

Rapport 2017:5

Arbetsmarknadsbarometern 2017



De senaste rapporterna från ÅSUB

2014:1	Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2013
2014:2	Konjunkturläget våren 2014
2014:3	Utvärderarnas årsrapport 2013 LBU 2007–2013
2014:4	Finansieringen av kommunernas socialtjänst
2014:5	Arbetsmarknadsbarometern 2014
2014:6	Ålänningars kultur- och fritidsvanor
2014:7	Ekonomisk utsatthet i barnfamiljer
2014:8	Förhandsutvärderingen av Ålands europeiska strukturfondsprogram 2014–2020
2014:9	Att leva och bo som inflyttad på Åland. Utomnordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv
2015:1	Konjunkturläget våren 2015
2015:2	Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2012
2015:3	Arbetsmarknadsbarometern 2015
2015:4	Framtida finansiella relationer mellan Åland och Finland
2015:5	Ålänningarna och miljön
2015:6	Medborgarundersökning: Mariehamn hösten 2015
2016:1	Med en fot i arbetslivet. Högskolepraktik på Åland 1997–2014
2016:2	Konjunkturläget våren 2016
2016:3	Arbetsmarknadsbarometern 2016
2016:4	Kollektivtrafik i Mariehamn våren 2016. En enkätstudie om attityder till den lokala busstrafiken
2016:5	Slututvärdering av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för landskapet Åland 2007–2013
2016:6	Språkbehovet i det privata näringslivet
2016:7	Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2016
2017:1	Den framtida kommunindelningen på Åland – en enkätstudie
2017:2	Ålandsprovet i matematik: En mätning av matematikkunskaperna i årskurs 6 hösten 2016
2017:3	Konjunkturläget våren 2017
2017:4	De äldres delaktighet på Åland

Förord

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

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

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

Från och med 2016 års barometer förnyades yrkesgrupperna för kontorsanställda och IT-personal för att ge en mer specifik bild av vilket slag av kompetenser som efterfrågas. Även pensionsavgångarna analyseras lite djupare än tidigare.

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2017.

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

Utredare *Johan Flink* stått för insamlingen och bearbetningen av enkäterna och har även tillsammans med *Richard Palmer* genomfört de kvantitativa och kvalitativa analyserna av svaren. Palmer och Flink har tillsammans ansvarat för utarbetandet av årets rapport.

Mariehamn i juni 2017

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

Förord	5
Innehåll	5
Figurförteckning	6
Tabellförteckning	7
1. Sammanfattning	9
2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp.....	13
2.1 Grundbegrepp.....	14
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	15
3.1 Nyinrättade anställningar	20
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	22
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....	22
4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?	28
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	32
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn.....	32
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn.....	33
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn.....	39
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....	41
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor.....	41
6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.....	42
6.3 Prognoser och utfall.....	43
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	44
6.5 Utbudet på arbetskraft	46
7. Fortbildning.....	48
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....	48
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	51
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....	54
Bilaga 1: Klassificeringar.....	57
Bilaga 2: Enkäter	58

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2017 och deras efterfrågan 2012–2017 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.....	15
Figur 2. De grupper där det uppskattas skapas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för grupperna.*.....	21
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2015, våren 2016 och våren 2017, efter bransch.....	24
Figur 5. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2015, 2016 och 2017. Antal årsverken, efter bransch.	26
Figur 7. Förväntad procentuell tillväxt av personal och av anställningarnas storlek till och med mars 2017	27
Figur 8. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2015, våren 2016 och våren 2017 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	30
Figur 9. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2017	42
Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2017.....	43
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2017	44
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2019 (prognos 2017–2019).....	45
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2016	47

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2015–2017. Rangordning efter antal årsverken 2017	17
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2017	19
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2017. Antal årsverken efter bransch.....	23
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2017. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch	25
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2017	32
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2017. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017	35
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017	37
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2017. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017	39
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2017. Antal omräknat till helårstjänster och procent	41
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2017 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes)	45
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2016 (procent)	48
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2015–2017.....	51
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2010–2017	52

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2018. Resultaten presenteras per bransch och per yrke för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrke för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som skickas till ett representativt urval åländska företag (av vilka 286 stycken, 82 procent svarade), dels från en arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Utvecklingen på arbetsmarknaden fram till våren 2018 ser ut att präglas av en starkt positiv volymtillväxt och även av ett högt rekryteringsbehov byggt på en kombination av tillväxt och stora pensionsavgångar. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 159 årsverken, eller 1,4 procent.¹

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det inom den *privata sektorn* i år väntas en ökning med 144 årsverken (motsvarande 1,8 procent av den sysselsatta arbetskraften). Även inom den *offentliga sektorn* väntas en ökning, här på 15 årsverken (motsvarande 0,4 procent av den sysselsatta arbetskraften).

Vi kommer enligt prognosen att se ett ökat rekryteringsbehov detta år i förhållande till fjolåret. I år motsvarar behovet 772 årsverken eller 6,6 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 642 årsverken (5,6 procent) för ett år sedan.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 556 årsverken att behövas inom det *privata näringslivet* (7,0 procent av arbetsstyrkan i sektorn). Rekryteringsbehovet är relativt sett störst inom hotell- och restaurang, personliga tjänster och transport (inklusive sjöfart), branscher som samtidigt trots det expanderar blygsamt. Inom den *offentliga sektorn* motsvarar rekryteringsbehovet 216 årsverken (5,7 procent av arbetsstyrkan).

Den mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2017 är *försäljare och butiksinnehavare* (99 årsverken). Efterfrågan av denna yrkesgrupp ökar i årets undersökning för andra året i följd. Förväntningarna på tillväxten av personalstyrkan inom handeln är i år positiva efter två år av negativa förväntningar. Branschen är nära kopplad

¹ Årsverke beskriver en persons arbetskraftsinsats på heltid under ett år.

till yrkesgruppen försäljare och butiksinnehavare.

Behovet av yrkesgruppen *servicepersonal* som 2011–2016 efterfrågades mest av alla, är i år det näst största och motsvarar 65 årsverken. Inom denna kategori är personalomsättningen stor, vilket bidrar till det höga rekryteringsbehovet.

I år stiger behovet av *administrativa och kommersiella chefer* rejält till motsvarande 51 årsverk. Det är första gången gruppen kommit in på vår topp-fyra-lista. Samma nivå på efterfrågan har gruppen *processarbetare* vilket är klart över gruppens genomsnitt.

Behovet av gruppen *kundtjänstpersonal* ser ut att öka i förhållande till fjolåret, närmare bestämt till 47 årsverken. En expansion av den samlade personalstyrkan är den huvudsakliga förklaringen till ökningen.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut i år indikerar att cirka 37 procent (motsvarande 282 årsverken) utgörs av helt nya anställningar, att jämföra med 32 procent (207 årsverken) förra året.

Bland prognosens totalt 772 förväntade rekryteringar är *försäljare och butiksinnehavare* den yrkesgrupp där flest nya anställningar kommer att skapas. Var tredje rekrytering uppskattas vara en helt ny anställning. De övriga är ersättningar som kan bero på personalomsättning, säsongsarbete eller avgångar från arbetsmarknaden.

Efter dessa följer grupperna *kundtjänstpersonal* och *kontorspersonal*. Vår uppskattning visar att andelen nya anställningar är hög i dessa grupper, nära tre av fyra respektive nära två av tre.

Dessutom uppskattar vi att ett relativt stort antal nya anställningar kommer att skapas inom yrkesgrupperna *processarbetare, maskinmontörer och reparatörer, specialister inom systemarbete* (IKT-relaterade yrken), *administrativa och kommersiella chefer* samt *experter inom fysik, kemi och teknik*.

Förväntningarna om förändringar i storleken på det privata näringslivets personalstyrka har gradvis blivit mer positiva under de senaste fem åren. Endast *primärnäringsarna* samt *företagstjänster* har lägre förväntningar i år än de hade ett år tidigare. Branscherna *övrig industri, vatten och el, finans- och försäkring* samt *livsmedelsindustri* förväntas relativt sett expandera mest på personalsidan.

Branschen *övrig industri* har tidigare år väntat sig relativt stora expansioner, men årets barometer visar på de högsta förväntningarna på 10 år (motsvarande 38 helårsverken). Branschen *vatten och el* som vi tidigare kunnat konstatera vara synnerligen stabil på personalsidan har i år de högst ställda förväntningarna under samma period gällande personalstyrkans tillväxt. I år väntas en ökning

motsvarande 7 helårsverken.

Inom branscherna *finans- och försäkring* respektive *livsmedelsindustri* väntas i år en ovanligt stark tillväxt på personalfronten (22 respektive 12 årsverken). *Livsmedelsindustrin* har i tidigare barometrar i regel förväntat sig relativt oförändrade personalstyrkor.

Hos alla de hitintills nämnda branscherna kan vi registrera en förväntad arbetskraftstillväxt som ligger betydligt över näringslivets totalt sett (1,8 procent). Övriga branscher ligger under denna relativa tillväxtnivå. Branschföretagen inom *handeln* väntar sig en ökning (25 årsverken) vilket är ännu mer positivt än i fjol och efter att för två år sedan ha väntat sig en negativ tillväxt av personalstyrkan.

Förväntningarna om förändring i personalstyrkans storlek inom branschen *företagstjänster* med IT-företag, juristfirmor m.m. minskar detta år, till 18 helårsverk samtidigt som den förväntade personalvolymen inom *personliga tjänster* minskar ännu mer jämfört med fjolåret (till 11 årsverk).

I *transportbranschen*, som domineras av sjöfarten, har i årets undersökning de senaste två årens negativa förväntningar då avvecklingar inom fraktsjöfarten genomfördes och bidrog till negativa siffror gällande tillväxten av volymen sysselsatt arbetskraft, vänt till det positiva. Man väntar sig i år en ökning motsvarande 29 årsverken.

Hotell- och restaurang, förväntar nolltillväxt av personalstyrkan, medan *primärnäringsarna* i år förväntar sig en marginell minskning (ett årsverk).

Byggbranschens förväntningar har sedan finanskrisens utbrott 2008 varit positiva endast två år, 2011 och 2012. I årets undersökning är förväntningarna de mest negativa av alla branschers, vilket innebär att en minskning på motsvarande 17 årsverk.

På frågan om vilka yrkesgrupper som företagen uppfattar som svårast att få tag på nämner många företag, i likhet med tidigare år, praktiska yrken som kockar, personal inom kök och servering samt yrkeschaufförer. Allmänt kan konstateras att spridningen mellan branscherna är stor vad gäller vilka yrken som tros vara svårast att rekrytera. Förutom praktiska yrken är det även organisatorisk expertis som efterfrågas, exempelvis chef inom ekonomi, förmän till handelsföretag samt arbetsledare och projektansvariga till byggsektorn.

Flera tekniska yrken som kräver högre utbildning nämns som svåra att få tag på. IT-tekniker och automationsspecialister tros bli svårt att rekrytera, bland annat till industrin. Arbetsgivare inom sjöfarten väntar i likhet med tidigare år att det kommer att bli svårt att rekrytera maskinchefer- och personal inom kök och servering. Inom företags- och personliga tjänster är det yrkesgrupper allt från systemutvecklare till djurskötare och väktare samt kundtjänstpersonal som

omtalas som svårrekryterade.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom *landskapssektorn* finns jurister, byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl. Dessutom framhålls personal med specialkunskap inom bygg, tex murare med antikvarisk kunskap inom byggnadsvård och antikvarier alla som svårrekryterade i årets undersökning.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare och socialarbetare lyfts fram av flera kommuner. Förutom dessa uppges även personal till tekniska sektorn och barntädsgårdslärare bli svårt att rekrytera. Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera speciallärare. Dessutom framhålls en rad andra typer av lärare, samt skolpsykolog, som svårrekryterade.

Inom den *statliga sektorn* tros personal inom kontor, ekonomi handläggnings-sakkunnig inom socialförsäkring och domare till tingsrätten.

I vår enkät frågar vi även om behovet av *fort- och vidareutbildning*. Cirka 38 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *vatten och el* samt *företagstjänster* där drygt hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året, följt av *transport och kommunikation*, samt *övrig industri*.

Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 52 procent. Inom samtliga den offentliga sektorns delsektorer ligger den uppskattade frekvensen högre än medeltalet för perioden 2010–2017.

Vi förväntar oss att drygt 400 personer kommer att gå i pension innevarande år. Uppskattningsvis 200 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2017. Ett positivt flyttningsnetto är fortsättningsvis viktigt både för att upprätthålla storleken på arbetskraften och för att möjliggöra en fortsatt ökning av antalet arbetsplatser på Åland.

2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

Det primära syftet med föreliggande rapport är att, för det första, bedöma tillväxten på ett års sikt av antalet sysselsatta inom den privata sektorns olika branscher och inom den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, den kommunala sektorn och den statliga sektorn). För det andra redogör vi på motsvarande sätt för rekryteringsbehovet avseende olika yrkesklasser. Uppdragsgivare för arbetskraftsbarometern har varit Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) och landskapsregeringens utbildnings- och kulturavdelning. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en integrerad del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUB:s konjunkturrapporter.

