

Arbetsmarknadsbarometern 2022

RAPPORT 2022:5



ÅSUB rapportserie

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

De senaste rapporterna från ÅSUB

- 2021:1 Ålands befolkningsutveckling under EU-tiden – Flyttningsrörelser, arbetsmarknad och samhällsdeltagande – åländska erfarenheter under 25 år i EU
- 2021:2 Konjunkturläget våren 2021
- 2021:3 Utbildning och arbetsmarknad 2035 – Vägarna till välbefinnande efter pandemin
- 2021:4 Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2021
- 2021:5 Arbetsmarknadsbarometern 2021
- 2021:6 Ålänningarnas kultur och fritidsvanor 2020
- 2022:1 Ålands ekonomi under EU-medlemskapets första 25 år
- 2022:2 Barn, elever och studerande med neuropsykiatriska funktionsvariationer. En utvärdering för fortsatt utveckling av utbildningssystemet på Åland
- 2022:3 Konjunkturläget våren 2022
- 2022:4 Ålänningar och miljön - en enkätundersökning om miljömedvetenhet och -engagemang 2022

För upplysningar:

Sanna Roos, +358 18 25489
fornamn.efternamn@asub.ax



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



<https://twitter.com/StatsAland>

ISSN 1455-1977 (print)

ISSN 2737-0798 (online)

Förord

Sedan femton år tillbaka utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. I barometern presenteras sysselsättningens utveckling och det totala rekryteringsbehovet per bransch för näringslivet samt motsvarande uppgifter för den offentliga sektorn under kommande 12-månadersperiod. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till senvåren 2023. Uppdragsgivare och finansiär för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Årets arbetsmarknadsbarometer präglas fortfarande av coronapandemins återverkningar på Ålands ekonomi och arbetsmarknad. Pandemin har drabbat olika branscher och sektorer med varierande kraft. Det huvudsakliga syftet med barometern har varit att bedöma det närmaste årets förändring inom den sysselsatta arbetskraften för det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, kommunerna och staten) och att sammanfatta rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper det kommande året. I rapporten redogörs även för fortbildnings och vidareutbildningsbehovet inom de olika branscherna under det kommande året.

Studiens faktaunderlag bygger 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 och försommaren 2022.

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

Forskningschef Sanna Roos har ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer och sammanställningen av rapporten. Utredare Robin Lähde har medverkat i insamlingen av enkätsvar och i analyserna som utgör underlag för rapporten.

Mariehamn i augusti 2022

Katarina Fellman

Direktör

Innehåll

Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
1. Sammanfattning	8
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp	11
2.1 Huvudsaklig metod	11
2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster	12
2.3 Grundbegrepp	13
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	14
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2022	14
3.2 Nyinrättade anställningar	18
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	20
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden	20
Förändringar i den sysselsatt arbetskraftens storlek	20
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn	31
Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn	33
Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn	35
Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn	36
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn	37
5. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling	38
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor	38
6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier	40
6.3 Prognoser och utfall	42
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	43
6.5 Utbudet på arbetskraft	44
7. Fortbildning	47
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn	47
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	50
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn	53
Referenser	54
Bilaga 1: Klassificeringar	56
Bilaga 2: Enkäter	58

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2022 och deras efterfrågan 2017–2022 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt	14
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna.....	19
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2020, våren 2021 och våren 2022, efter bransch.....	22
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2020, 2021 och 2022. Antal årsverken, efter bransch.....	25
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2022	25
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken).....	27
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken).....	32
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2010–2022	39
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	40
Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2010–2022 Behövs inga ändringar i 2021	41
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2023	42
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2023 (prognos 2022–2023).....	43
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2021	46

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2021 och 2022. Rangordning efter antal årsverken 2022	15
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2022.....	17
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2010–2022. Antal årsverken efter bransch	21
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2010–2022. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch.....	24
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2022	30
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022	34
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen), 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022	35
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022.....	36
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2022. Antal omräknat till helårstjänster och procent	39
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2022 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes)	44
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2013–2022 (procent)	47
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2020–2022.	50
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2013–2022.....	51

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos för rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2023. Resultaten presenteras per bransch och per yrkesgrupp för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrkesgrupp för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservice myndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som skickas till ett representativt urval åländska företag (totalt 267), dels från den arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till närmast samtliga myndigheter och enheter inom den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Utvecklingen på arbetsmarknaden under perioden våren 2022 till våren 2023 präglas av en volymtillväxt och ett ökat rekryteringsbehov. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 239 årsverken, motsvarande 2,0 procent. Personalvolymens tillväxttakt förväntas avta något inom den privata sektorn, medan tillväxttakten i offentlig sektor förväntas öka.

Ökningen i den sysselsatta arbetskraftens volym är större inom den privata sektorn än den offentliga sektorn. Inom den privata sektorn väntas en ökning med 197 årsverken (motsvarande 2,5 procent av den sysselsatta arbetskraften). Även ifjol, ett år efter pandemiåret 2020, ökade sysselsättningen kraftigt inom det privata näringslivet. En relativt stor ökning väntas även inom den offentliga sektorn, motsvarande 42 årsverken (1,0 procent av den sysselsatta arbetskraften). Tillväxttakten inom den offentliga sektorn förväntas nu öka för första gången efter pandemiåret 2020.

Det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden motsvarar 1 208 årsverken eller 10,1 procent av arbetsstyrkan under det kommande året, vilket kan jämföras med 878 årsverken (7,2 procent) för ett år sedan. Rekryteringsbehovet är större inom den privata sektorn än inom den offentliga, men i båda sektorerna har behovet ökat ytterligare sedan ifjol.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 828 årsverken att behövas inom det privata näringslivet (10,4 procent av arbetsstyrkan i sektorn), vilket är betydligt mera än i fjol (592 årsverken). Här bör dock påpekas att rekryteringsbehovet låg på en mycket låg nivå under coronaåret 2020 (280 årsverken). Liksom förväntningarna på personaltillväxten är även rekryteringsbehovet relativt sett störst inom branscherna *transport* samt *hotell och restaurang*, vilket är oförändrat jämfört med fjolårets förväntningar. Inom den offentliga sektorn har det förväntade rekryteringsbehovet ökat från ifjol (285 årsverken) och väntas nu motsvara 380 årsverken (9,4 procent av arbetsstyrkan).

Vi förväntar oss att cirka 340–350 personer kommer att gå i pension både innevarande år och nästkommande år.

Rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal fortsättningsvis stort

Efterfrågan på de flesta aggregerade yrkesgrupperna väntas öka under perioden våren 2022-våren 2023. Den mest efterfrågade yrkesgruppen på den åländska arbetsmarknaden, service- och försäljningspersonal, har en stor efterfråga andra året i

rad. I år väntas efterfrågan på service- och försäljningspersonal motsvara 318 årsverken, vilket ligger på samma nivå som ifjol (319 årsverken). Till de mest efterfrågade yrkesgrupperna inom service- och försäljningspersonal hör i år serveringspersonal, restaurang- och storhushållspersonal samt försäljare och butiksinnehavare. Rekryteringen av dessa tre yrkesgrupper sker i första hand inom transport-, hotell- och restaurang- samt handelsbranschen som delvis påverkades starkt negativt av pandemin år 2020. Inom kommunsektor efterlyses vård- och omsorgspersonal som i yrkesklassificeringen (2010) placeras i gruppen för service- och försäljningspersonal.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år är specialister, vars efterfrågan ökar till 230 årsverken (148 år 2021). Under de senaste fem åren har inte efterfrågan varit lika stor som i år. Ökningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp sker i första hand inom den privata sektorn (från 62 helårstjänster 2021 till 107 helårstjänster 2022). Till de mest efterfrågade specialisterna hör specialister inom systemarbete, databaser, -nätverk och systemprogram samt finanssektorn. En ökning i efterfrågan av specialister sker även inom den offentliga sektorn (från 86 årsverken 2021 till 123 årsverken 2022). Efterfrågan inom den offentliga sektorn kommer till övervägande del från skolväsendet.

De flesta branscherna förväntar sig tillväxt i personalstyrkan fram till nästa vår

Tillväxtförväntningarna på personalstyrkan inom den privata sektorn är fortsättningsvis mycket positiva efter pandemiåret 2020 och de flesta branscherna förväntar sig en tillväxt i personalstyrkan fram till våren 2023.

Inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* är förväntningarna på personalstyrkans tillväxt mycket positiva för andra året i rad. Transportbranschen omfattar företag inom både sjö- och landtransport. Bägge branscher påverkas stort av turismen, en näring som påverkades kraftigt av de restriktioner som infördes på grund av coronapandemin. Resultaten tyder på en fortsatt återhämtning fram till nästa vår.

Även branscherna *övrig industri* och *personliga tjänster* fortsätter med positiva förväntningar för personalstyrkans tillväxt under det kommande året för andra året i rad. Andra branscher som förväntar sig en personaltillväxt under det kommande året är *vatten och el* samt *handel*.

I några branscher inom det privata näringslivet har förväntningarna på personalstyrkans tillväxt svängt från positiva ifjol till negativa i år. Till dessa branscher hör *primärnäringsar, livsmedelsindustri* och *bygg*. Inom branschen *företagstjänster* är förväntningarna varken positiva eller negativa.

Bland annat IT- och elpersonal upplevs svåra att rekrytera av näringslivet

Spridningen mellan branscherna är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen. Specialister, systemutvecklare och personal inom IT nämns i årets enkät av ett flertal branscher. Detta var fallet även i fjolårets arbetsmarknadsbarometer. Inom flera branscher upplevs även yrkesgrupper inom el som svårrekryterade.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom landskapssektorn finns experter, specialister och sakkunniga, bland annat juridiska specialister men även analytiker, statistiker samt IT- och byråchefer. Utöver dessa nämns besiktningsmän, maskinförare, tekniska inspektörer och hygieniker samt

behöriga alarmoperatörer och kunniga instruktörer som svårfyllda positioner. Bland landskapets skolor efterfrågas lärare och yrkesvägledare.

Från den kommunala sektorn framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg. Här hör närvårdare och även annan vårdpersonal till de yrkesinriktningar som väntas vara svåraste att få tag på under det kommande året. Dessutom efterfrågas behöriga lärare inom barnomsorgen och barntädgårdslärare. Förutom dessa uppges även behöriga socialarbetare, byggnadsinspektörer, ledande tjänstemän, daghemsföreståndare och specialister vara svåra att rekrytera.

Flera av grundskolorna uppges att det kommer att bli svårast att rekrytera elevassistenter och speciallärare. Utöver det uppges högstadielärare och FBU-lärare samt rektorer vara svårrekryterade. Även kock nämns bland svårrekryterade inom grundskolan.

Inom den statliga sektorn bedöms juridiska specialister vara svårrekryterade. Enstaka yrkesgrupper inom bokföring och lantmäteri bedöms också som svåra att få tag på.

Något färre anställda inom den privata sektorn fortbildar sig

I vår enkät frågar vi även om behovet av fort- och vidareutbildning. Cirka 41 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året, vilket har sjunkit från 44 procent ifjol. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *finans- och försäkring* samt *livsmedelsindustrin* där minst hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 52 procent.

2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

Det primära syftet med föreliggande rapport är tudelat. För det första görs en bedömning av tillväxten på ett års sikt baserat på antalet sysselsatta inom den privata sektorns olika branscher och inom den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, den kommunala sektorn och den statliga sektorn). För det andra redogör vi för rekryteringsbehovet med avseende på olika yrkesklasser inom den privata och offentliga sektorn. Uppdragsgivare för arbetskraftsbarometern är Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) och utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUBs konjunkturrapporter.

Det sekundära syftet med rapporten är att dels redogöra för fortbildningsfrekvensen inom de olika branscherna och sektorerna, dels att preliminärt kartlägga behovet av att bedöma yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn på Åland, vilket vi gör på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen.

ÅSUB har publicerat arbetsmarknadsbarometern årligen sedan 2008.

2.1 Huvudsaklig metod

Uppgifterna i arbetsmarknadsbarometern baseras på dels frågor i konjunkturenkäten (se Bilaga 1), dels på ÅSUBs arbetskraftsenkät (se Bilaga 2). Den årliga konjunkturenkäten riktar sig till den privata sektorn och skickas till ett urval åländska företag. Arbetskraftsenkäten skickar vi ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Respondenterna ombes göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnas in. Svaren i arbetsmarknadsbarometern 2022 samlades in under perioden februari–april.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss (detta år 267 till antalet). Företagen i urvalet representerar fler än sig själva och urvalet uppdateras regelbundet. Svaren vikts utifrån storleken på företagets personalstyrka. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. De data om utvecklingen inom den privata sektorn som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

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

Vad gäller den offentliga sektorn har vi däremot ett så pass heltäckande underlag att svaren inte behöver vikts. Därför torde också precisionen vara relativt god, men självklart beror kvaliteten på prognosen på kvaliteten i svaren på vår enkät och hur

mycket information våra uppgiftslämnare haft om kommande budgetplaner och liknande.

När det gäller det totala rekryteringsbehovet bör det framhållas att uppskattningen återspeglar den bedömning som uppgiftslämnare kunnat göra vid svarstillfället. Detta gäller speciellt för uppskattningen av ersättande anställningar. Ersättande rekryteringar för pensionsavgångar är ofta mer förutsägbara och därför även enklare att ta i beaktande i uppskattningen. Övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, är däremot inte lika lättförutsägbara. Av dessa skäl innefattar övriga ersättande anställningar en underskattning på årsbas, vilket i sin tur också påverkar beräkningen av det totala rekryteringsbehovet på årsbas¹.

På grund av den pågående pandemin har vi även i år bett företagen inom näringslivet att beakta möjliga återtaganden av permitterad personal i sina uppskattningar beträffande personalstyrkans utveckling fram till nästa vår.

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

De viktigaste begränsningarna i Arbetskraftsbarometern är följande.

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

I samtliga enkäter till den privata och offentliga sektorn fanns i år tilläggsfrågor om distansarbete. Resultaten för dessa har publicerats i ÅSUBs undersökning *Distansarbete på Åland – omfattning och möjlighet* (ÅSUB Översikter och indikatorer 2022:3).

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 årets barometer kan nya anställningar även omfatta återtagande av personal. Respondenterna har inte specificerat vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal, vilka som är återtagande av permitterad personal och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har i stället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att expandera efterfrågar samt hur storleken på expansionerna förhåller sig till antalet rekryteringar. Metoden innebär att en ersättande rekrytering är en rekrytering där ett företag planerar anställa en person av en viss yrkesgrupp på samma gång som en person av en annan

¹ För skattning av totala rekryteringsbehovet på årsbas inom arbetsmarknaden se ÅSUB Rapport 2021:3 kapitel 6.

yrkesgrupp slutar. På motsvarande sätt räknas nyrekrytering som en ny tjänst även om en person av samma yrkesgrupp väntas sluta vid ett annat företag².

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

2.3 Grundbegrepp

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

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

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

² 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.

