

Rapport 2018:4

Arbetsmarknadsbarometern 2018



De senaste rapporterna från ÅSUB

2014:4	Finansieringen av kommunernas socialtjänst
2014:5	Arbetsmarknadsbarometern 2014
2014:6	Ålänningars kultur- och fritidsvanor
2014:7	Ekonomisk utsatthet i barnfamiljer
2014:8	Förhandsutvärderingen av Ålands europeiska strukturfondsprogram 2014–2020
2014:9	Att leva och bo som inflyttad på Åland. Utomnordiska erfarenheter av åländskt samhällsliv
2015:1	Konjunkturläget våren 2015
2015:2	Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2012
2015:3	Arbetsmarknadsbarometern 2015
2015:4	Framtida finansiella relationer mellan Åland och Finland
2015:5	Ålänningarna och miljön
2015:6	Medborgarundersökning: Mariehamn hösten 2015
2016:1	Med en fot i arbetslivet. Högskolepraktik på Åland 1997–2014
2016:2	Konjunkturläget våren 2016
2016:3	Arbetsmarknadsbarometern 2016
2016:4	Kollektivtrafik i Mariehamn våren 2016. En enkätstudie om attityder till den lokala busstrafiken
2016:5	Slututvärdering av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för landskapet Åland 2007–2013
2016:6	Språkbehovet i det privata näringslivet
2016:7	Ålänningars alkohol-, narkotika- och tobaksbruk samt spelvanor 2016
2017:1	Den framtida kommunindelningen på Åland – en enkätstudie
2017:2	Ålandsprovet i matematik: En mätning av matematikkunskaperna i årskurs 6 hösten 2016
2017:3	Konjunkturläget våren 2017
2017:4	De äldres delaktighet på Åland
2017:5	Arbetsmarknadsbarometern 2016
2017:6	Utvärderarnas fördjupade årsrapport för 2016 Ålands landsbygdsutvecklingsprogram, perioden 2014–2020
2018:1	Ålands gymnasium 2011–2017. Utvärdering för utveckling
2018:2	Konjunkturläget våren 2018
2018:3	Utvärderingen av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för Åland 2014–2020: Årsrapport med tematiska fördjupningar 2018

Förord

Sedan våren 2008 utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. I barometern presenteras efterfrågan på arbetskraft för olika yrkesgrupper, utbildningsområden och bransch under den närmaste 12-månadersperioden.

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

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

Från och med 2016 års barometer förnyades yrkesgrupperna för kontorsanställda och IT-personal för att ge en mer specifik bild av vilket slag av kompetenser som efterfrågas.

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 2018.

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

Utredare *Johan Flink* har stått för insamlingen och bearbetningen av enkäterna och har även gjort de kvantitativa och kvalitativa analyserna av svaren samt ansvarat för utarbetandet av årets rapport.

Mariehamn i juni 2018

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	14
2.3 Grundbegrepp.....	15
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna	16
3.1 Nyinrättade anställningar	21
4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet	23
4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden.....	23
4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året?	29
5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn	33
5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn.....	33
5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn	34
5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn	41
6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....	42
6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor.....	42
6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.....	43
6.3 Prognoser och utfall.....	45
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden	45
6.5 Utbudet på arbetskraft	47
7. Fortbildning	50
7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....	50
7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn	53
8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....	56
Bilaga 1: Klassificeringar.....	58
Bilaga 2: Enkäter	59

Figurförteckning

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2018 och deras efterfrågan 2013–2018 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.....	16
Figur 2. De grupper där det uppskattas skapas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för grupperna.*.....	22
Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2016, våren 2017 och våren 2018, efter bransch.....	25
Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2016, 2017 och 2018. Antal årsverken, efter bransch.	27
Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad.....	28
Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2016, våren 2017 och våren 2018 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)	30
Figur 7. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2018	43
Figur 8. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2018	44
Figur 9. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2018.....	45
Figur 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2019 (prognos 2017–2019).....	46
Figur 11. Uppskattat årligt demografiskt underskott (data 2011–2015).....	48
Figur 12. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2017	49

Tabellförteckning

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2016–2018. Rangordning efter antal årsverken 2018	18
Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2018	20
Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2018. Antal årsverken efter bransch.....	24
Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2018. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch	26
Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2018.....	33
Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2018. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018	36
Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolsektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018	38
Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2018. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018	40
Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2018. Antal omräknat till helårstjänster och procent	42
Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2017 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes)	46
Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2018 (procent)	50
Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2016–2018.....	53
Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2010–2018.....	54

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2019. Resultaten presenteras per bransch och per yrke för den privata sektorn, samt efter arbetsgivarsektor och yrke för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn, som skickas till ett representativt urval åländska företag (av vilka 299 stycken, 84 procent svarade), dels från en arbetskraftsenkät som i mars skickades ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn. Samtliga bedömningar gäller tolv månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Utvecklingen på arbetsmarknaden fram till våren 2019 ser ut att präglas av en viss positiv volymtillväxt och ett rekryteringsbehov som hålls relativt högt. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym öka med 44 årsverken, eller 0,4 procent.¹ Ett fortsatt högt antal pensioneringar tillsammans med varierande tillväxtförväntningar inom näringslivet håller rekryteringsförväntningarna uppe trots den försiktiga nettotillväxten.

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det inom den *privata sektorn* i år väntas en ökning med 20 årsverken (motsvarande 0,2 procent av den sysselsatta arbetskraften). Även inom den *offentliga sektorn* väntas en viss ökning, här på 24 årsverken (motsvarande 0,6 procent av den sysselsatta arbetskraften).

I år motsvarar behovet 681 årsverken eller 5,8 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 772 årsverken (6,6 procent) för ett år sedan. Fjolårets starka optimism inom näringslivet har dämpats och vi ser i år mer återhållsamma förväntningar på det kommande året i de flesta branscher.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 432 årsverken att behövas inom det *privata näringslivet* (5,5 procent av arbetsstyrkan i sektorn). Rekryteringsbehovet är relativt sett störst inom *företags- och personliga tjänster* samt *finans och försäkring*. Dessa branscher har även de mest positiva förväntningarna i fråga om expansion av personalstyrkan. Inom den *offentliga sektorn* motsvarar rekryteringsbehovet 249 årsverken (6,5 procent av arbetsstyrkan).

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

Servicepersonal den mest efterfrågade yrkesgruppen

Den mest efterfrågade yrkesgruppen i årets enkät är *servicepersonal* (ISCO 51). Gruppen har en efterfrågan motsvarande 59 årsverken. Gruppen har varit den mest efterfrågade de flesta av de senaste åren, trots en viss negativ trend. Personalomsättningen för gruppen är relativt stor, vilket bidrar till det kontinuerligt höga rekryteringsbehovet.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2018 är *försäljare och butiksinnehavare* (51 årsverken), vilket innebär att efterfrågan på denna yrkesgrupp minskar i årets undersökning. Gruppen var ifjol den mest efterfrågade (99 årsverken), mycket beroende på expansionsförväntningar inom handeln.

Processarbetare (ISCO 51) fortsätter att finnas med högt upp på listan av de mest efterfrågade yrkena. I år motsvarar rekryteringsförväntningarna 39 helårsverken. Det innebär visserligen en nedgång från fjolårets toppnivå (51 årsverken), men är samtidigt en tydlig fortsättning på de senaste årens stora efterfrågan på gruppen.

Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare (ISCO 532) har i år en särskilt stor efterfrågan, motsvarande 39 årsverken. Detta är klart högre än fjolårets efterfrågan (26 årsverken).

Var fjärde rekrytering uppskattas vara en nyinrättad tjänst

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut i år indikerar att cirka 26 procent (motsvarande 180 årsverken) utgörs av helt nya anställningar, att jämföra med 37 procent (282 årsverken) förra året. Detta skulle innebära att så gott som hela förändringen i det förväntade rekryteringsbehovet beror på minskade expansioner.

De yrkesgrupper där flest nya tjänster uppskattas inrättas är *kundtjänstpersonal, kontorspersonal* samt *byggnadsarbetare m.fl. (exkl. elmontörer)*. Enligt prognosen skulle det skapas 13 helårsverken inom var och en, vilket är knappt hälften av gruppernas totala rekryteringsbehov. De övriga rekryteringarna är ersättningar som kan bero på personalomsättning, säsongarbete eller avgångar från arbetsmarknaden. En stor del av de nyinrättade byggnadsarbetartjänsterna beror dock troligen på rörelser mellan företag, eftersom en rad parallella expansioner och minskningar väntas inom byggbranschen.

Efter dessa följer grupperna *restaurang- och storhushållspersonal, processarbetare* samt *specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram*. Vår uppskattning visar att andelen nya anställningar ligger kring 30 procent för de två förstnämnda, medan drygt hälften av de totala rekryteringarna av *specialister inom databaser m.fl.* uppskattas vara nyinrättade tjänster.

Dämpade förväntningar på personalstyrkans tillväxt i de flesta branscher

Tillväxtförväntningarna på det privata näringslivets personalstyrka har i år dämpats efter fjolårets mycket positiva förväntningar. Branscherna *finans och försäkring* samt *företags- och personliga tjänster* är de enda som inte har lägre förväntningar i år än de hade för ett år sedan.

I årets barometer väntas branscherna *företagstjänster* samt *finans och försäkring* öka mest procentuellt sett; motsvarande 44 respektive 22 helårsverken. *Personliga tjänster* väntas i sin tur växa med 19 årsverken.

Vatten och el har oftast varit den stabilaste av alla branscherna och även i år väntas en liten ökning motsvarande tre årsverken. Branschen *övrig industri* väntar sig en ökning på fem årsverken.

Hos alla de hitintills nämnda branscherna kan vi registrera en förväntad arbetskraftstillväxt som ligger över näringslivets totalt sett (0,2 procent). Övriga branscher ligger under denna relativa tillväxtnivå.

Transportbranschen, som domineras av sjöfarten, förväntar sig en oförändrad personalstyrka under den kommande 12-månadersperioden. Även livsmedelsindustrin väntar sig en i det närmsta oförändrad personalstyrka; en marginell minskning motsvarande ett årsverke.

Handeln väntar sig en minskning på tolv årsverken. Detta efter två år av expansionsförväntningar. *Byggbranschens* förväntningar har sedan finanskrisens utbrott 2008 varit positiva endast två år, 2011 och 2012. Branschen väntar sig i år en minskning på 18 årsverken, vilket är i nivå med fjolårets förväntningar.

Den delen av *primärnäringarna* som bedrivs i bolagsform räknar med en minskning motsvarande åtta årsverken. Detta är en större minskning än i tidigare barometrar, men på samma gång en fortsättning på de mestadels negativa förväntningarna som branschen haft under undersökningsperioden (2007–2018).

Hotell- och restaurangbranschen, slutligen, är den mest pessimistiska vad gäller personalutvecklingen. Där förväntar man sig en minskning motsvarande 34 helårstjänster.

Kockar återkommande på listan över svårrekryterade grupper

På frågan om vilka yrkesgrupper som företagen uppfattar som svårast att få tag på är flera yrken återkommande. Yrken som kockar, yrkeschaufförer, maskinpersonal inom sjöfarten nämns alla i årets enkät, i likhet med tidigare år. Allmänt kan konstateras att spridningen mellan branscherna är stor vad gäller vilka yrken som tros vara svårast att rekrytera. Förutom ovan nämnda yrken är andra exempel på svårrekryterade yrkesgrupper IT-personal, farmaceuter, städare och läkare.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom *landskapssektorn* finns poliser, jurister, enhetschef, IT-personal, läkare, tekniska experter, social- och hälsovårdsinspektör, fiskmästare, samt förare av tunga fordon.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år särskilt yrken inom vård och omsorg. Socialchef, - sekreterare och -arbetare nämns alla av respondenterna. Även handledare och närvårdare nämns som svårrekryterade. Förutom dessa uppger enheterna inom den kommunala sektorn att bland annat miljöingenjör och olika typer av chefer kommer att bli svåra att rekrytera. Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera speciallärare. Utöver detta framhålls en rad andra typer av lärare, samt yrken som skolpsykolog, fritidspedagog och kock för storhushåll.

