efterfrågan från hushållen på Åland. Det huvudsakliga syftet med barometern har varit att bedöma det närmaste årets förändring inom den sysselsatta arbetskraften för det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns olika delar samt att sammanfatta rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper det kommande året. I rapporten redogörs även för fortbildnings- och vidareutbildningsbehovet inom de olika branscherna under det kommande året.

Studien grundar sig på enkäter till ett representativt urval av arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2024.

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

Utredare Maria Viktorsson har ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer och sammanställningen av rapporten. Utredare Robin Lähde har medverkat i insamlingen av enkätsvar från den privata sektorn och i analyserna av materialet.

Mariehamn i juni 2024

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
1. Sammanfattning	8
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp	11
2.1 Huvudsaklig metod	11
2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster	12
2.3 Grundbegrepp	13
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	14
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2024	14
3.2 Nyinrättade anställningar	18
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	20
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden	20
4.2 Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet	23
4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?	26
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	30
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn	30
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn	31
Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn	33
Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn	35
Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn	36
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn	37
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling	38
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor	38
6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier	40
6.3 Prognoser och utfall	41
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser	42
6.5 Utbudet på arbetskraft	44
7. Fortbildning	47
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn	47
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	50
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentliga sektorn	52
Referenser	53
Bilaga 1: Klassificeringar	54
Bilaga 2: Enkäter	55
Bilaga 3: Kvalitetsbilaga	65

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2024 och deras efterfrågan 2020–2024 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.	14
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna 2024	19
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2022, våren 2023 och våren 2024, efter bransch	22
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2022, 2023 och 2024. Antal årsverken, efter bransch	25
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2024	26
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	27
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	32
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2015–2024.....	39
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	40
Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2015–2024	41
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2025	42
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2025 (prognos 2024–2025).....	43
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2023	45
Figur 14. Den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort, index 2008=100	46

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2023 och 2024. Rangordning efter antal årsverken 2024	16
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2024.....	17
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2015–2024. Antal årsverken efter bransch.....	21
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2015–2024. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch.....	24
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2024	30
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024.....	34
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen), 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024.....	35
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024	36
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2024. Antal omräknat till helårstjänster och procent.....	39
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring på Åland under 2024 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes).....	44
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2015–2024 (procent)	47
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2022–2024.	50
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2015–2024	51

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos för rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2025. Resultaten presenteras per bransch och per yrkesgrupp för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrkesgrupp för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som i februari skickades till ett representativt urval åländska företag (271 antal svar i år), dels från den arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till samtliga myndigheter och enheter inom den åländska offentliga sektorn förutom myndigheter med endast en anställd. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Förväntningarna på sysselsättningsvolymens utveckling på den åländska arbetsmarknaden under perioden våren 2024 till våren 2025 är positiva. Den sysselsatta arbetskraftens volym väntas öka med 128 årsverken, motsvarande 1,1 procent av den sysselsatta arbetskraften.

Sysselsättningsvolymens tillväxttakt förväntas öka inom den privata sektorn, medan tillväxttakten inom den offentliga sektorn förväntas avta. Förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är dock fortsättningsvis högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn, men skillnaden mellan sektorerna är mindre än det varit under de senaste fem åren. Inom den offentliga sektorn väntas en ökning med 60 årsverken (motsvarande 1,5 procent av den sysselsatta arbetskraften), medan det i den privata sektorn förväntas en ökning med 68 årsverken (0,9 procent av den sysselsatta arbetskraften).

Vi förväntar oss att cirka 330–340 personer kommer att gå i pension både innevarande år och nästkommande år. Med tanke på avgångarna från arbetsmarknaden under de kommande åren är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt för att upprätthålla storleken på arbetskraften, då antalet ålandsfödda personer som är på väg in i arbetslivet inte täcker upp för avgångarna.

Den förväntade tillväxten av personalstyrkan varierar stort mellan branscher

Tillväxtförväntningarna på personalstyrkan inom den privata sektorn är liksom 2023 även i år splittrade mellan branscherna. De branscher som har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader framåt är branscherna *företagstjänster, finans och försäkring, övrig industri* samt *personliga tjänster*. *Primärnäringarna, hotell- och restaurang, handeln* samt *vatten- och el* förväntar sig en närmast oförändrad personalvolym, medan branscherna *transport och kommunikation, byggbranschen* och *livsmedelsindustrin* förutspår en negativ utveckling i personalvolym. De varierande förväntningarna på utvecklingen i de olika branscherna kan ha flera förklaringar, men den senaste tidens ekonomiska utmaningar med bland annat hög inflation och högre räntor påverkar olika branscher olika hårt och på olika sätt. Utöver detta kan möjligheten att förutspå utvecklingen generellt försvåras av oväntade händelser som påverkar ekonomin i stort.

Den förväntade tillväxten av sysselsättningsvolymen i den offentliga sektorn återfinns framför allt i den kommunala sektorn och landskapssektorn medan den statliga sektorn förutspår i princip oförändrad volym.

Rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal samt specialister är fortsatt stort

Det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden minskar från fjolårets 943 årsverken till 886 årsverken i år, vilket ligger nära nivån som kunde ses innan pandemin (2019). Rekryteringsbehovet är fortsättningsvis större inom den privata sektorn (471 årsverken) än inom den offentliga (414 årsverken). Detta är inom den privata sektorn en minskning jämfört med ifjol, medan rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn förblir ungefär detsamma som ifjol.

Efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* samt *specialister* fortsätter att vara hög, med en efterfrågan motsvarande 272 respektive 225 årsverken under det kommande året. Jämfört med ifjol ökar behovet av service- och försäljningspersonal, vilket uteslutande beror på ett ökat behov av gruppen *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* inom offentlig sektor. Utöver *närvårdare* består service- och försäljningspersonal inom offentlig sektor framför allt av *barnskötare och skolgångsbiträden*. Efterfrågan på service- och försäljningspersonal inom privat sektor är kvar på samma nivå som 2023 och består till stor del av *försäljare och butiksinnehavare* samt *restaurang- och serveringspersonal*.

Däremot minskar behovet av *specialister* efter flera års ökning, på grund av ett minskat behov inom privat sektor. Specialister som efterfrågas inom den privata sektorn är specialister inom *systemarbete* samt inom *databaser, -nätverk och systemprogram*, framför allt inom branscherna företagstjänster samt transport och kommunikation. Inom den offentliga sektorn efterfrågas i synnerhet *förskollärare/lärare inom barnomsorgen, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare, lärare i yrkesämnen* samt *läkare*.

Den förväntade efterfrågan på *experter* minskar marginellt från 2023 och uppgår till 128 årsverken. Inom den offentliga sektorn efterfrågas framför allt *sjukskötare* och andra vårdrelaterade yrken men även *juridiska assistenter, handledare och rådgivare inom socialsektorn och församlingar*. Experter som efterfrågas inom den privata sektorn är i synnerhet *experter inom finansiering, försäkring och redovisning, IKT-tekniker* samt *sjöpersonal*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* förväntas öka och motsvara 74 årsverken i år. Merparten av rekryteringsbehovet återfinns inom det privata näringslivet. Även *byggnads- reparations- och tillverkningsarbetare* förväntas öka och motsvara 39 årsverken i år. Framför allt är det gruppen *personal inom el- och elektronikbranschen* som tillsammans med *maskinmontörer- och reparatörer* efterfrågas mer i år inom branscherna vatten och el samt handeln.

Efterfrågan på *chefer och högre tjänstemän* minskar marginellt till 49 årsverken i år, medan en mer betydande minskning i efterfrågan ses för *process- och transportarbetare* som förväntas ha en efterfråga motsvarande 68 årsverken i år. Processarbetare efterfrågas främst inom övrig industri, men även inom livsmedelsindustrin och primärnäringsarna. Förare av tunga fordon och arbetsmaskinförare efterfrågas inom transportbranschen. *Övrig industri* minskar till motsvarande 29 årsverken. Här är det uteslutande städpersonal som efterfrågas främst inom hotell- och restaurangbranschen, men även inom företagstjänster samt inom kommun- och landskapssektorn.

Svårt att rekrytera arbetskraft med relevant utbildning och erfarenhet

Spridningen är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen och de offentliga enheterna. En gemensam nämnare är dock specialister och

särskilt nämns behovet av specialister med erfarenhet och rätt utbildning. Inom både den statliga sektorn och landskapssektorn efterfrågas särskilt juridiska specialister, men även analytiker, projektledare, byggnadsingenjörer, lantmäteringenjörer, tulltjänstemän, arkivarier och specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram. Inom skolväsendet upplevs det vara svårt att få tag på behöriga lärare i yrkesämnen, klasslärare, speciallärare samt barnskötare/elevassistenter.

Som tidigare upplevs också yrken inom vård och omsorg, särskilt närvårdare, vara svårrekryterade, framför allt inom offentlig sektor men även inom privat sektor. Inom kommunala sektorn är det förutom närvårdare också svårt att få tag på lärare inom barnomsorgen.

Inom privata sektorn är de svårrekryterade yrkena som nämns ofta branschspecifika, det vill säga sakkunniga inom branschen med erfarenhet och rätt utbildning. De yrken som nämns över flera branscher är dock specialister eller experter inom IT, arbets- och projektledning, försäljning, finans och beskattning.

Fortbildningsfrekvensen över genomsnittet för de senaste tio åren

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Cirka 41 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året, vilket ligger något över medelvärdet för privat sektor de senaste tio åren. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *finans- och försäkring* där 86 procent av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 58 procent, vilket är högre än medelvärdet för de senaste tio åren. Framför allt väntas fortbildningsfrekvensen öka inom landskapssektorn. Fortbildningen sker i huvudsak genom enstaka korta utbildningstillfällen och förutom branschspecifika utbildningar finns det behov av fortbildning framför allt inom ledarskap, juridik, försäljning, ekonomi och IT. Ett annat gemensamt tema som nämns av många inom både privat och offentlig sektor i år är digitalisering och AI (artificiell intelligens).

2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

Rapportens primära syfte är att presentera en bedömning av tillväxten och rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden på ett års sikt. Tillväxten baseras på antalet sysselsatta inom den privata sektorns olika branscher samt inom den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, den kommunala sektorn och den statliga sektorn), medan rekryteringsbehovet presenteras enligt yrkeskategorier inom den privata och offentliga sektorn.

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

Uppdragsgivare för arbetskraftsbarometern är Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) och utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUBs konjunkturrapporter. ÅSUB har publicerat arbetsmarknadsbarometern årligen sedan 2008.

2.1 Huvudsaklig metod

Uppgifterna i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor i ÅSUBs konjunkturenkät, dels på ÅSUBs arbetskraftsenkät (se Bilaga 2). Den årliga konjunkturenkäten riktar sig till den privata sektorn och skickas till ett urval åländska företag. Arbetskraftsenkäten skickas ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Respondenterna ombes göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnas in. Svaren i arbetsmarknadsbarometern 2024 samlades in under perioden februari–april.

Underlaget för den privata sektorn baseras på svaren från ett representativt urval åländska företag. Urvalet uppdateras varje år. Detta år svarade 271 företag. Eftersom de företag som svarar representerar flera företag än det egna företaget i samma bransch, viktas svaren utifrån det svarande företags storlek och branschens storlek. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. De data om utvecklingen inom den privata sektorn som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

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

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

När det gäller det totala rekryteringsbehovet bör det framhållas att uppskattningen återspeglar den bedömning som uppgiftslämnare kunnat göra vid svarstillfället. Detta gäller speciellt för uppskattningen av ersättande anställningar. Ersättande rekryteringar för pensionsavgångar är ofta mer förutsägbara och därför även enklare att ta i beaktande i uppskattningen. Övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, är däremot inte lika lättförutsägbara, vilket försvårar bedömningen av det totala rekryteringsbehovet¹.

Under pandemiåren och de därpå följande åren bad vi företagen inom näringslivet att även beakta möjliga återtaganden av permitterad personal i sina uppskattningar beträffande personalstyrkans utveckling fram till nästa vår. Denna andel bedöms den senaste tiden vara mycket liten jämfört med pandemiåren 2020–2021² och är från och med i år inte inkluderat i frågeformulären.

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

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

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

2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. I barometrarna under 2020–2023 kan nya anställningar även omfatta återtagande av permitterad personal. Respondenterna har inte specificerat vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal, vilka som är återtagande av permitterad personal och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har i stället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att expandera efterfrågar samt hur storleken på expansionerna förhåller sig till antalet rekryteringar. Metoden innebär att en ersättande rekrytering är en rekrytering där ett företag planerar anställa en person av en viss yrkesgrupp på samma gång som en person av en annan yrkesgrupp slutar eller tar ut ledighet (till exempel föräldraledighet) som kräver vikarie. På motsvarande sätt räknas nyrekrytering som en ny tjänst även om en person av samma yrkesgrupp väntas sluta vid ett annat företag³. För mer information kring metoden, se Bilaga 3, Kvalitetsbilaga.

¹ Se Bilaga 3: Kvalitetsbilaga.

² Se Arbetsmarknadsstatistik www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad

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

Sammantaget kan konstateras att dessa uppskattningar är förenade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men att de med dessa reservationer i beaktande ändå kan fungera som en fingervisning om inom vilka yrken nya anställningar väntas skapas.