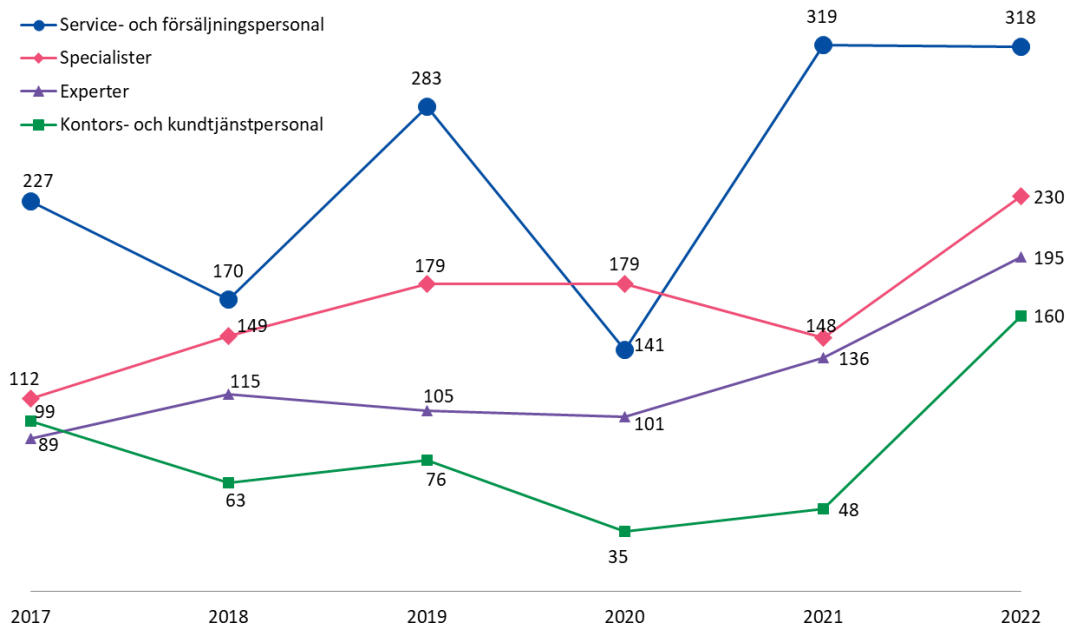
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

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

3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2022

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

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2022 och deras efterfrågan 2017–2022 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



Not: Siffrorna för 2019 har korrigerats från motsvarande bild i rapporten 2020. Talen är avrundade.
Källa: ÅSUB

De fyra aggregerade yrkesgrupper³ som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. *Service- och försäljningspersonal* (ISCO 5) väntas även under 2022 utgöra den mest efterfrågade yrkesgruppen. Efterfrågan motsvarar 318 årsverken, vilket är något lägre i förhållande till den förväntade efterfrågan 2021 (319 årsverken). Efterfrågan på service- och försäljningspersonal är på en hög nivå både inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Vilka typer av service- och försäljningspersonal diverse sektor efterfrågar kommenteras kort längre fram i kapitlet. En stor del av denna yrkesgrupp jobbar inom branscher som i hög utsträckning drabbades av coronakrisen

³ Den mest övergripande nivån för yrkesgrupperna (en-siffrig ISCO).

(hotell- och restaurang, transportsektorn). Vårens utsikter indikerar en viss stabilisering i återhämtningen.

Den förväntade rekryteringen av *specialister* (ISCO 2) har ökat sedan 2017 bortsett från åren 2020–2021. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 230 årsverken, en ökning motsvarande 82 årsverken från 2021 (148 årsverken). Merparten av rekryteringsbehovet finns inom den offentliga sektorn.

Figur 1 visar att den förväntade efterfrågan på *experter* (ISCO 3) har ökat sedan 2020. Den förväntade rekryteringen i år är 195 årsverken (101 årsverken 2020 och 136 årsverken 2021). Experter som efterfrågas är bland annat *IKT-tekniker samt användarstöd* inom den privata sektorn samt *sjukskötare, hälsovårdare och barnmorskor* inom den offentliga sektorn. Även *experter inom fysik, kemi och teknik* efterfrågas i synnerhet inom den privata sektorn.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* (ISCO 4) förväntas motsvara 160 årsverken i år. Ökningen är den största bland yrkesgrupperna och motsvarar totalt 112 årsverken. Efter åren 2020–2021 finns nu efterfrågan i synnerhet för *kundtjänstpersonal*.

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

Tabell 1 sammanfattar det beräknade rekryteringsbehovet i olika yrkesgrupper på en mer detaljerad nivå. Materialet visar en återhämtning i rekryteringsbehovet från år 2021.

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

**Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2021 och 2022.
Rangordning efter antal årsverken 2022**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2021	2022	ISCO-kod
Totalt	878	1208	
Kundtjänstpersonal	33	95	42
Serveringspersonal	87	78	513
Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal	54	72	53, 532
Restaurang- och storkhushållspersonal	74	66	512
Kontorspersonal	9	59	41
Barnskötare och skolgångsbiträden	35	50	531
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	19	47	12
Specialister inom systemarbete m.fl.	24	45	25, 251
Försäljare och butiksinnehavare	58	42	522
Processarbetare	48	39	81
Däckmanskap m.fl. sjötrafkarbetare	30	39	835
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	43	39	911
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	8	38	241
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10	35	71
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	16	34	252
IKT-tekniker samt användarstöd	9	32	351
Experter inom fysik, kemi och teknik	16	29	311
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	26	26	322
Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.	13	25	13, 14
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	8	22	833, 834
Personal inom el- och elektronikbranschen	10	20	74
Lågstadielärare	12	19	2341
Befäl och styrmän inom sjötrafik	18	18	3152
Administrativa och specialiserade sekreterare	4	17	334
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	13	17	331
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	12	17	263
Maskinchefer och -mästare på fartyg	19	15	3151
Gymnasie- och högstadielärare	8	14	233
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	7	13	11
Maskinmontörer och reparatörer	28	12	72
Förskollärare, barnträdgårdslärare	10	10	2342
Läkare	8	10	221
Speciallärare	5	10	2352
Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar	8	8	341, 3412
Tulltjänstemän och sjöbevakare	1	7	3351
Juridiska specialister	6	7	261
Tandläkare	2	6	226
Skatteberedare och -inspektör	3	6	3352
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	6	6	243
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	6	5	43
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)	5	5	321
Överskötare och avdelningsskötare	0	5	2221
Fysio- och ergoterapeuter m.fl.	2	5	32, 325
Köks- och restaurangbiträden	4	4	941
Specialister inom naturvetenskap och teknik	18	4	21
Godshanterare, lagerarbetare m.fl.	0	3	933
Väktare	2	3	5414
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	4	3	262
Specialister inom administration	3	3	242
Fastighetskötare	7	3	5153
Frisörer, kosmetologer m.fl.	3	3	514
Kökschefer	10	3	3434
Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	5	3	61
Arbetare inom skogsbruk och fiske	0	2	62
Inköps- och försäljningsagenter	0	2	332
Personal inom livsmedel, trä, textil m.m.	0	2	75
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	3	1	342
Lärare i yrkesämnen	4	1	232
Universitets- och högskollärare	1	1	231
Arbetsledare inom byggverksamhet	0	1	312
Studiehandledare, m.fl.	1	1	2359

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2022

Huvudgrupp	Yrkesklass	Privata	Kommunala	Landskapet	Staten
Chefer	Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer		6	6	1
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	39	0	6	2
	Chefer inom tillverkning, vård m.m.	22	2	1	
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik		2	1	1
	Läkare			10	
	Överskötare och avdelningsskötare			5	
	Tandläkare			6	
	Universitets- och högskollärare			1	
	Lärare i yrkesämnen			1	
	Gymnasie- och högstadielärare		11	3	
	Lågstadielärare		19		
	Förskollärare/Barnträdgårdslärare		10		
	Speciallärare		10		
	Studiehandledare, m.fl.		1		
	Specialister inom finanssektorn	27		11	
	Specialister inom administration			3	
	Specialister inom försäljning, marknadsföring och information	2		3	
	Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi			4	
	Specialister inom systemarbete	42			
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	34			
	Juridiska specialister	2			2
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn		1	2	
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		9	8	
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	26	1	2	
	Arbetsledare inom byggverksamhet			1	
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	15			
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	18			
	Hälsö- och sjukvårdsexperter	3			
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)			5	
	Sjukskötare, barnmorskor m.fl.		3		
	Sjukskötare			17	
	Hälsovårdare			4	
	Barnmorskor			2	
	Fysio- och ergoterapeuter			2	
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	17			
	Inköps- och försäljningsagenter	2			
	Administrativa och specialiserade sekreterare	15		2	
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				7
	Skatteberedare och -inspektörer				6
	Juridiska assistenter, handledare, rådgivare etc. inom socialsektorn och församlingar		6		2
	Idrottare, idrottsstränare och -instruktörer m.fl.	1			
	Kökschefer	3			
	IKT-tekniker samt användarstöd	31		1	
Kontors- och kundtjänstpersonal	Kontorspersonal	55	4	1	
	Kundtjänstpersonal	80	2	11	2
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	2	2	2	
Service- och försäljningspersonal	Restaurang- och storkushållspersonal	60	6	1	
	Serveringspersonal	78			
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	3			
	Fastighetsskötare	0	1	2	
	Försäljare och butiksinnehavare	42			
	Vård- och omsorgspersonal	6			
	Barnskötare och skolgångsbiträden		50		
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare		58	8	
	Väktare	3			
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	3			
	Arbetare inom skogsbruk och fiske	2			
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	35			
	Maskinmontörer och reparatörer	12			
	Personal inom el- och elektronikbranschen	19		1	
	Personal inom livsmedel, trä, textil m.m.	2			
Process- och transportarbetare	Processarbetare	39			
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	18		4	
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	39			
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	27	5	6	
	Medhjälpare inom gruvarbete och byggverksamhet				
	Godshanterare, lagerarbetare m.fl.	3			
	Köks- och restaurangbiträden		3	1	
Totalt		828	210	147	23

Not: Avrundade värden

Källa: ÅSUB

3.2 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Även i år ingår även återtagandet av permitterad personal i uppskattningarna. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal och vilka som innebär helt nya tjänster⁴. 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. En ökning kan fortsättningsvis tolkas som en viss återhämtning framom en expansion.

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 det är som nya anställningar väntas skapas⁵.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut under det kommande året indikerar att 36 procent, motsvarande 440 årsverken utgörs av nya anställningar. Den motsvarande andelen var 50 procent (439 årsverken) år 2021. En förklaring till den minskande andelen av nya anställningar är att flera företag redan under 2021 ökade på sin personalstyrka efter att tjänster hade skalats bort mer omfattande år 2020 då coronapandemin slog till. I sådana fall kan det bland annat handla om återtagande av permitterad personal där "nya tjänster" snarare handlar om en återhämtning än en expansion.

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är serveringspersonal, i vilken det förväntas uppstå 48 nya årsverken under det kommande året. Detta motsvarar 62 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (*Figur 2*). Många nya tjänster väntas även inrättats inom yrkesgruppen restaurang- samt storhushållspersonal med totalt 34 årsverken (motsvarande 51 % av gruppens totala rekryteringsbehov). I yrkesgruppen för processarbetare väntas 32 årstjänster inrättas fram till nästa vår, vilket motsvarar hela 82 procent av gruppens totala rekryteringsbehov.

Kundtjänstpersonal är en efterfrågad yrkesgrupp (se *Figur 1*) och de nyinrättade tjänsterna väntas motsvara totalt 30 årsverken under det kommande året (32 % av gruppens totala rekryteringsbehov). I synnerhet i restaurangbranschen brukar kundtjänstpersonal ha hög personalomsättning och inslag av säsongarbete, vilket ofta resulterar i relativt låga andelar av nyrekryteringar i förhållande till det totala rekryteringsbehovet.

Majoriteten av samtliga rekryteringar i yrkesgrupperna för specialister och tekniker inom systemarbete och IKT förväntas vara nyinrättade. Totalt 27 årsverken bland specialister inom systemarbete och 20 årsverken bland IKT-tekniker och datastöd (64 % av samtliga rekryteringar) uppskattas vara nya under det kommande året. Totalt 17 nya årsverken väntas även bland specialister inom IKT (50 % av samtliga rekryteringar).

⁴ Omfattar dels helt nya anställningar dels återtagande av personal.

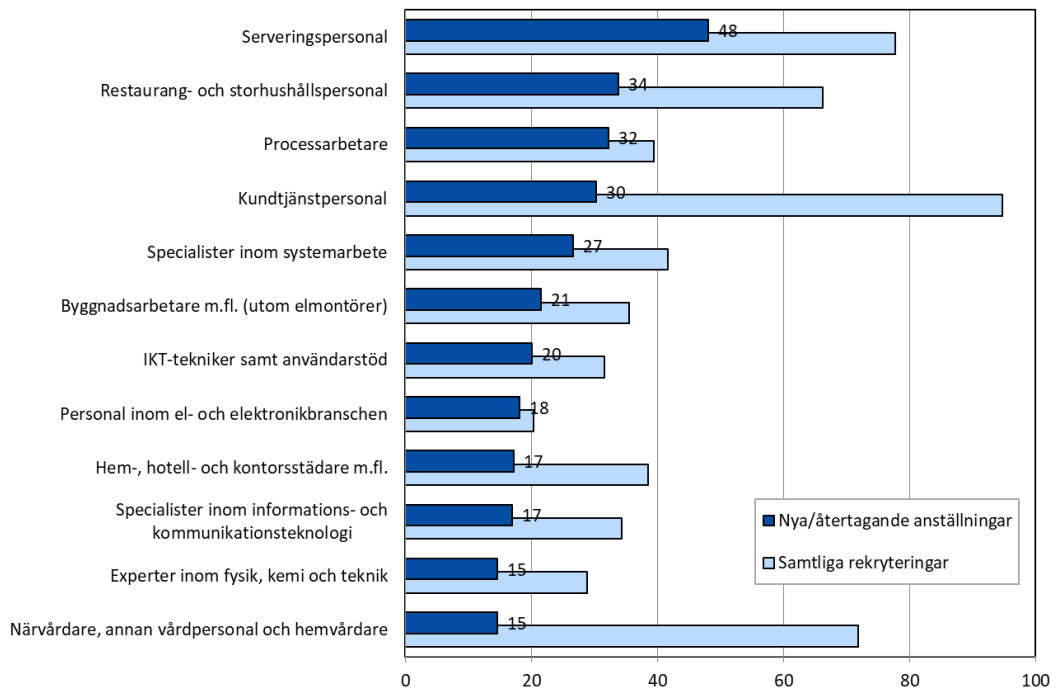
⁵ En utförligare beskrivning av metoden finns i avsnitt 2.2.

Inom byggbranschen förväntas många nyinrättade tjänster. Totalt 21 nya anställningar uppskattas för byggnadsarbetare (61 % av samtliga rekryteringar) och 18 nya anställningar för personal inom el- och elektronikbranschen (89 % av samtliga rekryteringar).

Slutligen finns yrkesgrupper där nya rekryteringar består av cirka hälften av samtliga rekryteringar. I yrkesgruppen för städare väntas 17 nya rekryteringar (45 % av samtliga rekryteringar) och i yrkesgruppen för experter inom fysik, kemi och teknik totalt 15 nya rekryteringar (51 % av samtliga rekryteringar).

Totalt 15 nya rekryteringar väntas bland närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare. Detta motsvarar dock endast 20 procent av samtliga rekryteringar inom yrkesgruppen.