Inom den *statliga sektorn* tros enstaka yrkesgrupper som beskattare och ekonomisekreterare bli svårast att få tag på. Ett par av enheterna framhåller svårigheter med att hitta personer där språkkunskaperna i både svenska och finska är tillräckliga.

Nära hälften av de anställda fortbildar sig

I vår enkät frågar vi även om behovet av *fort- och vidareutbildning*. Cirka 41 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *transport och kommunikation, personliga tjänster* samt *vatten och el* där drygt hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året, följt av *finans och försäkring* samt *företagstjänster*.

Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 48 procent. För tredje året i rad väntas över hälften av personalen inom *landskapssektorn* och den *statliga sektorn* fortbilda sig.

Positivt flyttningsnetto avgörande för att kompensera för pensioneringar

Vi förväntar oss att cirka 400 personer kommer att gå i pension innevarande år. Uppskattningsvis 200 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2018 (t.ex. till följd av omstruktureringar i företagen). Ett positivt flyttningsnetto är fortsättningsvis avgörande både för att upprätthålla storleken på arbetskraften och för att möjliggöra en fortsatt ökning av antalet arbetsplatser på Åland.

2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp

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

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

2.1 Huvudsaklig metod

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras dels på några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 60–62), som skickas till ett urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som vi i april skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 63–68). Samtliga bedömningar gäller 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss (detta år 299 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 62 procent av det privata näringslivet räknat i antal arbetsplatser.

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

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

De viktigaste begränsningarna i arbetskraftsbarometern är följande.

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

2.2 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. Vi har inte bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående 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.² Sammantaget kan konstateras att uppskattningarna är behäftade med större osäkerhet än övriga delar av rapporten, men att de med dessa reservationer i beaktande ändå kan fungera som en fingervisning om inom vilka yrken det är som nya anställningar väntas skapas.

² Exempelvis kommer en IKT-tekniker som anställs medan en telefonist slutar att registreras som en ersättande anställning. Ifall ett företag planerar att utöka sin personal med en servitör och ett annat företag planerar att minska sin med en servitör kommer detta registreras som att en ny tjänst skapas för gruppen servitörer.

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 dels för att täcka upp pensions- och andra avgångar, dels de eventuella tillkommande helt nya arbetsplatserna. Vi har även gjort en uppskattning av hur fördelningen mellan dels nya och dels ersättande anställningar förhåller sig.

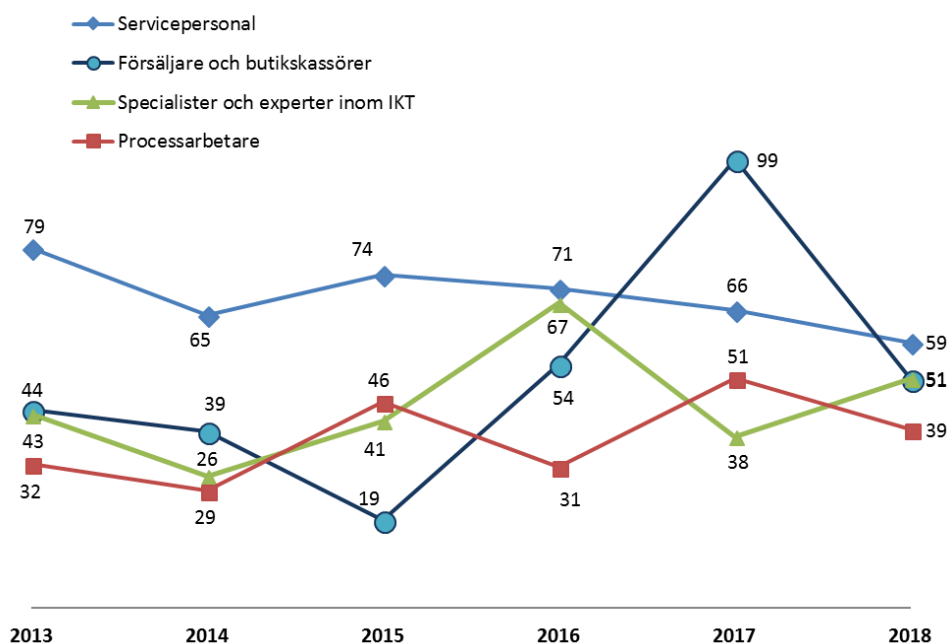
Nettotillväxten av den sysselsatta arbetskraften under ett år är lika med volymen nyanställda minus avgångarna under ett år, allt omräknat till helårstjänster. Negativ nettotillväxt inom en bransch innebär alltså att arbetskraftsvolymen förväntas minska. Säsongsarbetskraften har skattats och omräknats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

3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

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

De fyra yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. De övriga efterfrågade yrkesgrupperna våren 2018 redovisas rangordnade efter efterfrågan i *Tabell 1*, där även uppgifter om de två föregående åren visas som jämförelse. Här bör påpekas att vi använt ISCO 2010-beteckningar, men blandat yrkesgrupper från olika nivåer i klassificeringen för att bättre anpassa dem till deras storlek på den åländska arbetsmarknaden. Det bör också påpekas att indelningen skiljer sig något i *Tabell 1* jämfört med den i *Figur 1*. Exempelvis så skiljer vi i tabellen på de olika undergrupperna till *servicepersonal* (ISCO 51), t.ex. *serveringspersonal* (ISCO 513).

Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2018 och deras efterfrågan 2013–2018 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt.



Som framgår av *Figur 1* ovan är det i år *servicepersonal* (ISCO 51) den yrkesgrupp som väntas ha den största efterfrågan, motsvarande 59 årsverken. I samband med att nya passagerarfartyg togs i bruk i början av 2010-talet var behovet av *servicepersonal* extra högt. Sedan dess har gruppen fortsättningsvis varit den mest efterfrågade de flesta åren trots en viss negativ trend (*Figur 1*). I denna

övergripande kategori ingår bland annat *restaurang- och storkökspersonal* (37 årsverken), *serveringspersonal* (17) samt *fastighetsskötare* (2). Inom dessa kategorier är personalomsättningen relativt stor, vilket bidrar till det kontinuerligt höga rekryteringsbehovet.

Efterfrågan på *försäljare och butikskassörer* var i fjolårets barometer rekordhög (99 årsverken). Trots att årets förväntningar är betydligt lägre (51 årsverken) är förväntningarna i linje med genomsnittet för yrkesgruppen.

Specialister och experter inom IKT (ISCO 25 och ISCO 351) har i år en förväntad efterfrågan motsvarande 51 årsverken. Detta är en ökning jämfört med fjolårets förväntningar (38 årsverken). Gruppen består av de tre undergrupperna *specialister inom systemarbete* (15 årsverken), *specialister: databaser, -nätverk och systemprogram* (25 årsverken) samt *IKT-tekniker samt användarstöd* (14 årsverken).

Processarbetare (ISCO 81) fortsätter att finnas med högt upp på listan av mest efterfrågade yrken. I år motsvarar rekryteringsförväntningarna 39 helårsverken. Det innebär visserligen en nedgång från fjolårets toppnivå, men är samtidigt en tydlig fortsättning på de senaste årens stora efterfrågan på gruppen. Exempel på yrken inom gruppen är processoperatörer inom industrin och tvätteripersonal.

Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare (ISCO 532) har i år en särskilt stor efterfrågan, motsvarande 39 årsverken. Detta är klart högre än fjolårets efterfrågan (26 årsverken).

Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer) (ISCO 71) har i år en hög efterfrågan, motsvarande 28 årsverken. Rörelser inom byggbranschen, med både expanderande och krympande företag väntas upprätthålla en hög efterfrågan trots att branschens totala förväntningar på arbetsstyrkans tillväxt är negativ.

Behovet av *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) kommer enligt vår prognos i år att sjunka i förhållande till fjolåret och motsvara 29 årsverken, vilket är i linje med gruppens medelvärde 2010–2018. Gruppen är en av dem där flest helt nyinrättade tjänster väntas under det kommande året, vilket diskuteras i avsnitt 3.1.

Yrkesgruppen *sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor* (ISCO 322) väntas behöva rekryteras i ovanligt hög utsträckning under året. Det förväntade behovet stiger till motsvande 28 årsverken, från att ha legat på nio årsverken för ett år sedan. Behovet kommer huvudsakligen från ÅHS, men även från den privata sektorn.

Efterfrågan på *kontorspersonal* (ISCO 41) sjunker i år från förväntade 41 till 26 årsverken. Efterfrågan på *administrativa och kommersiella chefer* (ISCO 12) är nästan lika stort, motsvarande 25 årsverken.

Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt 2016–2018. Rangordning efter antal årsverken 2018

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2016	2017	2018	ISCO-kod
Totalt	642	772	681	
Försäljare och butiksinnehavare	54	99	51	522
Processarbetare	31	51	39	81
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	33	26	39	532
Restaurang- och storkhushållspersonal	36	32	37	512
Kundtjänstpersonal	44	47	29	42
Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	8	14	28	71
Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	17	9	28	322
Kontorspersonal	10	41	26	41
Administrativa och kommersiella chefer	23	51	25	12
Specialister: databaser, -nätverk och systemprogram	17	8	25	252
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	26	33	24	911
Barnskötare och skolgångsbiträden	19	25	21	531
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	11	9	20	331
Serveringspersonal	26	28	17	513
Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	15	6	17	241
Specialister inom systemarbete	26	21	15	251
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	7	5	15	263
IKT-tekniker samt användarstöd	24	9	14	351
Personal inom el- och elektronikbranschen	4	10	13	74
Lågstadielärare	11	9	13	2341
Gymnasie- och högstadielärare	7	11	13	233
Maskinmontörer och reparatörer	9	29	12	72
Experter inom fysik, kemi och teknik	20	23	12	311
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	7	7	10	11
Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	5	7	10	835
Speciallärare	13	8	9	2352
Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	18	23	9	833, 834
Chefer inom tillverkning, vård m.m.	13	9	8	13
Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning	11	12	8	43
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	1	7	6	341
Maskinchefer och -mästare på fartyg	3	6	6	3151
Tandläkare	0	0	6	226
Specialister inom naturvetenskap och teknik	0	2	5	21
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	4	4	5	321
Juridiska specialister	6	7	5	261
Administrativa och specialiserade sekreterare	10	3	5	3344
Befäl och styrmän inom sjötrafik	2	5	5	3152
Studiehandledare, m.fl.	1	0	4	2359
Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	2	0	4	342

Tabell 1 fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2016	2017	2018	ISCO-kod
Skatteberedare och -inspektör	0	6	3	3352
Överskötare och avdelningsskötare	5	3	3	2221
Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn	2	6	3	262
Lärare i yrkesämnen	1	4	3	232
Universitets- och högskolelärare	1	5	3	231
Läkare	4	6	3	221
Personal inom resetjänster, guider, m.fl.	0	0	2	511
Journalister, författare och språkvetare	0	0	2	264
Tulltjänstemän och sjöbevakare	3	0	2	3351
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	2	2351
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	3	5	2	2342
Fastighetsskötare	3	6	2	515
Fysio- och ergoterapeuter m.fl.	3	3	2	325
Arbetsledare inom byggverksamhet	4	2	2	312
Specialister inom utveckling av administration och näringar	7	0	2	242
Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	8	7	2	243
Poliser	1	8	1	5412
Medhjälpare inom byggverksamhet	2	2	1	931
Fiskodlare och fiskodlingspersonal	0	0	1	622
Förmedlare av företagstjänster	0	0	1	333
Avfallshanterare	0	3	1	961
Skogsbrukare och skogsarbetare	0	0	1	621
Styckare, bagare, mejerister m.fl.	2	1	1	75
Väktare	5	4	0	5414
Brandmän	0	0	0	5411
Trafiklärare	1	0	0	5165
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	3355
Flygkaptener och -styrmän	0	0	0	3153
Köksbiträden	2	1	0	941
Medhjälpare inom tillverkning	0	0	0	932
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	921
Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare	0	0	0	832
Åker- och trädgårdsodlare	6	2	0	611
Frisörer, kosmetologer m.fl.	4	0	0	514
Seminörer, m.fl.	0	4	0	324
Veterinärer	1	0	0	225

I Tabell 2 nedan sammanfattas bedömningen av hela rekryteringsbehovet strukturerat efter såväl huvudgrupp och yrkesklass som efter arbetsgivarsektor. Mycket grovt kan vi räkna med att behovet inom de tre kategorierna *chefer* samt *specialister* och *experter*, motsvarar krav på högskolekompetens, medan behovet inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* motsvarar krav på utbildning på gymnasie- eller institutnivå. Inom kategorin *övriga arbetstagare* kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg.

Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2018

Huvudgrupp	Yrkesklass (ISCO 2010)	Privat	Kommun	Landskapet	Stat	Totalt
Chefer	Högre tjänstemän och organisationschefer		6	3	1	10
	Administrativa och kommersiella chefer	19	4	2		25
	Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.	6	1	1		8
Specialister	Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	3	1		5
	Läkare			3		3
	Överskötare och avdelningsskötare			3		3
	Tandläkare	6				6
	Universitets- och högskolelärare			3		3
	Gymnasie-, yrkesämnes- och högstadielärare		9	7		16
	Lågstadielärare		13			13
	Förskollärare/Barntädgårdslärare		2			2
	Specialister i pedagogiska metoder			2		2
	Speciallärare		7	2		9
	Studiehandledare, m.fl.		1	3		4
	Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer	10	1	5	1	17
	Spec. inom utveckling av admin. och näringar			2		2
	Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.	2				2
	Spec. inom systemarbete	14	1			15
	Spec. inom databaser, -nätverk och systemprog.	21		1		22
	Juridiska specialister			5		5
	Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.			3		3
	Spec. inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.		10	5		15
	Journalister, författare och språkvetare	2				2
Experter	Experter inom fysik, kemi och teknik	11		1		12
	Arbetsledare inom byggverksamhet			2		2
	Maskinchefer och -mästare på fartyg	6				6
	Befäl och styrmän inom sjötrafik	5				5
	Farmaceuter m.fl.	4		1		5
	Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor	6		22		28
	Fysio- och ergoterapeuter m.fl.			2		2
	Experter inom finansiering, försäkring och redovis.	20				20
	Förmedlare av företagstjänster			1		1
	Tulltjänstemän och sjöbevakare				2	2
	Skatteberedare och -inspektörer				3	3
	Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	1		4		5
	Handledare och rådgivare inom socialsektorn		6			6
	Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.	4				4
	IKT-tekniker samt användarstöd	13		1		14
Kontors- och kundtjänstpers.	Kontorspersonal	21	2	2	2	26
	Kundtjänstpersonal	27		2		29
	Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvalt.	5	1	1	1	8
Service- och försäljningspers.	Personal inom resetjänster, guider, m.fl.			2		2
	Restaurang- och storkökspersonal	29	7	1		37
	Serveringspersonal	17				17
	Fastighetsskötare			2		2
	Försäljare och butiksinnehavare	51				51
	Barnskötare och skolgångsbiträden		20	1		21
	Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare		32	7		39
Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	Poliser			1		1
	Skogsbrukare och skogsarbetare	1				1
Byggnads-, reparations- och tillverkningsarb.	Fiskodlare, fiskare och jägare			1		1
	Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)	28				28
	Maskinmontörer och reparatörer	11		1		12
	Personal inom el- och elektronikbranschen	13				13
Process- och transport arbetare	Personal inom livsmedel, trä, textil	1				1
	Processarbetare	39				39
	Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare	6		2		9
	Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare	10				10
Övriga arbetstagare	Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	19	3	2		24
	Medhjälpare inom byggverksamhet		1			1
	Avfallshanterare	1				1
Totalt		432	130	109	10	681

3.1 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. Det bör påpekas att vi inte har bitt respondenterna att specificera vilka rekryteringar som ämnar ersätta avgående 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. 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 skapas.³

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut i år indikerar att cirka 26 procent, motsvarande 180 årsverken utgörs av helt nya anställningar, att jämföra med 37 procent och 282 årsverken förra året. Detta skulle innebära att det minskade rekryteringsbehovet så gott som uteslutande beror på minskade expanderingsplaner.

De yrkesgrupper som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *kundtjänstpersonal*, *kontorspersonal* samt *byggnadsarbetare m.fl. (exkl. elmontörer)*. Det uppskattas skapas 13 helårsverken inom var och en, vilket är knappt hälften av gruppernas totala rekryteringsbehov (Figur 2). Angående den sistnämnda gruppen bör påpekas att byggbranschen väntar sig en rad parallella minskningar och ökningsar av personalstyrkan, vilket gör det rimligt att anta att de tretton nya tjänsterna i hög utsträckning motsvaras av avslutandet av tjänster hos de expanderande företagens konkurrenter.

Rekryteringsbehovet för *restaurang- och storhushållspersonal* samt *serveringspersonal* består av relativt små andelar helt nya anställningar, cirka var tredje för den förstnämnda och drygt var fjärde för den andra (tolv respektive fem nyinrättade tjänster). Med all sannolikhet är det så att hög personalomsättning och inslag av säsongarbete inom dessa branscher innebär att de flesta rekryteringarna inte för med sig inrättande av nya tjänster.

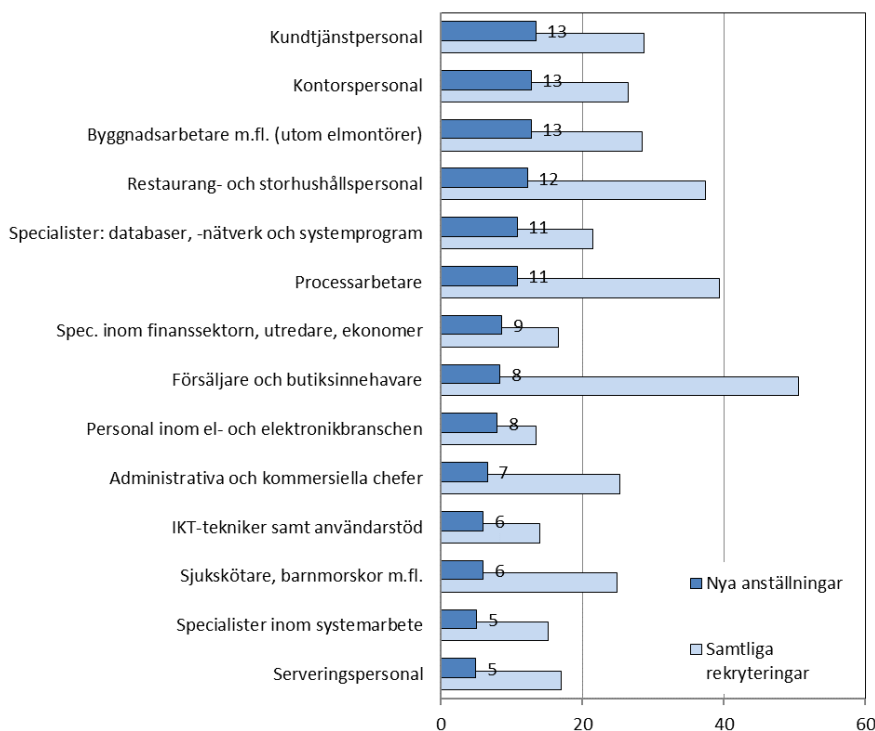
I likhet med tidigare år återfinns yrken inom IKT på listan över yrken där flest nya tjänster väntas inrättas. Inom yrkesgruppen *Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram*, uppskattar vi att elva helt nya årsverken skapas, drygt hälften av alla förväntade rekryteringar inom gruppen. För *specialister inom systemarbete* väntas fem nya tjänster skapas och för *IKT-tekniker samt användarstöd* motsvarande sex helårsverk.

³ En utförligare beskrivning av metoden finns i kapitel 2.2.

Vissa yrkesgrupper uppskattas ha ett relativt högt antal nyinrättade tjänster, samtidigt som dessa endast är en liten andel av gruppernas totala rekryteringsbehov. *Processarbetare* (elva årsverken nyinrättade tjänster), *administrativa och kommersiella chefer* (sju årsverken) samt *sjukskötare, barnmorskor, m.fl.* (sex årsverken) har endast en fjärdedel nya tjänster av gruppernas totala rekryteringsbehov. *Försäljare och butiksinnehavare* (åtta årsverken) har en ännu lägre andel nya tjänster, där uppskattas fem av sex rekryteringar vara ersättande sådana.

Två yrkesgrupper som uppskattas ha en hög andel nyinrättade tjänster är *personal inom el- och elektronikbranschen* samt *specialister inom finanssektorn, utredare, ekonomer*. Det uppskattas nio respektive åtta nyinrättade helårsverken för dessa, vilket motsvarar 52 respektive 59 procent av samtliga rekryteringar för grupperna.

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



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

Medan vissa yrkesgrupper, t.ex. restaurangpersonal och försäljare, präglas av hög personalomsättning är det sannolikt att andra, t.ex. chefer och vårdpersonal, har låga andelar nya tjänster av de totala rekryteringarna som en följd av höga pensionsavgångar.

4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 3, s. 60–62). För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet rekryteringar den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till branscherna inom industri, bygg, primärnärings och handel och den andra till branscherna inom service (se branschindelningen, Bilaga 2, s. 58). 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 299 företag, som omfattar cirka 62 procent av sysselsättningen i den privata sektorn, borgar ändå för efter omständigheterna bästa möjliga resultat.

Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta på ett års sikt? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 1* visar förväntningarna om tillväxt av personalstyrkan inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2018 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 (2017) på en stark ökning av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet efter att signalerna varit rätt så positiva redan året innan (*Tabell 3*). Årets barometerutslag visar på en mer återhållsam syn på det kommande årets sysselsättningsutveckling i de flesta branscher.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2019 ligger på en ökning motsvarande 20 helårstjänster, vilket motsvarar 0,2 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2007–2018. Antal årsverken efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	147	131	-72	-45	135	67	40	96	-31	97	144	20
Primärnäringsar	-5	0	-3	-4	-6	1	1	-6	2	5	-1	-8
Livsmedelsindustri	1	-1	0	0	3	4	-5	1	-1	6	12	-1
Övrig industri	20	13	-18	6	16	9	11	19	-11	27	38	5
Vatten och el	0	3	0	3	2	2	0	0	0	1	7	3
Bygg	33	26	-22	-6	3	6	-15	0	-8	-8	-17	-18
Handel	9	12	-9	6	11	5	3	-23	-16	10	25	-12
Transport och kom.	-6	7	2	-18	32	77	-18	35	-37	-21	29	0
Hotell o. restaurang	25	13	-3	-22	9	-42	23	35	13	-3	0	-34
Finans o. försäkring	3	3	1	1	12	-36	5	1	-1	18	22	22
Företagstjänster	.	.	.	-8	51	5	26	29	11	29	18	44
Personliga tjänster	.	.	.	-4	2	36	8	4	16	35	11	19
Övrig service	67	56	-19	.	.	.	.	.	.	.	.	.

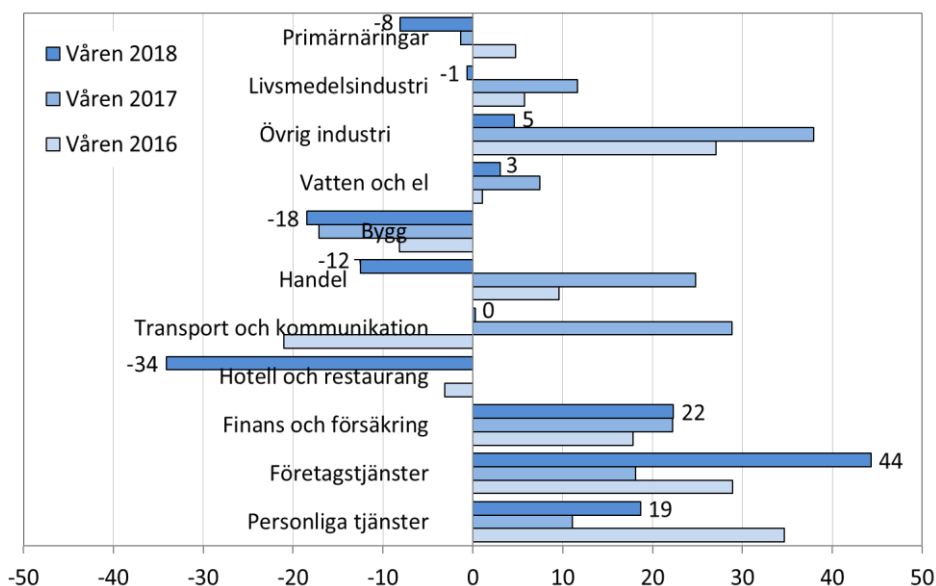
Anm.: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2007–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

Tabell 3 visar att näringslivet förväntade sig minskande personalstyrkor år 2009–2010. Därefter började man återigen räkna med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn 2011.⁴ Detta höll i sig ända till våren 2015, då förväntningarna tillfälligt blev negativa.