2.3 Grundbegrepp

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

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

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

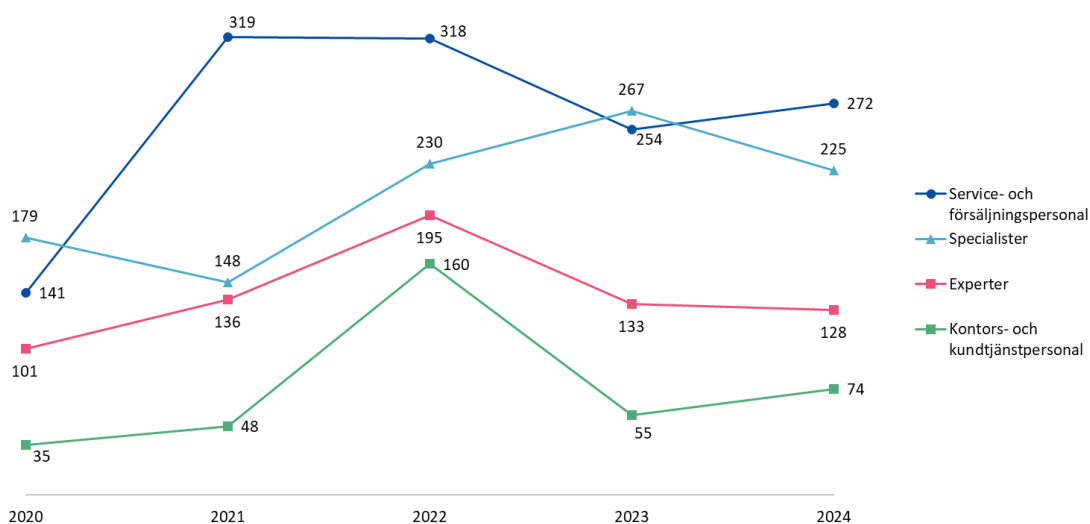
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

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

3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2024

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

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2024 och deras efterfrågan 2020–2024 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.



Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB

De fyra aggregerade yrkesgrupper⁴ som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. *Service- och försäljningspersonal* (ISCO 5) och *specialister* (ISCO 2) väntas under 2024 utgöra de mest efterfrågade yrkesgrupperna, följt av *experter* (ISCO 3) och *kontors- och kundtjänstpersonal* (ISCO 4).

Service- och försäljningspersonal är en bred yrkesgrupp. Inom privat sektor består gruppen framför allt av försäljare och butiksinnehavare samt restaurang- och serveringspersonal, medan gruppen inom den offentliga sektorn till största delen består av närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare samt barnskötare och skolgångsbiträden. Den förväntade efterfrågan på service- och försäljningspersonal under det kommande året är jämnt fördelad mellan privat och offentlig sektor och uppgår totalt till 272 årsverken. Det är en ökning jämfört med föregående år, vilket uteslutande beror på ett ökat behov av gruppen närvårdare, annan vårdpersonal och

⁴ Den mest övergripande nivån för yrkesgrupperna (en-siffrig ISCO).

hemvårdare inom offentlig sektor. En följd av de demografiska förändringarna med större andel äldre över 85 år, vilket leder till ett ökat vårdbehov.

Det förväntade rekryteringsbehovet av *specialister* sjunker något efter fjolårets toppnotering, på grund av ett minskat behov inom privat sektor. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 225 årsverken, varav närmare 160 årsverken finns inom den offentliga sektorn. Specialister som efterfrågas inom den offentliga sektorn är i synnerhet *förskollärare/lärare inom barnomsorgen, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare, lärare i yrkesämnen samt läkare*. Inom den privata sektorn efterfrågas framför allt specialister inom *systemarbete* samt inom *databaser, -nätverk och systemprogram*.

Den förväntade efterfrågan på *experter* minskar marginellt från 2023 och uppgår till 128 årsverken. Inom den offentliga sektorn efterfrågas framför allt *sjukskötare* och andra vårdrelaterade yrken men även *juridiska assistenter, handledare och rådgivare inom socialsektorn och församlingar*. Experter som efterfrågas inom den privata sektorn är i synnerhet *experter inom finansiering, försäkring och redovisning, IKT-tekniker* samt *sjöpersonal*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* förväntas öka och motsvara 74 årsverken i år. Merparten av rekryteringsbehovet återfinns inom det privata näringslivet.

Tabell 1 sammanfattar det beräknade rekryteringsbehovet i olika yrkesgrupper på en mer detaljerad nivå. Materialet visar ett minskat rekryteringsbehov jämfört med 2023.

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

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2023 och 2024. Rangordning efter antal årsverken 2024

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2023	2024	ISCO-kod
Totalt	943	886	
Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal	66	88	53,532
Försäljare och butiksinnehavare	71	81	522
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	21	47	322
Processarbetare	48	41	81
Barnskötare och skolgångsbiträden	44	40	531
Specialister inom systemarbete m.fl.	49	37	25,251
Kundtjänstpersonal	30	36	42
Förskollärare,/Lärare inom barnomsorgen	16	33	2342
Restaurang- och storkökspersonal	30	30	512
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	56	29	911
Kontorspersonal	20	28	41
Serveringspersonal	36	27	513
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	29	22	12
Personal inom el- och elektronikbranschen	15	21	74
Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.	14	20	13,14
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	25	18	331
Lågstadielärare	24	18	2341
Läkare	16	18	221
Gymnasie- och högstadielärare	21	16	233
Lärare i yrkesämnen	2	16	232
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	22	15	833_834
IKT-tekniker samt användarstöd	11	14	351
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	10	14	252
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	17	13	263
Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	15	13	341,3412
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)	4	12	321
Juridiska specialister	13	11	261
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	11	10	71
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	5	10	43
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	52	10	241
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	9	9	835
Maskinmontörer och reparatörer	4	8	72
Experter inom fysik, kemi och teknik	5	7	311
Specialister inom administration	5	7	242
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	9	7	11
Speciallärare	8	7	2352
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	8	6	243
Befäl och styrmän inom sjötrafik	4	5	3152
Maskinchefer och -mästare på fartyg	3	5	3151
Specialister inom naturvetenskap och teknik	7	5	21
Studiehandledare, m.fl.	3	4	2359
Fastighetsskötare	2	4	5153
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	4	3	832
Administrativa och specialiserade sekreterare	13	3	334
Universitets- och högskollärare	4	3	231
Specialister i pedagogiska metoder	3	3	2351
Frisörer, kosmetologer m.fl.	2	3	514
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	5	2	262
Journalister, författare och språkvetare	2	2	264
Fysio- och ergoterapeuter m.fl.	12	2	32,325
Tandläkare	3	1	226
Poliser	3	1	5412
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	1	3351
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	1	312
Skatteberedare och -inspektör	12	0	3352
Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	12	0	61
Inköps- och försäljningsagenter	2	0	332
Förmedlare av företagstjänster	1	0	333
Köks- och restaurangbiträden	1	0	941
Överskötare och avdelningsskötare	1	0	2221

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2024

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		4	3	
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	18	1	3	
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	12	5	3	
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik	1	2	1	1
	Läkare			18	
	Överskötare och avdelningsskötare				
	Tandläkare			1	
	Universitets- och högskollärare			3	
	Lärare i yrkesämnen			16	
	Gymnasie- och högstadielärare		7	9	
	Lågstadielärare		18		
	Förskollärare/Lärare inom barnomsorgen		33		
	Specialister i pedagogiska metoder		1	2	
	Speciallärare		7		
	Studiehandledare, m.fl.		1	3	
	Specialister inom finanssektorn	7	1	2	
	Specialister inom administration	1		6	
	Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	6		1	
	Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi			4	
	Specialister inom systemarbete	32	1		
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	14			
	Juridiska specialister	2		5	4
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn		1	1	
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		7	6	
	Journalister, författare och språkvetare	2			
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	4	2	1	
	Arbetsledare inom byggverksamhet			1	
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	5			
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	5			
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)	5		7	
	Sjukskötare, barnmorskor m.fl.		2		
	Sjukskötare	5		36	
	Hälsovårdare			4	
	Barnmorskor				
	Hälso- och arbetsskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.			2	
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	17		1	
	Inköps- och försäljningsagenter				
	Fastighetsmäklare och disponenter				
	Administrativa och specialiserade sekreterare			3	
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				1
	Skatteberedare och -inspektörer				
	Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	2	8	3	
	IKT-tekniker samt användarstöd	11		3	
Kontors- och kundtjänstpersonal	Kontorspersonal	25	1	2	
	Kundtjänstpersonal	35		1	
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	7	2	1	
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storköshållspersonal	22	7	1	
	Serveringspersonal	27			
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	3			
	Fastighetsköpare		1	3	
	Försäljare och butiksinnehavare	81			
	Barnskötare och skolgångsbiträden		39	1	
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	5	75	8	
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Poliser			1	
	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.				
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Arbetare inom skogsbruk och fiske				
	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10			
	Maskinmontörer och reparatörer	8			
Process- och transportarbetare	Personal inom el- och elektronikbranschen	21			
	Processarbetare	41			
	Person-, paketbils- samt motorcykelförare	3			
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	10		5	
Övriga arbetstagare	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	8		1	
	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	18	7	4	
Totalt	Köks- och restaurangbiträden				
		471	233	175	6

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB

3.2 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har i stället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att öka sin personalstyrka efterfrågar samt hur storleken på personaltillväxten förhåller sig till antalet rekryteringar.

Uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men med denna reservation i beaktande kan resultaten ändå fungera som en fingervisning om inom vilka yrken nya anställningar väntas skapas⁵.

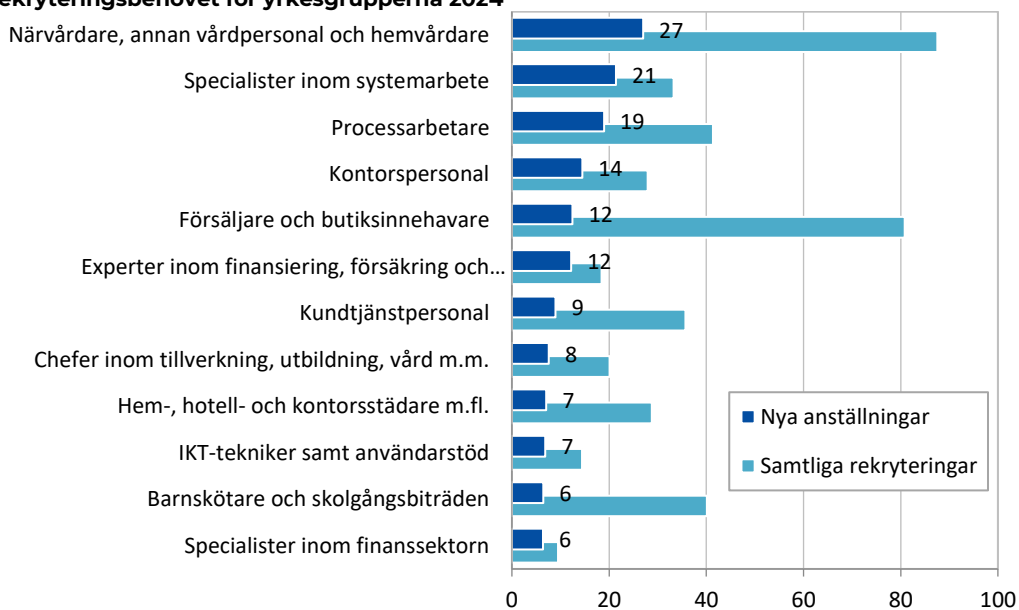
En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut under det kommande året indikerar att 26 procent av det totala antalet rekryteringar utgörs av nya anställningar, motsvarande 230 årsverken. Situationen liknar den 2023 då nya anställningar utgjorde 25 procent, motsvarande 233 årsverken. Jämfört med 2023 ökar andelen nya anställningar inom privat sektor något.

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare*, i vilken det förväntas uppstå 27 nya årsverken under det kommande året. Detta motsvarar 31 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (Figur 2). Flera nya tjänster väntas även inrättas inom yrkesgruppen *specialister inom systemarbete* med totalt 21 årsverken (motsvarande hela 64 % av gruppens totala rekryteringsbehov) samt inom gruppen *processarbetare* med 19 årsverken (46 procent av gruppens totala rekryteringsbehov). Även inom yrkesgruppen *kontorspersonal* förväntas 14 nya årsverken inom det kommande året (motsvarande 52 procent av gruppens totala rekryteringsbehov).

Ytterligare två yrkesgrupper som är efterfrågade är försäljare och butiksinnehavare samt experter inom finansiering, försäkring och redovisning med förväntade nyinrättade tjänster motsvarande 12 årsverken inom respektive under det kommande året (vilket motsvarar 15 % av den förstnämnda gruppens totala rekryteringsbehov och hela 66 procent av den sistnämnda gruppens totala rekryteringsbehov).

⁵ En utförligare beskrivning av metoden finns i avsnitt 2.2.

Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna 2024



Not: Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en direkt enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar.

Källa: ÅSUB

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

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

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

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en vikt beroende på det svarande företags storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal och flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 271 företag borgar ändå för ett gott underlag för prognosresultaten.

Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta mellan våren 2024 och våren 2025? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 3* visar förväntningarna om personalstyrkans förändring inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2024 redovisas i kolumnen längst till höger. De branschvisa siffrorna som representerar de förväntade förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas även i *Figur 7*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUBs konjunkturenkät, visade förra året (2023) på en försiktig ökning i sysselsättning inom den privata sektorn på Åland (*Tabell 3*), efter två år av återhämtning efter coronapandemin 2020. Under våren 2024-

våren 2025 väntas en större ökning, men fortsättningsvis med en stor variation mellan de olika branscherna.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2025 ligger på en ökning motsvarande 68 helårstjänster, vilket motsvarar cirka 0,9 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2015–2024. Antal årsverken efter bransch

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt	-31	97	144	20	-69	-334	248	197	33	68
Primärnäringsar	2	5	-1	-8	-9	-4	7	-1	-15	0
Livsmedelsindustri	-1	6	12	-1	-1	-7	7	-5	-9	-11
Övrig industri	-11	27	38	5	12	-32	22	31	47	30
Vatten och el	0	1	7	3	6	-1	2	4	6	4
Bygg	-8	-8	-17	-18	3	19	8	-2	-26	-35
Handel	-16	10	25	-12	-6	-1	11	4	-12	1
Transport och kom.	-37	-21	29	0	-100	-165	75	52	-14	-36
Hotell o. restaurang	13	-3	0	-34	-29	-127	49	59	-14	0
Finans o. försäkring	-1	18	22	22	-24	8	18	16	36	40
Företagstjänster	11	29	18	44	37	18	35	0	14	54
Personliga tjänster	16	35	11	19	41	-42	14	38	20	22

Not: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016.