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



Not: Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar. Nya anställningar kan innebära både en expansion (helt nya anställningar) men också återtagande av personal.

Källa: ÅSUB

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några 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 uppskattade de svarande antalet rekryteringar i företaget under den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi representanterna uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till företagen inom branscherna *industri, bygg, primärnäringsvar, handel och transport* och den andra till branscherna *hotell och restaurang, personliga tjänster, företagstjänster* samt *finans och försäkring* (se branschindelningen, Bilaga 1). Utifrån svaren på dessa frågor har vi kunnat uppskatta förändringarna på arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

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

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en speciell vikt beroende på det svarande företags storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal och flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 267 företag⁶ borgar ändå för, efter omständigheterna bästa möjliga resultat.

Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta mellan våren 2022 och våren 2023? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 3* visar förväntningarna om personalstyrkans förändring inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2022 redovisas i kolumnen längst till höger. De branschvisa siffrorna som representerar de förväntade

⁶ Totalt 266 företag inkluderades i analyserna inom den privata sektorn, medan ett klassificerades att höra till den offentliga sektorn.

förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas även i *Figur 7*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUBs konjunkturenkät, visade förra året (2021) på en stark positiv utveckling i sysselsättningen inom det privata näringslivet (*Tabell 3*), vilket var en direkt effekt efter coronapandemin. Under våren 2022 – våren 2023 väntas en delvis fortsatt återhämtning i sysselsättningen inom den privata sektorn på Åland.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2022 ligger på en ökning motsvarande 197 helårstjänster, vilket motsvarar 2,5 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2010–2022. Antal årsverken efter bransch

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt	-45	135	67	40	96	-31	97	144	20	-69	-334	248	197
Primärnäringsar	-4	-6	1	1	-6	2	5	-1	-8	-9	-4	7	-1
Livsmedelsindustri	0	3	4	-5	1	-1	6	12	-1	-1	-7	7	-5
Övrig industri	6	16	9	11	19	-11	27	38	5	12	-32	22	31
Vatten och el	3	2	2	0	0	0	1	7	3	6	-1	2	4
Bygg	-6	3	6	-15	0	-8	-8	-17	-18	3	19	8	-2
Handel	6	11	5	3	-23	-16	10	25	-12	-6	-1	11	4
Transport och kom.	-18	32	77	-18	35	-37	-21	29	0	-100	-165	75	52
Hotell o. restaurang	-22	9	-42	23	35	13	-3	0	-34	-29	-127	49	59
Finans o. försäkring	1	12	-36	5	1	-1	18	22	22	-24	8	18	16
Företagstjänster	-8	51	5	26	29	11	29	18	44	37	18	35	0
Personliga tjänster	-4	2	36	8	4	16	35	11	19	41	-42	14	38
Övrig service	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Not: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

Källa: ÅSUB

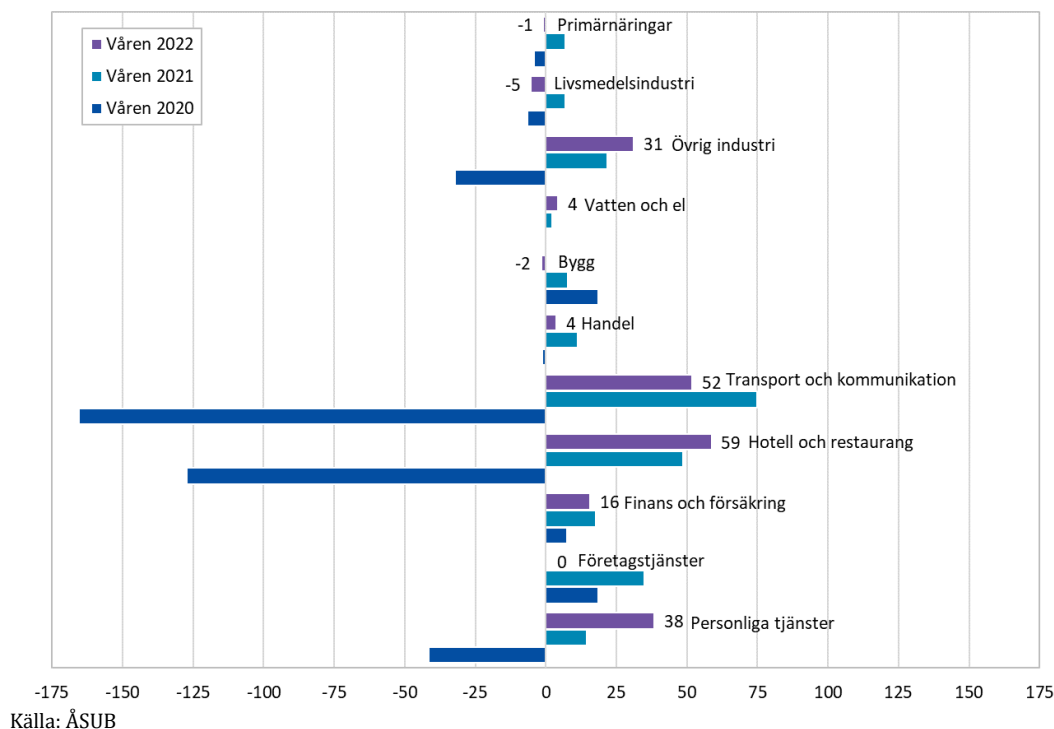
Tabell 3 visar att sedan 2011 har näringslivet förväntat sig en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2015, 2019 och coronaåret 2020⁷. Speciellt utsikterna för branschen *transport och kommunikation* var starkt negativa 2019–2020. Förutom transport och kommunikation hörde *hotell- och restaurangbranschen* till de mest utsatta branscherna under coronaåret 2020. År 2021 var dock förväntningarna positiva inom samtliga branscher.

I år har de flesta branscherna fortsättningsvis positiva förväntningar på personalvolymens utveckling tolv månader fram. I synnerhet inom branscherna *hotell- och restaurang* samt *transport och kommunikation* finns fortsättningsvis starka positiva förväntningar. Även inom branscherna *personliga tjänster* och *övrig industri* förväntas tydliga öknings av antalet sysselsatta⁸. Inom resten av branscherna är förväntningarna mer försiktiga eller negativa.

⁷ År 2010 infördes en ny branschindelning baserad på den internationella näringsgrensindelningen NI 2008, och som innebär att vi särskiljer *företagstjänster* och *personliga tjänster*. Tidigare ingick dessa i branschen *övrig service*. Det innebär att vi från år 2010 har ersatt *övrig service* med branscherna *företagstjänster* samt *personliga tjänster* i barometern.

⁸ Branschen *övrig industri* omfattar bl.a. företag som tillverkar färgämnen, spel och leksaker, underleverantörindustri som tillverkar plastslangar för högteknologiinstrument, medicinska industrin och

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2020, våren 2021 och våren 2022, efter bransch



Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek efter bransch våren 2022 i jämförelse med de två föregående åren.

Våren 2020 var förväntningarna negativa inom samtliga branscher, med undantag för branscherna *bygg*, *finans och försäkring* samt *företagstjänster*. De mest negativa förväntningarna observeras inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell- och restaurang* som bägge påverkas stort av turismen. Coronapandemin och restriktionerna för att bekämpa viruset resulterade dock i ett stort antal uppsägningar och permitteringar inom dessa två branscher.

Ifjol (2021) var förväntningarna på sysselsättningsvolymen betydligt mer optimistiska än året innan. Sammantaget väntades sysselsättningsvolymen öka och motsvara 248 helårstjänster. Samtliga branscher hade positiva förväntningar på personalvolymens utveckling ifjol men i synnerhet branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* var mer optimistiska jämfört med året innan (2020).

I årets (2022) barometer väntas branscherna *hotell och restaurang* samt *transport och kommunikation* öka mest sett till sysselsättningsvolym; 59 respektive 52 helårstjänster. Detta motsvarar 10,2 respektive 3,2 procent av branschernas personalstyrkor. En tydlig återhämtning efter pandemiåret 2020 väntas således att fortsätta fram till nästa vår. Däremot inom branschen *transport och kommunikation* är förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek mer försiktiga i år (52 helårstjänster) jämfört med ifjol (75 helårstjänster).

Inom branscherna *personliga tjänster*⁹ och *övrig industri* är förväntningarna om förändringen i personalstyrkans storlek mycket positiva i synnerhet i jämförelse med

bilindustrin, instrument och apparater för mätning, betongvaror för byggändamål, verkstadsföretag inom metall- och miljöteknik, och även snickerier och tryckerier.

⁹ Verksamheten omfattar bl.a. tvätterier, frisörer och diverse privat hälso- och sjukvårdsverksamhet.

coronaåret 2020 (38 respektive 31 helårstjänster 2022, -42 och -32 helårstjänster 2020). Båda branscherna består av företag som erbjuder bland annat olika sorters service och/eller produkter till personer, hushåll och övriga industrier.

Inom branscherna *finans och försäkring*, *vatten och el* samt *handel* har förväntningarna om förändringen i personalstyrkans storlek varit mer försiktiga men fortsättningsvis positiva (16, 4 och 4 helårstjänster). Inom *företagstjänster* är förväntningarna varken positiva eller negativa (0 helårstjänster).

Inom vissa branscher har förväntningarna svängt från positiva ifjol (2021) till negativa i år (2022). Inom branscherna *livsmedelsindustri*, *bygg* och *primärnärings* uppges negativa förväntningar på sysselsättningsvolymen (-5, -2 och -1 helårstjänst).

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden våren 2022 fram till våren 2023 inom det privata näringslivet (*Tabell 4*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* ser vi att förväntningarna på rekryteringsbehovet för i år är det högsta under perioden 2010–2022.

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

I år (2022) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 828 helårstjänster, vilket är nästan tre gånger så mycket som under coronaåret 2020 (280 helårstjänster). Årets förväntningar överstiger tydligt även nivån ifjol (592 helårstjänster). En förklaring till det förhöjda rekryteringsbehovet är att personalstyrkan hos flera företag minskade kraftigt under pandemin, men vissa företag har även expanderat sin verksamhet och nya aktörer har gjort inträde, vilket i processen ökar det totala behovet av arbetskraft inom branschen. Ett rekryteringsbehov kan även finnas bland företag som inte expanderar.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2022) 10,4 procent (7,3 % år 2021) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 9,4 procent (7,0 % år 2021).

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2010–2022. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt	364	474	556	335	338	369	425	556	432	581	280	592	828
Primärnäringsar	0	3	4	4	1	21	15	3	4	13	2	14	10
Livsmedelsindustri	0	6	4	5	5	8	11	17	12	8	22	31	14
Övrig industri	17	28	22	15	25	26	35	37	29	54	19	35	67
Vatten och el	8	6	8	1	9	3	6	10	4	5	3	2	8
Bygg	36	34	41	31	42	38	32	36	53	53	41	27	57
Handel	58	48	67	59	39	20	62	107	60	76	12	69	53
Transport och kom.	142	160	245	37	61	88	75	149	83	102	6	201	208
Hotell och restaurang	29	46	58	76	65	71	48	61	20	97	10	110	159
Finans och försäkring	16	13	23	23	24	19	30	20	33	41	33	19	112
Företagstjänster	29	92	44	50	46	51	56	49	75	89	89	63	57
Personliga tjänster	29	38	41	35	22	23	57	69	59	42	42	23	85
Övrig service	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Not: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2008–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. De omfattande effekterna av coronapandemin på transportbranschen skapar viss osäkerhet i det statistiska underlaget för denna bransch.

Källa: ÅSUBs konjunktürenkäter

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland.

Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom de turismberoende branscherna *transport* samt *hotell och restaurang*. Efter coronaåret (2020) har rekryteringsbehovet ökat mest inom dessa branscher.

Rekryteringsbehovet inom *transportbranschen* motsvarar 208 årsverken eller 13,3 procent av arbetskraften i år. Inom *hotell- och restaurang* väntas rekryteringsbehovet motsvara 159 helårstjänster eller 28,0 procent av arbetskraften. De samlade uppgifterna om det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan i *Figur 5* visar att personalens procentuella volymtillväxt i båda branscherna ligger över det åländska näringslivets totala procentuella tillväxt.

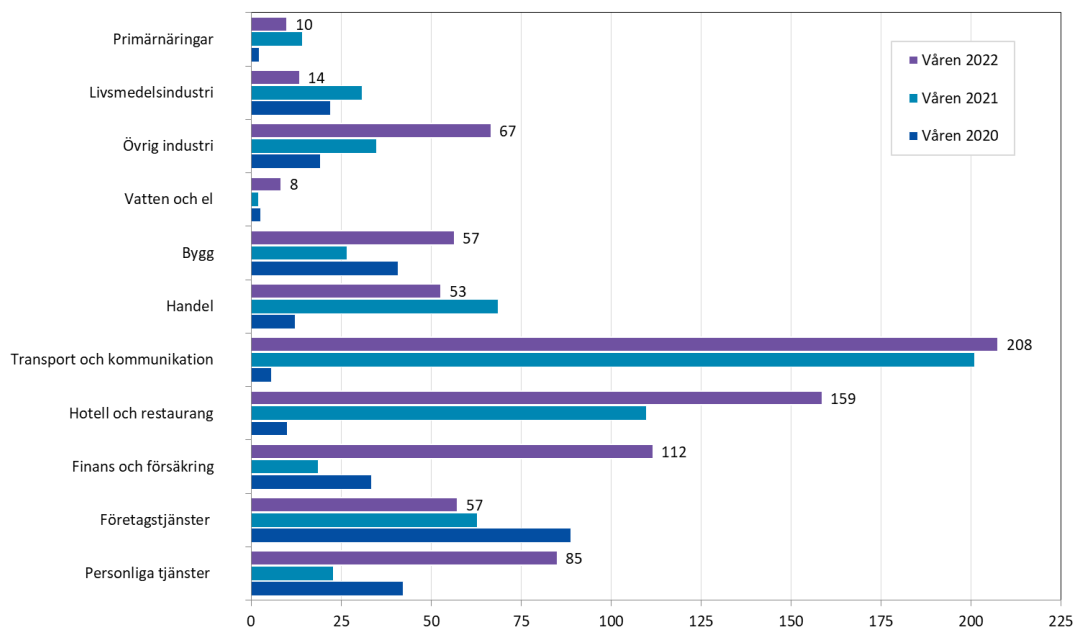
Ett ökat rekryteringsbehov observeras också inom *finans och försäkring* samt *personliga tjänster* motsvarande 112 respektive 85 årsverken (19,0 % respektive 12,0 % av arbetskraften). Av *Figur 5* framgår att medan rekryteringsgraden inom *finans och försäkring* är högre än i näringslivet totalt så ligger personalens procentuella volymtillväxt nära genomsnittet för det åländska näringslivet. Nettoförändringen är låg trots ett flertal rekryteringar väntas utföras fram till nästa vår, vilket bland annat kan bero på pensionsavgångar eller omstruktureringar av olika slag. Även inom personliga tjänster är volymtillväxten något större än det genomsnittliga på Åland.

