

Rapport 2021:5

Arbetsmarknadsbarometern 2021



De senaste rapporterna från ÅSUB

2019:1	Tyck till om ungdomsgårdarna. En enkätundersökning för unga i Mariehamn
2019:2	Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2018
2019:3	Konjunkturläget våren 2019
2019:4	Utvärderarnas fördjupade årsrapport för 2018 Ålands landsbygdsutvecklingsprogram, perioden 2014–2020
2019:5	Arbetsmarknadsbarometern 2019
2019:6	Beräkningar av utfallet för ny finansieringsmodell för Ålands självstyrelse
2019:7	Utvärdering av genomförandet av Nordiskt samarbetsprogram för regional utveckling och planering 2017–2020
2019:8	Fiskerinäringens betydelse för samhällsekonomi på Åland
2019:9	Medborgarundersökning: Mariehamn – hösten 2019
2019:10	Tillväxtstudie 2019
2020:1	Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen
2020:2	Utvärdering av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för Åland 2014–2020. Årsrapport för 2019, med tematiska fördjupningar
2020:3	Att leva och bo som inflyttad på Åland – Utomnordiska och nordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv
2020:4	Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen
2020:5	Evalueringsrapport av AMS – med kunden och framtiden i fokus
2020:6	Medievanor på Åland 2020
2020:7	Upplevd diskriminering i det åländska samhället 2020
2021:1	Ålands befolkningsutveckling under EU-tiden
2021:2	Konjunkturläget våren 2021
2021:3	Utbildning och arbetsmarknad 2035 – Vägarna till välfärd efter pandemin
2021:4	Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2021

ISSN 1455-1977 (print)

ISSN 2737-0798 (online)

Förord

Sedan våren 2008 utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. I barometern presenteras sysselsättningens utveckling och det totala rekryteringsbehovet per bransch för näringslivet samt motsvarande uppgifter för den offentliga sektorn under kommande 12-månadersperiod. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till mars 2022. Uppdragsgivare och finansiär för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Även årets arbetsmarknadsbarometer präglas av coronapandemins återverkningar på Ålands ekonomi och arbetsmarknad. Eftersom läget för pandemin och därmed restriktionerna med anledning av smittspridningsriskerna förändrats efter hand under året omgärdas bedömningarna fortfarande av stor osäkerhet. ÅSUB har därför valt att fokuserat på den övergripande utvecklingen och återhämtningen fram till den tidiga våren 2022. Det huvudsakliga syftet har varit att bedöma det närmaste årets förändring inom den sysselsatta arbetskraften för det privata näringslivets olika branscher och den offentliga sektorns olika delar (landskapsförvaltningen, kommunerna och staten) och att på motsvarande sätt redogöra för rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper.

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval av arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2021.

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

Utredare *Robin Lähde* har ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer och sammanställningen av rapporten. Utredare *Johan Flink* har deltagit i analysen samt rapporteringen i kapitel 6.

Mariehamn i juni 2021

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 Huvudsaklig metod	13
2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster.....	15
2.3 Grundbegrepp.....	15
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	17
3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2020	17
3.2 Nyinrättade anställningar	22
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	25
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....	25
4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?	32
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	37
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn.....	37
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn.....	38
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn.....	47
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....	48
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor.....	48
6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier	50
6.3 Prognoser och utfall.....	52
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	53
6.5 Utbudet på arbetskraft	55
7. Fortbildning	58
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....	58
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	61
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....	64
Bilaga 1: Klassificeringar.....	66
Bilaga 2: Enkäter	67

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2020 och deras efterfrågan 2016–2021 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt	17
Figur 2. Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna*	24
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2019, våren 2020 och våren 2021, efter bransch	27
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2019, 2020 och 2021. Antal årsverken, efter bransch.	31
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2021 .	32
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	33
Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	39
Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2009–2021	50
Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	51
Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2009–2021	52
Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2021	53
Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2021 (prognos 2020–2021)	54
Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2020	57

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2017, 2019 och 2021. Rangordning efter antal årsverken 2021.....	19
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2021	21
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2009–2021. Antal årsverken efter bransch.....	26
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2009–2021. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch.....	30
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2021	37
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021.....	42
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen), 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021...	45
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021	46
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2021. Antal omräknat till helårstjänster och procent.....	49
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2020 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes)	54
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2012–2021 (procent)	58
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2019–2021.	61
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2012–2021	62

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2022. Resultaten presenteras per bransch och per yrkesgrupp för den privata sektorn, samt efter arbetsgivar sektor och yrkesgrupp för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som skickas till ett representativt urval åländska företag (av vilka 279 företag, 85 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 under perioden våren 2021 till våren 2022 präglas av en rejäl volymtillväxt och ett avsevärt ökat rekryteringsbehov från ifjol. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 260 årsverken¹, eller 2,1 procent. Trots att den förväntade tillväxten i personalvolymen till antal är stor kompenserar den inte för bortfallet som pandemin inneburit.

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det i huvudsak är inom den *privata sektorn* ökningen sker. I år väntas en ökning med 248 årsverken (motsvarande 3,0 procent av den sysselsatta arbetskraften). I fjol minskade sysselsättningen kraftigt inom det privata näringslivet då pandemin slog till. En liten ökning väntas även inom den *offentliga sektorn*, motsvarande 12 årsverken (0,3 procent av den sysselsatta arbetskraften), men tillväxttakten fortsätter att avta.

I år motsvarar det totala rekryteringsbehovet² på den åländska arbetsmarknaden 878 årsverken eller 7,2 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 564 årsverken (4,7 procent) för ett år sedan. Det är huvudsakligen inom det privata näringslivet som förväntningarna har ökat och vi ser i år mer positiva förväntningar på innevarande år i de flesta branscher.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 592 årsverken att behövas inom det *privata näringslivet* (7,3 procent av arbetsstyrkan i sektorn), vilket är mer än en dubblering i jämförelse med behovet i fjol. Här bör påpekas att rekryteringsbehovet mer än halverades i fjol och låg på en mycket låg

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

² Hänvisar till den bedömningen som uppgiftslämnare kunnat göra vid svarstillfället. När det gäller ersättande anställningar är pensionsavgångar enklare att förutse medan övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, innefattar en underskattning för beräkning av det totala rekryteringsbehovet på årsbas.

nivå. Liksom förväntningarna på personaltillväxten är även rekryteringsbehovet relativt sett störst inom branscherna *transport* och *hotell och restaurang*. Inom den *offentliga sektorn* är det förväntade rekryteringsbehovet oförändrat från ifjol och väntas motsvara 285 årsverken (7,0 procent av arbetsstyrkan).

Rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal förväntas öka

Efterfrågan på i det närmaste samtliga aggregerade yrkesgrupper³ väntas öka under perioden våren 2021-våren 2022. Efterfrågan på *service- och försäljningspersonal*, som inom näringslivet minskade rejält förra året, ökar avsevärt och är i år den mest efterfrågade yrkesgruppen. I år väntas efterfrågan på service- och försäljningspersonal motsvara 319 årsverken, vilket är betydligt mer än den förväntade efterfrågan 2020 (141 årsverken). Ökningen i efterfrågan sker inom den privata sektorn. Till de mest efterfrågade yrkesgrupperna inom service- och försäljningspersonal hör i år *serveringspersonal*, *restaurang- och storhushållspersonal* samt *försäljare och butiksinnehavare*. Rekryteringen av dessa tre yrkesgrupper sker i första hand inom transport-, hotell- och restaurang- samt handelsbranschen. De två förstnämnda branscherna har varit hårt drabbade av coronapandemin och många har förlorat sin anställning under coronatiderna. Vissa delar av handelsbranschen har också påverkats starkt negativt av pandemin.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år är *specialister* (148 årsverken), vars efterfråga de två senaste åren har varit stabil men som minskar i år. Den övergripande yrkesgruppen i fråga är den enda av de övergripande yrkesgrupperna som minskar enligt årets arbetsmarknadsbarometer. Minskningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp sker i första hand inom den privata sektorn (från 85 årsverken 2020 till 62 årsverken 2021), men även den offentliga sektorn uppvisar i år ett minskat behov av specialister (från 94 årsverken 2020 till 86 årsverken 2021). Till de mest efterfrågade specialisterna hör *specialister inom systemarbete*, *specialister inom naturvetenskap och teknik* samt *specialister, databaser, -nätverk och systemprogram*.

Samtliga branscher förväntar sig tillväxt i personalstyrkan fram till nästa vår

Tillväxtförväntningarna på det privata näringslivets personalstyrka har i år ökat rejält från fjolårets negativa förväntningar och samtliga branscher förväntar sig en tillväxt i personalstyrkan fram till våren 2022. Trots en ökning i personalstyrka väntas sysselsättningsnivån inte nå upp till nivån före pandemin.

Inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* är förväntningarna på personalstyrkans tillväxt mest positiva. Transportbranschen omfattar företag inom både sjö- och landtransport. Bägge branscher påverkas stort av turismen, en näring som bromsade in världen över förra året med anledning av coronaviruset och de restriktioner som infördes för att bekämpa virusets spridning. Resultaten tyder på en gradvis återhämtning fram till nästa vår.

³ Ensiffrig ISCO 2010-nivå, t.ex. "experter" och "service- och försäljningspersonal".

Branscherna *övrig industri* och *personliga tjänster*, som i fjol hade starkt negativa förväntningarna på personalstyrkans tillväxt, väntar sig nu en ökning i personalstyrka.

Andra branscher som hade negativa förväntningar i fjol men som nu förväntar sig en personaltillväxt är *primärnäringsarna*, *livsmedelsindustrin*, *vatten och el* samt *handel*.

Branscher inom det privata näringslivet som i fjol förväntade sig en ökad personalstyrka gör även så i år. Till dessa branscher hör *bygg*, *företagstjänster* och *finans- och försäkring*. De två senare nämnda branscherna förväntar sig en större tillväxt än i fjol medan byggbranschens tillväxt är något mindre än i fjol.

IT-personal upplevs fortfarande som svåra att rekrytera inom näringslivet

Spridningen mellan branscherna är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen. Specialister, system-/webbutvecklare och personal inom IT nämns i årets enkät av ett flertal branscher. Detta var fallet även i fjolårets arbetsmarknadsbarometer.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom *landskapssektorn* finns specialsakkunniga bland annat inom museisektorn, databaser, -nätverk och systemprogram samt bokföring och redovisning. Utöver det nämns byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl., instruktörer, vägunderhållsarbetare, samhällstekniska ingenjörer samt fordonsingenjörer som svårfyllda positioner.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg. Närvårdare och barnträdgårdslärare nämns av respondenterna. Förutom dessa uppges även specialister inom miljö och avfall, kockar, planerare, sjukskötare och psykologer vara svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera klasslärare och skolföreståndare. Utöver det uppges lärare av olika slag vara svårrekryterade. Lärare som nämns i årets enkät är bland annat specialklasslärare, träslöjdlärare, lågstadielärare och lektor i matematik och kemi.

Inom den *statliga sektorn* bedöms enstaka yrkesgrupper som diplomingenjörer och juridiska specialister bli svårast att få tag på. Också ekonomi-, personal- och enhetschefer samt förmän bedöms vara svåra att rekrytera.

Många anställda i den privata sektorn fortbildar sig

I vår enkät frågar vi även om behovet av *fort- och vidareutbildning*. Cirka 44 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året, vilket är den högsta andelen som uppmäts i ÅSUBs arbetsmarknadsbarometer. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna

finans- och försäkring samt *företagstjänster* där minst hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 51 procent.

Knappt 620 personer förväntas lämna arbetsmarknaden i år

Vi förväntar oss att cirka 390 personer kommer att gå i pension både innevarande år och nästkommande år. Vid tidpunkten för förfrågan var ytterligare cirka 230 avgångar som inte berodde på pensionering kända.

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, 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.

2.1 Huvudsaklig metod

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras vanligtvis på dels frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 68–70), som skickas till ett urval åländska företag, dels på en arbetskraftsenkät som vi i mars skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 71–76). Respondenterna ombads göra bedömningar 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 329 till antalet). Det innebär att dessa företag representerar fler än sig själva. Företagens svar viktas utifrån storleken på företagets personalstyrka. Företagens svar kvalitetsgranskas även på grundval av registerdata och annan kunskap om branscher och företag. De data om utvecklingen inom den privata sektorn som vi får ut av våra beräkningar blir på så sätt ett prognostiserat närmevärde.

Det bör betonas att dessa närmevärden ska tolkas med viss försiktighet. Vid utformningen av urvalet eftersträvas en tillräcklig täckning per bransch och även av företag i olika storleksklasser och av företag i olika kommuner och regioner. Dock finns en viss tonvikt på de större företagen som representerar fler arbetsplatser. Det är möjligt att arbetskraftens rörlighet, och därmed de årliga förändringarna, i genomsnitt är relativt sett större i dessa företag med fler arbetsplatser än inom mikroföretagen med endast en eller två personer sysselsatta inom verksamheten. De svarande företagen representerar cirka 55 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.

På grund av coronapandemin gjordes i fjolårets arbetsmarknadsbarometer ett antal avvikelser från den standardiserade metoden för bearbetning och presentation av materialet för det privata näringslivet⁴. Fjolårets resultat präglades även av en förhöjd osäkerhet vilket gör att jämförelser mot fjolårets resultat även bör tolkas med viss försiktighet.

När det gäller det totala rekryteringsbehovet bör det framhållas att uppskattningen återspeglar den bedömning som uppgiftslämnare kunnat göra vid svarstillfället. Detta gäller speciellt för uppskattningen av ersättande anställningar. Ersättande rekryteringar för pensionsavgångar är ofta mer förutsägbara och därför även enklare att ta i beaktan i uppskattningen. Övriga ersättande anställningar, exempelvis för personal som byter arbetsplats, är däremot inte lika lättförutsägbara. Av dessa skäl innefattar övriga ersättande anställningar en underskattning på årsbas, vilket i sin tur också påverkar beräkningen för det totala rekryteringsbehovet på årsbas⁵.

I år har vi även bett företagen inom näringslivet beakta möjliga återtaganden av permitterad personal i sina uppskattningar beträffande personalstyrkans utveckling fram till nästa vår.

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.

⁴ Skillnader mellan ÅSUBs arbetsmarknadsbarometer 2020 och ÅSUBs vanliga arbetskraftsbarometrar sammanfattas i ÅSUB R2020:4 kapitel 2.