Källa: ÅSUB

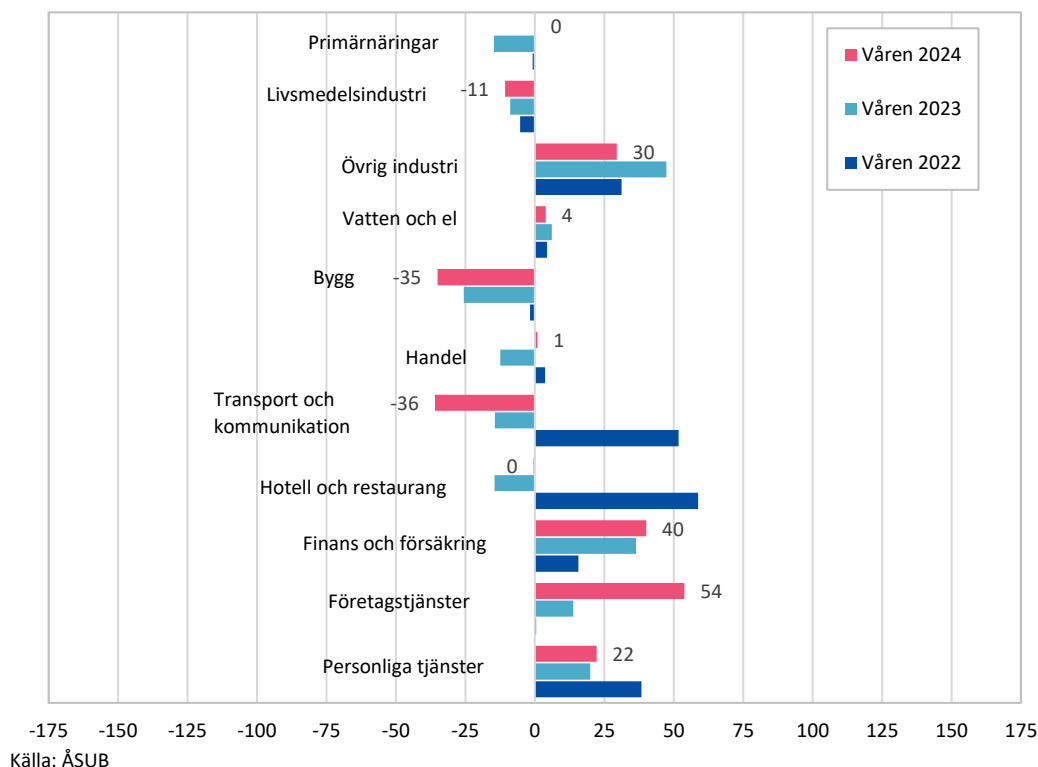
Tabell 3 visar att sedan 2016 har näringslivet förväntat sig en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2019 och coronaåret 2020. Speciellt utsikterna för branschen *transport och kommunikation* var starkt negativa 2019–2020 samt även för *hotell- och restaurangbranschen* under coronaåret 2020. Båda dessa branscher signalerade en återhämtning i personalstyrkan 2021 och 2022.

År 2023 förväntades en ökning av antalet sysselsatta totalt sett, men förväntningarna var splittrade mellan branscherna. Även i år är utsikterna varierande mellan branscherna men den förväntade totala ökningen är något högre jämfört med förra året. De branscher som har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader framåt är branscherna *företagstjänster*, *finans och försäkring*, *övrig industri*⁶ samt *personliga tjänster*. *Primärnäringsarna*, *hotell- och restaurang*, *handeln* samt *vatten- och el* förväntar sig en närmast oförändrad personalvolym, medan branscherna *transport och kommunikation*, *byggbranschen* och *livsmedelsindustrin* förutspår en negativ utveckling i personalvolym.

Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek efter bransch våren 2024 i jämförelse med förväntningarna de två föregående åren.

⁶ Branschen övrig industri omfattar bl.a. företag som tillverkar färgämnen, spel och leksaker, underleverantörindustri som tillverkar plastslangar för högteknologinstrument, medicinska industrin och bilindustrin, instrument och apparater för mätning, betongvaror för byggändamål, verkstadsföretag inom metall- och miljöteknik, och även snickerier och tryckerier.

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2022, våren 2023 och våren 2024, efter bransch



Under våren 2022 präglades förväntningarna på sysselsättningsvolymen fortsättningsvis av återhämtning efter coronapandemin och sysselsättningsvolymen inom den privata sektorn väntades öka med totalt 197 helårstjänster. Våren 2023 visade upp en annan bild med en försiktig förväntad ökning med totalt 33 helårstjänster, men med en stor variation mellan branscherna på grund av den svalnande ekonomin som påverkade både konsumenternas köpkraft och produktions- och råvarukostnader. Våren 2024 visar upp en något mer positiv framtidsutsikt med en total ökning med 68 helårstjänster, dock fortsättningsvis med en stor variation mellan branscherna.

Generellt är de branscher som hade positiva förväntningar förra året fortsatt positiva i år. Branscherna *finans och försäkring* och *övrig industri* som hade starkast positiva förväntningar 2023 har även mycket positiva förväntningar i år och väntas öka med 40 respektive 30 helårstjänster. I båda branscherna finns ett par, för åländska förhållanden, större företag som står för en stor del av den förväntade ökningen. Branschen *personliga tjänster* är fortsatt positiv med en förväntad ökning av personalvolymen motsvarande 22 helårstjänster. *Företagstjänster*, som även hade positiva utsikter föregående år, är den bransch med allra högst förväntad ökning av personalvolym i år, en ökning med 54 helårstjänster. Även i denna bransch förklaras den väntade ökningen av ett fåtal aktörer. *Personliga tjänster* har i likhet med föregående år positiva förväntningar med en ökning med 22 helårstjänster och branschen *vatten- och el* har fortsättningsvis svagt positiva förväntningar (ökning med 4 helårstjänster).

Inom branscherna *hotell och restaurang* och *handel* har förväntningarna svängt från negativa ifjol (2023) till neutrala i år (2024). I princip ingen ökning i personalvolym förväntas inom dessa branscher under det kommande året. Båda branscherna är konjunkturkänsliga branscher som påverkas av att hushållens ekonomiska läge under de senaste åren har försvagats.

Även *primärnärings* förväntningar har vänt till det positiva (8 helårstjänster), medan *livsmedelsindustrin* fortsättningsvis har negativa förväntningar på sysselsättningsvolymen med en minskning med 11 helårstjänster. Inom *byggbranschen* och *transport och kommunikation* är förväntningarna ännu mer negativa än ifjol. Inom dessa branscher förväntas personalvolymen minska med 35 respektive 36 helårstjänster under det kommande året. Byggbranschen har under de senaste åren påverkats bland annat av stigande produktions- och råvarukostnader och höga räntor, samtidigt som efterfrågan minskat. För transportbranschen handlar en del av minskningen om en förflyttning av arbetskraft från Åland.

4.2 Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden våren 2024 fram till våren 2025 inom det privata näringslivet (*Tabell 4*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar.

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

I år (2024) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 471 helårstjänster, vilket är något lägre än ifjol (533 helårstjänster). Resultaten indikerar att läget har stabiliserats efter pandemiåren då nivåerna nu ligger i linje med åren innan coronapandemins utbrott 2020.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2024) 6,5 procent (7,2 procent år 2023) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 10,2 procent (samma som år 2023).

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2015–2024. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt	369	425	556	432	581	280	592	828	533	471
Primärnäringsar	21	15	3	4	13	2	14	10	14	8
Livsmedelsindustri	8	11	17	12	8	22	31	14	5	14
Övrig industri	26	35	37	29	54	19	35	67	51	37
Vatten och el	3	6	10	4	5	3	2	8	7	9
Bygg	38	32	36	53	53	41	27	57	36	29
Handel	20	62	107	60	76	12	69	53	85	87
Transport och kom.	88	75	149	83	102	6	201	208	65	75
Hotell och restaurang	71	48	61	20	97	10	110	159	95	52
Finans och försäkring	19	30	20	33	41	33	19	112	89	43
Företagstjänster	51	56	49	75	89	89	63	57	58	85
Personliga tjänster	23	57	69	59	42	42	23	85	27	32

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

Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland. I *Figur 5* visas det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan för respektive branscher i relation till det totala åländska näringslivet.

Ett par branscher förutspår ett nästintill oförändrat rekryteringsbehov jämfört med förra året, medan de övriga branscherna delas in i två grupper varav den ena gruppen ser ett ökat rekryteringsbehov och den andra ett minskat behov.

De största förväntade rekryteringsbehoven sett till antalet årsverken finns inom *handeln* och *företagstjänster*, med ett rekryteringsbehov på 87 respektive 85 årsverken, vilket motsvarar 7,9 respektive 7,5 procent av arbetskraften inom branschen. *Handeln*s rekryteringsbehov är linje med föregående år och eftersom handeln inte väntar en förändring i personalvolymen, indikerar resultaten på att rekryteringarna är ersättande rekryteringar, en indikation på att personalomsättningen i branschen är hög. *Handeln*s volymtillväxt ligger något lägre än genomsnittet för det privata näringslivets totala procentuella tillväxt medan rekryteringsgraden är något högre än snittet. Inom branschen *företagstjänster* ökar rekryteringsbehovet jämfört med ifjol och en stor del av dessa ser ut att vara nya/expansiva anställningar i och med att branschen förväntas öka sin personalvolym med 54 årsverken. Företagstjänster har både högre rekryteringsgrad och volymtillväxt än genomsnittet för det privata näringslivet. Närmare hälften av de tillfrågade företagen uppger ett rekryteringsbehov.

Branschen *transport och kommunikation* står också för en stor del av rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet kommande tolv månaders period. Branschen har ett högre rekryteringsbehov än ifjol motsvarande 75 helårstjänster eller 6,0 procent av arbetskraften inom branschen trots att personalvolymen förväntas minska vilket tyder på hög personalomsättning inom branschen. Rekryteringsgraden ligger något under genomsnittet för det privata näringslivet medan volymtillväxten är betydligt lägre än snittet.

*Hotell- och restaurang*branschens rekryteringsbehov minskar ytterligare i år jämfört med ifjol och uppgår i år till 52 årsverken, motsvarande 10,0 procent av arbetskraften

inom branschen. Branschens rekryteringsgrad är betydligt högre än genomsnittet för det privata näringslivet, medan personalens procentuella volymtillväxt är något lägre. En stor del av rekryteringarna inom branschen rör sig troligen om att ersätta bortfall i personalstyrkan och/eller temporära anställningar (exempelvis säsongsanställningar).

Även *finanssektorn* bidrar till rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet med 43 helårstjänster, motsvarande 7,5 procent av arbetskraften inom branschen. Det är en halvering av antal årsverken jämfört med ifjol, men branschen har ändå en högre rekryteringsgrad och volymtillväxt jämfört med genomsnittet för det privata näringslivet vilket tyder på att branschen fortsätter att växa.

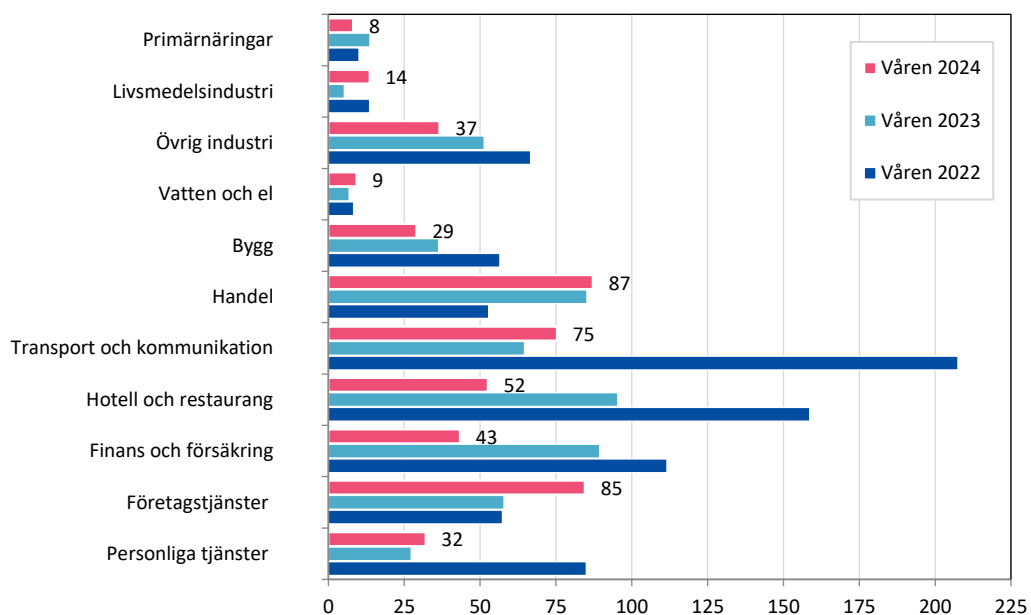
Rekryteringsbehovet inom *övrig industri* fortsätter efter en expansiv period att minska men uppgår ändå till 37 årsverken (5,9 procent av arbetskraften). Rekryteringsgraden är dock något lägre än snittet för privata sektorn medan volymtillväxten förväntas vara högre än snittet.

Branschen *personliga tjänster* och *livsmedelsindustrin* förutspår ett något ökat rekryteringsbehov på 32 respektive 14 årsverken (motsvarande 5,5 respektive 4,3 procent av arbetskraften inom branscherna). Rekryteringsgraden inom båda branscherna är lägre än privata sektorns genomsnitt. Volymtillväxten inom personliga tjänster förväntas vara högre än privata näringslivets totala tillväxt, medan livsmedelsindustrin väntar en lägre tillväxt än snittet.