Sekundära syften har varit att dels redogöra för fortbildningsfrekvensen inom de olika branscherna och sektorerna, och dels att preliminärt kartlägga behovet av att bedöma yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn på Åland, vilket vi gör på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen.

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 59–62), som skickas till ett urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som vi i april skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 63–68). Samtliga bedömningar gäller 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss (detta år 286 till antalet). Det innebär att dessa företag representerar fler än sig själva. Företagens svar viktas utifrån storleken på företagens personalstyrka. 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. De svarande företagen representerar cirka 60 procent av det privata näringslivet räknat i antal arbetsplatser.

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

Från och med arbetsmarknadsbarometern 2012 använder vi det nya yrkesklassificeringssystemet ISCO 2010, vilket innebär att våra tidserier med yrkeskategorier är reviderade bakåt i tiden.

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

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

2.1 Grundbegrepp

I rapporten används några grundbegrepp som bör förtydligas. Begreppet *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 dels för att täcka upp pensions- och andra avgångar, dels de eventuella tillkommande helt nya arbetsplatserna. Vi har även gjort en uppskattning av hur fördelningen mellan dels nya och dels ersättande anställningar förhåller sig.

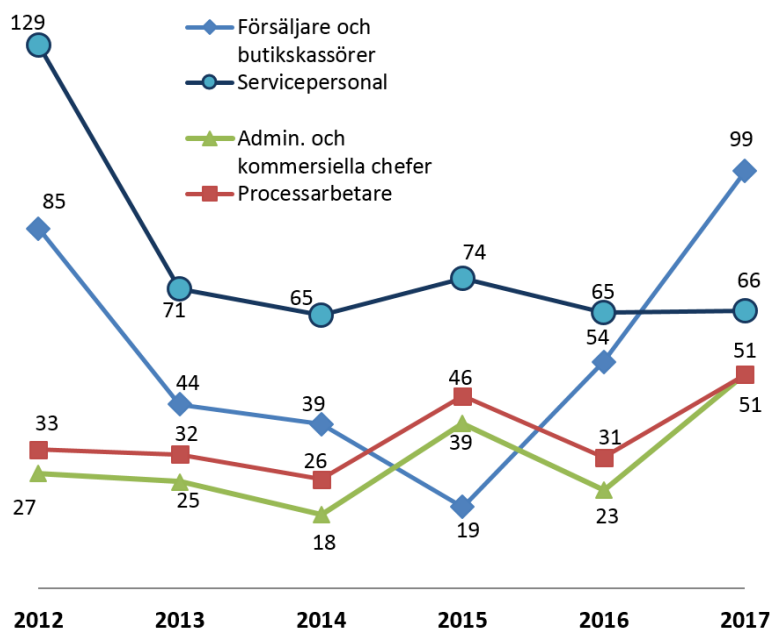
Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. Säsongsarbetskraften har skattats och omräknats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

3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

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

De fem yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. De övriga efterfrågade yrkesgrupperna våren 2017 redovisas rangordnade efter efterfrågan i *Tabell 1*, där även uppgifter om de två föregående åren visas som jämförelse. Här bör påpekas att vi använt ISCO 2010-beteckningar, men blandat yrkesgrupper från olika nivåer i klassificeringen för att bättre anpassa dem till deras storlek på den åländska arbetsmarknaden. Det bör också påpekas att indelningen skiljer sig något i *Tabell 1* jämfört med den i *Figur 1*. Exempelvis så skiljer vi i tabellen på de olika undergrupperna till *servicepersonal* (ISCO 51), t.ex. *serveringspersonal* (ISCO 513).

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2017 och deras efterfrågan 2012–2017 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.



Som framgår av *Figur 1* ovan är det i år *försäljare och butikskassörer* den yrkesgrupp som väntas ha den största efterfrågan, motsvarande 99 årsverken, det högsta under de senaste sex åren. Efterfrågan på försäljare och butikskassörer visade i undersökningarna 2012–2015 en negativ trend, men i år tros efterfrågan växa för andra året i rad. Behovet är som det brukar spritt över ett större antal företag som

väntar sig ett mindre antal rekryteringar vardera, snarare än en enskild större expansion.

I samband med att nya passagerarfartyg togs i bruk i början av 2010-talet var behovet av *servicepersonal* (ISCO 51) extra högt. Sedan dess har det förväntade behovet för yrkesgruppen varit relativt stabilt i de fem senaste undersökningarna. Behovet av *servicepersonal* som 2011–2016 efterfrågades mest av alla, är i år det näst största och motsvarar 66 årsverken (*Figur 1*). I denna övergripande kategori ingår bland annat *serveringspersonal* (28), *restaurang- och storkökspersonal* (28) samt *fastighetsskötare* (6). Inom dessa kategorier är personalomsättningen relativt stor, vilket bidrar till det höga rekryteringsbehovet.

Genomsnittet av behovet av yrkesgruppen *administrativa och kommersiella chefer* (ISCO 12) under perioden 2010–2017 motsvarar 29 årsverk. I år stiger behovet rejält till motsvarande 51 årsverk. Det är första gången gruppen kommit in på vår topp-fyra-lista.

Inte heller gruppen *processarbetare* (ISCO 81) var bland de fyra mest efterfrågade i förra årets undersökning. I år ligger efterfrågan på 51 årsverk, klart över gruppens genomsnitt. Som vi ser av *Figur 1* följer variationerna i efterfrågan samma mönster som efterfrågan på *administrativa och kommersiella chefer*.

Behovet av *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) har legat i nivå med processarbetarnas. Enligt vår prognos kommer behovet i år att öka i förhållande till fjolåret och motsvara 47 årsverken, vilket är ett större antal än tidigare år.

Efterfrågan på *kontorspersonal* (ISCO 41) varierar starkt mellan åren och stiger i år från förväntade 10 till 41 årsverken. *Hem-, hotell- och kontorsstädare* (ISCO 911) har ett i förhållande till fjolåret något ökande förväntat rekryteringsbehov som motsvarar 33 helårsverken. Behovet ligger i nivå med de två senaste årens undersökningar.

Efterfrågan på *specialister inom IKT* (ISCO 25) har sedan 2010 i regel legat mellan 30 och 40 årsverken. I år väntas ett sjunkande behov som motsvarar 29 årsverken; uppdelat i 21 *specialister inom systemarbete*, och 8 *specialister, databaser, -nätverk och systemprogram*.

Yrkesgruppen *maskinmontörer och reparatörer* (ISCO 72) väntas behöva rekryteras i ovanligt hög utsträckning under året. Det förväntade behovet stiger till motsvande 29 årsverken, från att ha legat på 9 för ett år sedan.

**Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2015–2017.
Rangordning efter antal årsverken 2017**

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2015	2016	2017	ISCO-kod
Totalt	610	642	772	
Försäljare och butiksinnehavare	19	54	99	522
Administrativa och kommersiella chefer	39	23	51	12
Processarbetare	46	31	51	81
Kundtjänstpersonal	31	44	47	42
Kontorspersonal	38	10	41	41
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	27	26	33	911
Restaurang- och storhushållspersonal	25	36	32	512
Maskinmontörer och reparatörer	9	9	29	72
Specialister inom IKT	33	43	29	25
Serveringspersonal	40	26	28	513
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	32	33	26	532
Barnskötare och skolgångsbiträden	20	19	25	531
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	14	18	23	833, 834
Experter inom fysik, kemi och teknik	11	20	23	311
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10	8	14	71
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	10	11	12	43
Gymnasie- och högstadielärare	7	7	11	233
Personal inom el- och elektronikbranschen	6	4	10	74
IKT-tekniker samt användarstöd	9	24	9	351
Chefer inom tillverkning, vård m.m.	14	13	9	13
Lågstadielärare	18	11	9	2341
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	13	11	9	331
Poliser	0	1	8	5412
Speciallärare	10	13	8	2352
Däcksmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	5	5	7	835
Specialister inom försäljning, marknadsföring och	1	8	7	243
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	6	7	7	11
Sjukskötare	19	13	7	32211
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	4	1	7	341
Juridiska specialister	3	6	7	261
Maskinchefer och -mästare på fartyg	3	3	6	3151
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	3	2	6	262
Läkare	7	4	6	221
Skatteberedare och -inspektörer	0	0	6	3352
Specialister inom finanssektorn	4	15	6	241
Fastighetsskötare	9	3	6	515
Universitets- och högskolelärare	1	1	5	231
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	3	3	5	2342
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	8	7	5	263
Befäl och styrmän inom sjötrafik	4	2	5	3152

Anm.: Från och med 2016 års enkät innebär förbättrad svars kvalitet vad gäller specificeringen av vissa specialist- och expertyrken minskningar för gruppen kontorspersonal, vilket påverkar jämförbarheten bakåt.

Tabell 1 fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2015	2016	2017	ISCO-kod
Väktare	0	5	4	5414
Lärare i yrkesämnen	1	1	4	232
Seminörer, m.fl.	0	0	4	324
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	2	4	4	321
Överskötare och avdelningsskötare	3	5	3	2221
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	3	334
Avfallshanterare	0	0	3	961
Arbetsledare inom byggverksamhet	2	4	2	312
Åker- och trädgårdsodlare	0	6	2	611
Specialister inom naturvetenskap och teknik	6	0	2	21
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	0	0	2	3257
Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet	0	2	2	931
Styckare, bagare, mejerister m.fl.	1	2	1	75
Hälsovårdare	4	2	1	32212
Barnmorskor	3	2	1	3222
Fysio- och ergoterapeuter	3	3	1	3255
Köksbiträden	2	2	1	941
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	0	0	0	832
Medhjälpare inom tillverkning	0	0	0	932
Veterinärer	0	1	0	225
Studiehandledare, m.fl.	1	1	0	2359
Specialister inom utveckling av administration och näringar	1	7	0	242
Flygkaptener och -styrmän	0	0	0	3153
Administrativa och specialiserade sekreterare	0	10	0	3344
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	3	0	3351
Förmedlare av företagstjänster	0	0	0	333
Kommissarier och överkonstaplar	2	0	0	3355
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	1	2	0	342
Frisörer, kosmetologer m.fl.	0	4	0	514
Trafiklärare	0	1	0	5165
Brandmän	0	0	0	5411
Fiskodlare och fiskodlingspersonal	16	0	0	622
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	921

Anm.: Från och med 2016 års enkät innebär förbättrad svars kvalitet vad gäller specificeringen av vissa specialist- och expertyrken minskningar för gruppen kontorspersonal, vilket påverkar jämförbarheten bakåt.

I Tabell 2 nedan sammanfattas bedömningen av hela rekryteringsbehovet strukturerat efter såväl huvudgrupp och yrkesklass som efter arbetsgivar sektor. 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*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* motsvarar krav på utbildning på gymnasie- eller institutnivå. Inom kategorin övriga arbetstagare kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg.

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2017

Huvudgrupp	Yrkesklass (ISCO 2010)	Privat	Kommun	Landskapet	Stat	Totalt
Chefer	Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl		3	3	1	7
	Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	46				46
	Ekonomi- och personalchefer, m.fl		2	1	2	5
	Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.	6	2	1		9
Specialister	Arkitekter, planerare och lantmätare, m.fl.		2			2
	Läkare			6		6
	Specialister inom vårdarbete			3		3
	Överlärare (yrkeshögskolor)			1		1
	Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)			4		4
	Lärare i yrkesämnena			4		4
	Gymnasie- och högstadielärare		8	3		11
	Lågstadielärare		9			9
	Förskollärare/Barnträdgårdslärare		5			5
	Speciallärare		8			8
	Specialister inom finanssektorn	2				2
	Specialister inom försäljning, marknadsf. och inform.	7				7
	Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.		1	2		3
	Specialister inom systemarbete	21				21
	Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	8				8
	Juridiska specialister	2		2	3	7
	Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn		2	4		6
	Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. 1)		3	2		5
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	21	2			23
	Arbetsledare inom gruvdr, industri och byggverks.	1				1
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	6				6
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	5				5
	Arbetsledare inom byggverksamhet			2		2
	Farmaceuter	4				4
	Sjukskötare, barnmorskor m.fl.		2	7		9
	Seminörer m.fl.	4				4
	Andra hälso- och sjukvårdsexperter			3		3
	Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	9				9
	Administrativa och specialiserade sekreterare			3		3
	Skatteberedare och -inspektörer				6	6
	Handledare och rådgivare inom socialsektorn		7			7
	IKT-tekniker samt användarstöd	5		4		9
Kontors- och kundtjänst-personal	Kontorspersonal	38	1		2	41
	Kundtjänstpersonal	42		2	3	47
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	9	1	2		12
Service- och försäljnings-personal	Restaurang- och storhushållspersonal	28	4			32
	Serveringspersonal	28				28
	Fastighetsskötare		4	2		6
	Försäljare och butiksinnehavare	99				99
	Barnskötare och skolgångsbiträden		24	1		25
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare		21	5		26
	Säkerhets- och bevakningspersonal	4		8		12
Jordbr., skogsarbetare, m.fl.	Åker- och trädgårdsodlare	2				2
Byggnads-, reparations- o. tillverknings-arbetare	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	14				14
	Maskinmontörer och reparatörer	29				29
	Personal inom el- och elektronikbranschen	10				10
	Styckare, bagare, mejerister m.fl.	1				1
Process- och transport-arbetare	Processarbetare	51				51
	Person-, taxi- och paketbilsförare	0,5				0,5
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	21		2		23
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	7				7
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstäddare m.fl.	24	5	4		33
	Anläggningsarbetare, m.fl		2			2
	Medhjälpare inom tillverkning	0,4				0
	Köksbiträden			1		1
	Avfallshanterare	3				3
Totalt		556	117	81	17	772

3.1 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som man ämnar ersätta och vilka som innebär helt nya tjänster. Detta har istället 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 rekrytering där ett företag planerar anställa en person av en viss yrkesgrupp på samma gång som en person av en annan yrkesgrupp slutar kommer att registreras som en ersättande rekrytering.