⁴ År 2010 infördes en ny branschindelning baserad på den internationella näringsgrensindelningen NI 2008, och som innebär att vi särskiljer *företagstjänster* och *personliga tjänster*. Tidigare ingick dessa i branschen *övrig service*. Det innebär att vi från år 2010 har ersatt *övrig service* med branscherna *företagstjänster* samt *personliga tjänster* i barometern.

Figur 3. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2016, våren 2017 och våren 2018, efter bransch



Figur 3 visar i grafisk form förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek per bransch våren 2018 i jämförelse med de två föregående åren. Våren 2016 var förväntningarna blandade: *personliga tjänster*, *övrig industri*, *företagstjänster* samt *finans och försäkring* väntade sig alla större ökningar av personalstyrkan, medan *transportbranschen* hade negativa förväntningar. Året därpå (2017) var förväntningarna positiva i samtliga branscher utom *bygg* och *primärnäringsarna*. Sammantaget förväntades i den privata sektorn år 2017 en positiv tillväxt av sysselsatt arbetskraft motsvarande 144 helårstjänster, en förstärkning jämfört med våren 2016 då en tillväxt på 97 helårsverken väntades.

I årets barometer väntas branscherna *företagstjänster* samt *finans och försäkring* öka mest procentuellt sett; 44 respektive 22 helårsverken. Detta motsvarar 4,3 respektive 4,1 procent av branschernas personalstyrkor. *Personliga tjänster* väntas växa med 19 årsverken eller 2,9 procent av branschens arbetsstyrka. *Vatten och el* har oftast varit den stabilaste av alla branscherna och även i år väntas en liten ökning motsvarande tre årsverken, eller 1,9 procent av personalstyrkan. Branschen *övrig industri* väntar sig en ökning på fem årsverken, motsvarande 0,8 procent av arbetsstyrkan.

Hos alla de hitintills nämnda branscherna kan vi registrera en förväntad arbetskraftstillväxt som ligger över näringslivets totalt sett (0,2 procent). Övriga branscher ligger under denna relativa tillväxtnivå.

Transportbranschen förväntar sig en oförändrad personalstyrka under den kommande 12-månadersperioden. Även *livsmedelsindustrin* väntar sig i det närmsta oförändrad personalstyrka; en marginell minskning motsvarande ett årsverke eller -0,3 procent av arbetsstyrkan (Figur 3).

Handeln väntar sig en minskning på tolv årsverken, vilket motsvarar 1,0 procent av branschens arbetsstyrka. Detta efter två år av expansionsförväntningar.

Byggbranschen väntar sig en minskning på 18 årsverken, vilket motsvarar 2,1 procent av arbetsstyrkan. Det finns blandade förväntningar inom branschen, men med en övervikt på de negativa.

Den delen av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform räknar med en minskning motsvarande åtta årsverken eller 3,8 procent av arbetsstyrkan i branschen. Detta är en större minskning än i tidigare barometrar, men på samma gång en fortsättning på de mestadels negativa förväntningarna som branschen haft under undersökningsperioden (2007–2018).

Hotell- och restaurangbranschen, slutligen, är den mest pessimistiska vad gäller personalutvecklingen. Där förväntar man sig en minskning på 34 helårstjänster vilket skulle motsvara minus 6,0 procent av arbetsstyrkan i branschen.

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under de kommande tolv månaderna inom det privata näringslivet (*Tabell 4*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar. Som framgår av den översta raden i *Tabell 4* ser vi i år en återgång från fjolårets mycket höga förväntade rekryteringsbehov till ungefär samma nivå som för två år sedan.

Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2007–2018. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	372	305	290	364	474	556	335	338	369	425	556	432
Primärnäringsar	4	28	6	0	3	4	4	1	21	15	3	4
Livsmedelsindustri	1	5	3	0	6	4	5	5	8	11	17	12
Övrig industri	45	14	16	17	28	22	15	25	26	35	37	29
Vatten och el	3	9	2	8	6	8	1	9	3	6	10	4
Bygg	39	35	8	36	34	41	31	42	38	32	36	53
Handel	36	37	47	58	48	67	59	39	20	62	107	60
Transport och kom.	163	72	147	142	160	245	37	61	88	75	149	83
Hotell och restaurang	1	13	0	29	46	58	76	65	71	48	61	20
Finans och försäkring	9	15	7	16	13	23	23	24	19	30	20	33
Företagstjänster	.	.	.	29	92	44	50	46	51	56	49	75
Personliga tjänster	.	.	.	29	38	41	35	22	23	57	69	59
Övrig service	71	78	53	.	.	.	.	.	.	.	.	.

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

Rekryteringsbehoven i de olika branscherna skiljer sig åt av flera olika anledningar. Storleken på personalstyrkan och personalomsättningen i de olika

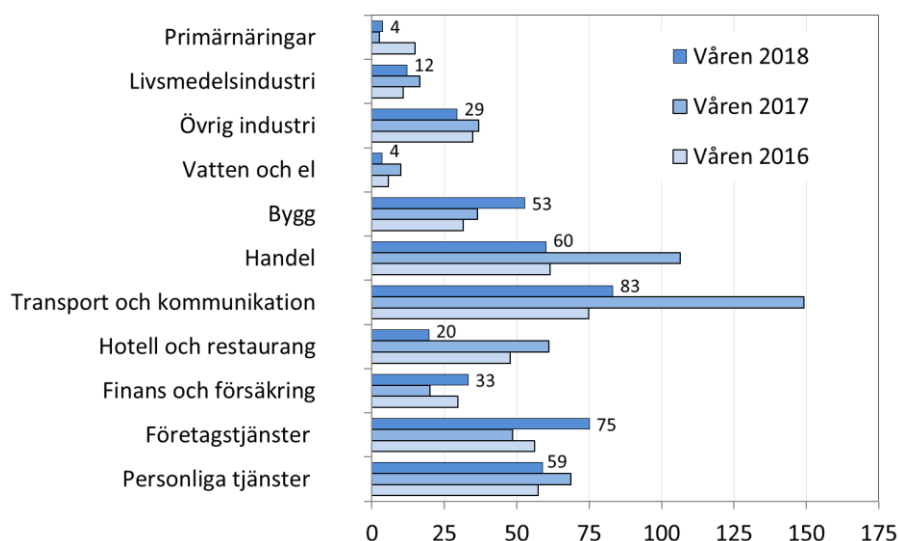
branscherna är viktiga orsaker till skillnader i volymerna på rekryteringsbehoven. Andra orsaker är olika storlekar på pensionsavgångar och branschens konjunktur.

I år (2018) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 432 helårstjänster, vilket innebär en markant minskning jämfört med fjolårets mycket höga förväntningar (556 helårstjänster). Rekryteringsbehovet är i år tillbaka på ungefär samma nivå som 2016, vilket fortfarande är en förhållandevis hög nivå. Ett fortsatt högt antal pensioneringar tillsammans med företagets varierande tillväxtförväntningar upprätthåller rekryteringsförväntningarna trots den svaga nettotillväxten.

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2018) 5,5 procent (7,0 i fjol) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 6,5 procent.

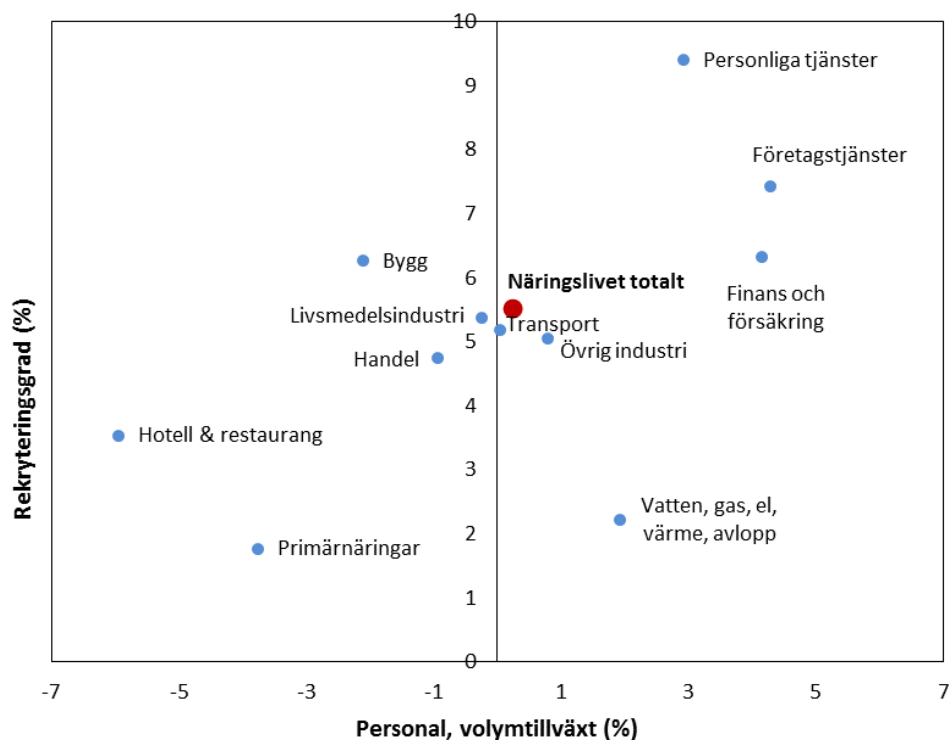
Branschen *personliga tjänster* förväntar sig att rekrytera motsvarande 59 helårsverken, vilket motsvarar hela 9,4 procent av arbetskraften. Detta är tredje året i följd som branschen har höga rekryteringstal. Även *företagstjänster* har höga rekryteringsförväntningar i år, motsvarande 75 årsverken eller 7,5 procent av arbetsstyrkan. Det höga rekryteringsbehovet i tjänstebranscherna åtföljs även av förväntningar på utökad personalstyrka (Figur 5).

Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2016, 2017 och 2018. Antal årsverken, efter bransch.



Byggbranschen samt finans- och försäkringsbranschen har bägge ett rekryteringsbehov motsvarande 6,3 procent av arbetsstyrkan (53 årsverken inom bygg, 33 årsverken inom finans- och försäkring). Det finns dock varierande förväntningar inom byggbranschen under det kommande året; flera företag väntar sig minskningar i personalstyrkan samtidigt som andra väntar sig öknings. Nedgångarna innebär att nettoförändringen hålls nere trots det höga rekryteringstalet (Figur 5).

Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad



Av de branscher som har ett relativt sett mindre behov av att rekrytera under den kommande 12-månadersperioden väntar sig *livsmedelsindustrin* behöva rekrytera motsvarande tolv helårsverken, (5,4 procent av arbetskraften), vilket är en relativt hög nivå för branschen sett till tidigare år, men en minskning jämfört med fjolåret.

Transportbranschen (inkl. sjöfart) väntas i år rekrytera personal motsvarande 83 årsverken (motsvarande 5,2 procent av arbetskraften). Branschen som helhet förväntar sig en oförändrad personalstyrka (Figur 5). Transportbranschens storlek och inslag av säsongarbete innebär att det trots förväntningar på en oförändrad personalstyrka fortfarande är den bransch som förväntar sig det största rekryteringsbehovet i absoluta tal räknat (Figur 4).

Under det kommande året väntar sig *övrig industri* rekryteringar motsvarande 29 helårsverken (5,1 procent av arbetskraften), vilket är en något mindre efterfrågan jämfört med de två senaste åren.