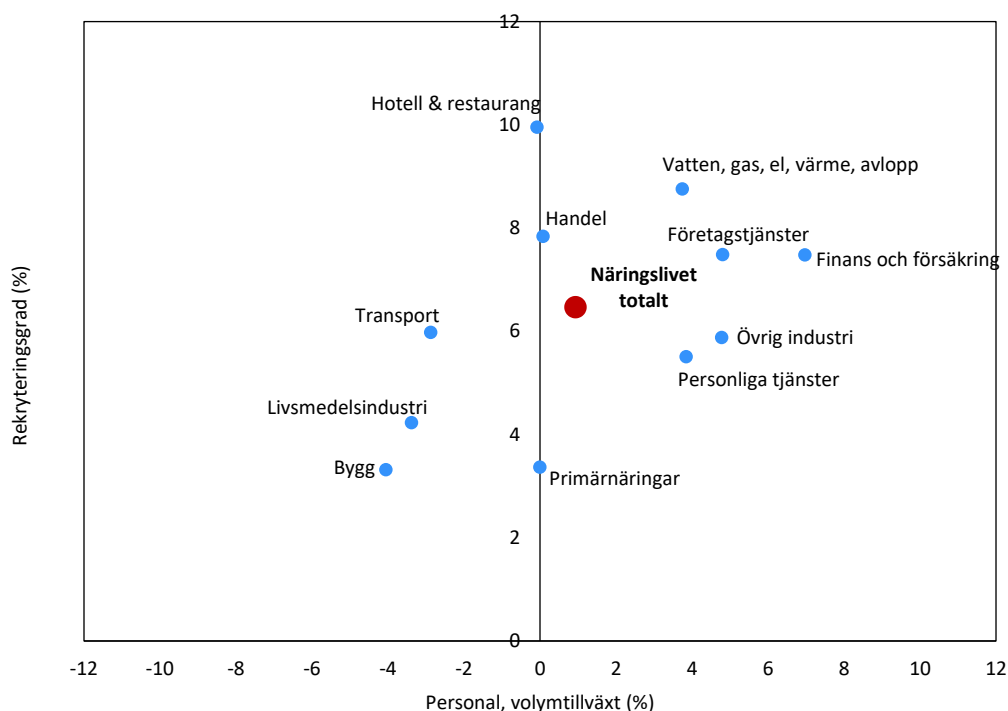
Byggbranschens rekryteringsgrad och volymtillväxt förväntas vara lägre än näringslivets genomsnitt. Byggbranschens rekryteringsbehov minskar något och uppgår till 29 årsverken, motsvarande 3,3 procent av arbetskraften inom sektorn. Som nämnt i avsnitt 4.1 har de senaste årens ekonomiska läge varit utmanande för byggbranschen.

Primärnäringarna visar ett något minskat rekryteringsbehov motsvarande 8 årsverken (3,4 % av arbetskraften), och ligger under rekryteringsgraden för hela det privata näringslivet och något under den genomsnittliga volymtillväxten.

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2022, 2023 och 2024. Antal årsverken, efter bransch



Källa: ÅSUB

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2024


Källa: ÅSUB

4.3 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?

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

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

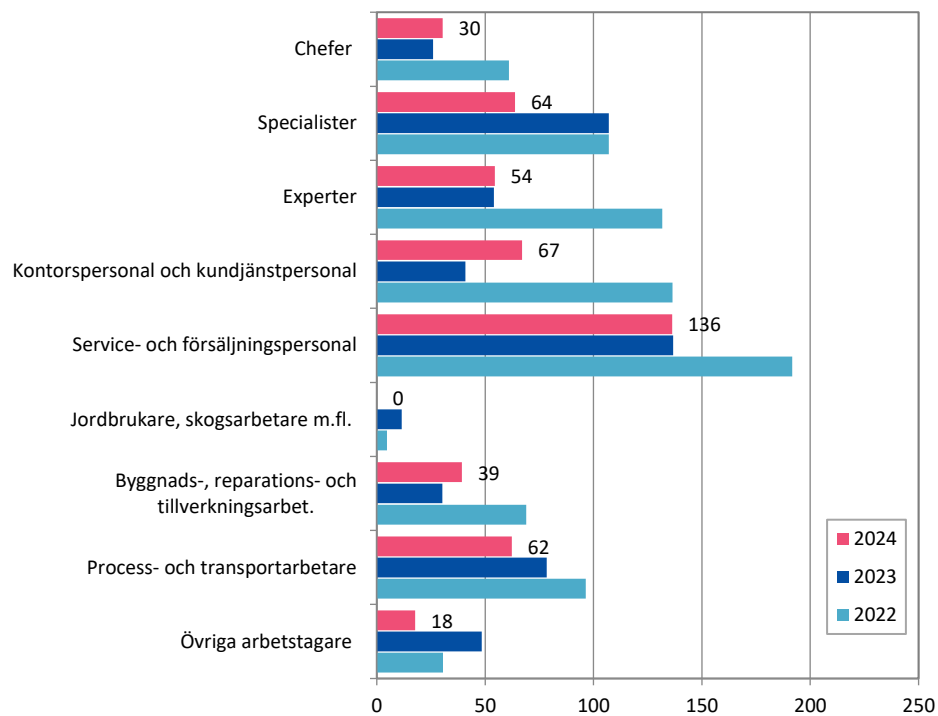
Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå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

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter aggregerade yrkesgrupper. Jämfört med förra året (2023) är det förväntade rekryteringsbehovet i år mindre eller oförändrat för de flesta yrkesgrupper, med undantag för *kontors- och servicepersonal*, *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* och *chefer* som ökar i viss mån.

Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 30 helårstjänster. Detta innebär en viss minskning jämfört med fjolårets angivna rekryteringsbehov (26 helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen administrativa och kommersiella chefer inom branscherna transport och kommunikation samt handel, men även chefer inom tillverkning, utbildning och vård efterfrågas inom företagstjänster. Efterfrågan i år är något mindre än den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren 2015–2024 (34 helårstjänster).

Den förväntade efterfrågan på *specialister* väntas minska jämfört med ifjol och uppgå till motsvarande 64 helårstjänster, vilket ligger något under genomsnittet för de senaste tio åren (71 helårsverken). Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna finans och försäkring samt företagstjänster och i synnerhet efterfrågas specialister inom systemarbete och specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Det privata näringslivets förväntade efterfrågan på *experter* motsvarande 54 helårstjänster är oförändrat jämfört med fjolåret och ligger något under den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren (63 helårsverken). Över hälften av gruppen experter som efterfrågas består av experter inom finansiering, försäkring och redovisning samt IKT-tekniker och användarstöd.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* är den yrkeskategori som ökar mest jämfört med fjolåret, från 41 till 67 helårsverken, vilket är strax över genomsnittet under de senaste tio åren (64 helårsverken). Framför allt ökar efterfrågan av kontorspersonal, främst inom branscherna finans och försäkring och övrig industri men också inom handel och transport och kommunikation. Även efterfrågan av kundtjänstpersonal ökar, främst inom branscherna företagstjänster och transport och kommunikation.

Den förväntade efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* är oförändrad jämfört med ifjol och efterfrågan motsvarar 136 helårsverken, vilket ligger helt i linje med den genomsnittliga efterfrågan under 2015–2024 (137 helårsverken). I denna yrkesgrupp efterfrågas i år främst försäljare och butiksinnehavare, men det finns också ett stort behov av serveringspersonal samt restaurang- och storhushållspersonal. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam och igår förutspås inget rekryteringsbehov.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* ökar från 30 helårstjänster under det senaste året till 39 helårstjänster under det kommande året. Efterfrågan är fortsättningsvis något lägre än genomsnittet för de tio senaste åren (44 helårsverken). Hälften av efterfrågan utgörs av personal inom el- och elektronikbranschen och andra hälften av byggnadsarbetare och maskinmontörer och -reparatörer.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* minskar något jämfört med föregående år och motsvarar i år 62 helårstjänster (78 helårstjänster ifjol) vilket innebär en något lägre nivå än genomsnittet för senaste tioårsperiod (65 helårsverken). Processarbetare efterfrågas främst inom övrig industri, men även inom livsmedelsindustrin och primärnäringsarna. Förare av tunga fordon och arbetsmaskinförare efterfrågas inom transportbranschen.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal minska under detta år, från förväntade 48 helårstjänster förra året (2023) till 18 i år, vilket är något lägre än den genomsnittliga efterfrågan under de tio senaste åren (24 helårsverken). Här är det uteslutande städpersonal som efterfrågas främst inom hotell- och restaurangbranschen, men även inom företagstjänster.

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

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

Primärnäringsarna

- arbetsledare

Livsmedelsindustrin

- kallskänkor

Övrig industri

- seniora ingenjörer, projektledare, försäljningsansvarig, produktionsansvarig, virkesinköpare.

Vatten och el

- linjemontörer och annan personal inom elbranschen.

Bygg

- experter inom el, elektronik och byggnad, VVS-montör, byggnadsplåtslagare samt försäljning/inköp med finskakunskaper

Handeln

- försäljare, ledningspersonal, jurister, farmaceuter, reservdelsförsäljare, fordonsmekaniker och maskinreparatörer

Transport och kommunikation

- kockar, maskinbefäl och överlag erfaren sjöpersonal inom sjöfarten. I övrigt inom transport och kommunikation efterfrågas erfarna chaufförer av tunga fordon/arbetsmaskiner, busschaufförer och it-specialister.

Hotell- och restaurang

- kockar, serveringspersonal

Finans- och försäkring

- specialister och chefer inom finanssektorn

Företagstjänster

- erfarna programmerare, systemvetare och annan IT-personal, experter inom finanssektorn och skatterådgivning, reportrar, städare, personal inom kök och restaurang, arbetsledare, försäljare och kundtjänstpersonal med finskakunskaper.

Personliga tjänster

- Utbildade närvårdare och tandpersonal, tech-kunniga.

5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

I det här kapitlet visar vi resultaten för arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn som baseras på den elektroniska enkät som sändes ut i mars till personalansvariga inom sektorn (se formulären i *Bilaga 2*).

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

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

5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Som framgår av *Tabell 5* förväntas antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka med 60 årsverken (motsvarande 1,5 procent av personalvolymen) fram till våren 2025. Detta är 21 årsverken färre än den förväntade förändringen ifjol (81 årsverken).

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2024

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	60	1,5	414	10,2
Kommunsektorn	37	1,8	233	11,0
Landskapet	21	1,2	175	9,9
Statliga sektorn	1	0,6	6	3,7

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Om vi ser endast på *kommunala sektorn* förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med 37 helårstjänster, vilket skulle motsvara 1,8 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer var motsvarande antal 35 helårstjänster (motsvarande 1,7 procent av den dåvarande personalstyrkan).

Även sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* (inkluderar såväl förvaltningen som landskapets myndigheter, skolor och sjukvård) som helhet förväntas öka, med totalt 21 årsverken, vilket är lägre än ifjol då det förväntades en ökning med 34 helårstjänster.

Den *statliga sektorn*, som ifjol förväntades öka personalstyrkan med 13 helårstjänster (7,4 procent av den dåvarande personalstyrkan) har i år en förväntad ökning med endast en helårstjänst (motsvarande 0,6 procent av den aktuella personalstyrkan).

5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

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

Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 414 årsverken under den aktuella tolv månadersperioden. Det motsvarar 10,2 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2023) beräknades anställningsbehovet motsvara 410 helårstjänster (10,2 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 6,5 procent för innevarande år.

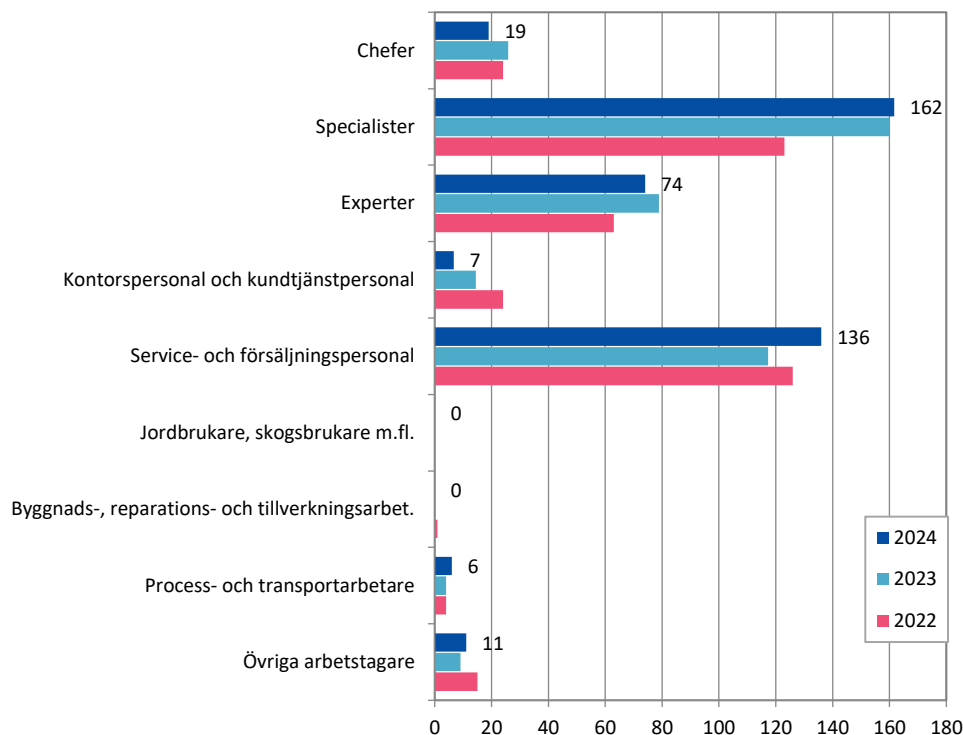
Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 233 helårstjänster (213 för ett år sedan) vilket motsvarar 11,0 procent av personalstyrkan, se Tabell 5. Inom *landskapssektorn* uppgår behovet sammantaget till 175 helårsverken (170 för ett år sedan), motsvarande 9,8 procent av personalstyrkan. Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 6 årsverken (26 årsverken för ett år sedan), vilket motsvarar 3,7 procent. En mer detaljerad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

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

På liknande sätt som *Figur 6* illustrerar det privata näringslivet visar nedanstående *Figur 7* rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 19 helårstjänster, vilket är något färre än ifjol (26 helårstjänster). Efterfrågan finns inom landskaps- och kommunalsektorn och gäller *ekonomi- och personalchefer m.fl., byrå-, avdelnings- och myndighetschefer m.fl., chefer inom utbildning* och inom *vård*.