På motsvarande sätt kommer ett företags nyrekrytering räknas som en ny tjänst även om en person av samma yrkesgrupp väntas sluta vid ett annat företag.² 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.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut i år indikerar att cirka 37 procent, motsvarande 282 årsverken utgörs av helt nya anställningar, att jämföra med 32 procent och 206 årsverken förra året. Det största antalet nya anställningar uppskattas skapas inom gruppen *försäljare och butiks innehavare* som även har ett högt antal rekryteringar. Medan 99 helårsverken väntas rekryteras under året uppskattas mängden nya anställningar till strax över 33 årsverken.

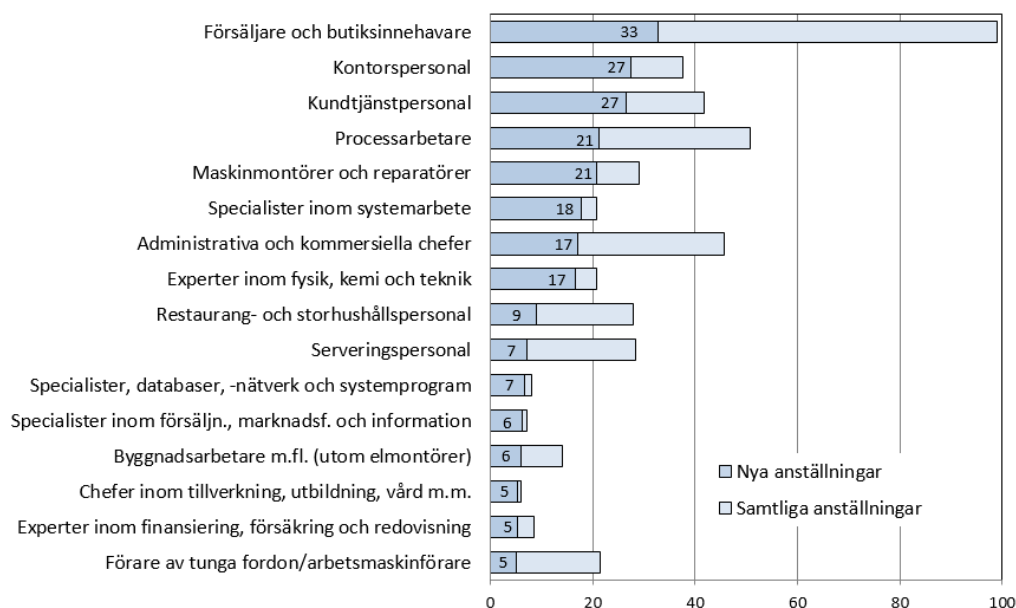
För grupperna *kontorspersonal* och *kundtjänstpersonal* uppskattar vi att det kommer att skapas 27 nya anställningar det kommande året. För kontorspersonal är andelen nya anställningar nära tre fjärdedelar, medan det för kundtjänstpersonal är nära två tredjedelar.

Enligt vår uppskattning skulle cirka 21 helårsverken vardera skapas för grupperna *processarbetare* samt *maskinmontörer och reparatörer*. Det är dock stor skillnad mellan yrkesgrupperna gällande andelen nya anställningar av det totala antalet anställningar. För yrkesgruppen processarbetare är andelen 42 procent men betydligt högre, 71 procent, för maskinmontörer och reparatörer.

Inom yrkesgruppen *specialister inom systemarbete*, uppskattar vi att 18 helt nya årsverken skapas, 85 procent av alla förväntade rekryteringar inom gruppen.

² Exempelvis kommer en IKT-tekniker som anställd 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.

Figur 2. De grupper där det uppskattas skapas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för grupperna.*



*Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar.

För grupperna *administrativa och kommersiella chefer* samt *experter inom fysik, kemi och teknik* är prognosen att 17 nya anställningar kommer att göras under året.

Även mellan dessa skiljer sig andelen nya rekryteringar väsentligt; för gruppen med chefer är andelen 38 procent medan den är mer än dubbelt så stor, 80 procent, för gruppen experter.

Rekryteringsbehovet för *restaurang- och storhushållspersonal* samt *serveringspersonal* består av relativt små andelar helt nya anställningar, cirka var tredje för den förstnämnda och var fjärde för den andra. För gruppen restaurang- och storhushållspersonal förväntas motsvarande nio årsverken vara nya och för serveringspersonal sju. Med all sannolikhet är det så att hög personalomsättning och inslag av säsongarbete inom dessa branscher innebär att de flesta rekryteringarna inte för med sig inrättande av nya tjänster.

Medan vissa yrkesgrupper präglas av hög personalomsättning är det sannolikt att andra tänkas ha ett högt rekryteringsbehov som en följd av höga pensionsavgångar. En återkoppling till detta görs i kapitel 6.4 där vi diskuterar pensionsavgångar.

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 3, s. 59–62). För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet rekryteringar den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem 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 branscherna inom industri, bygg, primär och handel och den andra till branscherna inom service (se branschindelningen, Bilaga 2, s. 57). 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 286 företag, som omfattar cirka 60 procent av sysselsättningen i den privata sektorn, 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 på ett års sikt? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 1* visar förväntningarna om tillväxt av personalstyrkan inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2017 redovisas i

kolumnen längst till höger. De branschvisa siffrorna som representerar de förväntade förändringarna i personalstyrkan som företagen själva uppgivit i enkäten redovisas även i *Figur 3*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUB:s konjunkturenkät, visade förra året på en ökning av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet efter en liten minskning året innan (*Tabell 3*). Årets barometerutslag visar på positiva förväntningar angående den förväntade förändringen av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen för år 2017 ligger på en ökning motsvarande 144 helårstjänster, vilket motsvarar 1,8 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2017. Antal årsverken efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	147	131	-72	-45	135	67	40	96	-31	97	144
Primärnäringsar	-5	0	-3	-4	-6	1	1	-6	2	5	-1
Livsmedelsindustri	1	-1	0	0	3	4	-5	1	-1	6	12
Övrig industri	20	13	-18	6	16	9	11	19	-11	27	38
Vatten och el	0	3	0	3	2	2	0	0	0	1	7
Bygg	33	26	-22	-6	3	6	-15	0	-8	-8	-17
Handel	9	12	-9	6	11	5	3	-23	-16	10	25
Transp. och kommunikation	-6	7	2	-18	32	77	-18	35	-37	-21	29
Hotell och restaurang	25	13	-3	-22	9	-42	23	35	13	-3	0
Finans och försäkring	3	3	1	1	12	-36	5	1	-1	18	22
Företagstjänster	.	.	.	-8	51	5	26	29	11	29	18
Personliga tjänster	.	.	.	-4	2	36	8	4	16	35	11
Övrig service	67	56	-19	.	.	.	.	.	.	.	.

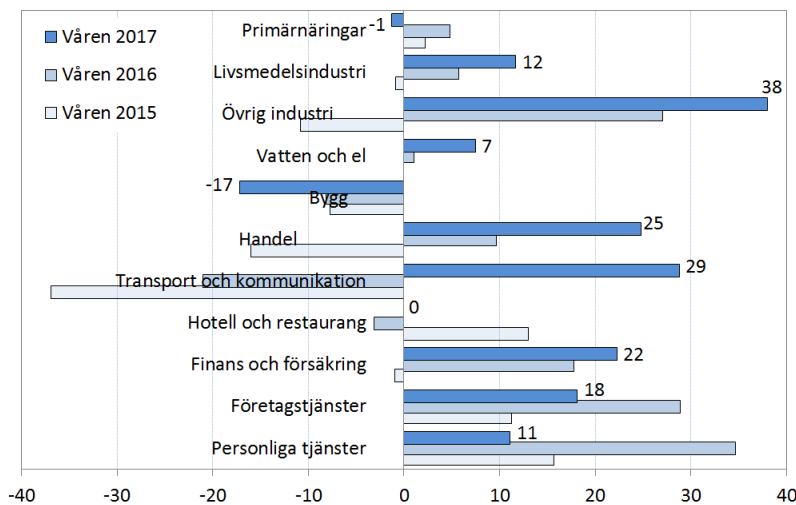
Anm.: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2007–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

Det är som *Tabell 3* visar den största ökningen i absoluta tal under det senaste decenniet. Den förväntade ökningen ligger strax under 2007 års nivå, året innan finanskrisen inträffade. Efter det, åren 2009–2010 förväntade sig branscherna sammantagna en minskande personalstyrka. Därefter började man återigen räkna med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn 2011.³

³ År 2010 infördes en ny branschindelning baserad på den internationella näringsgrensindelningen NI 2008, och som innebär att vi särskiljer *företagstjänster* och *personliga tjänster*. Tidigare ingick dessa i branschen *övrig service*. Det innebär att vi från år 2010 har ersatt *övrig service* med branscherna *företagstjänster* samt *personliga tjänster* i barometern.

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2015, våren 2016 och våren 2017, efter bransch



Undersökningen 2015 pekade för första gången sedan 2010 på en förväntad minskning av arbetskraften, men i fjolårets undersökning var förväntningarna åter positiva. *Figur 3* visar i grafisk form förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek per bransch våren 2017 i jämförelse med de två föregående åren. Förväntningarna är i år i allmänhet positiva.

Branschen *övrig industri* förväntas öka mest procentuellt sett; med motsvarande 38 årsverken, eller 5,3 procent av arbetsstyrkan. *Vatten och el* har varit synnerligen stabil på personalsidan under året, men förväntas nu växa med 7 årsverken eller 3,9 procent av branschens arbetsstyrka. Inom *finans- och försäkring* tror man på en ökning av personalstyrkan motsvarande 3,4 procent vilket skulle innebära 22 helårsverken. *Livsmedelsindustrin* hoppas kunna växa med 12 årsverken motsvarande 3,4 procent av arbetsstyrkan.

Det privata näringslivets totala arbetsstyrka förväntas växa med 1,8 procent under perioden fram till april 2018. Alla de hitintills nämnda branscherna ligger över näringslivets sammanlagda förväntningar om personalstyrkans tillväxt.

Förväntningarna om tillväxten av *handelsbranschens* personalstyrka är 25 helårsverken (1,6 procent) vilket för andra året i rad utgör en klar förbättring jämfört med 2015 då personalstyrkan förväntades minska (*Figur 3*).

Förväntningarna inom *företagstjänster* är något dämpade i förhållande till vad man förväntade sig för ett år sedan och uppgår till 18 årsverken motsvarande 1,5 procent av arbetsstyrkan inom branschen. Inom *personliga tjänster* är förväntningarna nerskrivade i förhållande till såväl 2015 som 2016 och når i år 11 årsverken motsvarande 1,4 procent av arbetsstyrkan.

Efter två år av förväntade personalminskningar inom *transportbranschen*, väntar man sig nu en ökning av arbetsstyrkan med 1,4 procent vilket motsvarar 29 årsverken. *Hotell- och restaurangbranschen* förväntar sig en oförändrad personalstyrka under den kommande 12-månadersperioden.

Den delen av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform (till övervägande del fiskodlare) räknar med en marginell minskning på ett årsverke motsvarande en halvprocent av arbetsstyrkan i branschen.

Byggbranschen, slutligen, är den mest pessimistiska vad gäller personalutvecklingen. Där förväntar man sig en minskning på 17 helårstjänster vilket skulle motsvara minus 1,7 procent av arbetsstyrkan i branschen.

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under de kommande tolv månaderna 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* fortsätter det förväntade rekryteringsbehovet i förhållande till fjolåret att öka för fjärde året i rad.

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2017. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	372	305	290	364	474	556	335	338	369	425	556
Primärnäringsar	4	28	6	0	3	4	4	1	21	15	3
Livsmedelsindustri	1	5	3	0	6	4	5	5	8	11	17
Övrig industri	45	14	16	17	28	22	15	25	26	35	37
Vatten och el	3	9	2	8	6	8	1	9	3	6	10
Bygg	39	35	8	36	34	41	31	42	38	32	36
Handel	36	37	47	58	48	67	59	39	20	62	107
Transport och kommunikation	163	72	147	142	160	245	37	61	88	75	149
Hotell och restaurang	1	13	0	29	46	58	76	65	71	48	61
Finans och försäkring	9	15	7	16	13	23	23	24	19	30	20
Företagstjänster	.	.	.	29	92	44	50	46	51	56	49
Personliga tjänster	.	.	.	29	38	41	35	22	23	57	69
Övrig service	71	78	53	.	.	.	.	.	.	.	.

Anm.: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2007–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. Källa: ÅSUB:s konjunktürenkäter, Företagens kompetensbehov 2007.

