

Arbetsmarknadsbarometern 2025

RAPPORT 2025:2



ÅSUB rapportserie

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

De senaste rapporterna från ÅSUB

2022:5	Arbetsmarknadsbarometern 2022
2022:6	Tillitsstudie för Åland 2022 – Om förtroende, delaktighet och upplevelsen av att blomstra
2022:7	Kollektivtrafik 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
2024:5	Arbetsmarknadsbarometern 2024
2024:6	Tidsanvändning 2024. En studie om hur mycket tid åländska kvinnor och män lägger på obetalt hem-, hus- och omsorgsarbete
2024:7	Flyttorsaker 2024. En studie om varför man flyttar från Åland
2025:1	Konjunkturläget våren 2025

För upplysningar:

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



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



https://www.instagram.com/asub_statistik_utredning



<https://se.linkedin.com/company/aland-statistik-utredning-asub>

ISSN 1455-3147 (print)

ISSN 2737-078X (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 om efterfrågan på arbetskraft för de kommande tolv månaderna presenteras efter bransch för näringslivet samt efter huvudman för den offentliga sektorn. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till senvåren 2026. Undersökningen 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.

Det huvudsakliga syftet med barometern har varit att bedöma förändringen inom den sysselsatta arbetskraften för det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns olika delar under det kommande året, samt att sammanfatta rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper. Även vilka yrkesgruppr och kompetenser som är särskilt svårt att rekrytera presenteras. I rapporten redogörs också för fortbildnings- och vidareutbildningsbehovet 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 2025.

ÅSUB vill framföra ett stort tack till alla de företag och myndigheter som tagit sig tiden att svara på enkäten.

Utredare Maria Viktorsson har ansvarat för årets arbetsmarknadsbarometer och har även sammanställt den här rapporten.

Mariehamn i juni 2025

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
Bilagor	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. Rekryteringsbehov på den åländska arbetsmarknaden	14
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna	14
3.2 Nyinrättade anställningar	18
4. Behov av arbetskraft inom privat sektor	20
4.1 Förändringar i antalet anställda i privat sektor	20
4.2 Rekryteringsbehov inom privata sektor efter bransch	23
4.3 Rekryteringsbehov inom privat sektor efter yrkesgrupp	26
4.4 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom privat sektor	28
5. Behov av arbetskraft inom offentlig sektor	29
5.1 Förändringar i antalet anställda inom offentlig sektor	29
5.2 Rekryteringsbehov inom offentlig sektor	30
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom offentlig sektor	35
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling	36
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor	36
6.2 Förändring i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier	38
6.3 Prognoser och utfall	39
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser	40
6.5 Utbudet på arbetskraft	42
7. Fortbildning	44
7.1 Fort- och vidareutbildning inom privat sektor	44
7.2 Fort- och vidareutbildning inom offentlig sektor	46
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentlig sektor	48
Referenser	49

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2025 och deras efterfrågan 2021–2025 (ensiffrig ISCO 2010-nivå), antal årsverken. Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.....	14
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna 2025.....	19
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom privat sektor, på ett års sikt våren 2023, våren 2024 och våren 2025, efter bransch.....	22
Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2023, 2024 och 2025. Antal årsverken, efter bransch	25
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2025	25
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2023, våren 2024 och våren 2025 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010).....	27
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom offentlig sektor, våren 2023, våren 2024 och våren 2025, efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010).....	31
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12 månaders-perioden, i privat och offentlig sektor 2016–2025	37
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden, våren 2023, våren 2024 och våren 2025 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010).....	38
Figur 10. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellanövergripande yrkesområden 2016–2025	39
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2026	40
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2026 (prognos 2025–2026).....	41
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2024	43
Figur 14. Den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort, index 2008=100	43

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2024 och 2025. Rangordning efter antal årsverken 2025.	16
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehov (årsverken), efter yrkesklass och sektor, våren 2025	17
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom privat sektor på ett års sikt på våren 2016–2025. Antal årsverken efter bransch.....	21
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom privat sektor 2016–2025. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch	23
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom offentlig sektor, 2025	29
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom landskapssektorn, 2016–2025. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.	33
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom kommunala sektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen), 2016–2025. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.	34
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom den statliga sektorn, 2016–2025. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.	35
Tabell 9. Prognos över förändring i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden 2008–2025. Antal omräknat till årsverken och procent.	37
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring under 2025, omräknat till antal årsverken (andel av respektive arbetskraft inom parentes)	41
Tabell 11. Andel som fortbildar sig per år i privat sektor, efter bransch 2016–2025 (procent)	44
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i privat sektor, 2023–2025.	46
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom offentlig sektor, procent 2016–2025.....	47

Bilagor

Bilaga 1. Klassificeringar	50
Bilaga 2. Enkäter	51
Bilaga 3. Kvalitetsbilaga.....	61

1. Sammanfattning

Denna rapport visar en prognos för tillväxten och rekryteringsbehovet på arbetsmarknaden på Åland fram till våren 2026, uppdelat på sektorer, branscher och yrkesgrupper. Arbetsmarknadsbarometern tas fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Prognosen baseras på underlag från enkäter, som har besvarats av både företag och offentliga enheter, och gäller tolv månader framåt från perioden då svaren lämnades in (februari-april 2025).

Förväntningarna på sysselsättningsvolymens utveckling på den åländska arbetsmarknaden under perioden våren 2025 till våren 2026 är svagt positiva. Den sysselsatta arbetskraftens volym väntas öka med 69 årsverken, motsvarande 0,6 procent av den sysselsatta arbetskraften. Tillväxten sker framför allt inom den privata sektorn med en förväntad ökning med 62 årsverken (motsvarande 0,8 procent av den sysselsatta arbetskraften i privat sektor), medan den offentliga sektorn väntar sig en ökning med endast sex årsverken (motsvarande 0,2 procent av den sysselsatta arbetskraften i offentlig sektor).

Vi uppskattar att cirka 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 personer som är på väg in i arbetslivet inte täcker upp för samtliga avgångar.

Varierande tillväxtförväntningar mellan branscher och sektorer

Tillväxtförväntningarna på personalstyrkan inom den privata sektorn är liksom 2023 och 2024 splittrade mellan branscherna, men majoriteten har positiva förväntningar. De branscher som har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader framåt är *företagstjänster, övrig industri, hotell och restaurang, handel, personliga tjänster, vatten och el, primärnäringsarna samt finans och försäkring. Livsmedelsindustrin och transport och kommunikation* har svagt negativa förväntningar medan *byggbranschen* spår en mycket negativ utveckling i personalvolym efter flera utmanande år.

Den förväntade tillväxten av sysselsättningsvolymen i den offentliga sektorn är också splittrad. Den kommunala sektorn förutspår en viss tillväxt, medan sysselsättningsvolymen inom landskapssektorn väntas minska. Den statliga sektorn förutspår i princip oförändrad volym.

Fortsatt stort rekryteringsbehov av service- och försäljningspersonal samt specialister

Det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden minskar något från fjolårets 886 årsverken till 858 årsverken i år. Rekryteringsbehovet är fortsättningsvis större inom den privata sektorn (475 årsverken) än inom den offentliga (383 årsverken). Detta är inom den offentliga sektorn en liten minskning jämfört med ifjol, medan rekryteringsbehovet inom den privata sektorn förblir ungefär detsamma.

De fem mest efterfrågade yrkesgrupperna är *närvårdare, hemvårdare och annan vårdpersonal; försäljare och butiksinnehavare; barnskötare och skolgångsbiträden;*

restaurang- och storhushållspersonal samt specialister inom finanssektorn, utredare och ekonomer.

Om vi i stället tittar på yrkesgrupper på en mer övergripande nivå, fortsätter *service- och försäljningspersonal* samt *specialister* att vara de mest efterfrågade aggregerade yrkesgrupperna, med en efterfrågan motsvarande 276 respektive 253 årsverken under det kommande året. Jämfört med ifjol ökar behovet av specialister, på grund av ett ökat behov av specialister inom finanssektorn. Övriga specialister som efterfrågas inom den privata sektorn är specialister inom *systemarbete* och *databaser, -nätverk och systemprogram* samt specialister inom *försäljning, marknadsföring och information*. Offentlig sektor efterfrågar särskilt *förskollärare/lärare inom barnomsorgen, lärare i yrkesämnen, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare*, samt *specialister inom samhälls- och socialsektorn*.

Rekryteringsbehovet av *service- och försäljningspersonal* ligger på samma nivå som föregående år och denna grupp består inom offentlig sektor framför allt av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* samt *barnskötare och skolgångsbiträden*. Inom privat sektor består gruppen till stor del av *försäljare och butiksinnehavare* samt *restaurang- och serveringspersonal*.

Den förväntade efterfrågan på *experter* minskar från 2024 men är ändå den tredje mest efterfrågade aggregerade yrkesgruppen 2025 med 88 årsverken. Minskningen beror på minskad efterfrågan inom den offentliga sektorn, framför allt inom landskapets sjukvård, men *sjukskötare* och andra vårdrelaterade yrken utgör ändå den största delen experter inom offentlig sektor. Inom privat sektor efterfrågas särskilt *experter inom finansiering, försäkring och redovisning, IKT-tekniker* samt *sjöpersonal*.

Rekryteringsbehovet av *kontors- och kundtjänstpersonal* förväntas vara lika stort som föregående år (74 årsverken). Merparten av rekryteringsbehovet återfinns inom det privata näringslivet.

Rekryteringsbehovet av *chefer och högre tjänstemän* fortsätter på samma nivå som tidigare år och motsvarar i år 47 årsverken. Efterfrågan på *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* samt *process- och transportarbetare* minskar jämfört med föregående år och uppgår till 21 respektive 56 årsverken, medan efterfrågan på *övriga arbetstagare* ökar något och väntas uppgå till 38 helårsverken. I år finns även en efterfråga på *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* motsvarande fem helårsverken.

Svårt att få tag på närvårdare och specialister

Både den privata och den offentliga sektorn fick även uppge vilka yrken och kompetenser som upplevs vara svårast att få tag på. Variationen är stor, men gemensamt för båda sektorer är specialister inom de olika verksamhetsområdena. Framför allt nämns specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram, juridiska specialister, ingenjörer, projektledare, lärare på olika nivåer och lärare inom barnomsorgen. Även personal på ledande positioner upplevs av flera som svårrekryterade.

Som tidigare upplevs också yrken inom vård och omsorg, särskilt närvårdare, vara svåra att få tag på. Därutöver nämns många olika branschspecifika yrkesgrupper, såsom restaurang- och serveringspersonal, chaufförer av tunga fordon, maskinpersonal m.fl. Övergripande för flera branscher och områden är försäljning, service, språkkunskaper i svenska och finska. Dessutom betonas vikten av egenskaper såsom ansvarstagande, flexibilitet och god arbetsmoral.

Omkring hälften av arbetskraften fortbildar sig

Rapporten sammanfattar även förväntat behov av fort- och vidareutbildning (frekvens och område). Inom privat sektor väntas 40 procent av de anställda få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året, vilket ligger helt i linje med genomsnittet för privat sektor 2016–2025. Inom offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 60 procent, något högre än medelvärdet för de senaste tio åren.

Fortbildningen sker i huvudsak genom enstaka korta utbildningstillfällen och förutom branschspecifika utbildningar finns det under året särskilt behov av fortbildning inom IT (inklusive AI), säkerhet (både fysisk och digital säkerhet), ledarskap, ekonomi, juridik och försäljning. Flera företag och offentliga enheter nämner även satsningar på välbefinnande och inom kommunala sektorn finns stort behov av fortbildning inom vård och omsorg.

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, fördelat på sektorer, branscher och yrkesgrupper. Bedömningarna redovisas för arbetsmarknaden som helhet men även separat för privat och offentlig sektor. Utöver detta presenteras även vilka yrkesgrupper och kompetenser som anses vara svåra att få tag på.

Det sekundära syftet med rapporten är att redogöra för de olika branschernas och sektorernas fortbildningsfrekvens och -behov. Rapporten kartlägger även behovet av att bedöma yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn på Åland.

Uppdragsgivare för arbetsmarknadsbarometern 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 på ÅSUBs årliga konjunktur- och arbetskraftsenkäter (se Bilaga 2). Konjunkturenkäten riktar sig till den privata sektorn och arbetskraftsenkäten riktar sig till den offentliga sektorn på Åland. Respondenterna ombes göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnas in. Svaren i arbetsmarknadsbarometern 2025 samlades in under perioden februari–april 2025.

Konjunkturenkäten skickas till ett representativt urval företag i den privata sektorn på Åland. Urvalet uppdateras varje år. Detta år svarade 275 företag. Eftersom de företag som svarar representerar fler företag än det egna företaget i samma bransch, viktas svaren utifrån det svarande företagets storlek och branschens storlek för att få en representativ bild av den privata sektorn. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. Det underlag som vi får ut för den privata sektorn 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 företag i olika storleksklasser. 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.

Arbetskraftsenkäten skickas till den offentliga sektorns olika delar: landskapsförvaltningen (exklusive enmannamyndigheter), den kommunala sektorn och den statliga sektorn. Enkäten besvarades av samtliga. Underlaget för den offentliga sektorn är såpass heltäckande att svaren inte behöver viktas. Prognosens kvalitet torde därmed vara god, men kvaliteten beror förstås på hur mycket information våra uppgiftslämnare har haft om kommande budgetplaner och liknande vid svarstillfället.