⁵ För skattning av totala rekryteringsbehovet på årsbas inom arbetsmarknaden se rapport ÅSUB R2021:3 kapitel 6.

2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. I årets barometer kan nya anställningar även omfatta återtagande av personal.

Vi har inte bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal, vilka som är återtagande av permitterad personal 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.⁶

I och med att stora minskningar i personalvolym och rekryteringsbehovet anknutna till coronapandemin inträffade i fjol har vi i årets enkät även bitt företagare att inkludera återtagandet av permitterad personal i sina uppskattningar på personalstyrkan om 12 månader. Detta leder till att uppskattningen nyinrättade tjänster inte enbart kan bedömas som en expansion utan kan även handla om en återhämtning.

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

2.3 Grundbegrepp

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

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

⁶ Exempelvis kommer en IKT-tekniker som anställs medan en telefonist slutar att registreras som en ersättande anställning. I fall 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.

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

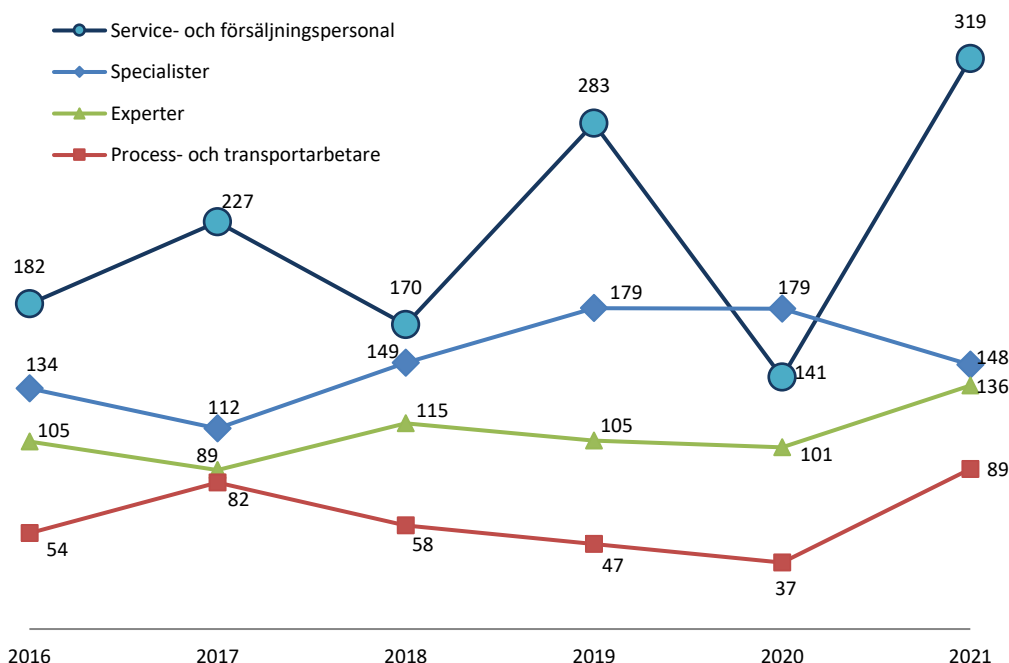
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

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

3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2020

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

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2020 och deras efterfrågan 2016–2021 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



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

Källa: ÅSUB

De fyra aggregerade yrkesgrupper⁷ som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. *Service- och försäljningspersonal* (ISCO 5), väntas utgöra den mest efterfrågade yrkesgruppen under 2021. Efterfrågan motsvarar 319 årsverken, vilket är en ökning i förhållande till den förväntade efterfrågan 2020 (141 årsverken).

⁷ Den mest övergripande nivån för yrkesgrupperna (en-siffrig ISCO).

Efterfrågan på service- och försäljningspersonal är på en hög nivå både inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Vilka typer av service- och försäljningspersonal diverse sektor efterfrågar kommenteras kort längre fram i kapitlet. En stor del av denna yrkesgrupp jobbar inom branscher som i hög utsträckning drabbats av coronakrisen (hotell- och restaurang, transportsektorn). Vårens utsikter signalerar en viss återhämtning fram till nästa vår.

Den förväntade rekryteringen av *specialister* (ISCO 2), som var den mest efterfrågade yrkesgruppen i fjol, väntas minska. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 148 helårsverken (179 år 2020). Merparten av rekryteringsbehovet finns inom den offentliga sektorn.

Figur 1 visar att den förväntade efterfrågan på *experter* (ISCO 3) ökar med 35 helårstjänst i jämförelse med i fjol (101 år 2020, 136 år 2021). Experter som efterfrågas är bland annat *sjukskötare, hälsovårdare och barnmorskor och maskinchefer och -mästare på fartyg*.

Efterfrågan på *process- och transportarbetare* (ISCO 8) förväntas motsvara 89 helårsverken i år. Den negativa utvecklingen i efterfrågade process- och transportarbetare (exempelvis *processarbetare, däckmanskap m.fl., sjötrafikarbetare och förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare*) som observerats de senaste åren bryts och den efterfrågade mängden väntas mer än dubbleras från i fjol. Även detta har samband med en förväntad återhämtning för sjöfarten.

Tabell 1 sammanfattar det beräknade rekryteringsbehovet i olika yrkesgrupper på en mer detaljerad nivå. Den hörhöjda osäkerheten i fjolårets material gör att en jämförelse med 2020 inte är möjlig. Av detta skäl jämförs 2021 rekryteringsbehov med behoven år 2019 och 2017.

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2017, 2019 och 2021. Rangordning efter antal årsverken 2021

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2017	2019	2021	ISCO-kod
Totalt	772	871	878	
Serveringspersonal	28	41	87	513
Restaurang- och storkökspersonal	32	69	74	512
Försäljare och butiksinnehavare	99	61	58	522
Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal	26	54	54	532
Processarbetare	51	24	48	81
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	33	50	43	911
Barnskötare och skolgångsbiträden	25	38	35	531
Kundtjänstpersonal	47	43	33	42
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	7	8	30	835
Maskinmontörer och reparatörer	29	21	28	72
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	17	25	26	322
Specialister inom systemarbete m.fl.	21	25	24	251
Maskinchefer och -mästare på fartyg	6	3	19	3151
Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)	51	37	19	12
Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	7	18	21
Befäl och styrmän inom sjötrafik	5	0	18	3152
Experter inom fysik, kemi och teknik	23	9	16	311
Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram	8	34	16	252
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	9	19	13	331
Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.	9	12	13	13, 14
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	5	9	12	263
Lågstadielärare	9	21	12	2341
Kökschefer	0	0	10	3434
Personal inom el- och elektronikbranschen	10	7	10	74
Förskollärare, barnträdgårdslärare	5	8	10	2342
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	14	38	10	71
Kontorspersonal	41	11	9	41
IKT-tekniker samt användarstöd	9	15	9	351
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	6	13	8	241
Läkare	6	6	8	221
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	7	5	8	3412
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	23	9	8	833, 834
Gymnasie- och högstadielärare	11	6	8	233
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	7	10	7	11
Fastighetsskötare	6	6	7	5153
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	7	10	6	243
Juridiska specialister	7	9	6	261
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	12	22	6	43
Speciallärare	8	6	5	2352
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården (inkl. farmaceut)	4	8	5	321
Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	2	0	5	61

Tabellen fortsätter på följande sida

Tabell 1, fortsättning

	2017	2019	2021	ISCO-kod
Lärare i yrkesämnen	4	3	4	232
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	6	4	4	262
Administrativa och specialiserade sekreterare	3	6	4	334
Köks- och restaurangbiträden	1	0	4	941
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	0	6	3	832
Specialister inom administration	0	4	3	242
Skatteberedare och -inspektör	6	9	3	3352
Frisörer, kosmetologer m.fl.	0	4	3	514
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	3	342
Fysio- och ergoterapeuter m.fl.	3	4	2	325
Tandläkare	0	0	2	226
Veterinärer	0	0	2	225
Väktare	4	4	2	5414
Universitets- och högskollärare	5	10	1	231
Studiehandledare, m.fl.	0	0	1	2359
Tulltjänstemän och sjöbevakare	0	0	1	3351
Arbetare inom skogsbruk och fiske	0	2	0	62
Journalister, författare och språkvetare	0	4	0	264
Arbetsledare inom byggverksamhet	2	2	0	312
Seminörer, m.fl.	4	0	0	324
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	2	0	511
Styckare, bagare, mejerister m.fl.	1	0	0	751
Medhjälpare inom gruvarbete och byggverksamhet	2	1	0	931
Avfallshanterare	3	1	0	961
Överskötare och avdelningsskötare	3	1	0	2221
Trafiklärare	0	1	0	5165
Poliser	8	3	0	5412

Not: Observera att år 2021 jämförs med 2019 och 2017. Avrundade värden.

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

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2021

Huvudgrupp	Yrkesklass (ISCO 2010)	Privat	Kommun	Landskapet	Stat	Totalt
Chefer	Högre tjänstemän och organisationschefer		2	4	1	7
	Administrativa och kommersiella chefer	17	1		1	19
	Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.	6	6	1		13
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik	8	3	6	1	18
	Läkare			8		8
	Veterinärer	2				2
	Tandläkare			2		2
	Universitets- och högskolelärare			1		1
	Lärare i yrkesämnen			4		4
	Gymnasie- och högstadielärare		6	2		8
	Lågstadielärare		12			12
	Förskollärare/Barntädgårdslärare		10			10
	Speciallärare		5			5
	Studiehandledare, m.fl.		1			1
	Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	6		2		8
	Spec. inom utveckling av administration			3		3
	Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	6				6
	Spec. inom systemarbete	23	1			24
	Spec. inom databaser, -nätverk och systemprog.	15		1		16
	Juridiska specialister	3		1	2	6
	Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.			4		4
	Spec. inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		7	5		12
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	8	4	4		16
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	19				19
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	18				18
	Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	2		3		5
	Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor		4	19		23
	Fysio- och ergoterapeuter m.fl.			2		2
	Experter inom finansiering, försäkring, redovisning	12		1		13
	Administrativa och specialiserade sekreterare			4		4
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				1	1
	Skatteberedare och -inspektörer				3	3
	Handledare och rådgivare inom socialsektorn		8			8
	Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	3				3
	Kökschefer	10				10
	IKT-tekniker samt användarstöd	8		1		9
Kontors- och kundtjänstpers.	Kontorspersonal	7	1	1		9
	Kundtjänstpersonal	30	2	2		33
	Kontorspersonal; ekonomi- och lagerförvaltning	5	1			6
Service- och försäljningspers.	Restaurang- och storhushållspersonal	70	4			74
	Serveringspersonal	87				87
	Frisörer, kosmetologer m.fl.	3				3
	Fastighetsskötare	4	1	2		7
	Försäljare och butiksinnehavare	58				58
	Barnskötare och skolgångsbiträden		35			35
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	1	46	7		54
Jordbrukare, skogsarb. m.fl.	Väktare	2				2
	Jordbrukare och djuruppfödare m.fl.	5				5
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarb.	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	10				10
	Maskinmontörer och reparatörer	28				28
	Personal inom el- och elektronikbranschen	8		2		10

Tabell 2 fortsätter på nästa sida

Tabell 2, fortsättning

Process- och transportarbetare	Processarbetare	48				48
	Person-, paketbils- samt motorcykelförare	3				3
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	2		6		8
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	30				30
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	29	6	8		43
	Köks- och restaurangbiträden		2	2		4
Totalt		592	166	110	9	878

Not: Avrundade värden.

Källa: ÅSUB

3.2 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. I år ingår även återtagandet av permitterad personal i uppskattningarna. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående personal och vilka som innebär helt nya tjänster⁸. Detta har istället uppskattats utifrån vilka yrkesgrupper de företag/organisationer som planerar att öka sin personalstyrka efterfrågar samt hur storleken på personaltillväxten förhåller sig till antalet rekryteringar. Eftersom både personalvolymen och rekryteringsbehovet minskade kraftigt i fjol kan en ökning i många fall tolkas som en återhämtning framom en expansion.

Uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men med denna reservation i beaktande kan resultaten ändå fungera som en fingervisning om inom vilka yrken det är som nya anställningar väntas skapas⁹.

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och nya anställningar ser ut i år indikerar att hela 50 procent, motsvarande 439 årsverken utgörs av nya anställningar. Andelen nya anställningar beräknas därmed öka markant från 2019¹⁰ (22 procent, 189 årsverken). En förklaring till det ökade antalet av nya anställningar är att flera företag under fjolåret minskade på sin personalstyrka och att en form av rekyleffekt nu är att vänta fram till nästa vår. De nya tjänsterna som beräknas tillkomma omfattar således även tjänster som skalats bort under förra året då coronapandemin slog till och restriktioner infördes. I ett sådant fall kan det handla om återtagande av permitterad personal, vilket då gör att den beräknade antalet "nya tjänster" mer kan tolkas som en återhämtning framom en expansion.

Servicepersonal står för en överväldigande del av de uppskattade nya tjänsterna i år. Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *serveringspersonal*, i vilken det eventuellt skapas 72 nya helårsverken under det kommande året.

⁸ Omfattar dels helt nya anställningar dels återtagande av personal.

⁹ En utförligare beskrivning av metoden finns i avsnitt 2.2

¹⁰ På grund av förhöjd osäkerhet i materialet orsakat av coronapandemin gjordes ingen uppskattning av nyinrättade tjänster i rapporten för 2020.

Detta motsvarar hela 83 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (*Figur 2*). Många nya tjänster väntas även inrättats inom yrkesgruppen *restaurang- samt storhushållspersonal*, där totalt 49 helårsverken (motsvarande närapå hälften av gruppens totala rekryteringsbehov) väntas inrättas fram till nästa vår.

Restaurangbranschen brukar normalt ha hög personalomsättning och inslag av säsongarbete, vilket ofta resulterar i relativt låga andelar av nyrekryteringar i förhållande till det totala rekryteringsbehovet. Branschen har dock varit hårt drabbad av pandemin och personalen minskade betydligt under föregående år. Det är sannolikt att en stor del av den kraftiga ökningen av nyanställda beror på att tjänster som fanns innan pandemin nu väntas återinföras och permitterad personal återkallas.