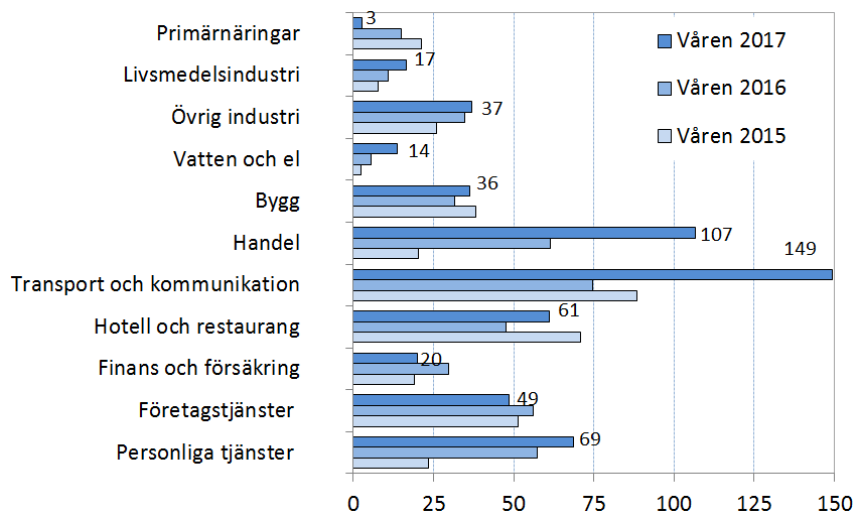
Rekryteringsbehoven i de olika branscherna skiljer sig åt av flera olika anledningar. Storleken på personalstyrkan och personalomsättningen i de olika branscherna är viktiga orsaker till skillnader i volymerna på rekryteringsbehoven. Andra orsaker är olika storlekar på pensionsavgångar och branschens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

I år (2017) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 556 helårstjänster, vilket innebär en markant ökning jämfört med fjolåret (425 helårstjänster). Rekryteringsbehovet är på samma nivå som 2012, vilket var det högsta vi registrerat sedan vi började våra prognoser 2007. Ökningen beror både på mer positiva förväntningar på tillväxten av arbetsstyrkan ett fortsatt högt antal pensioneringar som kräver ersättande rekryteringar.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2017) 7,0 procent (5,5 i fjol) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 5,7 procent.

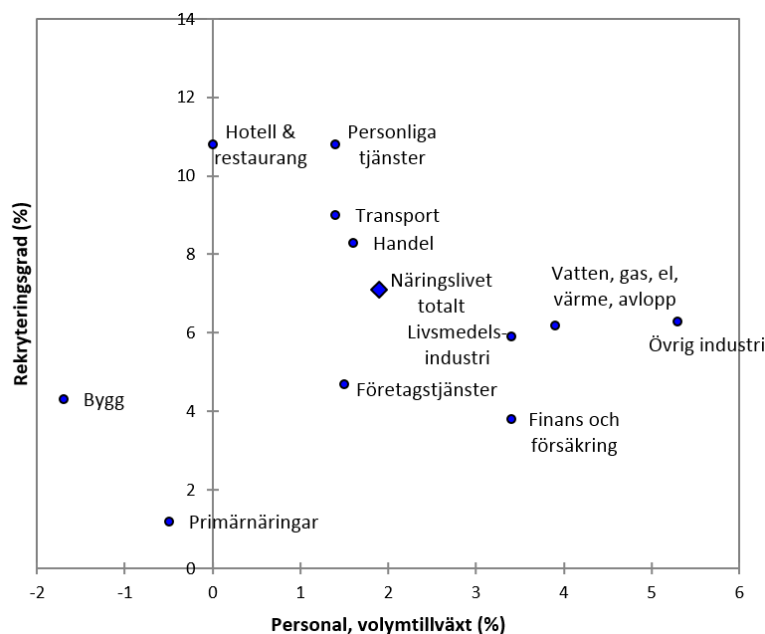
Branschen *hotell och restaurang* förväntar sig att rekrytera motsvarande 61 helårsverken, vilket motsvarar hela 10,8 procent av arbetskraften. Detta är klart högre förväntningar än för ett år sedan, men ligger i linje med den förväntade rekryteringsvolymen under de senaste fem åren. Branschen har en hög omsättning av personal, samt ett stort inslag av säsongarbetskraft. Det syns i det att trots den förväntat omfattande rekryteringen av arbetskraft under året förväntar man sig inte någon ökning av personalstyrkan (*Figur 5*).

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2015, 2016 och 2017. Antal årsverken, efter bransch.



Även branschen *personliga tjänster* förväntar sig en stor andel rekryteringar i år (10,8 procent av arbetsstyrkan), vilket motsvarar 69 årsverken. Förväntningarna på personalstyrkans tillväxt har ökat under de senaste fyra åren och är i år de högsta vi registrerat hittills. Att omsättningen på personal är stor kan utläsas av *Figur 5* där man ser att personliga tjänster, liksom hotell- och restaurang, ligger högst upp på den vertikala axeln.

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad till och med mars 2017



Transportbranschen (inkl. sjöfart) väntas i år rekrytera personal motsvarande 149 årsverken (motsvarande 9,0 procent av arbetskraften). Branschen som helhet förväntar sig en liten positiv tillväxt av personalstyrkan (*Figur 5*). Transportbranschens storlek och inslag av säsongsarbete innebär att det trots denna minskning fortfarande är den bransch som förväntar sig det största rekryteringsbehovet i absoluta tal räknat (*Figur 4*).

Inom *vatten och el* förväntas rekryteringsbehovet vara 10 helårsverken, motsvarande 6,2 procent av arbetskraften. Branschen har hittills varit stabil men årets rekryteringsförväntningar ligger över de förväntningar vi sett sedan 2007, då de pendlat mellan ett och nio årsverken. Att dessa förväntningar avviker från den tidigare kontinuiteten syns även i att branschen i år tror att den kommer att växa personalmässigt.

Liksom inom de hittills nämnda branscherna är *handels* rekryteringsbehov relativt sett större detta år än hela näringslivets. Anställningsbehovet var dubbelt så stort som branschens genomsnitt under perioden 2007–2017 och motsvarade 107 årsverk (8,3 procent av arbetskraften i branschen). En stor del av efterfrågan kommer från en av de stora butikskedjorna.

Av de industrier som har ett relativt sett mindre behov av att rekrytera under den kommande 12-månadersperioden väntar sig *övrig industri* en rekrytering motsvarande 37 helårsverken, motsvarande 6,3 procent av arbetskraften, vilket är i en obetydligt större efterfrågan jämfört med året innan. Det stora rekryteringsbehovet är här kopplat till en ökning av personalstyrkan vilket framgår av att markeringen för övrig industri ligger långt till höger längs den

horisontella axeln i *Figur 5*. Branschen framstår därmed som den mest expansiva i personalhänseende vid sidan av *vatten och el*.

Livsmedelsindustrin väntas expandera personalmässigt och behöver därför rekrytera mer än vanligt. I år tror man sig behöva anställa motsvarande 17 helårsverken, (5,9 procent av arbetskraften), vilket är högre än det förväntade rekryteringsbehovet legat på i tidigare undersökningar.

Inom branschen *företagstjänster* planerar man något färre anställningar i år än under fjolåret. I branschen ingår bland annat IT-företag och städfirmor och där finns några enskilda företag som genom sin storlek får betydande genomslag i branschen. Rekryteringsvolymen förväntas bli i storleksordningen 49 årsverken, en prognosticerad rekrytering som motsvarar 4,7 procent av den nuvarande arbetsstyrkan.

Inom *byggbranschen*, där tillväxten i personalstyrkan förväntas vara negativ (*Tabell 3*), har man ändå ett förväntat rekryteringsbehov som ligger strax över hur det var för ett år sedan (*Tabell 4*). Enligt prognosen kommer man behöva rekrytera motsvarande 36 helårstjänster (4,3 procent av den nuvarande arbetsstyrkan). Behovet ligger i linje med branschens genomsnittliga förväntningar åren 2007–2017.

Finans och försäkring förväntar sig ett rekryteringsbehov på 20 helårsverk, motsvarande 3,8 procent av arbetskraften (*Tabell 3*). Detta ligger nära vad branschen väntat sig rekrytera under de senaste åren.

Den del av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform krympa något personalmässigt och förväntas ha ett litet rekryteringsbehov motsvarande 3 helårsverk, vilket motsvarar 1,2 procent av arbetskraften. I år är rekryteringsbehovet i förhållande till det totala antalet arbetsplatser i respektive bransch liksom förra året lägst inom *bygg*.

Sammanfattningsvis fann vi att *vatten och el*, tillsammans med övrig industri enligt årets barometer framstår som de mest expansiva branscherna. De uppvisar det största förväntade rekryteringsbehovet i förhållande till det totala antalet arbetsplatser i respektive bransch. Störst omsättning av personal verkar finnas i *hotell- och restaurangbranschen* samt personliga tjänster.

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

I våra årliga konjunkturenkäter har vi ställt frågor till företagen angående vilken 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 sällan ersätts av personer med lika låg utbildningsnivå.⁴

I år förväntar vi oss en efterfrågan på *chefer* motsvarande sammantaget 52 helårstjänster (högst upp i *Figur 6*). Detta innebär en liten ökning jämfört med fjolårets barometer. Efterfrågan kommer främst från handels- och transportbranscherna och domineras av gruppen administrativa och kommersiella chefer.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet motsvarar i år 40 helårstjänster, vilket innebär en minskning i förhållande till 2016. Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna företagstjänster och personliga tjänster och domineras av specialister inom systemarbete inom information, databaser, nätverk och liknande.

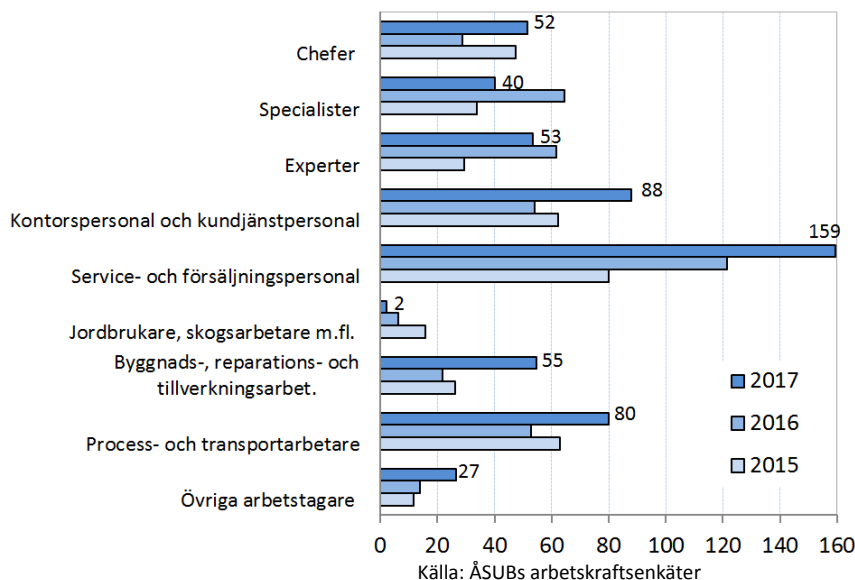
Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* ökade markant mellan 2015 och 2016. Efterfrågan ligger i år något under fjolårets. Behovet motsvarar 53 helårstjänster. Förra året dominerades efterfrågan av yrkesgruppen *IKT-tekniker samt användarstöd*. I år är det kategorierna tekniska experter till övriga industrin och byggsektorn som dominerar.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* sjönk från 62 helårstjänster till 54 mellan 2015 och 2016. I år ökar efterfrågan rejält till motsvarande 88 årsverken.

Inom gruppen *service- och försäljningspersonal* fortsätter den förväntade rekryteringen att öka starkt det kommande året – sammanlagt motsvarande 159 årsverken. I denna yrkesgrupp ingår i första hand *försäljare och butikskassörer, serveringspersonal, restaurang-, storkökspersonal* och *kockar*, vilket innebär att personalomsättningen för kategorin är hög.

⁴ ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2015, våren 2016 och våren 2017 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast relativt blygsam. I år väntas rekryteringarna minska och motsvara endast två helårsverken.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* ökade markant detta år i förhållande till 2016. Efterfrågan i år ligger strax under fjolårets nivå med ett behov som motsvarar 55 helårstjänster. I år domineras av gruppen *maskinmontörer och -reparatörer* till branschen övrig industri.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* ökar i förhållande till fjolåret och motsvarar i år 80 helårstjänster. Efterfrågan kommer från industrin, inklusive livsmedelsindustrin och handlar till stor del om utökning av personalstyrkan.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal öka under detta år, från förväntade 14 helårstjänster förra året till 27 i år (2017). Här är det främst städpersonal som efterfrågas i första hand till hotell- och restaurang, respektive företagstjänster.

En av frågorna i vår konjunkturenkät lyder: "Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilken yrkesinriktning tror ni kommer att vara svårast att få tag på?"

