

# Arbetsmarknadsbarometern 2026

RAPPORT 2026:4



## 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

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
2025:2	Arbetsmarknadsbarometern 2025
2025:3	Kultur- och fritidsvanor på Åland 2025
2026:1	Stöd för närståendevård på Åland 2025
2026:2	Upplevd diskriminering i det åländska samhället 2025
2026:3	Konjunkturläget våren 2026

För upplysningar:

Johan Ekstedt, +358 18 25496  
fornamn.efternamn@asub.ax



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



[https://www.instagram.com/asub\\_statistik\\_utredning](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 senhösten 2027. 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 yrkesgrupper och kompetenser som är särskilt svåra 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 2026.

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

Utredare Johan Ekstedt har ansvarat för årets arbetsmarknadsbarometer och har även sammanställt den här rapporten. Utredarna Johan Flink och Maria Viktorsson har deltagit i analyserna av enkätsvaren.

Mariehamn i juni 2026

Katarina Fellman  
Direktör

## Innehåll

Innehåll .....	4
Figurförteckning .....	5
Tabellförteckning .....	6
Bilagor .....	6
1. Sammanfattning .....	7
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp .....	9
2.1 Huvudsaklig metod .....	9
2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster .....	10
2.3 Grundbegrepp .....	11
3. Rekryteringsbehov på den åländska arbetsmarknaden .....	12
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna .....	12
3.2 Nyinrättade anställningar .....	16
4. Behov av arbetskraft inom privat sektor .....	18
4.1 Förändringar i antalet anställda i privat sektor .....	18
4.2 Rekryteringsbehov inom privat sektor efter bransch .....	20
4.3 Rekryteringsbehov inom privat sektor efter yrkesgrupp .....	24
4.4 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom privat sektor .....	25
5. Behov av arbetskraft inom offentlig sektor .....	28
5.1 Förändringar i antalet anställda inom offentlig sektor .....	28
5.2 Rekryteringsbehov inom offentlig sektor .....	29
Rekryteringsbehov inom landskapssektorn .....	31
Rekryteringsbehov inom den kommunala sektorn .....	33
Rekryteringsbehov inom den statliga sektorn .....	34
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom offentlig sektor .....	34
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 .....	40
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden/arbetsplatser .....	41
6.5 Utbudet på arbetskraft .....	43
7. Fortbildning .....	45
7.1 Fort- och vidareutbildning inom privat sektor .....	45
7.2 Fort- och vidareutbildning inom offentlig sektor .....	48
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom offentlig sektor .....	50
Referenser .....	51

## Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2026 och deras efterfrågan 2022–2026 (ensiffrig ISCO 2010-nivå), antal årsverken. Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt. ....	12
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna 2026 .....	17
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom privat sektor, på ett års sikt våren 2024, våren 2025 och våren 2026, efter bransch .....	20
Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2024, 2025 och 2026. Antal årsverken, efter bransch .....	23
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2026 .....	24
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2024, våren 2025 och våren 2026 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010).....	25
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom offentlig sektor, våren 2024, våren 2025 och våren 2026, efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010).....	30
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden, i privat och offentlig sektor 2017–2026 .....	37
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden, våren 2024, våren 2025 och våren 2026 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) .....	39
Figur 10. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2017–2026 .....	40
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2027 .....	41
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2027 (prognos 2026–2027) .....	42
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2001–2025 .....	44

## Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2025 och 2026. Rangordning efter antal årsverken 2026.....	14
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehov (årsverken), efter yrkesklass och sektor, våren 2026.....	15
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom privat sektor på ett års sikt på våren 2017–2026. Antal årsverken efter bransch.....	19
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom privat sektor 2017–2026. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch.....	21
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom offentlig sektor, 2026.....	28
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom landskapssektorn, 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026. ....	32
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom kommunala sektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen), 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026. ....	33
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom den statliga sektorn, 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026. ....	34
Tabell 9. Prognos över förändring i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden 2009–2026. Antal omräknat till årsverken och procent. ....	37
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring under 2026, omräknat till antal årsverken (andel i procent av respektive arbetskraft inom parentes) ..	42
Tabell 11. Andel som fortbildar sig per år i privat sektor, efter bransch 2017–2026 (procent).....	45
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i privat sektor, 2024–2026. ....	47
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom offentlig sektor, procent 2017–2026.....	48

## Bilagor

Bilaga 1. Klassificeringar .....	52
Bilaga 2. Kvalitetsbilaga.....	64

## 1. Sammanfattning

Den sysselsatta arbetskraftens volym på Åland väntas vara i stort sett oförändrad jämfört med fjolåret. Sammantaget väntas antalet sysselsatta öka med endast 4 årsverken. Bakom den marginella förändringen finns dock skillnader mellan sektorerna. Den privata sektorn väntas minska med 10 årsverken (-0,1 procent), medan den offentliga sektorn väntas öka med 14 årsverken (+0,3 procent).

Inom den privata sektorn är utvecklingen splittrad mellan branscherna. Finans och försäkring samt företagstjänster står för de tydligaste positiva bidragen, medan bygg, transport och kommunikation samt personliga tjänster väntar sig minskad personalvolym. Minskningen återfinns därmed delvis i branscher som är känsliga för hushållens köpkraft och investeringsvilja, särskilt byggbranschen och personliga tjänster. Inom den offentliga sektorn förväntas den kommunala sektorn växa, medan landskapssektorn minskar något och den statliga sektorn är i stort sett oförändrad.

Det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden uppgår till 897 årsverken, vilket är något högre än föregående år då behovet uppgick till 858 årsverken. Rekryteringsbehovet är större inom den privata sektorn, 509 årsverken, än inom den offentliga sektorn, 388 årsverken.

Årets barometer pekar därmed inte på en expansiv arbetsmarknad i volymmässig mening, utan på en arbetsmarknad med ett fortsatt omfattande rekryterings- och ersättningsbehov. Utmaningen handlar därför inte bara om hur många som behöver rekryteras, utan också om huruvida rätt kompetens finns tillgänglig när arbetsgivarna behöver ersätta avgångar och möta förändrade kompetenskrav.

På en övergripande nivå är specialister den största yrkesgruppen i årets rekryteringsbehov, med 275 årsverken. Därefter följer service- och försäljningspersonal med 227 årsverken, experter med 115 årsverken och kontors- och kundtjänstpersonal med 89 årsverken. På detaljerad nivå syns detta bland annat genom en stor efterfrågan på specialister inom finanssektorn, utredare och ekonomer, närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare samt barnskötare och skolgångsbiträden. Därtill hör ekonomi- och personalchefer m.fl. samt kontorspersonal till de mest efterfrågade yrkesgrupperna, vilket visar att rekryteringsbehovet även omfattar lednings- och administrativa funktioner.

Vår prognos är att 331 personer kommer att gå i pension innevarande år och 344 nästkommande år. Mot bakgrund av pensionsavgångar, övriga avgångar och ett begränsat tillskott från de åländska ungdomskullarna till arbetsmarknaden är ett positivt flyttningsnetto fortsatt viktigt för att upprätthålla arbetskraftens storlek.

Svaren om svårrekryterade yrken och kompetenser bekräftar delvis bilden från rekryteringsbehovet. Flera av de yrkesgrupper som efterfrågas mest återkommer också bland de yrken som arbetsgivarna upplever som svåra att få tag på. Det gäller särskilt vårdpersonal, lärare och olika specialist- och expertyrken inom den offentliga sektorn. Inom ÅHS bedöms läkare och vårdpersonal fortsatt vara särskilt svårrekryterade, medan landskapsförvaltningen bland annat nämner tekniska specialister, datautvecklare, veterinärer, poliser, statistiker och instruktörer.

Även inom den privata sektorn finns en koppling mellan efterfrågan och upplevda rekryteringssvårigheter. Företagen lyfter framför allt behov av erfaren och yrkesutbildad praktisk personal inom bygg, VVS, el, transport, industri samt hotell och restaurang. Samtidigt återkommer behov av mer specialiserad kompetens inom bland

annat IT, AI, ekonomi, finans, redovisning, försäkring och teknik. Sammantaget visar svaren från både privat och offentlig sektor att rekryteringsutmaningarna inte enbart gäller yrkesgrupper med stora volymer, utan också mer avgränsade specialist- och expertfunktioner.

Inom den privata sektorn väntas 43 procent av de anställda få ta del av fortbildning under det kommande året. Fortbildningsfrekvensen är särskilt hög inom finans och försäkring, företagstjänster, vatten och el samt transport och kommunikation. Inom den offentliga sektorn väntas 57 procent av personalen få ta del av fortbildning. Fortbildningsfrekvensen uppgår till 52 procent inom kommunsektorn, 63 procent inom landskapssektorn och 56 procent inom den statliga sektorn.

Fortbildningen sker i huvudsak genom enskilda, kortare utbildningstillfällen. I både privat och offentlig sektor återkommer verksamhets- och branschspecifika utbildningar, men även IT, AI, digitalisering, säkerhet, ledarskap, arbetsmiljö och certifieringar nämns. Inom den offentliga sektorn lyfts dessutom vård och omsorg, pedagogisk utveckling, läsutveckling, språkutveckling samt myndighets- och förvaltningskompetens fram.

Årets resultat kan också ses i relation till den bredare konjunkturbedömningen. I Konjunkturläget våren 2026 räknar ÅSUB med att den åländska ekonomin växer med omkring 2 procent i volym under 2026, samtidigt som arbetsmarknadsbarometern visar att sysselsättningsvolymen, mätt i årsverken, väntas vara i stort sett oförändrad. Det innebär att ekonomisk tillväxt och sysselsättningstillväxt inte nödvändigtvis utvecklas i samma takt. En möjlig förklaring är att tillväxten delvis sker i branscher där produktionen eller förädlingsvärdet kan öka utan en motsvarande ökning av antalet årsverken. Branschförskjutningar kan därför också spela roll, till exempel om branscher med relativt högt förädlingsvärde per årsverke utvecklas starkare samtidigt som mer arbetskraftsintensiva branscher minskar sin personalvolym. En del av den förväntade tillväxten kan därmed komma att ske genom högre produktivitet, bättre kapacitetsutnyttjande eller förändringar i näringslivets branschstruktur.

Samtidigt bör prognosen ses mot bakgrund av en förhöjd geopolitisk och ekonomisk osäkerhet. Utvecklingen i Mellanöstern kan påverka olje- och energimarknaderna och därmed företagens kostnader, inflationen och hushållens köpkraft. En sådan utveckling kan indirekt påverka rekryteringsbehovet, särskilt inom transport-, bygg-, handel-, hotell- och restaurangrelaterade verksamheter.

## 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 2026 samlades in under perioden februari–april 2026.

Konjunkturenkäten skickas till ett representativt urval företag i den privata sektorn på Åland. Urvalet uppdateras varje år. Detta år svarade 276 företag. Eftersom de företag som svarar representerar fler företag än det egna företaget i samma bransch, viktas svaren utifrån det svarande företagens 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 rekryteringsbehovet<sup>1</sup>.

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 2020–2021<sup>2</sup> 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 företag<sup>3</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> Se Bilaga 3: Kvalitetsbilaga.

<sup>2</sup> Se Arbetsmarknadsstatistik [www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad](http://www.asub.ax/sv/statistik/arbetsmarknad)

<sup>3</sup> 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 *årsverke* (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 2026 – våren 2027. 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

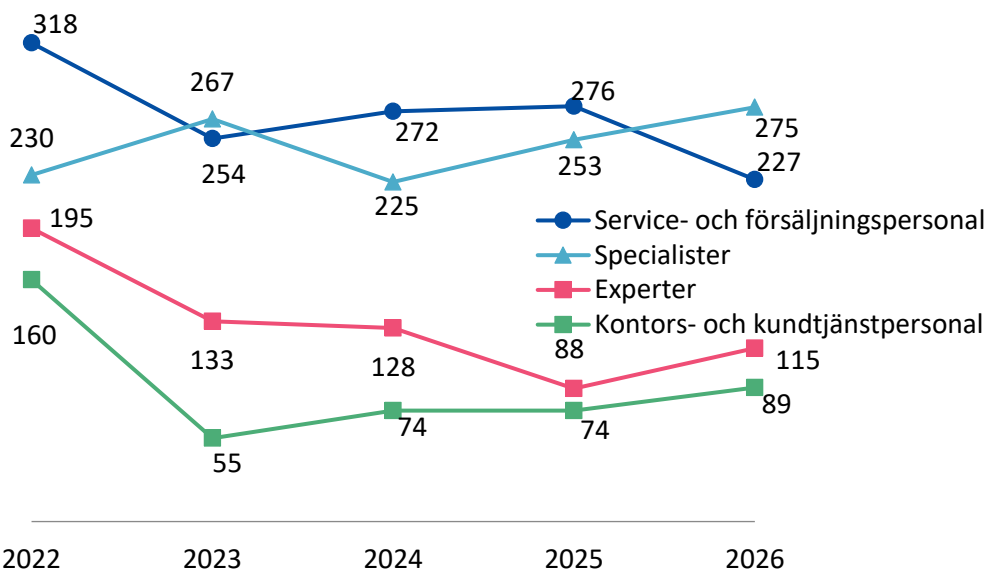
Det vi i fortsättningen kallar rekrytering och rekryteringsbehov avser det totala rekryteringsbehovet, vilket inkluderar ersättande anställningar till följd av olika slag av avgångar från arbetsplatser, helt nya anställningar och återtagande av eventuell permitterad personal. Även arbetskraft som anställs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

Det totala rekryteringsbehovet under 2026 förväntas uppgå till 897 årsverken, vilket är något högre än det förväntade behovet 2025 som uppgick till 858 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 yrkesgrupper<sup>4</sup> som förväntas vara de mest efterfrågade 2026 visas i *Figur 1* tillsammans med dessa grupperns förväntade rekryteringsbehov under de föregående fyra åren. *Specialister* (ISCO 2) och *Service- och försäljningspersonal* (ISCO 5) förväntas fortsättningsvis utgöra de mest efterfrågade yrkesgrupperna, följt av *experter* (ISCO 3) och *kontors- och kundtjänstpersonal* (ISCO 4).

**Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2026 och deras efterfrågan 2022–2026 (ensiffrig ISCO 2010-nivå), antal årsverken. Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.**



Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

<sup>4</sup> Den mest övergripande nivån för yrkesgrupperna (en-siffrig ISCO).

Service- och försäljningspersonal är en bred yrkesgrupp. Inom privat sektor består gruppen framför allt av försäljare och butiksinnehavare samt restaurang- och serveringspersonal, medan gruppen inom den offentliga sektorn till största delen består av närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare samt barnskötare och skolgångsbiträden. Den förväntade efterfrågan på service- och försäljningspersonal minskar jämfört med föregående år och uppgår till 227 årsverken, jämfört med 276 årsverken i fjol.

Det förväntade rekryteringsbehovet av specialister fortsätter däremot att öka. I år väntas efterfrågan på specialister uppgå till 275 årsverken, vilket gör gruppen till den största övergripande yrkesgruppen i årets rekryteringsbehov. Ökningen är framför allt kopplad till ett större behov av specialister inom finanssektorn i den privata sektorn. Inom den privata sektorn efterfrågas även specialister inom systemarbete, databaser, nätverk och systemprogram samt specialister inom försäljning, marknadsföring och information. Inom den offentliga sektorn efterfrågas särskilt forskollärare och lärare inom barnomsorgen, lärare i yrkesämnena, lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare samt specialister inom samhälls- och socialsektorn.

Den förväntade efterfrågan på experter ökar till 115 årsverken, jämfört med 88 årsverken föregående år. Inom den offentliga sektorn handlar behovet framför allt om sjukskötare och andra vårdrelaterade yrken, medan den privata sektorn särskilt efterfrågar experter inom finansiering, försäkring och redovisning, IKT-tekniker samt sjöpersonal.

Rekryteringsbehovet av kontors- och kundtjänstpersonal förväntas också öka, från 74 årsverken föregående år till 89 årsverken i år. Merparten av rekryteringsbehovet inom denna grupp 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, specialister inom finanssektorn, utredare, ekonomer, barnskötare och skolgångsbiträden, ekonomi- och personalchefer m.fl, samt kontorspersonal.

För att få en bild av rekryteringsbehovet av olika yrkesgrupper i olika sektorer visas i *Tabell 2* prognosen fördelat på arbetsgivar sektor 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 2025 och 2026. Rangordning efter antal årsverken 2026.**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2025	2026	ISCO-kod
<b>Totalt</b>	<b>858</b>	<b>897</b>	
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	76	88	532
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	43	65	241
Barnskötare och skolgångsbiträden	57	49	531
Ekonomi- och personalchefer m.fl.	27	47	12
Kontorspersonal	27	45	41
Restaurang- och storhushållspersonal	44	38	512
Specialister inom systemarbete	27	38	251
Processarbetare	36	32	81
Försäljare och butiksinnehavare	59	31	52
Kundtjänstpersonal	43	29	42
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	29	25	322
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	16	25	252
Städare samt sjukhus- och vårdbiträden	36	25	911
Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	13	22	243
Chefer inom tillverkning, service, utbildning, vård mm	14	22	13, 14
Lärare i yrkesämnen	28	22	232
IKT-tekniker samt användarstöd	9	19	351
Speciallärare	7	19	2352
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	16	18	331
Förskollärare/Lärare inom barnomsorgen	22	15	2342
Serveringspersonal	35	15	513
Fartygs-, flyg- och hamntrafikbefäl och -ledare	7	15	315
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	11	14	835
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	8	13	833, 834
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	3	13	43
Experter inom fysik, kemi och teknik	20	12	311
Läkare	10	11	221
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	9	11	72
Gymnasie- och högstadielärare	17	10	233
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	16	9	263
Lågstadielärare	18	9	2341
Personal inom el- och elektronikbranschen	5	8	74
Juridiska assistenter samt personal inom socialsektorn och församlingar	0	7	341
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	6	7	71
Universitets- och högskollärare	4	7	231
Specialister inom naturvetenskap och teknik	5	6	21
Juridiska specialister	7	5	261
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	6	5	11
Administrativa och specialiserade sekreterare	0	5	334
Hälso- och arbetsskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.	2	4	325
Specialister inom administration	5	3	242
Fastighetsskötare	3	3	5153
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)	2	3	321
Veterinärer	1	3	225
Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	0	3	61
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	1	2	832
Fastighetsmäklare och disponenter	1	2	3334
Tandläkare och andra hälso- och sjukvårdsspecialister	5	2	226
Medhjälpare inom byggverksamhet	2	2	931
Poliser	2	2	5412
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	2	3351
Kommissarier och överkonstaplar	0	2	3355
Studiehandledare, m.fl.	0	2	2359
Överskötare och avdelningsskötare	1	1	2221
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	1	1	441
Köks- och restaurangbiträden	0	1	941
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	3	1	262
Frisörer, kosmetologer m.fl.	0	0	514
Specialister i pedagogiska metoder	5	0	2351
Arbetare inom skogsbruk och fiske	5	0	62
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	1	0	511
Skatteberedare och -inspektörer	1	0	3352
Personal inom livsmedel, trä, textil m.m.	1	0	75

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

**Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehov (årsverken), efter yrkesklass och sektor, våren 2026**

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		2	1	2
	Ekonomi- och personalchefer m.fl.	40	6	1	
	Chefer inom tillverkning, service, utbildning, vård mm	15	3	4	
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik			7	
	Läkare			11	
	Överskötare och avdelningskötare			1	
	Veterinärer			3	
	Tandläkare och andra hälso- och sjukvårdsspecialister			2	
	Universitets- och högskollärare		4	3	
	Lärare i yrkesämnena			22	
	Gymnasie- och högstadielärare		9	1	
	Lågstadielärare		9		
	Förskollärare/Lärare inom barnomsorgen		15		
	Speciallärare		17	2	
	Studiehandledare, m.fl.			2	
	Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	62	2	2	
	Specialister inom administration			3	
	Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	21			
	Specialister inom systemarbete	37		1	
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	21		4	
	Juridiska specialister		1		4
	Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn		1		
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		8	1		
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	7	3	2	
	Fartygs-, flyg- och hamntrafikbefäl och -ledare	15			
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)			3	
	Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	5	1	19	
	Hälso- och arbetskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.			4	
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	15		3	
	Fastighetsmäklare och disponenter	1		1	
	Administrativa och specialiserade sekreterare	2		3	
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				2
	Kommissarier och överkonstaplar			2	
	Juridiska assistenter samt personal inom socialsektorn och församlinga		7		
	IKT-tekniker samt användarstöd	14		5	
	Kontorspersonal och kundjänspersonal	Kontorspersonal	40	4	
Kundtjänstpersonal		28	1		
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning		5	1	7	
Annan kontors- och kundtjänstpersonal				1	
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storkökspersonal	29	9		
	Serveringspersonal	15			
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	0			
	Fastighetsskötare		1	2	
	Försäljare och butiksinnehavare	31			
	Barnskötare och skolgångsbiträden		49		
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	2	75	11	
	Poliser			2	
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl. (Fiskodlaren)	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	3			
Byggnads-, reparations- och tillverkningspersonal	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	7			
	Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	11			
	Personal inom el- och elektronikbranschen	8			
Process- och transportarbetare	Processarbetare	32			
	Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	2			
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	11		2	
	Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	12		2	
Övriga arbetstagare	Städare samt sjukhus- och vårdbiträden	15	5	4	
	Medhjälpare inom byggverksamhet		2		
	Köks- och restaurangbiträden			1	
<b>Totalt</b>		<b>509</b>	<b>234</b>	<b>145</b>	<b>9</b>

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 skapas<sup>5</sup>.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut under det kommande året indikerar att 18 procent av det totala antalet rekryteringar utgörs av nya anställningar, motsvarande 161 årsverken. Relationen är lägre än föregående två år, då nya anställningar utgjorde 25 respektive 26 procent, motsvarande 220 respektive 230 årsverken för 2025 respektive 2024.

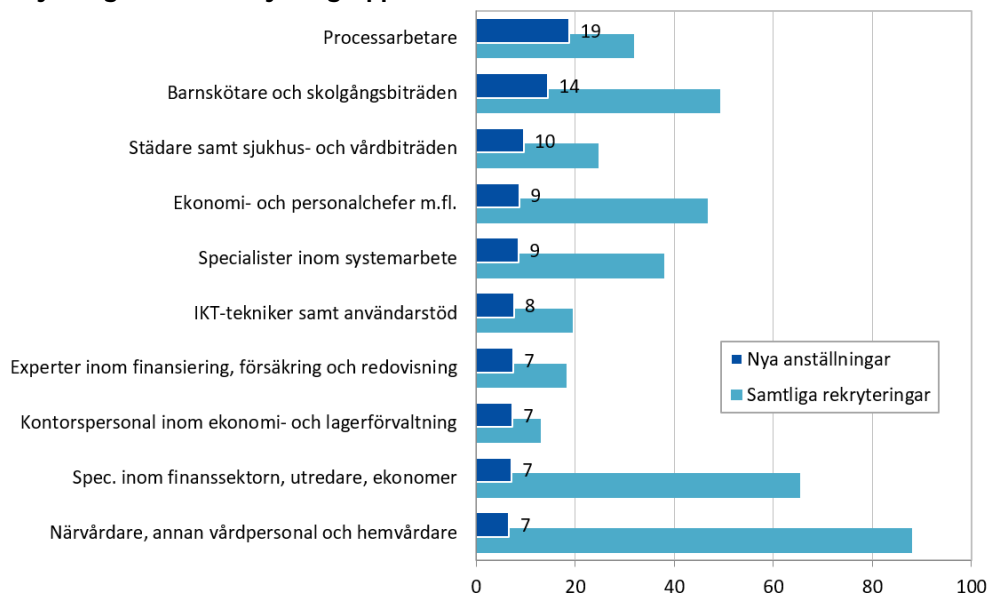
Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är processarbetare, där det förväntas uppstå 19 nya årsverken under det kommande året. Detta motsvarar 59 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (Figur 2). Flera nya tjänster väntas även inrättas inom yrkesgruppen barnskötare och skolgångsbiträden, med totalt 14 nya årsverken, motsvarande 29 procent av gruppens totala rekryteringsbehov. Därutöver förväntas 10 nya årsverken inom yrkesgruppen städare samt sjukhus- och vårdbiträden. Inom yrkesgrupperna ekonomi- och personalchefer m.fl. samt specialister inom systemarbete förväntas 9 nya årsverken vardera.

Inom IKT-tekniker samt användarstöd väntas 8 nya årsverken uppstå. Ytterligare fyra yrkesgrupper beräknas ha 7 nya årsverken vardera: experter inom finansiering, försäkring och redovisning; kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning; specialister inom finanssektorn, utredare och ekonomer; samt närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare.

---

<sup>5</sup> 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 2026**



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, primärnärningar, 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. I år fyllde en del företag i enkäten före anfallet mot Iran inleddes medan andra fyllde i efter, vilket ökar osäkerheten och sannolikt även spridningen i resultatet. 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 företagets 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 276 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 2026 och våren 2027 inom den privata sektorn? Tabell 3 visar en sammanställning av företagets förväntningar om personalstyrkans förändring omräknad till helårsverken för perioden 2017–2026 och Figur 3 visar samma innehåll som stapeldiagram men begränsat och fokuserat på förändringar mellan åren 2024–2026.

Under våren 2026–våren 2027 förväntas en nettotillväxt nära noll, en minskning med 10 årsverken för privata näringslivet på aggregerad nivå. Vilket motsvarar en nedgång med 0,1 procent i relativa termer. Det är transport och kommunikation (-29 årsverken), bygg (-28 årsverken), och personliga tjänster (-10 årsverken) som förväntar sig en nedgång i personalstyrka. I relativa termer är det bygg som backar mest med 3,5 procent. Transport och kommunikation samt personliga tjänster minskar med runt 2 procent i relativa termer.

Däremot förväntas en tydlig ökning i årsarbetskrafter inom företagstjänster (+26 årsverken) och finans och försäkring (+16 årsverken). I relativa termer är detta en

ökning på runt 2 procent, medan branschen vatten och el ökar mest sett i relativa termer med 3,4 procent, vilket dock bara motsvarar en absolut ökning med 5 årsverken.

**Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom privat sektor på ett års sikt på våren 2017–2026. Antal årsverken efter bransch.**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Totalt</b>	<b>144</b>	<b>20</b>	<b>-69</b>	<b>-334</b>	<b>248</b>	<b>197</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>62</b>	<b>-10</b>
Primärnäringsar	-1	-8	-9	-4	7	-1	-15	0	5	3
Livsmedelsindustri	12	-1	-1	-7	7	-5	-9	-11	-1	1
Övrig industri	38	5	12	-32	22	31	47	30	30	2
Vatten och el	7	3	6	-1	2	4	6	4	10	5
Bygg	-17	-18	3	19	8	-2	-26	-35	-89	-28
Handel	25	-12	-6	-1	11	4	-12	1	22	3
Transport och kommunikation	29	0	-100	-165	75	52	-14	-36	-6	-29
Hotell och restaurang	0	-34	-29	-127	49	59	-14	0	24	2
Finans och försäkring	22	22	-24	8	18	16	36	40	4	16
Företagstjänster	18	44	37	18	35	0	14	54	53	26
Personliga tjänster	11	19	41	-42	14	38	20	22	11	-10

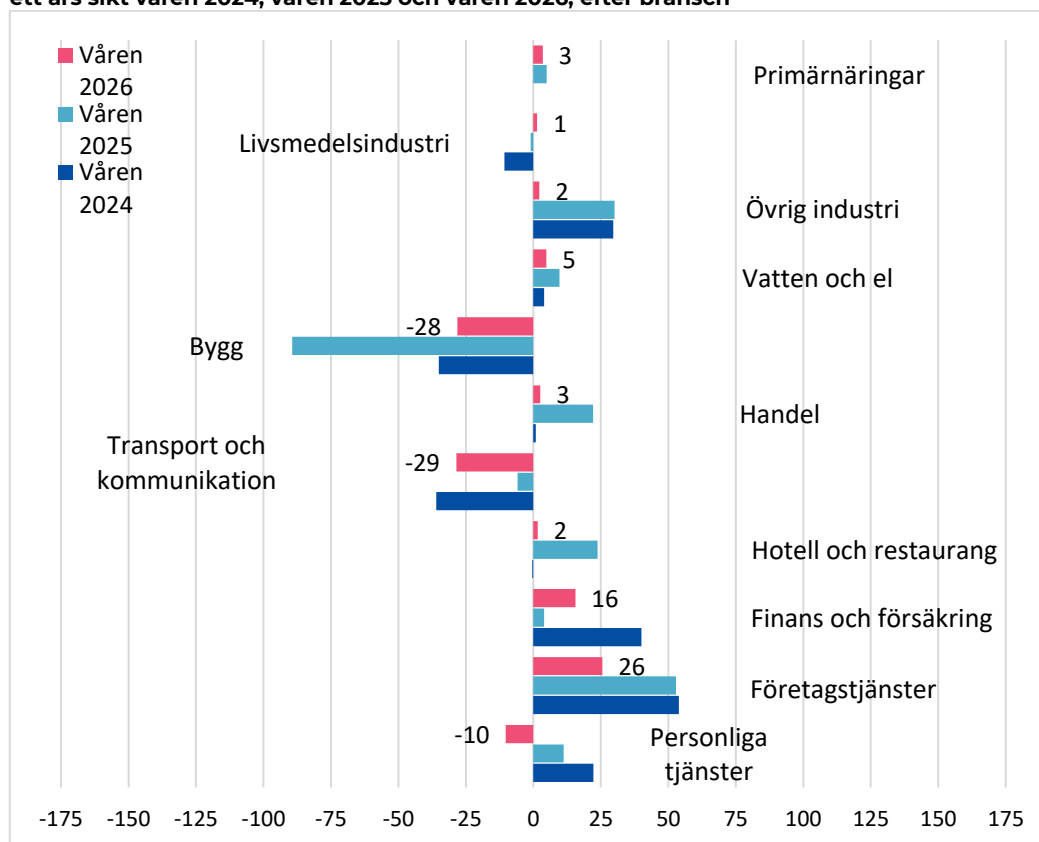
Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Tabell 3 visar att sedan 2017 har det totala näringslivet förväntat sig en tillväxt av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2019, coronaåret 2020 och nu förväntas än utveckling nära noll under kommande år.

För att studera hur de olika branscherna förändrat sina förväntningar på personalstyrka under de tre senaste åren visar Figur 3 nivån uppdelad per bransch. Vi ser att även om bygg förväntar sig en nedgång i personalstyrka med 28 årsverken är det klart mindre än föregående år då nivån var -89 årsverken och 2024 var nivån -35 årsverken.

Personliga tjänster går från att tidigare två år förväntat sig en ökning av personal på 11 respektive 22 under 2025 och 2024, till att i år förvänta sig en minskning med 10 årsverken. Övrig industri går från att senaste två åren angett 30 årsverken ökning till att i år ange 2 årsverken. Företagstjänster faller ner till en ökning på 26 årsverken kommande år jämfört med att tidigare två år angett drygt 50 årsverken i ökning.

**Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom privat sektor, på ett års sikt våren 2024, våren 2025 och våren 2026, efter bransch**



Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

## 4.2 Rekryteringsbehov inom privat sektor efter bransch

Vi övergår nu till att se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden våren 2026 fram till våren 2027 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 (2026) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 509 helårstjänster, vilket är 34 fler än under 2025. I relativa termer är det ett rekryteringsbehov på 6,6 procent av befintlig personalstyrka. Samtidigt är den förväntade nettoförändringen av personalvolymen svagt negativ, -0,1 procent, vilket innebär att en betydande del av rekryteringarna sannolikt handlar om att ersätta avgångar snarare än om en sammantagen expansion av personalstyrkan.

**Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom privat sektor 2017–2026. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Totalt</b>	<b>556</b>	<b>432</b>	<b>581</b>	<b>280</b>	<b>592</b>	<b>828</b>	<b>533</b>	<b>471</b>	<b>475</b>	<b>509</b>
Primärnäringsar	3	4	13	2	14	10	14	8	10	8
Livsmedelsindustri	17	12	8	22	31	14	5	14	19	18
Övrig industri	37	29	54	19	35	67	51	37	30	19
Vatten och el	10	4	5	3	2	8	7	9	12	12
Bygg	36	53	53	41	27	57	36	29	13	12
Handel	106	60	76	12	69	53	85	87	84	57
Transport och kommunikation	149	83	102	6	201	208	65	75	42	84
Hotell och restaurang	61	20	97	10	110	159	95	52	83	41
Finans och försäkring	20	33	41	33	19	112	89	43	91	131
Företagstjänster	48	75	89	89	63	57	58	85	66	104
<b>Personliga tjänster</b>	<b>69</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>85</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>23</b>

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

Det största förväntade rekryteringsbehovet, både i absoluta och relativa termer, finns inom finans och försäkring. Branschen förutspår ett rekryteringsbehov på 131 årsverken, vilket motsvarar 15,8 procent av personalstyrkan. Det är en tydlig ökning jämfört med 91 årsverken föregående år. Branschens rekryteringsgrad är betydligt högre än genomsnittet för det privata näringslivet, och även den förväntade nettoförändringen av personalvolymen är positiv, 1,9 procent. Resultaten tyder därmed på ett högt rekryteringsbehov, där både ersättningsrekryteringar och viss expansion kan ingå.

Även företagstjänster står för en stor del av det förväntade rekryteringsbehovet. Branschen förutspår ett behov på 104 årsverken, jämfört med 66 årsverken föregående år. Rekryteringsbehovet motsvarar 8,7 procent av personalstyrkan, vilket är högre än genomsnittet för det privata näringslivet. Den förväntade nettoförändringen av personalvolymen är också positiv, 2,1 procent, vilket indikerar att rekryteringarna delvis kan vara kopplade till ett ökat personalbehov.

Transport och kommunikation förutspår ett rekryteringsbehov på 84 årsverken, vilket är en fördubbling jämfört med 42 årsverken föregående år. Rekryteringsbehovet motsvarar 6,3 procent av personalstyrkan och ligger därmed nära genomsnittet för det privata näringslivet. Samtidigt väntar sig branschen en negativ nettoförändring av personalvolymen, -2,2 procent. Det tyder på att en stor del av rekryteringsbehovet sannolikt avser ersättningar för avgångar eller personalomsättning, snarare än en ökning av den totala personalstyrkan.

Inom handeln uppgår det förväntade rekryteringsbehovet till 57 årsverken, vilket är lägre än 84 årsverken föregående år. Rekryteringsbehovet motsvarar 6,0 procent av personalstyrkan, vilket är något under genomsnittet för det privata näringslivet. Den förväntade nettoförändringen av personalvolymen är svagt positiv, 0,3 procent. Mot denna bakgrund verkar rekryteringarna främst vara kopplade till personalomsättning och ersättningsbehov, även om viss mindre volymtillväxt förväntas.

Hotell- och restaurangbranschen förutspår ett rekryteringsbehov på 41 årsverken, vilket är en tydlig minskning jämfört med 83 årsverken föregående år. I relativa termer motsvarar behovet 7,3 procent av personalstyrkan, vilket fortfarande är något högre än genomsnittet för det privata näringslivet. Branschens förväntade nettoförändring är svagt positiv, 0,3 procent. Rekryteringsbehovet kan därmed delvis hänga samman med branschens vanliga personalomsättning och säsongsvariationer, men utifrån dessa siffror går det inte att närmare avgöra hur stor del som avser nya respektive ersättande anställningar.

Rekryteringsbehovet inom personliga tjänster uppgår till 23 årsverken, jämfört med 25 årsverken föregående år. Det motsvarar 4,3 procent av personalstyrkan, vilket är lägre än genomsnittet för det privata näringslivet. Branschen förväntar sig samtidigt en negativ nettoförändring av personalvolymen, -1,9 procent. Det talar för att rekryteringsbehovet i huvudsak bör förstås som ersättningsrekryteringar.

Inom övrig industri väntas rekryteringsbehovet uppgå till 19 årsverken, jämfört med 30 årsverken föregående år. Rekryteringsgraden är 2,9 procent, vilket är betydligt lägre än genomsnittet för det privata näringslivet. Den förväntade nettoförändringen av personalvolymen är svagt positiv, 0,3 procent. Branschens rekryteringsbehov har därmed minskat jämfört med de senaste åren, även om en liten ökning av personalvolymen förväntas.

Livsmedelsindustrin förutspår ett rekryteringsbehov på 18 årsverken, jämfört med 19 årsverken föregående år. Det motsvarar 5,0 procent av personalstyrkan. Både rekryteringsgraden och den förväntade nettoförändringen av personalvolymen, 0,4 procent, ligger relativt nära genomsnittet för det privata näringslivet, även om rekryteringsgraden är något lägre.

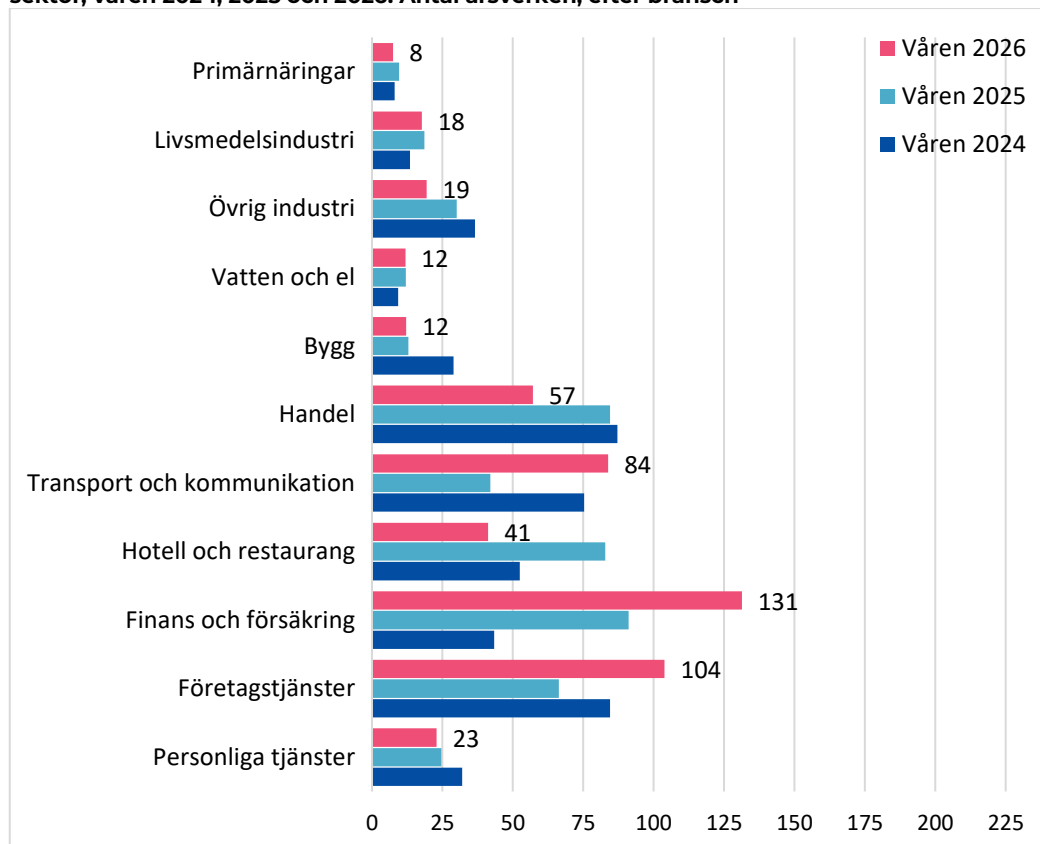
Inom vatten och el uppgår det förväntade rekryteringsbehovet till 12 årsverken, vilket är samma nivå som föregående år. I relativa termer är rekryteringsbehovet 8,3 procent, vilket är högre än genomsnittet för det privata näringslivet. Branschen har även den högsta förväntade nettoökningen av personalvolymen, 3,4 procent. Eftersom branschen är liten i antal anställda blir dock även relativt små förändringar i årsverken tydliga i procentuella termer.