Efter fjolårets stora expansionsförväntningar ligger *handelns* förväntningar i år mer i linje med vad vi sett tidigare. Årets rekryteringsförväntningar uppgår till 60 årsverken, vilket motsvarar 4,8 procent av branschens arbetsstyrka. Rekryteringsbehovet är därmed fortfarande på en ganska hög nivå, särskilt om man beaktar de negativa förväntningarna på personalstyrkans storlek.

Hotell- och restaurangbranschen väntar sig ett betydligt mindre antal rekryteringar i år än vad de gjorde för ett år sedan. I år ligger förväntningarna på motsvarande 20

helårstjänster (3,6 procent av den nuvarande arbetsstyrkan). Branschen har en hög omsättning av personal, samt ett stort inslag av säsongsarbetskraft. Detta innebär att det trots förväntningar på en kraftig minskning av personalstyrkan kvarstår ett inte helt obetydligt rekryteringsbehov (*Figur 5*).

Inom *vatten och el* förväntas rekryteringsbehovet motsvara fyra helårsverken, motsvarande 2,2 procent av arbetskraften. Branschen har hittills varit stabil och årets rekryteringsförväntningar ligger i linje med de förväntningar vi sett sedan 2007, där förväntningarna pendlat mellan ett och tio. Denna kontinuerlighet syns även genom att branschen i år i likhet med de allra flesta tidigare år förväntar sig endast en mindre förändring i arbetsstyrkans storlek.

Den del av *primärnäringsarna* som bedrivs i bolagsform väntas krympa personalmässigt och förväntas även ha ett lågt rekryteringsbehov motsvarande fyra helårsverk, vilket motsvarar 1,8 procent av arbetskraften.

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

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

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

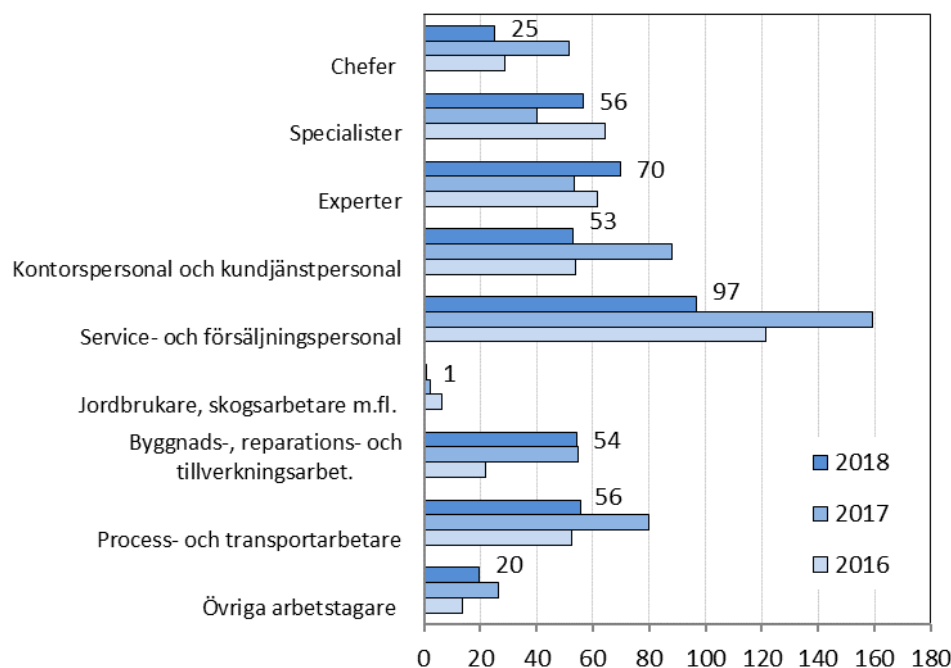
Inom kategorin *övriga arbetstagare* kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå än detta.⁵

I år förväntar vi oss en efterfrågan på *chefer* motsvarande sammantaget 25 helårstjänster (högst upp i *Figur 6*). Detta innebär en klar minskning jämfört med fjolårets barometer och en återgång till en mer normal nivå. Efterfrågan domineras av gruppen administrativa och kommersiella chefer.

⁵ ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet motsvarar i år 56 helårstjänster, vilket innebär en ökning i förhållande till 2017. Efterfrågan kommer till övervägande del från branscherna *företagstjänster* och *personliga tjänster* och domineras av *specialister inom IKT*. Utöver dessa står även *specialister inom finanssektorn* för en inte obetydlig andel av efterfrågan.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2016, våren 2017 och våren 2018 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* motsvarar i år 70 helårsverken, vilket är en klar ökning jämfört med fjolåret då den motsvarade 53 årsverken. I år är den största gruppen *experter inom finans, försäkring och redovisning*. Andra experter som efterfrågas är *IKT-tekniker samt användarstöd*, *experter inom fysik, kemi och teknik*, samt experter inom sjöfarten såsom maskinmästare och befäl.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* sjunker i år från fjolårets toppnotering på 88 helårsverken tillbaka till i stort sett samma nivå som 2016. Efterfrågan kommer huvudsakligen från tjänstebranscherna samt *finans och försäkring*.

Service- och försäljningspersonal är en annan grupp vars efterfrågan sjunker rejält jämfört med fjolårets mycket höga nivå. I år motsvarar efterfrågan 97 helårsverken. I denna yrkesgrupp ingår i första hand *försäljare och butikskassörer*, *serveringspersonal*, *restaurang-*, *storhushållspersonal* och *kockar*, vilket innebär att personalomsättningen för kategorin är hög.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam. I år väntas rekryteringarna motsvara endast ett helårsverk.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* ligger kvar på fjolårets höga nivå. Efterfrågan ligger i år marginellt under fjolårets nivå med ett behov som motsvarar 54 helårstjänster. I år domineras gruppen av byggnadsarbetare och elektriker.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* minskar i förhållande till fjolåret och motsvarar i år 56 helårstjänster, vilket motsvarar gruppens genomsnittliga efterfrågan under 2009–2018. Majoriteten av efterfrågan består av processarbetare inom industrin, inklusive livsmedelsindustrin.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal minska under detta år, från förväntade 27 helårstjänster förra året till 20 i år (2018), vilket ändå är en för gruppen hög siffra i ett längre perspektiv. Här är det främst städpersonal som efterfrågas, i första hand till branschen *företagstjänster*.

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

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

- Den enda yrkesgruppen som nämns inom *primärnäringsarna* är florist.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsindustrin* uppger bagare, konditorer och kockar som svårrekryterade. Även utbildad personal inom livsmedelsprocesser nämns.
- I likhet med fjolårets undersökning väntas automationsspecialister bli svårrekryterade inom branschen *övrig industri*. Även annan teknisk personal som IT-personal, finmekaniker och CNC-maskinoperatör nämns.
- Inom *vatten och el* bedöms erfarna ingenjörer och chaufförer för skogsmaskiner vara svåra att rekrytera.
- Företagen inom *byggbranschen* framhåller arbets- och projektledare samt byggarbetare som svåra att få tag på under det kommande året. Särskilda inriktningar som nämns är betong, armering, svets, dykare (inom byggt teknik), elteknik och VVS.

- Bland företagen inom *handeln* framhålls farmaceuter och försäljare som svårrekryterade. Även IT- och maskintekniker nämns av arbetsgivarna.
- Inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart) nämns produktionschef, maskinpersonal inom sjöfarten, kockar och övrig restaurangpersonal.
- Liksom tidigare år är kockar den klart mest efterfrågade och svårrekryterade yrkesgruppen inom *hotell- och restaurangbranschen*. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är pizzabagare, städare och yrkeskunniga servitörer.
- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* för fram personal inom kapitalförvaltning och *compliance* som svårast att rekrytera.
- Branschen *företagstjänster* är en blandad sammansättning företag, vilket även avspeglas i de yrken som uppfattas som svåra att rekrytera. Grupper som rapporteras är telefoniexpert, erfarna redovisare, journalist, finskspråkiga jurister, arbetsledare, java-utvecklare, djursjukvårdare, auktoriserad fastighetsmäklare, låstekniker, samt en rad olika specialister; specialist inom IKT-system, fartygsteknisk specialist, HR-specialist.
- Inom branschen *personliga tjänster*, slutligen, tror arbetsgivarna att träningsinstruktörer och läkare 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 bilagan, sidorna 63–68).

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

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

Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2018

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	24	0,6	249	6,5
Kommunsektorn	2	0,1	130	6,3
Landskapssektorn	20	1,2	109	6,7
Statliga sektorn	2	1,4	10	6,9

Anm.: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2019 med 24 stycken (motsvarande 0,6 procent av personalvolymen). Om vi ser på endast *landskapssektorn* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster öka med

motsvarande 20 helårstjänster, vilket skulle motsvara 1,2 procent av den aktuella personalstyrkan. Hälften av ökningen härrör från landskapets underställda myndigheter (exkl. skolor) och bolag, medan den andra hälften är ganska jämnt fördelad mellan landskapets allmänna förvaltning och dess skolor.

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* som helhet förväntas öka med två årsverken eller 0,1 procent av personalvolymen. Bland kommunerna väntas både öknings- och minskningar på personalsidan, med en sammanlagd förändring strax över noll. Utöver kommunerna väntar sig både Ålands omsorgsförbund och MISE öknings- och minskningar på personalsidan.

Grundskolorna summerat väntar sig en så gott som oförändrad personalstyrka. Den sammanlagda förändringen väntas motsvara en minskning på 2,9 helårsverk. Minskningar väntas främst i det norra högstadiesdistriktet och skärgården, medan vissa öknings- och minskningar väntas för skolorna inom det södra högstadiesdistriktet.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan öka något under året. Ökningen väntas motsvara två årsverken eller 1,4 procent av personalvolymen. Sektorn väntas öka något för andra året i rad, efter fem år av negativa förväntningar.

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 249 årsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 6,5 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2017) beräknades anställningsbehovet motsvara 216 helårstjänster (5,7 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation detta år 5,5 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 130 årstjänster vilket motsvarar 6,3 procent av personalstyrkan (117 för ett år sedan). Inom *landskapssektorn* sammantaget till 109 helårsverken, motsvarande 6,7 procent (81 för ett år sedan, 83 är medeltalet för perioden 2009-2018.) Inom den *statliga sektorn* tio årsverken, vilket motsvarar 6,9 procent (17 årsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*).

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

Vilka yrkesgrupper kommer då att efterfrågas inom den offentliga sektorn under den kommande 12-månadersperioden?

Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året är *sjuksköterskor*. Gruppen är ofta den mest efterfrågade, men i år är efterfrågan den högsta sedan 2014 och motsvarar 19 årsverken. Även yrkesgruppen *närvårdare och primärskötare m.fl.* har i år ovanligt stor efterfrågan (motsvarande sex årsverken).

Flertalet olika specialister väntas rekryteras under det kommande året. Fem årsverken vardera efterfrågas av grupperna *juridiska specialister, specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl.* samt *utredare, ekonomer, m.fl.*

Av Tabell 6 framgår att motsvarande fyra årsverken väntas anställas av *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare* samt *gymnasie- och högstadielärare*.