Genom att ställa den frågan hoppas vi få en antydning om inom vilket område det

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

- Ett yrke som i likhet med tidigare år förs fram inom *primärnäringsarna* är grävmaskinsförare.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsbranschen* uppger bagare och konditor och svenskspråkig mejeriutbildad som svårrekryterade.
- Inom *övrig industri* väntas experter inom teknik och data samt automations-specialister bli svårrekryterade under året.
- Inom *vatten och el* uppger inget företag någon yrkesgrupp som man tror blir svårt att rekrytera.
- Företagen inom *byggbranschen* framhåller experter, kontorist, arbetsledare och projektansvarig inom rör och ventil som yrkesgrupper som blir svåra att få tag på under det kommande året.
- Bland företagen inom *handeln* framhålls yrken som försäljare, farmaceuter, bilmekaniker, städare, IT-tekniker, chef inom ekonomi, bokförare och förmän som svårrekryterade.
- Företagen inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) nämner flertalet yrken som svåra att rekrytera. Maskinchefer, personal inom kök och servering och busschaufförer nämns av flera arbetsgivare.
- Liksom tidigare år är kockar den klart mest efterfrågade och svårrekryterade yrkesgruppen inom *hotell- och restaurangbranschen*.
- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* nämner jurist och experter inom finanssektorn som svårrekryterade.
- Branschen företagstjänster är en blandad sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Här nämns allt från systemutvecklare till djurskötare och väktare som svårrekryterade. Även det mer unikt klingande yrket *API expert senior developer* finns bland svaren.
- Inom branschen *personliga tjänster*, slutligen, tror arbetsgivarna att träningsinstruktörer, tandhygienister, och kundtjänstpersonal 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 till personalansvariga inom sektorn i mars (se formulären i bilagan, sidorna 63–67).

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 arbetsgivar sektor. 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 underställda myndigheter/byråer, gymnasialstadieutbildningen, Ålands folkhögskola, Ålands musikinstitut, Högskolan på Åland och Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). De övriga underställda enheterna är Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet (ÅMHM), Ålands polismyndighet, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), Motorfordonsbyrån samt Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB). Även Ålands digitala agenda (ÅDA) och Landskapets fastighetsverk har inkluderats i landskapsgruppen.

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2017

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	15	0,4	216	5,7
Kommunsektorn	11	0,6	117	5,9
Landskapssektorn	3	0,2	81	5,0
Statliga sektorn	1	0,7	17	12,4

Anm.: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2018 med 15 stycken (motsvarande 0,4 procent av personalvolymen). Om vi ser på endast *landskapssektorn* sammantaget förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med

motsvarande 3 helårstjänster, vilket skulle motsvara 0,2 procent av den aktuella personalstyrkan. Den lilla ökningen är spridd över de olika verksamheterna på landskapsnivå och förutom ett par enheter som väntar sig minskningar motsvarande ett helårsverk vardera väntar sig samtliga enheter antingen oförändrad personalstyrka eller ökningar mellan ett och 2,5 årsverk.

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* som helhet förväntas öka med 11 årsverken eller 0,6 procent av personalvolymen. Åtta kommuner förväntar sig oförändrad personalstyrka och två en marginell minskning. Ökningen inom den kommunala sektorn är spridd över flera kommuner och kommunförbund. Två kommuner väntar sig ökningar på ett årsverk. Utöver kommunerna väntar sig både Ålands omsorgsförbund och MISE ökningar på personalsidan.

Grundskolorna summerat väntar sig en så gott som oförändrad personalstyrka. Den sammanlagda förändringen väntas motsvara en ökning på 3,5 helårsverk. Fem grundskoleområden, främst de största grundskolorna, väntar sig i de flesta fallen marginella ökningar medan en handfull andra skolor väntar sig likaså marginella minskningar.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan öka marginellt med motsvarande en helårstjänst under året. Ökningen väntas motsvara tre årsverken eller 0,7 procent av personalvolymen. Sektorn har de fem senaste åren väntat sig antingen oförändrad eller minskande personalstyrka.

5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

Vi övergår nu till att analysera det totala rekryteringsbehovet, det vill säga såväl behovet att nyanställa som för att ersätta personal som av olika anledningar slutar. Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 216 årsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 5,7 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2016) beräknades anställningsbehovet motsvara 217 helårstjänster (6,0 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation detta år 7,0 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 117 årstjänster vilket motsvarar 5,7 procent av personalstyrkan (125 för ett år sedan), inom *landskapsförvaltningen* sammantaget till 81 helårsverken, motsvarande 5,0 procent (84 för ett år sedan, 80 är medeltalet för perioden 2009-2017.) Inom den *statliga sektorn* 17 årsverken, vilket motsvarar 12,4 procent (sju årsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*).

Uppgifter om rekrytering kan ibland vara svåra att förutsäga för uppgiftslämnarna. Beräknade pensionsavgångar innehåller en viss osäkerhet om när personalen verkligen går i pension och övriga avgångar från arbetsplatserna är ännu svårare att förutse. Den samlade bilden ger dock en uppskattning om volymen och framför allt

om vilka yrkesgrupper som för närvarande är de mest efterfrågade på den åländska arbetsmarknaden.

Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas inom den offentliga sektorn under den kommande 12-månadersperioden? Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året är *poliser*. Vanligtvis har sjukskötare och läkare legat i topp. Prognoserna för yrkesgruppen poliser under perioden sedan 2009 har tidigare inte varit högre än tre (se *Tabell 6*). Efter denna grupp följer några yrkesgrupper där rekryteringsbehovet detta år ligger något under deras egna genomsnitt. Behovet av att rekrytera *läkare* till ÅHS väntas vara något lägre än man förutsett i undersökningen året innan; rekryteringar motsvarande sex årsverk planeras ändå.

Av *Tabell 6* framgår att motsvarande fem årsverken väntas anställas av *universitets- och högskolelärare* samt *sjukskötare* till ÅHS (Ålands hälso- och sjukvård). Av de fyra yrkesgrupperna *lärare i yrkesämnen*, *bibliotekarier*, *arkivarier* och *specialister inom museisektorn*, *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* samt *datasupportpersonal* efterfrågas motsvarande fyra årsverken vardera.

Därefter följer en grupp yrkeskategorier som det efterfrågas motsvarande tre årsverken av: *chefer*, *högre tjänstemän* och *organisationschefer*, *överskötare* och *avdelningsskötare*, *avdelnings-*, *läkar-* och *byråsekreterare*, *mentalsvårdare*, *gymnasie- och högstadielärare* (se *Tabell 6*).

Efterfrågan på följande yrkesgrupper förväntas ligga på motsvarande två helårsverken: *kundtjänstpersonal*, *juridiska specialister*, *specialister inom samhälls- och socialsektorn*, *m.fl.*, *specialister inom redovisning och revision*, *hälso- och arbetarskyddsinspektörer*, *närsvårdare*, *primärskötare*, *m.fl.*, *fordons-/arbetsmaskinförare*, *löneräknare*, *m.fl.*, *arbetsledare inom byggverksamhet*, *fastighetsskötare*, *ekonomi- och personal-*, *enhets- och förvaltningschefer*, *m.fl.* (se *Tabell 6*).

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2017. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	77	69	80	61	63	93	111	84	81
Poliser	2	3	3	2	3	1	0	1	8
Läkare	10	6	10	11	9	11	7	4	6
Universitets- och högskollärare	9	5	6	1	2	0	1	1	5
Sjukskötare	10	10	17	4	5	20	15	9	5
Lärare i yrkesämnena	0	0	0	2	1	1	1	1	4
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	2	2	3	1	2	0	3	1	4
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*	6	9	6	4	2	7	10	6	4
Datatekniker, supportpersonal, operatörer m.fl.	1	0	0	0	0	1	0	1	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	4	2	6	1	4	2	3	1	3
Överskötare och avdelningsskötare	2	1	1	2	1	2	3	5	3
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	2	0	5	7	6	3
Mentalvårdare	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Gymnasie- och högstadielärare	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Kundtjänstpersonal	0	0	2	1	0	1	1	4	2
Juridiska specialister	2	3	4	1	1	3	1	3	2
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	0	4	1	3	3	6	2	2
Specialister inom redovisning och revision	0	0	0	2	3	3	4	0	2
Hälso- och arbetskyddsinspektörer	0	0	0	0	2	0	1	0	2
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	11	10	3	4	1	1	2	3	2
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	3	0	2	2	2	1	2
Löneräknare, m.fl. 3)	0	0	0	0	0	0	1	2	2
Arbetsledare inom byggverksamhet	0	0	0	1	1	5	2	4	2
Fastighetsskötare	0	0	0	0	2	1	3	1	2
Ekonomi- och personal-, enhets- o. förvaltningschefer m.fl.	0	0	0	0	2	0	1	0	1
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	1	2	0	2	3	0	0	1	1
Barnmorskor	2	2	0	1	1	2	3	2	1
Fysioterapeuter m.fl.	1	0	0	0	0	1	2	2	1
Skolgångsbiträden	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Köksbiträden	0	0	0	0	1	1	2	2	1
Hälsovårdare	1	0	0	0	1	2	4	2	1
Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	3	2	0	0	0	0	0	0
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Specialister inom informations- och kommunikationsteknologi	0	0	0	0	1	2	0	1	0
Kontorspersonal	4	3	1	5	4	2	6	0	0
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	0	0	0	0	0	2	3	0	0
Personal inom livsmedel, trä, textil	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

*inkl. ISCO 91123 (sjukhus- och vårdbiträden)

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2017

Tabell 6 fortsätter på nästa sida

Tabell 6, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Specialister inom elektroteknik**	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Veterinärer	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	0	0	0	0	0	2	5	4	0
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	0	0	1	0	1	1	2	0	0
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	2	2	0	0	1	0	1	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	5	3	5	0	0	0	0	0	0
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	1	0	0	0	1	2	4	0	0
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	0	0	0	6	0	2	0	0	0
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Speciallärare	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Studiehandledare, m.fl.	0	2	1	0	2	0	0	0	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	1	1	1	7	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	1	0	7	0	2	1	0	0
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Trafiklärare	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Informatör	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Specialister inom elektroteknik	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Veterinärer	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	0	0	0	0	0	2	5	4	0
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	0	0	1	0	1	1	2	0	0
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	2	2	0	0	1	0	1	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	5	3	5	0	0	0	0	0	0
Restaurang- och storhushållspersonal, kockar	1	0	0	0	1	2	4	0	0
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	0	0	0	6	0	2	0	0	0
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Speciallärare	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

**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 2009–2017.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	96	79	120	82	83	82	121	125	117
Barnskötare och skolgångsbiträden	6	8	10	13	11	11	20	17	24
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	21	30	18	20	15	30	29	21
Lågstadielärare	10	6	12	7	4	9	18	11	9
Speciallärare	1	2	7	2	0	4	10	12	8
Gymnasie- och högstadielärare	13	7	3	5	4	5	6	7	8
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	5	2	1	12	3	4	4	1	7
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	1	6	8	2	3	6	5	6	5
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	8	4	7	8	10	1	3	3	5
Restaurang och storhushållspersonal	2	3	5	3	3	4	3	5	4
Fastighetsskötare	3	3	8	2	9	8	2	0	4
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	0	0	0	2	1	1	2	6	3
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	1	2	1	1	4	2	5	3
Bibliotekarier, arkivarier och spec. inom museisektorn	0	0	2	0	0	1	0	1	2
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	8	3	4	2	3	1	2	2	2
Chefer inom utbildning (inkl. rektorer)	1	2	1	0	0	0	3	5	2
Experter inom fysik, kemi och teknik	2	6	6	0	1	0	1	4	2
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	0	3	4	5	1	2	2	2
Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet	0	0	1	0	0	0	0	2	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	1	1	2	0	0	0	2	0	2
Kontorspersonal	5	3	8	3	1	3	2	2	1
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Kontorspers. inom ek. och lager (t.ex. löneräknare)	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Fysio- och ergoterapeuter	0	1	1	0	1	1	0	1	0
Kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	1	2	1	0
Studiehandledare, m.fl.	0	0	0	0	0	1	1	1	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	2	0	0	0	0
IKT-tekniker samt användarstöd	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Överskötare och avdelningsskötare	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Brandmän	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Köksbiträden	0	0	0	0	0	1	0	0	0

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Utökad underlag inom den kommunala skolsektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2017

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn*, där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 117 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola (kolumnen längst till höger i *Tabell 7*). Dessa områden motsvarar en dryg tredjedel av rekryteringsbehovet.

Detta år toppas kommunernas rekryteringslista av gruppen *barnskötare och skolgångsbiträden* där behovet ligger på motsvarande 24 årsverken. Efterfrågan på yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) som vanligtvis utgör det största gruppen, motsvarar detta år 21 årsverken.

Efter dessa två ledande grupper följer en grupp *lärare* (lägstadie-, special- och högstadie-) vars efterfrågan sammantaget motsvarar 25 årsverken, vilket är över genomsnittet för de tidigare arbetsmarknadsbarometrarna.

Efterfrågan på *handledare och rådgivare inom socialsektorn* väntas öka kraftigt i förhållande till de senaste åren (till motsvarande sju helårstjänster).

En efterfrågan motsvarande fem årsverken väntas vad gäller *hem-, hotell och kontorsstädare m.fl.*, vilket är i linje med de planerade rekryteringsvolymerna av yrkesgruppen de tre senaste åren.

Under året väntas *förskolelärare/barnträdgårdslärare* motsvarande fem årsverken rekryteras, vilket är den genomsnittliga siffran under perioden 2009–2017.