Byggbranschens rekryteringsbehov väntas uppgå till 12 årsverken, vilket är på samma nivå som föregående år. Rekryteringsgraden är 1,5 procent, vilket är den lägsta bland de redovisade branscherna. Samtidigt förväntas personalvolymen minska med 3,5 procent. Resultaten pekar därmed på ett fortsatt svagt rekryteringsläge inom byggbranschen.

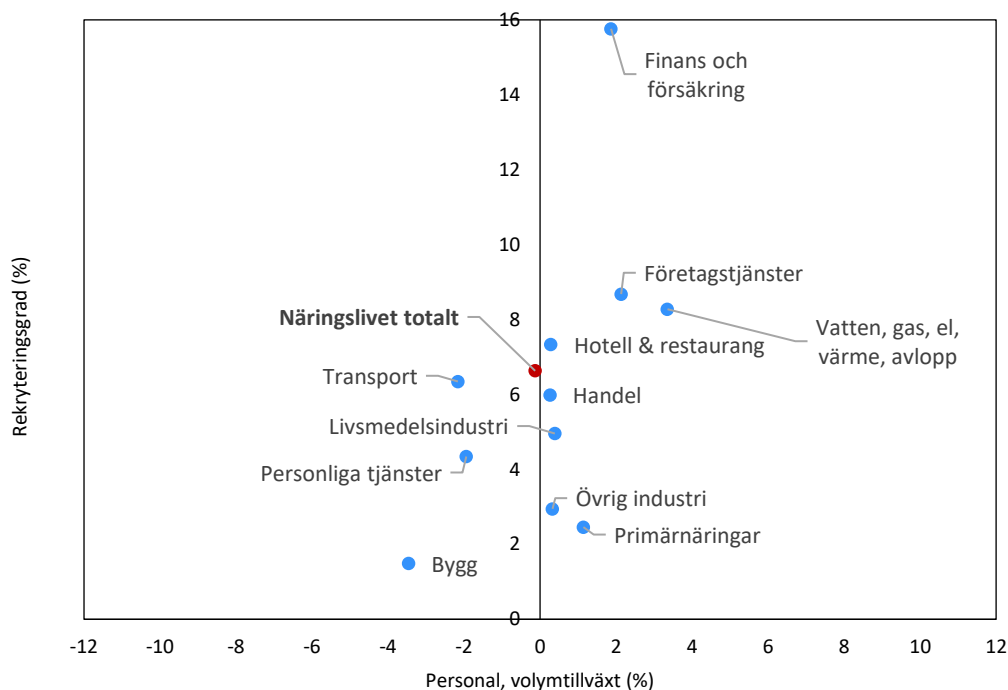
Primärnäringsarnas rekryteringsbehov uppgår till 8 årsverken, jämfört med 10 årsverken föregående år. Det motsvarar 2,5 procent av personalstyrkan, vilket är klart lägre än genomsnittet för det privata näringslivet. Den förväntade nettoförändringen av personalvolymen är positiv, 1,1 procent, men eftersom branschen är relativt liten bör förändringarna tolkas med viss försiktighet.

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland våren 2026 i jämförelse med de två föregående åren. I Figur 5 visas branschernas förväntade rekryteringsbehov och förväntad förändring i personalstyrka 2026 i relation till förväntningarna i det åländska näringslivet totalt samma år.

**Figur 4. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året inom privat sektor, våren 2024, 2025 och 2026. Antal årsverken, efter bransch**



Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

**Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2026**


Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

### 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 (2025) är det förväntade rekryteringsbehovet markant större i år för yrkesgrupperna chefer samt specialister. I år efterfrågas 55 helårstjänster chefer (83 procent högre än föregående år), respektive 141 helårstjänster specialister (42 procent fler än föregående år).

Även de två grupperna experter och kontors- och kundtjänstpersonal har högre efterfrågan i år jämfört med senaste två åren. Efterfrågan på experter är 60 helårstjänster (en ökning med 18 procent mot föregående år). Det efterfrågas 74

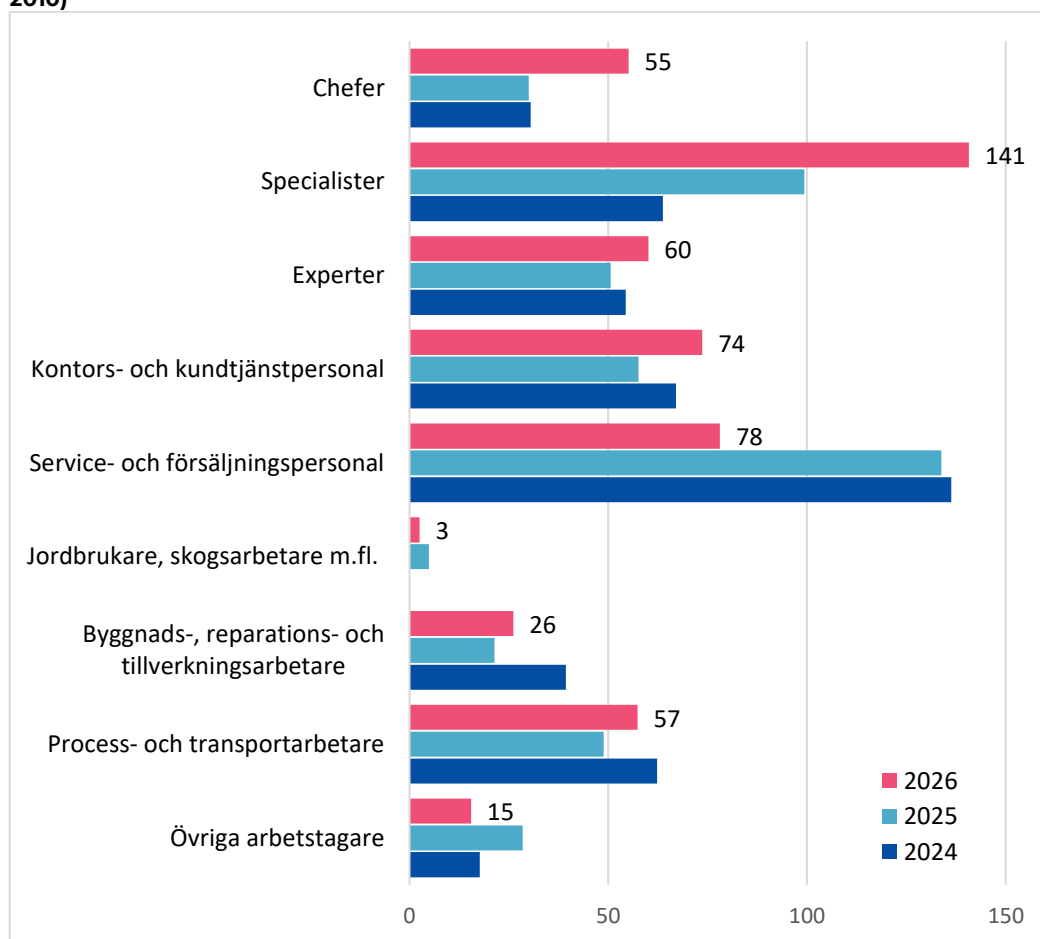
helårstjänster inom kontors- och kundtjänstpersonal (28 procent högre än föregående år).

Service- och försäljningspersonal har lägre rekryteringsbehov kommande år jämfört med tidigare, endast 72 heltidstjänster efterfrågas (en sänkning med 42 procent jämfört med föregående år).

Övriga yrkesgrupper ligger i nivå med tidigare år.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* är den yrkesgrupp som även i år fortsätter öka, rekryteringsbehovet väntas motsvara 141 helårstjänster, vilket är klart högre än genomsnittet för de senaste tio åren (knappt 80 helårsverken). 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 2024, våren 2025 och våren 2026 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)**



Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

#### 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 bedömt hur omfattande behoven är. Svaren har i stället tematiserats utifrån de kompetenser och yrken som företagen själva har angett.

Inom primärnäringsarna nämns framför allt tekniska kompetenser, såsom el, mekanik och hydraulik. Ett svar lyfter även att kompetensbehovet hanteras genom intern utbildning av befintlig personal.

Inom livsmedelsindustrin handlar svaren främst om branschspecifik produktionskompetens, där processkunskap inom livsmedel och ostmästare nämns.

Inom övrig industri är svaren mer varierade. Databaskunskap och försäljningskompetens, även med internationell inriktning, nämns, liksom mer generella egenskaper såsom arbetsvilja.

Inom vatten och el handlar svaren tydligt om teknisk yrkeskompetens, särskilt elkompentens, linjemontörer och elektriker.

Inom byggbranschen lyfts flera praktiska yrkeskompetenser fram. Företagen nämner bland annat VVS, kyla, el, automation, svetsare, byggnadsplåtslagare, plattsättare, kakelarbeten och erfarna montörer. Flera svar pekar också på behov av multikunnig och erfaren personal som kan lösa praktiska problem inom flera teknikområden.

Inom handeln är svaren bredare. Chaufförer, specialister inom kött och chark, beställningsansvariga och teamledare nämns, liksom branschkunskap inom lantbruk, produktkunskap och spetskompetens generellt. Även fordonsbranschen lyfts fram som ett område där det är svårt att hitta rätt kompetens.

Inom transport och kommunikation nämns framför allt chaufförer, däribland chaufförer med släpkort och yrkeskompetensbevis samt taxichaufförer. Andra svar gäller maskin-, el- och automationskompetens, maskinmästare, mekaniker för tunga fordon samt AI- och systemkompetens.

Inom hotell- och restaurangbranschen dominerar behovet av kockar och restaurangpersonal. Även bagare, försäljning och planering nämns.

Inom finans- och försäkringsbranschen efterfrågas framför allt mer seniora specialister inom finans- och försäkringsområdet. Bland annat nämns underwriters för internationell marinförsäkring. Även IT-tekniker förekommer bland svaren.

Inom företagstjänster är svaren mycket varierade. Flera handlar om ekonomi och redovisning, till exempel seniora redovisningskonsulter, avancerad redovisningskompetens samt specialister inom ekonomi och finans. Därutöver nämns IT-kompetens, datasäkerhet, programvara, AI-specialister, utvecklare med RPG-kompetens, VVS-ingenjörer, maskin- och elingenjörer, HR, kundtjänst, försäljning samt reseproduktion med IATA-behörighet. Ett svar lyfter även kompetens inom energioptimering för fastigheter.

Inom personliga tjänster nämns bland annat IT-specialister, utbildade närvårdare, utbildade frisörer, svensktalande städare och personer med bred praktisk kompetens.

Flera svar pekar på behov av personer som är flexibla, kan se helheten eller kan arbeta brett inom verksamheten.

Sammantaget visar fritextsvaren att rekryteringssvårigheterna i den privata sektorn ofta gäller yrkesutbildad och erfaren praktisk personal, särskilt inom bygg, el, VVS, transport, industri och restaurang. Samtidigt återkommer även behov av specialistkompetens inom IT, AI, ekonomi, finans, redovisning och försäkring. I flera branscher efterfrågas dessutom bredare kompetenser som erfarenhet, branschkunskap, flexibilitet och problemlösningsförmåga.

## 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, skolektorn (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, gymnasialstadietutbildningen, 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 14 årsverken (motsvarande 0,3 procent av personalvolymen) fram till våren 2027. Detta är drygt dubbelt så många som förväntade förändringen ifjol (6 årsverken).

**Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom offentlig sektor, 2026**

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
<b>Totalt</b>	<b>14</b>	<b>0,3</b>	<b>388</b>	<b>9,1</b>
Kommunala sektorn	19	0,8	234	10,4
Landskapet	-5	-0,3	145	7,7
Statliga sektorn	1	0,3	9	5,7

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Om vi ser endast på *kommunala sektorn* förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med 19 helårstjänster, vilket skulle motsvara 0,8 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer var motsvarande antal 25 helårstjänster (motsvarande 1,1 procent av den dåvarande personalstyrkan).

Sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* (inkluderar såväl förvaltningen som landskapets myndigheter, skolor och sjukvård) förväntas minska med totalt 5 årsverken, vilket skulle motsvara en minskning med 0,3 procent av den aktuella personalstyrkan. I fjolårets barometer förväntades en ökning med 21 helårstjänster.

Den *statliga sektorn* har i år en förväntad ökning med 1 helårstjänst (motsvarande 0,3 procent av den aktuella personalstyrkan) vilket är på ungefär samma nivå som föregående år då personalstyrkan förväntades öka med 2 helårstjänster.

## 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 388 årsverken under den aktuella tolv månadersperioden. Det motsvarar 9,1 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2025) beräknades anställningsbehovet motsvara 381 helårstjänster (9,1 procent av personalstyrkan).