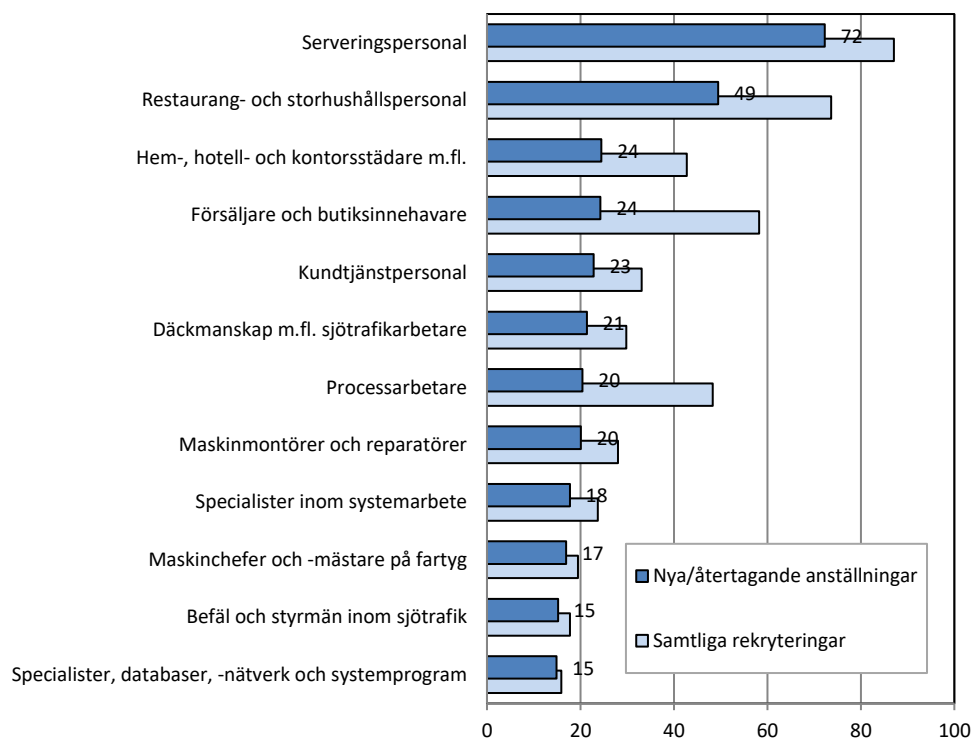
Många nya tjänster väntas även inrättas inom yrkesgrupperna *hem-hotell- och kontorsstädare samt försäljare och butiks innehavare*. I båda yrkesgrupperna förväntas totalt 24 nya helårsverken, vilket för den förstnämnda utgör mer än hälften av det totala rekryteringsbehovet och för den senare cirka 42 procent.

Efterfrågan av *kundtjänstpersonal* och *däckmanskap m.fl. sjötrafiksarbetare* förväntas också skapa nya tjänster under det kommande året (23 respektive 21 helårstjänster). För båda yrkesgrupper rör antalet nya tjänster sig runt 70 procent av rekryteringsbehovet. Yrkeskunniga *processarbetare* samt *maskinmontörer och reparatörer* saknas motsvarande 20 nya helårstjänster vardera. Efterfrågan på *specialister inom systemarbete* är också hög (18 nya helårsverken).

Slutligen finns även behov för *befäl och styrmän inom sjötrafik* (15 nya helårstjänster) samt *specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram* (15 nya helårstjänster). Nästan samtliga rekryteringar inom den förstnämnda gruppen handlar om en nyinrättad tjänst (96 procent) men är sannolikt återrekrytering av personal. Även vad gäller rekryteringen av specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram är andelen nyinrättade tjänster av det totala rekryteringsbehovet mycket hög (86 procent).

Medan det sannolikt för yrkesgrupper som typiskt efterfrågas av branscherna transport samt hotell och restaurang (exempelvis däcksmanskap, serveringspersonal) i större utsträckning är frågan om återtagande av personal kan tjänster som efterfrågas av branscher som inte drabbats av coronapandemin i samma utsträckning vara av expansiv art. Exempelvis branschen företagstjänster har ett större rekryteringsbehov av personal inom IT (specialister inom systemarbete, specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram), som sannolikt handlar om reell expansion framför återtagande av permitterad personal.

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



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

Källa: ÅSUB

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 2, s. 67–67). 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, primärnäringsvar, handel och transport och den andra till branscherna hotell och restaurang, personliga tjänster, företagstjänster samt finans och försäkring (se branschindelningen, Bilaga 1, s. 66). 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 279 företag, som omfattar cirka 55 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 mellan våren 2021 och våren 2022? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 3* visar förväntningarna om personalstyrkans förändring inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2021

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 (2020) på en stark negativ utveckling i sysselsättningen inom det privata näringslivet (*Tabell 3*), vilket var en direkt effekt av coronapandemin. Under våren 2021 – våren 2022 väntas en delvis återhämtning i sysselsättningen inom den privata sektorn på Åland. Trots att sysselsättningsvolymen förväntas öka väntas den inte nå upp till nivån före pandemin.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2021 ligger på en ökning motsvarande 248 helårstjänster, vilket motsvarar tre procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2009–2021. Antal årsverken efter bransch

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt	-72	-45	135	67	40	96	-31	97	144	20	-69	-334	248
Primärnäringsar	-3	-4	-6	1	1	-6	2	5	-1	-8	-9	-4	7
Livsmedelsindustri	0	0	3	4	-5	1	-1	6	12	-1	-1	-7	7
Övrig industri	-18	6	16	9	11	19	-11	27	38	5	12	-32	22
Vatten och el	0	3	2	2	0	0	0	1	7	3	6	-1	2
Bygg	-22	-6	3	6	-15	0	-8	-8	-17	-18	3	19	8
Handel	-9	6	11	5	3	-23	-16	10	25	-12	-6	-1	11
Transport och kom.	2	-18	32	77	-18	35	-37	-21	29	0	-100	-165	75
Hotell o. restaurang	-3	-22	9	-42	23	35	13	-3	0	-34	-29	-127	49
Finans o. försäkring	1	1	12	-36	5	1	-1	18	22	22	-24	8	18
Företagstjänster	.	-8	51	5	26	29	11	29	18	44	37	18	35
Personliga tjänster	.	-4	2	36	8	4	16	35	11	19	41	-42	14
Övrig service	-19	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

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

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

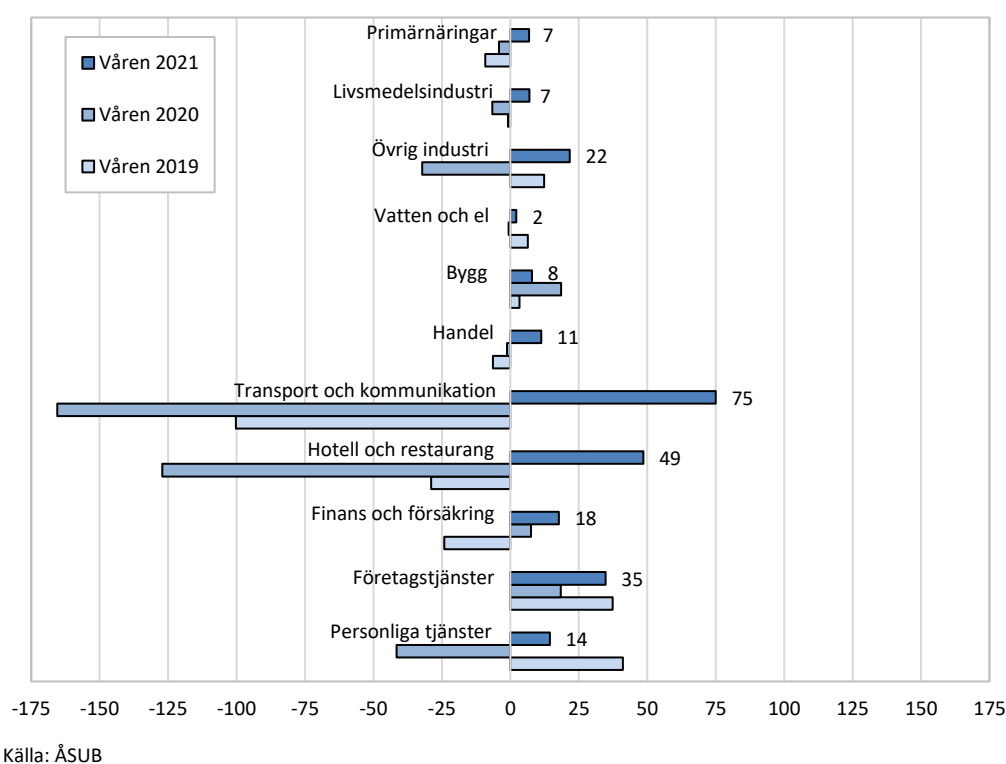
Tabell 3 visar att näringslivet förväntade sig minskande personalstyrkor år 2009–2010. Därefter har man räknat med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2015, 2019 och 2020 då förväntningarna blev negativa.¹¹ Speciellt utsikterna för branschen transport och kommunikation påverkas starkt av negativa förväntningar inom landtransporten under 2019 medan coronakrisen är orsaken till det stora bortfallet 2020. Förutom transport och kommunikationsbranschen hör hotell- och restaurangbranschen till de mest

¹¹ 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.

utsatta branscherna. Sysselsättningen inom branschen förväntades minska med 127 helårsverken under perioden februari 2020-februari 2021.

I år har samtliga branscher positiva förväntningar på personalvolymens utveckling 12 månader fram. Branscher med starkt negativa förväntningar i fjol har nu svängt och har istället förväntningar om en tilltagande personalstyrka. Det förväntade tillskottet i personalvolymen i år är dock mindre än minskningen som väntades i fjolårets barometer.

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2019, våren 2020 och våren 2021, efter bransch



Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek efter bransch våren 2021 i jämförelse med de två föregående åren. Under våren 2019 förväntades branscherna *vatten och el* samt *personliga tjänster* öka mest procentuellt sett. Totalt sett minskade ändå den förväntade personalstyrkan inom näringslivet med 69 helårstjänster. En liknande utveckling (-72 helårstjänster) rapporterades senast 2009. De positiva förväntningarna inom branscherna *personliga tjänster* och *företagstjänster* var de positivaste 2019 och branscherna förväntade sig en ökning på 41 respektive 37 helårsverken. Den mest pessimistiska förväntningen för utvecklingen av personalstyrkan finns inom branschen *transport och kommunikation*, där minskningen motsvarade 4,2 procent av personalstyrkan i branschen. Media rapporterade under våren 2019 om flera stora samarbetsförhandlingar inom transport och kommunikation på Åland.

I fjol (2020) var förväntningarna negativa inom samtliga branscher, med undantag för branscherna *bygg, finans och försäkrings* samt *företagstjänster*. De mest negativa förväntningarna observeras inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell- och restaurang*. Coronapandemin och restriktionerna för att bekämpa viruset resulterade i ett stort antal uppsägningar och permitteringar, huvudsakligen inom dessa två branscher.

I år är förväntningarna på sysselsättningsvolymen betydligt mer optimistiska. Sammantaget väntas sysselsättningsvolymen öka och motsvara 248 helårstjänster, vilket motsvarar ungefär 74 procent av den förväntade minskningen från ifjol. Samtliga branscher har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling.

I årets barometer väntas branscherna *hotell och restaurang* samt *transport* öka mest procentuellt sett; 75 respektive 49 helårstjänster. Detta motsvarar 7,7 respektive 4,4 procent av branschernas personalstyrkor. I fjol hade dessa branscher de i särklass mest pessimistiska förväntningarna (-127 inom hotell och restaurang och -165 inom transport). En viss återhämtning väntas således fram till nästa vår men årets väntade tillväxt i personalvolym täcker inte den förväntade minskningen från ifjol.

Gemensamt för både transportsektorn samt hotell-och restaurang är att bägge branscher påverkas stort av turismen, en näring som bromsat in världen över med anledning av coronaviruset. Restriktioner kring resande (passagerartrafiken) har drabbat rederinäringen och också hotell- och restaurangbranschen i form av färre turister. Restaurangbranschen har också påverkats av restriktioner kring öppenhållningstider och försäljningen har under perioder varit begränsad till endast avhämtning av mat.

Restriktionerna har gradvis luckrats upp, vilket nu gett branscherna mera spelrum. Vaccineringen har också kommit igång vilket också ingjuter hopp om bättre tider.

Branscherna *företagstjänster, finans och försäkring* samt *bygg* var de enda branscher med positiva förväntningar på sysselsättningsvolymen i fjol. Särskilt finansbranschen har pekats ut som en bransch som hittills inte påverkats märkbart av coronakrisen. Dessa tre branscher förväntar sig en fortsatt tillväxt i personalstyrkan även i år. Inom företagstjänster och finans och försäkring förväntas en ökning i sysselsättningsvolymen motsvarande 35 respektive 18 helårstjänster, vilket för båda branscherna del är en större ökning än 2020. I relation till branschernas totala personalstyrka motsvarar ökningen 3,1 procent för företagstjänster och tre procent för finansbranschen. Inom byggbranschen förväntas också tillväxt motsvarande åtta heltidstjänster, vilket är något mindre än den förväntade ökningen i fjol. Ökningen motsvarar en procent i relation till branschens personalstyrka.

Små förändringar i personalstyrka väntas inom *vatten- och el*. Inom branschen förväntas sysselsättningsvolymen öka med två helårsverk.

Förväntningarna inom *övrig industri* har svängt från negativa i fjol till positiva i år. Inom övrig industri förväntas en sammantagen ökning på 22 helårsverken i sysselsättningsvolym (3,9 procent av branschens personalstyrka). Inom *personliga tjänster* förväntas i sin tur en ökning motsvarande 14 helårstjänster, vilket i relation till branschens totala personalstyrka motsvarar två procent.

Även förväntningarna inom *handelsbranschen* har svängt från att vara svagt negativa 2020 till positiva. I år förväntas sysselsättningsvolymen öka med elva helårstjänster, vilket knappt motsvarar knappt en procent av personalstyrkan.

Branscherna *primärnärings* och *livsmedelsindustri* uppger förväntningar som motsvarar en 2,4 respektive 1,9 procents ökning i den egna branschens personalstyrka. Båda branscherna har under de två senaste åren haft negativa förväntningar som i år har övergått till att vara positiva. Inom båda branscherna förväntas ökningen i sysselsättningsvolymen motsvara sju helårstjänster.

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa *rekryteringsbehovet* under perioden våren 2021 fram till våren 2022 inom det privata näringslivet (*Tabell 4*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* ser vi att förväntningarna på rekryteringsbehovet för i år är det högsta under perioden 2009–2021.