Figur 4 visar även att rekryteringsbehovet har ökat inom branscherna *övrig industri* och *bygg* jämfört med år 2021. Efterfrågan på arbetskraft väntas i år motsvara 67 respektive 57 helårstjänster (12,4 % respektive 6,3 % av arbetskraften). Den totala volymtillväxten inom *övrig industri* är större än den genomsnittliga på Åland, medan inom *bygg* är både volymtillväxten och rekryteringsgraden lägre jämfört med de genomsnittliga resultaten (se *Figur 7*).

Slutligen visar branscherna *handel*, *livsmedelsindustri* och *primärnäringsar* ett minskat rekryteringsbehov år 2022 jämfört med år 2021. Av *Figur 4* framgår att

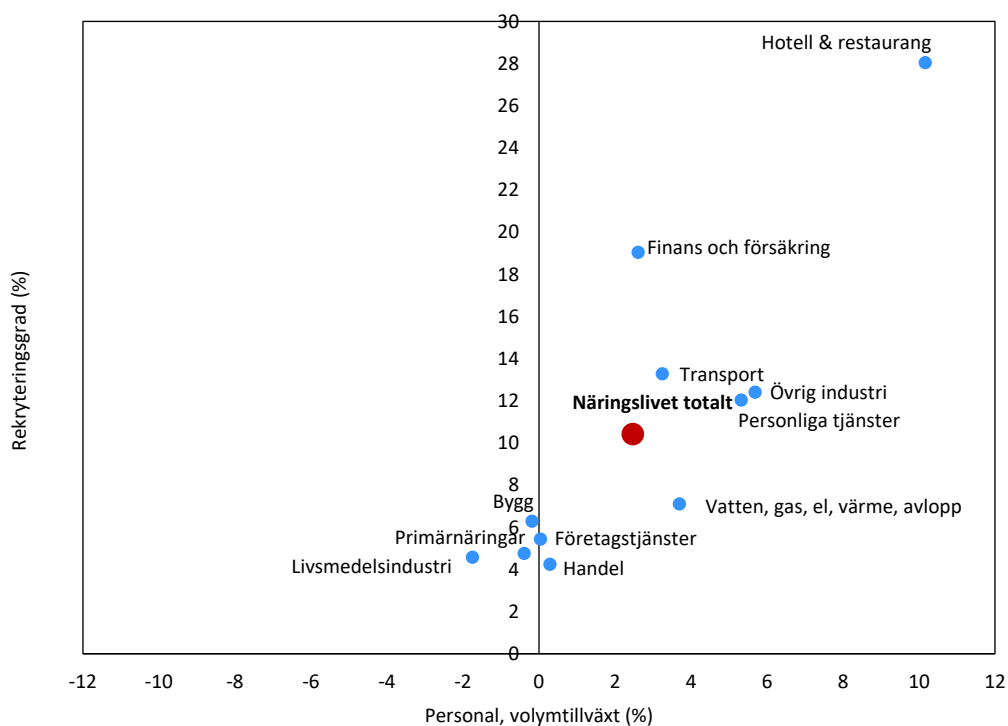
rekryteringsbehoven inom dessa branscher var 53, 14 och 10 årsverken (4,2 %, 4,6 % och 4,8 % av arbetskraften inom respektive bransch). *Figur 5* visar att samtliga dessa branscher ligger under den genomsnittliga volymtillväxten och rekryteringsgraden på Åland.

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2020, 2021 och 2022. Antal årsverken, efter bransch



Källa: ÅSUB

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2022



Källa: ÅSUB

4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?

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

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

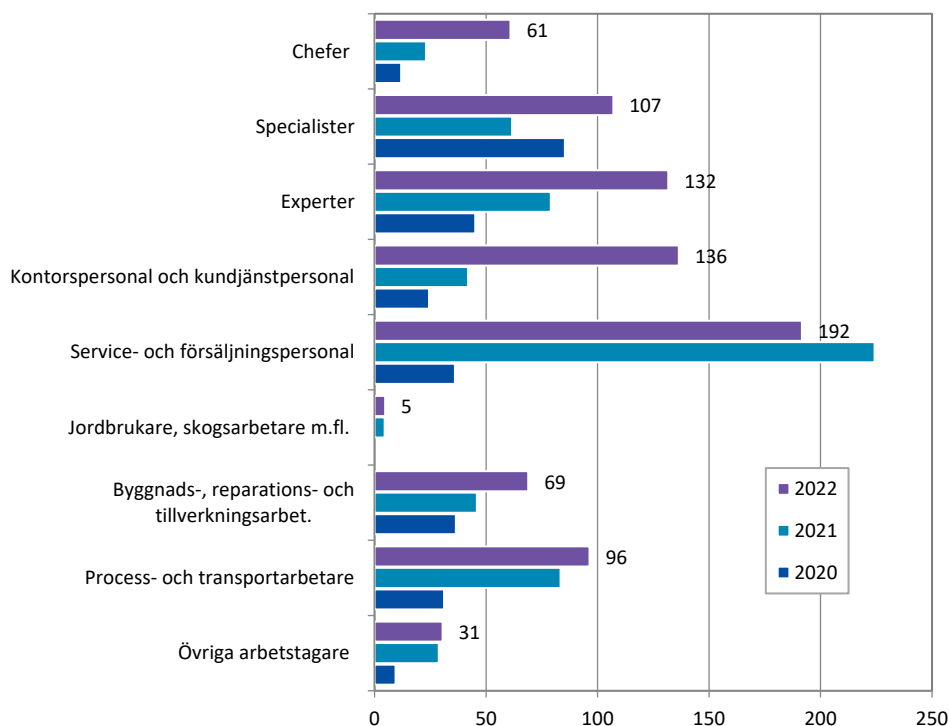
Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå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

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter aggregerade yrkesgrupper. I år tyder förväntningarna på fortsatt ökat rekryteringsbehov av de allra flesta yrkesgrupperna. Endast för service- och försäljningspersonal ser det förväntade rekryteringsbehovet ha minskat något sedan ifjol.

Efterfrågan på chefer förväntas motsvara sammantaget 61 helårstjänster. Detta innebär en tydlig ökning jämfört med fjolårets angivna rekryteringsbehov (23 helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen administrativa och kommersiella chefer. Efterfrågan i år är betydligt större än den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren 2013–2022 (33 helårstjänster).

Den förväntade efterfrågan på specialister inom det privata näringslivet väntas i år motsvara 107 helårstjänster, en märkbar ökning till fjolårets nivå (62 helårstjänster). Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna transport och kommunikation samt personliga tjänster och i synnerhet efterfrågas specialister inom systemarbete och specialister, databaser, -nätverk och systemprogram. Även specialister inom finanssektorn efterfrågas.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Det privata näringslivets förväntade efterfrågan på experter fortsätter att öka från fjolårets förväntade 79 helårsverken till hela 132 helårsverken i år. Även experternas efterfrågan är märkbart större i år jämfört med den genomsnittliga efterfrågan under de senaste tio åren (56 helårsverken). Den största gruppen experter som efterfrågas består av IKT-tekniker och användarstöd samt experter inom fysik, kemi och teknik. Inom sjöfart efterfrågas befäl och styrmän inom sjötrafik samt maskinchefer och maskinmästare på fartyg. Andra experter som efterfrågas är bland annat experter inom finansiering, försäkring och redovisning samt administrativa och specialiserade sekreterare.

Efterfrågan på kontors- och kundtjänstpersonal har ökat kraftigt från fjolårets 42 till 136 helårsverken. Efterfrågan är mer än dubbelt så stor som den har varit i genomsnitt under de senaste åren (66 helårsverken). Efterfrågan väntas främst vara koncentrerad till gruppen kundtjänstpersonal.

Den förväntade efterfrågan på service- och försäljningspersonal inom den privata sektorn minskar något efter fjolårets rekordhöga nivå. I år motsvarar efterfrågan 192 helårsverken jämfört med 224 år 2021. I denna yrkesgrupp efterfrågas främst serveringspersonal, men det finns också ett stort behov av restaurang- och storhushållspersonal samt försäljare och butiksinnehavare. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar. I år verkar det finnas minskat behov av att återanställa personer till tjänster som fallit bort under coronapandemin 2020.

Inom gruppen jordbrukare, skogsarbetare m.fl. är den förväntade efterfrågan oftast blygsam. I år förväntas rekryteringarna motsvara fem helårstjänster, vilket motsvarar fjolårets nivå.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare ökar från 46 under det senaste året och väntas 2022 motsvara 69 helårstjänster. I år domineras gruppen av byggnadsarbetare m.fl. men även personal inom el- och elektronikbranschen samt maskinmontörer och reparatörer efterfrågas.

Även den förväntade efterfrågan på process- och transportarbetare ökar ytterligare jämfört med de två föregående åren och motsvarar i år 96 helårstjänster (83 helårstjänster ifjol). Även efterfrågan på denna yrkesgrupp påverkades till viss del av pandemin. Störst är behovet av processarbetare- och transportarbetare inom transportsektorn och industrin, inklusive livsmedelsindustrin. Industribranscherna efterfrågar processarbetare medan rekryteringsbehovet inom transportbranschen är inriktat på gruppen däcksmanskap m.fl. sjötrafikarbetare. Även förare av tunga fordon och arbetsmaskinförare efterfrågas i år.

För gruppen övriga arbetstagare förväntas efterfrågan på personal öka endast marginellt under detta år, från förväntade 29 helårstjänster förra året (2021) till 31 i år. Här är det främst städpersonal som efterfrågas och nästan uteslutande av branscherna företagstjänster samt hotell-och restaurang.

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

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

- Inom primärnäringarna nämns kunniga inom fiskodling som svårrekryterade.
- Arbetsgivarna inom övrig industri uppger ingenjörer inom materialteknik och automation som svårrekryterade. Likaså nämns erfaren försäljnings- och produktionspersonal samt virkesinköpare som svårrekryterade.
- Inom vatten och el bedöms i år eltekniker, ellinjemontörer och elektriker vara svåra att rekrytera.
- Företagen inom byggbranschen framhåller särskilt byggarbetare som svåra att rekrytera, men även tornkranförare och arbetsledare samt erfarna elektriker efterfrågas. Dessutom uppges ventilationsmontörer och kylmontörer vara svårrekryterade.
- Bland företagen inom handeln framhålls försäljare och teamleaders, maskinreparatörer, fordonsmekaniker med elinriktning, servicetekniker, IT-kunniga elektriker, farmaceuter och florister som svårrekryterade.
- Maskinpersonal, både befäl och manskap, anses vara svårrekryterade inom transport och kommunikation (inklusive sjöfart). Andra yrkesgrupper som nämns är IT-specialister, chaufförer samt köks- och produktionspersonal.

- Liksom tidigare år är kockar bland de svårrekryterade yrkesgrupperna inom hotell- och restaurangbranschen. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är restaurang-, bar- och storhushållspersonal, servitörer samt hovmästare.
- Arbetsgivarna inom finans- och försäkringsbranschen för fram specialister inom finans, erfarna experter inom placeringar och kreditgivning, samt redovisare som svårast att rekrytera.
- Branschen företagstjänster är en blandad sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Ett flertal grupper som rapporteras faller inom IT-sektorn: system- Java- och webbutvecklare nämns av företagen. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är experter inom finanssektorn (inkl. redovisare), teknisk inspektör, resebyråtjänstemän, städledare och väktare.
- Inom branschen personliga tjänster, slutligen, tror arbetsgivarna att specialister inom systemarbete samt närvårdare och annan vårdpersonal kommer att bli svåra att rekrytera under året.

5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Analysen av arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn baseras på den elektroniska enkät som sändes ut i mars till personalansvariga inom sektorn (se formulären i *Bilaga 2*).

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

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

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2022

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	42	1,0	380	9,4
Kommunsektorn	16	0,8	210	10,0
Landskapet	11	0,6	147	8,2
Statliga sektorn	15	10,0	23	15,3

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2023 med 42 (motsvarande 1,0 procent av personalvolymen). Detta är 30 årsverken flera än den förväntade förändringen ifjol (12 årsverken).

Om vi ser endast på *kommunala sektorn* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med 16 helårstjänster, vilket skulle motsvara cirka 0,8 procent av den aktuella personalstyrkan. Den förväntade förändringen är i linje med de motsvarande resultaten från ifjol, då en ökning med 14 helårstjänster förväntades

inom kommunsektorn. År 2022 ökar efterfrågan av i synnerhet barnskötare och skolgångsbiträden samt närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare.

Även sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* som helhet förväntas öka med totalt elva årsverken. Detta efter att sektorn förväntades minska med en helårstjänst ifjol. Landskapets myndigheter efterfrågar specialister inom redovisning och revision samt kundtjänstpersonal (främst säsongspersonal). Antalet anställda förväntas öka inom landskapets skolor, där den sammanlagda förändringen väntas motsvara fyra helårsverken. Sjukvårdens personalstyrka väntas vara oförändrad från ifjol.

Den *statliga sektorn* bidrar kraftigt till den totala ökningen av den förväntade personalstyrkan med sammanlagt 15 helårstjänster som motsvarar 10,0 procent av den aktuella personalstyrkan. Bortsett från fjolåret har de förväntade förändringarna i personalstyrka under de senaste fem åren varit positiva inom sektorn, en trend som nu fortsätter. Fjolårets negativa förväntningar har eventuellt orsakats av coronaåret 2020, då personalvolymen inom vissa delar av den statliga sektorn ökades temporärt.