Sju olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande tre årsverken. Dessa är *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer; läkare; universitets- och högskolelärare; lärare i yrkesämnen; bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn; överskötare och avdelningsskötare, samt slutligen gruppen studiehandledare m.fl.*

Två årsverken vardera väntas rekryteras inom följande grupper: *fordons- /arbetsmaskinförare; personal inom resetjänster och guider; ekonomi-, personal-, enhets- och förvaltningschefer m.fl.; hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.; speciallärare; specialister inom utveckling av administration och näringar; arbetsledare inom byggverksamhet; barnmorskor; fastighetsskötare; specialister inom pedagogiska metoder; kontorspersonal; samt kundtjänstpersonal.*

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2009–2018. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	77	69	80	61	63	93	111	84	81	109
Sjukskötare	10	10	17	4	5	20	15	9	5	19
Närvårdare, primärskötare, m.fl.	11	10	3	4	1	1	2	3	2	6
Juridiska specialister	2	3	4	1	1	3	1	3	2	5
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	0	4	1	3	3	6	2	2	5
Utredare, ekonomer, m.fl.	0	0	0	2	3	3	4	0	2	5
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	2	0	5	7	6	3	4
Gymnasie- och högstadielärare	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4
Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer	4	2	6	1	4	2	3	1	3	3
Läkare	10	6	10	11	9	11	7	4	6	3
Universitets- och högskolelärare	9	5	6	1	2	0	1	1	5	3
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	2	1	1	1	1	4	3
Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn	2	2	3	1	2	0	3	1	4	3
Överskötare och avdelningsskötare	2	1	1	2	1	2	3	5	3	3
Studiehandledare, m.fl.	0	2	1	0	2	0	0	0	0	3
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	0	3	0	2	2	2	1	2	2
Personal inom resetjänster och guider	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	0	1	0	1	2
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*	6	9	6	4	2	7	10	6	4	2
Speciallärare	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Specialister inom utveckling av administration och näringar	0	0	0	0	1	1	1	7	0	2
Arbetsledare inom byggverksamhet	0	0	0	1	1	5	2	4	2	2
Barnmorskor	2	2	0	1	1	2	3	2	1	2
Fastighetsskötare	0	0	0	0	2	1	3	1	2	2
Specialister i pedagogiska metoder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Kontorspersonal	4	3	1	5	4	2	6	0	0	2
Kundtjänstpersonal	0	0	2	1	0	1	1	4	2	2
Specialister inom naturvetenskap och teknik	2	3	2	0	0	0	0	0	0	1
Specialister inom IKT	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1
Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer	0	0	0	0	0	2	3	0	0	1
Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl.	0	0	0	0	0	2	5	4	0	1
Tekniska experter inom hälso- och sjukvården	0	0	1	0	1	1	2	0	0	1
Restaurang-, storhushållspersonal, kockar	1	0	0	0	1	2	4	0	0	1
Chefer inom utbildning, inklusive rektorer	1	2	0	2	3	0	0	1	1	1

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

*inkl. ISCO 91123 (sjukhus- och vårdbiträden)

Tabell 6, fortsättning

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fysioterapeuter m.fl.	1	0	0	0	0	1	2	2	1	1
Specialister inom IKT**	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1
Hälso- och arbetskyddsinspektörer	0	0	0	0	2	0	1	0	2	1
IKT-tekniker samt användarstöd	1	0	0	0	0	1	0	1	4	1
Skolgångsbiträden	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Poliser	2	3	3	2	3	1	0	1	8	1
Fiskodlare, fiskare och jägare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Disponenter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Tandskötare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hälsovårdare	1	0	0	0	1	2	4	2	1	1
Löneräknare, m.fl.	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1
Personal inom livsmedel, trä, textil	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Specialister inom biovetenskap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specialister inom elektroteknik	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Veterinärer	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Experter inom finansiering, försäkring och redovisning	0	2	2	0	0	1	0	1	0	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	5	3	5	0	0	0	0	0	0	0
Däcksmanskap, sjötrafikarbetare m.fl.	0	0	0	6	0	2	0	0	0	0
Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Befäl och styrmän inom sjötrafik	0	1	0	7	0	2	1	0	0	0
Kommissarier och överkonstaplar	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
Trafiklärare	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Köksbiträden	0	0	0	0	1	1	2	2	1	0
Mentalvårdare	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Informatör	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

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

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2017.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	96	79	120	82	83	82	121	125	117	130
Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare	25	21	30	18	20	15	30	29	21	32
Barnskötare och skolgångsbiträden	6	8	10	13	11	11	20	17	24	20
Lågstadielärare	10	6	12	7	4	9	18	11	9	13
Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.	2	1	2	1	1	4	2	5	3	10
Högstadielärare	13	7	3	5	4	5	6	7	8	9
Restaurang och storhushållspersonal	2	3	5	3	3	4	3	5	4	7
Speciallärare	1	2	7	2	0	4	10	12	8	7
Byrå- och avdelningschefer, m.fl.	8	3	4	2	3	1	2	6	3	6
Handledare och rådgivare inom socialsektorn	5	2	1	12	3	4	4	1	7	6
Ekonomi- och personalchefer, m.fl.	0	0	0	2	1	1	2	2	2	4
Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.	1	6	8	2	3	6	5	6	5	3
Specialister inom naturvet. och teknik	1	1	2	0	0	0	2	0	2	3
Kontorspersonal	5	3	8	3	1	3	2	2	1	2
Förskollärare/Barnträdgårdslärare	8	4	7	8	10	1	3	3	5	2
Utredare, ekonomer, m.fl.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Specialister inom systemarbete	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Lönebokförare, m.fl.	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Medhjälpare inom byggverksamhet	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1
Chefer inom utbildning, rektor	1	2	1	0	0	0	3	5	2	1
Studiehandledare, m.fl.	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Lärare i yrkesämnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.	0	0	2	0	0	1	0	1	2	0
Experter inom fysik, kemi och teknik	2	6	6	0	1	0	1	4	2	0
Sjukskötare, barnmorskor m.fl.	2	0	3	4	5	1	2	2	2	0
Fysio- och ergoterapeuter	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0
Idrottstränare och -instruktörer m.fl.	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
IKT-tekniker samt användarstöd	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Kundtjänstpersonal	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
Byggnadsarbetare m.fl.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Överskötare och avdelningsskötare	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Fastighetsskötare	3	3	8	2	9	8	2	0	4	0
Brandmän	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Köksbiträden	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2009–2018

Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Om vi övergår till att se på efterfrågan på olika yrkeskategorier inom *kommunsektorn*, där det samlade rekryteringsbehovet i år motsvarar 130 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola (kolumnen längst till höger i *Tabell 7*).

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) utgör liksom de flesta tidigare år den största gruppen. I år motsvarar efterfrågan 32 helårsverken.

Barnskötare och skolgångsbiträden, som i fjol hade den största efterfrågan, har i år något mindre efterfrågan än ifjol, men är ändå den näst största yrkesgruppen med en efterfrågan motsvarande 20 årsverken.

Lågstadielärare motsvarande 13 helårsverken förväntas rekryteras det kommande året, medan efterfrågan på *högstadielärare* och *speciallärare* uppgår till nio respektive sju årsverken.

Efterfrågan på *specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl.* är ovanligt hög i vårens barometer. Den motsvarar i år tio årsverken, medan medeltalet för yrkesgruppen under perioden 2009–2018 är tre årsverken. Gruppen inkluderar t.ex. socialsekreterare, socialinspektörer och psykologer.

Även efterfrågan på *restaurang- och storhushållspersonal* är något högre än den varit tidigare. Årets förväntningar ligger på motsvarande sju årsverken, vilket kan jämföras med barometergenomsnittet på fyra årsverken.

Fjolårets höga efterfrågan på *handledare och rådgivare inom socialsektorn* upprepas i år, så när som på ett helårsverke (sex helårsverken i år jämfört med sju ifjol).

En rad chefer väntas rekryteras under året. Sammanlagt motsvarar förväntningarna på de olika chefsgrupperna elva årsverken; sex byrå-/avdelningschefer, fyra ekonomi-/ personalchefer samt en rektor.

Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

Eftersom *staten* är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland är det årliga

behovet av nyrekrytering blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år (motsvarande tio årsverken) ligger i år på en normal nivå sett till tidigare barometrar. Genomsnittet för statens rekryteringsförväntningar 2009–2018 är nio årsverken. De rekryteringar som planeras är huvudsakligen ersättande sådana.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan tre helårstjänster av yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer*. Två helårsverken vardera efterfrågas i sin tur av yrkesgrupperna *kontorspersonal* samt *tulltjänstemän och sjöbevakare*.

Slutligen efterfrågas ett årsverke vardera för grupperna *byrå-, avdelnings-, myndighetschef m.fl.; specialister inom finanssektorn* samt *försäkringshandläggare m.fl.*

Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2009–2018. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2018

Yrkesgrupp (ISCO 2010)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	5	10	10	5	13	2	10	7	17	10
Skatteberedare och -inspektörer	0	2	1	1	1	0	0	0	6	3
Tulltjänstemän och sjöbevakare	2	4	0	0	1	0	2	3	0	2
Kontorspersonal	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2
Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1
Specialister inom finanssektorn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Försäkringshandläggare m.fl.	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Juridiska specialister	0	0	3	1	3	0	2	3	3	0
Kundtjänstpersonal	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0
Ekonomi-, personalchefer, m.fl.	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0
Annan kontors- och kundtjänstpersonal	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Arkitekter, planerare och lantmätare	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Rättegångsombud och utskökningsmän	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Fordons-/arbetsmaskinförare	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter

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

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

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

Här nämns från *landskapssektorns* sida poliser, jurister, enhetschef, IT-personal, läkare, tekniska experter, social- och hälsovårdsinspektör, fiskmästare, samt förare av tunga fordon.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt yrken inom den sociala sektorn. Socialchef, - sekreterare och -arbetare nämns alla av respondenterna. Även handledare och närvårdare nämns som svårrekryterade. Förutom dessa uppger enheterna inom den kommunala sektorn att bland annat miljöingenjör och olika typer av chefer kommer att bli svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera speciallärare. Svårigheten att rekrytera speciallärare har även framkommit i tidigare barometrar. De övriga typer av lärare som nämns i årets enkät är bland annat behöriga yrkeslärare, klasslärare, ämneslärare. Även vissa andra yrkesgrupper än lärare nämns, som skolpsykolog, fritidspedagog, samt kock för storhushåll.

Inom den *statliga sektorn* tros enstaka yrkesgrupper som beskattare och ekonomisekreterare bli svårast att få tag på. Ett par av enheterna framhåller svårigheter med att hitta personer där språkkunskaperna i svenska och finska är tillräckliga.

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 senaste två åren har sedan präglats av positiva förväntningar, särskilt inom den privata sektorn.

Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2018. Antal omräknat till helårstjänster och procent

	Privat		Offentlig		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
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

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

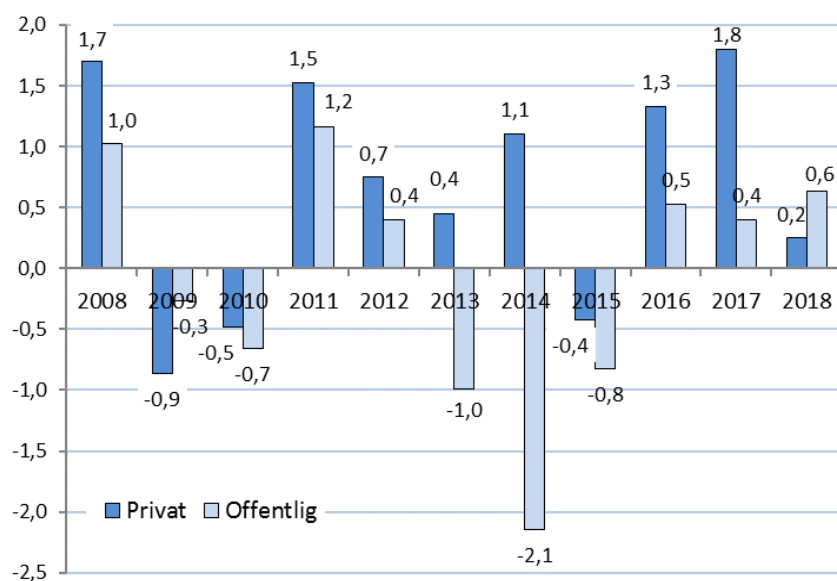
Anm.: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2007–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas i år (2018) vara försiktigt positiv (+0,4 procent). Den privata sektorn väntar sig en endast en liten ökning av personalstyrkan (+0,2 procent), vilket är en rejäl dämpning av fjolårets mycket positiva förväntningar.

Den offentliga sektorn väntar sig liknande ökning av personalstyrkan som de två senaste åren (i år +0,6 procent). Detta efter att privatiseringsprocesserna under perioden 2013–2015 ledde till negativa förväntningar under dessa år.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring i antal årsverken per sektor i diagramform ges i *Figur 7*. Av figuren framgår att det här är första gången sedan 2009 som förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym är lägre i den privata sektorn än i den offentliga.