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

I år (2021) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 592 helårstjänster, vilket innebär mer än en fördubbling jämfört med fjolårets förväntningar (280 helårstjänster). Årets förväntningar överstiger även nivån 2019. En förklaring till det förhöjda rekryteringsbehovet är att personalstyrkan hos flera företag har minskat under pandemin och i takt med att samhället börjar öppna upp igen finns det åter ett behov av personal. Vissa företag har expanderat sin verksamhet och nya aktörer har också gjort inträde, vilket i processen ökar det totala behovet av arbetskraft inom branschen. Medan sysselsättningsförändringen kan vara negativ kvarstår alltid ett rekryteringsbehov även bland företag som inte expanderar.

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2009–2021. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt	290	364	474	556	335	338	369	425	556	432	581	280	592
Primärnäringsar	6	0	3	4	4	1	21	15	3	4	13	2	14
Livsmedelsindustri	3	0	6	4	5	5	8	11	17	12	8	22	31
Övrig industri	16	17	28	22	15	25	26	35	37	29	54	19	35
Vatten och el	2	8	6	8	1	9	3	6	10	4	5	3	2
Bygg	8	36	34	41	31	42	38	32	36	53	53	41	27
Handel	47	58	48	67	59	39	20	62	107	60	76	12	69
Transport och kom.	147	142	160	245	37	61	88	75	149	83	102	6	201
Hotell och restaurang	0	29	46	58	76	65	71	48	61	20	97	10	110
Finans och försäkring	7	16	13	23	23	24	19	30	20	33	41	33	19
Företagstjänster	.	29	92	44	50	46	51	56	49	75	89	89	63
Personliga tjänster	.	29	38	41	35	22	23	57	69	59	42	42	23
Övrig service	53	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Not: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2008–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. Källa: ÅSUB:s konjunktürenkäter

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2021) 7,3 procent (3,5 i fjol) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 7,0 procent.

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland. Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom de mer turismberoende branscherna *transport* samt *hotell och restaurang*. Under förra året minskade rekryteringsbehovet också mest inom dessa branscher.

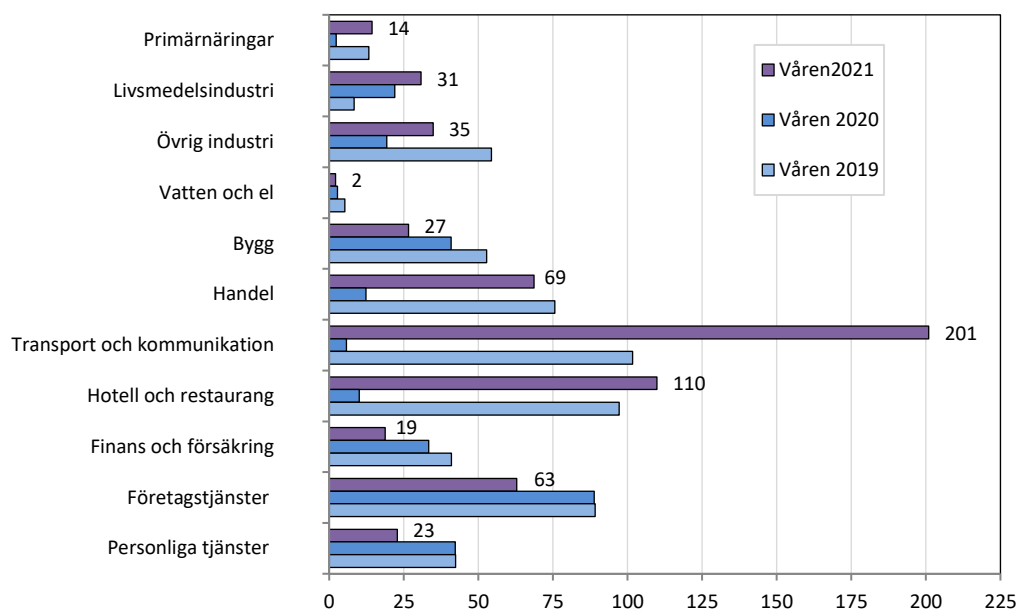
Rekryteringsbehovet inom *transportbranschen* motsvarar 201 årsverken eller 12,7 procent av arbetskraften i år. Inom *hotell- och restaurang* väntas rekryteringsbehovet motsvara 110 helårstjänster eller 18,7 procent av arbetskraften. De samlade uppgifterna om det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan i Figur 5 visar att personalens procentuella volymtillväxt i båda branscherna ligger väl över det åländska näringslivets totala procentuella tillväxt.

Ett ökat rekryteringsbehov observeras också inom *handeln*. Efterfrågan på arbetskraft väntas i år motsvara 69 helårstjänster, vilket fortfarande är något under 2019 års nivå men väsentligt högre än 2020. Jämfört med arbetskraften inom handeln motsvarar rekryteringen 6,2 procent.

Rekryteringsbehovet uttryckt i helårsverken inom branschen *livsmedelsindustri* ökar för tredje året i rad. I år är det förväntade rekryteringsbehovet inom branschen 31 helårstjänster eller 1,9 procent av arbetskraften (Figur 4). Av Figur 5

framgår att medan rekryteringsgraden inom branschen är högre än i näringslivet totalt så ligger personalens procentuella volymtillväxt under det genomsnittliga i det åländska näringslivet. Nettoförändringen är låg trots ett flertal rekryteringar väntas utföras fram till nästa vår.

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2019, 2020 och 2021. Antal årsverken, efter bransch.



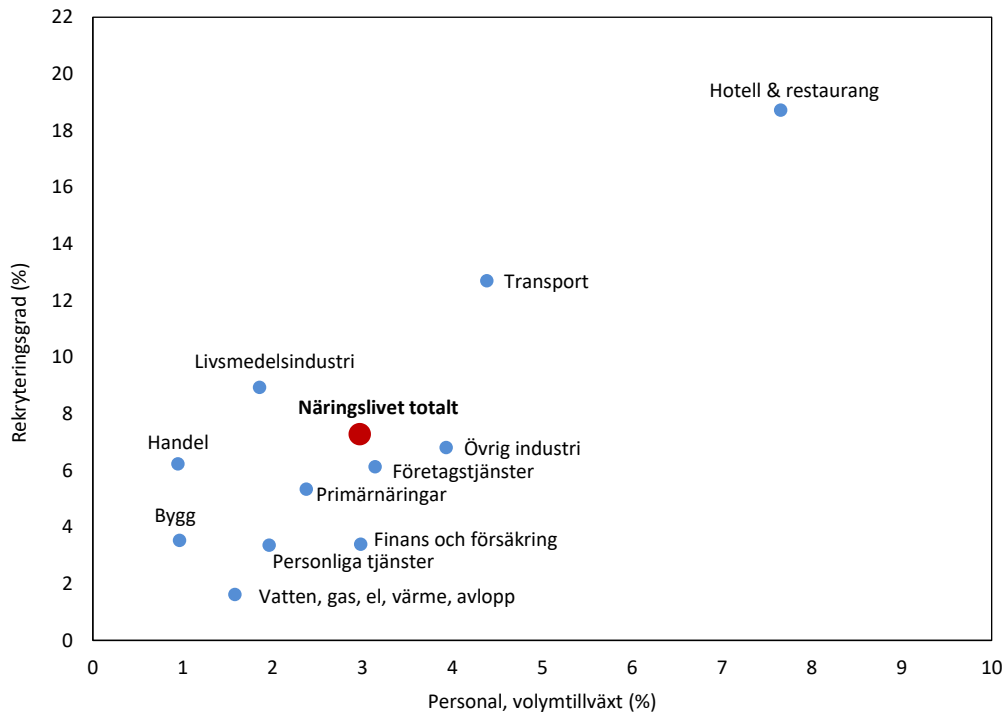
Källa: ÅSUB

Övrig industri har rekryteringsförväntningar motsvarande 35 årsverken eller 6,8 procent av arbetsstyrkan (Figur 4). Rekryteringsbehovet inom övrig industri ökar detta år i jämförelse med det senaste året. Branschen *företagstjänster* förväntar sig ett minskat rekryteringsbehov i år men har fortfarande ett relativt högt rekryteringstal motsvarande 63 helårstjänster eller 6,1 procent av branschens totala personalstyrka. Även *finans- och försäkring* uppvisar ett något lägre rekryteringsbehov än i fjol: 18 helårsverken eller 3,4 procent av arbetskraften. Medan rekryteringsgraden inom *övrig industri*, *företagstjänster* och *finans- och försäkringsbranschen* ligger under näringslivets genomsnitt är personalens volymtillväxt inom dessa branscher större än genomsnittet för det åländska näringslivet (se Figur 5).

Branscher som visar både en mindre förväntad volymtillväxt av personalen samt rekryteringsgrad än genomsnittet för näringslivet är branscherna *primärnäringsar*, *handel*, *personliga tjänster*, *bygg* samt *vatten och el* (Figur 5). Rekryteringsbehovet inom primärnäringsar är 14 årsverken (5,3 procent av arbetsstyrkan). Behovet i de andra branscherna motsvarar 69 årsverken (6,2 procent av arbetsstyrkan) inom *handel*, 23 årsverken (3,4 procent av arbetsstyrkan) inom *personliga tjänster*, 27 helårsverken (3,5 procent av arbetsstyrkan) inom *bygg* samt två helårsverken (1,6

procent av arbetsstyrkan) inom *vatten och el*.

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2021



Källa: ÅSUB

4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av näringslivet under året?

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

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

Inom kategorin *övriga arbetstagare* kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter

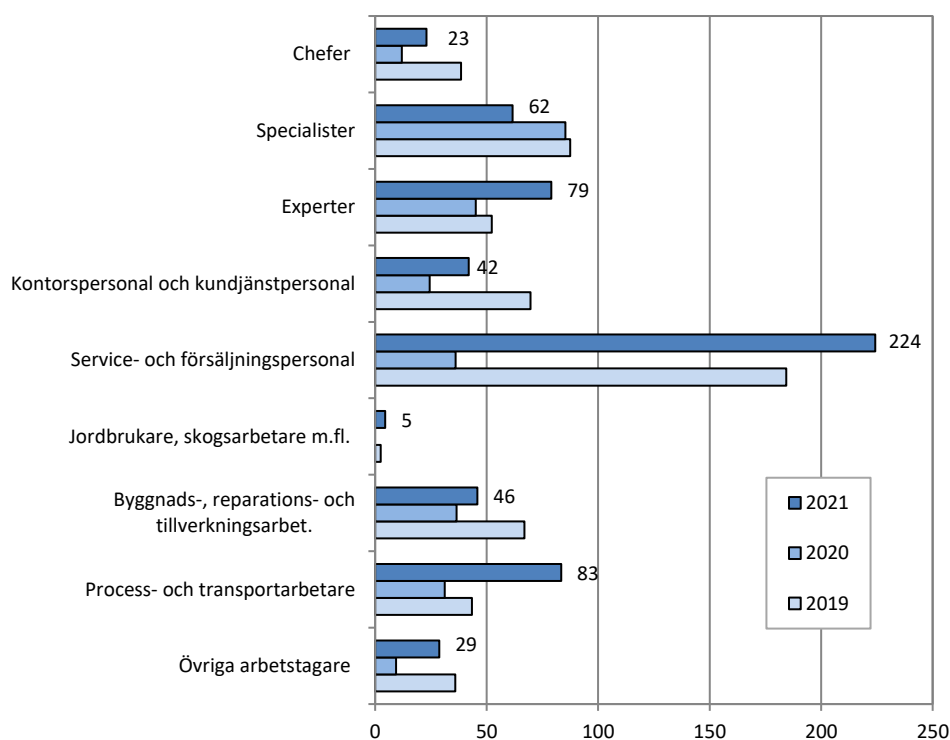
grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå än detta.¹²

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter aggregerade yrkesgrupper. I fjol var coronautbrottet och de åtgärder som tagits för att bekämpa viruset den huvudsakliga förklaringen till en enorm minskningen i rekryteringsbehovet. I år är bilden annorlunda och förväntningarna tyder istället på ett ökat rekryteringsbehov av alla yrkesgrupper förutom *specialister*.

Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 23 helårstjänster. Detta innebär en ökning jämfört med fjolårets angivna rekryteringsbehov (tolv helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen *administrativa och kommersiella chefer*.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet väntas i år motsvara 62 helårstjänster, en märkbar minskning från fjolårets nivå (85 helårstjänster). Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna *företagstjänster* samt *personliga tjänster* och i synnerhet efterfrågas *specialister inom systemarbete* och *specialister, databaser, -nätverk och systemprogram*.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

¹² ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

Det privata näringslivets förväntade efterfrågan på *experter* ökar kraftigt från fjolårets förväntningar 45 helårsverken och motsvarar i år 79 helårsverken. I år består den största gruppen som efterfrågas av *maskinchefer och -mästare på fartyg* tätt följt av *befäl och styrmän inom sjötrafik*. Andra experter som efterfrågas är bland annat *experter inom finansiering, försäkring och redovisning* samt *kökschefer*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* har ökat från fjolårets 36 till 46 helårsverken. Efterfrågan väntas främst vara koncentrerad till gruppen *kundtjänstpersonal*.

Den förväntade efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* inom näringslivets upplever en tydlig rekyleffekt och väntas öka kraftigt från fjolårets låga nivå. I år motsvarar efterfrågan 224 helårsverken, vilket är det högsta antalet rekryteringar som noterats i arbetsmarknadsbarometern av yrkesgruppen i fråga. I denna yrkesgrupp finns den största efterfrågan på *serveringspersonal*. Det finns också ett stort behov av *restaurang- och storhushållspersonal* och *försäljare och butiksinnehavare*. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar. I år ser det däremot ut att finnas ett större behov av att återanställa personer till tjänster som fallit bort under coronapandemin.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam. I år förväntas dock rekryteringarna motsvara fem helårstjänster. I fjol förväntades rekryteringar helt utebli.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* ökar från det senaste året och väntas 2021 motsvara 46 helårstjänster. I år dominerar gruppen av *maskinmontörer och reparatörer* som i första hand efterfrågas av transportsektorn.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* är på en betydligt högre nivå jämfört med de två föregående åren och motsvarar i år 83 helårstjänster. Efterfrågan ligger därmed väl över gruppens genomsnittliga efterfrågan under 2009–2021 (56 helårstjänster). Även efterfrågan på denna yrkesgrupp påverkades till viss del av pandemin under förra året. Störst är behovet av processarbetare och transportarbetare inom transportsektorn och industrin, inklusive livsmedelsindustrin. Industribranscherna efterfrågar *processarbetare* medan rekryteringsbehovet inom transportbranschen är inriktat på gruppen *däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare*.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal öka under detta år, från förväntade nio helårstjänster förra året till 29 i år (2021), vilket är en för gruppen relativt hög siffra i ett längre perspektiv. Här är det främst städpersonal som efterfrågas och nästan uteslutande av branscherna *företagstjänster* samt *hotell- och restaurang*.