5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

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

Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 380 årsverken under den aktuella tolv månadersperioden. Det motsvarar 9,4 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2021) beräknades anställningsbehovet motsvara 285 helårstjänster (7,0 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation 10,4 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 210 årstjänster vilket motsvarar 10,0 procent av personalstyrkan (166 för ett år sedan). Inom *landskapssektorn* uppgår behovet sammantaget till 147 helårsverken, motsvarande 8,2 procent (110 för ett år sedan). Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 23 årsverken, vilket motsvarar 15,3 procent (9 årsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*). En mer finfördelad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

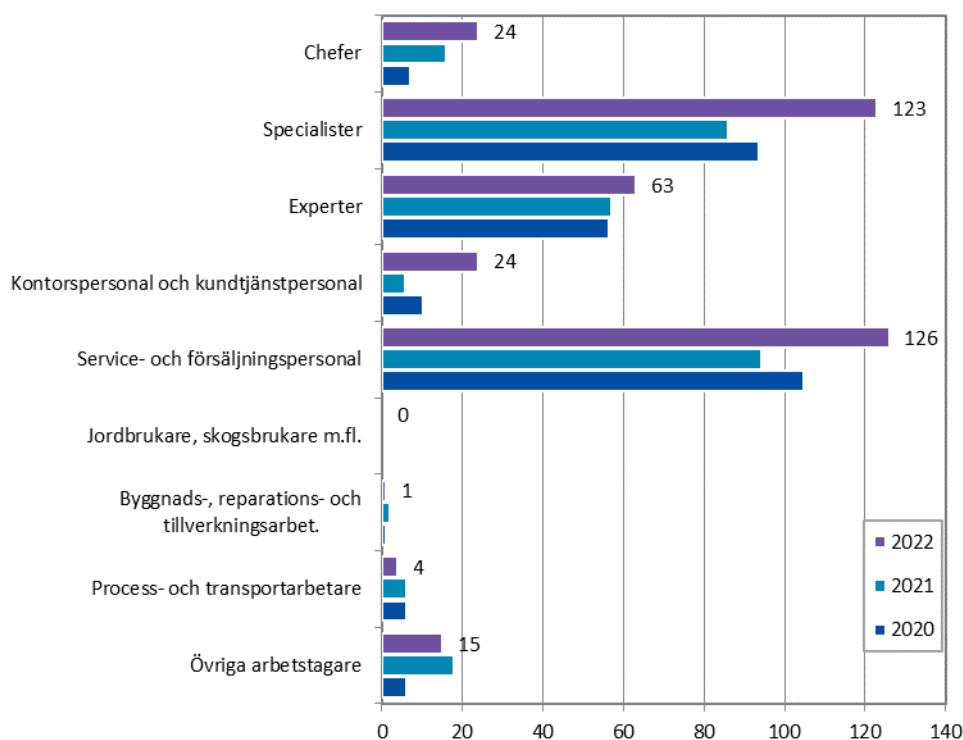
Uppgifter om rekrytering kan ibland vara svårt att förutsäga för uppgiftslämnarna. Beräknade pensionsavgångar innehåller en viss osäkerhet kring när personalen verkligen går i pension och övriga avgångar från arbetsplatserna är ännu svårare att förutse. Den samlade bilden ger dock en uppskattning om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

På liknande sätt som **Fel! Hittar inte referenskölla.** illustrerar för det privata näringslivet visar nedanstående *Figur 7* rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 24 helårstjänster, vilket innebär åtta helårstjänster mera än ifjol. Efterfrågan utgörs främst av gruppen *byrå-, avdelnings- och myndighetschefer m.fl.* men även bland annat *ekonomi- och personalchefer m.fl.* efterfrågas.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom den offentliga sektorn är förhållandevis stor och motsvarar i år 123 helårstjänster. Efterfrågan kommer till

övervägande del från skolväsendet och i synnerhet efterfrågas *lågstadielärare, gymnasie- och högstadielärare samt förskollärare/barnträdgårdslärare*. Andra specialister som efterfrågas i högre grad är *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* samt *specialister inom företagsekonomi och administration*.

Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* motsvarar i år 63 helårsverken, vilket är något fler jämfört med ifjol (57 helårsverken). Den största gruppen som efterfrågas inom kategorin är *sjukskötare m.fl.* Andra experter som efterfrågas är bland annat *röntgen- och laboratorieskötare m.fl.* samt *experter inom fysik, kemi och teknik*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* ökar från fjolårets sex till 24 helårsverken. Efterfrågan är även i år inriktad på *kundtjänstpersonal* inom den offentliga sektorn.

Service- och försäljningspersonal fortsätter att utgöra den största aggregerade yrkesgruppen när det kommer till rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn och motsvarar 126 helårsverken (94 ifjol). I och med att yrkesgruppskategorierna i *Figur 7* är aggregerade och täcker flera olika yrken finns det skillnader i vilka typer av yrken inom service- och försäljning som efterfrågas. Inom den offentliga sektorn utgörs det förväntade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal nästan uteslutande av *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* samt *barnskötare och skolgångsbiträden*, till skillnad från det privata näringslivet där *serveringspersonal, restaurang- och storkhushållspersonal* samt *försäljare- och butiksinnehavare* utgör en större del av arbetskraftsbehovet.

Inga jordbrukare, skogsbrukare m.fl. efterfrågas och endast ett årsverke inom gruppen byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare. Den förväntade efterfrågan av process- och transportarbetare ligger på marginellt lägre nivå jämfört med ifjol och utgör fyra helårsverken (sex helårsverken ifjol). Efterfrågan koncentreras till fordons-/arbetsmaskinförare. Även den offentliga sektorns efterfrågan av yrkesgruppen *övriga arbetstagare* väntas minska och i år motsvara 15 helårsverken (18 helårsverken ifjol). Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl. utgör en klar majoritet av efterfrågan inom yrkesgruppen, men även köksbiträden efterfrågas.

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

Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

Tabell 6 visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året. Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året, liksom de fyra senaste åren, är *sjukskötare*. Gruppen är ofta den mest efterfrågade och motsvarar i år 17 årsverken.

Yrkesgrupperna *specialister inom redovisning och revision* samt *kundtjänstpersonal* har en efterfrågan som motsvarar elva årsverken vardera, vilket är en ökning från två i vardera yrkesgrupper ifjol. Ökningen i efterfrågan är den största inom landskapssektorn och något högre än medelvärdet för perioden 2013–2022. Även efterfrågan av *läkare* förväntas öka från åtta ifjol till tio i år.

Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. efterfrågas motsvarande åtta årsverken, medan sex årsverken vardera efterfrågas inom grupperna *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl., chefer, högre tjänstemän och organisationschefer, ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.* samt *närvårdare, primärskötare, m.fl.* Efterfrågan på städare väntas således minska från ifjol (8 helårsverken) medan behovet av närvårdare förväntas vara oförändrat. Inom de övriga grupperna väntas ökat behov av rekrytering jämfört med ifjol.

Den förväntade efterfrågan på yrkesgrupperna *tekniska experter inom hälso- och sjukvården* samt *överskötare och avdelningsskötare* ökar i år till fem årsverken. Även efterfrågan på *hälsovårdare* och *specialister inom IKT* väntas öka, medan rekryteringsbehovet av *fordons-/arbetsmaskinförare* minskar. Behovet av samtliga dessa yrkesgrupper motsvarar fyra helårsverken och är något högre än medelvärdet för perioden 2013–2022.

Flertalet olika specialister förväntas rekryteras under det kommande året. Efterfrågan på specialister väntas öka till tre helårsverken i följande yrkesgrupper: *gymnasie- och högstadielärare, informatör, andra hälso- och sjukvårdsspecialister, juridiska specialister, specialister inom utveckling av administration och näringar* samt *tandläkare*.

Totalt 19 olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande en eller två årsverken. Dessa är presenterade i Tabell 6.

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022

Yrkesgrupp ISCO 2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt	63	93	111	84	81	109	124	109	110	147
Sjukskötare	5	20	15	9	5	19	15	19	17	17
Specialister inom redovisning och revision	3	3	4	0	2	5	1	2	2	11
Kundtjänstpersonal	0	1	1	4	2	2	1	3	2	11
Läkare	9	11	7	4	6	3	6	4	8	10
Specialister inom samhälls- och socialsektor, m.fl.	3	3	6	2	2	5	6	3	5	8
Hem-, hotell- och kontorsstödare m.fl.*	2	7	10	6	4	2	13	2	8	6
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	4	2	3	1	3	3	5	2	4	6
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	2	0	1	0	1	2	4	0	0	6
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	1	1	2	3	2	6	6	8	6	6
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	1	1	2	0	0	1	4	2	3	5
Överskötare och avdelningsskötare	1	2	3	5	3	3	1	0	0	5
Hälsovårdare	1	2	4	2	1	1	1	1	3	4
Fordons-/arbetsmaskinförare	2	2	2	1	2	2	4	6	6	4
Specialister inom IKT	1	2	0	3	3	3	5	4	1	4
Gymnasie- och högstadielärare	0	0	1	0	3	4	1	1	2	3
Informatör	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3
Andra hälso- och sjukvårdsspecialister	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Juridiska specialister	1	3	1	3	2	5	4	1	1	3
Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	1	1	7	0	2	4	3	2	3
Tandläkare	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Bibliotekarie, arkivarier, specialister inom museisektor	2	0	3	1	4	3	2	3	4	2
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	0	2	5	4	0	1	1	2	4	2
Bammorskor	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	5	7	6	3	4	3	4	4	2
Fastighetsskötare	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2
Löneräknare, m.fl.	0	0	1	2	2	1	0	0	0	2
Hälso- och arbetskyddsinspektörer	2	0	1	0	2	1	1	1	0	2
Lärare i yrkesämnen	1	1	1	1	4	3	3	4	4	1
Chefer inom hälso- och sjukvård	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	0	0	0	1	0	2	6	1
Kontorspersonal	4	2	6	0	0	2	0	2	1	1
Universitets- och högskollärare	2	0	1	1	5	3	10	2	1	1
Restaurang- storhushållspersonal, kockar	1	2	4	0	0	1	1	0	0	1
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	5	2	4	2	2	2	1	0	1
IKT-tekniker samt användarstöd	0	1	0	1	4	1	2	3	1	1
Köksbiträden	1	1	2	2	1	0	0	0	2	1
Övrig personal inom hälso- och sjukvården	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Mentalvårdare	0	0	0	1	3	0	1	2	1	1
Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	0	0	0	1	0	1	2	3	0	0
Verkstads- och gjuteriarbetare, montörer och reparatörer	0	2	3	0	0	1	0	0	0	0
Personal inom livsmedel, trä, textil	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom elektroteknik	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Veterinärer	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	1	0	1	0	0	2	2	1	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Däcksmanskap, sjötrafikanarbetare m.fl.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	3	0	0	1	1	1	3	0	0	0
Speciallärare	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0
Studiehandledare, m.fl.	2	0	0	0	0	3	0	1	0	0
Specialister inom personaladministration, karriärplanering	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Fysioterapeuter m.fl.	0	1	2	2	1	1	1	3	2	0
Kommissarier och överkonstaplar	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Trafiklärare	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Skolgångsbiträden	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0
Poliser	3	1	0	1	8	1	3	3	0	0
Personal inom reserestjänster, konduktörer och guider	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0
Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Disponenter	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Inköpare	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Not: *Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Uppgifterna för 2014 och 2019 reviderades 2020.

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn* (se *Tabell 7*), där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 210 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen), 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt	83	82	121	125	117	130	152	162	166	210
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	20	15	30	29	21	32	42	54	46	58
Barnskötare och skolgångsbiträden	11	11	20	17	24	20	38	30	35	50
Lågstadielärare	4	9	18	11	9	13	21	23	12	19
Gymnasie- och högstadielärare	4	5	6	7	8	9	5	10	6	11
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	10	1	3	3	5	2	8	16	10	10
Speciallärare	0	4	10	12	8	7	6	2	5	10
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	1	4	2	5	3	10	3	1	7	9
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	3	4	4	1	7	6	5	4	8	6
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	3	1	2	6	3	6	5	3	2	6
Restaurang och storköshållspersonal	3	4	3	5	4	7	0	4	4	6
Hem-, hotell- och kontorssköter m.fl.	3	6	5	6	5	3	2	4	6	5
Kontorspersonal	1	3	2	2	1	2	2	1	1	4
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	5	1	2	2	2	0	4	3	4	3
Köksbiträden	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
Chefer inom utbildning	0	0	3	5	2	1	2	1	6	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	2	0	2	3	2	0	3	2
Lönebokförare, m.fl.	0	1	1	1	1	1	2	0	1	2
Kundtjänstpersonal	0	1	2	1	0	0	0	1	2	2
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	0	1	0	1	2	0	2	0	0	1
Experter inom fysik, kemi och teknik	1	0	1	4	2	0	0	2	4	1
Fastighetsskötare	9	8	2	0	4	0	0	0	1	1
Studiehandledare, m.fl.	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	1	1	2	2	2	4	0	1	1	0
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0
Fysio- och ergoterapeuter	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Idrottare, idrottsinstruktörer och -instruktörer m.fl.	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0
IKT-tekniker samt användarstöd	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom gruvarbete och byggverksamhet	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0
Överskötare och avdelningsskötare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Brandmän	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Utökad underlag inom den kommunala skolsektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken, främst skolgångsbiträden och lågstadielärare.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största gruppen. I år motsvarar efterfrågan 58 helårsverken, en ökning från 46 ifjol. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har en efterfrågan motsvarande 50 årsverken, vilket är 15 fler än ifjol. Efterfrågan på *långstadielärare* motsvarar 19 årsverken. För samtliga grupper är efterfrågan större än den genomsnittliga under 2013–2022.

Gymnasie- och högstadielärare motsvarande elva helårsverken förväntas rekryteras det kommande året. Efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* ökar till tio årsverken, medan efterfrågan på *speciallärare* är oförändrad med tio årsverken. *Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* efterfrågas i en större utsträckning än ifjol och motsvarar i år nio helårsverken. I samtliga dessa grupper är efterfrågan större än den genomsnittliga under 2013–2022.

Rekryteringsbehovet av *handledare och rådgivare inom socialsektorn* minskar i kommunalsektorn från åtta till sex årsverken, vilket är fortfarande mera än i genomsnitt under 2013–2022. Däremot förväntas efterfrågan på *byrå- och*

avdelningschefer, m.fl. samt restaurang och storhushållspersonal öka något till sex årsverken vardera. Efterfrågan på *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* minskar något i år efter att ha ökat två år i rad och motsvarar nu fem helårsverken.

Även efterfrågan på kontorspersonal (4 årsverken), sjukskötare, barnmorskor m.fl. (3 årsverken) samt köksbiträden (3 årsverken) väntas i år.

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

Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

Staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. I år är dock den förväntade rekryteringen större än någonsin sedan 2009 och motsvarar 23 helårsverken. Rekryteringsbehovet detta år är 14 årsverken större än ifjol (9 årsverken) och klart mera än vad som normalt observerats i denna barometer. Rekryteringsbehovet ökar i synnerhet inom *tulltjänstemän och sjöbevakare* samt *skatteberedare och -inspektörer*.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *tulltjänstemän och sjöbevakare* detta år totalt sju helårsverken och på yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* totalt sex helårstjänster (1 respektive 3 ifjol). Rekryteringsbehovet av *ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl., juridiska specialister, rättegångsombud och utsökningsmän* samt *kundtjänstpersonal* väntas motsvara två helårsverken vardera. Grupperna *byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl. samt arkitekter, planerare och lantmätare* har vardera en förväntad efterfrågan på ett helårsverk.

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2013–2022. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totalt	13	2	10	7	17	10	15	14	9	23
Tulltjänstemän och sjöbevakare	1	0	2	3	0	2	0	1	1	7
Skatteberedare och -inspektörer	1	0	0	0	6	3	9	6	3	6
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	0	1	0	1	2
Juridiska specialister	3	0	2	3	3	0	3	3	2	2
Rättegångsombud och utsökningsmän	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Kundtjänstpersonal	1	0	0	0	3	0	0	0	0	2
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	2	1	1	0	1	1	0	0	1	1
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Kontorspersonal	2	1	4	1	1	2	1	1	0	0
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Försäkringshandläggare m.fl.	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

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

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

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

Här nämns från *landskapssektorns* sida experter, specialister och sakkunniga, bland annat juridiska specialister men även analytiker, statistiker samt IT- och byråchefer. Utöver dessa nämns besiktningsmän, maskinförare, tekniska inspektörer och hygieniker samt behöriga alarmoperatörer och kunniga instruktörer som svårfyllda positioner. Bland landskapets skolor efterfrågas lärare och yrkesvägledare.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg. Hit hör närvårdare och även annan vårdpersonal till de yrkesinriktningar som väntas vara svåraste att få tag på under det kommande året. Dessutom efterfrågas behöriga lärare inom barnomsorgen och barnträdgårdslärare. Förutom dessa uppges även behöriga socialarbetare, byggnadsinspektörer, ledande tjänstemän, daghemsföreståndare och specialister vara svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppges att det kommer att bli svårast att rekrytera elevassistenter och speciallärare. Utöver det uppges högstadielärare och FBU-lärare samt rektorer vara svårrekryterade. Även kockar nämns bland svårrekryterade inom grundskolan.