Specialister är liksom ifjol den mest efterfrågade aggregerade yrkesgruppen även i år, med en efterfrågan motsvarande 162 helårstjänster (160 helårstjänster 2023). Efterfrågan kommer till övervägande del från skola och barnomsorg och i synnerhet efterfrågas i år i högre utsträckning än tidigare *förskollärare/lärare inom barnomsorgen*, medan behovet av *lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare* och även av *lärare i yrkesämnen* fortsättningsvis är stort. Andra specialister som efterfrågas i hög grad är *läkare och specialister inom samhälls- och socialsektorn*.

Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* minskar något och motsvarar i år 74 helårsverken jämfört med 79 ifjol. Hälften av efterfrågan utgörs av *sjukskötare* och det finns också en relativt hög efterfråga på *juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* fortsätter att minska från fjolårets 15 helårstjänster till endast sju helårstjänster i år och utgörs framför allt av kontorspersonal.

Service- och försäljningspersonal förväntas i år efterfrågas i högre utsträckning jämfört med ifjol, från 117 helårsverken ifjol till 136 i år. I och med att yrkesgruppskategorierna i *Figur 7* är aggregerade och täcker flera olika yrken finns det skillnader i vilka typer av yrken inom service- och försäljning som efterfrågas. Närmare två tredjedelar av efterfrågan utgörs av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* och närmare en tredjedel av *barnskötare och skolgångsbiträden*. Det finns även en liten efterfrågan på *restaurang- och storhushållspersonal, fastighetsskötare och poliser*.

Inte heller i år efterfrågas någon *jordbrukare, skogsbrukare m.fl.* inom den offentliga sektorn och detta år efterfrågas inte heller någon inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*. Det är heller inte några stora förändringar i den förväntade efterfrågan av *process- och transportarbetare*, som ökar från fyra till sex helårsverken. Efterfrågan koncentreras mestadels till *förare av tunga fordon/arbetsmaskiner*. Den offentliga sektorns efterfrågan av yrkesgruppen *övriga arbetstagare* väntas öka marginellt, från nio helårsverken ifjol till elva i år, och består uteslutande av *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*

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

Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

Tabell 6 visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året. Gruppen *sjukskötare* är ofta den mest efterfrågade yrkesgruppen inom landskapssektorn och så är även fallet detta år med en efterfrågan på 36 helårstjänster. Även rekryteringsbehovet av *läkare* är fortsättningsvis högt med 18 helårstjänster.

Rekryteringsbehovet av lärare är också stort. *Lärare i yrkesämnen och gymnasie- och högstadielärare* väntas ha en efterfrågan som motsvarar 16 respektive 9 helårstjänster.

Inom vården efterfrågas motsvarande sju helårstjänster i yrkesgrupperna *tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)* samt *närvårdare, primärskötare, m.fl.*, en ökning jämfört med ifjol.

Efterfrågan av *specialister inom utveckling av administration och näringar* samt *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* förväntas vara sex helårsverken i vardera yrkesgrupper.

Slutligen efterfrågas juridiska specialister och fordons-/arbetsmaskinsförare med motsvarande fem helårstjänster i vardera gruppen.

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

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024

ISCO 2010	Yrkesgrupp ISCO 2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Totalt	111	84	81	109	124	109	110	147	170	175
32211	Sjukvårdare	15	9	5	19	15	19	17	17	14	36
221	Läkare	7	4	6	3	6	4	8	10	16	18
232	Lärare i yrkesämnen	1	1	4	3	3	4	4	1	2	16
233	Gymnasie- och högstadielärare	1	0	3	4	1	1	2	3	13	9
321	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)	2	0	0	1	4	2	3	5	4	7
53219	Närvårdare, primärskötare, m.fl.	2	3	2	6	6	8	6	6	4	7
2422	Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	7	0	2	4	3	2	3	5	6
263	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	6	2	2	5	6	3	5	8	7	6
261	Juridiska specialister	1	3	2	5	4	1	1	3	4	5
833_834	Fordons-/arbetsmaskinförare	2	1	2	2	4	6	6	4	4	5
25	Specialister inom IKT	0	1	1	2	3	4	1	4	9	4
32212	Hälsovårdare	4	2	1	1	1	1	3	4	3	4
911	Hem-, hotell- och kontorsstödare m.fl.	10	6	4	2	13	2	8	6	3	4
11	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	3	1	3	3	5	2	4	6	4	3
12	Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	1	0	1	2	4	0	0	6	5	3
1345	Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	0	1	1	1	3	0	0	0	3	3
231	Universitets- och högskollärare	1	1	5	3	10	2	1	1	3	3
2359	Studiehandledare, m.fl.	0	0	0	3	0	1	0	0	2	3
3344	Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	7	6	3	4	3	4	4	2	6	3
3412	Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
351	IKT-tekniker samt användarstöd	0	1	4	1	2	3	1	1	3	3
5153	Fastighetsskötare	3	1	2	2	4	4	2	2	2	3
2351	Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	2	0	0	0	0	3	2
2411	Specialister inom redovisning och revision	4	0	2	5	1	2	2	11	7	2
41	Kontorspersonal	6	0	0	2	0	2	1	1	4	2
21	Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	0	1	0	2	6	1	5	1
226	Andra hälso- och sjukvårdsspecialister	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1
262	Bibliotekarie, arkivarier och specialister inom museisektorn	3	1	4	3	2	3	4	2	4	1
311	Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	5	4	0	1	1	2	4	2	2	1
3123	Arbetsledare inom byggverksamhet	2	4	2	2	2	1	0	1	1	1
3257	Hälso- och arbetskyddsinspektörer	1	0	2	1	1	1	0	2	8	1
3255	Fysioterapeuter m.fl.	2	2	1	1	1	3	2	0	1	1
331	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	1	0	0	2	2	1	0	1	1
42	Kundtjänstpersonal	1	4	2	2	1	3	2	11	3	1
43	Löneräknare, m.fl.	1	2	2	1	0	0	0	2	0	1
512	Restaurang- storköks- och storkökspersonal, kockar	4	0	0	1	1	0	0	1	0	1
5312	Skolgångsbiträden	0	2	1	1	0	0	0	0	2	1
5329	Övrig personal inom hälso- och sjukvården	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
5412	Poliser	0	1	8	1	3	3	0	0	3	1
835	Däcksmanskap, sjötrafikanställda m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2432	Informatör	1	0	0	0	0	2	0	3	0	1
1342	Chefer inom hälso- och sjukvård	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
213	Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
215	Specialister inom elektroteknik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2221	Överskötare och avdelningsskötare	3	5	3	3	1	0	0	5	1	0
225	Veterinärer	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
2352	Speciallärare	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0
2423	Specialister inom personaladministration och karriärplanering	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
251	Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
252	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	0	1	0	1	2	3	0	0	0	0
2261	Tandläkare	0	0	0	0	0	1	2	3	3	0
3152	Befäl och styrmän inom sjötrafik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3222	Barnmorskor	3	2	1	2	3	1	2	2	1	0
3323	Inköpare	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0
33342	Disponenter	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
3355	Kommissarier och överkonstaplar	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
441	Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
511	Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
5165	Trafiklärare	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
53211	Mentalvårdare	0	1	3	0	1	2	1	1	2	0
622	Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
72	Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0
74	Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
75	Personal inom livsmedel, trä, textil	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
921	Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9412	Köksbiträden	2	2	1	0	0	0	2	1	1	0

Not: Talen är avrundade. Uppgifterna för 2019 reviderades 2020.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn* (se *Tabell 7*), där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 233 helårsverken, ser vi att det såsom tidigare efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen), 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt	121	125	117	130	152	162	166	210	213	233
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	30	29	21	32	42	54	46	58	54	75
Barnskötare och skolgångsbiträden	20	17	24	20	38	30	35	50	42	39
Förskollärare/lärare inom barnomsorgen	3	3	5	2	8	16	10	10	16	33
Lågstadielärare	18	11	9	13	21	23	12	19	24	18
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	4	1	7	6	5	4	8	6	11	8
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	5	6	5	3	2	4	6	5	5	7
Restaurang och storkushållspersonal	3	5	4	7		4	4	6	9	7
Gymnasie- och högstadielärare	6	7	8	9	5	10	6	11	8	7
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	5	3	10	3	1	7	9	9	7
Speciallärare	10	12	8	7	6	2	5	10	8	7
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	2	6	3	6	5	3	2	6	4	4
Chefer inom utbildning	3	5	2	1	2	1	6	2	3	3
Chefer inom tillverkning, utbildning, vård mm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	0	2	3	2	0	3	2	2	2
Experter inom fysik, kemi och teknik	1	4	2	0	0	2	4	1	1	2
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	2	2	0	4	3	4	3	3	2
Lönebokförare, m.fl.	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2
Kontorspersonal	2	2	1	2	2	1	1	4	2	1
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	0	1	2	0	2	0	0	1	1	1
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	2	2	2	4	0	1	1	0	4	1
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	0	1	1	1	1	0	0	0	3	1
Specialister inom systemarbete	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1
Studiehandledare, m.fl.	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1
Fastighetskötare	2	0	4	0	0	0	1	1	0	1
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fysio- och ergoterapeuter	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Idrottare, idrotts tränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Kundtjänstpersonal	2	1	0	0	0	1	2	2	1	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom gruvarbete och byggverksamhet	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0
Överskötare och avdelningsskötare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Brandmän	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Köksbiträden	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade. Utökat underlag inom den kommunala skolsektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken, främst skolgångsbiträden och lågstadielärare.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största efterfrågade yrkesgruppen och efterfrågan i år med 75 helårsverken är den högsta sedan starten av arbetsmarknadsbarometern 2009 vilket även är betydligt högre än den genomsnittliga efterfrågan för gruppen 2015–2024. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har som de senaste två åren en hög efterfrågan motsvarande 39 årsverken, dock en viss minskning jämfört med ifjol då efterfrågan var 42 helårsverken men fortfarande över genomsnittet under de senaste tio åren. Efterfrågan på *förskollärare/lärare inom barnomsorgen* dubblas i år från fjolårets 16 helårsverken till 33 helårsverken, vilket ligger betydligt över det genomsnittliga behovet för 2015–2024. Efterfrågan på *lågstadielärare* förväntas vara något lägre än ifjol med 18 helårsverken (24 ifjol) och därmed i linje med genomsnittet för yrkesgruppen de senaste tio åren.

Efterfrågan på *handledare och rådgivare inom socialsektorn* minskar från elva till åtta årsverken i år, medan efterfrågan på *hem- hotell- och kontorsstädare m.fl.* I båda grupper är efterfrågan något större än den genomsnittliga under 2015–2024.

Inom yrkesgrupperna *restaurang och storhushållspersonal, gymnasie- och högskolelärare, specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl. samt speciallärare* minskar efterfrågan något och förväntas i år uppgå till 7 helårsverken i respektive grupp, vilket ligger i närheten av snittet för yrkesgrupperna under de senaste tio åren.

Efterfrågan på *byrå- och avdelningschefer, m.fl. samt chefer inom utbildning* väntas vara oförändrat jämfört med föregående år och uppgår till fyra respektive tre helårsverken, i linje med genomsnittet för 2015–2024.

Totalt 14 olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande en eller två årsverken. Dessa är presenterade i *Tabell 7*.

Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

Staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. De senaste två åren har rekryteringsbehovet varit större än vanligt (23–26 helårsverken) men i år minskar det förväntade behovet till 6 helårsverken. Den efterfrågade yrkesgruppen är främst *juridiska specialister* med motsvarande 4 helårsverken, se *Tabell 8*. Övriga yrkesgrupper som efterfrågas är *tulltjänstemän* samt *arkitekter, planerare och lantmätare* med ett årsverke vardera.

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2015–2024. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2024

Yrkesgrupp ISCO 2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt	10	7	17	10	15	14	9	23	26	6
Juridiska specialister	2	3	3	0	3	3	2	2	3	4
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	3	0	2	0	1	1	7	2	1
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	0	2	0	1	0	1	2	2	0
Rättegångsbud och utskökningsmän	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Skatteberedare och -inspektörer	0	0	6	3	9	6	3	6	12	0
Kontorspersonal	4	1	1	2	1	1	0	0	3	0
Kundtjänstpersonal	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Försäkringshandläggare m.fl.	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

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

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

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

Här nämns från *landskapssektorns* sida framför allt specialister och främst juridiska specialister, men även ekonomiska analytiker, byggnadsingenjörer, projektledare, arkivarier och specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram. I sammanhanget nämns vikten av högre examen. Utöver dessa nämns avdelnings- och byråchef, poliser, förare av tunga fordon samt däckspersonal till skolfartyg. Bland landskapets skolor upplevs behöriga lärare i yrkesämnena och specifikt lärare i naturvetenskapliga ämnen samt IKT-tekniker som svårrekryterade. Inom hälso- och sjukvården förutspås läkare, psykologer och laboratorieskötare vara svårrekryterade.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas fortsättningsvis närvårdare och lärare inom barnomsorgen som svåra att få tag på under det kommande året. Förutom dessa nämns även kometekniker/ingenjör, kockar samt socialarbetare och föreståndare.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera klasslärare och speciallärare samt barnskötare/elevassistenter, men även behöriga lärare med inriktning matematik, fysik och kemi samt skolföreståndare.

Inom den *statliga sektorn* bedöms juridiska specialister, tulltjänstemän och lantmäteringenjörer vara svårrekryterade.