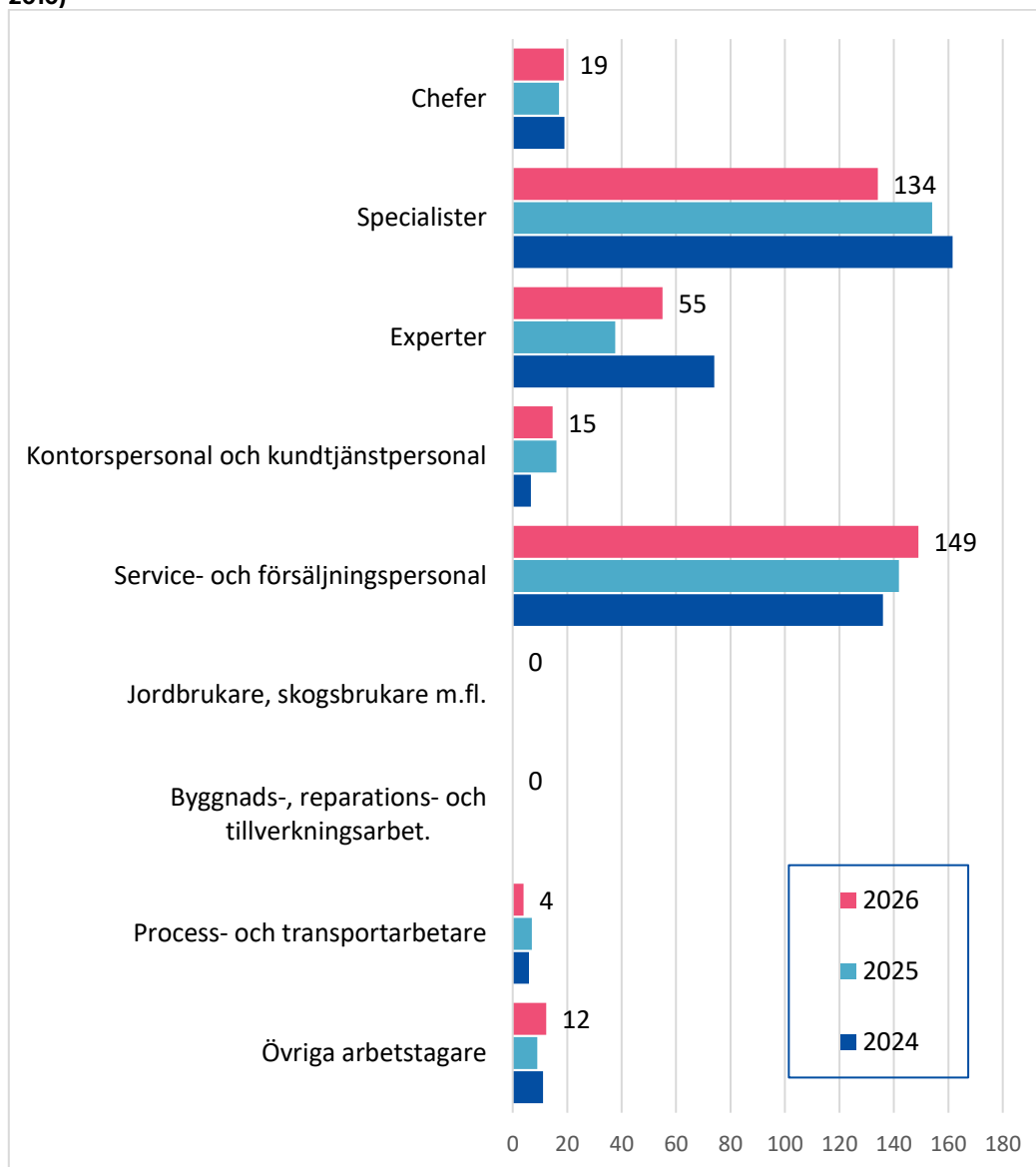
Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 234 helårstjänster (210 för ett år sedan) vilket motsvarar 10,4 procent av personalstyrkan. Inom *landskapssektorn* uppgår behovet sammantaget till 145 helårsverken (164 för ett år sedan), motsvarande 7,7 procent av personalstyrkan. Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 9 årsverken (samma nivå som för ett år sedan), vilket motsvarar 5,7 procent. En mer detaljerad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

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

På liknande sätt som Figur 6 illustrerar det privata näringslivet visar nedanstående Figur 7 rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på chefer förväntas motsvara sammantaget 19 helårstjänster, vilket är ungefär samma som ifjol (17 helårstjänster). Efterfrågan finns inom samtliga sektorer inom offentliga sektorn.

Specialister ligger, liksom under de två senaste åren, kvar på en hög nivå, men efterfrågan är lägre än i fjol. I år uppgår behovet till 134 årsverken, jämfört med 154 årsverken 2025. 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 2024, våren 2025 och våren 2026, efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)**



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen experter ökar jämfört med ifjol på grund av ökad efterfrågan inom landskapets hälso- och sjukvård och motsvarar i år 55 helårsverken (38 helårsverken 2025). Efterfrågan på experter utgörs till stor del av sjukskötare.

Efterfrågan på kontors- och kundtjänstpersonal uppgår i år till 15 årsverken och återfinns framför allt inom landskapssektorn.

Service- och försäljningspersonal förväntas i år efterfrågas i något högre utsträckning jämfört med ifjol, från 142 helårsverken ifjol till 149 i år. Efterfrågan utgörs av närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare samt av barnskötare och skolgångsbiträden. Det finns även en liten efterfrågan på restaurang- och storhushållspersonal.

Såsom tidigare två åren efterfrågas inte heller i år någon jordbrukare, skogsbrukare m.fl. eller byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare. Den förväntade efterfrågan av process- och transportarbetare, sjunker i år till 4 helårsverken. Efterfrågan består av förare av tunga fordon/arbetsmaskiner samt däckmanskap/sjötrafikarbetare. Den offentliga sektorns efterfrågan på yrkesgruppen övriga arbetstagare väntas uppgå till 12 helårsverken och består 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 142 helårsverken. *Lärare inom yrkesämnen* är tillsammans med *sjukskötare* de mest efterfrågade yrkesgrupperna med en efterfrågan på 22 respektive 19 helårstjänster. Efterfrågan är högre än den genomsnittliga efterfrågan för grupperna 2017–2026 för lärarna men lägre än genomsnittet för sjukskötare.

Även rekryteringsbehovet av *läkare* och *närvårdspersonal* är stort med 11 helårstjänster vardera.

Efterfrågan på *löneräknare*, *försäkringshandläggare m.fl.* förväntas uppgå till 7 helårsverken och det efterfrågas även 6 helårsverken inom yrkesgruppen specialister inom naturvetenskap och teknik. IKT-tekniker samt användarstöd förväntas få en efterfrågan på 5 årsverken.

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

**Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom landskapssektorn, 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026.**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Totalt</b>	<b>81</b>	<b>109</b>	<b>124</b>	<b>109</b>	<b>110</b>	<b>147</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	<b>164</b>	<b>145</b>
Lärare i yrkesämnen	4	3	3	4	4	1	2	16	28	22
Sjukskötare, hälsovårdare, barmorskor	7	22	19	21	22	23	18	40	25	19
Läkare	6	3	6	4	8	10	16	18	10	11
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	5	7	8	10	7	8	6	8	9	11
Löneräknare, försäkringshandläggare m.fl.	2	1	0	0	0	2	0	1	0	7
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	1	0	2	6	1	5	1	0	7
IKT-tekniker samt användarstöd	4	1	2	3	1	1	3	3	0	5
Chefer inom utbildning, vård m.fl.	1	1	3	0	1	1	3	3	1	4
Hälso- och arbetskyddsinspektörer, fysioterapeuter, optiker m.fl.	3	2	2	4	2	2	9	2	2	4
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	0	1	2	3	1	3	3	3	3	4
Städare samt sjukhus- och vårdbiträden	4	2	13	2	8	6	3	4	2	4
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	3	4	3	4	4	2	6	3	0	3
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	0	2	2	1	0	1	1	1	3
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceuter)	0	1	4	2	3	5	4	7	2	3
Universitets- och högskollärare	5	3	10	2	1	1	3	3	2	3
Veterinärer	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3
Däckmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2
Experter inom fysik, kemi och teknik	0	1	1	2	4	2	2	1	2	2
Fastighetsskötare	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	2	2	4	6	6	4	4	5	3	2
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Poliser	8	1	3	3	0	0	3	1	2	2
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	2	4	3	2	3	5	6	5	2
Speciallärare	0	2	0	2	0	0	0	0	1	2
Studiehandledare, m.fl.	0	3	0	1	0	0	2	3	0	2
Tandläkare och andra hälso- och sjukvårdsspecialister	0	0	0	1	2	6	3	1	5	2
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	2	5	1	2	2	11	7	2	2	2
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	3	3	5	2	4	6	4	3	3	1
Disponenter	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	1	2	4	0	0	6	5	3	4	1
Gymnasie- och högstadielärare	3	4	1	1	2	3	13	9	5	1
Köks- och restaurangbiträden	1	0	0	0	2	1	1	0	0	1
Specialister inom personaladministration och karriärplanering	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	5	6	3	5	8	7	6	7	1
Specialister inom systemarbete	0	0	0	1	0	1	6	1	1	1
Överskötare och avdelningskötare	3	3	1	0	0	5	1	0	1	1
Arbetsledare inom byggverksamhet och industri	2	2	2	1	0	1	1	1	0	0
Barnskötare och skolgångsbiträden	1	1	0	0	0	0	2	1	3	0
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	4	3	2	3	4	2	4	1	3	0
Handledare och rådgivare inom socialsektorn (inkl. ungdomsledare)	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0
Juridiska specialister	2	5	4	1	1	3	4	5	4	0
Kontorspersonal	0	2	0	2	1	1	4	2	2	0
Kundtjänstpersonal	2	2	1	3	2	11	3	1	10	0
Restaurang- storköksbiträden, kockar	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0
Arbetare inom skogsbruk och fiske	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Informatör	0	0	0	2	0	3	0	1	1	0
Inköps- och försäljningsagenter	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0
Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	2	0	0	0	0	3	2	5	0
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	0	1	0	0	0	0	0	0	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 234 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 skolektorn och äldreomsorgen), 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026.**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Totalt</b>	<b>117</b>	<b>130</b>	<b>152</b>	<b>162</b>	<b>166</b>	<b>210</b>	<b>213</b>	<b>233</b>	<b>210</b>	<b>234</b>
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	21	32	42	54	46	58	54	75	61	75
Barnskötare och skolgångsbiträden	24	20	38	30	35	50	42	39	54	49
Speciallärare	8	7	6	2	5	10	8	7	6	17
Förskollärare/Lärare inom barnomsorgen	5	2	8	16	10	10	16	33	22	15
Restaurang- storkökspersonal, kockar	4	7	0	4	4	6	9	7	8	9
Gymnasie- och högstadielärare	8	9	5	10	6	11	8	7	12	9
Lågstadielärare	9	13	21	23	12	19	24	18	18	9
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	3	10	3	1	7	9	9	7	9	8
Handledare och rådgivare inom socialsektorn (inkl ungdomsledare)	7	6	5	4	8	6	11	8	0	7
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	2	4	0	1	1	0	4	1	1	6
Städare samt sjukhus- och vårdbiträden	5	3	2	4	6	5	5	7	5	5
Kontorspersonal	1	2	2	1	1	4	2	1	1	4
Universitets- och högskollärare	0	0	0	0	0	0	1	0	2	4
Chefer inom utbildning, vård m.fl.	2	1	2	1	6	2	3	5	4	3
Experter inom fysik, kemi och teknik	2	0	0	2	4	1	1	2	0	3
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	3	6	5	3	2	6	4	4	2	2
Medhjälpare inom byggverksamhet	2	1	1	0	0	0	0	0	2	2
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	1	1	1	0	0	0	3	1	0	2
Fastighetsskötare	4	0	0	0	1	1	0	1	0	1
Juridiska specialister	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kundtjänstpersonal	0	0	0	1	2	2	1	0	1	1
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	2	0	4	3	4	3	3	2	2	1
Löneräknare, försäkringshandläggare m.fl.	1	1	2	0	1	2	1	2	1	1
Bibliotekariär, arkivarier och specialister inom museisektorn	2	0	2	0	0	1	1	1	0	1
Köks- och restaurangbiträden	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0
Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	3	2	0	3	2	2	2	0	0
Specialister inom systemarbete	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Studiehandledare, m.fl.	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	1	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 75 helårsverken. Detta är högre än den genomsnittliga efterfrågan för gruppen 2017–2026. Efterfrågan på barnskötare och skolgångsbiträden motsvarande 49 helårsverken är betydligt högre än genomsnittet för gruppen under de senaste tio åren. Det finns en klart större efterfrågan på speciallärare detta år, 17 årsverken. Efterfrågan på förskollärare/lärare inom barnomsorgen sjunker ner till strax över gruppens snitt med 15 helårsverken detta år. Efterfrågan på lågstadielärare ligger på samma nivå som gymnasie- och högstadielärare med 9 årsverken vardera. Det är samma nivå som gruppen restaurang-storkökspersonal, kockar har.

Efterfrågan på specialister inom samhälls- och socialsektorn motsvarande 8 helårsverken. Handledare och rådgivare inom socialsektorn (inkl ungdomsledare) har

en efterfrågan på 7 årsverken. *Totalt 15 olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande 1–6 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 9 helårsverken, se *Tabell 8*. Yrkesgrupper som efterfrågas är 4 årsverken *juridiska specialister*, 2 årsverken *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer*, 2 årsverken *tulltjänstemän och sjöbevakare* samt 1 årsverke kontorspersonal.

**Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet (årsverken) inom den statliga sektorn, 2017–2026. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2026.**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Juridiska specialister	3	0	3	3	2	2	3	4	2	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	1	1	0	0	1	1	1	0	1	2
Tulltjänstemän och sjöbevakare	0	2	0	1	1	7	2	1	2	2
Kontorspersonal	1	2	1	1	0	0	3	0	1	1
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	2	0	1	0	1	2	2	0	1	0
Kundtjänstpersonal	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Löneräknare, försäkringshandläggare m.fl.	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Rättegångsombud och utsokningsmän	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
Skatteberedare och -inspektörer	6	3	9	6	3	6	12	0	1	0
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

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

Liksom 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 det kommande året. Syftet är att få en bild av inom vilka områden tillgången på arbetskraft kan vara begränsad.

Inom landskapsförvaltningen (LR) uppges flera specialiserade yrken och kompetenser vara svåra att rekrytera. Bland de yrken som nämns finns svetsare, mättekniker, inspektörer inom elsäkerhet, datautvecklare, veterinärer, poliser, statistiker och instruktörer. Flera verksamheter framhåller också att specialistkompetens inom utbildningsområdet är särskilt svår att få tag på.

Inom Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS) bedöms läkare och vårdpersonal fortsatt vara de mest svårrekryterade yrkesgrupperna.

Inom den statliga sektorn nämns främst juridiska specialister som svårrekryterade.

Sammantaget visar svaren att rekryteringssvårigheterna inom den offentliga sektorn både gäller yrkesgrupper med stora rekryteringsvolym, såsom vårdpersonal, läkare och lärare, och mer avgränsade specialist- och expertfunktioner där tillgången på rätt kompetens kan vara begränsad.

## 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 förväntades tillväxttakten inom offentlig sektor minska avsevärt medan privata sektorns förväntade tillväxttakt var densamma som 2024. Under 2026 dämpas volymen inom båda sektorerna. Privat sektor har för första gången efter pandemin en negativ tillväxt (10 ÅV) och offentlig sektor ökar bara med 14 årsverken. Den samlade sysselsatta arbetskraften under det kommande året ligger kvar på fjolårets nivå.

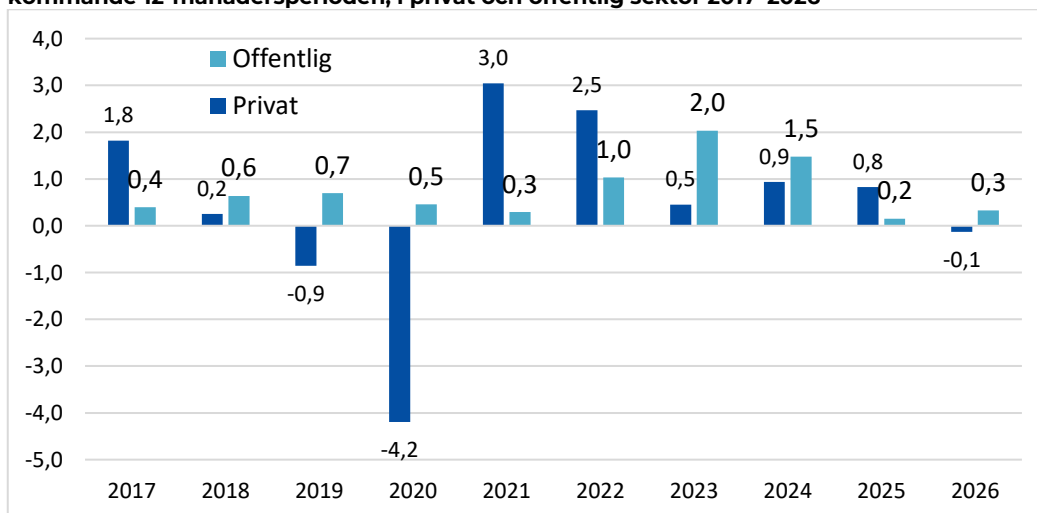
**Tabell 9. Prognos över förändring i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden 2009–2026. Antal omräknat till årsverken och procent.**

	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2026	-10	-0,1	14	0,3	4	0,0
2025	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	238	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	-0,3
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	1,1
2015	-31	-0,4	-30	-0,8	-61	-0,6
2014	96	1,1	-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

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 2017–2026. Förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är nära noll för båda sektorerna.

**Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym under den kommande 12-månadersperioden, i privat och offentlig sektor 2017–2026**


Not: Talen är avrundade.

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

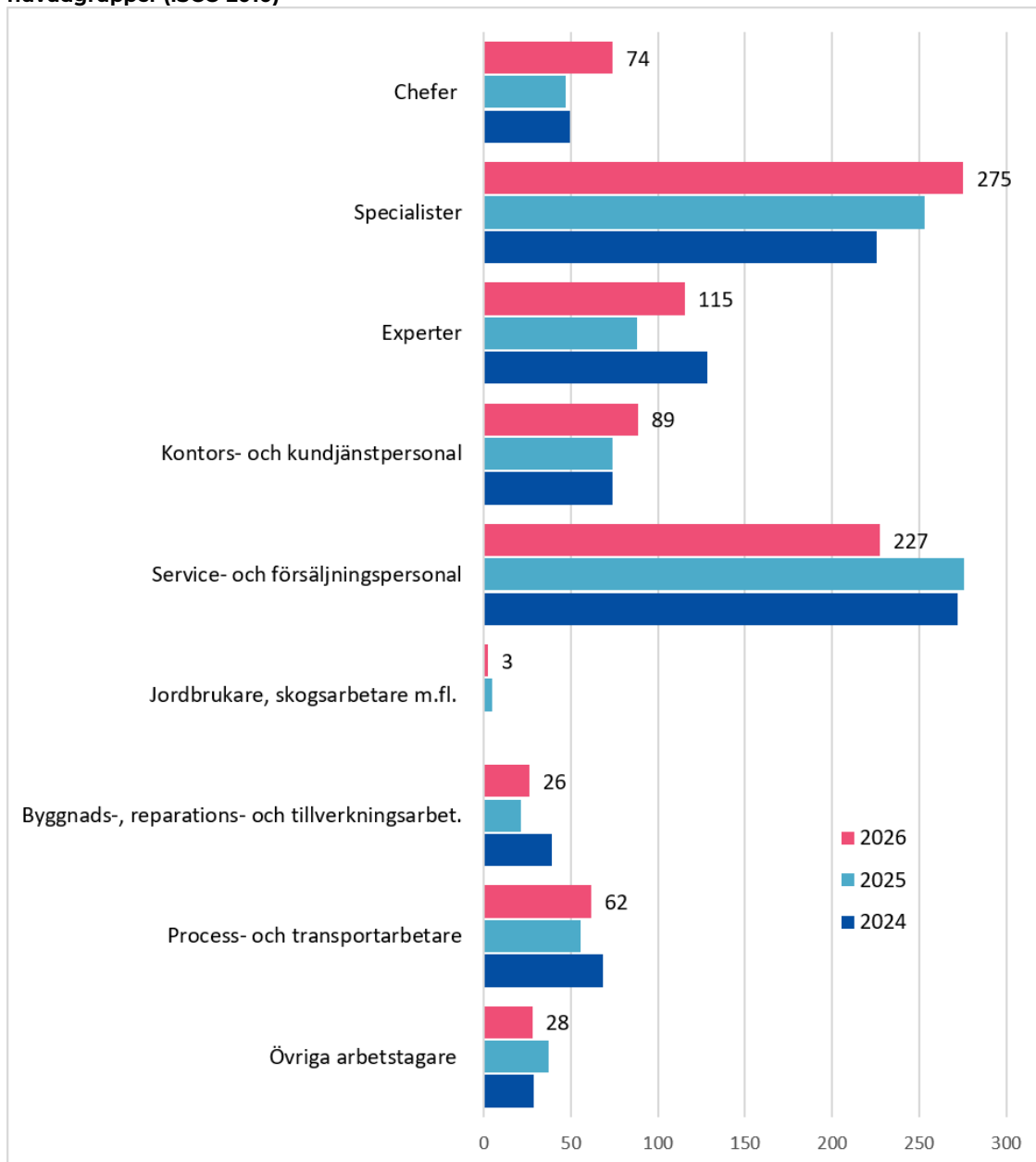
## 6.2 Förändring i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

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 2027.

Efterfrågan på chefer förväntas öka mot föregående år och motsvara 74 helårsverken. Efterfrågan på specialister är fortsättningsvis hög och ökar något jämfört med föregående två år, till motsvarande 275 årsverken. Antalet efterfrågade experter ökar jämfört med ifjol och uppgår i år till 115 årsverken (88 årsverken ifjol). För gruppen kontors- och kundtjänstpersonal ökar rekryteringsbehovet till 89 årsverken (föregående två år 74 ÅV). Service- och försäljningspersonal ser ett lägre rekryteringsbehov kommande år, 227 årsverken jämfört med 276 i fjol.

I år finns en efterfråga på jordbrukare, skogsarbetare m.fl. motsvarande 3 helårsverken. Efterfrågan på byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare samt process- och transportarbetare ökar något jämfört med föregående år och uppgår till 26 respektive 62 årsverken, medan efterfrågan på övriga arbetstagare minskar något och väntas uppgå till 28 helårsverken (38 helårsverken ifjol).

**Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov (årsverken) under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden, våren 2024, våren 2025 och våren 2026 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010)**



Källa: ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

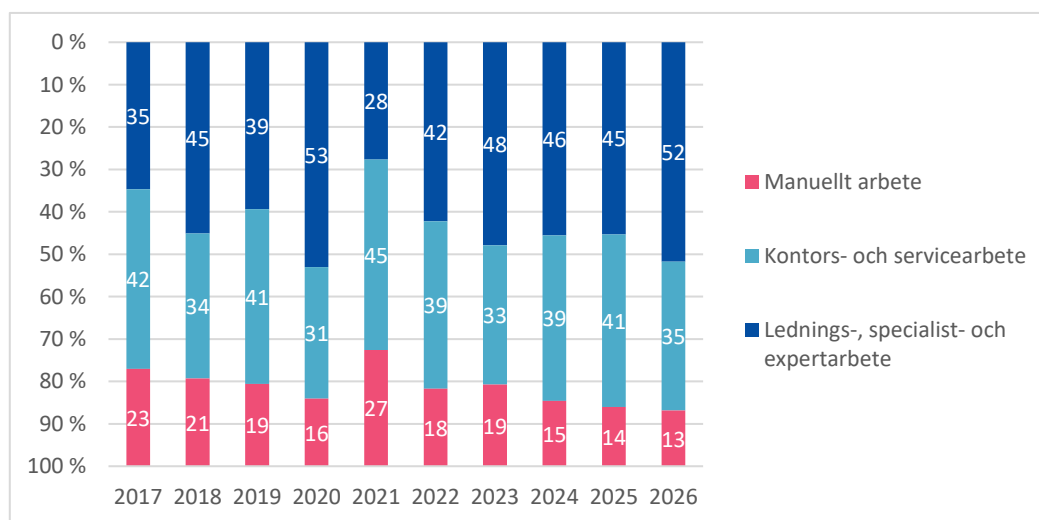
Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. *Figur 10* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier under perioden 2017–2026.<sup>6</sup> Om vi tittar längre bakåt i tiden minskade den högsta kvalificeringsnivån, det vill 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.

<sup>6</sup> För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1.

Sedan 2013 och fram till 2021 skedde en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån<sup>7</sup>.

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 de senaste tre barometrarna har det förväntade rekryteringsbehovet av gruppen *manuellt arbete* sjunkit. Detta år är behovet nere på 13 procent, medan efterfrågan på *lednings-, specialist- och expertarbete* ökar markant till 52 procent av den totala rekryteringen på arbetsmarknaden. Kontors- och servicearbeten sjunker ner till 35 procent.

**Figur 10. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året på den åländska arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2017–2026**



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 uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek från år 2008, kan vi beräkna tillväxten (*Figur 11*).

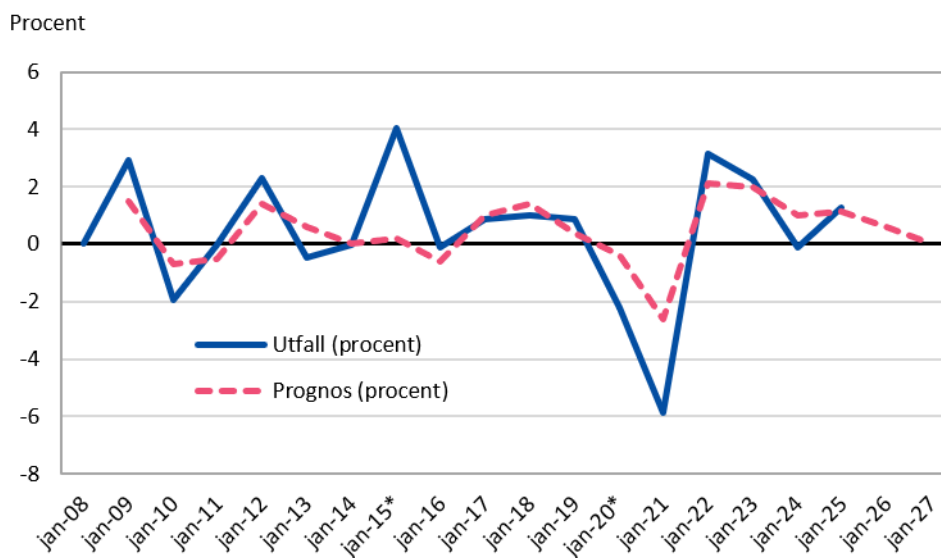
Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett själva *riktningen* i utvecklingen, men att utslaget åt såväl det positiva som det negativa hållet ofta varit mindre än det verkliga utfallet representerat av den officiella statistiken.