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 lätta att förutse, vilket försvårar bedömningen av det totala rekryteringsbehovet¹.

Under pandemiåren och de därpå följande åren bad vi företagen inom näringslivet att 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 2024 inte längre inkluderad i frågeformulären.

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

De viktigaste begränsningarna i arbetsmarknadsbarometern är följande:

- (1) Den "tredje sektorn"; ideella organisationer (Folkhälsan, Röda korset, Emmaus, m.fl.), föreningar och församlingar omfattas tills vidare 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 som efterfrågas av de företag/organisationer som planerar att expandera 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 som kräver vikarie (till exempel föräldraledighet). 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.

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.

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.

2.3 Grundbegrepp

Begreppet *årsverk* (benämns även *helårsverk* eller *helårstjänst*) representerar arbetsinsatsen från en person på heltid under ett helt år.

Det *totala rekryteringsbehovet* motsvarar alla anställningar som behöver göras för att täcka upp pensions- och andra avgångar, eventuella nya arbetsplatser samt återtagande av personal. Vi har även gjort en uppskattning av hur fördelningen mellan *nya* och *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 årsverken.

3. Rekryteringsbehov på den åländska arbetsmarknaden

I detta kapitel kartlägger vi de yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade våren 2025 – våren 2026. Inledningsvis presenteras rekryteringsbehov efter övergripande yrkesgrupper varefter behovet framställs på en mer detaljerad nivå. Dessutom ger vi en uppskattning av nya anställningar inom olika yrkesgrupper.

3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna

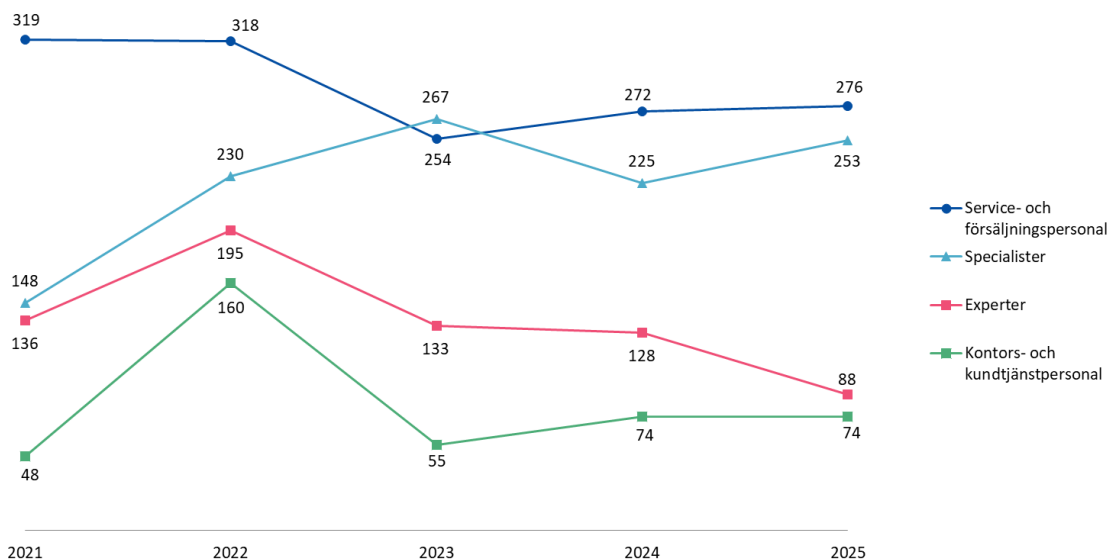
Det vi i fortsättningen kallar rekrytering och rekryteringsbehov avser det totala rekryteringsbehovet, vilket inkluderar ersättande anställningar till följd av olika slag av avgångar från arbetsplatser, helt nya anställningar och återtagande av eventuell permitterad personal. Även arbetskraft som anställs säsongvis är inkluderad.

Det totala rekryteringsbehovet under 2025 förväntas uppgå till 858 årsverken, vilket är något lägre än det förväntade behovet 2024 som uppgick till 886 årsverken.

Till följande presenteras det förväntade rekryteringsbehovet på övergripande yrkesgruppsnivå för att sedan visas på mer detaljerad nivå för hela arbetsmarknaden samt fördelat på sektorer.

De fyra aggregerade yrkesgrupper⁴ som förväntas vara de mest efterfrågade 2025 visas i *Figur 1* tillsammans med dessa grupperns förväntade rekryteringsbehov under de föregående fyra åren. *Service- och försäljningspersonal* (ISCO 5) och *specialister* (ISCO 2) förväntas fortsättningsvis utgöra de mest efterfrågade yrkesgrupperna, följt av *experter* (ISCO 3) och *kontors- och kundtjänstpersonal* (ISCO 4).

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2025 och deras efterfrågan 2021–2025 (ensiffrig ISCO 2010-nivå), antal årsverken. Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.



Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Service- och försäljningspersonal är en bred yrkesgrupp. Inom privat sektor består gruppen framför allt av försäljare och butiksinnehavare samt restaurang- och

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

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 276 årsverken, ungefär i linje med efterfrågan föregående år.

Det förväntade rekryteringsbehovet av *specialister* ökar något jämfört med föregående år, på grund av ett ökat behov av specialister inom finanssektorn inom den privata sektorn. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 253 årsverken, varav drygt 150 årsverken finns inom den offentliga sektorn och närmare 100 årsverken finns inom den privata sektorn. Specialister som efterfrågas inom den offentliga sektorn är i synnerhet *förskollärare/lärare inom barnomsorgen, lärare i yrkesämnen, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare, samt specialister inom samhälls- och socialsektorn*. Inom den privata sektorn efterfrågas framför allt specialister inom *finanssektorn, systemarbete, databaser, -nätverk och systemprogram* samt inom *försäljning, marknadsföring och information*.

Den förväntade efterfrågan på *experter* minskar från 2024 på grund av minskad efterfrågan inom den offentliga sektorn, framför allt inom landskapets sjukvård. Experter är ändå den tredje mest efterfrågade aggregerade yrkesgruppen 2025 med 88 årsverken. Inom den offentliga sektorn efterfrågas framför allt *sjukskötare* och andra vårdrelaterade yrken medan det inom den privata sektorn efterfrågas i synnerhet *experter inom finansiering, försäkring och redovisning, IKT-tekniker* samt *sjöpersonal*.

Rekryteringsbehovet av *kontors- och kundtjänstpersonal* förväntas vara lika stort som föregående år (74 årsverken). Merparten av rekryteringsbehovet återfinns inom det privata näringslivet.

I *Tabell 1* visas det förväntade rekryteringsbehovet av olika yrkesgrupper på en mer detaljerad nivå. De fem mest efterfrågade yrkesgrupperna är *närvårdare, hemvårdare och annan vårdpersonal; försäljare och butiksinnehavare; barnskötare och skolgångsbiträden; restaurang- och storhushållspersonal* samt *specialister inom finanssektorn, utredare och ekonomer*.

För att få en bild av rekryteringsbehovet av olika yrkesgrupper i olika sektorer visas i *Tabell 2* prognosen fördelat på arbetsgivarsektor och aggregerad yrkesgruppsnivå. 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 2024 och 2025. Rangordning efter antal årsverken 2025.

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2024	2025	ISCO-kod
Totalt	886	858	
Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal	88	76	532
Försäljare och butiksinnehavare	81	59	522
Barnskötare och skolgångsbiträden	40	57	531
Restaurang- och storkökspersonal	30	44	512
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	10	43	241
Kundtjänstpersonal	36	43	42
Processarbetare	41	36	81
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	29	36	911
Serveringspersonal	27	35	513
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	47	29	322
Lärare i yrkesämnen	16	28	232
Kontorspersonal	28	28	41
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	22	27	12
Specialister inom systemarbete m.fl.	37	30	25, 251
Förskollärare,/Lärare inom barnomsorgen	33	22	2342
Experter inom fysik, kemi och teknik	7	20	311
Lågstadielärare	18	18	2341
Gymnasie- och högstadielärare	16	17	233
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	13	16	263
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	18	16	331
Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.	20	14	13, 14
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	6	13	243
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	14	13	252
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	9	11	835
Läkare	18	10	221
Maskinmontörer och reparatörer	8	9	72
IKT-tekniker samt användarstöd	14	9	351
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	15	8	833_834
Juridiska specialister	11	7	261
Speciallärare	7	7	2352
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10	6	71
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	7	6	11
Befäl och styrmän inom sjötrafik	5	5	3152
Specialister inom naturvetenskap och teknik	5	5	21
Tandläkare	1	5	226
Specialister inom administration	7	5	242
Specialister i pedagogiska metoder	3	5	2351
Arbetare inom skogsbruk och fiske	0	5	62
Personal inom el- och elektronikbranschen	21	5	74
Universitets- och högskollärare	3	4	231
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	2	3	262
Fastighetsskötare	4	3	5153
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	10	3	43
Fysio- och ergoterapeuter m.fl.	2	2	32, 325
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)	12	2	321
Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet	0	2	931
Tulltjänstemän och sjöbevakare	1	2	3351
Poliser	1	2	5412
Maskinchefer och -mästare på fartyg	5	2	3151
Veterinärer	0	1	225
Förmedlare av företagstjänster	0	1	333
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	1	511
Överskötare och avdelningsskötare	0	1	2221
Skatteberedare och -inspektör	0	1	3352
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	3	1	832
Personal inom livsmedel, trä, textil m.m.	0	1	75
Journalister, författare och språkvetare	2	0	264
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	0	312
Administrativa och specialiserade sekreterare	3	0	334
Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	13	0	341, 3412
Frisörer, kosmetologer m.fl.	3	0	514
Studiehandledare, m.fl.	4	0	2359

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehov (årsverken), efter yrkesklass och sektor, våren 2025

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		2	3	1
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	21	1	4	1
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	9	4	1	
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik	4			1
	Läkare			10	
	Överskötare och avdelningsskötare			1	
	Veterinärer			1	
	Tandläkare			5	
	Universitets- och högskollärare		2	2	
	Lärare i yrkesämnen			28	
	Gymnasie- och högstadielärare		12	5	
	Lägstadielärare		18		
	Förskollärare/Lärare inom barnomsorgen		22		
	Specialister i pedagogiska metoder			5	
	Speciallärare		6	1	
	Specialister inom finanssektorn	41		2	
	Specialister inom administration			5	
	Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	13		1	
	Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi			4	
	Specialister inom systemarbete	26			
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	13			
	Juridiska specialister	2		4	2
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn			3	
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		9	7	
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	18		2	
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	2			
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	5			
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)			2	
	Sjukskötare, barnmorskor m.fl.		2		
	Sjukskötare	2		24	
	Hälsovårdare			1	
	Hälso- och arbetsskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.			2	
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	15		1	
	Fastighetsmäklare och disponenter			1	
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				2
	Skatteberedare och -inspektörer				1
	IKT-tekniker samt användarstöd	9			
Kontors- och kundtjänstpersonal	Kontorspersonal	23	1	2	1
	Kundtjänstpersonal	32	1	10	
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	2	1		
Service- och försäljningspersonal	Personal inom resetjänster, konduktörer och guider			1	
	Restaurang- och storkökspersonal	35	8	1	
	Serveringspersonal	35			
	Fastighetsskötare			3	
	Försäljare och butiksinnehavare	59			
	Barnskötare och skolgångsbiträden		54	3	
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	6	61	9	
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Poliser			2	
	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.				
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Arbetare inom skogsbruk och fiske	5			
	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	6			
	Maskinmontörer och reparatörer	9			
	Personal inom el- och elektronikbranschen	5			
Process- och transportarbetare	Personal inom livsmedel, trä, textil	1			
	Processarbetare	36			
	Person-, paketbils- samt motorcykelförare	1			
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	5		3	
Övriga arbetstagare	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	7		4	
	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	29	5	2	
	Anläggningsarbetare, m.fl.		2		
Totalt		475	210	164	9

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

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 rekryteringsbehov. 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.

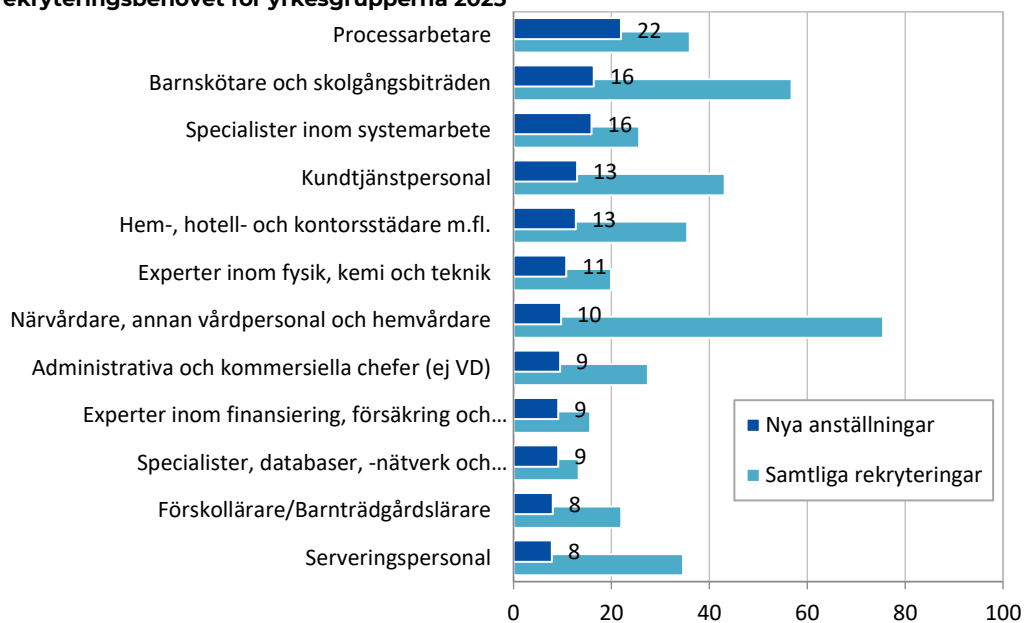
En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut under det kommande året indikerar att 26 procent av det totala antalet rekryteringar utgörs av nya anställningar, motsvarande 220 årsverken. Situationen liknar den 2023 och 2024 då nya anställningar utgjorde 25 respektive 26 procent, motsvarande 233 respektive 230 årsverken.