Restaurang- och storhushållspersonal, specialister inom samhälls- och socialsektorn samt fastighetsskötare planeras alla rekryteras motsvarande fem årsverk vardera.

Eftersom *staten* är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland är det årliga behovet av nyrekrytering blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år (motsvarande 17 årsverk) ligger i år på en ovanligt hög nivå sett till tidigare barometrar, där antalet helårsverken har varierat mellan fyra och tretton. En stor del av orsakerna till detta är kommande intern rotation bland tjänsterna inom Ålands skattebyrå, dels flera pensioneringar som får igång kedjeeffekter, men tidsbundna tjänster som sannolikt kommer att kunna lediganslås som ordinarie. De rekryteringar som planeras är huvudsakligen ersättande sådana vid avgångar.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan sex helårstjänster av yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* och tre av vardera *juridiska specialister, och kundtjänstpersonal*. I övrigt kommer man att söka två ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl., en byrå-, avdelnings-, myndighetschef och kontorspersonal motsvarande en helårstjänst.

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2017. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2017

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totalt	5	10	10	5	13	4	10	7	17
Skatteberedare och -inspektörer	0	2	1	1	1	0	0	0	6
Juridiska specialister	0	0	3	1	3	2	2	3	3
Kundtjänstpersonal	0	0	2	0	1	0	0	0	3
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Kontorspersonal	1	1	2	1	2	1	4	1	1
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	1	1	0	1
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	2	0	0	0	1
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	4	0	0	1	0	2	3	0
Försäkringshandläggare m.fl.	0	1	0	0	1	0	1	0	0
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Rättegångsombud och utsökningsmän	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	0	1	0	0	0	0	0	0	0

Anm.: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter

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

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

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

Här nämns från *landskapssektorns* sida poliser, jurister, specialister inom databaser, samt byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl. Även personal med antikvarisk kompetens (antikvarier, murare med särskilt kunnande på området) till museisektorn tror man kan bli svår att få tag på.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt yrken inom vård och omsorg. Närvårdare och socialarbetare lyfts liksom tidigare år fram av flera kommuner. Förutom dessa uppges bland annat trafikplanerare och ekonom bli svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppges att det kommer att bli svårast att rekrytera

speciallärare. De övriga typer av lärare som nämns i årets enkät är bland annat ämneslärare, yrkeslärare inom teknik, teknisk slöjd och ämneslärare i språk. Även skolpsykolog nämns liksom för ett år sedan bland svaren.

Inom den *statliga sektorn* tros enstaka yrkesgrupper som domare, handläggningssakkunnig inom socialförsäkring bli svårast att få tag på. Även personal inom kontorsuppgifter och processansvarig nämns.

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 arbetskraftens tillväxt som gjorts varje vår sedan våren 2008, dels skilt för offentlig och privat sektor, dels för arbetsmarknaden som helhet. Förväntningarna efter finanskrisen som utlöstes hösten 2008 kan tydligt avläsas i tabellen. Volymen sysselsatta på arbetsmarknaden förväntades våren 2010 minska med 0,5 procent. Därefter, 2011, kom en vändning och den samlade arbetsstyrkan förväntades öka inom såväl offentlig som privat sektor både 2011 och 2012. 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 in i motsvarande grad i barometertvärden.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2017. Antal omräknat till helårstjänster och procent

	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
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

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

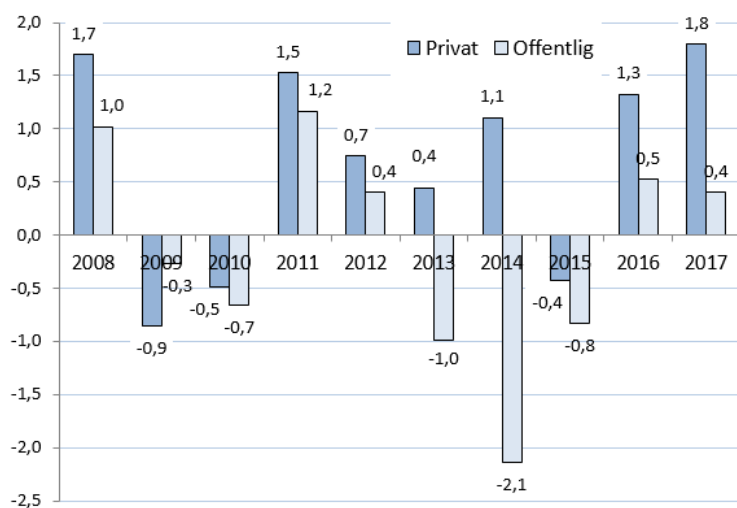
Anm.: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas i år (2017) vara den mest positiva sedan 2011 (+1,4 procent). Den privata sektorn väntar sig en klar ökning av personalstyrkan (+1,8 procent), den högsta sedan vi började med vår Arbetsmarknadsbarometer.

Den offentliga sektorn väntar sig för andra året i följd en ökning (+0,4 procent) av personalstyrkan, detta efter att privatiseringsprocesserna under perioden 2013–2015 ledde till negativa förväntningar under dessa år.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring i antal årsverken per sektor i diagramform ges i *Figur 7*. Av figuren framgår att förväntningarna för den relativa tillväxten av arbetskraftens volym i den privata sektorn under perioden 2008–2017 legat över den offentliga sektorns alla år utom 2009.

Figur 7. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2017



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

Anm.: 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.

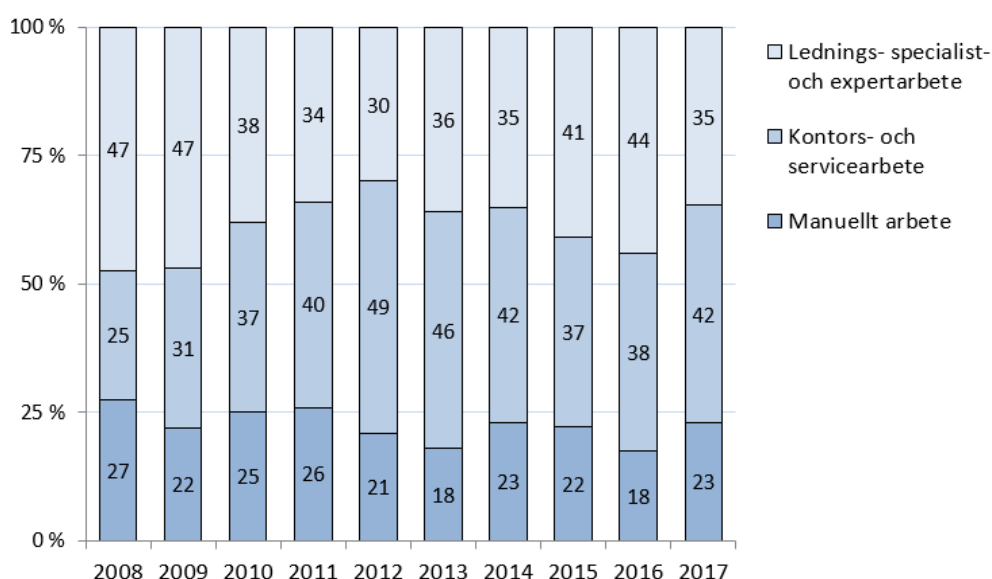
Talen är avrundade.

6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier

Figur 8 visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier. *Lednings-, specialist- och expertarbetets*, den högsta kvalificeringsnivåns andel minskade mellan 2008 och 2012 från 47 till 30 procent. Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete* starkt, från en fjärdedel till knappt hälften. Därefter 2013–2016, ökade återigen den högsta kvalificeringsnivåns andel. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. I årets

barometer sjunker återigen efterfrågan på arbetskraft för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbetets* andel kraftigt, från 44 till 35 procentenheter. Andelen av efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* har varierat något från år till år, från som lägst 18 procent (2013 och 2016) till som högst 27 procent (2008). Vi ser avslutningsvis att i årets undersökning förväntas mellankategorin *kontors- och servicearbete*, öka till 42 procent.

Figur 8. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2017



Anm.: För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid.57). Talen är avrundade. Uppgifterna för åren 2008–2010 kompletterades och reviderades våren 2011.

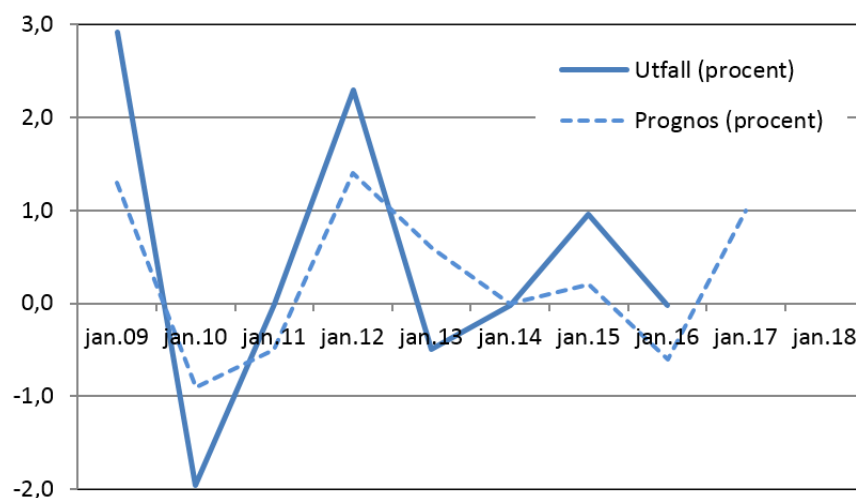
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktürenkäter.

6.3 Prognoser och utfall

Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet i statistiken ut? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2007–2015, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i Figur 9).

Vi ser att prognoserna (den streckade linjen) korrekt förutsett själva *riktningen* i utvecklingen, men att utslaget åt såväl det positiva som det negativa hållet varit mindre än det verkliga utfallet representerat av den officiella statistiken. Vår uppskattning av 2014 års siffror tyder på att barometern även för detta år visade rätt riktning, men liksom tidigare år i en något moderat kraft än det verkliga utfallet.

Figur 9. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2017



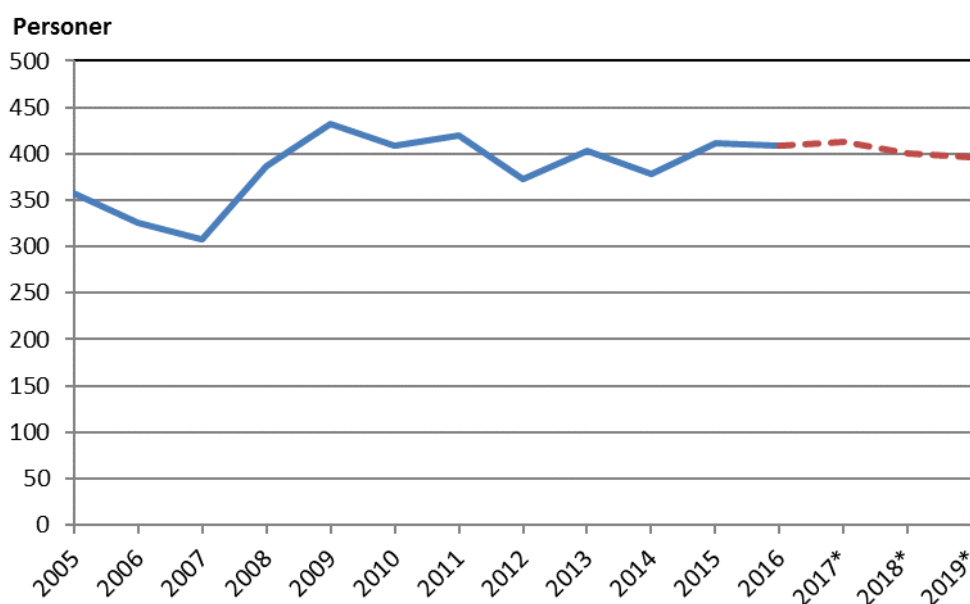
Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUB:s arbetsmarknadsbarometrar

6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

Avgångarna från den åländska arbetsmarknaden sker i första hand via pensionsavgångar, men också genom avgångar p.g.a. dödsfall eller till studier och genom utflyttning. De två sista kategorierna överlappar delvis varandra.

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 10*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland stigit något de senaste två åren och var förra året 409 stycken. De högsta noteringarna var dock under perioden 2009–2011, då i genomsnitt 420 personer pensionerades årligen. Utifrån data för vid vilken ålder personer gått i pension de senaste åren kombinerat med ÅSUB:s befolkningsprognos väntar vi under innevarande år ett pensionstal kring 410 personer, följt av en minskning i takt med att en större del av de stora årskullarna redan befinner sig i pension.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 556 årsverken motsvarande 7,0 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas motsvara 144 heltidsanställda personer (1,8 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 412 personer detta år. Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Figur 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2019 (prognos 2017–2019)

Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 216 helårsverken (5,7 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 15 årsverken (0,4 procent) (Tabell 10). Vilket skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarande 201 helårstjänster (5,3 procent).

Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2017 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))

	Rekrytering	Avgångar	Förändring
Totalt	772 (6,6)	613 (5,2)	159 (1,4)
Privat	556 (7,0)	412 (5,2)	144 (1,8)
Offentlig	216 (5,7)	201 (5,3)	15 (0,4)

Anm.: Talen är avrundade

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 772 årsverken eller 6,6 procent av arbetskraften. Tillväxten av sysselsättningsvolymen på Åland förväntas motsvara 159 årsverken (1,4 procent), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 613 årsverken (5,2 procent).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna även detta år kommer att ligga strax över 400 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis cirka 200 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2017.

6.5 Utbudet på arbetskraft

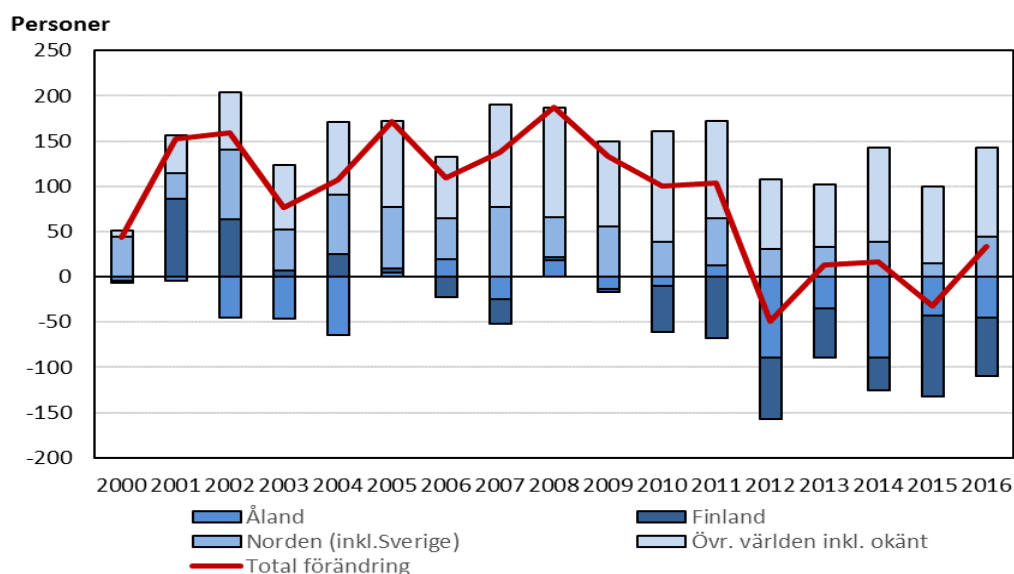
Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden vänder vi oss nu till att se på återväxten. För att kompensera för pensioneringskullarna behövs som vi sett cirka 400 nya personer in på arbetsmarknaden årligen och utöver detta väntas i år en tillväxt på 159 helårstjänster. Nedan kommer vi inledningsvis uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet och sedan se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

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. För att få en uppfattning om hur stora årskullarna är, är det därför bättre att se 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. Den genomsnittliga årskullen för dessa åldrar de senaste fem åren varierar mellan 330 och 346 personer. Dessa personer är idag mellan 17 och 23 år. Om man jämför dessa siffror med det förväntade antalet pensioneringar ser man att det rör sig om ett underskott på cirka 70 personer per år bara för att ersätta pensioneringarna.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Utöver de nämnda 70 personerna tillkommer personer som avgår ifrån arbetslivet på grund av dödsfall (ca 25 stycken dödsfall i åldrarna 18–60 varje år) samt faktumet att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland för studier (antalet ålandsfödda personer är ca 70 personer lägre då gruppen är 27 år jämfört med när de var i gymnasieåldern). Avslutningsvis kan inte heller full sysselsättning antas bland de unga årgångarna som kommer in i arbetslivet.

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 11* hur befolkningen i arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelseland, har förändrats sedan millennieskiftet. Staplar som har värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder med den födelseplatsen minskade jämfört med föregående år, medan det motsatta gäller för de positiva staplarna. Den röda linjen visar på den totala förändringen för åldersgruppen på Åland.

De senaste åren har vi sett den på Åland födda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat så gott som 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 (den röda linjen i *Figur 11*). De senaste fyra åren har ökningen av befolkningen i arbetsför ålder varit blygsam och den positiva nettoinflyttningen av personer födda utomlands har varit avgörande för att gruppen inte ska minska.

Figur 11. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2016

Befolkningen i arbetsför ålder hänger väl ihop med arbetskraftsutbudet, men det bör poängteras att förutom befolkningens storlek påverkas arbetskraftens storlek även av graden till vilken befolkningen deltar på arbetsmarknaden. Det kan dock konstateras att en minskande befolkning i arbetsför ålder innebär en begränsning av möjligheten att öka arbetskraftsutbudet. I förlängningen skulle en minskning innebära försämrade förutsättningar att öka sysselsättningen och riskera att bromsa den ekonomiska tillväxten.⁵

Som vi konstaterat ovan är årgångarna med ungdomar bosatta på Åland som snart når arbetsför ålder mindre än antalet pensioneringar som väntas de kommande åren. Därmed är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt både för att upprätthålla storleken på arbetskraften och för att möjliggöra en fortsatt ökning av antalet arbetsplatser på Åland.

Förutom att öka nettointflyttningen kan även ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland den existerande befolkningen ge möjligheter att öka arbetskraften. Traditionellt anses ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland kvinnor utgöra en potentiell ökning av arbetskraften och sysselsättningsgraden, men till skillnad från de flesta andra platser är sysselsättningsgraden på Åland inte lägre bland kvinnor än bland män. Däremot är sysselsättningsgraden bland kvinnor födda utanför Åland klart lägre än bland övriga kvinnor.⁶ Ökat deltagande på arbetsmarknaden bland exempelvis denna grupp kunde därför vara en potentiell källa för att öka den totala arbetskraften på Åland. Även andra förändringar, som exempelvis en friskare befolkning, kan öka arbetsmarknadsdeltagandet bland befolkningen.

⁵ Arbetsförmedlingen (2010), s. 53.

⁶ ÅSUB 2014:9, data från 2011.

7. Fortbildning

7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2017) på 38 procent, vilket är en högre andel än medeltalet för perioden 2007–2017 som ligger på 31 procent per år. Under det kommande året förväntas således mer än var tredje anställd inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2016 (procent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Medel.
Totalt	25	31	23	26	30	32	30	33	35	40	38	31
Primärnäringsar	34	33	23	17	23	16	48	38	23	24	44	29
Livsmedelsindustri	19	11	27	42	47	47	42	20	31	28	22	30
Övrig industri	27	33	16	27	28	32	23	41	34	20	45	30
Vatten och el	52	40	26	43	52	59	54	49	52	62	53	49
Bygg	20	19	20	18	27	20	26	33	31	24	26	24
Handel	21	23	24	21	26	25	31	25	19	28	27	25
Transport och komm.	25	31	15	27	22	27	31	31	44	63	49	33
Hotell och restaurang	19	15	12	17	19	23	18	13	12	18	16	17
Finans och försäkring	30	50	59	49	44	54	63	27	13	41	16	41
Företagstjänster	.	.	.	31	34	32	40	42	43	42	53	40
Personliga tjänster	.	.	.	47	56	54	56	61	74	56	42	56
Övrig service	29	35	43	.	.	.	.	.	.	.	.	36

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

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen väntas i år vara högst inom branscherna *vatten och el*, samt *företagstjänster*, (53 procent vardera) följt av *transport och kommunikation* (49 procent), samt *övrig industri* (45 procent). I *vatten och el* förväntas drygt hälften av personalen fortbilda sig. Branschen har även i ett längre perspektiv haft en hög fortbildningsfrekvens, att döma av medeltalet för perioden 2007–2017, 49 procent.

Genomsnittligt har en tredjedel av *transportbranschens* personal fortbildat sig. Andelen har nu ökat under de senaste åren och ligger i årets undersökning strax under hälften (49 procent).

Inom övrig industri, där strax under en tredjedel av personal genomsnittligt fortbildar sig, är den förväntade fortbildningsfrekvensen i år ovanligt stor, 45

procent. Även *primärbranschen* har i år en relativt hög fortbildningsfrekvens (44 procent), medan *personliga tjänster* ligger betydligt lägre än man genomsnittligt gjort (42 procent).

I två av branscherna, *bygg* och *handel* väntas en dryg fjärdedel av de anställda fortbilda sig under året, något färre inom *livsmedelsindustrin*.

Hotell- och restaurangbranschen har den lägsta andelen som fortbildar sig. Detta är dock inte förvånande eftersom personalomsättningen är relativt stor och branschen under hela barometerperioden haft låga fortbildningsandelar.

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

- *Primärsektorn*: chaufförsutbildning, första hjälp, språk.
- *Livsmedelsindustrin*: Säkerhet, hygien, kvalitetscertifiering bakning. Förutom detta nämns även marknadsföring samt ekonomi och arbetsledning.
- *Övrig industri* kommer bland annat att satsa på projektledning, ledarskaps-, ekonomi och certifieringsutbildningar.
- *Vatten och el*: säkerhet, diverse tekniska områden och lagstadgade fortbildningar.
- *Bygg*: arbetsgivarna i branschen uppger en rad olika fortbildningsområden som de kommer att satsa på under året. Chaufförsutbildning, som återkommer i flera andra branscher och även säkerhet samt ledning och projektansvar. Man nämner också mer branschspecifik kompetensutveckling inom VVS, våtrum och kylteknik.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar av naturliga skäl på fortbildning inom försäljning och produktkännedom. Förutom detta väntas även fortbildning i diverse produktkunskaper som exempelvis farmakologi, fordonsteknik och verkstad. I likhet med flera andra branscher kommer det även här att satsas på IT-fortbildningar och fortbildning av chaufförer.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: säkerhet och yrkeskompetens. Utöver dessa väntas det inom transportbranschen även satsas på fortbildning inom ledarskap och yrkeskompetens för chaufförer samt energieffektivisering.
- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar fortbildning inom följande områden: ekonomi, kundbetjäning, service och restaurang.

- *Finans och försäkring*: ledarskap, juridik och diverse specialistkompetenser.
- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningsämnet är relaterat till IT, men inom denna bransch ryms många olika ämnen för fortbildning beroende på verksamhetens karaktär; allt ifrån kundservice till fastighetsmäkleri och veterinärmedicin. Utöver detta planeras för diverse mer specificerade fortbildningar beroende på företagets typ av verksamhet. Exempelvis bevakningsbranschen, lagstiftning och juridiska specialområden, ventilationsteknik och VVS.
- *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 tandvård, trafikutbildning, träning och hälsa, mat, ekologisk hudvård och IT.

Vi ställde också i våra enkäter en fråga 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 alternativet enskilda kortare utbildningstillfällen som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 77 procent av företagen i nuläget (våren 2017) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Faktum är att den andelen ligger en bit under genomsnittet för perioden 2012–2017 (82 procent).

Vanligast är det i år att bekosta enskilda utbildningstillfällen i branschen *företagstjänster* där nära 100 procent av företagen uppgett att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. I *byggbranschen* förväntas 84 procent kunna ta del av enskilda kortare utbildningstillfällen under det kommande året och i *primärbranschen* 80 procent, vilket är en bit över genomsnittet för branschen. Även inom *handelsbranschen* som ligger strax under (79 procent) primärbranschen är den förväntade frekvensen under branschens genomsnitt.

Tre av fyra anställda inom *övrig industri* förväntas erbjudas enskilda kortare utbildningstillfällen under den närmaste 12-månadersperioden, vilket är under branschens genomsnittliga andel. *Transportbranschen* ligger på 72 procent, och *livsmedelsindustrin* på 70, vilket är långt under branschens genomsnitt.

Inom *finans- och försäkring* förväntas i år två av tre (67 procent) få tillfälle att vidareutbilda sig vid enskilda kortare utbildningstillfällen, vilket är en betydligt mindre andel än vanligt. *Vatten och el*, samt hotell och restaurang har en fortbildningsfrekvens något över 60 procent vardera, vilket är lägre än genomsnittligt för respektive bransch.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är betydligt lägre och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala vägd andelen (14 procent) lägre än genomsnittet för perioden 2012–2017 (19 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*). Detta år är det inom branschen *finans och försäkring* som man verkar vara mest villig att satsa på utbildning för examen/certifiering (44 procent). Inom *transportbranschen*, inklusive sjöfart, handlar det detta år om en tredjedel av de anställda (32 procent) som förväntas utbilda sig för examen och/eller certifiering. Inom *livsmedelsindustrin* förväntas företagen bekosta utbildning för examen/certifiering för en femtedel av personalen (20 procent) vilket är nära genomsnittet.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2015–2017

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av de anställda inom branschen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av de anställda inom branschen)			
	2015	2016	2017	Medeltal 2012–2017	2015	2016	2017	Medeltal 2012–2017
Totalt	81	78	77	82	14	17	14	19
Primär	50	67	80	72	0	7	10	6
Livsmedelsindustri	67	69	70	85	33	6	20	19
Övrig industri	65	73	75	81	4	8	13	16
Vatten och el	71	67	63	80	7	7	6	7
Bygg	90	81	84	85	10	16	16	22
Handel	88	80	79	87	8	11	9	14
Transport och kommunikation	75	64	72	74	40	55	32	38
Hotell och restaurang	65	85	61	72	5	10	4	8
Finans och försäkring	88	92	67	86	13	25	44	49
Företagstjänster	94	84	97	92	23	24	15	21
Personliga tjänster	96	91	74	87	18	23	17	29

Anm.: 2015 års siffror reviderades 2016.