Inom den *statliga sektorn* bedöms juridiska specialister vara svårrekryterade. Enstaka yrkesgrupper inom bokföring och lantmäteri bedöms också som svåra att få tag på.

6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

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

6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av arbetsstyrkans tillväxt som gjorts varje vår sedan 2008, dels skilt för offentlig och privat sektor, dels för arbetsmarknaden som helhet. Förväntningarna efter finanskrisen som utlöstes hösten 2008 kan tydligt avläsas i tabellen. Volymen sysselsatta på arbetsmarknaden förväntades våren 2010 minska med 0,5 procent. Därefter, 2011, kom en vändning och den samlade arbetsstyrkan förväntades öka inom såväl offentlig som privat sektor både 2011 och 2012. Privatiseringsprocesser ledde till en minskande arbetsstyrka inom den offentliga sektorn under åren 2013–2015, vilket dämpade den totala förändringen då privatiseringens positiva effekter på den privata sysselsättningen inte fångats upp i motsvarande grad i barometervärden. De följande två åren präglades sedan av positiva förväntningar, särskilt inom den privata sektorn. År 2018 dämpades förväntningarna inom den privata sektorn åter och övergick därefter till att vara negativa under 2019. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var däremot försiktigt positivt tilltagande under samma period.

Coronapandemin (2020) ledde till att förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn nådde nya bottennivåer. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var fortsatt positiva men tillväxttakten minskade från 2019. Under coronaåret 2020 var förväntningarna i den sysselsatta arbetskraftens volym mer negativa än någonsin sedan 2008 och i synnerhet inom den privata sektorn var utsikterna mycket dystra. År 2021 var förväntningarna åter positiva.

I år (2022) är förväntningar på arbetskraftens volym fortsättningsvis tydligt positiva både inom den privata och offentliga sektorn. För andra året i rad väntas antalet helårstjänster öka på Åland.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2022. Antal omräknat till helårstjänster och procent

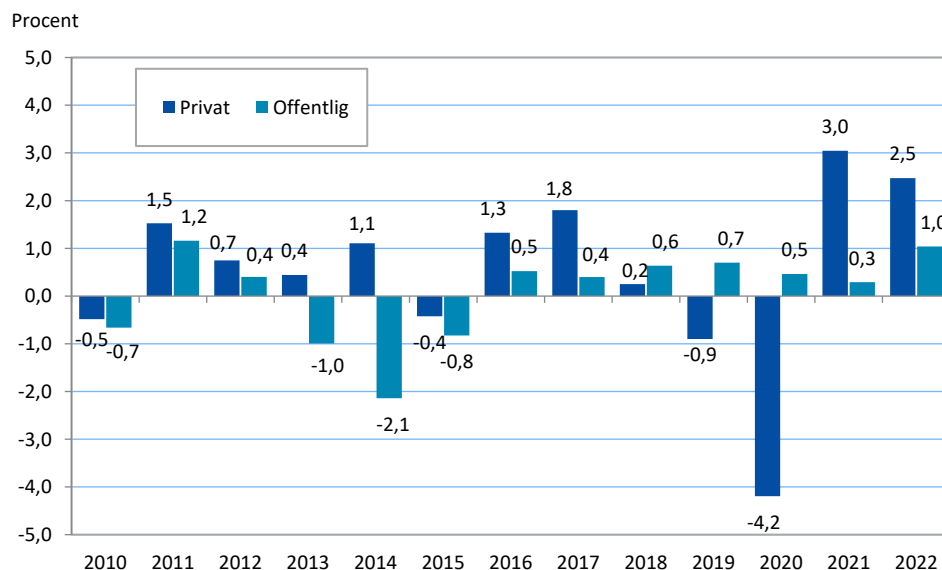
	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2022	197	2,5	42	1,0	239	2,0
2021	248	3,0	12	0,3	260	2,1
2020	-334	-4,2	19	0,5	-315	-2,6
2019	-69	-0,9	27	0,7	-42	-0,4
2018	20	0,2	24	0,6	44	0,4
2017	144	1,8	15	0,4	159	1,4
2016	97	1,3	19	0,5	116	1,0
2015	-31	-0,4	-30	-0,8	-61	-0,6
2014	96	1,3	-76	-2,1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

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

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter

Tabell 9 visar att tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan år 2022 beräknas vara positiv (2,0 %). Den privata sektorn väntar sig fortfarande en mycket stor ökning av personalstyrkan (2,5 %) efter coronaåret 2020. Inom den offentliga sektorn har förväntningarna på tillväxt av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan ökat ytterligare och en relativt stor ökning (1,0 %) av personalstyrkan förväntas för 2022.

Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2010–2022



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

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

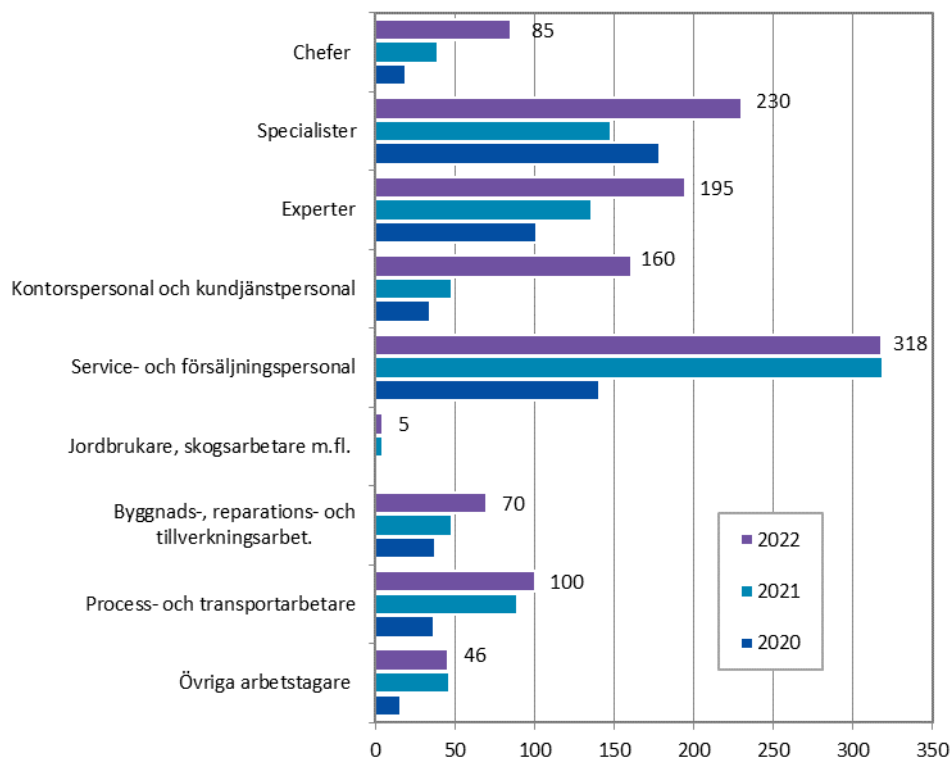
En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, presenteras i *Figur 8*. Ifjol (2021) var första gången sedan 2017 som förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym inom den privata sektorn överträffade förväntningarna inom den offentliga sektorn. Denna utveckling fortsätter även i år (2022).

Skillnaden i förväntningarna har minskat sedan coronaåret 2020.

6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

Figur 9 nedan är en kombination av den privata (*Figur 6*) och offentliga sektorns (*Figur 7*) rekryteringsbehov och illustrerar således det totala förväntade rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2023.

Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

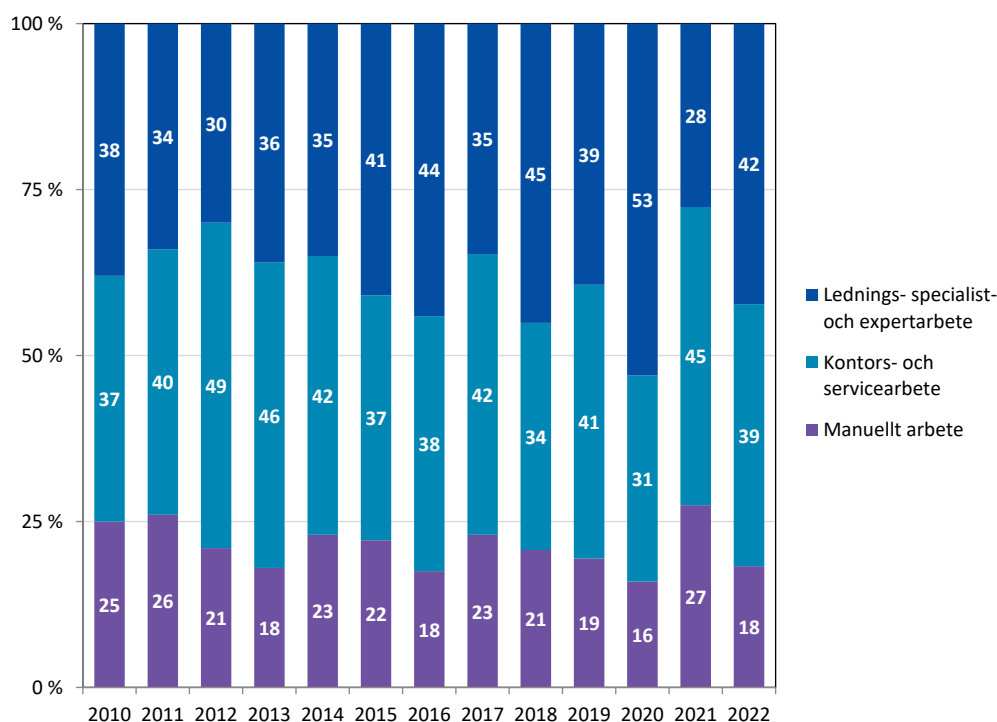
Efterfrågan på de flesta aggregerade yrkesgrupperna väntas öka från våren 2022 till våren 2023 jämfört med fjolårets barometerresultat. Den övergripande yrkesgruppen med största rekryteringsbehovet är fortsättningsvis *service- och försäljningspersonal*. Det förväntade rekryteringsbehovet har minskat endast med ett helårsverk sedan ifjol (318 respektive 319 helårsverk).

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år, likt ifjol, är *specialister* (230 årsverken). Efterfrågan på yrkesgruppen har ökat sedan ifjol (148 årsverken). Ökningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp återfinns i första hand inom den privata

sektorn, som i år efterfrågar 107 helårsverken inom yrkesgruppen i fråga (62 helårsverken ifjol). Efterfrågan på specialister ökar även inom den offentliga sektorn, från 86 årsverken 2021 till 123 helårsverken 2022.

Den största ökningen i rekryteringsbehov observeras i den övergripande yrkesgruppen *kontors- och kundtjänstpersonal*. I år väntas efterfrågan på olika typer av kontors- och kundtjänstpersonal motsvara 160 årsverken, vilket är drygt tre gånger mera än den förväntade efterfrågan 2021 (48 årsverken). Näringslivet står i år för 85 procent av efterfrågan på denna yrkesgrupp.

Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2010–2022 Behövs inga ändringar i 2021



Not: Talen är avrundade. Uppgifterna för åren 2009–2010 kompletterades och reviderades våren 2011.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunkturenkäter.

Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. *Figur 10* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.¹⁰ Andelen för *lednings-, specialist- och expertarbete*, den högsta kvalificeringsnivån, minskade från 47 procent år 2009 till 30 procent år 2012. Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, från 31 procent till 49 procent. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och fram tills 2021 såg vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån.¹¹ År 2021 ökade andelen för kategorin *kontors- och servicearbete* på bekostnad av kategorin *lednings-, specialist och expertarbete*. Andelen av efterfrågan på

¹⁰ För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1.

¹¹ 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.

arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* har varierat något från år till år. Ifjol väntades andelen av rekryteringar inriktade på manuellt arbete vara högre än vanligt.

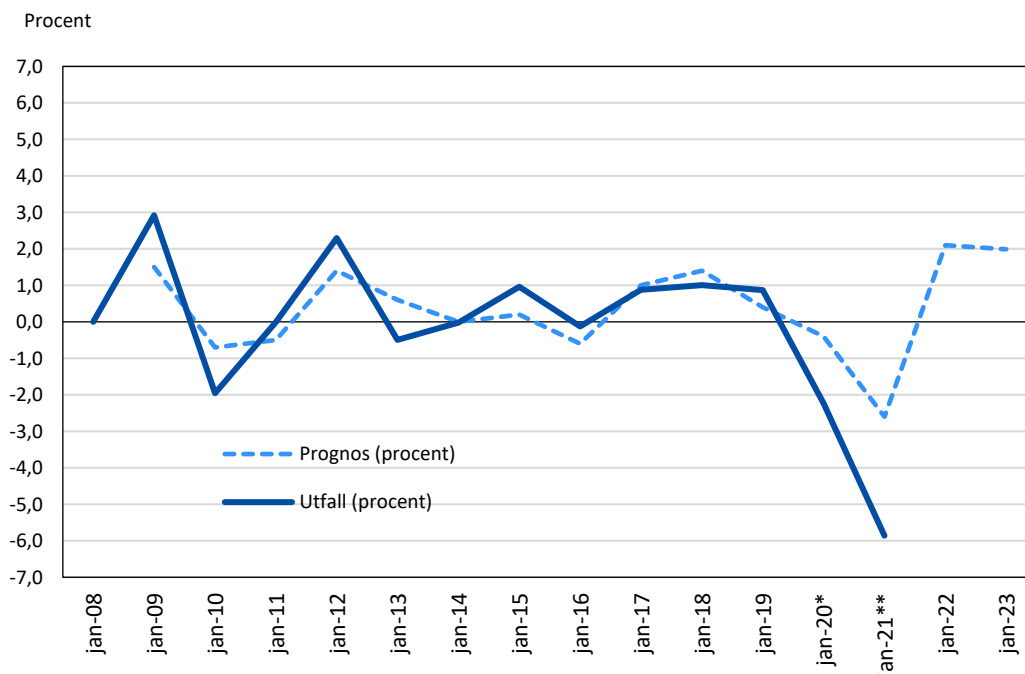
I årets barometer sker den huvudsakliga ökningen i andelen för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete* som ökar 14 procentenheter från 28 (2021) till 42 (2022). I de övriga grupperna minskar andelen av förväntad rekrytering. Efterfrågan på arbetskraft för kategorin *kontors- och servicearbete* samt *manuellt arbete* minskar och ligger i år på 39 respektive 18 procent (45 respektive 18 % ifjol).

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. Nya datakällor har sedan 2019 använts i produktionsprocessen (exempelvis Inkomstregistret). Bland annat studerande som arbetat extra i slutet av året klassificeras numera som studerande, och inte sysselsatta som tidigare. Minskningen i den sysselsatta arbetskraften är dock märkbar 2019–2021 (se *Figur 11*).

Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008–2023



Not: * Samtliga sysselsatta på Åland. Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror. En förändring i produktionsprocessen av sysselsättningsstatistiken har rensat bort bland annat studerande som arbetat extra i slutet av året, vilket leder till ett större minskning i antalet sysselsatta vid ingången av 2020.