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *processarbetare*, i vilken det förväntas uppstå 22 nya årsverken under det kommande året. Detta motsvarar 61 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (Figur 2). Flera nya tjänster väntas även inrättas inom yrkesgruppen *barnskötare och skolgångsbiträden* med totalt 16 nya årsverken, motsvarande 29 procent av gruppens totala rekryteringsbehov. Såsom 2024 väntas det även uppkomma flera nya tjänster inom yrkesgruppen *specialister inom systemarbete*. Antalet uppgår 2025 till 16 årsverken (motsvarande 62 % av gruppens totala rekryteringsbehov).

Ytterligare två yrkesgrupper som är efterfrågade är *kundtjänstpersonal* samt *hem-, hotell- och kontorsstädare* med förväntade nyinrättade tjänster motsvarande 13 årsverken vardera under det kommande året (vilket motsvarar 30 % av den förstnämnda gruppens totala rekryteringsbehov och 36 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 2025



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

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

4. Behov av arbetskraft inom privat sektor

I det här kapitlet presenteras nettoförändringen i personalvolymen inom den privata sektorn per bransch. Därefter presenteras det totala rekryteringsbehovet, som alltså omfattar rekrytering av personal både för anställningar som ersätter avgångar och för anställningar som innebär helt nya befattningar.

4.1 Förändringar i antalet anställda i privat sektor

I konjunkturenkäten till den privata sektorn ställde vi frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna i Bilaga 2). För det första bad vi representanterna för företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet rekryteringar i företaget under den kommande 12-månadersperioden fördelat på 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 i Bilaga 1). Utifrån svaren på dessa frågor har vi kunnat uppskatta förändringarna på den privata arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

Syftet är dels att prognostisera volymtillväxten av arbetskraften, dels att uppskatta det förväntade rekryteringsbehovet, samt slutligen att försöka ringa in var det kan komma att finnas svårigheter att rekrytera de yrkesgrupper och kompetenser som efterfrågas.

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 275 företag borgar ändå för ett gott underlag för prognosresultaten.

Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek kan vi förvänta mellan våren 2025 och våren 2026 inom den privata sektorn? *Tabell 3* visar en sammanställning av företagens förväntningar om personalstyrkans förändring omräknad till helårsverken för perioden 2016–2025 och *Figur 3* visar samma innehåll men för åren 2023–2025.

Under våren 2025–våren 2026 väntas en ökning motsvarande 62 helårsverken, vilket motsvarar cirka 0,8 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet. Den förväntade ökningen är i ungefär samma storleksordning som förväntningarna våren 2024 och variationen mellan de olika branscherna är fortsatt stor.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom privat sektor på ett års sikt på våren 2016–2025. Antal årsverken efter bransch.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt	97	144	20	-69	-334	248	197	33	68	62
Primärnäringsar	5	-1	-8	-9	-4	7	-1	-15	0	5
Livsmedelsindustri	6	12	-1	-1	-7	7	-5	-9	-11	-1
Övrig industri	27	38	5	12	-32	22	31	47	30	30
Vatten och el	1	7	3	6	-1	2	4	6	4	10
Bygg	-8	-17	-18	3	19	8	-2	-26	-35	-89
Handel	10	25	-12	-6	-1	11	4	-12	1	22
Transport och kom.	-21	29	0	-100	-165	75	52	-14	-36	-6
Hotell o. restaurang	-3	0	-34	-29	-127	49	59	-14	0	24
Finans o. försäkring	18	22	22	-24	8	18	16	36	40	4
Företagstjänster	29	18	44	37	18	35	0	14	54	53
Personliga tjänster	35	11	19	41	-42	14	38	20	22	11

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

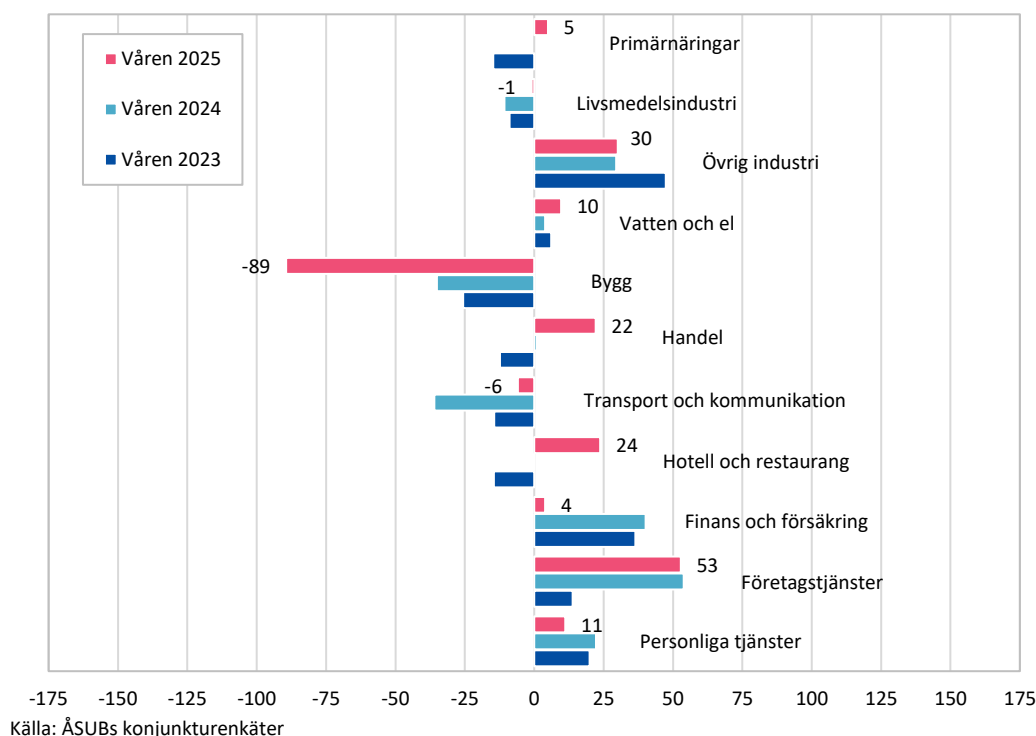
Tabell 3 visar att sedan 2016 har näringslivet förväntat sig en tillväxt av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2019 och coronaåret 2020.

År 2023 och 2024 förväntades en ökning av antalet sysselsatta totalt sett, men förväntningarna var splittrade mellan branscherna. Även i år är utsikterna varierande mellan branscherna och den förväntade totala ökningen är på liknande nivå som föregående år. De branscher som har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader framåt är branscherna *företagstjänster*, *övrig industri*⁶, *hotell och restaurang*, *handel*, *personliga tjänster*, *vatten och el*, *primärnäringsarna* samt *finans och försäkring*. *Livsmedelsindustrin* och *transport och kommunikation* har svagt negativa förväntningar medan *byggbranschen* förutspår en mycket negativ utveckling i personalvolym.

Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek efter bransch våren 2025 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 högteknologiinstrument, medicinska industrin och bilindustrin, instrument och apparater för mätning, betongvaror för byggändamål, verkstadsföretag inom metall- och miljöteknik, och även snickerier och tryckerier.

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom privat sektor, på ett års sikt våren 2023, våren 2024 och våren 2025, efter bransch



Våren 2023 fanns en försiktig förväntan om ökning med totalt 33 helårstjänster, med en stor variation mellan branscherna på grund av den svalnande ekonomin som påverkade både konsumenternas köpkraft och produktions- och råvarukostnader. Våren 2024 visad en något mer positiv framtidsutsikt med en total ökning med 68 helårstjänster och våren 2025 förväntas en ungefär lika stor tillväxt med 62 helårstjänster, fortsättningsvis med en stor variation mellan branscherna.

Jämfört med 2024 har det skett förändringar i förväntningarna i många branscher detta år. Branscherna *företagstjänster* och *övrig industri* har fortsättningsvis en positiv förväntan på tillväxten under kommande år, med 53 respektive 30 helårstjänster. Även *personliga tjänster* samt *vatten och el* har fortsatta tillväxtförväntningar med 11 respektive 10 helårstjänster.

Hotell- och restaurangbranschen samt *handeln*, som båda hade negativa förväntningar 2023 och neutrala förväntningar 2024, har nu positiva förväntningar med en tillväxtökning om 24 respektive 22 helårstjänster. Samma mönster ses för primärnäringsarna, men med försiktigare förväntningar med fem helårstjänster. Branschen *finans och försäkring* visar upp svagare förväntningar än de senaste åren och förväntas öka med endast fyra helårstjänster.

Livsmedelsindustrin samt transport och kommunikation har fortsatta, men inte lika starka, negativa förväntningar och förväntas minska personalstyrkan med en respektive sex helårstjänster. Byggbranschen, som under senaste åren har påverkats bland annat av stigande produktions- och råvarukostnader, höga räntor samt minskad efterfrågan, visar 2025 upp starkt negativa förväntningar med en minskning i personalvolymen med 89 helårstjänster.

4.2 Rekryteringsbehov inom privata sektor efter bransch

Vi övergår nu till att se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden våren 2025 fram till våren 2026 inom det privata näringslivet (se *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 rekryteringsvolymerna. Andra orsaker är olika storlekar på pensionsavgångar, övriga avgångar och branschens konjunktur.

I år (2025) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 475 helårstjänster, vilket är i nivå med fjolårets rekryteringsbehov om 471 helårstjänster.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar 6,3 procent av arbetskraften i det privata näringslivet (6,5 procent år 2024), vilket kan jämföras med 9,1 procent i offentliga sektorn (10,2 år 2024).

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom privat sektor 2016–2025. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt	425	556	432	581	280	592	828	533	471	475
Primärnäringsar	15	3	4	13	2	14	10	14	8	10
Livsmedelsindustri	11	17	12	8	22	31	14	5	14	19
Övrig industri	35	37	29	54	19	35	67	51	37	30
Vatten och el	6	10	4	5	3	2	8	7	9	12
Bygg	32	36	53	53	41	27	57	36	29	13
Handel	62	107	60	76	12	69	53	85	87	84
Transport och kom.	75	149	83	102	6	201	208	65	75	42
Hotell och restaurang	48	61	20	97	10	110	159	95	52	83
Finans och försäkring	30	20	33	41	33	19	112	89	43	91
Företagstjänster	56	49	75	89	89	63	57	58	85	66
Personliga tjänster	57	69	59	42	42	23	85	27	32	25

Not: Avrundade värden. De omfattande effekterna av coronapandemin på transportbranschen skapar viss osäkerhet i det statistiska underlaget för denna bransch under pandemiåren.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland våren 2025 i jämförelse med de två föregående åren. I *Figur 5* visas branschernas förväntade rekryteringsbehov och förväntad förändring i personalstyrka 2025 i relation till förväntningarna i det åländska näringslivet totalt samma år.

Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom *finans och försäkring* med ett rekryteringsbehov på 91 årsverken, vilket motsvarar 12,1 procent av arbetskraften inom branschen. Den förväntade rekryteringsgraden är betydligt högre än genomsnittet för det privata näringslivets rekryteringsgrad medan volymtillväxten är något lägre än snittet. Eftersom branschen inte väntar sig så stor volymtillväxt kan de förväntade rekryteringarna i stor utsträckning antas vara ersättande rekryteringar.

Även *handeln* och *hotell och restaurang* har ett högt rekryteringsbehov med 83 respektive 84 årsverken, vilket motsvarar 8,1 respektive 15,0 procent av arbetskraften inom branschen. *Handelns* rekryteringsbehov är linje med föregående år och eftersom handeln inte väntar en särskilt stor förändring i personalvolymen, indikerar resultaten att rekryteringarna är ersättande rekryteringar. Personalomsättningen i branschen är vanligtvis hög. *Handelns* volymtillväxt ligger i linje med genomsnittet för det privata näringslivets totala procentuella tillväxt medan rekryteringsgraden är något högre än snittet. Inom branschen *hotell och restaurang* ökar rekryteringsbehovet jämfört med ifjol och en del av dessa ser ut att vara nya/expansiva anställningar i och med att branschen förväntas öka sin personalvolym men branschen har även många säsonganställda. Branschen har betydligt högre rekryteringsgrad än genomsnittet för det privata näringslivet och volymtillväxt är något högre än snittet.

Branschen *företagstjänster* står också för en stor del av rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet kommande tolv månadersperiod trots att branschen har ett lägre förväntat rekryteringsbehov jämfört med ifjol med 66 helårstjänster eller 5,7 procent av arbetskraften inom branschen. Både rekryteringsgraden och volymtillväxten är högre än genomsnittet för det privata näringslivet.