En av frågorna i vår konjunkturenkät lyder: "Om 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.

- Inom *primärnäringsarna* nämns florister som svårrekryterade.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsindustrin* uppger konditorer.
- Inom branschen *övrig industri* förväntas svetsare och verkstadsmekaniker vara svårrekryterade. Likaså nämns systemutvecklare, ingenjörer samt erfaren försäljnings- och produktionspersonal som svårrekryterade.
- Inom *vatten och el* bedöms i år ingen särskild yrkesgrupp vara svår att rekrytera.
- Företagen inom *byggbranschen* framhåller särskilt erfarna byggarbetare, elektriker samt personer med specialutbildningar inom byggnadsbranschen. Byggnadsplåtslagare uppges också vara svårrekryterade.
- Bland företagen inom *handeln* framhålls försäljare, redovisare, farmaceuter, IT-personal, förare av tunga fordon samt chefer inom ekonomi, personal, försäljning som svårrekryterade.
- Maskinpersonal, både befäl och manskap, anses vara svårrekryterade inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart). Andra yrkesgrupper som nämns är IT-specialister och chaufförer.
- Liksom tidigare år är kockar bland de svårrekryterade yrkesgrupperna inom *hotell- och restaurangbranschen*. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är servitörer och städare.
- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* för fram personal inom web-/digital lansering som svårast att rekrytera.
- Branschen *företagstjänster* är en blandad sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Ett flertal grupper som rapporteras faller inom IT-sektorn: system- Java- och

webbutvecklare nämns av företagen. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är experter inom finanssektorn (redovisare och bokförare), språkkunniga jurister, resebyråtjänstemän, arkitekter, vaktare, städare och veterinärer.

- Inom branschen *personliga tjänster*, slutligen, tror arbetsgivarna att specialister inom systemarbete och databaser, utbildade massörer samt tandskötare kommer att bli svåra att rekrytera under året.

5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Analysen av arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn baseras på den elektroniska enkät som sändes ut i mars till personalansvariga inom sektorn (se formulären i bilaga 2, sidorna 71–76).

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

I fjolårets rapport anpassades inte den offentliga sektorns rapportering på motsvarande sätt som privata sektorns, eftersom samtliga svar inkom efter att undantagstillståndet införts. I och med detta kan vi även redovisa planerade rekryteringar för fjolåret (2020) på lite mer detaljerad nivå än vi kan för näringslivet.

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

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2021

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	12	0,3	285	7,0
Kommunsektorn	14	0,6	166	7,5
Landskapssektorn	-1	0,0	110	6,4
Statliga sektorn	-1	-0,7	9	6,0

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2022 med 12 (motsvarande 0,3 procent av personalvolymen). Detta är sju årsverken färre än den förväntade förändringen ifjol. Om vi ser på endast *kommunala sektorn* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med motsvarande 14 helårstjänster, vilket skulle motsvara cirka 0,6 procent av den aktuella personalstyrkan. Det är främst kommunerna som står för ökningen i den förväntade personalstyrkan under 2021.

Sysselsättningsvolymen inom *landskapssektorn* som helhet förväntas minska med ett årsverke, en marginell andel av personalvolymen. Ifjol ökade sektorn i fråga med hela 21 helårsverken. Antalet anställda förväntas öka inom landskapets skolor, där den sammanlagda förändringen väntas motsvara tre helårsverken. Sjukvårdens personalstyrka väntas vara oförändrad från ifjol. Landskapsanställdas (exklusive hälso- och sjukvård samt skolorna) sysselsättningsvolym väntas däremot minska med fyra helårsverken, vilket gör att förändringen i landskapssektorns sammanlagda sysselsättningsvolym landar på minussidan.

Även inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas en marginell minskning i personalstyrkan under året. De senaste fyra åren har de förväntade förändringarna i personalstyrka varit positiva inom sektorn, en trend som nu bryts. Minskningen väntas motsvara ett årsverke eller 0,7 procent av personalvolymen. Personalvolymen inom vissa delar av den statliga sektorn ökades temporärt under 2020 med anledning av coronakrisen, vilket är en förklaring till att sektorn förväntar en minskning i personalvolymen fram till nästa vår.

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 285 årsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar sju procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Också förra året (2020) beräknades anställningsbehovet motsvara 285 helårstjänster (då 6,9 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation detta år (2021) 7,3 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 166 årstjänster vilket motsvarar 7,5 procent av personalstyrkan (162 för ett år sedan). Inom *landskapssektorn* sammantagen uppgår behovet till 110 helårsverken, motsvarande 6,4 procent (109 för ett år sedan). Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara nio årsverken, vilket motsvarar 6,0 procent (14 årsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*). En mer finfördelad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

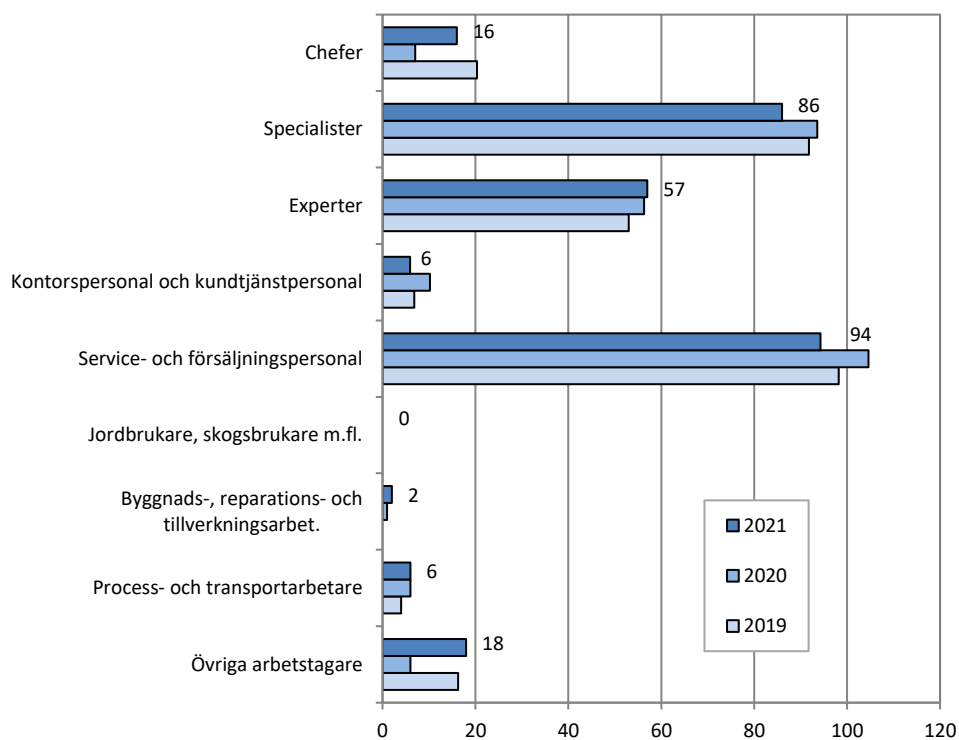
Uppgifter om rekrytering kan ibland vara svårt att förutsäga för uppgiftslämnarna. Beräknade pensionsavgångar innehåller en viss osäkerhet om när personalen

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.

Precis som *Figur 6* illustrerade det förväntade rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet visar nedanstående *Figur 7* rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 16 helårstjänster, vilket innebär mer än en fördubbling jämfört med fjolårets. Efterfrågan utgörs främst av grupperna *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer* samt *chefer inom utbildning*.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom den offentliga sektorn är förhållandevis stor och motsvarar i år 86 helårstjänster. Efterfrågan kommer till övervägande del från skolväsendet och i synnerhet efterfrågas *lägstadielärare* och *förskollärare/barntädgårdslärare*. Andra specialister som efterfrågas i högre grad är *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl* samt *specialister inom naturvetenskap och teknik*.

Figur 7. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs Arbetskraftsenkät 2021

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* motsvarar i år 57 helårsverken, vilket är ett fler jämfört med i fjol. Den största gruppen som efterfrågas inom kategorin är *sjuuskötare*. Andra experter som efterfrågas är bland annat *handledare och rådgivare inom socialsektorn, experter inom fysik, kemi och teknik* samt *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* minskar något från fjolårets tio till sex helårsverken. Efterfrågan är i år mer inriktad på *kundtjänstpersonal* inom den offentliga sektorn.

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

Den förväntade efterfrågan av *process- och transportarbetare* ligger på samma nivå som i fjol och utgör sex helårsverken. Efterfrågan koncentreras till *fordons-/arbetsmaskinförare*.

Den offentliga sektorns efterfrågan av yrkesgruppen *övriga arbetstagare* väntas öka och i år motsvara 18 helårsverken (sex helårsverken i fjol). *Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl* utgör en klar majoritet av efterfrågan inom yrkesgruppen. I år efterfrågas inga *jordbrukare, skogsbrukare m.fl.* och endast två årsverken inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*.

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

Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

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

Yrkesgrupperna *läkare* samt *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* har en efterfrågan som motsvarar åtta årsverken vardera. Efterfrågan av *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* ökade med sex helårsverken jämfört med ifjol, vilket i år är den största ökningen i efterfrågan inom landskapssektorn.

Sex årsverken vardera efterfrågas inom grupperna *närvårdare, primärskötare, m.fl., fordons-/arbetsmaskinförare* samt *specialister inom naturvetenskap och teknik*. Efterfrågan på *närvårdare, primärskötare, m.fl.* väntas således minska från ifjol (2020: åtta helårsverken) medan behovet av *specialister inom naturvetenskap och teknik* väntas öka (2020: två helårsverken). Rekryteringsbehovet av *fordons-/arbetsmaskinförare* förväntas vara oförändrad.

Den förväntade efterfrågan på yrkesgrupperna *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* ökar till fem årsverken, vilket är två fler än ifjol. Efterfrågan på *Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn* väntas också öka, från tre till fyra helårsverken. Rekryteringsbehovet av *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare* samt *lärare i yrkesämnen* väntas vara oförändrat och motsvara fyra helårsverken.

Efterfrågan på *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer* väntas öka och motsvara fyra helårsverken (2020: två helårsverken), vilket är något högre än medelvärdet för perioden 2012–2021.

Flertalet olika experter förväntas rekryteras under det kommande året. Efterfrågan på *experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.* väntas öka och motsvara fyra årsverken. Tre årsverken vardera efterfrågas inom grupperna *av tekniska experter inom hälso- och sjukvården samt hälsovårdare*.

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

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021

Yrkesgrupp ISCO 2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt	61	63	93	111	84	81	109	124	109	110
Sjukskötare	4	5	20	15	9	5	19	15	19	17
Läkare	11	9	11	7	4	6	3	6	4	8
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*	4	2	7	10	6	4	2	13	2	8
Närsvårdare, primärskötare, m.fl.	4	1	1	2	3	2	6	6	8	6
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	2	2	2	1	2	2	4	6	6
Specialister inom naturvet. och teknik	0	0	1	0	0	0	1	0	2	6
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	1	3	3	6	2	2	5	6	3	5
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	2	0	5	7	6	3	4	3	4	4
Lärare i yrkesämnen	2	1	1	1	1	4	3	3	4	4
Bibliotekarier, arkivarier m.fl.	1	2	0	3	1	4	3	2	3	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	1	4	2	3	1	3	3	5	2	4
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	0	0	2	5	4	0	1	1	2	4
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	0	1	1	2	0	0	1	4	2	3
Hälsovårdare	0	1	2	4	2	1	1	1	1	3
Fastighetsskötare	0	2	1	3	1	2	2	4	4	2
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	1	1	1	7	0	2	4	3	2
Fysioterapeuter m.fl.	0	0	1	2	2	1	1	1	3	2
Specialister inom redovisning och revision	2	3	3	4	0	2	5	1	2	2
Barnmorskor	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2
Gymnasie- och högstadielärare	0	0	0	1	0	3	4	1	1	2
Personal inom el- och elektronikbranschen	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Tandläkare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Köksbiträden	0	1	1	2	2	1	0	0	0	2
Kundtjänstpersonal	1	0	1	1	4	2	2	1	3	2
Specialister inom IKT**	0	1	2	0	1	0	1	2	4	1
Universitets- och högskolelärare	1	2	0	1	1	5	3	10	2	1
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	0	1	0	1	0	0	2	2	1
Mentalvårdare	0	0	0	0	1	3	0	1	2	1
Juridiska specialister	1	1	3	1	3	2	5	4	1	1

Tabell 6 fortsätter på nästa sida

Tabell 6, fortsättning

Yrkesgrupp ISCO 2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Chefer inom hälso- och sjukvård	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Specialister inom personaladministration och karriärplanering	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
IKT-tekniker samt användarstöd	0	0	1	0	1	4	1	2	3	1
Kontorspersonal	5	4	2	6	0	0	2	0	2	1
Överskötare och avdelningsskötare	2	1	2	3	5	3	3	1	0	0
Poliser	2	3	1	0	1	8	1	3	3	0
Speciallärare	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0
Informatör	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Veterinärer	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
Studiehandledare, m.fl.	0	2	0	0	0	0	3	0	1	0
Arbetsledare inom byggverksamhet	1	1	5	2	4	2	2	2	1	0
Inköpare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Hälso- och arbetarskyddsinspektörer	0	2	0	1	0	2	1	1	1	0
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	2	0	1	0	1	2	4	0	0
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0
Personal inom livsmedel, trä, textil	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Restaurang- storhushållspersonal, kockar	0	1	2	4	0	0	1	1	0	0
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	2	3	0	0	1	1	1	3	0	0
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Trafiklärare	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Skolgångsbiträden	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0
Personal inom resetjänster, konduktörer och guider	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Disponenter	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Övrig personal inom hälso- och sjukvården	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Löneräknare, m.fl.	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	6	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	7	0	2	1	0	0	0	0	0	0

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

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2012–2021.

Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn* (se *Tabell 7.*), där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 166 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största gruppen. I år motsvarar efterfrågan 46 helårsverken, en minskning från 54 ifjol. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har en efterfrågan motsvarande 35 årsverken, vilket är fem fler än i fjol. Efterfrågan på *sjukskötare, barnmorskor m.fl.* motsvarar fyra årsverken.

Lågstadielärare motsvarande tolv helårsverken förväntas rekryteras det kommande året, vilket innebär närapå en halvering från fjolårets efterfrågade antal. Efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* och *gymnasie- och högstadielärare* uppgår till tio respektive sex årsverken, vilket för båda grupper del innebär en minskning. *Chefer inom utbildning* och *speciallärare* efterfrågas däremot i en större utsträckning än i fjol och motsvarar i år sex respektive fem helårsverken.

Rekryteringsbehovet av andra typer av specialister ökar i år inom den kommunala sektorn. Efterfrågan på *specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.* och *specialister inom naturvetenskap och teknik* väntas i år motsvara till sju respektive tre helårsverken.

Även efterfrågan på olika experter väntas öka från ifjol. Rekryteringsbehovet av *handledare och rådgivare inom socialsektorn* och *experter inom fysik, kemi och teknik* väntas i år motsvara åtta respektive fyra helårsverken.

Efterfrågan på yrkesgruppen *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* ökar för andra året i rad och har en efterfrågan motsvarande sex helårsverken. Rekryteringsbehovet av *restaurang och storhushållspersonal* väntas motsvara fjolårets nivå och därmed utgöra fyra helårsverken.

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

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen), 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt	82	83	82	121	125	117	130	152	162	166
När- och hemvårdare, vårdpersonal	18	20	15	30	29	21	32	42	54	46
Barnskötare och skolgångsbiträden	13	11	11	20	17	24	20	38	30	35
Lågstadielärare	7	4	9	18	11	9	13	21	23	12
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	8	10	1	3	3	5	2	8	16	10
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	12	3	4	4	1	7	6	5	4	8
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	1	1	4	2	5	3	10	3	1	7
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	2	3	6	5	6	5	3	2	4	6
Chefer inom utbildning	0	0	0	3	5	2	1	2	1	6
Gymnasie- och högstadielärare	5	4	5	6	7	8	9	5	10	6
Speciallärare	2	0	4	10	12	8	7	6	2	5
Experter inom fysik, kemi och teknik	0	1	0	1	4	2	0	0	2	4
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	4	5	1	2	2	2	0	4	3	4
Restaurang och storhushållspersonal	3	3	4	3	5	4	7	0	4	4
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	0	0	2	0	2	3	2	0	3
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	2	3	1	2	6	3	6	5	3	2
Kundtjänstpersonal	0	0	1	2	1	0	0	0	1	2
Köksbiträden	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	2	1	1	2	2	2	4	0	1	1
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1
Kontorspersonal	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1
Studiehandledare, m.fl.	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1
Fastighetsskötare	2	9	8	2	0	4	0	0	0	1
Lönebokförare, m.fl.	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1
Utredare, ekonomer, budgetberedare m.fl.	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
Bibliotekarier, arkivarier m.fl.	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0
Fysio- och ergoterapeuter	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
IKT-tekniker samt användarstöd	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Medhjälpare inom gruvidrift och byggverksamhet	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0
Överskötare och avdelningsskötare	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2012–2021

Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

Staten är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år motsvarar 9 årsverken, vilket är nära de nivåer av rekryteringar som normalt observerats i denna barometer. Rekryteringsbehovet ökar inom *byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.* samt *ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.*, som vardera motsvarar ett helårsverk i år (noll i fjol).

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* totalt tre helårstjänster.

Rekryteringsbehovet av *juridiska specialister* väntas motsvara två helårsverken medan grupperna *byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl., ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl., arkitekter, planerare och lantmätare* samt *tulltjänstemän och sjöbevakare* har vardera en förväntad efterfrågan på ett helårsverk.

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2012–2021. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2021

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt	5	13	2	10	7	17	10	15	14	9
Skatteberedare och -inspektörer	1	1	0	0	0	6	3	9	6	3
Juridiska specialister	1	3	0	2	3	3	0	3	3	2
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	0	2	1	1	0	1	1	0	0	1
Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl.	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tulltjänstemän och sjöbevakare	0	1	0	2	3	0	2	0	1	1
Rättegångsombud och utskökningsmän	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kontorspersonal	1	2	1	4	1	1	2	1	1	0
Kundtjänstpersonal	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Försäkringshandläggare m.fl.	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	2	0	0	0	1	0	0	2	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter 2011–2021

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 specialsakkunniga bland annat inom museisektorn, databaser, -nätverk och systemprogram samt bokföring och redovisning. Utöver det nämns byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl., instruktörer, vägunderhållsarbetare, samhällstekniska ingenjörer samt fordonsingenjörer som svårfyllda positioner.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg. Här hör närvårdare och barntädgårdslärare till de yrkesinriktningar som väntas vara svåraste att få tag på under det kommande året. Förutom dessa uppges även specialister inom miljö och avfall, kockar, planerare, sjukskötare och psykologer vara svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera klasslärare och skolföreståndare. Utöver det uppges lärare av olika slag vara svårrekryterade. Lärare som nämns i årets enkät är bland annat specialklasslärare, träslöjdslärare, lågstadielärare och lektor i matematik och kemi.

Inom den *statliga sektorn* bedöms ekonomi-, personal- och enhetschefer samt förmän vara svårrekryterade. Enstaka yrkesgrupper som diplomingenjörer och juridiska specialister bedöms också som svåra att få tag på.

6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling

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

6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor

I *Tabell 9* sammanfattas bedömningen av arbetsstyrkans tillväxt som gjorts varje vår sedan 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 barometetervärden. De följande två åren präglades sedan av positiva förväntningar, särskilt inom den privata sektorn. År 2018 dämpades förväntningarna inom den privata sektorn åter och övergick sedan till att vara negativa under 2019. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var däremot försiktigt positivt tilltagande under samma period. Coronapandemins (2020) ledde till att förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn nådde nya bottennivåer. Förväntningarna inom den offentliga sektorn var fortsatt positiva men tillväxttakten minskade från 2019.

I år (2021) har förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn svängt och en tydlig rekyleffekt från fjolårets kraftigt negativa nivå går att observera. Samtidigt som förväntningarna är fortsatt svagt positiva inom den offentliga sektorn minskar den förväntade tillväxttakten i arbetskraftsvolymen för andra året i rad. Totalt är prognosen över arbetskraftens volym positiv.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2021. Antal omräknat till helårstjänster och procent

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

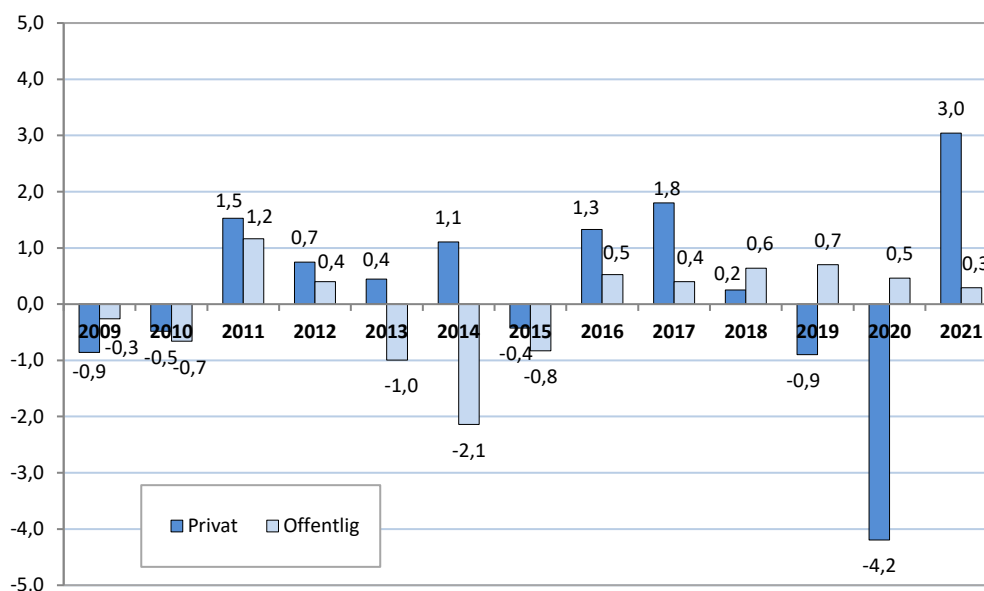
Not: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

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

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas år 2021 vara positiv (2,1 procent). Den privata sektorn väntar sig en rekordstor ökning av personalstyrkan (tre procent). Den offentliga sektorn har fortfarande förväntningar om tillväxt av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan. En ökning (0,3 procent) av personalstyrkan förväntas för 2021. Tillväxttakten minskar dock för andra året i rad.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, i diagramform ges i *Figur 8*. I år var första gången sedan 2017 som förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym inom den privata sektorn överträffade förväntningarna inom den offentliga sektorn. Skillnaden i förväntningarna var, liksom i fjol, exceptionellt stor.

Figur 8. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2009–2021



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

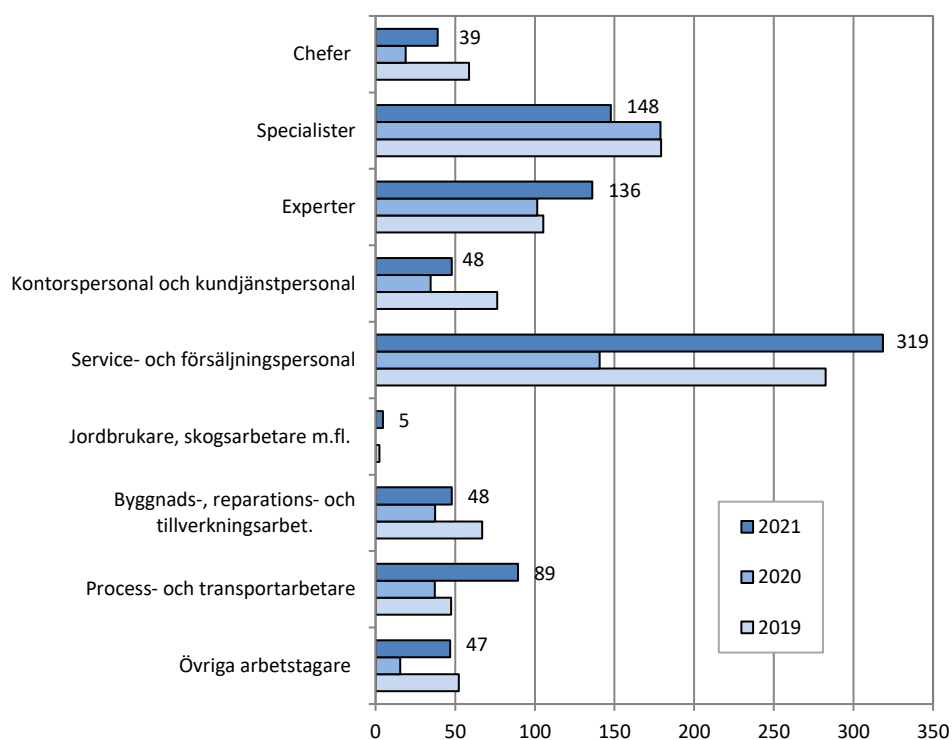
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter.

6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

Figur 9 nedan är en kombination av den privata (Figur 6) och offentliga sektorns (Figur 7) rekryteringsbehov och illustrerar således det totala förväntade rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2022. Efterfrågan på alla aggregerade yrkesgrupper förutom *specialister* väntas öka under perioden våren 2021–våren 2022 jämfört med fjolårets barometerresultat. Den största ökningen i rekryteringsbehov observeras i den övergripande yrkesgruppen *service- och försäljningspersonal*. I år väntas efterfrågan på olika typer av service- och försäljningspersonal motsvara 319 årsverken, vilket är mer än en fördubbling från den förväntade efterfrågan 2020 (179 årsverken) och även mer än år 2019 (283 årsverken). Näringslivet står i år för drygt 70 procent av efterfrågan av denna yrkesgrupp.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år är *specialister* (148 årsverken), som jämfört med ifjol minskar något. Minskningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp sker i första hand inom den privata sektorn, som i år efterfrågar 62 helårsverken inom yrkesgruppen i fråga (85 helårsverken i fjol). Efterfrågan av specialister minskar även inom den offentliga sektorn, från 94 årsverken 2020 till 86 helårsverken 2021.

Figur 9. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2019, våren 2020 och våren 2021 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs Arbetskraftsenkäter

Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. *Figur 10* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.¹³ *Lednings-, specialist- och expertarbetets*, den högsta kvalificeringsnivåns andel minskade mellan 2009 och 2012 från 47 till 30 procent. Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, från 31 till 49. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och fram tills i år ser vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån.¹⁴ Andelen av efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* har varierat något från år till år. I år väntas andelen av rekryteringar inriktade på manuellt arbete vara högre än vanligt.

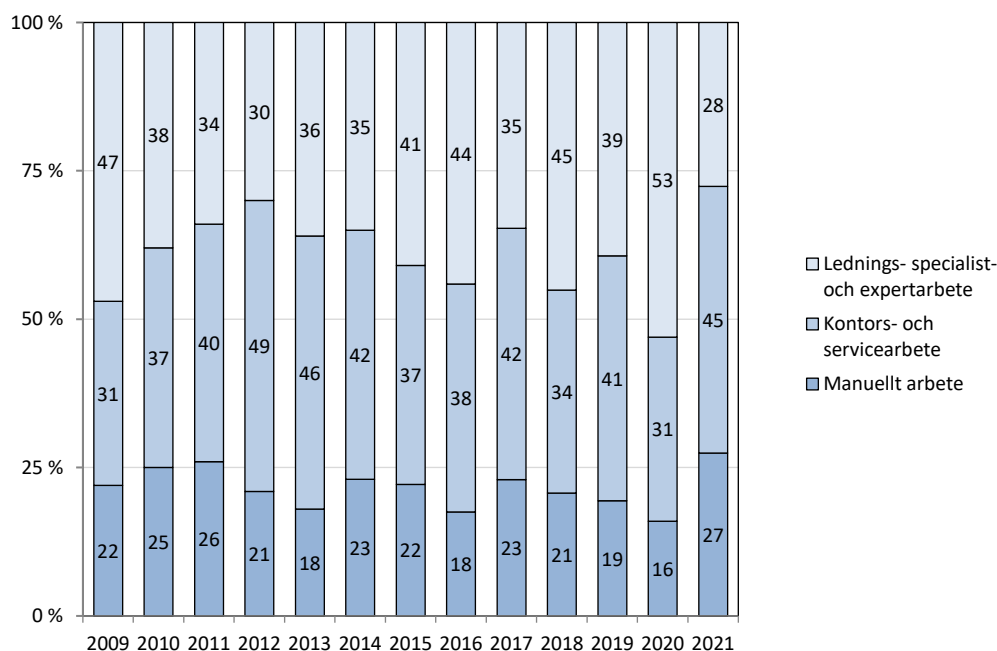
I årets barometer sker den huvudsakliga ökningen i andelen för kategorin *kontors- och servicearbete* som ökar från 31 till 45 procentenheter. Ökningen sker i huvudsak

¹³ För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid.65).