6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

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

6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor

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

Coronapandemin (2020) ledde till att förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn nådde nya bottennivåer. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var fortsatt positiva men tillväxttakten minskade från 2019. År 2021 var förväntningarna åter positiva och fortsatte i positiv riktning även 2022 och 2023, men tillväxttakten förväntades 2023 mattas av inom den privata sektorn och öka något inom den offentliga sektorn. År 2024 är läget det omvända för sektorerna, tillväxttakten mattas av inom den offentliga sektorn och förväntas uppgå till 1,5 procent, medan tillväxttakten ökar inom den privata sektorn och förväntas uppgå till 0,9 procent. Den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas öka med 1,1 procent under det kommande året.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2024. Antal omräknat till helårstjänster och procent

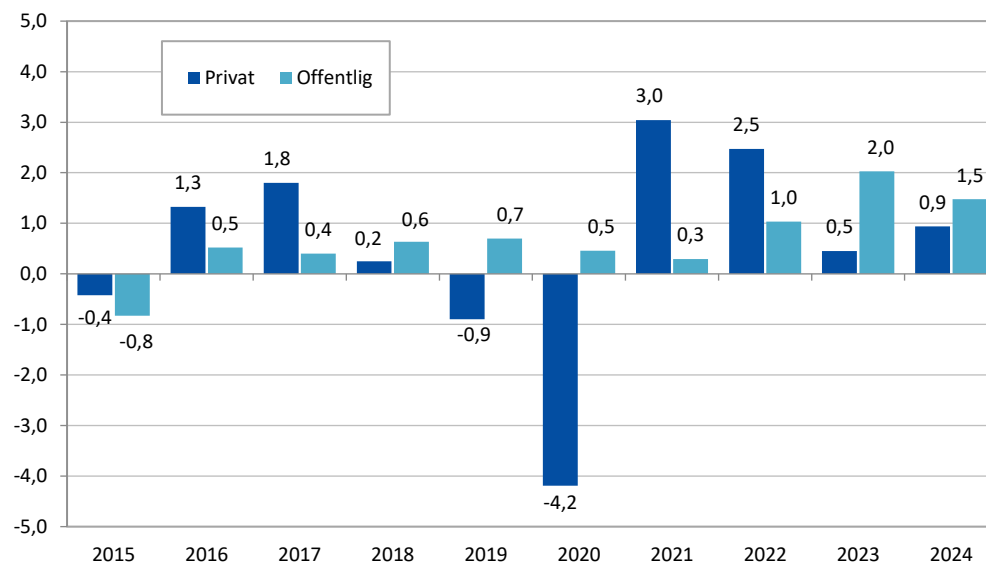
	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2024	68	0,9	60	1,5	128	1,1
2023	33	0,5	81	2,0	115	1,0
2022	197	2,5	42	1,0	239	2,0
2021	248	3,0	12	0,3	260	2,1
2020	-334	-4,2	19	0,5	-315	-2,6
2019	-69	-0,9	27	0,7	-42	-0,4
2018	20	0,2	24	0,6	44	0,4
2017	144	1,8	15	0,4	159	1,4
2016	97	1,3	19	0,5	116	1,0
2015	-31	-0,4	-30	-0,8	-61	-0,6
2014	96	1,3	-76	-2,1	20	0,2
2013	40	0,4	-38	-1,0	2	0,0
2012	67	0,7	16	0,4	83	0,6
2011	135	1,5	44	1,2	179	1,4
2010	-45	-0,5	-23	-0,7	-68	-0,5
2009	-72	-0,9	-9	-0,3	-81	-0,7
2008	131	1,7	43	1,0	174	1,5

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

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, presenteras i *Figur 8*. Förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är fortsättningsvis högre inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn men jämnare än på många år.

Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2015–2024



Not: Figuren illustrerar barometervärden (årliga uppskattningar), inte verkliga utfall av sysselsättningsvolym. Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2008–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

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

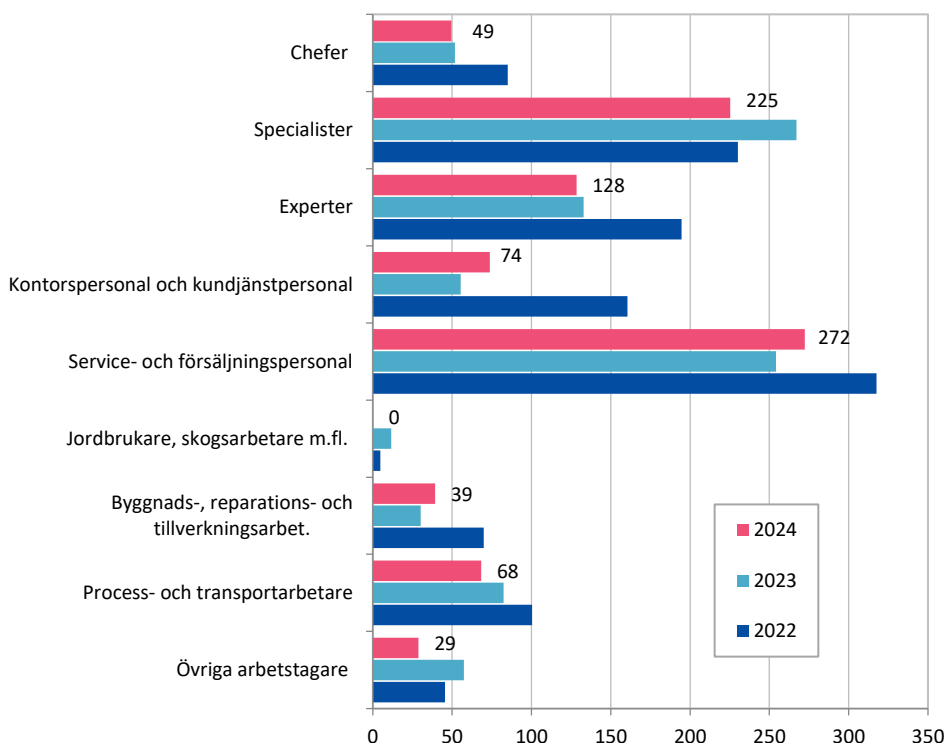
6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

Figur 9 nedan är en kombination av den privata (Figur 6) och offentliga sektorns (Figur 7) rekryteringsbehov och illustrerar således det totala förväntade rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2025.

Efterfrågan på *chefer* förväntas vara i nivå med föregående år och motsvara 49 helårsverken. Efterfrågan på *specialister* är fortsättningsvis högt, men minskar något jämfört med ifjol och uppgår till motsvarande 225 årsverken (267 årsverken ifjol). Antalet efterfrågade *experter* uppgår till 128 årsverken, vilket är ungefär på samma nivå som ifjol. För grupperna *kontors- och kundtjänstpersonal* samt *service- och försäljningspersonal* ses ett förväntat ökat rekryteringsbehov jämfört med föregående år och grupperna förväntas efterfråga 74 respektive 272 helårsverken (55 respektive 254 helårsverken ifjol).

En viss ökning kan också ses för *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* med en efterfrågan motsvarande 39 årsverken, medan efterfrågan av *process- och transportarbetare* samt *övriga arbetstagare* minskar från föregående år och uppgår till 68 respektive 29 årsverken.

Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2022, våren 2023 och våren 2024 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)

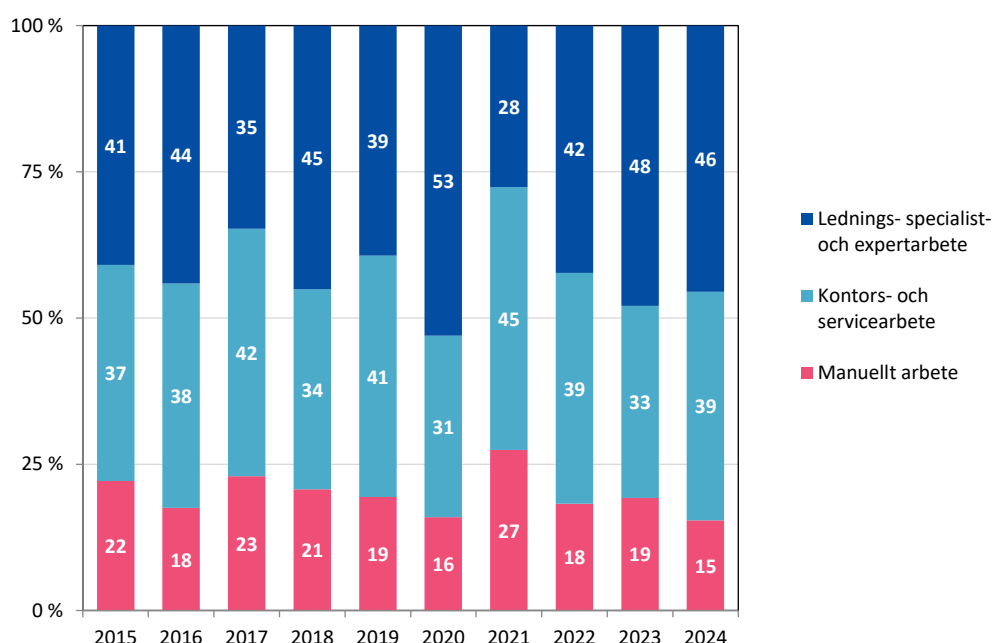


Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. Figur 10 visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande

yrkeskategorier.⁷ Andelen för *lednings-, specialist- och expertarbete*, den högsta kvalificeringsnivån, minskade mellan 2009 och 2012, samtidigt som rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, ökade. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och fram till 2021 såg vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån⁸. År 2021 ökade behovet av *kontors- och servicearbete* och även av *manuellt arbete*. De två senaste åren (2022 och 2023) ökade behovet av kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* på bekostnad av båda övriga grupper. I årets barometer minskar behovet av gruppen *manuellt arbete* ytterligare till 15 procent och ersätts framför allt av *kontors- och servicearbeten* som uppgår till 39 procent av den totala arbetsmarknaden. Kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* står för 46 procent.

Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2015–2024



Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunkturenkäter.

6.3 Prognoser och utfall

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

Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett själva *riktningen* i utvecklingen, men utslaget åt såväl det positiva som det negativa hållet ofta varit

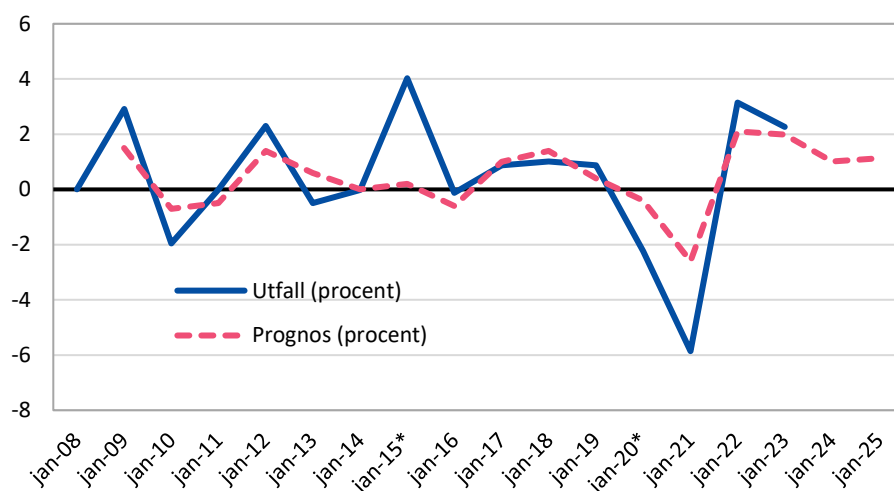
⁷ För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1.

⁸ Här bör noteras att förbättrad specificering fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 2016*, bilaga 1.

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

Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2025

Procent



Not: *Förändringar i produktionsprocessen av sysselsättningsstatistiken påverkar utfallet, exempelvis förbättrad registerkvalitet och datakällor. För beskrivning, se ÅSUBs statistikmeddelande [Sysselsatt arbetskraft den 31.12.2014](#) och [Sysselsatt arbetskraft 31.12.2019](#)

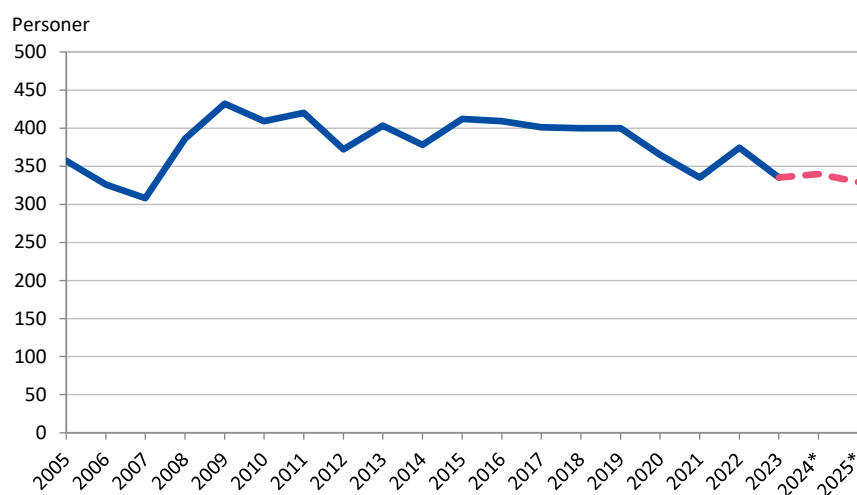
Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser

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

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av Figur 12. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar på Åland ifjol (2023) 335. Antalet avgångar har under åren 2020–2023 varit lägre efter att under en femårsperiod (2015–2019) legat på strax över 400 avgångar årligen.

Utgående från data för pensionsavgångar de senaste åren kombinerat med ÅSUBs befolkningsprognos räknar vi med att pensionstalen kommer att ligga kring 330–340 personer i år och nästkommande år.

Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2025 (prognos 2024–2025)

Not: År markerade med * visar prognos för åren
 Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Vi övergår nu till att beräkna det totala antalet avgångar från arbetsplatser fram till våren 2025. Det inkluderar förutom avgångar från arbetsmarknaden (genom pensionsavgångar, övergångar till studier eller emigration) även avgångar från arbetsplatser till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker (till exempel föräldra- eller vårdledighet).

Det sammanlagda rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet presenterades i kapitel 4. Rekryteringsbehovet inom privat sektor förväntas uppgå till 471 årsverken motsvarande 6,5 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta inom den privata sektorn förväntas vara 68 heltidsanställda personer (0,9 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn uppgår till drygt 400 helårstjänster detta år (5,5 % av den sysselsatta arbetskraften inom privat sektor).

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn presenterades i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn förväntas uppgå till 414 helårsverken (10,2 %) och nettotillväxten i arbetsstyrkan kommer enligt uppskattningarna att vara 60 årsverken (1,5 %) (se *Tabell 10*). Detta skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 355 helårstjänster (8,7 procent av den sysselsatta arbetskraften inom offentlig sektor).

Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring på Åland under 2024 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))

	Rekrytering		Avgångar		Förändring	
Totalt	886	(7,8)	758	(6,7)	128	(1,1)
Privat	471	(6,5)	403	(5,5)	68	(0,9)
Offentlig	414	(10,2)	355	(8,7)	60	(1,5)

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

Källa: ÅSUB

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 886 årsverken eller 7,8 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland öka motsvarande cirka 128 årsverken (1,1 %), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 758 årsverken (6,7 %).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 340 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 420 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2024.

6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi nu på återväxten genom att uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet samt genom att se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

Pensionsavgångarna (340 förväntade avgångar 2024) och avgångar av andra orsaker (till exempel dödsfall i åldern 18–64 år som var 30 till antalet i genomsnitt per år 2019–2023) bidrar tillsammans till att cirka 370 nya personer skulle behöva komma in på arbetsmarknaden för att kompensera avgångarna.

För att få en uppfattning om hur många unga personer som är på väg in på arbetsmarknaden ser vi på åldersgrupperna 16–18 år. Dessa personer är i allmänhet på väg in i arbetslivet, antingen direkt efter fullgjord gymnasieexamen eller efter studier på högskolenivå.⁹ Det genomsnittliga antalet personer (2019–2023) för dessa åldrar är 328, vilket är lägre till antalet än avgångarna från arbetsmarknaden och vi har därmed ett underskott på drygt 40 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" råder långt ifrån fullständig återflyttning (antalet ålandsfödda personer är de senaste åren närmare 100 färre då gruppen är 27 år jämfört med då gruppen var i gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga som kommer in i arbetslivet. Totalt saknas därmed upptill cirka 150 personer för att täcka upp avgångarna.¹⁰

⁹ Eftersom stora delar av ålänningarna flyttar utanför landskapet för studier efter gymnasiet är antalet personer boende på Åland i åldersgrupperna just efter gymnasieåldern missvisande för att uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet.

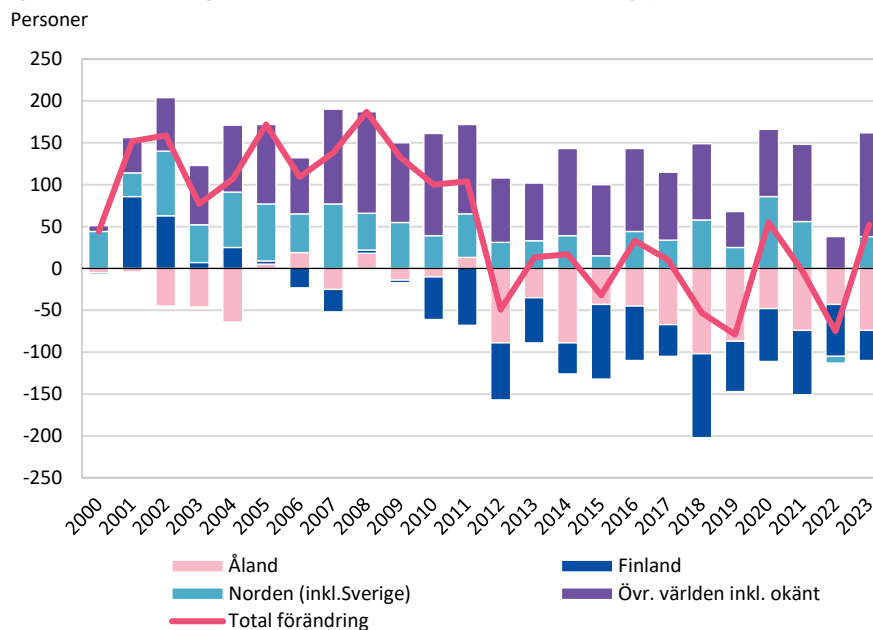
¹⁰ Baserat på genomsnittliga bortfallet 2019–2023 i och med studieåren, samt arbetslösheten bland ålandsfödda 20–29 åringar 2016–2019 (angiven tidsperiod används för att beräkningen ej ska påverkas av undantagsförhållandena under pandemin).

Utöver detta förväntas sysselsättningsvolymen öka med 128 helårstjänster under det kommande året. För att täcka upp avgångar samt volymökningen, saknas cirka 280 personer.

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

De senaste åren har vi sett den ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska länder (främst Sverige), har möjliggjort att befolkningen i arbetsför ålder under det senaste decenniet har, trots pendelrörelser, varit på en stabil nivå (den röda linjen i *Figur 13*). År 2022 minskade den Sverigefödda gruppen för första gången sedan millennieskiftet, men växte igen 2023. Den grupp som växte allra mest under 2023 var personer från länder utanför Norden. Totalt ökade ifjol befolkningen i arbetsför ålder med 52 personer.

Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2023

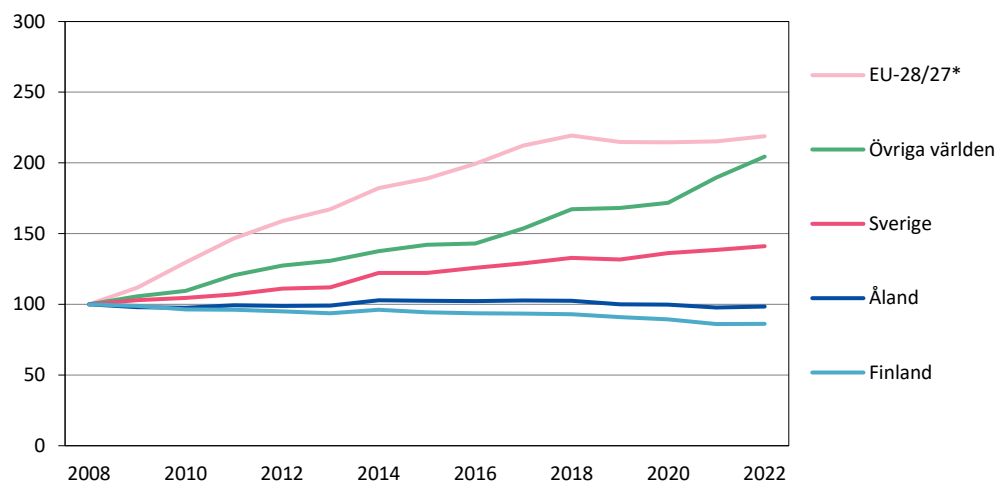


Källa: ÅSUB befolkningsstatistik

Med tanke på avgångarna från arbetsmarknaden under de kommande åren är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt för att upprätthålla storleken på arbetskraften. *Figur 14* visar den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort med utgångspunkt år 2008, det vill säga sedan Arbetsmarknadsbarometerns start. Figuren visar betydelsen av inflyttning för arbetskraften. Om man ser till födelseort för de personer som ingår i arbetskraften, har invånare som är födda utanför Åland och Finland en starkare tillväxttakt. Inflyttade från EU-länderna och från världen utanför EU ökar mest och särskilt har inflyttade från övriga världen ökat de senaste åren för vilka det finns tillgänglig statistik (2021 och 2022).

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

Index, 2008=100



Not: *Storbritannien ingår i uppgifterna till och med år 2020. Från och med 2021 i Övriga världen.
Källa: ÅSUB

7. Fortbildning

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

7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2023) på 41 procent, vilket ligger över tioårsmedelvärdet (2015–2024) på 39 procent. Under det kommande året förväntas således drygt fyra av tio anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning. Årets noterade fortbildningsfrekvens är något högre än ifjol.

Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2015–2024 (procent)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Medel.
Totalt	35	40	38	41	42	32	44	41	39	41	39
Primärnäringsar	23	24	44	32	41	49	43	46	41	43	39
Livsmedelsindustri	31	28	22	21	50	65	11	56	11	10	30
Övrig industri	34	20	45	20	19	13	44	21	34	25	28
Vatten och el	52	62	53	51	60	44	26	26	30	39	44
Bygg	31	24	26	36	23	21	28	25	26	28	27
Handel	19	28	27	31	29	28	29	20	20	21	25
Transport och komm.	44	63	49	62	59	25	43	45	41	50	48
Hotell och restaurang	12	18	16	26	14	14	14	21	15	22	17
Finans och försäkring	13	41	16	47	38	37	85	74	86	86	52
Företagstjänster	43	42	53	42	52	50	51	48	43	41	46
Personliga tjänster	74	56	42	54	50	53	42	46	44	51	51

Not: Viktat efter företagets personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2015–2024.
Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Även i år väntas fortbildningsfrekvensen vara högst inom *finans och försäkring* (86 procent). Finanssektorns fortbildningsfrekvens har under de senaste fyra åren legat betydligt högre än både den egna branschens och näringslivets tioårsmedelvärde.

Inom tjänstebranscherna *personliga tjänster* och *transport och kommunikation företagstjänster* förväntas i år fortbildningsfrekvensen öka till 51 respektive 50 procent. Andelen som fortbildar sig inom branscherna är fortsättningsvis högre än medelvärdet för näringslivet som helhet.

Fortbildningsfrekvensen inom *primärnäringsar* och *företagstjänster* förväntas i år vara runt samma nivå som föregående år, 43 respektive 41 procent. För primärnäringsarna innebär det en högre andel än medelvärdet, medan det för företagstjänster innebär en lägre andel än medelvärdet för branschen.

Inom vatten och el ökar andelen som personal som får fortbilda sig till 39 procent, vilket dock fortsättningsvis är lägre än medelvärde för branschen. Inom bygg ligger man i linje med medelvärde på 28 procent, medan *övrig industri* med 25 procent hör till de få branscher där utbildningsfrekvensen väntas vara betydligt lägre än föregående år och dessutom lägre än branschens snitt.

I år förväntas ungefär var femte anställd inom *hotell och restaurang* (22 procent) och *handeln* (21 procent) fortbilda sig, vilket betyder en högre utbildningsfrekvens för hotell och restaurangbranschen än branschens genomsnitt och lägre för handelns egna genomsnitt.

Slutligen har *livsmedelsindustrin* även i år den lägsta andelen som fortbildar sig. I år förväntas drygt var tionde anställd (10 procent) gå någon form av utbildning. För branschen innebär årets bedömning att årets värde är tydligt under branschens genomsnitt. Branschens utbildningsfrekvens har dock varierat märkbart under de senaste åren.

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

- *Primärsektorn*: Branschspecifika certifieringar, odling, fiskodling, lastbilsförarkompetens, ekonomi, automation och teknisk kunskap.
- *Livsmedelsindustrin*: kompetens inom bageri/konditori/dekoration samt produktion.
- *Övrig industri*: Utbildning inom arbets säkerhet, yrkes rättigheter, laserskanning, produkt- och processutveckling, maskinunderhåll och ny teknik. Dessutom efterfrågas även utbildning inom (web)försäljning, ledarskap, ekonomi, administration och AI.
- *Vatten och el*: Säkerhet, felsökning, yrkesförarutbildning, ledarskap och utveckling, IT och IT-säkerhet samt branschspecifika certifieringar.
- *Bygg*: uppdatering av existerande certifieringar och behörigheter. Kod 95 för yrkeschaufförer. Kylteknik, mätinstrument, VVS-installationer, betong, el, arbets säkerhet och hälsa, automation.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på utbildning inom försäljning, kundservice och ekonomi samt IT och ny teknik, såsom nya program och applikationer och AI. Utöver detta nämns branschspecifik kompetensutveckling, exempelvis inom farmaci, bilmekanik, lokalvård, floristik, trädgård, trå kunskap, fiskhantering.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finns två återkommande utbildningsteman: arbetsskydd och säkerhet (arbetsmiljö, brand, första hjälpen, riskhantering) samt yrkeskompetens/upprätthållande av personalens certifiering (till stor del chaufförer och sjömän). Utöver dessa två teman finns det inom branschen utbildningsbehov inom områdena IT, AI, ledarskap, kommunikation, ekonomi och juridik.
- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst utbildning inom restaurang och serviceområdet.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner framför allt ny lagstiftning och nya regelverk och myndighetskrav. Även riskhantering, penningtvätt och AI nämns.

- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (digitalisering, automatisering, webb- och systemutveckling, programvaror och AI). Flera av företagen planerar även fortbildning inom juridik och ekonomi och branschspecifika utbildningar/certifieringar. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, mäklar- och disponentverksamhet, lokalvård, energieffektivisering samt säkerhet.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Allmänna områden som nämns är ledning, administration, IT, teknik, värdskap, självledarskap och första hjälpen.

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

Som framgår av *Tabell 12* är det liksom tidigare år främst enskilda kortare utbildningstillfällen som företagen kan tänka sig bekosta under det närmaste året. Sammantaget anser 83 procent av företagen i nuläget (våren 2024) att de kan tänka sig bekosta kortare utbildningar för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger något över genomsnittet för perioden 2015–2024 (80 procent).

Inom *personliga tjänster* och *företagstjänster* uppgav över 90 procent av de tillfrågade företagen att de var beredda att bekosta enskilda utbildningstillfällen. Andra branscher där andelen företag som kan tänka sig att bekosta enskilda utbildningstillfällen överskrider näringslivets långtidsmedeltal (83 procent) är *byggbranschen* och *handeln*. Branscherna *finans och försäkring*, *vatten och el*, *transport och kommunikation* samt *livsmedelsindustrin* ligger alla över 80 procent.

Branschen där minst andel företag kan tänka sig att bekosta enskilda utbildningstillfällen i år är hotell- och restaurangbranschen där andelen företag minskade till 57 procent, vilket är betydligt lägre än genomsnittet för branschen de senaste tio åren.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är totalt sett betydligt lägre än andelen som är villig att bekosta kortare utbildningstillfällen och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala andelen (13 procent), något lägre än genomsnittet för perioden 2015–2024 (15 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*).

I år kan 25 procent av aktörerna inom primärnäringsarna tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering. Inom branscherna vatten och el, finans och försäkring, bygg, företagstjänster och transport och kommunikation ligger motsvarande andel mellan 15–18 procent, det vill säga över näringslivets genomsnitt de senaste tio åren.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2022–2024.