Även *transport och kommunikation* förutspår ett lägre rekryteringsbehov än föregående år men förväntas ändå bidra med 42 årsverken, motsvarande 3,4 procent av arbetskraften inom branschen. Branschens rekryteringsgrad är lägre än genomsnittet för det privata näringslivet, medan den procentuella volymtillväxten är i linje med snittet. En stor del av rekryteringarna inom branschen rör sig troligen om att ersätta bortfall i personalstyrkan.

Rekryteringsbehovet inom *övrig industri* fortsätter tredje året i rad att minska men uppgår ändå till 30 årsverken (4,7 procent av arbetskraften). Rekryteringsgraden är något lägre än snittet för privata sektorn medan volymtillväxten är högre än snittet. Eftersom branschen förväntar sig volymtillväxt rör sig troligen en stor del av rekryteringarna om nya/expansiva rekryteringar.

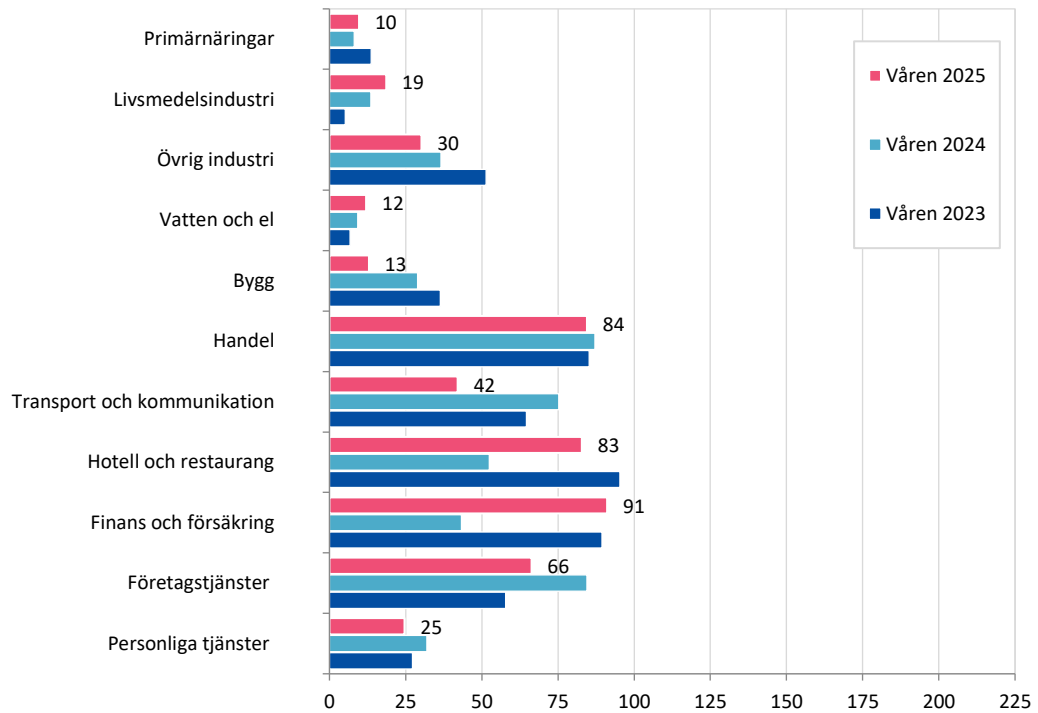
Branschen *personliga tjänster* förutspår ett rekryteringsbehov motsvarande 25 årsverken (4,4 procent av arbetskraften inom branschen). Branschens volymtillväxt är i linje med genomsnittet för det privata näringslivet, medan volymtillväxten är strax under snittet.

Livsmedelsindustrin förutspår ett något ökat rekryteringsbehov på 19 årsverken (motsvarande 5,3 av arbetskraften inom branschen). Både rekryteringsgrad och volymtillväxt ligger nära genomsnittet för det privata näringslivet.

Byggbranschens rekryteringsgrad och volymtillväxt förväntas vara betydligt lägre än näringslivets genomsnitt. Byggbranschens rekryteringsbehov väntas uppgå till endast 13 årsverken, motsvarande 1,5 procent av arbetskraften inom sektorn. Som nämnt i avsnitt 4.1 har de senaste årens ekonomiska läge varit utmanande för byggbranschen.

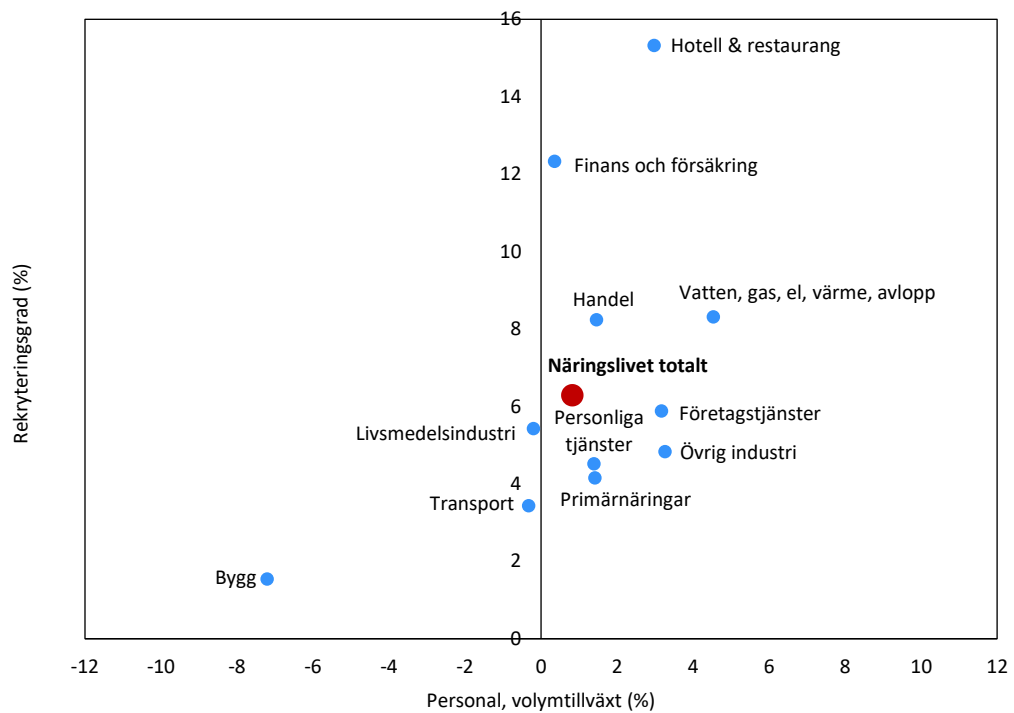
Primärnäringsarnas rekryteringsbehov ligger i linje med de senaste åren och motsvarar i år 10 årsverken (4,1 procent av arbetskraften). Detta är något lägre än rekryteringsgraden för hela det privata näringslivet och i linje med den genomsnittliga volymtillväxten.

Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2023, 2024 och 2025. Antal årsverken, efter bransch



Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2025



Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

4.3 Rekryteringsbehov inom privat sektor efter yrkesgrupp

I konjunkturenkäten bad vi även företagen uppge inom vilka yrkesgrupper de förväntade rekryteringarna kommer att göras samt även vilka yrkesinriktningar och kompetenser 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.

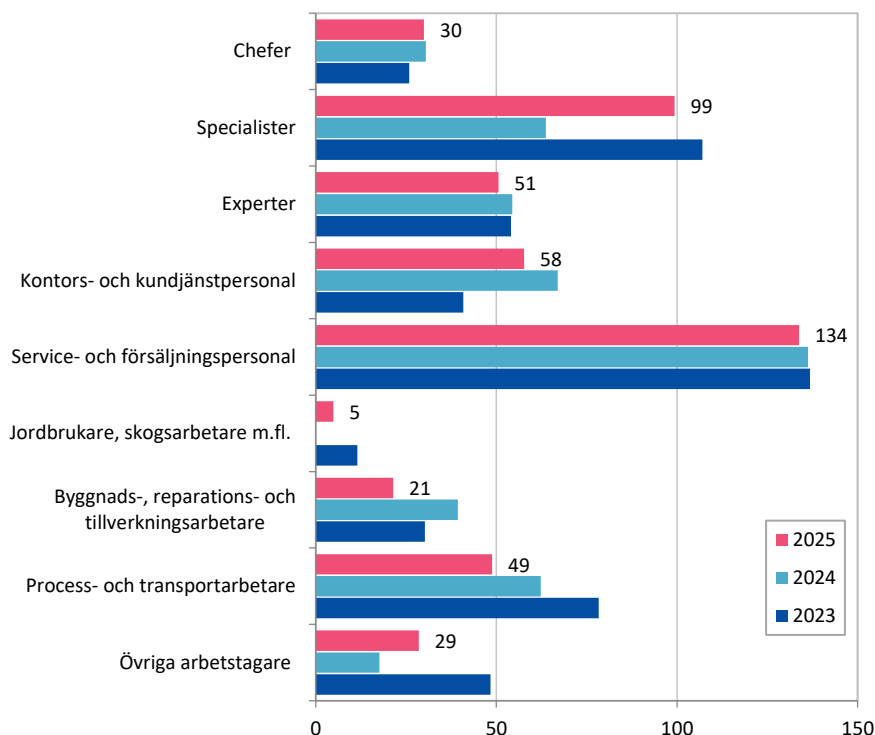
Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå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

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter aggregerade yrkesgrupper. Jämfört med förra året (2024) är det förväntade rekryteringsbehovet i princip lika stort i år för yrkesgrupperna *chefer, service och försäljningspersonal* samt för *experter*. Efterfrågan på *chefer* (30 helårstjänster) ligger ungefär i linje med den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren 2016–2025 (33 helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen administrativa och kommersiella chefer inom branscherna företagstjänster, personliga tjänster, transport och kommunikation samt handel, men även chefer inom tillverkning, utbildning och vård efterfrågas.

Rekryteringsbehovet av *service och försäljningspersonal* samt *experter* förväntas uppgå till 134 respektive 51 helårstjänster. Detta är något lägre än genomsnittet under de senaste tio åren för branscherna (142 respektive 65 helårstjänster). Efterfrågan på *service och försäljningspersonal* består främst av försäljare och butiksinnehavare, men det finns också ett stort behov av serveringspersonal samt restaurang- och storkökspersonal. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar. Majoriteten av efterfrågan på *experter* finns i branscherna finans och försäkring, vatten och el samt bygg.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* är den yrkesgrupp som ökar mest jämfört med föregående året rekryteringsbehovet väntas motsvara 99 helårstjänster, vilket är högre än genomsnittet för de senaste tio åren (77 helårstjänster). Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna finans och försäkring samt företagstjänster och i synnerhet efterfrågas specialister inom finanssektorn och specialister inom systemarbete.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2023, våren 2024 och våren 2025 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)



Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* är något lägre än föregående år och motsvarar 58 helårstjänster, vilket är något lägre än branschens genomsnitt (66 helårstjänster). Kontorspersonal efterfrågas främst inom finans och försäkring medan kundtjänstpersonal efterfrågas av flera branscher.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* minskar ytterligare något jämfört med föregående år och motsvarar i år 49 helårstjänster, vilket innebär en något lägre nivå än genomsnittet för senaste tioårsperiod (63 helårverken). Majoriteten av efterfrågan består av processarbetare inom övrig industri, men även inom livsmedelsindustrin.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam och i år förutspås ett rekryteringsbehov motsvarande fem helårstjänster helt i linje med branschens genomsnitt.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* minskar till 21 helårstjänster och efterfrågan är därmed betydligt lägre branschens genomsnitt för de tio senaste åren (44 helårsverken). Hälften av efterfrågan utgörs av maskinmontörer och -reparatörer.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas en något högre efterfrågan än föregående år, motsvarande 29 helårstjänster, vilket är i linje med den genomsnittliga efterfrågan under de tio senaste åren (26 helårsverken). Här är det uteslutande städpersonal som efterfrågas främst inom branscherna hotell- och restaurang samt företagstjänster.

4.4 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom privat sektor

För att få en bild av var det kan finnas brister i utbudet av arbetskraft bad vi företagen uppge vilka yrkesgrupper och kompetenser som upplevs svåra att få tag på under året. Här bör man beakta att varje representant för företag har olika utgångspunkter. Vi har inte graderat svårigheten att rekrytera eller få tag på kompetenser, utan kort och gott noterat svaren och återger dem nedan.

Primärnäringsarna: Förare av tunga fordon, fiskodlingskunniga samt driftiga och språkkunniga personer

Livsmedelsindustrin: Branschspecifika kompetenser, såsom mejeri, slakt och styckning, konditori och bageri. Automation och specialister.

Övrig industri: Erfarna specialister inom systemarbete och ingenjörer med industriell bakgrund, chefer, säljare, maskinoperatörer, produktionspersonal, hantverkare, guldsmeder.

Vatten och el: Elingenjörer och elektriker, elutbildade linjemontörer, byggnadsarbetare

Bygg: Byggnadsingenjörer, projektledare, VVS-montörer, svetsare. Automation.

Handel: Försäljare och servicepersonal med kunskaper inom svenska och finska. IT. Branschspecifika yrken/kompetenser, såsom florister, trädgårdsmästare, odlingskunniga, VVS-montörer, fordonsmekaniker.