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 strax över hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (52 procent), vilket är en minskning jämfört med fjolårets förväntningar (58 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 13* ser man att det i första hand är fortbildningsfrekvensen inom *kommunsektorn* som ser ut att komma att minska under året. Där har

förväntningarna på fortbildningsfrekvensen minskat från 63 procent 2016 till 52 procent i år (2017). Årets notering ligger dock alldeles nära kommunsektorns genomsnitt för de senaste åtta åren.

Fortbildningsfrekvensen i majoriteten av kommunens skolor ligger i nivån 80–100 procent. Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, varierar fortbildningsfrekvensen starkt mellan kommunerna. I fem kommuner räknar man med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan fem kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Tre kommuner uppger att 40–60 procent av personalen kommer att erbjudas fortbildning under året, medan en återfinns i intervallet 60–80 procent.

Inom *landskapssektorn* är förändringen marginell i förhållande till fjolåret. Årets notering (52 procent) ligger över långtidsgenomsnittet.

Inom den *statliga sektorn* väntas 54 procent av personal fortbilda sig, jämfört med 56 procent ifjol, vilket är klart över sektorns långtidsmedeltal.

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2010–2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Medeltal
Totalt	50	54	47	43	47	46	58	52	49
Kommunsektorn	49	51	46	46	46	54	63	52	51
Landskapssektorn	53	59	48	39	48	36	51	52	48
Staten	23	30	39	54	48	47	56	54	44

Anm.: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter.

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att *Oasen boende och vårdcenter* uppskattar fortbildningsfrekvensen till 0–20 procent, medan ÅHS väntar sig en frekvens på 40–60 procent.

Liksom tidigare år kan alla avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapssektorn* tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. En enhet kan tänka sig att bekosta utbildningar för examen/certifiering.

Inom *kommunsektorn* kan alla utom en kommun som inte svarat tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. En kommun kan även tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering.

Inom den *statliga sektorn* ser det enligt våra konjunktursvar ut som om fortbildningsfrekvensen ökat under senare år. De första åren som fortbildningsfrekvensen undersöktes låg den statliga sektorn betydligt lägre än

landskaps- och kommunsektorn. I år är de statliga förväntningarna strax över nivån för det totala medeltalet – till och med högre än årets förväntningar hos såväl landskaps-, som kommunsektorerna, vilket kan ses i *Tabell 13*.

Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika statliga enheter och sträcker sig från en fortbildningsfrekvens på maximalt 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. Två myndigheter kan dock liksom för ett år sedan även tänka sig att under året bekosta utbildning för examen/certifikat.

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 som tidigare år att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden. Dit hör sådant som polisiär fortbildning och fordonsbesiktning. Vissa gemensamma teman märks i sammanhanget, bland annat hållbarhet och förvaltningsrätt, jämställdhet och naturligtvis den allestädes förekommande IT-utbildningen.

Landskapets skolor planerar fortbildning främst inom de olika ämnen deras lärare undervisar i, men även inom mer allmänna områden som IT och administration.

Bland de andra mer allmänna fortbildningsområden som man kan se bland svaren från den övriga landskapssektorn framstår hållbarhet som ett gemensamt och allt vanligare tema. I övrigt finner man ämnen knutna till avdelningarnas specifika funktion och arbetsområden (upphandling, förvaltning, juridik, fordonsbesiktning, bland annat).

Inom den *kommunala sektorn* framhålls utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Äldreomsorg, hemvård, barnomsorg samt utbildning inom klienters beteenden är alla områden som förs fram. Bland skolorna framstår IKT som den vanligaste fortbildningsämnet, följt av pedagogik. Men här nämns även elevvård, stödåtgärder, formativt lärande, motorik, läsförbättring, med mera. En av våra respondenter påpekar att lärare enligt avtal ska fortbilda sig 18 timmar per år och att olika lärare har olika behov. Av detta följer att bredden vad gäller inriktningen på fortbildningen är stor.

Inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden. De områden som nämns är bland andra är: socialförsäkring, lantmäteriteknik, lagändringar, Till detta kommer egna utbildningar – både kompletterande- och vidareutbildningar.

8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn

På uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering ställde vi i Arbetskraftsenkäten till den offentliga sektorn två frågor om bedömningen av utländska yrkeskvalifikationer. Den första frågan löd: "Hur stort är ert nuvarande behov av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Vi bad respondenterna uppges 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 det kommande året av bedömning av yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: minskar, stabilt, ökar.

Inom den *statliga sektorn* förväntas i vanlig ordning knappt något behov alls av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Den enda statliga enhet som anger att de har något behov alls är Ålands skattebyrå, som uppger att de i genomsnitt bedömer två sådana kvalifikationer per år. Alla de svarande enheterna förväntar sig ett stabilt behov det kommande året, vilket i praktiken betyder att det inom den statliga sektorn knappt kommer att finnas något behov alls under det kommande året.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer man att man kommer att ha sammanlagt 85 fall av rekryteringar där det handlar om att bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands. Av dessa gäller 64 stycken skolsektorn. Detta är en kraftig ökning i förhållande till fjolåret. Den allmänna förklaringen till det stora antalet bedömningar är att en stor del av de lärare som rekryteras har utbildat sig i Sverige. En förklaring till ökningen är att eftersom klasslärarutbildningarna i Sverige har ändrat karaktär så måste man vid rekrytering även bedöma deras examina. Inom skolsektorn sammantagen tror man överlag att behovet av dylika bedömningar kommer att vara stabilt, men en del av skoldistriktet väntar sig även ett ökande behov.

Förutom skolorna har även Ålands omsorgsförbund ett relativt stort valideringsbehov, i år uppskattat till fem fall per år. De enskilda kommunerna väntar sig i allmänhet inget eller något enstaka fall per år förutom Mariehamn som väntar sig fyra fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov av inga eller ett fåtal valideringsfall per år (0–3). De enheter som har ett större valideringsbehov än detta är ÅHS, Infrastrukturavdelningen samt ÅMHM (Ålands miljö- och hälsovårdsmyndighet).

Inom landskapssektorn uppskattar man överlag att behovet av validering av

utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. Utbildnings- och kulturavdelningen tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Över de tio åren som vi frågat respondenterna om valideringsbehovet är det vanligaste svaret att enheterna uppfattar valideringsbehovet som konstant. I det fåtal fall som förväntar sig att behovet kommer att förändras handlar det i de allra flesta fall om att man förutspår ett ökande behov.

Referenser

Arbetsförmedlingen Ura 2010:5, Generationsväxlingen på arbetsmarknaden

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

Statistikcentralen (2016) <http://www.stat.fi>

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB Rapport 2011:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2011

ÅSUB Rapport 2012:1, Konjunkturläget våren 2012

ÅSUB Rapport 2012:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2012

ÅSUB Rapport 2013:1, Konjunkturläget våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

ÅSUB Rapport 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

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

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2017
 - a. Bransch 1–6
 - b. Bransch 7–11
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2017. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
 - b. Statliga enheter (enkätens sida 1)
 - c. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
 - d. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (enkätens sida 1)
 - e. Kommunsektorn (enkätens sida 1)



Ålands statistik- och
utredningsbyrå

Konjunkturenkäten våren 2017

Posta, faxa eller svara direkt via blanketten på vår hemsida (se följebrevet)!
ÅSUB, PB 1187, AX 22 111 Mariehamn; fax 018-19495
(version A)



Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag _____

Kontaktperson _____
Tel.: _____

Titel _____

Vill Ni ha konjunkturrapporten som återrapportering? ☐ ja ☐ nej

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

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland

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 2016 var inflationen 0,6 procent)

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

7. Har antalet anställda i Ert företag, jämfört med situationen för 12 månader sedan:

☐ ökat ☐ oförändrad ☐ minskat

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

☐ ha ökat ☐ vara oförändrad ☐ ha minskat

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

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

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

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

1780111818

11. Hur många anställda, omräknat till helårstjänster uppskattar Ni att Ert företag kommer att ha om ett år? (Vid behov använd en eller två decimaler! Inga anställda = 0)

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar Ni kommer att göra (ersättande och ny personal) i Ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler)

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

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

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

Uppskatta antal 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.	
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.		Maskinmontörer och reparatörer	
Övrig kontorspersonal		Personal inom el- och elektronik	
Försäljare och butikskassörer		Processarbetare inom industri, mfl.	
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	
Antal:		Däckmanskap, sjötrafikarbetare	
Summa nyanställningar		Städare, m.fl.	
Obs! Summan bör vara = a+b under fråga 12			

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

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

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

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

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

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

För dig som skickar in elektroniskt : En siffra inom parentes i knappen "Skicka" visar att du skickat in formuläret. TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

6127111818



Posta, faxa eller svara direkt via blanketten på vår hemsida (se följebrevet).
ÅSUB, PB 1187, AX 22 111 Mariehamn; fax 018-19495
(version B)

Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag

Kontaktperson

Tel.:

Titel

Vill Ni ha konjunkturrapporten som återrapportering?

 $\mathbb{Q}_{ja}$

☐ nej

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

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland

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 2016 var inflationen 0,6 procent)

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

7. Har antalet anställda i Ert företag, jämfört med situationen för 12 månader sedan:

☐ ökat ☐ oförändrad ☐ minskat

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

☐ ha ökat ☐ vara oförändrad ☐ ha minskat

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

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

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

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

2340457397

11. Hur många anställda, omräknat till helårstjänster uppskattar Ni att Ert företag kommer att ha om ett år? (Vid behov använd en eller två decimaler! Inga anställda = 0)

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

12. Uppskatta antalet anställningar Ni kommer att göra (ersättande och ny personal) i Ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler)

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

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

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

Uppskatta antal 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		Fastighetsskötare	
Kundtjänstpersonal		Försäljare och butikskassörer	
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.		Byggnadsarbetare, m.fl.	
Övrig kontorspersonal		Maskinmontörer och reparatörer	
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Personal inom el- och elektronik	
Antal:		Processarbetare inom industri, mfl.	
Summa nyanställningar		Städare, m.fl.	
Obs! Summan bör vara = a+b under fråga 12			

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

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

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

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

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

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

För dig som skickar in elektroniskt : En siffra inom parentes i knappen "Skicka" visar att du skickat in formuläret. TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

9882457395

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- storhushållspersonal, kockar	
Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)		Fastighetsskötare	
Lärare i yrkesämnen		Kontorsstädare, m.fl.	
Gymnasie- och högstadielärare		Köksbiträden	
Lågstadie- och klasslärare		Elevassister	
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!

7168103040

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

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

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

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

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

Förkorta vid behov!

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

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen

☐ utbildning för examen/certifiering

(Ett eller två kryss!)

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

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

- ☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

Tillägg och egna kommentarer

Använd "Enter" för att gå från en fråga till nästa.

När du är klar, skicka in blanketten ("Skicka data").

När du skickat in dina svar töms formuläret och visas en etta inom parentes i knappen "Skicka data"

Tack för din medverkan!

7812103046

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

Ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

(Obs! Samma som totalsumman 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)		Kanslister	
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!

7467387103

Arbetskraftsenkäten våren 2017

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 planerar 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 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-, storkökspersonal, kockar	
Specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Datatekniker, supportpersonal, operatörer, m.fl.			
		Antal:	
		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
		Antal:	

1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl.

2) Projektledare, planerare, koordinatörer, m.fl.

3) Lönebokförare, registratörer, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

6859646217

Arbetskraftsenkäten våren 2017

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 planerar 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-, 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		Antal:	
2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
3) T.ex. socialarbetare, inkl. socialsekreterare, socialinspektörer, barnomsorgs- och skolpsykologer, m.fl.		Antal:	
4) T.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, eltekniker, mätningstekniker		Antal:	

Fortsätt på nästa sida!

8332167550

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- och personal- och enhetschefer, m.fl.		Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)	
Juridiska specialister		Restaurang-, 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 utskökningsmän		Antal:	
Kontorsassistent/-sekreterare		Annat - vad? (Förkorta vid behov)	
Kundtjänstpersonal 1)		Antal:	

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

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

Fortsätt på nästa sida!

7697235650

ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSBYRÅ

Ålands statistik- och utredningsbyrå, ÅSUB, är en fristående enhet vars huvuduppgift är att verka som Ålands officiella statistikmyndighet och bedriva kvalificerad utrednings- och forskningsverksamhet.

ÅSUB producerar fortlöpande aktuell statistik inom en rad olika samhällsområden. Tyngdpunkten i analysverksamheten utgörs av utredningar inom det ekonomiska-politiska området. Statistiska sammanställningar publiceras regelbundet i serierna ÅSUB Statistik och ÅSUB Statistikmeddelande, medan serien ÅSUB Rapport innehåller utredningar, analyser och annan information om Ålands ekonomi och samhälle.

Mer information om verksamheten och publikationer finns på ÅSUB:s hemsida www.asub.ax



ÅLANDS STATISTIK- OCH
UTREDNINGSBYRÅ

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

Ålandsvägen 26
PB 1187
AX-22 111 MARIEHAMN