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
				Medeltal				Medeltal
	2022	2023	2024	2015–2024	2022	2023	2024	2015–2024
Totalt	80	81	83	80	18	12	13	15
Primär	71	61	75	63	0	17	25	16
Livsmedelsindustri	73	59	80	73	0	0	0	9
Övrig industri	79	91	76	78	13	4	5	10
Vatten och el	64	73	82	68	18	9	18	13
Bygg	74	83	87	82	29	17	16	17
Handel	89	84	84	85	11	11	10	9
Transport och komm.	82	89	81	79	32	11	15	28
Hotell och restaurang	68	67	57	66	4	0	5	5
Finans och försäkring	100	90	82	84	33	20	18	26
Företagstjänster	88	90	92	90	18	20	16	19
Personliga tjänster	71	83	96	84	38	21	13	20

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas mer än hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (58 procent), vilket är högre jämfört med de senaste tre åren. Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap och stat (*Tabell 13*) ser man att den planerade fortbildningsfrekvensen ökar inom kommunsektorn och landskapssektorn, medan den sjunker inom den statliga sektorn.

Inom kommunsektorn ökar fortbildningsfrekvensen från 50 procent föregående år till 54 procent i år. Inom kommunernas skolor och kommunalförbunden är fortbildningsfrekvensen högre, medan andelen av personalen inom kommunerna som får möjlighet att fortbilda sig är lägre.

Inom *landskapssektorn* förväntas 63 procent av personalen fortbilda sig. Detta är en tydlig ökning jämfört med föregående år då andelen var 54 procent och ligger betydligt över sektorns tioårsmedelvärde.

Inom den *statliga sektorn* sjunker fortbildningsfrekvensen jämfört med föregående år och i år förväntas 57 procent av personalen fortbilda sig, vilket ligger i linje med sektorns tioårsmedelvärde. Fortbildningsfrekvensen varierar stort mellan de olika statliga enheterna.

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2015–2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Medeltal
Totalt	46	58	52	48	49	57	51	52	52	58	52
Kommunsektorn	54	63	52	43	44	52	46	45	50	54	50
Landskapssektorn	36	51	52	54	54	62	57	58	54	63	54
Staten	47	56	54	59	65	65	56	53	64	57	58

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2015–2024.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

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

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

Inom *kommunsektorn* kan samtliga kommuner tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen och två kommuner kan tänka sig att bekosta en längre utbildning för examen/certifiering. Bland de kommunala skolorna kan samtliga tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

Inom *den statliga sektorn* satsar man, i likhet med övriga, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen. Endast en enhet kan tänka sig att bekosta längre utbildning för examen/certifiering.

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

Inom *landskapssektorns* olika avdelningar och enheter finns stor variation av verksamhetsområden och därmed även stor variation i fortbildningsområden. Utöver fortbildning inom det egna området satsar landskapssektorn på fortbildning inom ledarskap. Utöver ledarskap nämns även administration, IT, AI, teambyggande och kommunikation.

Landskapets skolor satsar troligen på pedagogisk utbildning och mer specifikt digitalpedagogik och musikpedagogik samt även distansutbildning och hälsa i skolan. En stor del av de *kommunala skolorna* vill fortsättningsvis satsa på fortbildning inom välbefinnande i skolan. Utöver detta nämns även digital kompetens och IT av många. Andra områden som nämns av enstaka skolor är läsning, jämställdhet, bedömning samt utbildning om olika typer av funktionsvariationer.

Inom den *kommunala sektorn* (exkl. skolorna) framhålls yrkesinriktade utbildningsinsatser inom vård och omsorg. Områden som förs fram är äldreomsorg, barnomsorg, demensvård, övrig vård och omsorg samt socialt arbete. Andra områden som nämns är offentlig förvaltning, ekonomi, digitalisering, AI, kundtjänst, ledarskap, juridik, första hjälpen samt välmående och organisering av arbetet.

Även inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden, såsom beskattning, tullbevakning och gränsövervakning. Utöver detta nämns utbildning ledarskap, IT, internationellt samarbete och övriga interna utbildningar.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentliga sektorn

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

Inom den *statliga sektorn* förväntas det inte finnas något behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer under året. Behovet brukar vara mycket litet inom sektorn.

Inom den *kommunala sektorn* uppskattar hälften av kommunerna att man vid rekrytering behöver bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Antalet fall rör sig mellan ett och tre per år med ett undantag som bedömer att antalet fall kommer att uppgå till tio. De flesta räknar med att behovet av bedömningar i stort sett kommer att vara oförändrat under det närmaste året. Kommunsektorns sociala service förväntar ett stabilt bedömningsbehov, med ungefär åtta fall per år.

Över hälften av skolorna uppskattar att det kommer att finnas ett behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Det rör sig om ett fåtal fall, mellan 1–8, med undantag för större skoldistrikt där antalet är betydligt fler. De flesta svarande tror att behovet av bedömningarna kommer att vara stabilt, med undantag för fyra skolor som uppskattar att behovet kommer att öka under de kommande tolv månaderna.

Hälften av enheterna inom *landskapssektorn* uppskattar att det kommer att finnas ett bedömningsbehov och antalet varierar från ett till fem fall per år. Behovet förväntas vara stabilt under det närmsta året.

Inom *hälso- och sjukvården* uppskattar man att det behöver göras fem till tio bedömningar av utländska yrkeskvalifikationer per år och att behovet kommer att vara stabilt alternativt öka.

Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

ÅSUB Rapport 2016:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2016

ÅSUB Rapport 2017:3, Konjunkturläget våren 2017

ÅSUB Rapport 2017:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2017

ÅSUB Rapport 2018:2, Konjunkturläget våren 2018

ÅSUB Rapport 2018:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2018

ÅSUB Rapport 2019:3, Konjunkturläget våren 2019

ÅSUB Rapport 2019:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2019

ÅSUB Rapport 2020:1, Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2020:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2021:2, Konjunkturläget våren 2021

ÅSUB Rapport 2021:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2021

ÅSUB Rapport 2022:3, Konjunkturläget våren 2022

ÅSUB Rapport 2022:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2022

ÅSUB Rapport 2023:1, Konjunkturläget våren 2023

ÅSUB Rapport 2023:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2023

ÅSUB Rapport 2024:3, Konjunkturläget våren 2024

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

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

Branschindelning

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

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2024. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla, medan yrkeskategorierna i fråga 13 skiljer sig åt i de två olika versionerna)
 - Grupp A. Bransch 1–7
 - Grupp B. Bransch 8–11

- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2024. Enkäten fanns endast i digital version. (Frågorna 1–3 samt 5–10 är lika utformade för alla, medan yrkeskategorierna i fråga 4 skiljer sig åt i de fem olika versionerna)
 - a. Skolorna (hela enkäten, sida 1 och 2)
 - b. Hälso- och sjukvården (fråga 4)
 - c. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (exkl. enmannamyndigheter; fråga 4)
 - d. Kommunsektorn (fråga 4)
 - e. Statliga enheter (fråga 4)

Konjunkturenkäten 2024, sida 1 (samma för A- och B-version)



Ålands statistik- och utredningsbyrå

Konjunkturenkäten våren 2024

Fyll gärna i blanketten elektroniskt på www.asub.ax/konja

(version A)

Svarsnummer

Företag

Kontaktperson

Titel Tel.:

Har ni ha konjunkturrapporten som återrapportering? ja ☐ nej ☐

Om ja, ange e-postadress för återrapporteringen:

Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler. (Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst)

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg):

Utanför Åland:

1. Konjunkturutsikterna i er bransch kommer om 12 månader att vara:

☐ bättre ☐ oförändrade ☐ sämre

2. Kommer ert företag om 12 månader att ha:

☐ expanderat ☐ bibehållit nuvarande storlek ☐ minskat eller upphört med verksamheten

3. Hur har omsättningen i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (Inflationen var 7,9 % år 2023)

☐ 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 ☐ varit oförändrat ☐ minskat

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

☐ ha ökat ☐ vara oförändrat ☐ ha minskat

9. Hur har investeringarna i byggnader och maskiner förändrats jämfört med för 12 månader sedan:

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

10. Hur kommer investeringarna att ha utvecklats om 12 månader:

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

7848143993

Konjunkturenkäten 2024, sida 2 (A-version)

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

Ex: Halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst.

Ex: Rekryteringen av sommaranställd i 3 månader = 3 av 12 månader = 0,25 helårstjänst

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.

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar (ersättande och nya) ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna. Ange antalet i helårstjänster.

Vid behov använd en eller två decimaler

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

b) Utanför Åland:

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

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

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

Vid behov använd en eller två decimaler.

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

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

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

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

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

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

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen ☐ utbildning för examen/certifiering

Ett eller två kryss!

Övriga kommentarer?

6713143993

Konjunkturenkäten 2024, sida 2 (B-version)

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

Ex: Halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst.

Ex : Rekrytering av sommaranställd i 3 månader = 3 av 12 månader = 0,25 helårstjänst

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.

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar (ersättande och nya) ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna. Ange antalet i helårstjänster.

Vid behov använd en eller två decimaler

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

b) Utanför Åland:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen ☐ utbildning för examen/certifiering

Ett eller två kryss!

Övriga kommentarer?

1785154281

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 1-3 (samma för alla) samt fråga 4 (skolorna)

Arbetskraftsenkäten våren 2024 - Skolorna

Avdelning/enhet * |

Kontaktperson * |

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? *

Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst. Vid behov använd en eller två decimaler.

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

Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst. Vid behov använd en eller två decimaler.

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

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med eftersom dessa vare sig är ersättande eller helt nya anställningar.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Samma som totalsumman för fråga 4.

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga?

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Summan av antalet anställningar ska vara samma som summan i fråga 3.

Chefer inom utbildning, inklusive rektorer |

Överlärare (yrkeshögskolor) |

Lektorer (yrkeshögskolor) |

Timlärare m.fl (yrkeshögskolor) |

Lärare i yrkesämnena |

Gymnasie- och högstadielärare |

Lågstadie- och klasslärare |

Speciallärare |

Studiehandledare, m.fl |

Bibliotekarier, arkivarier, m.fl |

Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl |

Kontorssekreterare |

Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier) |

Restaurang- och storhushållspersonal, kockar |

Fastighetsskötare |

Kontorsstädare, m.fl |

Köksbiträden |

Elevassistenter |

Annat - vad? |

Antal |

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 5–10 (samma för alla)

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

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

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

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

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

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

Ett eller två kryss!

- ☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen
- ☐ utbildning för examen/certifiering

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

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 4 (hälso- och sjukvården)

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. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Summan av antalet anställningar ska vara samma som summan i fråga 3.

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

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 4 (landskapsregeringen och fristående myndigheter)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga?

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Summan av antalet anställningar ska vara samma som summan i fråga 3.

Ekonomi-, personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	
Juridiska specialister	
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	
Bokförare och redovisare	
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. (socialinspektörer, vägledare, m.fl.)	
Specialister inom utveckling av administration och näringar (projektledare, planerare, koordinatörer, m.fl.)	
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	
Hälsö- och arbetskyddsinspektörer	
Specialister inom systemarbete (t.ex. webbutvecklare, applikationsprogrammerare)	
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	
Datatekniker, supportpersonal, operatörer, m.fl.	
Arbetsledare inom byggverksamhet	
Poliser	
Kommissarier och överkonstaplar	
Kontorsassistent/-sekreterare	
Kundtjänstpersonal	
Löneräknare, m.fl. (lönebokförare, registratorer, m.fl.)	
Städare, m.fl.	
Fastighetsskötare	
Förare av tunga fordon/ arbetsmaskinförare	
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Annat - vad?	
Antal	

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 4 (kommunala sektorn)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktning kommer ni att efterfråga?

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Summan av antalet anställningar ska vara samma som summan i fråga 3.

Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	
Specialister inom jord-, skogsbruk, fiske, miljö (specialister inom biovetenskap)	
Utredare, ekonomer, budgetberedare, m.fl.	
Arkitekter, planerare, lantmätare, m.fl. (inklusive samhälls- och trafikplanerare)	
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. (t.ex. socialarbetare, inkl. socialsekreterare, socialinspektörer, barnomsorgs- och skolpsykologer, m.fl.)	
Bibliotekarie, m.fl.	
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning (t.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker)	
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	
Personal inom barnomsorgen	
Handledare, socialsektorn (ungdomsledare m.fl.)	
Sjukskötare m.fl.	
Närvårdare, annan vårdpersonal, hemvårdare	
Kontorsassistent/-sekreterare	
Kundtjänstpersonal	
Lönebokförare, m.fl.	
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Specialister inom systemarbete (t.ex. webbutvecklare, applikationsprogrammerare)	
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	
Städare, m.fl.	
Anläggningsarbetare, m.fl.	
Annat - vad?	
Antal	

Arbetskraftsenkäten 2024, fråga 4 (statliga myndigheter)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga?

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. (Förlängningar av visstidsanställningar, t.ex. ett ettårigt förordnande som förnyas med ett år, ska inte tas med.) Vid behov använd en eller två decimaler. Obs! Summan av antalet anställningar ska vara samma som summan i fråga 3.

Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	
Ekonomi-, personal- och enhetschefer, m.fl.	
Juridiska specialister	
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning	
Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare	
Tulltjänstemän och sjöbevakare	
Skatteberedare och -inspektörer	
Kommissarier och överkonstaplar	
Rättegångsombud och utsokningsmän	
Kontorsassistent/-sekreterare	
Kundtjänstpersonal (t.ex. receptionister, m.fl.)	
Försäkringshandläggare m.fl.	
Annan kontors- och kundtjänstpersonal (postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl.)	
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Fastighetsskötare	
Städare, m.fl.	
Annat - vad?	
Antal	

Bilaga 3: Kvalitetsbilaga

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

Frågornas utformning

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

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

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

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

Datainsamling och bearbetning av svarsmaterialet

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

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

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

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

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

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

En förteckning över ISCO-koderna finns på ÅSUB:s webbplats
https://www.asub.ax/sites/default/files/attachments/page/isco_bilaga.pdf.

Metodologiska särdrag att beakta

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

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

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

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

- (1) Den 'tredje sektorn'; ideella organisationer (Folkhälsan, Röda korset, Emmaus, m.fl.), föreningar och församlingar omfattas 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.

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

All statistik, alla rapporter och annat kunskapsunderlag publiceras på ÅSUB:s webbplats www.asub.ax.



Tel. +358 18 25490
info@asub.ax | www.asub.ax
PB 1187 | AX-22 111 Mariehamn