Transport och kommunikation: Inom sjöfarten upplevs det svårt att få tag på maskinbefäl och annan erfaren sjöpersonal, kockar samt kunskap inom automation och el. Inom transport och kommunikation efterfrågas erfarna chaufförer av tunga fordon/arbetsmaskiner, mekaniker, kontorspersonal, redovisare samt kunskap om trafikplanering.

Hotell- och restaurang: Kockar, serveringspersonal, kassapersonal med kunskaper i svenska och andra språk. Projektchefer.

Finans- och försäkring: Erfarna specialister inom finanssektorn med kunskap om riskhantering, och hållbarhetsrapportering. Språkkunskaper, speciellt finstalande kundrådgivare.

Företagstjänster: Specialister inom systemutveckling, programmering, juridik, redovisning, löneräkning. Chefer, teknisk inspektör, ingenjörer, teknisk support, IT, städare. Ansvarstagande, flexibilitet, god arbetsmoral.

Personliga tjänster: Närvårdare, företagshälsovårdare, läkare och bioanalytiker/laboratorieskötare. Tandhygienister, specialisttandläkare. Frisörer, massörer, lokalvårdare. Kunskaper i svenska. Kunnig och serviceminded.

5. Behov av arbetskraft inom offentlig sektor

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 kommunala skolor som landskapets skolor) samt hälso- och sjukvården. Resultaten presenteras i det här kapitlet per arbetsgivarsektor. För att få en samlad bild av efterfrågan per yrke för hela Ålands arbetsmarknad, se 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 offentlig sektor

Som framgår av *Tabell 5* förväntas antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka med 6 årsverken (motsvarande 0,2 procent av personalvolymen) fram till våren 2026. Detta är betydligt mindre än den förväntade förändringen ifjol (60 årsverken).

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom offentlig sektor, 2025

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	6	0,2	383	9,1
Kommunala sektorn	25	1,1	210	9,6
Landskapet	-20	-1,1	164	8,7
Statliga sektorn	2	0,9	9	5,6

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Om vi ser endast på *kommunala sektorn* förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med 25 helårstjänster, vilket skulle motsvara 1,1 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer var motsvarande antal 37 helårstjänster (motsvarande 1,8 procent av den dåvarande personalstyrkan).

Sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* (inkluderar såväl förvaltningen som landskapets myndigheter, skolor och sjukvård) förväntas minska med totalt 20 årsverken, vilket skulle motsvara en minskning med 1,1 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer förväntades en ökning med 21 helårstjänster.

Den *statliga sektorn* har i år en förväntad ökning med två helårstjänster (motsvarande 0,9 procent av den aktuella personalstyrkan) vilket är på ungefär samma nivå som föregående år då personalstyrkan förväntades öka med en helårstjänst.

5.2 Rekryteringsbehov inom offentlig sektor

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. Resultaten presenteras i *Tabell 5*.

Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 383 årsverken under den aktuella tolv månadersperioden. Det motsvarar 9,1 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2024) beräknades anställningsbehovet motsvara 471 helårstjänster (10,2 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 6,3 procent för innevarande år.

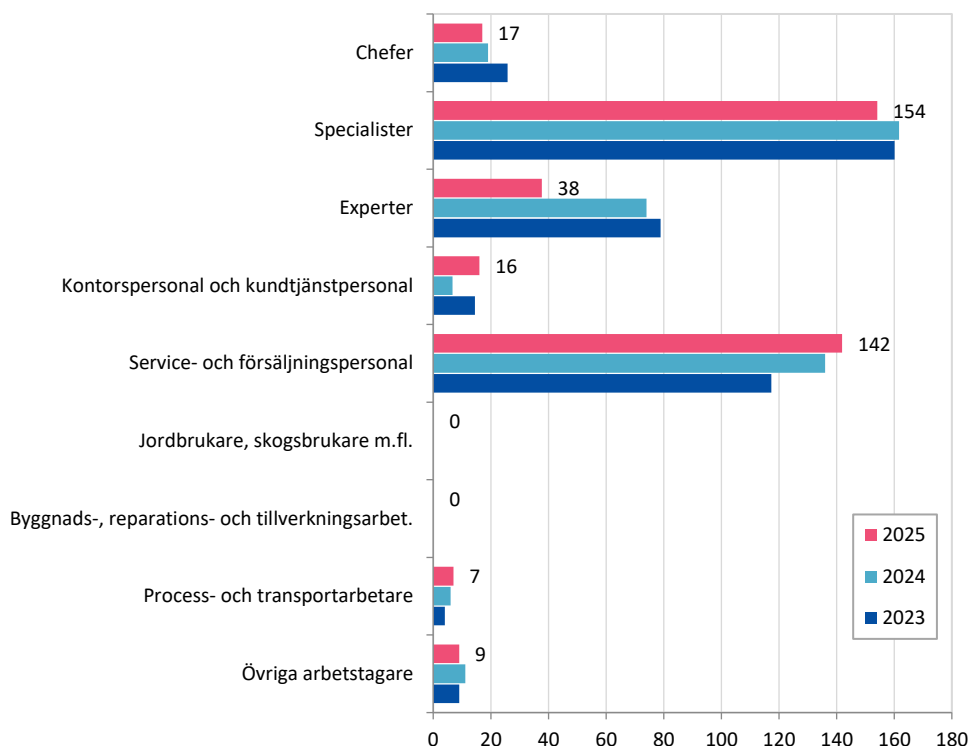
Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 210 helårstjänster (233 för ett år sedan) vilket motsvarar 9,6 procent av personalstyrkan. Inom *landskapssektorn* uppgår behovet sammantaget till 164 helårsverken (175 för ett år sedan), motsvarande 8,7 procent av personalstyrkan. Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 9 årsverken (6 årsverken för ett år sedan), vilket motsvarar 5,6 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 17 helårstjänster, vilket är ungefär samma som ifjol (19 helårstjänster). Efterfrågan finns inom samtliga sektorer inom offentliga sektorn.

Specialister är liksom de två senaste åren den mest efterfrågade aggregerade yrkesgruppen, med en efterfrågan motsvarande 154 helårstjänster (162 helårstjänster 2024). Efterfrågan kommer till övervägande del från skola och barnomsorg och i synnerhet efterfrågas *förskollärare/lärare inom barnomsorgen, lärare i yrkesämnen, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare, samt specialister inom samhälls- och socialsektorn*.

Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom offentlig sektor, våren 2023, våren 2024 och våren 2025, efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* minskar jämfört med ifjol på grund av minskad efterfrågan inom landskapets hälso- och sjukvård och motsvarar i år 38 helårsverken (74 helårsverken 2024). Majoriteten av efterfrågan på experter utgörs trots detta av *sjukskötare*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* uppgår i år till 15 helårstjänster och utgörs framför allt av kundtjänstpersonal inom landskapssektorn.

Service- och försäljningspersonal förväntas i år efterfrågas i något högre utsträckning jämfört med ifjol, från 136 helårsverken ifjol till 142 i år. Hälften av efterfrågan utgörs av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* och andra hälften består till stor del av *barnskötare och skolgångsbiträden*. Det finns även en liten efterfrågan på *restaurang- och storhushållspersonal*.

Såsom ifjol efterfrågas inte heller i år någon *jordbrukare, skogsbrukare m.fl.* eller *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*. Det är heller inte några stora förändringar i den förväntade efterfrågan av *process- och transportarbetare*, som i år uppgår till sju helårsverken. Efterfrågan koncentreras till *förare av tunga fordon/arbetsmaskiner* samt *däckmanskap/sjötrafikarbetare*. Den offentliga sektorns efterfrågan av yrkesgruppen *övriga arbetstagare* väntas uppgå till nio helårsverken och består mestadels av *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*, men även *anläggningsarbetare*.

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

Rekryteringsbehov inom landskapssektorn

Tabell 6 visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året som i år motsvarar 164 helårsverken. *Lärare inom yrkesämnena* är tillsammans med *sjukskötare* de mest efterfrågade yrkesgrupperna med en efterfrågan på 28 respektive 24 helårstjänster. Efterfrågan är högre än den genomsnittliga efterfrågan för grupperna 2016–2025.

Även rekryteringsbehovet av *läkare* och *kundtjänstpersonal* är stort med 10 helårstjänster vardera.

Efterfrågan av *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* förväntas uppgå till sju helårsverken och det efterfrågas även sex helårsverken inom yrkesgruppen *mentalvårdare*.

Rekryteringsbehovet av *gymnasie- och högstadielärare* samt *specialister i pedagogiska metoder* väntas ha en efterfrågan som motsvarar fem helårsverken vardera. Slutligen efterfrågas *specialister inom utveckling av administration och näringar* med motsvarande fem helårsverken.

Utöver nämnda yrkesgrupper finns ytterligare cirka 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 (årsverken) inom landskapssektorn, 2016–2025.
Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.

Yrkesgrupp ISCO 2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt	84	81	109	124	109	110	147	170	175	164
Lärare i yrkesämnen	1	4	3	3	4	4	1	2	16	28
Sjukskötare	9	5	19	15	19	17	17	14	36	24
Läkare	4	6	3	6	4	8	10	16	18	10
Kundtjänstpersonal	4	2	2	1	3	2	11	3	1	10
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	2	5	6	3	5	8	7	6	7
Mentalvårdare	1	3	0	1	2	1	1	2	0	6
Gymnasie- och högstadielärare	0	3	4	1	1	2	3	13	9	5
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	2	0	0	0	0	3	2	5
Specialister inom utveckling av administration och näringar	7	0	2	4	3	2	3	5	6	5
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	1	2	4	0	0	6	5	3	4
Specialister inom IKT	1	1	2	3	4	1	4	9	4	4
Tandläkare	0	0	0	0	1	2	3	3	0	4
Däcksmanskap, sjötrafikanbetare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Juridiska specialister	3	2	5	4	1	1	3	4	5	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	1	3	3	5	2	4	6	4	3	3
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	1	4	3	2	3	4	2	4	1	3
Fastighetsskötare	1	2	2	4	4	2	2	2	3	3
Skolgångsbiträden	2	1	1	0	0	0	0	2	1	3
Fordons-/arbetsmaskinförare	1	2	2	4	6	6	4	4	5	3
Universitets- och högskollärare	1	5	3	10	2	1	1	3	3	2
Specialister inom redovisning och revision	0	2	5	1	2	2	11	7	2	2
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	4	0	1	1	2	4	2	2	1	2
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)	0	0	1	4	2	3	5	4	7	2
Fysioterapeuter m.fl.	2	1	1	1	3	2	0	1	1	2
Kontorspersonal	0	0	2	0	2	1	1	4	2	2
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	3	2	6	6	8	6	6	4	7	2
Poliser	1	8	1	3	3	0	0	3	1	2
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	6	4	2	13	2	8	6	3	4	2
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	1	1	1	3	0	0	0	3	3	1
Överskötare och avdelningsskötare	5	3	3	1	0	0	5	1	0	1
Veterinärer	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Andra hälso- och sjukvårdsspecialister	0	0	0	0	0	0	3	0	1	1
Speciallärare	1	0	2	0	2	0	0	0	0	1
Hälsovårdare	2	1	1	1	1	3	4	3	4	1
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	1	0	0	2	2	1	0	1	1	1
Disponenter	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	0	2	2	0	0	0	0	0	1
Restaurang- storkökspersonal, kockar	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1
Övrig personal inom hälso- och sjukvården	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1
Informatör	0	0	0	0	2	0	3	0	1	1
Chefer inom hälso- och sjukvård	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	1	0	2	6	1	5	1	0
Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom elektroteknik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Studiehandledare, m.fl.	0	0	3	0	1	0	0	2	3	0
Specialister inom personaladministration och karriärplanering	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	1	0	1	2	3	0	0	0	0	0
Arbetsledare inom byggverksamhet	4	2	2	2	1	0	1	1	1	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Barnmorskor	2	1	2	3	1	2	2	1	0	0
Hälso- och arbetskyddsinspektörer	0	2	1	1	1	0	2	8	1	0
Inköpare	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	6	3	4	3	4	4	2	6	3	0
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
IKT-tekniker samt användarstöd	1	4	1	2	3	1	1	3	3	0
Löneräknare, m.fl.	2	2	1	0	0	0	2	0	1	0
Trafiklärare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0
Personal inom livsmedel, trä, textil	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Köksbiträden	2	1	0	0	0	2	1	1	0	0

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Rekryteringsbehov 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 210 helårsverken, ser vi att det såsom tidigare efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom kommunala sektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen), 2016–2025. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt	125	117	130	152	162	166	210	213	233	210
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	29	21	32	42	54	46	58	54	75	61
Barnskötare och skolgångsbiträden	17	24	20	38	30	35	50	42	39	54
Förskollärare/lärare inom barnomsorgen	3	5	2	8	16	10	10	16	33	22
Lågstadielärare	11	9	13	21	23	12	19	24	18	18
Gymnasie- och högstadielärare	7	8	9	5	10	6	11	8	7	12
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	5	3	10	3	1	7	9	9	7	9
Restaurang och storhushållspersonal	5	4	7		4	4	6	9	7	8
Speciallärare	12	8	7	6	2	5	10	8	7	6
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	6	5	3	2	4	6	5	5	7	5
Chefer inom utbildning	5	2	1	2	1	6	2	3	3	4
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	6	3	6	5	3	2	6	4	4	2
Medhjälpare inom gruvarbete och byggverksamhet	2	2	1	1	0	0	0	0	0	2
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	2	0	4	3	4	3	3	2	2
Tillfälliga m.fl. (yrkeshögskolor)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Kontorspersonal	2	1	2	2	1	1	4	2	1	1
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	2	2	4	0	1	1	0	4	1	1
Kundtjänstpersonal	1	0	0	0	1	2	2	1	0	1
Lönebokförare, m.fl.	1	1	1	2	0	1	2	1	2	1
Chefer inom tillverkning, utbildning, vård mm	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	2	3	2	0	3	2	2	2	0
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	1	1	1	1	0	0	0	3	1	0
Specialister inom systemarbete	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0
Bibliotekarie, arkivarier och specialister inom museisektorn	1	2	0	2	0	0	1	1	1	0
Experter inom fysik, kemi och teknik	4	2	0	0	2	4	1	1	2	0
Fysio- och ergoterapeuter	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Studiehandledare, m.fl.	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	1	7	6	5	4	8	6	11	8	0
Fastighetsskötare	0	4	0	0	0	1	1	0	1	0
Köksbiträden	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största efterfrågade yrkesgruppen och uppgår i år till 61 helårsverken. Detta är högre än den genomsnittliga efterfrågan för gruppen 2016–2025. Efterfrågan på *barnskötare och skolgångsbiträden* motsvarande 54 helårsverken är betydligt högre än genomsnittet för gruppen under de senaste tio åren. Även efterfrågan på *förskollärare/lärare inom barnomsorgen* är högre än gruppen snitt med 22 helårsverken detta år. Efterfrågan på *lågstadielärare* förväntas såsom ifjol uppgå till 18 helårsverken och är därmed i linje med genomsnittet för yrkesgruppen de senaste tio åren.