**Samtliga sysselsatta på Åland. Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror.

Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

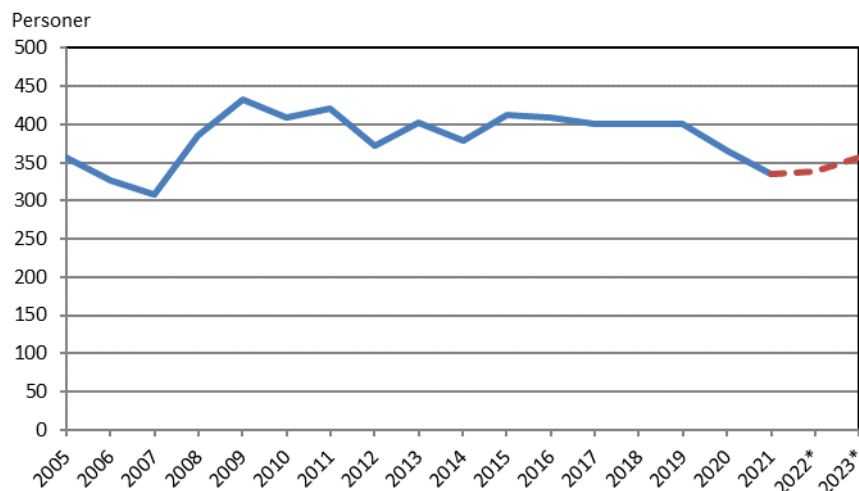
Avgångarna från den åländska arbetsmarknaden kan ske via pensionsavgångar, men också genom avgångar på grund av dödsfall eller studier och genom utflyttning. De två sista kategorierna överlappar delvis varandra.

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 12*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar på Åland ifjol (2021) 335. Antalet avgångar har minskat efter att ha legat nästan exakt på 400 årligen under åren 2017–2019. I förra årets Arbetsmarknadsbarometer¹² påpekades att pandemin kunde komma att driva upp antalet pensioneringar, men antalet pensioneringar blev slutligen något lägre än väntats baserat på åldersstrukturen. Förutom att årliga variationer förekommer är det möjligt att effekter av stödåtgärder som satts in mot pandemin motverkat eventuella pensionsdrivande effekter av pandemin.

Utifrån data för pensionsavgångar de senaste åren kombinerat med ÅSUBs befolkningsprognos väntar vi att pensionstalen kommer att ligga kring 340–350 personer i år och nästkommande år.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet är 828 årsverken motsvarande 10,4 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta inom den privata sektorn förväntas vara 197 heltidsanställda personer (2,5 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 632 personer detta år (7,3 %). Det inkluderar pensionsavgångar, övergångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2023 (prognos 2022–2023)



Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn presenterades i kapitel *Figur 5*. Det totala rekryteringsbehovet till den offentliga sektorn uppgick till 380 helårsverken (9,4 %) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 12 årsverken

¹² ÅSUB R2020:4, Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen

(1,0 %) (Tabell 10). Detta skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 338 helårstjänster (8,4 procent).

Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2022 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))

	Rekrytering		Avgångar		Förändring	
Totalt	1 208	(10,1)	970	(8,1)	239	(2,0)
Privat	828	(10,4)	632	(7,3)	197	(2,5)
Offentlig	380	(9,4)	338	(8,4)	42	(1,0)

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

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 1 208 årsverken eller 10,1 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland öka motsvarande cirka 239 årsverken (2,0 %), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara cirka 970 årsverken (8,1 %).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 350 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis drygt 600 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2022. Eventuellt kan resultatet indikera större rörelse på arbetsmarknaden på grund av avgångar till studier eller till följd av uppsägningar, omstruktureringar och liknande orsaker.

6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi nu på återväxten. I år förväntas den totala sysselsättningen öka med 260 helårsverken. Det är viktigt att komma ihåg i samband med nettoinflödet för arbetskraften att behovet kan se väsentligt olika ut inom olika yrken, särskilt i och med pandemins mycket ojämnt fördelade effekter. Pandemin har inneburit en hög arbetslöshet, som främst drabbat människor som arbetat inom transport och hotell- och restaurangbranschen. Arbetskraftsefterfrågan från andra branscher, särskilt på specialistyrken, har dock varit stark även under pandemin¹³.

Nedan kommer vi inledningsvis uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet och sedan se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

För att få en uppfattning om hur många unga personer som är på väg in på arbetsmarknaden ser vi på åldersgrupperna 16–18 år. Dessa personer är i allmänhet på väg in i arbetslivet, antingen direkt efter fullgjord gymnasieexamen eller efter studier på högskolenivå.¹⁴ Det genomsnittliga antalet personer (2017–2021) för dessa åldrar är 318. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom

¹³ ÅSUB R2020:4, Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen

¹⁴ Eftersom stora delar av ålänningarna flyttar utanför landskapet för studier efter gymnasiet är antalet personer boende på Åland i åldersgrupperna just efter gymnasieåldern missvisande för att uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet.

pension eller dödsfall¹⁵ (i genomsnitt 390 personer) rör det sig om ett underskott på knappt 100 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Vidare tillkommer att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" (antalet ålandsfödda personer är i genomsnitt drygt 60 mindre då gruppen är 27 år jämfört med gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga som kommer in i arbetslivet. Totalt saknas därmed upptill cirka 200 personer för att täcka upp avgångarna.¹⁶

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. Värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder minskade jämfört med föregående år. Den röda linjen visar på den sammanlagda förändringen för åldersgruppen på Åland.

De senaste åren har vi sett den Ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala ökningen av befolkningen i arbetsför ålder under det senaste decenniet (den röda linjen i *Figur 13*). Ifjol minskade befolkningen i arbetsför ålder motsvarande tre personer. De tidigare åren har visat en pendelrörelse för motsvarande siffror. Under de senaste två åren har befolkningen i arbetsför ålder minskat med 79 personer (2019) och ökat med 55 personer följande år (2020). Under coronaåret 2020 var flyttningsnettot mellan Åland och Norden, exklusive Finland, det största sedan 1973.

Preliminära siffror för de två första kvartalen 2022 visar att den positiva flyttningsrörelsen fortsätter och ger ett överskott på 115 personer för första halvåret totalt. Motsvarande tid 2021 blev överskottet från flyttningen 190 personer. Flyttningsöverskottet gentemot Sverige och övriga Norden minskade dock betydligt och blev 46 personer, jämfört med 134 personer 2021. Även flyttningen i förhållande till Finland gav under det första halvåret 2022 något minskat överskott (21 personer 2022), medan den utomnordiska flyttningen gav ett större överskott (48 personer 2022).¹⁷

En stark arbetsmarknad är en viktig komponent för att attrahera inflyttning av arbetskraft. Pandemiårets starka flyttningsnetto gentemot Sverige har troligtvis påverkats av en rad olika faktorer, som till exempel distansundervisning och -arbete. ÅSUB genomförde en studie om distansarbete på Åland¹⁸ under våren 2022 i vilken både den privata och offentliga sektorn samt arbetstagarna var representerade¹⁹. Resultaten visade att i tolv procent av företagen som deltog i ÅSUBs konjunkturundersökning hade minst hälften av personalen jobbat på distans minst hälften av arbetstiden. Inom den offentliga sektorn var den motsvarande andelen 14 procent av personalen. Bland arbetstagarna uppgav 66 procent att de framöver önskar

¹⁵ Genomsnittligt antal dödsfall bland sysselsatta i åldern 18–64 år uppskattas till 36 (2012–2021).

¹⁶ Baserat på genomsnittliga bortfallet i och med studieåren, samt arbetslösheten bland ålandsfödda 20–29 åringar 2016–2019.

¹⁷ För mera, se ÅSUB:s publikationer *Befolkningsrörelsen andra kvartalet* för respektive år på www.asub.ax.

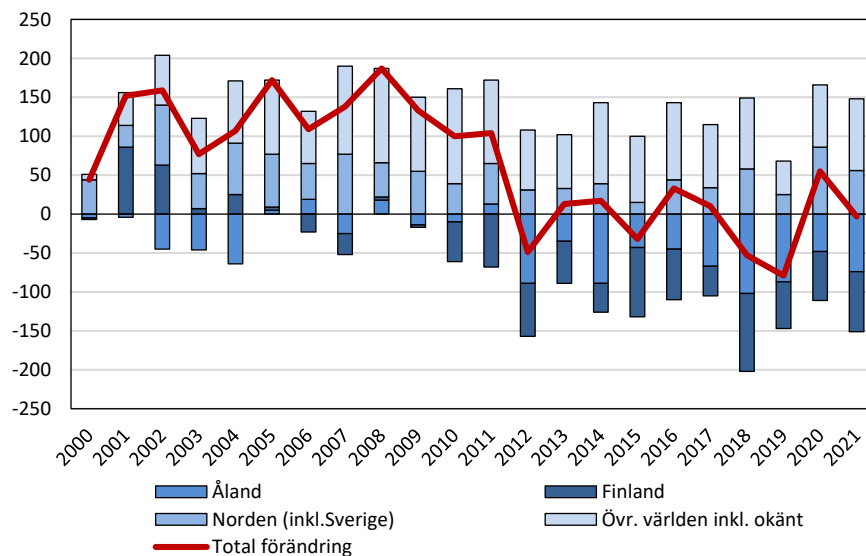
¹⁸ ÅSUB Översikter och indikatorer 2022:3.

¹⁹ Svaren samlades i samband med konjunktürenkäten, arbetsmarknadsbarometern och ÅSUBs konsumentbarometer.

jobba heltid eller deltid på distans. Enligt en studie som publicerats av Nordregio²⁰ kommer andelen anställda på distans sannolikt fortsätta ligga på en högre nivå än innan pandemin samtidigt som utredarna inte tror på en storskalig övergång till distansarbete i Norden. Enligt utredarna är det mest troligt med olika hybridlösningar som möjliggör en kombination av distansarbete och arbete på plats.

Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2021

Personer



Källa: ÅSUBs befolkningsstatistik

Slutligen kan konstateras att trots utvecklingen av de olika födelseländernas andelar av befolkningen i arbetsför ålder kan inte en hög sysselsättning i samtliga grupper tas för given. De senaste åren har vi sett en ökning av arbetslösheten för personer födda utanför Norden²¹. Med tanke på avgångarna från arbetsmarknaden under de kommande åren är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt för att upprätthålla storleken på arbetskraften.

²⁰ Nordregio Report 2022:3

²¹ Se t.ex. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-1a-kvartalet-2021/>

7. Fortbildning

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

7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2022) på 41 procent, vilket ligger över tioårsmedelvärdet 2013–2022 (38 procent). Under det kommande året förväntas således drygt fyra av tio anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning. Årets noterade fortbildningsfrekvens är något lägre än ifjol, då frekvensen var den högsta (44 %) för näringslivet under perioden 2012–2021.

Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2013–2022 (procent)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Medel.
Totalt	30	33	35	40	38	41	42	32	44	41	38
Primärnäringsar	48	38	23	24	44	32	41	49	43	46	39
Livsmedelsindustri	42	20	31	28	22	21	50	65	11	56	34
Övrig industri	23	41	34	20	45	20	19	13	44	21	28
Vatten och el	54	49	52	62	53	51	60	44	26	26	48
Bygg	26	33	31	24	26	36	23	21	28	25	27
Handel	31	25	19	28	27	31	29	28	29	20	27
Transport och komm.	31	31	44	63	49	62	59	25	43	45	45
Hotell och restaurang	18	13	12	18	16	26	14	14	14	21	17
Finans och försäkring	63	27	13	41	16	47	38	37	85	74	44
Företagstjänster	40	42	43	42	53	42	52	50	51	48	46
Personliga tjänster	56	61	74	56	42	54	50	53	42	46	53

Not: Viktat efter företagets personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2013–2022.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen väntas i år vara högst inom *finans och försäkring* (74 %). I branschen ligger andelen som förväntas fortbilda sig tydligt över medeltalet för 2013–2022. Inom branschen *livsmedelsindustri* förväntas över hälften av personalen fortbilda sig (56 %), vilket också överstiger medelvärdet för den studerade perioden.

Nära hälften (48 %) av anställda inom branschen *företagstjänster* förväntas fortbilda sig under 2022. Inom *primärnäringsar* och *personliga tjänster* förväntas i sin tur 46 procent av branschens anställda få ta del av någon form av fortbildning. Fortbildningsfrekvensen inom båda dessa branscher var något högre än ifjol.

Fortbildningsfrekvensen inom *transportbranschen* förväntas i år vara 45 procent, vilket är i linje med branschens medelvärde för 2013–2022.

Branscherna *vatten och el* och *bygg* har båda en fortbildningsfrekvens som ligger under branschernas egna långtidsmedelvärden. I år förväntas ungefär var fjärde anställd (26 % respektive 25 %) i dessa branscher fortbilda sig. Fortbildningsfrekvensen inom vatten och el var densamma som under fjolåret medan den inom byggbranschen minskade något.

Både inom *övrig industri* och *hotell- och restaurangbranschen* förväntas 21 procent fortbilda sig. Sett till det egna långtidsmedelvärdet betyder detta att en lägre andel än den genomsnittliga för övrig industri men en högre andel för hotell- och restaurangbranschen kommer att ta del av någon form av utbildning.

Slutligen har *handelsbranschen* i år den lägsta andelen som fortbildar sig. I år förväntas var femte anställd (20 %) gå någon form av fortbildning. För branschen innebär årets bedömning att årets värde är under genomsnittet.

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

- *Primärsektorn*: Förarkompetens, fiskodling, vattenbruk samt olika branschspecifika kurser och utbildningar.
- *Livsmedelsindustrin*: Fortbildning inom produktkvalitet, logistik, förtullning samt marknadskännedom. Fortbildning inom säkerhet, IT, sociala medier och branschspecifika utbildningar nämns också.
- *Övrig industri*: Fortbildning av yrkesrättigheter, laserskanning, drönarteknik, , verkstadsarbete, limningsteknik, Lean Six Sigma, CAM/CAD kunskaper samt hantering av tullning och skattegränsfrågor. Dessutom efterfrågas även fortbildning inom försäljning, administration och marknadsföring.
- *Vatten och el*: Avfallshantering, VVS, linjemontering samt certifiering.
- *Bygg*: branschspecifik kompetensutveckling inom VVS-installationer, ritteknik, kylteknik, programmering, datorprogram, beskattningsfrågor och miljö. Företag planerar även fortbildningar inom säkerhet och kurser för att bibehålla yrkeskompetens.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på fortbildning inom försäljning och kundbetjäning samt IT. Därutöver nämns fortbildning inriktad på ledarskap, juridik, redovisning, logistik, hållbarhet och första hjälpen. Branschspecifik kompetensutveckling, exempelvis inom farmaci och floristik, nämns också av ett antal företag.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: arbetsskydd och säkerhet samt yrkeskompetens (chaufförer och sjömän). Utöver dessa två teman finns det inom branschen fortbildningsbehov inom områdena kundservice, arbetsmiljö, ledarskap och IT.
- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet. Utöver det planerar ett antal företag satsa på fortbildning inom ekonomi, marknadsföring och IT.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner branschspecifika utbildningar men även fortbildning inom hållbarhet, juridik, ekonomi, regelverk och myndighetskrav.

- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (bland annat digitala verktyg, webb- och systemutveckling, programvaror, datateknik samt cybersäkerhet). Många av företagen planerar även fortbildning inom ekonomi, redovisning och beskattning. Ytterligare ett återkommande område inom branschen är miljö och hållbarhet. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, ledarskap, juridik samt ergonomi. Fortbildning inom försäljning, certifiering, fiberplanering/-uppbyggnad, animering, lokalvård, energieffektivisering samt säkerhet kommer också bli aktuellt.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Några exempel på områden där fortbildning planeras under året är IT, träning, kundservice, kirurgi, tandvård, massage, frisörverksamhet, första hjälpen, äldreomsorg samt NPF (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar).

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

Som framgår av *Tabell 12* är det liksom tidigare år främst enskilda kortare utbildningstillfällen som företagen kan tänka sig bekosta under det närmaste året. Sammantaget anser 80 procent av företagen i nuläget (våren 2022) att de kan tänka sig bekosta kortare utbildningar för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger i paritet med genomsnittet för perioden 2013–2022 (80 %).

Samtliga tillfrågade företag inom *finans- och försäkringsbranschen* uppgav att de var beredda att bekosta enskilda utbildningstillfällen. Andra branscher där enskilda utbildningstillfällen var mycket vanligt är handel, företagstjänster och transport, där minst 80 procent av företagen uppgav att de kan tänka sig bekosta denna typ av utbildningar. Även företagen inom *övrig industri* låg nära 80-procentsnivån (79 %), vilket låg strax under näringslivets genomsnitt.

Branscherna *bygg* (74 %), *livsmedelsindustri* (73 %), *primärnärings* (71 %), *personliga tjänster* (71 %) samt *hotell- och restaurang* (68 %) har andelar som inte når upp till näringslivets totala genomsnitt.

Minst är andelen i branschen *vatten och el*, där i år 64 procent av företagen svarat jakande. Årets värde för vatten och el minskade från fjolårets nivå och var lägre än det egna genomsnittet för perioden 2013–2022.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är totalt sett betydligt lägre än andelen som är villig att bekosta kortare utbildningstillfällen och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala andelen (18 %) något högre än genomsnittet för perioden 2013–2022 (16 %), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*). Inom branschen *personliga tjänster* är företagen mest benägna att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om 38 procent av företagen inom branschen.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2020–2022.

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
				Medeltal				Medeltal
	2020	2021	2022	2013–2022	2020	2021	2022	2013–2022
Totalt	81	75	80	80	14	16	18	16
Primär	47	47	71	63	20	33	0	13
Livsmedelsindustri	77	69	73	78	0	13	0	10
Övrig industri	82	77	79	78	4	20	13	14
Vatten och el	82	73	64	69	18	27	18	11
Bygg	86	70	74	81	14	21	29	19
Handel	91	77	89	86	14	10	11	9
Transport och komm.	81	85	82	74	19	12	32	34
Hotell och restaurang	56	64	68	69	0	12	4	6
Finans och försäkring	83	80	100	86	17	40	33	30
Företagstjänster	95	86	88	90	21	12	18	19
Personliga tjänster	71	83	71	82	21	13	38	23

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas drygt hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (52 %), vilket ligger relativt nära fjolårets förväntningar (51 %). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap och stat i *Tabell 13* ser man att den planerade fortbildningsfrekvensen ökar något inom landskapssektorn från 57 procent år 2021 till 58 procent i år. Samtidigt minskar den planerade fortbildningsfrekvensen inom kommunsektorn från 46 till 45 procent och inom den statliga sektorn från 56 till 53 procent.

Fortbildningsfrekvensen i majoriteten (69 %) av kommunernas skolor ligger i nivå 60–100 procent. Inom den övriga kommunsektorn, exklusive skolorna, är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Sex av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare fem kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Av resterande sex kommuner räknar endast två kommuner med att över 60 procent av personalen kommer att fortbilda sig.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens relativt oförändrad (58 %). Andelen av personalen som förväntas fortbilda sig överstiger fortfarande tio-årsmedelvärdet (51 %). Det är nu åttonde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* förväntas 56 procent av personalen fortbilda sig. Medan fortbildningsfrekvensen minskar med nio procentenheter från ifjol är den fortfarande över medelvärdet för de senaste tio åren (54 procent). I likhet med *landskapssektorn* är det nu sjätte året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2013–2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Medeltal
Totalt	43	47	46	58	52	48	49	57	51	52	50
Kommunsektorn	46	46	54	63	52	43	44	52	46	45	49
Landskapssektorn	39	48	36	51	52	54	54	62	57	58	51
Staten	54	48	47	56	54	59	65	65	56	53	56

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2013–2022.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

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

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

Inom *kommunsektorn* kan 15 av 16 kommuner tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Sex kommuner uppger att de kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering vilket är något fler än ifjol (fyra kommuner). Bland de kommunala skolorna kan samtliga tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

Den statliga sektorn hade något lägre fortbildningsfrekvens ifjol och i år förväntas en ytterligare minskning som gör att fortbildningsfrekvensen inom den statliga sektorn ligger tydligt under landskapssektorns angivna fortbildningsfrekvens. Förväntningarna inom den statliga sektorn är fortfarande över 50 procent men understiger det egna långtidsmedeltalet.

Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika statliga enheter och sträcker sig från en fortbildningsfrekvens på 20 procent till den vanligaste frekvensen som ligger på 80–100 procent. Den statliga sektorns enheter satsar, i likhet med övriga, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen.

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

Inom *landskapssektorn* planerar flera avdelningar och enheter, på samma sätt som tidigare år, att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden. Hit hör sådant som teknisk, metod- och IT-fortbildning samt fortbildning inom ledarskap, förvaltning och juridik. Vissa gemensamma teman märks i sammanhanget. Fortbildning i synnerhet inom ledarskap planeras av flera enheter. Även andra utbildningsområden nämns, som kommunikation och upphandling.

Landskapets skolor planerar fortbildning inom pedagogik och även hantverk samt formativ bedömning. Utöver detta planeras fortbildning inom IKT, psykisk och fysisk hälsa/positiv psykologi, barnomsorgslagen, integration och första hjälp. *De kommunala skolorna* planerar fortbildning inom främst läroplansarbete och pedagogik. Utöver

detta planeras fortbildning inom hälsokunskap, IKT, psykisk och fysisk hälsa/positiv psykologi, barnomsorgslagen, integration och första hjälp.

Inom den *kommunala sektorn* (exkl. skolorna) framhålls yrkesinriktade utbildningsinsatser inom vård och omsorg. Äldreomsorg, barnomsorg, närvårdarkunskap samt socialt arbete är alla områden som förs fram av representanter för den kommunala sektorn. Andra områden som nämns är ekonomi/förvaltning, juridik, ledarskap och intern handledning, första hjälp och krisberedskap, IT samt fortbildning för administrativa uppgifter och inom bildningssektorn.

Även inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden. Till detta kommer egna utbildningar och träning. Utbildningar inom juridiska frågor och IT nämns av flera av de statliga enheterna.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn

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

Inom den *statliga sektorn* är förväntningarna bland samtliga instanser att det inte kommer finnas några behov att under året bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Under tidigare år har behovet bedömts som marginellt.

Inom den *kommunala sektorn* uppskattar tio av 16 kommuner att man behöver bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Bland samtliga representanter inom den kommunala sektorn (exklusive skolorna) som uppskattar att utländska yrkeskvalifikationer kommer att behöva bedömas rör sig antalet fall per år mellan ett och tolv. De allra flesta som svarat på frågan räknar med att behovet av bedömningar i stort sett kommer att vara stabilt under det närmaste året. Tre kommuner räknar dock med ett ökat behov av bedömning.

Sammantaget finns inom skolsektorn behov av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer i utsträckningen ett till 13 fall per år. De flesta svarande tror att behovet av bedömningarna kommer att vara stabilt, men tre skolor har även uppskattat att behovet kommer att minska under de kommande tolv månaderna.

Förutom skolorna kommer även inom kommunsektorns sociala service finnas ett ökande bedömningsbehov, som i år uppskattas till tre fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov av inga eller relativt få bedömningsfall per år (0–6). En avdelning uppskattar att de kommer att behöva bedöma en större mängd av huvudsakligen svenska utbildningsmeriter då de rekryterar personal. Inom landskapssektorn uppskattar man över lag att behovet av bedömning av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. Fem myndigheter eller enheter tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

Nordregio, Report 2022:3. Remote work: Effects on Nordic people, places and planning 2021–2024

Statistikmyndigheten i Sveri

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 2012:1, Konjunkturläget våren 2012

ÅSUB Rapport 2012:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2012

ÅSUB Rapport 2013:1, Konjunkturläget våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

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

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

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 2021:3, Utbildning och arbetsmarknad 2035

ÅSUB Rapport 2021:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2021

ÅSUB Rapport 2022:3, Konjunkturläget våren 2022

ÅSUB Översikter och indikatorer 2022:3, Distansarbete på Åland – omfattning och möjlighet

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

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

Branschindelning

1. Primär
2. Livsmedelsindustri
3. Övrig industri

- 4. Vatten och el
- 5. Bygg
- 6. Handel
- 7. Transport- och kommunikation
- 8. Hotell- och restaurang
- 9. Finans- och försäkring
- 10. Företagstjänster
- 11. Personliga tjänster

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2022. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - Grupp a. Bransch 1–7
 - Grupp b. Bransch 8–11

- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2022. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
 - b. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
 - c. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (exkl. enmannamyndigheter; enkätens sida 1)
 - d. Kommunsektorn (enkätens sida 1)
 - e. Statliga enheter (enkätens sida 1)

Konjunkturenkäten 2022, sida 1 (samma för A- och B-version)



Ålands statistik- och utredningsbyrå

Konjunkturenkäten våren 2022

Svara direkt via blanketten på vår hemsida (se följebrevet) eller posta!
ÅSUB, PB 1187, AX 22 111 Mariehamn
(version A)

Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag

Kontaktperson

Titel **Tel.:**

Vill Ni ha konjunkturrapporten som återrapportering? ja ☐ nej ☐

Om ja, ange e-postadress för återrapporteringen:

Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? (exkludera permitterade) (Vid behov använd en eller två decimaler)

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland

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

☐ bättre ☐ oförändrade ☐ sämre
2. Kommer ert företag om 12 månader att ha:

☐ expanderat ☐ bibehållit nuvarande storlek ☐ minskat eller upphört med verksamheten
3. Hur har omsättningen i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (År 2021 var inflationen 1,7 procent)

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare
4. Hur kommer omsättningen att ha utvecklats om 12 månader i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen?

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare
5. Hur har lönsamheten i ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan?

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats
6. Hur kommer lönsamheten att ha utvecklats om 12 månader?

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats
7. Har antalet anställda (exkl. permitterade) i ert företag, jämfört med situationen för 12 månader sedan:

☐ ökat ☐ varit oförändrat ☐ minskat
8. Kommer antalet anställda (exkl. permitterade) i ert företag om 12 månader att:

☐ ha ökat ☐ vara oförändrat ☐ ha minskat
9. Hur har investeringarna i byggnader och maskiner förändrats jämfört med för 12 månader sedan:

☐ ökat betydligt ☐ motsvarar årligt slitage och avskrivningar ☐ minskat betydligt
10. Hur kommer investeringarna att ha utvecklats om 12 månader:

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

8346043514

Konjunkturenkäten 2022, sida 2 (A-version)

11. Hur många anställda (exkl. permitterade), omräknat till heltidstjänster uppskattar ni att ert företag kommer att ha om ett år? (Vid behov använd en eller två decimaler! Inga anställda = 0)

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra (ersättande och ny personal, inkl. återtagande av permitterad personal) i ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler!)

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
heltidstjänster
sammanlagt (a+b)

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

13. Om ni planerar att anställa under det kommande året, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser arbetsställen inom och utanför Åland). (Vid behov använd en eller två decimaler!)

Uppskatta totalt antal ersättande och nya anställningar omräknat till heltidstjänster! (Sammanlagda antalet bör summera till a+b i fråga 12)

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

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

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

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

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

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

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

Övriga kommentarer?

Konjunkturenkäten 2022, sida 2 (B-version)

11. Hur många anställda (exkl. permitterade), omräknat till heltidstjänster uppskattar ni att ert företag kommer att ha om ett år? (Vid behov använd en eller två decimaler! Inga anställda = 0)

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra (ersättande och ny personal, inkl. återtagande av permitterad personal) i ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler!)

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
heltidstjänster
sammanlagt (a+b)

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

13. Om ni planerar att anställa under det kommande året, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser arbetsställen inom och utanför Åland). (Vid behov använd en eller två decimaler!)

Uppskatta totalt antal nya och ersättande anställningar omräknat till heltidstjänster! (Sammanlagda antalet bör summera till a+b i fråga 12)

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

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

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

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

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

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

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

Övriga kommentarer?

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 1 (skolorna)



Årands statistik- och
utredningsbyrå

Arbetskraftsenkäten våren 2022

Skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.
(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster): (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

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

Fortsätt på nästa sida!

7146311025

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 2 (samma för alla)

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

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

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

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

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

Förkorta vid behov!

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

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

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

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

☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

11. Tillägg och egna kommentarer

4471311023

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 1 (hälso- och sjukvården)


Arbetskraftsenkäten våren 2022
Hälso- och sjukvården

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:
2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?
3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.
 Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster: (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)
4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

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

Fortsätt på nästa sida!

8668152646

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 1 (landskapsregeringen)

**Arbetskraftsenkäten våren 2022****Landskapsregeringen och fristående myndigheter**Frågorna omfattar landskapsregeringen och fristående myndigheters personal - inte ÅHS, högskolan och gymnasiet!

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:
2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?
3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.
(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster): (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)
4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden. Vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

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

Fortsätt på nästa sida!

5421632159

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 1 (kommunala sektorn)


Arbetskraftsenkäten våren 2022
Kommunala sektorn

Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

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

1) Specialister inom biovetenskap

2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare

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

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

Antal:

Annat - vad? (Förkorta vid behov)

Antal:

Fortsätt på nästa sida!

8008201201

Arbetskraftsenkäten 2022, sida 1 (statliga myndigheter)


Arbetskraftsenkäten våren 2022
 Statliga myndigheter/enheter

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:
2. Hur många anställda (omräknat till helårstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?
3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.
(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster): (Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)
4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga? (Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.)

	Antal		Antal
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.		Försäkringshandläggare m.fl.	
Ekonomi-, personal- och enhetschefer, m.fl.		Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)	
Juridiska specialister		Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning		Fastighetsskötare	
Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare		Städare, m.fl.	
Tulltjänstemän och sjöbevakare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Skatteberedare och -inspektörer		Antal:	
Kommissarier och överkonstaplar		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Rättegångsombud och utskningsmän		Antal:	
Kontorsassistent/-sekreterare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Kundtjänstpersonal 1)		Antal:	
		Antal:	

1) T.ex. receptionister, m.fl.

2) Postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktnästare, arkivanställda, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

2544371455

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

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



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