Figur 7. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2018



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

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

6.2 Förändringen i rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier

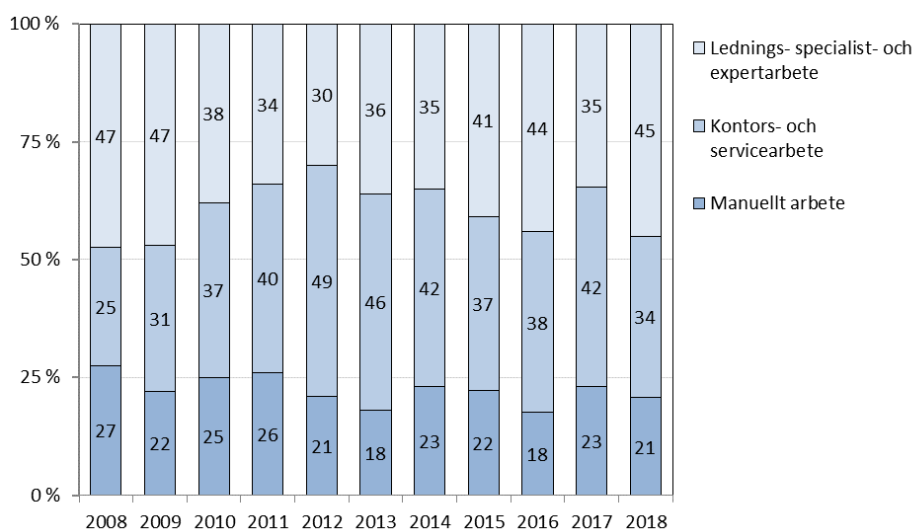
Figur 8 visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.⁶ *Lednings-, specialist- och expertarbetets*, den högsta kvalificeringsnivåns andel minskade mellan 2008 och 2012 från 47 till 30 procent. Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors-*

⁶ För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid.58).

och servicearbete starkt, från en fjärdedel till knappt hälften. 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 framåt ser vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån.⁷ Andelen av efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* har varierat något från år till år, men då man ser på hur andelarna utvecklats under den undersökta perioden (2008–2018) kan en nedåtgående trend urskiljas. Det rör sig dock fortfarande om en svag trend och det återstår att se huruvida den fortsätter de kommande åren.

I årets barometer ökar återigen andelen för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbetet*, från 35 till 44 procentenheter. Den huvudsakliga minskningen sker i mellankategorins, *kontors- och servicearbete*, andel. Den minskar från 42 till 34 procent. Avslutningsvis ser vi att efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* i årets undersökning ligger på 21 procent.

Figur 8. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2018



Talen är avrundade. Uppgifterna för åren 2008–2010 kompletterades och reviderades våren 2011.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktürenkäter.

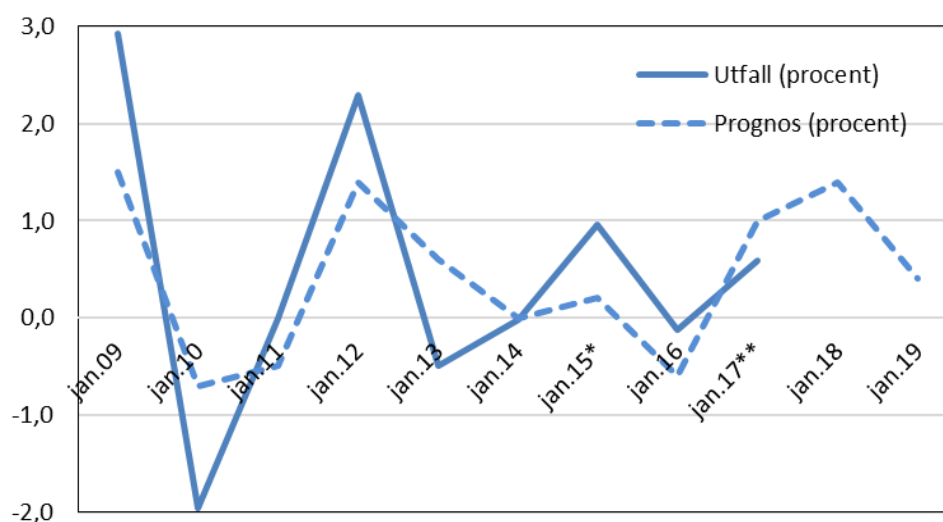
⁷ Här bör noteras att förbättrad specifikation fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 2016*, bilaga 1.

6.3 Prognoser och utfall

Hur ser en jämförelse mellan våra tidigare prognoser om den sysselsatta arbetskraftens volymtillväxt och det slutliga utfallet i statistiken ut? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2007–2016, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i *Figur 9*).

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

Figur 9. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2018



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

*Uppskattat utfall p.g.a. förbättrat statistikunderlag som kraft ökade antalet sysselsatta

**Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror

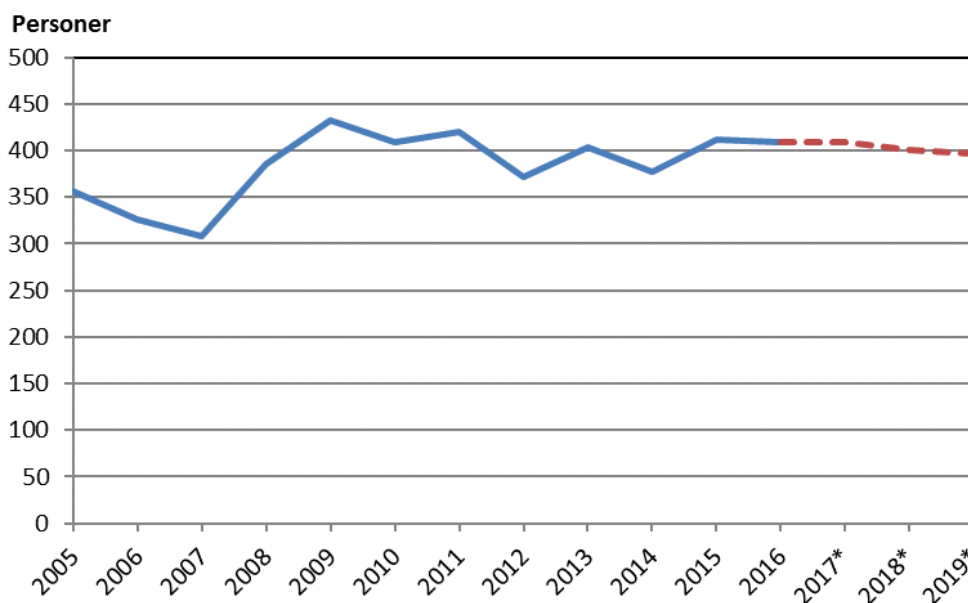
6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

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

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 10*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland stigit något de senaste två åren och var år 2016 409 stycken. De högsta noteringarna var dock under perioden 2009–2011, då i genomsnitt 420 personer pensionerades årligen. Utifrån data för vid vilken ålder personer gått i pension de senaste åren kombinerat med ÅSUB:s befolkningsprognos väntar vi att pensionstalen kommer att sjunka något och ligga kring 400 personer i år och nästkommande år.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 432 årsverken motsvarande 5,5 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas motsvara 20 heltidsanställda personer (0,2 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 412 personer detta år. Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

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



Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 249 helårsverken (6,5 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 24 årsverken (0,6 procent) (*Tabell 10*). Vilket skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 225 helårstjänster (5,9 procent).

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

	Rekrytering	Avgångar	Förändring
Totalt	681 (5,8)	637 (5,5)	44 (0,4)
Privat	432 (5,5)	412 (5,3)	20 (0,2)
Offentlig	249 (6,5)	225 (5,9)	24 (0,6)

Anm.: Talen är avrundade

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 681 årsverken eller 5,8 procent av arbetskraften. Tillväxten av sysselsättningsvolymen på Åland förväntas motsvara 44 årsverken (0,4 procent), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 637 årsverken (5,5 procent).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 400 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis drygt 200 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2018.

6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden vänder vi oss nu till att se på återväxten. För att kompensera för pensioneringskullarna behöver som vi sett cirka 400 nya personer komma in på arbetsmarknaden årligen. Utöver detta väntas i år en tillväxt på 44 helårstjänster. Nedan kommer vi inledningsvis uppskatta storleken på de årskullar som är på väg in i arbetslivet och sedan se på migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek.

Utifrån data från perioden 2011–2015 har vi uppskattat det demografiska underskottet på arbetsmarknaden. 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.⁸ Det genomsnittliga antalet personer (2011–2015) för dessa åldrar är 343. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom pension eller dödsfall⁹ (i genomsnitt 422 personer) rör det sig om ett underskott på cirka 80 personer per år.

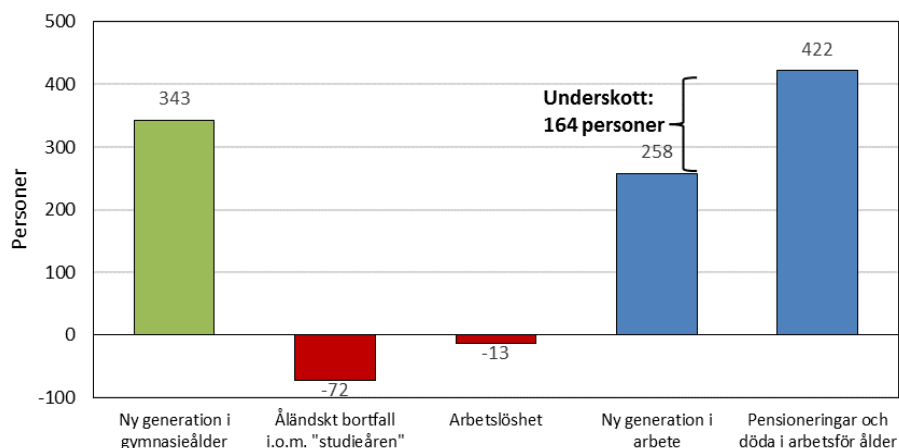
Det demografiska underskottet (2011–2015) är dock större än vad som konstaterats ovan. Utöver detta tillkommer faktumet att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" (antalet ålandsfödda personer är i genomsnitt 72 personer lägre då gruppen är 27 år jämfört med när de var i gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga årgångarna som kommer in i arbetslivet (i genomsnitt 13 arbetslösa per årgång i åldern 20–29).¹⁰ Det demografiska underskottet på arbetsmarknaden skulle med dessa faktorer i beaktande uppskattas till 164 personer per år under perioden 2011–2015 (*Figur 11*). Utifrån befolkningsprognoserna ser även de närmsta åren framöver se ut att ligga på ungefär samma nivå.

⁸ 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.

⁹ Genomsnittligt antal dödsfall i åldern 28–60 år (genomsnittlig pensionsålder).

¹⁰ Detta bör vara en försiktig uppskattning, då övrigt bortfall (t.ex. sjukdom) från arbetslivet bland de unga inte har beaktats.

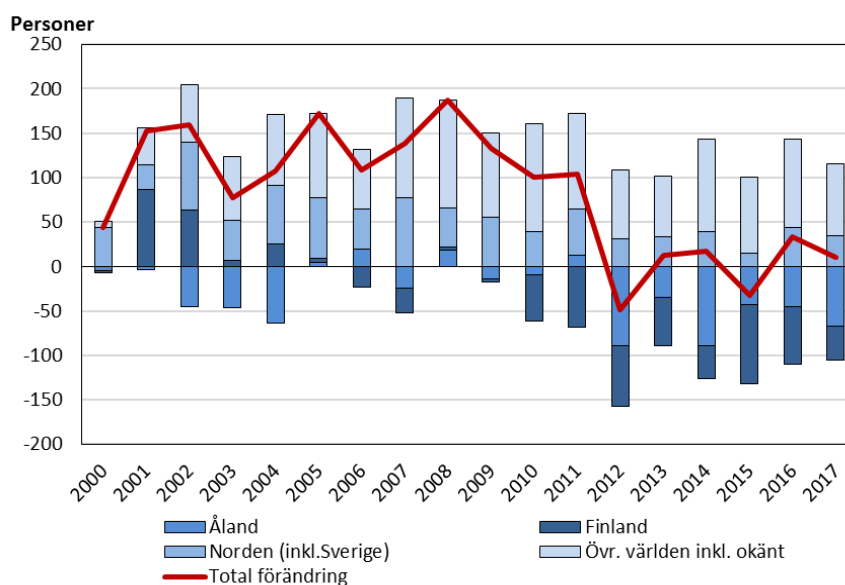
Figur 11. Uppskattat årligt demografiskt underskott (data 2011–2015)



Källa: Beräkningar utifrån ÅSUB:s befolknings- och sysselsättningsstatistik samt pensionsskyddscentralens pensioneringsstatistik

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

De senaste åren har vi sett den på Åland födda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat så gott som årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala ökningen av befolkningen i arbetsför ålder (den röda linjen i *Figur 12*). De senaste fem åren har ökningen av befolkningen i arbetsför ålder varit blygsam och den positiva nettoinflyttningen av personer födda utomlands har varit avgörande för att gruppen inte ska minska.