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

<sup>7</sup> 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.

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 2008–2027**



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](#)

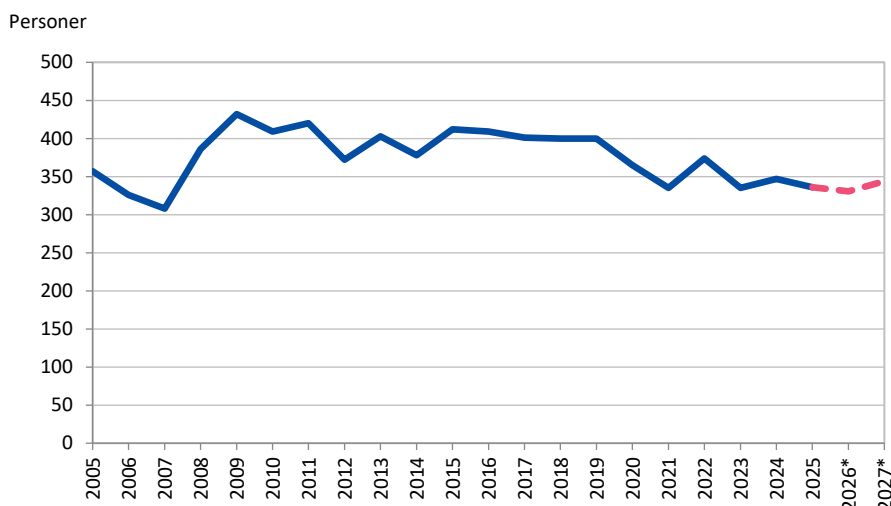
Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

## 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 Pensionsmyndigheten var antalet pensionsavgångar på Åland 336 personer ifjol 2025, att jämföra med 347 år 2024. Antalet avgångar har under åren 2020–2025 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 på runt 331 personer i år och 344 under 2027.

**Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2027 (prognos 2026–2027)**


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 2027. 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 509 årsverken motsvarande 6,6 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta inom den privata sektorn förväntas vara -10 årsverken (-0,1 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn uppgår till 519 helårstjänster detta år (6,7 procent 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 388 helårsverken (9,1 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan kommer enligt uppskattningarna att vara 14 årsverken (0,3 procent). Detta skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 374 helårstjänster (8,8 procent av den sysselsatta arbetskraften inom offentlig sektor).

**Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar från arbetsplatser och förändring under 2026, omräknat till antal årsverken (andel i procent av respektive arbetskraft inom parentes)**

	Rekrytering		Avgångar		Förändring	
<b>Totalt</b>	<b>897</b>	<b>(7,3)</b>	<b>893</b>	<b>(7,3)</b>	<b>4</b>	<b>(0,0)</b>
Privat	509	(6,6)	519	(6,7)	-10	(-0,1)
Offentlig	388	(9,1)	374	(8,8)	14	(0,3)

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 897 årsverken eller 7,3 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas

sysselsättningsvolymen på Åland ligga kvar på samma nivå som 2025 (+4 årsverken, 0,0 procent förändring), vilket innebär att avgångarna förväntas motsvara 893 årsverken (7,3 procent).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga på 331 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis 562 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2026. Till exempel för att byta till ett annat jobb lokalt eller att flytta från Åland.

## 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 (uppskattningsvis 331 avgångar 2026) tillsammans med avgångar av andra orsaker (till exempel dödsfall i åldern 18–64 år som var 32 till antalet i genomsnitt per år 2021–2025) bidrar tillsammans till att cirka 363 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 efter avslutad gymnasieexamen eller senare efter avslutad högre utbildning. Det genomsnittliga antalet personer (2021–2025) för dessa åldrar är 345. Men en betydande andel av de i denna ålder flyttar från Åland till exempel för studier på högskolenivå, så det blir ett reducerat antal som är tillgängliga på arbetsmarknaden. Bland de som lämnar Åland under de typiska studieåren har runt 70 procent återflyttat inom 10 år<sup>8</sup>. Vi kan därmed räkna med ett underskott av arbetskraft för att täcka upp avgångarna.

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.

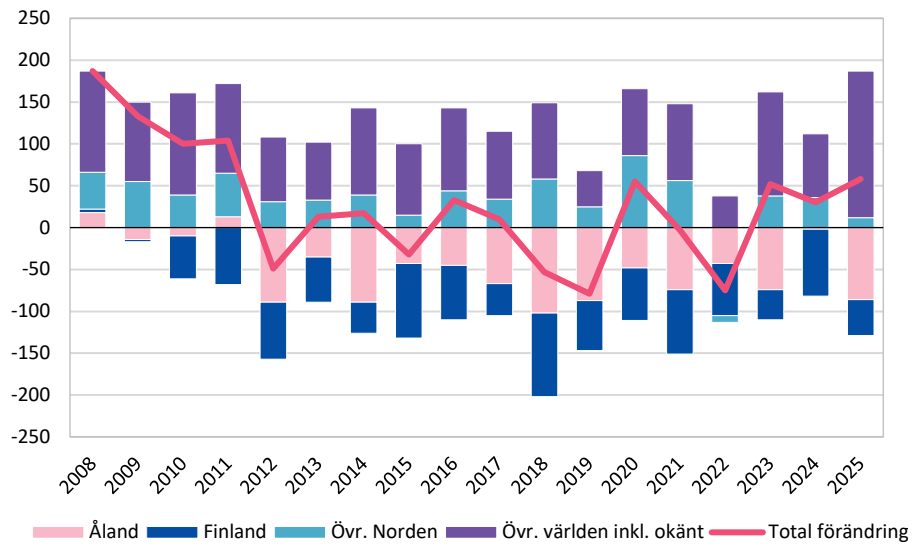
Under de senaste åren har vi sett den ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda i övriga Finland har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska länder (främst Sverige), har möjliggjort att befolkningen i arbetsför ålder under det senaste decenniet har, trots pendelrörelser, varit på en stabil nivå. 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 58 personer.

---

<sup>8</sup> ÅSUBs rapport *Andel som bor kvar på Åland* 25.08.2025

**Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2001–2025**

Personer



Källa: ÅSUB befolkningsstatistik

## 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 fortbildningsandelen i privat sektor över tid. Under 2026 förväntas 43 procent av de anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning, vilket ligger i linje med tioårsmedelvärdet (2017–2026).

**Tabell 11. Andel som fortbildar sig per år i privat sektor, efter bransch 2017–2026 (procent)**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Medel
<b>Totalt</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>40</b>
Primärnäringsar	44	32	41	49	43	46	41	43	48	37	<b>43</b>
Livsmedelsindustri	22	21	50	65	11	56	11	10	36	33	<b>31</b>
Övrig industri	45	20	19	13	44	21	34	25	16	16	<b>25</b>
Vatten och el	53	51	60	44	26	26	30	39	44	53	<b>43</b>
Bygg	26	36	23	21	28	25	26	28	34	28	<b>27</b>
Handel	27	31	29	28	29	20	20	21	19	19	<b>24</b>
Transport och komm.	49	62	59	25	43	45	41	50	50	50	<b>48</b>
Hotell och restaurang	16	26	14	14	14	21	15	22	23	28	<b>20</b>
Finans	16	47	38	37	85	74	86	86	83	84	<b>64</b>
Företagstjänster	53	42	52	50	51	48	43	41	45	62	<b>49</b>
Personliga tjänster	42	54	50	53	42	46	44	51	37	41	<b>46</b>

Not: Viktat efter företagets personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2017–2026.  
Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Även i år väntas fortbildningsfrekvensen vara högst inom *finans och försäkring* (84 procent). Finanssektorns fortbildningsfrekvens har under de senaste fem åren legat betydligt högre än både den egna branschens och näringslivets tioårsmedelvärde.

Andra branscher med hög fortbildningsfrekvens är *företagstjänster* (62 procent), *vatten och el* (53 procent) samt *transport och kommunikation* (50 procent). Övriga branscher har en fortbildningsfrekvens mellan 16–41 procent

Företagen fick även ange inom vilka områden de främst tror att de kommer att satsa på fort- och vidareutbildning under det kommande året. Svaren är fritextsvar och bör därför ses som en översikt över de områden som företagen själva lyfter fram, snarare än som en rangordning av utbildningsbehoven.

Inom primärnäringsarna handlar svaren till stor del om praktisk och branschspecifik kompetens. Företagen nämner bland annat skogs- och odlingsteknik, fiskodling, beskärning av fruktträd, klimatplaner samt praktiskt lärande i arbetet. Även certifieringar, första hjälpen, arbetsmiljö, språk och yrkeskompetens för tunga fordon förekommer i svaren. Flera svar pekar på att viss kompetens behöver byggas upp

internt, eftersom det inte alltid finns färdiga utbildningar för de specifika arbetsuppgifterna.

Inom livsmedelsindustrin nämns framför allt branschspecifik kunskap, livsmedelssäkerhet, maskin- och lastbilscertifieringar samt ledning.

Inom övrig industri är svaren varierade. Företagen lyfter bland annat certifieringar, kvalitet, teknik, digital mognad, IT, första hjälpen, heta arbeten, ledarskap, ekonomi, administration, försäljning, sociala medier samt verkstadsarbete. Även kontinuerligt upprätthållande av maskincertifieringar och annan branschspecifik kunskap nämns.

Inom vatten och el handlar fortbildningsbehoven främst om specialistkunskap inom branschen, utbildning för linjemontörer, ritningsteknik, informations säkerhet, cybersäkerhet, säkerhet, energi samt olika tekniska system, såsom brandlarm och hisservice.

Inom byggbranschen nämns både branschspecifika certifieringar och praktiska yrkeskunskaper. Svaren omfattar bland annat VVS, el, elsäkerhet, brandlarm, kyla och gaser, betong, sanering, kakel, produktkunskap, projektledning, IT, arbetarskydd och fordonsbehörigheter. Flera företag lyfter även behovet av återkommande utbildning för att upprätthålla certifieringar och följa den tekniska utvecklingen.

Inom handeln är försäljning, service, kundbemötande, produkt- och varukunskap återkommande teman. Därutöver nämns IT, data, AI, ekonomisystem, ledarskap, hygienpass, första hjälpen, spelansvar, fordons- och biltekniska utbildningar, yrkeschaufförsutbildning samt teamledarfärdigheter.

Inom transport och kommunikation dominerar säkerhet, behörigheter och lagstadgade utbildningar. Företagen nämner bland annat yrkeskompetens för chaufförer, säkerhet, brand, evakuering, hamnskydd, första hjälpen, ledarskap, konflikthantering, retorik, AI, digitalisering, systemutveckling, NIS2 och tekniskt kunnande.

Inom hotell- och restaurangbranschen lyfts framför allt kök, matlagning, bageri, barsservering, hygien och alkoholservering fram. Även restaurangverksamhet, marknadsföring, svenska språket och teknisk utbildning nämns.

Inom finans och försäkring är fortbildningen i hög grad kopplad till myndighetskrav, regelverk och regelefterlevnad. Därutöver nämns försäljning, ledarskap, hållbarhet och AI.

Inom företagstjänster är svaren mycket varierade, vilket speglar branschens bredd. Återkommande områden är digitalisering, AI, informations säkerhet, IT, systemutveckling, ekonomi, bokföring, beskattning, löneräkning, revision, juridik, försäljning, säkerhet, certifieringar och branschspecifika utbildningar. Även energieffektivitet, fastighetsförvaltning, fastighetsvärdering, CAD-verktyg, e-handel, språk, rese- och flygbokningssystem samt kontinuerlig fortbildning inom det egna arbetsområdet nämns.

Inom personliga tjänster nämns bland annat AI, hygien, profylax, första hjälpen, läkemedelshantering, företagshälsovård, service, träning, branschtrender, frisörverksamhet, städutbildning, svenska språket, körteknik och mikrobiologi. Flera svar handlar om att upprätthålla tillstånd och utveckla ny kompetens inom det egna specialområdet.

Sammantaget visar fritextsvaren att fortbildningsbehoven inom den privata sektorn i hög grad är branschspecifika. Många företag lyfter utbildningar som krävs för att upprätthålla certifieringar, behörigheter och myndighetskrav. Samtidigt återkommer bredare teman såsom IT, AI, digitalisering, säkerhet, ledarskap, försäljning, service och arbetsmiljö i flera branscher.

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 74 procent av företagen att de kan tänka sig att bekosta kortare utbildningar för sina anställda under det närmaste året. Andelen ligger under genomsnittet för perioden 2017–2026 (80 procent).

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 19 procent, vilket är en ökning från tidigare år och ligger över genomsnittet för perioden 2017–2026 (15 procent).

I år kan minst en fjärdedel av aktörerna inom branscherna vatten och el, bygg, finans och försäkring samt företagstjänster tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering. Inom övriga branscher ligger motsvarande andel under näringslivets genomsnitt på 19 procent för 2017–2026.

**Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i privat sektor, 2024–2026.**

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
	2024	2025	2026	Medeltal	2024	2025	2026	Medeltal
				2017-2026				2017-2026
<b>Totalt</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>15</b>
Primär	75	89	65	67	25	0	20	17
Livsmedelsindustri	80	88	69	75	0	0	13	6
Övrig industri	76	80	76	80	5	0	16	10
Vatten och el	82	80	75	70	18	30	38	18
Bygg	87	81	65	79	16	25	27	20
Handel	84	96	83	86	10	6	11	9
Transport och kommunikation	81	92	64	81	15	8	23	21
Hotell och restaurang	57	83	64	66	5	13	11	6
Finans	82	82	89	83	18	27	33	28
Företagstjänster	92	89	83	90	16	30	27	20
Personliga tjänster	96	96	83	83	13	13	13	19

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

De stora skillnaderna mellan åren bör 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 57 procent av personalen inom offentlig sektor få ta del av fortbildning, vilket är något högre än genomsnittet för perioden 2017–2026 (54 procent). Fortbildningsfrekvensen är högre än genomsnittet totalt, i kommunsektorn och landskapssektorn, men lägre än genomsnittet inom staten. jämfört med sektorernas genomsnitt de senaste tio åren.

**Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom offentlig sektor, procent 2017–2026**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Medel
<b>Totalt</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>54</b>
Kommunsektorn	52	43	44	52	46	45	50	54	56	52	50
Landskapssektorn	52	54	54	62	57	58	54	63	65	63	58
Staten	54	59	65	66	56	53	64	57	69	56	60

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2017–2026.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Inom den kommunala sektorn uppgår fortbildningsfrekvensen i år till 52 procent. Bland de svarande kommunala enheterna har 36 av 37 markerat att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. Det gäller nästan samtliga kommunala verksamheter. Utbildning för examen eller certifiering är mindre vanligt förekommande, men har markerats av 2 kommunala enheter.

Inom landskapssektorn förväntas 63 procent av personalen fortbilda sig. Samtliga svarande enheter inom landskapssektorn har markerat att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. Därutöver har 6 enheter markerat att de även kan tänka sig att bekosta utbildning för examen eller certifiering. Av dessa återfinns 5 inom LR och 1 inom landskapets skolor.

Den statliga sektorn har en fortbildningsfrekvens på 56 procent, vilket är en minskning från 69 procent föregående år. Bland de statliga enheterna har 7 av 9 markerat att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. Ingen statlig enhet har markerat utbildning för examen eller certifiering.

Totalt har 66 av 69 svarande enheter inom offentlig sektor markerat att de kan tänka sig att bekosta enskilda, kortare utbildningstillfällen. 8 enheter har markerat utbildning för examen eller certifiering. Eftersom respondenterna kunde sätta ett eller två kryss överlappar dessa kategorier delvis.

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, exklusive skolorna, är fortbildningsområdena relativt varierade. Flera svar anknyter till vård, omsorg, barnomsorg och socialt arbete. Bland annat nämns äldreomsorg, vårdyrken, demensvård, palliativ vård, personcentrerad vård, barnomsorg samt metoder och lagstiftning inom socialtjänsten. Även ledarskap, kommunledning, handledning och coaching lyfts fram av flera. Därutöver förekommer

satsningar på digitala verktyg, IT, digitalisering, automatisering, cybersäkerhet och dataskydd samt säkerhet, beredskap, arbetarskydd och friskvård.

De kommunala skolorna planerar framför allt att satsa på läsning, läsförståelse, läs- och skrivutveckling samt språkutveckling. Dessa områden dominerar tydligt bland svaren. Flera skolor nämner även IKT eller IT, medan matematik, NPF-området, undervisning och utomhuspedagogik förekommer i enstaka eller några svar. Välbefinnande och säkerhet nämns också, men mer begränsat än läs- och skrivområdet.

Landskapets skolor anger framför allt pedagogisk fortbildning och digitalpedagogik som prioriterade områden. Även välmående nämns som ett fortbildningsområde.

Inom landskapssektorns övriga avdelningar och enheter finns en stor variation i fortbildningsområden, vilket speglar bredden i verksamheterna. Många svar handlar om verksamhets- eller yrkesspecifik kompetens, exempelvis förvaltningskunskap, myndighetsutövning, polisiär verksamhet, besiktning, sjösäkerhet, specialistkompetens samt kompetens för läkare och vårdpersonal. Gemensamma teman som återkommer i flera svar är ledarskap, IT, digitalisering, AI och informationssäkerhet. Även säkerhet, arbetssäkerhet, brand, arbetsmiljö, välmående, konflikthantering och kommunikation nämns.

Även inom de statliga enheterna ligger fokus i huvudsak på fortbildning kopplad till verksamheternas kärnuppdrag, såsom FPA:s interna utbildning, lantmäteri och lagfart, tullbevakning samt skuldrådgivning. Utöver detta nämns IT, AI och data.

## 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 yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Den första frågan löd: "Hur stort är ert behov av att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Respondenterna ombads uppge antal fall per år där sådana bedömningar aktualiseras.

De svarande fick också uppskatta hur behovet av sådana bedömningar väntas utvecklas under den kommande 12-månadersperioden. Svartalternativen var: minskar, stabilt och ökar.

Inom den kommunala sektorn varierar behovet mellan olika kommuner och enheter. Flera kommuner uppger att de inte har något eller endast ett mycket begränsat behov av att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Bland de kommuner som anger ett behov rör det sig oftast om ett fåtal fall per år. Några större enheter anger dock ett högre behov, upp till omkring 10 fall per år. De flesta kommunala enheter bedömer att behovet kommer att vara oförändrat under det närmaste året.

Bland skolorna är bilden mer varierad. Flera skolor anger inget eller endast ett mycket begränsat behov, medan andra uppger att bedömningar av utländska yrkeskvalifikationer kan aktualiseras i samband med rekryteringar. I flera fall handlar det om ett fåtal fall per år, men några större skolenheter och skoldistrikt anger ett högre behov. Majoriteten av skolorna bedömer dock att behovet kommer att vara stabilt under den kommande 12-månadersperioden. Några svar pekar också på att själva bedömningen i vissa fall görs av annan myndighet eller av Ålands landskapsregering.

Inom landskapssektorn anger flera enheter inget, mycket lågt eller endast ett begränsat behov av att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Bland de enheter som anger ett behov rör det sig i flera fall om ett fåtal fall per år. Det finns också svar där behovet uttrycks mer kvalitativt, till exempel genom hänvisning till särskilda utbildningskrav eller rekryteringar där utländsk examen kan vara aktuell. De flesta enheter inom landskapssektorn bedömer att behovet kommer att vara oförändrat, även om några enheter räknar med att behovet minskar eller ökar.

Inom Ålands hälso- och sjukvård uppskattas behovet till 10 bedömningar av utländska yrkeskvalifikationer under året. Behovet bedöms vara stabilt under den kommande 12-månadersperioden.

Inom den statliga sektorn uppger de flesta enheter inget aktuellt behov av att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Behovet bedöms i huvudsak vara oförändrat under det kommande året. I kommentarerna framgår bland annat att vissa rekryteringar sker genom intern utbildning och att några statliga enheter inte räknar med nya rekryteringar under året.

## 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 Andel som bor kvar på Åland över tid

ÅSUB Rapport 2025:1, Konjunkturläget våren 2025

ÅSUB Rapport 2025:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2025

ÅSUB Rapport 2026:3, Konjunkturläget våren 2026

## Bilaga 1. Klassificeringar

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

I.	Lednings-, specialist- och expertarbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Chefer</li> <li>2 Specialister</li> <li>3 Experter</li> </ul>
II.	Kontors- och servicearbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Kontors- och kundtjänstpersonal</li> <li>5 Service- och försäljningspersonal</li> </ul>
III.	Manuellt arbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.</li> <li>7 Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare</li> <li>8 Process- och transportarbetare</li> <li>9 Övriga arbetstagare</li> <li>(0 Militärer)</li> </ul>

### 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

## 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 2026 fanns i två versioner (A och B). Första delen var identisk för båda versioner. Andra delen skiljer sig i de två versionerna**

## Konjunkturenkäten våren 2026 (version A)

\* = obligatorisk fråga

Svarsnummer (se följebrevet) *	
Företag *	
Kontaktperson *	
Titel	
Telefon	
Om ni önskar få återrapportering av resultaten (ÅSUBs konjunkturrapport), ange e-postadress:	

Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster.  
(Ex. en halvtidsanställd = 0,5 helårstjänster)

Inom Åland, inklusive anställda på åländska fartyg:	
Utanför Åland:	

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

- bättre  
 oförändrade  
 sämre

2. Kommer ert företag om 12 månader att ha: \*

- expanderat  
 bibehållit nuvarande storlek  
 minskat eller upphört med verksamheten

3. Hur har omsättningen i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (År 2025 var inflationen -0,2 procent) \*

- snabbare
- lika snabbt
- långsammare

4. Hur kommer omsättningen att ha utvecklats om 12 månader i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? \*

- snabbare
- lika snabbt
- långsammare

5. Hur har lönsamheten i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan? \*

- förbättrats
- oförändrad
- försämrats

6. Hur kommer lönsamheten att ha utvecklats om 12 månader? \*

- förbättrats
- oförändrad
- försämrats

7. 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 investeringarna i byggnader och maskiner förändrats jämfört med för 12 månader sedan: \*

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

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

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

## Konjunkturenkäten 2026, 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.	<input type="text"/>	Befäl och styrmän inom sjötrafik	<input type="text"/>
Chefer inom produktion/service m.fl.	<input type="text"/>	Maskinchefer och -mästare på fartyg	<input type="text"/>
Specialister inom systemarbete (t.ex. webb-utvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>	Experter inom byggande, teknik, el m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>	Byggnadsarbetare, m.fl.	<input type="text"/>
Datatekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.	<input type="text"/>	Maskinmontörer och reparatörer	<input type="text"/>
Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>	Personal inom el och elektronik	<input type="text"/>
Övrig kontorspersonal	<input type="text"/>	Processarbetare inom industri, m.fl.	<input type="text"/>
Försäljare och butikskassörer	<input type="text"/>	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	<input type="text"/>
Restaurang-, storkökspersonal, kokkar	<input type="text"/>	Däckmanskap, sjötrafikarbetare	<input type="text"/>
Serveringspersonal	<input type="text"/>		
Annat - vad:	<input type="text"/>		
		<b>Summa yrkesgrupper:</b> Obs! Summan bör överensstämma med summan av fråga 12a+12b	<input type="text"/>

**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 2026, 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:

**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.	<input type="text"/>	Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	<input type="text"/>
Chefer inom produktion/service m.fl.	<input type="text"/>	Datekniker, -supportpersonal, -operatörer, m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom finanssektorn (t.ex. revisor, finansanalytiker)	<input type="text"/>	Restaurang-, storkökspersonal, kokkar	<input type="text"/>
Specialister inom marknadsföring och försäljning	<input type="text"/>	Serveringspersonal	<input type="text"/>
Experter inom finanssektorn (t.ex. kredit-expert, redovisare och bokförare)	<input type="text"/>	Försäljare och butikkassörer	<input type="text"/>
Specialiserade sekreterare och arbetsledare för kontorspersonal	<input type="text"/>	Maskinmontörer och reparatörer	<input type="text"/>
Kundtjänstpersonal	<input type="text"/>	Personal inom el och elektronik	<input type="text"/>
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.	<input type="text"/>	Processarbetare inom industri, m.fl.	<input type="text"/>
Övrig kontorspersonal	<input type="text"/>	Städare, m.fl.	<input type="text"/>
Specialister inom systemarbete (t.ex. webbutvecklare, applikationsprogrammerare)	<input type="text"/>		
Annat - vad:	<input type="text"/>		
		<b>Summa yrkesgrupper:</b> Obs! Summan bör överensstämma med summan av fråga 12a+12b	<input type="text"/>

**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 2026, fråga 1-3a (samma för alla) samt fråga 3b (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 2026, 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 2026, 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 specialläkare (sjukhus- och hälsocentralläkare)	
Allmänläkare	
Överskötare och avdelningskötare	
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, gårdskarl	
Sjukhus- och vårdbiträden	
Städare	
Kockar	
Köksbiträden	
Annat - vad?	
Annat -antal:	
Annat - vad?	
Annat -antal:	
Annat - vad?	
Annat -antal:	

## Arbetskraftsenkäten 2026, 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	
Hälsa- och arbetsskyddsinspektörer	
Specialister inom systemarbete (t.ex. webbutvecklare, applikationsprogrammerare)	
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram	
Datatekniker, supportpersonal, operatörer, m.fl.	
Arbetsledare inom byggverksamhet	
Poliser	
Kommissarier och överkonstaplar	
Kontorsassistent/-sekreterare	
Kundtjänstpersonal	
Löneräknare, m.fl. (lönebokförare, registratorer, m.fl)	
Städare, m.fl.	
Fastighetsskötare	
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Annat - vad?	
Antal	

## Arbetskraftsenkäten 2026, 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 2026, 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 storkökspersonal, kockar	
Fastighetsskötare	
Städare, m.fl.	
Annat - vad?	
Antal	

## Bilaga 2. 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 R, 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](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 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 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](http://www.asub.ax).



Tel. +358 18 25490  
info@asub.ax | [www.asub.ax](http://www.asub.ax)  
PB 1187 | AX-22 111 Mariehamn