Efterfrågan på *gymnasie- och högstadielärare* ökar till tolv helårsverken i år och efterfrågan på *speciallärare* väntas uppgå till sex helårsverken. Ytterligare väntas det finnas en efterfrågan på *specialister inom samhälls- och socialsektorn* motsvarande nio helårsverken. Inom yrkesgrupperna *restaurang och storhushållspersonal* samt *hem-hotell- och kontorsstädare m.fl.* väntas en efterfrågan på åtta respektive fem helårsverken.

Totalt nio olika yrkesgrupper har en efterfråga motsvarande 1–4 årsverken.

Rekryteringsbehov inom den statliga sektorn

Staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. I år uppgår det förväntade behovet till nio helårsverken, se *Tabell 8*. Yrkesgrupper som efterfrågas är *juridiska specialister och tulltjänstemän och sjöbevakare* samt chefer med två årsverken vardera. Det finns en efterfrågan av några yrkesgrupper med ett helårsverke vardera.

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom den statliga sektorn, 2016–2025. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2025.

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

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom offentlig sektor

Såsom i enkäten till den privata sektorn inkluderade vi även i enkäten till den offentliga sektorn frågor om vilka yrkesgrupper och kompetenser som upplevs vara svåra att få tag på under året, för att få en bild av var det kan finnas brist i utbudet av arbetskraft.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas det liksom de senaste åren vara särskilt svårt att få tag på närvårdare och lärare inom barnomsorgen. Förutom dessa nämns även IT-tekniker, restaurang- och storhushållspersonal samt socialarbetare.

Från *landskapssektorns* sida upplevs det framför allt vara svårt att få tag på personer på chefsnivå samt specialister inom de olika enheternas verksamhetsområden. Det efterfrågas även experter såsom besiktningsmän och fastighetstekniker samt vägunderhållsarbetare.

Inom landskapets *hälso- och sjukvård* förutspås läkare, psykologer, laboratorieskötare och övrig vårdpersonal vara svårrekryterade.

Bland *landskapets skolor* upplevs behöriga timlärare och lärare i yrkesämnena som svårrekryterade. Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera behöriga klasslärare och speciallärare. Därutöver nämns lärare med ämnesspecifika inriktningar och två skolor nämner också att det kommer att bli svårt att få tag på skolföreståndare/rektor.

Inom den *statliga sektorn* bedöms juridiska specialister och lantmäteringenjörer samt personal med finskakunskaper 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 privat och offentlig 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 på den positiva sidan men tillväxttakten minskade. År 2021 var förväntningarna åter positiva även för privat sektor och fortsatte i positiv riktning även 2022 och 2023. År 2024 mattades tillväxttakten av inom den offentliga sektorn, medan tillväxttakten förväntades öka inom den privata sektorn. Under 2025 väntas tillväxttakten inom offentlig sektor minska avsevärt medan privata sektorns förväntade tillväxttakt är densamma som ifjol. Den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas öka med 0,6 procent under det kommande året.

Tabell 9. Prognos över förändring i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden 2008–2025. Antal omräknat till årsverken och procent.

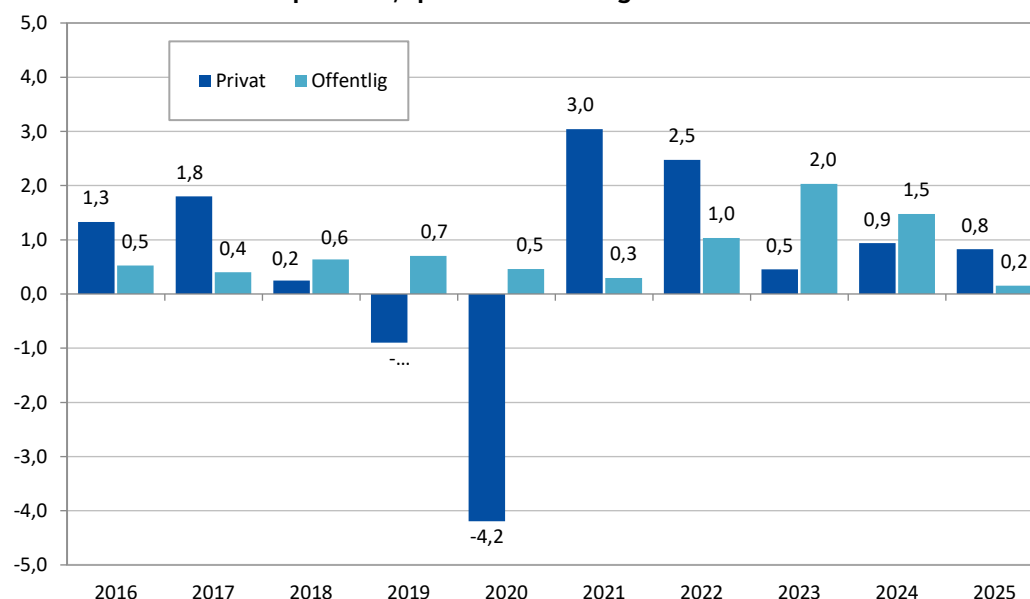
	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2024	62	0,8	6	0,2	69	0,6
2024	68	0,9	60	1,5	128	1,1
2023	33	0,5	81	2,0	115	1,0
2022	197	2,5	42	1,0	239	2,0
2021	248	3,0	12	0,3	260	2,1
2020	-334	-4,2	19	0,5	-315	-2,6
2019	-69	-0,9	27	0,7	-42	-0,4
2018	20	0,2	24	0,6	44	0,4
2017	144	1,8	15	0,4	159	1,4
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* för åren 2016–2025. Förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är fortsättningsvis högre inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn.

Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12 månaders-perioden, i privat och offentlig sektor 2016–2025



Not: Talen är avrundade.

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

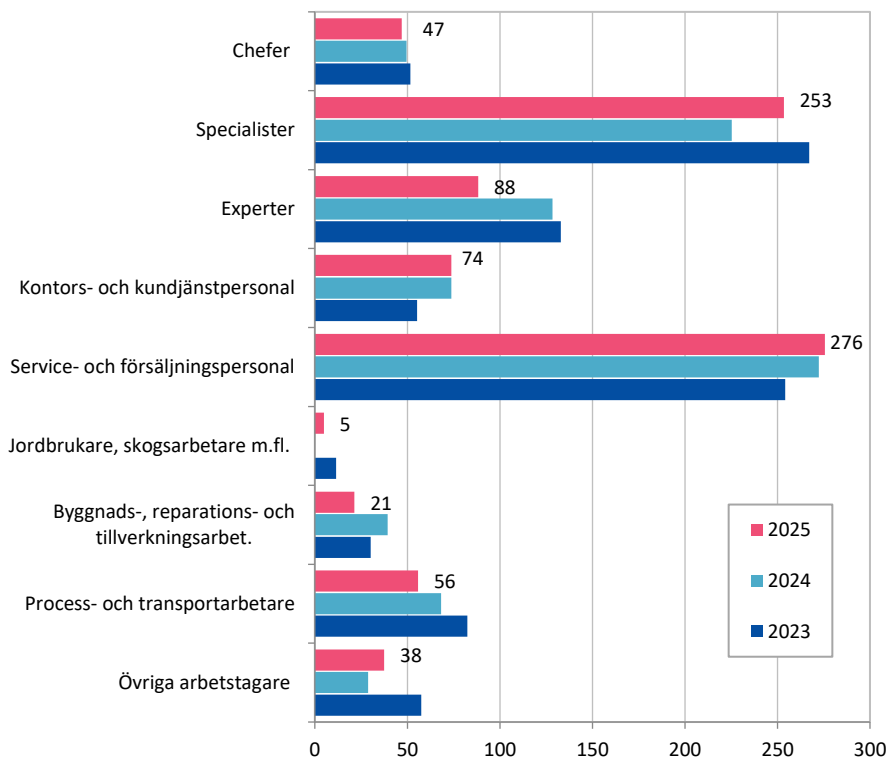
6.2 Förändring i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

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 2026.

Efterfrågan på *chefer* förväntas vara i nivå med föregående år och motsvara 47 helårsverken. Efterfrågan på *specialister* är fortsättningsvis hög och ökar något jämfört med ifjol till motsvarande 253 årsverken (225 årsverken ifjol). Antalet efterfrågade *experter* minskar jämfört med ifjol och uppgår i år till 88 årsverken (128 årsverken ifjol). För grupperna *kontors- och kundtjänstpersonal* samt *service- och försäljningspersonal* ses ett lika högt rekryteringsbehov som föregående år och grupperna förväntas efterfråga 74 respektive 276 helårsverken.

I år finns en efterfråga på *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* motsvarande fem helårsverken. Efterfrågan på *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* samt *process- och transportarbetare* minskar jämfört med föregående år och uppgår till 21 respektive 56 årsverken (39 respektive 68 årsverken ifjol), medan efterfrågan på *övriga arbetstagare* ökar något och väntas uppgå till 38 helårsverken (29 helårsverken ifjol).

Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden, våren 2023, våren 2024 och våren 2025 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)



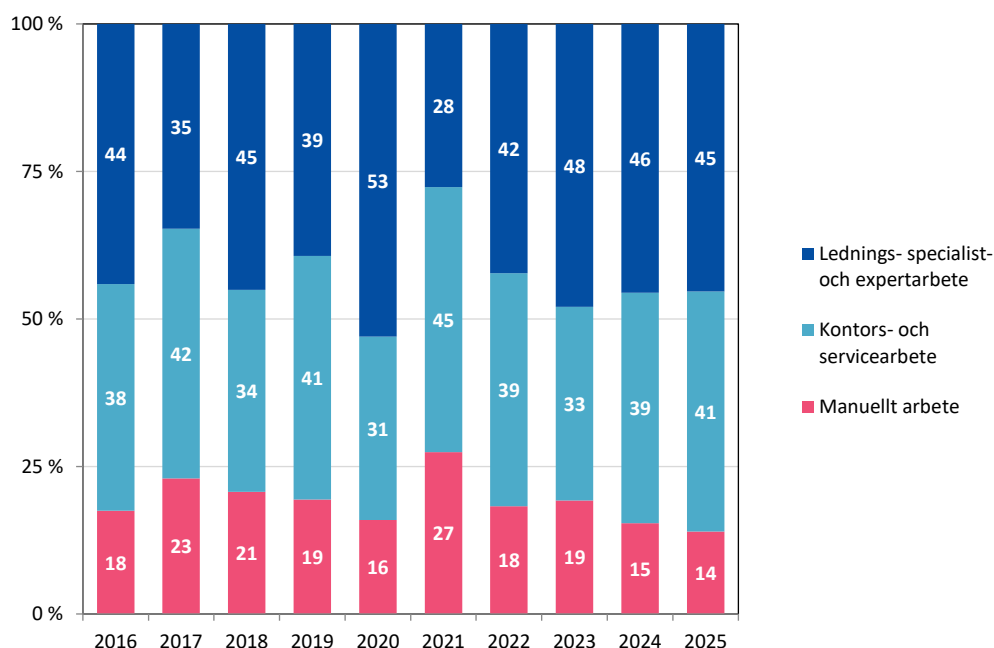
Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

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

yrkeskategorier under perioden 2016–2025.⁷ Om vi tittar längre bakåt i tiden minskade den högsta kvalificeringsnivån, det vill säga *lednings-, specialist- och expertarbete*, 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 skedde en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån⁸.