¹⁴ Här bör noteras att förbättrad specificering fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 2016*, bilaga 1.

på bekostnad av kategorin, *lednings, specialist och expertarbete*, där andelen av förväntad rekrytering minskar från 53 till 28 procent. Avslutningsvis ser vi att efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* i årets undersökning ökar och ligger i år på 27 procent (16 procent i fjol).

Figur 10. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2009–2021



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

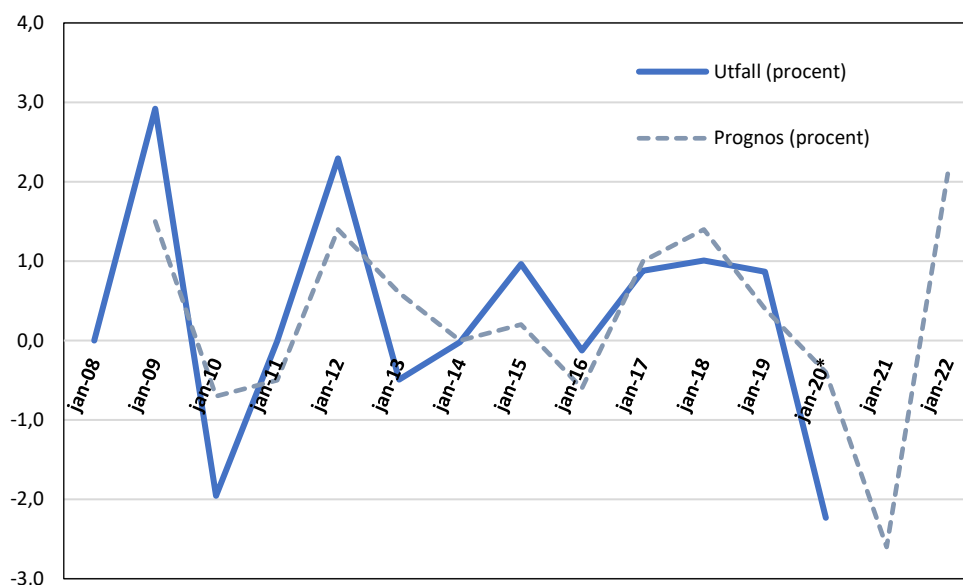
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunkturenkäter 2009–2020.

6.3 Prognoser och utfall

Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet ut i statistiken? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2008–2021, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i *Figur 11*).

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

Under år 2019 minskade sysselsättningen med 332 personer (-2,2 procent). En förklaring till detta är att nya datakällor använts i produktionsprocessen (exempelvis Inkomstregistret) och där bland annat studerande som arbetat extra i slutet av året nu klassificeras som studerande, och inte sysselsatta som tidigare. Minskningen syns tydlig i den sista noterade utfallspunkten i *Figur 11*.

Figur 11. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2021

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

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 på grund av 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 12*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar på Åland ifjol 365. Detta efter att ha legat nästan exakt på 400 årligen 2017–2019. I förra årets Arbetsmarknadsbarometer¹⁵ påpekades att pandemin kunde komma att driva upp antalet pensioneringar, men antalet pensioneringar blev slutligen något lägre än vad som skulle väntats baserat på åldersstrukturen. Förutom att årliga svängningar förekommer är det möjligt att effekter av stödåtgärder som satts in mot pandemin motverkat eventuella pensionsdrivande effekter av pandemin.

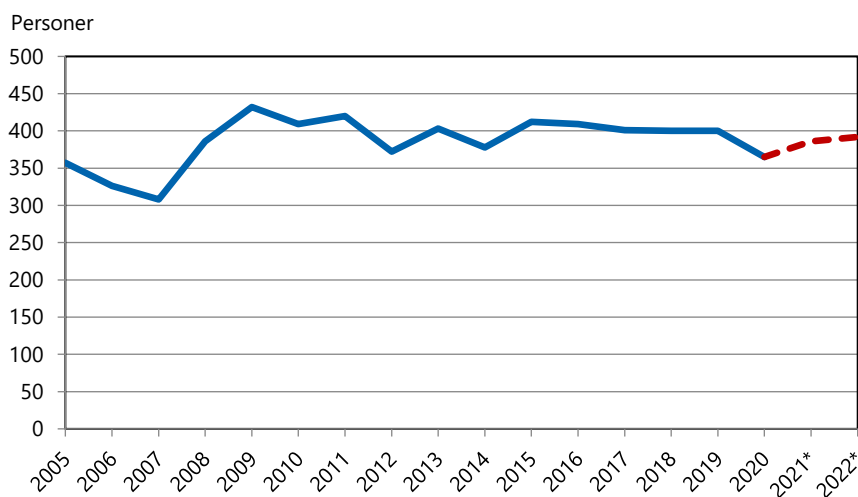
Utifrån data för vid vilken ålder personer gått i pension de senaste åren kombinerat med ÅSUB:s befolkningsprognos väntar vi att pensionstalen kommer att ligga kring 390 personer i år och nästkommande år.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 592 årsverken motsvarande 7,3 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom

¹⁵ ÅSUB R2020:4, Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen

nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas vara 248 heltidsanställda personer (3,0 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 344 personer detta år (4,2 procent). Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2021 (prognos 2020–2021)



Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 285 helårsverken (7,0 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 12 årsverken (0,3 procent) (Tabell 10). Vilket skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 273 helårstjänster (6,7 procent).

Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2020 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))

	Rekrytering	Avgångar	Förändring
Totalt	878 (7,2)	618 (5,0)	260 (2,1)
Privat	592 (7,3)	344 (4,2)	248 (3,0)
Offentlig	285 (7,0)	273 (6,7)	12 (0,3)

Not: Talen är avrundade

Källa: ÅSUB

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 878 årsverken eller 7,2 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland öka motsvarande 260 årsverken (2,1 procent), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 618 årsverken (5,0 procent).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 390 är

slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis cirka 230 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2021.

6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi nu på återväxten. I år förväntas den totala sysselsättningen öka med 260 helårsverken. Ökningen i sysselsättningen väntas inte motsvara det tapp som pandemin inneburit. Det totala behovet av inflyttad arbetskraft ser därför ut att vara något mera begränsat under 2021. Viktigt att komma ihåg när man ser på nettoinflödet för arbetskraften är dock att behovet ser väsentligt olika ut inom olika yrken, särskilt i och med pandemins mycket ojämnt fördelade effekter. Pandemin har inneburit en hög arbetslöshet, som främst drabbat människor som arbetat inom transport och hotell- och restaurangbranschen, och där endast en del väntas få tillbaka sina jobb under 2021. Arbetskraftsefterfrågan från andra branscher, särskilt på specialistyrken, har dock varit stark även under pandemin¹⁶ och har ett fortsatt behov av att locka arbetskraft utifrån.

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

För att få en uppfattning om hur många unga personer som är på väg in på arbetsmarknaden ser vi på åldersgrupperna 16–18 år. Dessa personer är i allmänhet på väg in i arbetslivet, antingen direkt efter fullgjord gymnasieexamen eller efter studier på högskolenivå.¹⁷ Det genomsnittliga antalet personer (2016–2020) för dessa åldrar är 318. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom pension eller dödsfall¹⁸ (i genomsnitt 425 personer) rör det sig om ett underskott på drygt 100 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Utöver detta tillkommer att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" (antalet ålandsfödda personer är i genomsnitt drygt 80 mindre då gruppen är 27 år jämfört med gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga årgångarna som kommer in i arbetslivet. Totalt saknas därmed cirka 200 personer för att täcka upp avgångarna.¹⁹

Förutom återväxten bland de ungdomar som bor på Åland kan arbetskraftens storlek bibehållas, och utökas, genom migration. För att få en bild av migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek ser vi i *Figur 13* hur befolkningen i

¹⁶ ÅSUB R2020:4, Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen

¹⁷ 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.

¹⁸ Genomsnittligt antal dödsfall bland sysselsatta i åldern 28–64 år uppskattas till 30 (2016–2018).

¹⁹ Baserat på genomsnittliga bortfallet i och med studieåren, samt arbetslösheten bland ålandsfödda 20–29 åringar 2016–2018.

arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelseland, har förändrats sedan millennieskiftet. Staplar som har värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder 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 Ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat årligen det senaste decenniet. En stark nettinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala ökningen av befolkningen i arbetsför ålder under det senaste decenniet (den röda linjen i *Figur 13*). Ifjol ökade befolkningen i arbetsför ålder med 55 personer, efter att de fem föregående åren i genomsnitt minskat med 24 personer årligen.

Den största orsaken till den positiva befolkningsutvecklingen under fjolåret var att flyttningsnettot mellan Åland och Norden, exklusive Finland, var det största sedan 1973. Detta berodde i sin tur på en kombination av den största inflyttningen till Åland från Sverige sedan 2011 och den minsta utflyttningen från Åland till Sverige sedan 2001.

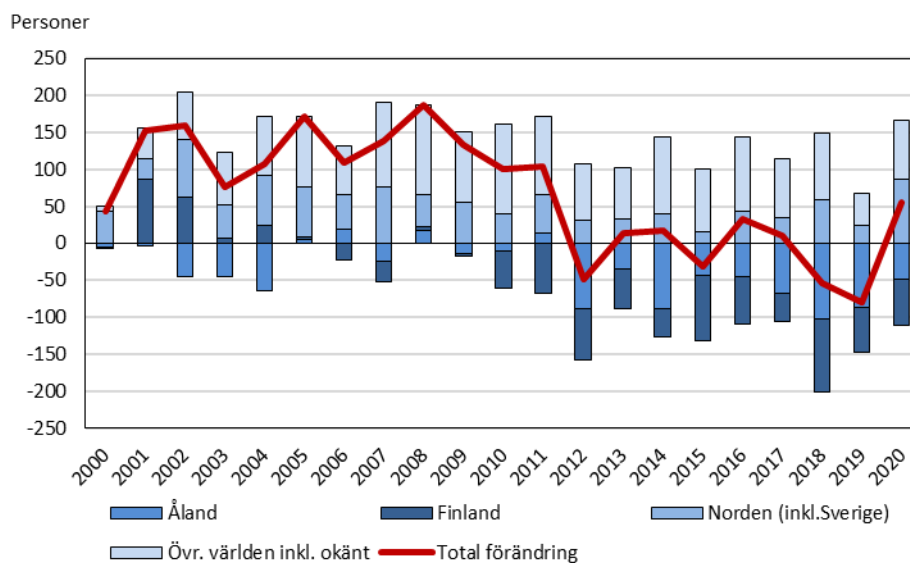
Preliminära siffror för första kvartalet 2021 visar att den positiva flyttningsrörelsen fortsätter. Ökningen jämfört med fjolåret beror på minskande utflyttning, både mot Sverige och mot övriga världen.²⁰

En stark arbetsmarknad är en viktig komponent för att attrahera inflyttning av arbetskraft. Den mycket negativa effekt som pandemin inneburit för den åländska ekonomin borde därmed ha en negativ påverkan på nettinflyttningen för Åland. Det senaste året har dock inneburit speciella förutsättningar; även om den åländska ekonomin har drabbats extra hårt så har pandemin drabbat hela världen, vilket innebär att jobbmöjligheterna varit begränsade även på andra orter.

På vilka sätt pandemin påverkat fjolårets flyttningsrörelser vet vi inte, men fjolårets starka flyttningsnetto gentemot Sverige har troligtvis påverkats av en rad olika faktorer, som till exempel distansundervisning på universitet, svårigheter att upprätthålla relationer över gränser och trygghetskänslan av låga smittotal.

Om återhämtningen på arbetsmarknaderna i närområdet fortsättningsvis går snabbare än på Åland, samtidigt som rörelser över gränserna fortsätter att underlättas kvarstår risken för en negativ corona-effekt på den åländska befolkningstillväxten, även om vi hittills inte sett någon sådan.

²⁰ ÅSUB (2021), *Befolkningsrörelsen första kvartalet 2021*, för flyttningsrörelser mellan Åland och fastlandet finns i de preliminära kvartalssiffrorna endast nettorörelsen, inte in- respektive utflyttning.

Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2020

Källa: ÅSUBs befolkningsstatistik

Utvecklingen av de olika födelseländernas andelar av befolkningen i arbetsför ålder hänger väl ihop med deras andelar av sysselsättningen. Sysselsättningen kan dock inte tas för given och de senaste åren har vi sett en ökning av arbetslösheten för personer födda utanför Norden.

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 för att upprätthålla storleken på arbetskraften.

7. Fortbildning

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

7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2021) på 44 procent, vilket ligger väl över tioårsmedelvärdet 2012–2021 (37 procent). Under det kommande året förväntas således drygt fyra av tio anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning. Årets noterade fortbildningsfrekvens är den högsta för näringslivet under perioden 2012–2021.

Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2012–2021 (procent)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Medel.
Totalt	32	30	33	35	40	38	41	42	32	44	37
Primärnäringsar	16	48	38	23	24	44	32	41	49	43	36
Livsmedelsindustri	47	42	20	31	28	22	21	50	65	11	34
Övrig industri	32	23	41	34	20	45	20	19	13	44	29
Vatten och el	59	54	49	52	62	53	51	60	44	26	51
Bygg	20	26	33	31	24	26	36	23	21	28	27
Handel	25	31	25	19	28	27	31	29	28	29	27
Transport och komm.	27	31	31	44	63	49	62	59	25	43	43
Hotell och restaurang	23	18	13	12	18	16	26	14	14	14	17
Finans och försäkring	54	63	27	13	41	16	47	38	37	85	42
Företagstjänster	32	40	42	43	42	53	42	52	50	51	45
Personliga tjänster	54	56	61	74	56	42	54	50	53	42	54

Not: Viktat efter företagets personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2012–2021.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen väntas i år vara högst inom *finans och försäkring* (85 procent). I branschen ligger andelen som förväntas fortbilda sig tydligt över medeltalet för 2012–2021. Över hälften av personalen förväntas fortbilda sig i branschen *företagstjänster* (51 procent), vilket också överstiger medelvärdet för den studerade perioden.

Branschen *övrig industri* har samma fortbildningsfrekvens som den sammanvägda andelen för hela näringslivet, nämligen 44 procent. Inom *primärnäringsar* och *transportbranschen* förväntas 43 procent av branschens anställda få ta del av någon

form av fortbildning. Fortbildningsfrekvensen inom transportbranschen är i paritet med branschens medelvärde för 2012–2021 medan övrig industri och primärnärningar i år uppger en fortbildningsfrekvens som överstiger branschernas egna tioårsmedelvärden med 15 respektive sju procentenheter.

Fortbildningsfrekvensen inom branschen *personliga tjänster* väntas i år vara 42 procent. Sett till branschens långtidsmedelvärde betyder detta en lägre andel än den genomsnittliga under 2012–2021.

Handelsbranschen och *byggbranschen* har båda en fortbildningsfrekvens som överstiger branschens medelvärde och ökar också från i fjol. I år väntas 29 procent av de anställda inom handelsbranschen fortbilda sig medan motsvarande tal för byggbranschen i år uppgår till 28 procent.

En lägre fortbildningsfrekvens förväntas inom *vatten och el*, i vilken ungefär 26 procent förväntas utbilda sig. För branscher betyder detta en lägre andel än den genomsnittliga under 2012–2021.

Slutligen har i år *hotell- och restaurangbranschen* tillsammans med *livsmedelsindustrin* de lägsta andelarna som fortbildar sig. För båda branscher innebär årets bedömning (14 respektive 11 procent) att årets värde är under genomsnittet.

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

- *Primärsektorn*: förarkompetenser samt kunskap inom fiskodling, floristik, ekonomi, certifiering samt kvalitetssäkring.
- *Livsmedelsindustrin*: fortbildning inom ekonomi, produktutveckling samt produktionsutveckling. Fortbildning inom marknadsföring nämns också.
- *Övrig industri*: Fortbildning av yrkeskompetenser, laserskanning, elektromekanik, skogscertifiering, svetsning, digitalisering, säkerhet, produktionsteknik, maskin- och materialkunskap. Dessutom efterfrågas fortbildning inom ekonomi och ledarskap. Även inom övrig industri efterfrågas fortbildning inom försäljning, förtullning och juridik.
- *Vatten och el*: Ledarskap, yrkesförarkompetens, automatisering, vindkraft, linjemontering samt distansarbete.
- *Bygg*: branschspecifik kompetensutveckling inom elektronik, certifieringar, VVS, automation, produkt- och produktionsutveckling, isolering och AMA. Företag planerar även fortbildningar inom säkerhet och kurser för att bibehålla yrkeskompetens.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på fortbildning inom försäljning och kundbetjäning samt IT. Därutöver nämns fortbildning

inriktad på juridik, farmaci, produktutveckling och redovisning. Branschspecifik kompetensutveckling nämns också av ett antal företag.

- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: arbetsskydd och säkerhet samt yrkeskompetens (chaufförer och sjömän). Utöver dessa två teman finns det inom branschen fortbildningsbehov inom områdena miljö, arbetsmiljö, ledarskap och IT.
- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner branschspecifika utbildningar men även fortbildning inom juridik, regelverk och myndighetskrav.
- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (bl.a., digitalisering, systemutveckling, programvaror samt datateknik). Många av företagen planerar även fortbildning inom ekonomi, redovisning och beskattning. Ytterligare ett återkommande område inom branschen är miljö och hållbarhet. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, installationer, juridik, HR samt sociala medier. Fortbildning inom försäljning, kundservice, certifiering, maktmedel, veterinärmedicin samt djursjukvård kommer också bli aktuellt.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Några exempel på områden där fortbildning planeras under året är IT, träning, hälsa kundservice, tandvård, massageterapi, ekonomisk körning.

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 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 75 procent av företagen i nuläget (våren 2021) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger under genomsnittet för perioden 2012–2021 (80 procent).

Vanligast är det i år att bekosta enskilda utbildningstillfällen i branscherna *företagstjänster*, *transport och kommunikation*, *personliga tjänster* samt *finans och försäkring*, där minst 80 procent av företagen uppgett att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. I branscherna *handel* och *övrig industri* är 77 procent av företagen beredda att bekosta sådana utbildningstillfällen.

Branscherna *vatten och el* (73 procent), *bygg* (70 procent), *livsmedelsindustri* (69 procent) samt *hotell och restaurang* (64 procent) har andelar som inte når upp till näringslivets totala genomsnitt.

Minst är andelen i branschen *primärnäringsar*, där i år under hälften av företagen svarat jakande. Årets värde för primärnäringsar är på samma nivå som ifjol och lägre än det egna genomsnittet för perioden 2012–2021.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är totalt sett betydligt lägre än andelen som är villig att bekosta kortare utbildningstillfällen och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala andelen (16 procent) på samma nivå som genomsnittet för perioden 2012–2021 (16 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*). Inom branschen *finans och försäkring* är företagen mest benägna att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om cirka 40 procent av företagen inom branschen.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet, 2019–2021.

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
	2019	2020	2021	Medeltal 2012–2021	2019	2020	2021	Medeltal 2012–2021
Totalt	83	81	75	80	15	14	16	16
Primär	69	47	47	63	19	20	33	14
Livsmedelsindustri	82	77	69	80	6	0	13	11
Övrig industri	86	82	77	79	14	4	20	14
Vatten och el	57	82	73	71	7	18	27	12
Bygg	85	86	70	81	15	14	21	18
Handel	96	91	77	86	4	14	10	9
Transport och komm.	80	81	85	74	24	19	12	34
Hotell och restaurang	70	56	64	68	4	0	12	7
Finans och försäkring	78	83	80	82	33	17	40	34
Företagstjänster	87	95	86	91	28	21	12	19
Personliga tjänster	93	71	83	83	21	21	13	22

Not: Talen är avrundade

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter.

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas drygt hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (51 procent), vilket är något mindre jämfört med fjolårets förväntningar (57 procent).

Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 13* ser man att den planerade fortbildningsfrekvensen minskar inom samtliga delar i den offentliga sektorn. Fortbildningsfrekvensen minskar mest inom den statliga sektorn, som väntas gå från 65 till 56 procent. Även kommunsektorns och landskapssektorns fortbildningsfrekvens väntas minska (från 52 till 46 procent respektive från 62 till 57 procent).

Fortbildningsfrekvensen i nästan samtliga av kommunernas skolor ligger i nivån 60–100 procent. Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Fem av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare fem kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Av resterande sex kommuner räknar endast två kommuner med att över 60 procent av personalen kommer att fortbilda sig.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens (57 procent) fem procentenheter lägre än för ett år sedan. Andelen av personalen som väntas fortbilda sig överstiger fortfarande tio-årsmedelvärdet (50 procent). Det är nu sjätte året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

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

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2012–2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Medeltal
Totalt	47	43	47	46	58	52	48	49	57	51	50
Kommunsektorn	46	46	46	54	63	52	43	44	52	46	49
Landskapssektorn	48	39	48	36	51	52	54	54	62	57	50
Staten	39	54	48	47	56	54	59	65	65	56	54

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2012–2021.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter

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

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

Inom *kommunsektorn* kan 15 av 16 kommuner tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Fyra kommuner uppger att de kan tänka sig bekosta

utbildning för examen/certifiering. Bland de kommunala skolorna kan samtliga tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

Under de senaste fyra åren har den statliga sektorn haft den högsta fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn. I år väntas dock en minskning som gör att fortbildningsfrekvensen inom den statliga sektorn ligger knappt under landskapssektorns angivna fortbildningsfrekvens. Förväntningarna inom den statliga sektorn är fortfarande över 50 procent och överstiger fortfarande det egna långtidsmedeltalet.

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

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

Inom *landskapssektorn* planerar flera avdelningar och enheter, på samma sätt som tidigare år, att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden. Dit hör sådant som teknisk och IT-fortbildning och fortbildning inom förvaltning. Vissa gemensamma teman märks i sammanhanget. Fortbildning inom kommunikation, ledarskap och säkerhet planeras av flera enheter. Andra utbildningsområden som nämns är hållbarhet och upphandling.

Landskapets skolor planerar fortbildning inom pedagogik och musik. Utöver det planeras fortbildning inom distansundervisning.

Inom den *kommunala sektorn* framhålls utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Äldreomsorg, barnomsorg, närvårdarkunskap samt socialvård är alla områden som förs fram av kommuner och kommunförbund. Andra områden som nämns är ekonomi/förvaltning, kundtjänst, chefs-/förmansutbildning, juridik, offentlig upphandling, information och IT.

Bland kommunsektorns skolor framstår i år implementering av den nya läroplanen som det vanligaste fortbildningsområdet. Därutöver nämns fortbildning inom IKT, psykologi samt kooperativ undervisning.

Inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden. Till detta kommer egna utbildningar – både kompletterande- och vidareutbildningar. Utbildningar inom juridiska frågor och IT nämns av flera av de statliga enheterna. Andra områden som nämns är ledarskapsutbildning och utbildning i första hjälpen.

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 den kommande 12-månadersperioden att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: minskar, stabilt, ökar.

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

Inom den *kommunala sektorn* uppskattar hälften av kommunerna att man inte behöver bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Bland den andra hälften som uppskattar att utländska yrkeskvalifikationer kommer att behöva bedömas rör sig antalet fall per år mellan ett och sex. En kommun uppskattar att sex fall kommer att behöva bedömas under året. Kommunerna räknar med att behovet av bedömningar i stort sett kommer att vara stabilt under det närmaste året. En kommun räknar med ett ökat behov av bedömning. Inom skolsektorn sammantaget tror man överlag att behovet av bedömningar kommer att vara stabilt.

Förutom skolorna kommer även det inom kommunsektorns sociala service finnas ett relativt stort bedömningsbehov, som i år uppskattas till fem fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov av inga eller relativt få bedömningsfall per år (0–4). En avdelning uppskattar att de kommer att behöva bedöma en större mängd av huvudsakligen svenska utbildningsmeriter då de rekryterar personal.

Inom landskapssektorn uppskattar man överlag att behovet av bedömning av utländsk yrkeskompetens kommer att vara stabilt under året. En myndighet tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 2012:1, Konjunkturläget våren 2012

ÅSUB Rapport 2012:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2012

ÅSUB Rapport 2013:1, Konjunkturläget våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

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

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

ÅSUB Rapport 2016:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2016

ÅSUB Rapport 2017:3, Konjunkturläget våren 2017

ÅSUB Rapport 2017:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2017

ÅSUB Rapport 2018:2, Konjunkturläget våren 2018

ÅSUB Rapport 2018:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2018

ÅSUB Rapport 2019:3, Konjunkturläget våren 2019

ÅSUB Rapport 2019:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2019

ÅSUB Rapport 2020:1, Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2020:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2020 och coronakrisen

ÅSUB Rapport 2021:2, Konjunkturläget våren 2021

ÅSUB Rapport 2021:3, Utbildning och arbetsmarknad 2035

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

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

Branschindelning

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

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2021. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - Grupp a. Bransch 1–7
 - Grupp b. Bransch 8–11
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2021. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
 - b. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
 - c. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (exkl. enmannamyndigheter; enkätens sida 1)
 - d. Kommunsektorn (enkätens sida 1)
 - e. Statliga enheter (enkätens sida 1)

Konjunkturenkäten, version A, sidan 2

11. Hur många anställda (exkl. permitterade), 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, inkl. återtagande av permitterad personal) i ert företag under de kommande 12 månaderna. (Vid behov använd en eller två decimaler!)

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

b) Utanför Åland:

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

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

18. Hur väntas 2021 bli jämfört med 2019 för ert företag?

	Mycket minskad	Lite minskad	Samma	Lite ökad	Mycket ökad
Omsättning	☐	☐	☐	☐	☐
Lönsamhet	☐	☐	☐	☐	☐
	Mycket lägre	Lite lägre	Samma	Lite högre	Mycket högre
Antalet anställda	☐	☐	☐	☐	☐

1770637685

Konjunkturenkäten, version B, sidan 2

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

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

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

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
heltidstjänster
sammanlagt (a+b)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Hur väntas 2021 bli jämfört med 2019 för ert företag?

	Mycket minskad	Lite minskad	Samma	Lite ökad	Mycket ökad
Omsättning	☐	☐	☐	☐	☐
Lönsamhet	☐	☐	☐	☐	☐
	Mycket lägre	Lite lägre	Samma	Lite högre	Mycket högre
Antalet anställda	☐	☐	☐	☐	☐

2797298172

Arbetskraftsenkäten våren 2021 Skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

3. Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra under de kommande 12 månaderna.
(Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster):

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

Fortsätt på nästa sida!

4992191566



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

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

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

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

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

Förkorta vid behov!

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

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen

☐ utbildning för examen/certifiering

(Ett eller två kryss!)

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

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

☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

11. Tillägg och egna kommentarer

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!



1913191566





Arbetskraftsenkäten våren 2021 Hälsa- och sjukvården

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

	Antal		Antal
Överläkare och specialistläkare (sjukhus- och hälsocentralläkare)		Kanslisters	
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!

7571580474



Arbetskraftsenkäten våren 2021

Landskapsregeringen och fristående myndigheter

Frågorna omfattar landskapsregeringen och fristående myndigheters personal - inte ÅHS, högskolan och gymnasiet!

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

Fortsätt på nästa sida!

1953596929



Ålands statistik- och utredningsbyrå

Arbetskraftsenkäten våren 2021

Kommunala sektorn

Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

1) Specialister inom biovetenskap

2) Inklusive samhälls- och trafikplanerare

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

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

Antal:

Annat - vad? (Förkorta vid behov)

Antal:

Fortsätt på nästa sida!

0720628645

Arbetskraftsenkäten våren 2021

Statliga myndigheter/enheter

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

Fortsätt på nästa sida!

0197354784

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