År 2021 ökade rekryteringsbehovet av *kontors- och servicearbete* och *manuellt arbete*, troligen på grund av ett större personalbehov i de branscher som drabbades av coronapandemin. De två följande åren (2022 och 2023) ökade behovet av kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* på bekostnad av båda övriga grupper. I senaste barometern (2024) minskade det förväntade rekryteringsbehovet av gruppen *manuellt arbete* ytterligare och ersattes framför allt av *kontors- och servicearbeten*. Detta år är behovet så gott som oförändrat jämfört med föregående år och efterfrågan på *manuellt arbete* står för 14 procent, *kontors- och servicearbeten* för 41 procent och *lednings-, specialist- och expertarbete* för 45 procent av den totala rekryteringen på arbetsmarknaden.

Figur 10. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2016–2025



Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

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

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

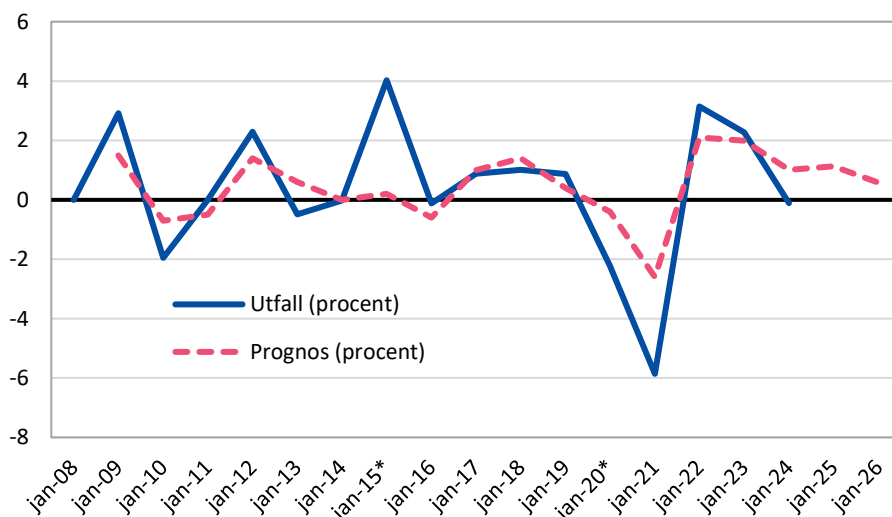
⁸ Här bör noteras att förbättrad specificering fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern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

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

Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2026

Procent



Not: Prognosen gäller 12 månader framåt.

*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](#)

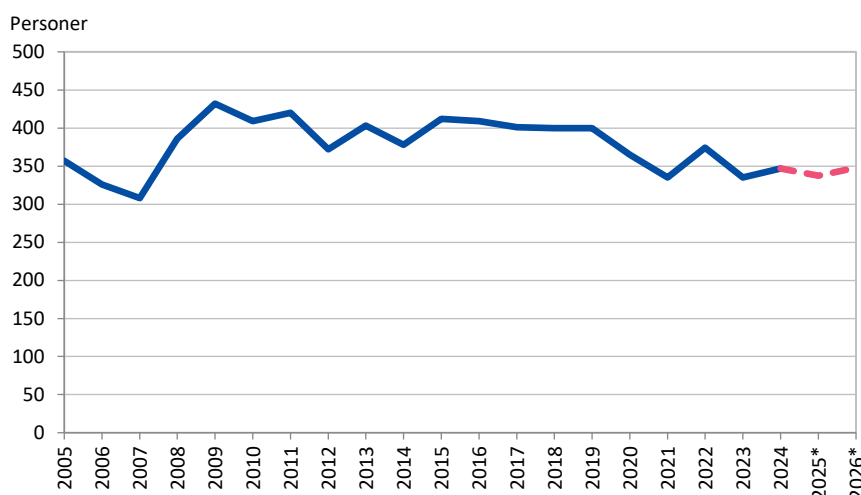
Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

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 (2024) 347. Antalet avgångar har under åren 2020–2024 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 runt 340 personer även i år och nästkommande år.

Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2026 (prognos 2025–2026)

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 2026. 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 475 årsverken motsvarande 6,3 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta inom den privata sektorn förväntas vara 62 heltidsanställda personer (0,8 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 383 helårsverken (9,1 %) och nettotillväxten i arbetsstyrkan kommer enligt uppskattningarna att vara sex årsverken (0,2 %) (se *Tabell 10*). Detta skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar cirka 380 helårstjänster (8,9 procent av den sysselsatta arbetskraften inom offentlig sektor).

Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring under 2025, omräknat till antal årsverken (andel av respektive arbetskraft inom parentes)

	Rekrytering		Avgångar		Förändring	
Totalt	858	(7,3)	789	(6,7)	69	(0,6)
Privat	475	(6,3)	413	(5,5)	62	(0,8)
Offentlig	383	(9,1)	377	(8,9)	6	(0,2)

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

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 858 årsverken eller 7,3 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas

sysselsättningsvolymen på Åland öka motsvarande 69 årsverken (0,6 %), vilket innebär att avgångarna förväntas motsvara 789 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 2025.

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 (cirka 340 förväntade avgångar 2025) och tillsammans med avgångar av andra orsaker (till exempel dödsfall i åldern 18–64 år som var 30 till antalet i genomsnitt per år 2019–2024) 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 (2019–2024) för dessa åldrar är 335, vilket är lägre till antalet än avgångarna från arbetsmarknaden och vi har därmed ett underskott på 35 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 är på väg in i arbetslivet utan vi räknar med att cirka 10 personer är arbetslösa. Totalt saknas därmed cirka 150 personer för att täcka upp avgångarna.¹⁰

Utöver detta förväntas sysselsättningsvolymen öka med 69 helårstjänster under det kommande året. För att täcka upp avgångar samt volymökningen, saknas cirka 210 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.

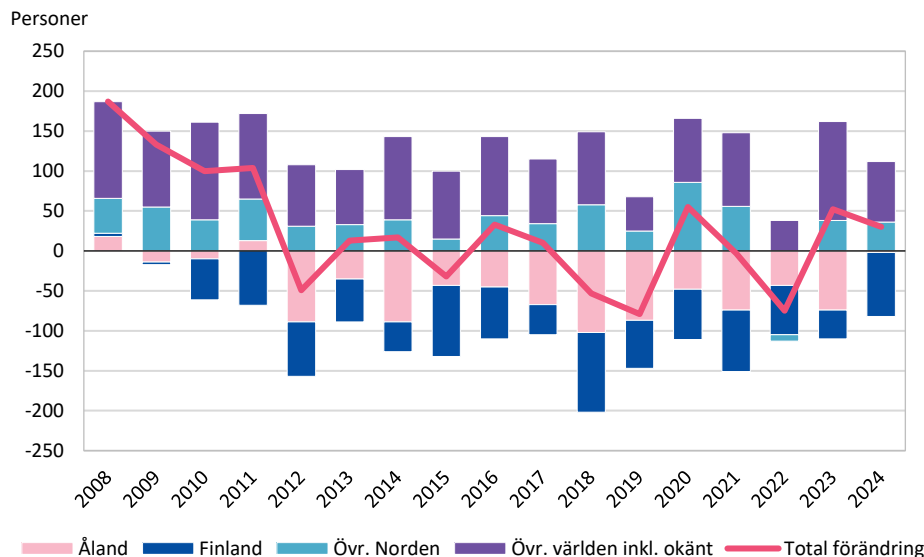
Under de senaste åren har vi sett den ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda i övriga Finland har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från

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 2019–2024 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 och efter pandemin).

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 och ligger kvar på samma nivå 2024. Under 2024 såg vi en ökad inflyttning från övriga Finland men lite minskad inflyttning från länder utanför Norden. Totalt ökade ifjol befolkningen i arbetsför ålder med 30 personer.

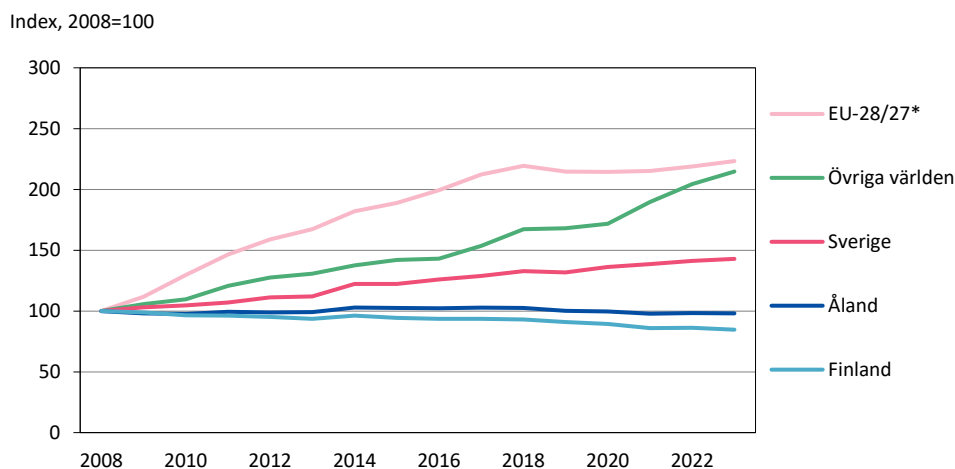
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseort, förändring per år, 2000–2024



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. 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 som ingår i arbetskraften ökat under de senaste åren (2021–2023).

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



Not: *Storbritannien ingår i uppgifterna till och med år 2020. Från och med 2021 i Övriga världen. År 2023 är det senaste år för vilket det finns tillgänglig statistik.

Källa: ÅSUB

7. Fortbildning

I detta kapitel sammanfattas den privata och den offentliga sektorns förväntade fort- och vidareutbildning under det kommande året.

7.1 Fort- och vidareutbildning inom privat sektor

I konjunkturenkäten bad vi även företagen bedöma i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Den översta raden i *Tabell 11* visar den sammanvägda fortbildningsfrekvensen i privat sektor över tid. Under 2025 förväntas 40 procent av de anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning, vilket ligger helt i linje med tioårsmedelvärdet (2016–2025).

Tabell 11. Andel som fortbildar sig per år i privat sektor, efter bransch 2016–2025 (procent)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Medel.
Totalt	40	38	41	42	32	44	41	39	41	40	40
Primärnärings	24	44	32	41	49	43	46	41	43	48	41
Livsmedelsindustri	28	22	21	50	65	11	56	11	10	36	31
Övrig industri	20	45	20	19	13	44	21	34	25	16	26
Vatten och el	62	53	51	60	44	26	26	30	39	44	44
Bygg	24	26	36	23	21	28	25	26	28	34	27
Handel	28	27	31	29	28	29	20	20	21	19	25
Transport och komm.	63	49	62	59	25	43	45	41	50	50	49
Hotell och restaurang	18	16	26	14	14	14	21	15	22	23	18
Finans och försäkring	41	16	47	38	37	85	74	86	86	83	59
Företagstjänster	42	53	42	52	50	51	48	43	41	45	47
Personliga tjänster	56	42	54	50	53	42	46	44	51	37	47

Not: Viktat efter företagens personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2016–2025.
Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Även i år väntas fortbildningsfrekvensen vara högst inom *finans och försäkring* (83 procent). Finanssektorns fortbildningsfrekvens har under de senaste fyra åren legat betydligt högre än både den egna branschens och näringslivets tioårsmedelvärde.

Många branscher har en fortbildningsfrekvens mellan 40–50 procent, till dessa hör *transport och kommunikation, primärnärings, företagstjänster* samt *vatten och el*.

Branscher som har en fortbildningsfrekvens strax under medelvärdet för privat sektor är *personliga tjänster, livsmedelsindustrin* och *byggbranschen*. Branscherna *hotell och restaurang, handeln* och *övrig industri* har en betydligt lägre fortbildningsfrekvens på runt 20 procent.

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

- *Primärnäringsarna*: Branschspecifika certifieringar, IT, säkerhet, fiskodling, yrkesförarkompetens, teknisk och maskinell kunskap.
- *Livsmedelsindustrin*: kompetens inom produktion, livsmedelssäkerhet och IT.
- *Övrig industri*: Fortbildning inom arbetssäkerhet, yrkesrättigheter,

- yrkesförarkompetens, produkt- och processutveckling. Även försäljning, ledarskap, ekonomi och AI.
- *Vatten och el*: Säkerhet, yrkesförarkompetens, ledarskap, arbetarskydd och -välmående samt teknisk kunskap inom vattenrening och energi. Branschspecifika certifieringar.
 - *Bygg*: uppdatering av existerande certifieringar och behörigheter, yrkesförarkompetens. Kylteknik, VVS-installationer, betong, el, arbetssäkerhet och -hälsa, ekonomi.
 - *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på fortbildning inom försäljning, kundservice, ekonomi samt IT och ny teknik, såsom ny tekniks utrustning och AI. Utöver detta nämns branschspecifik kompetensutveckling samt säkerhet, arbetarskydd, första hjälpen, yrkesförarkompetens, kommunikation, juridik och hållbarhet.
 - *Transport och kommunikation*: inom branschen finns två återkommande fortbildningsteman: 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 fortbildningsbehov inom områdena IT, AI, ledarskap, ekonomi och konflikthantering.
 - Förutom branschspecifik fortbildning, planerar arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* fortbildning inom hållbarhet, AI, ekonomi och ledarskap.
 - Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner framför allt ny lagstiftning och nya regelverk och myndighetskrav. Även säkerhet, hållbarhet, ledarskap, penningtvätt och AI nämns.
 - *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (automatisering, AI, systemutveckling och säkerhet). Flera av företagen planerar även fortbildning inom juridik, marknadsföring, hållbarhet och branschspecifika utbildningar/certifieringar.
 - *Personliga tjänster*: I och med att detta är en diversifierad bransch är också fortbildningsbehovet varierande beroende på verksamhet. Allmänna områden som nämns är dock försäljning, digitalisering, AI, administration, språk och ergonomi.

Vi bad även företagen bedöma vilken form av fortbildning och/eller vidareutbildning man kan tänka sig att bekosta under det närmaste året: a) enskilda, kortare utbildningstillfällen eller b) utbildning för examen/certifiering. Det var möjligt att välja båda alternativ.

Som framgår av *Tabell 12* är det liksom tidigare år främst enskilda kortare utbildningstillfällen som majoriteten av företagen kan tänka sig att bekosta under det närmaste året. Sammantaget uppger 88 procent av företagen att de kan tänka sig att bekosta kortare utbildningar för sina anställda under det närmaste året. Andelen ligger över genomsnittet för perioden 2016–2025 (80 procent).

Andelen varierar något mellan branscherna men i samtliga branscher kan minst 80 procent av företagen tänka sig att bekosta kortare utbildningar under det kommande året.

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. I år

är den sammanvägda andelen 13 procent, vilket ligger relativt i linje med genomsnittet för perioden 2016–2025 (15 procent).

I år kan 25–30 procent av aktörerna inom branscherna *företagstjänster, vatten och el, finans och försäkring samt bygg* tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering. Inom övriga branscher ligger motsvarande andel under näringslivets genomsnitt 2016–2025.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i privat sektor, 2023–2025.

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
	2023	2024	2025	Medeltal 2016–2025	2023	2024	2025	Medeltal 2016–2025
Totalt	81	83	88	80	12	13	13	15
Primär	61	75	89	65	17	25	0	14
Livsmedelsindustri	59	80	88	74	0	0	0	8
Övrig industri	91	76	80	78	4	5	0	9
Vatten och el	73	82	80	69	9	18	30	15
Bygg	83	87	81	82	17	16	25	18
Handel	84	84	96	86	11	10	6	9
Transport och kommunik.	89	81	92	80	11	15	8	26
Hotell och restaurang	67	57	83	68	0	5	13	6
Finans och försäkring	90	82	82	84	20	18	27	26
Företagstjänster	90	92	89	90	20	16	30	20
Personliga tjänster	83	96	96	85	21	13	13	20

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom offentlig sektor

I år väntas 60 procent av personalen inom offentlig sektor få ta del av fortbildning, vilket är något högre än genomsnittet för perioden 2016–2025 (54 procent).

Fortbildningsfrekvensen är högre i den offentliga sektorns samtliga sektorer (kommunala sektorn, landskapssektorn och statliga sektorn) jämfört med sektorernas genomsnitt de senaste tio åren.

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom offentlig sektor, procent 2016–2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Medeltal
Totalt	58	52	48	49	57	51	52	52	58	60	54
Kommunala sektorn	63	52	43	44	52	46	45	50	54	56	51
Landskapssektorn	51	52	54	54	62	57	58	54	63	65	57
Statliga sektorn	56	54	59	65	65	56	53	64	57	69	60

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2016–2025.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Inom den kommunala sektorn uppgår fortbildningsfrekvensen i år till 56 procent. Inom kommunernas skolor och kommunalförbunden är fortbildningsfrekvensen generellt lite högre, medan andelen av personalen inom kommunerna som får möjlighet att fortbilda sig är något lägre. Samtliga kommuner, kommunala skolor och kommunförbund kan tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen, medan några enstaka kan tänka sig att bekosta en längre utbildning för examen/certifiering.

Inom *landskapssektorn* förväntas 65 procent av personalen fortbilda sig. Liksom de två senaste åren uppger samtliga avdelningar, enheter och underlydande myndigheter att de är villiga att bekosta åtminstone enskilda kortare utbildningstillfällen. Två enheter kan även tänka sig att bekosta utbildningar för examen/certifiering.

Den *statliga sektorn* har den högsta fortbildningsfrekvensen i år, 69 procent av personalen väntas fortbilda sig. I likhet med övriga kan samtliga enheter tänkas sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Endast två enheter 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 planerar att satsa på dessa.

Inom den *kommunala sektorn* (exkl. skolorna) fokuserar en stor del av fortbildningen på yrkesinriktade utbildningsinsatser inom vård och omsorg. Områden som förs fram är äldreomsorg, barnomsorg, demensvård och socialt arbete. Andra områden som nämns av flera är ledarskap, digitalisering, automation, AI och juridik. Även kundtjänst, språk och arbetsmiljö nämns.

De *kommunala skolorna* planerar fortsättningsvis att satsa på fortbildning inom välbefinnande i skolan, samt att öka kompetensen inom IT och AI. Andra områden som nämns av många är fortbildning inom läsning och språkutveckling då det ses som ett viktigt område i arbetet med eleverna. *Landskapets skolor* satsar framför allt på pedagogisk fortbildning men även välbefinnande samt IT och administration.

Inom *landskapssektorns* övriga avdelningar och enheter finns stor variation stor variation i fortbildningsområden i och med bredden på verksamhet. Gemensamma nämnare är dock ledarskap, digitalisering (AI), säkerhet, arbetarskydd, arbetsmiljö och -hälsa, marknadsföring och kommunikation.

Även inom de *statliga enheterna* ligger fokus för fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden, såsom skuldrådgivning, tullbevakning och gränsövervakning. Utöver detta nämns IT, AI och förvaltning.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentlig sektor

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 rekrytering 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 *kommunala sektorn* uppskattar tio av kommunerna att man vid rekrytering behöver bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Antalet fall rör sig mestadels mellan ett och tre per år med undantag för två kommuner som bedömer antalet fall till sju respektive tio. De flesta räknar med att behovet av bedömningar kommer att vara oförändrat under det närmaste året. Kommunsektorns sociala service förväntar ett stabilt bedömningsbehov, med ungefär sju fall per år.

Ungefär hälften av skolorna uppskattar att det kommer att finnas ett behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Det rör sig om ett fåtal fall, mellan ett och åtta med undantag för större skoldistrikt där antalet är fler. Majoriteten tror att behovet av bedömningarna kommer att vara stabilt under de kommande tolv månaderna.

Drygt 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 för de flesta enheter vara stabilt under det närmsta året.

Inom landskapets *hälso- och sjukvård* uppskattar man att det behöver göras tio bedömningar av utländska yrkeskvalifikationer i år och att behovet kommer att vara stabilt under kommande år.

Inom den *statliga sektorn* förväntas det finnas behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer hos tre av de statliga enheterna. Behovet varierar mellan ett och fem per år och väntas för de flesta vara detsamma under kommande år.

Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

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

ÅSUB Rapport 2024:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2024

ÅSUB Rapport 2025:1, Konjunkturläget våren 2025

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, pappersversionen. De fanns även digitalt.
(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. Enkäterna 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 2025, sida 1 (samma för A- och B-version)



Konjunkturenkäten våren 2025

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

Svarsnummer

Företag _____

Kontaktperson _____

Titel _____ Tel. _____

Om ni önskar få återrapportering av resultaten (ÅSUBs konjunkturrapport), ange e-postadress: _____

Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

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

Inom Åland (inklusive anställda på åländska fartyg):

Utanför Åland:

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

☐ bättre ☐ oförändrade ☐ sämre

2. Ert företag kommer 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 2,7 % år 2024)

☐ 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. Jämfört med situationen för 12 månader sedan, har antalet anställda i ert företag:

☐ ökat ☐ varit oförändrat ☐ minskat

8. Om 12 månader, kommer antalet anställda i ert företag att:

☐ ha ökat ☐ vara oförändrat ☐ ha minskat

9. Hur har investeringar 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

7920243153

Konjunkturenkäten 2025, sida 2 (A-version)

Instruktioner fråga 11-13: Antalet anges i helårstjänster. Vid behov använd en eller två decimaler.
T.ex. halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst; 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 12 månader?

Anställda på Åland (inklusive
åländska fartyg) om 12 mån

Anställda utanför Åland
om 12 mån:

12. Hur många rekryteringar (både ersättande och nya) kommer ni att göra under de kommande 12 månaderna? Ange antalet i helårstjänster. Om inga rekryteringar, gå till fråga 15.

a) På Åland
(inklusive åländska fartyg):

b) Utanför Åland:

= Totalt antal rekryteringar (omräknat till
helårstjänster, summan av 12a+12b):

13. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga. Dvs. räkna med både arbetsställen inom och utanför Åland samt inkludera både ersättande och nya rekryteringar. Ange antalet omräknat till helårstjänster.

	Antal		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		Däckmanskaper, sjötrafikarbetare	
Serveringspersonal			
Annat - vad:			
		Summa yrkesgrupper:	
		Obs! Summan bör överensstämma med summan av fråga 12a+12b	

14. Vilken/vilka av de yrkesgrupper ni efterfrågar i föregående fråga kommer att vara svårast att få tag på?

15. Vilka kompetenser kommer att vara svårast att få tag på?

16. 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%

17. Inom vilket område kommer ni främst att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det kommande året?

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

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

Ev. kommentarer: _____

1104243151

Konjunkturenkäten 2025, sida 2 (B-version)

Instruktioner fråga 11-13: Antalet anges i helårstjänster. Vid behov använd en eller två decimaler.
T.ex. halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst; 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 12 månader?

Anställda på Åland (inklusive åländska fartyg) om 12 mån

Anställda utanför Åland
om 12 mån:

11/11/2019

12. Hur många rekryteringar (både ersättande och nya) kommer ni att göra under de kommande 12 månaderna? Ange antalet i helårstjänster. Om inga rekryteringar, gå till fråga 15.

a) På Åland
(inklusive åländska fartyg):

11

b) Utanför Åland:

Totalt antal rekryteringar (omräknat till helårstjänster, summan av 12a+12b):

13. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga. Dvs. räkna med både arbetsställen inom och utanför Åland samt inkludera både ersättande och nya rekryteringar. Ange antalet områttid till helårstjänster.

	Antal		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-, storhushållspersonal, kockar	
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:		Summa yrkesgrupper: Obs! Summan bör överensstämma	

14. Vilken/vilka av de yrkesgrupper ni efterfrågar i föregående fråga kommer att vara svårast att få tag på?

15. Vilka kompetenser kommer att vara svårast att få tag på?

16. 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%

17. Inom vilket område kommer ni främst att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det kommande året?

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

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

Ev. kommentarer:

6711439988

Arbetskraftsenkäten 2025, fråga 1–3a (samma för alla) samt fråga 3b (skolorna)

Arbetskraftsenkäten våren 2025 - Skolorna

* = obligatorisk fråga

Avdelning/enhet *	
Kontaktperson *	

Instruktioner fråga 1-3b: Antalet ska anges i helårstjänster, vid behov använd en till två decimaler.

Ex: halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst.

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

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? *

Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst.

--

2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om 12 månader? *

Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänst.

--

3a. Hur många rekryteringar (både ersättande och nya) kommer ni att göra under de kommande 12 månaderna? Ange antalet i helårstjänster. *

Avser ersättande och helt nya anställningar. (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.) Obs! Samma som totalsumman i följande fråga.

--

3b. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Obs! Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga.

Dvs räkna med både 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.)

Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	
Överlärare (yrkeshögskolor)	
Lektorer (yrkeshögskolor)	
Timlärare m.fl (yrkeshögskolor)	
Lärare i yrkesämnen	
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 2025, fråga 3c-9 (samma för alla)

3c. Vilken/vilka av de yrkesgrupper ni efterfrågar i föregående fråga kommer att vara svårast att få tag på?

4. Vilka kompetenser kommer att vara svårast att få tag på?

5. 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%

6. Inom vilket område kommer ni främst att satsa på fortbildning/vidareutbildning under det kommande året?

7. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning för era anställda kan ni tänka er att bekosta under det kommande året?

Ett eller två kryss!

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

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

9. Uppskatta ert behov av att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands under det kommande året:

- ☐ minskar
- ☐ stabilt
- ☐ ökar

Tillägg och egna kommentarer

Kom ihåg att klicka på "**Skicka in**" för att dina svar ska skickas in.

Innan du klickar på "Skicka in" rekommenderar vi att ni sparar era svar, så att ni har ett underlag för nästa års enkät. Det gör ni genom att klicka på "Spara som pdf" nedan.

Arbetskraftsenkäten 2025, fråga 3b (hälso- och sjukvården)

3b. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Obs! Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga.

Dvs räkna med både 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.)

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?	
Annat -antal:	
Annat - vad?	
Annat -antal:	
Annat - vad?	
Annat -antal:	

Arbetskraftsenkäten 2025, fråga 3b (landskapsregeringen och fristående myndigheter)

3b. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Obs! Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga.

Dvs räkna med både 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.)

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	
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	
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, registratörer, m.fl.)	
Städare, m.fl.	
Fastighetsskötare	
Förare av tunga fordon/ arbetsmaskinförare	
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Annat - vad?	
Antal	

Arbetskraftsenkäten 2025, fråga 3b (kommunala sektorn)

3b. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Obs! Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga.

Dvs räkna med både 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.)

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.)	
Bibliotekarier, m.fl.	
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning (t.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker)	
Lärare inom barnomsorgen	
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 2025, fråga 3b (statliga myndigheter)

3b. Inom vilka yrkesgrupper kommer rekryteringarna att göras? Obs! Det sammanlagda antalet yrkesgrupper ska vara detsamma som det totala antalet rekryteringar i föregående fråga.

Dvs räkna med både 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.)

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