Figur 12. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2017

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. Enligt sysselsättningsstatistiken var tio procent av personerna födda utanför Norden, i åldern 18–64 år, arbetslösa år 2015. Motsvarande tal för hela befolkningen i åldersgruppen var fyra procent. Fem år tidigare, 2010, var siffrorna fem respektive tre procent.

Som vi konstaterat ovan är årgångarna med ungdomar bosatta på Åland som snart når arbetsför ålder mindre än antalet pensioneringar som väntas de kommande åren. Därmed är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt både för att upprätthålla storleken på arbetskraften och för att möjliggöra en fortsatt ökning av antalet arbetsplatser på Åland. Samtidigt som fortsatt inflyttning är avgörande behöver den stigande trenden i de inflyttades arbetslöshet motarbetas för att dra full nytta av inflödet till arbetsmarknaden.

7. Fortbildning

7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2018) på 41 procent, vilket är den högsta andelen som uppmätts under vår undersökningsperiod 2007–2018. Under det kommande året förväntas således fyra av tio anställda inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2007–2018 (procent)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Medel
Totalt	25	31	23	26	30	32	30	33	35	40	38	41	32
Primärnäringsar	34	33	23	17	23	16	48	38	23	24	44	32	30
Livsmedelsindustri	19	11	27	42	47	47	42	20	31	28	22	21	30
Övrig industri	27	33	16	27	28	32	23	41	34	20	45	20	29
Vatten och el	52	40	26	43	52	59	54	49	52	62	53	51	49
Bygg	20	19	20	18	27	20	26	33	31	24	26	36	25
Handel	21	23	24	21	26	25	31	25	19	28	27	31	25
Transport och komm.	25	31	15	27	22	27	31	31	44	63	49	62	36
Hotell och restaurang	19	15	12	17	19	23	18	13	12	18	16	26	17
Finans och försäkring	30	50	59	49	44	54	63	27	13	41	16	47	41
Företagstjänster	.	.	.	31	34	32	40	42	43	42	53	42	40
Personliga tjänster	.	.	.	47	56	54	56	61	74	56	42	54	56
Övrig service	29	35	43	.	.	.	.	.	.	.	.	.	36

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

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildningsfrekvensen väntas i år vara högst inom *transportbranschen* (62 procent). Detta är nästan i nivå med branschens toppvärde för fortbildning från 2016. Utöver transportbranschen väntas över hälften av personalen fortbildas i branscherna *personliga tjänster* (54 procent) samt *vatten och el* (51 procent).

Fortbildningsfrekvensen inom *finans och försäkring* har varierat mellan åren. I år väntas knappt hälften av personalen fortbilda sig, vilket är något över branschens genomsnitt (2007–2018). Något lägre fortbildningsfrekvens än *finans och försäkring* hittar vi inom *företagstjänster*, vars uppskattning i år (42 procent) ligger i linje med långtidsmedelvärdet. I tre av branscherna väntas ungefär en tredjedel av de anställda fortbilda sig under året. Dessa branscher är *bygg*, *primärnäringsarna* samt *handeln*.

Hotell- och restaurangbranschen har tillsammans med industrin de lägsta andelarna som fortbildar sig. För hotell- och restaurangbranschen innebär dock årets bedömning (26 procent) att årets värde är klart över genomsnittet. Däremot är industriens uppskattningar i år lägre än de varit i genomsnitt.

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

- *Primärsektorn*: branschkunskaper, chaufförsutbildning, förädling, språk.
- *Livsmedelsindustrin*: flertalet företag kommer att satsa på fortbildning direkt kopplat till livsmedelsproduktionen, såsom kvalitetssystem, hygien, bakning, samt fortbildning inom olika typer av livsmedelsförädling. Utöver dessa nämns även IT, ledarskap och språk.
- *Övrig industri*: digitalt tryck, Lean-metodfortbildning, laserscanning, teknik, elmotorer, CAD/CAM, trädgård, ledarskap, marknadsföring, kvalitetssäkring, ekonomi och utbildning för yrkeschaufför.
- *Vatten och el*: elteknik, miljöcertifiering, elbesiktning, säkerhet, ekonomi och IT.
- *Bygg*: arbetsgivarna i branschen uppger en rad olika fortbildningsområden som de kommer att satsa på under året. Satsningar på chaufförsutbildning, säkerhet och ledning väntas, i likhet med flera andra branscher. Man nämner också mer branschspecifik kompetensutveckling inom VVS, husteknik, CAD-ritning, styr- och reglerteknik, systemkonfigurering/programmering.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar av naturliga skäl på fortbildning inom försäljning och produktkännedom. Förutom detta väntas även fortbildning i diverse produktkunskaper som exempelvis farmakologi, larmteknik, florist-området, glasreparation, fordonsteknik. Inom handeln kommer det även att satsas på IT, sociala medier samt chaufförfortbildning.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: säkerhet och yrkeskompetens. Utöver dessa väntas det inom transportbranschen även satsas på fortbildning inom ledarskap och yrkeskompetens för chaufförer samt arbetarskydd.
- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet, men även inom försäljning, ledarskap och språk.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner *compliance*, skadereglering och interna regelverk. Som en kontrast till dessa tunga områden planerar ett enmansföretag att lära sig utnyttja datorer bättre.

- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT, och i likhet med handelsbranschen nämns t.ex. sociala medier. Många av företagen uppger även fortbildning inom juridiska och ekonomiska ämnen, exempelvis beskattning och GDPR - den europeiska dataskyddsförordningen. Utöver detta planeras för diverse mer specificerade fortbildningar beroende på företagets typ av verksamhet. Exempelvis städning, arkitektur och fastighetsförmedling. Andra områden som känns igen från andra branscher är yrkeschaufför, marknadsföring och ledarskap.
- *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 hälsa, kundservice, första hjälpen, frisering, administration, teknik, samt språk.

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 78 procent av företagen i nuläget (våren 2018) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger en bit under genomsnittet för perioden 2012–2018 (82 procent).

Vanligast är det i år att bekosta enskilda utbildningstillfällen i branschen *företagstjänster*, där över 90 procent av företagen uppgett att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. I branscherna *finans och försäkring*, *livsmedelsindustrin*, *transport och kommunikation* samt *handeln* är minst 80 procent av företagen beredda att bekosta sådana.

Även branscherna *personliga tjänster* (79 procent) och *bygg* (78 procent) har andelar som når upp till näringslivets totala genomsnitt. Motsvarande siffra för *övrig industri* är nästan lika hög (74 procent).

Strax över två tredjedelar av företagen inom *hotell- och restaurang* uppger sig vara beredda att bekosta enskilda utbildningstillfällen, medan knappt två tredjedelar av företagen inom *primärnäringsarna* anger detta.

Minst är andelen i branschen *vatten och el*, där i år endast drygt hälften av företagen svarat jakande. Årets värde för *vatten och el* är klart lägre än genomsnittet för perioden 2012–2018. Den låga andelen åtföljs dock av en ovanligt hög andel av företagen som är beredda att bekosta en hel examen/certifiering (*Tabell 12*). 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 (14 procent) lägre än genomsnittet för perioden 2012–2018 (18 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*). Inom *transportbranschen*, inklusive sjöfart, är man mest villig att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om ca 38 procent av företagen inom branschen.

Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2016–2018

	Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen)				Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen)			
	2016	2017	2018	Medeltal 2012–2018	2016	2017	2018	Medeltal 2012–2018
Totalt	78	77	78	80	17	14	14	17
Primär	67	80	63	67	7	10	25	10
Livsmedelsindustri	69	70	81	82	6	20	10	13
Övrig industri	73	75	74	78	8	13	11	15
Vatten och el	67	63	53	71	7	6	13	9
Bygg	81	84	78	82	16	16	19	19
Handel	80	79	80	85	11	9	7	9
Transport och kommunikation	64	72	81	71	55	32	38	41
Hotell och restaurang	85	61	70	70	10	4	9	8
Finans och försäkring	92	67	82	82	25	44	18	36
Företagstjänster	84	97	91	91	24	15	9	19
Personliga tjänster	91	74	79	84	23	17	17	23

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter.

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas strax under hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (48 procent), vilket är en minskning jämfört med fjolårets förväntningar (52 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 13* ser man att det är *kommunsektorn* som står för minskningen i fortbildningsfrekvensen. Där har förväntningarna på fortbildningsfrekvensen minskat från 52 procent 2017 till 43 procent i år (2018).

Fortbildningsfrekvensen i nästan samtliga av kommunernas skolor ligger i nivå 60–100 procent. Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Sju kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare sju kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig.

Endast två kommuner räknar med att över 40 procent av personalen fortbildar sig.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens (54 procent) något högre än för ett år sedan (52 procent 2017). Det är nu tredje året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* väntas 59 procent av personalen fortbilda sig, jämfört med 54 procent ifjol. Detta är långt över medelvärde för de senaste nio åren och i likhet med *landskapssektorn* är det nu tredje året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2010–2018

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Medeltal
Totalt	50	54	47	43	47	46	58	52	48	49
Kommunsektorn	49	51	46	46	46	54	63	52	43	50
Landskapssektorn	53	59	48	39	48	36	51	52	54	49
Staten	23	30	39	54	48	47	56	54	59	46

Anm.: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter.

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att *Oasen boende och vårdcenter* uppskattar fortbildningsfrekvensen till 60–80 procent, medan ÅHS väntar sig en frekvens på 40–60 procent.

Till skillnad från tidigare år uppger inte samtliga avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapssektorn* att de är villiga att bekosta någon utbildning. Tre enheter anser sig inte vara villiga till detta, medan resten är beredda att bekosta åtminstone enskilda kortare utbildningstillfällen. Tre enheter kan tänka sig att bekosta utbildningar för examen/certifiering.

Inom *kommunsektorn* kan samtliga kommuner tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Två kommuner kan även tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering. Bland de kommunala skolorna kan samtliga utom två tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

Inom den *statliga sektorn* ser det enligt våra konjunktursvar ut som om fortbildningsfrekvensen ökat under senare år. De första åren som fortbildningsfrekvensen undersöktes låg den statliga sektorn betydligt lägre än *landskaps-* och *kommunsektorn*. I år är de statliga förväntningarna för tredje året i rad över 50 procent och för andra året i rad högre än de övriga sektorernas förväntningar, vilket kan ses i *Tabell 13*.

Fortbildningsfrekvensen varierar mellan olika statliga enheter och sträcker sig från

en fortbildningsfrekvens på maximalt 20 procent till den vanligaste frekvensen som ligger på 80–100 procent. Den statliga sektorns enheter satsar, i likhet med övriga, huvudsakligen på enskilda kortare utbildningstillfällen. En myndighet kan dock även tänka sig att under året bekosta utbildning för examen/certifikat.

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

Inom *landskapssektorn* planerar flera avdelningar och enheter, på samma sätt som tidigare år, att satsa på utbildningar inom sina respektive specialområden. Dit hör sådant som polisiär fortbildning och fortbildning inom ytbelägningsunderhåll och fordonsbesiktning. Vissa gemensamma teman märks i sammanhanget. Fortbildning inom förvaltningskunskap planeras i vanlig ordning av flera enheter, liksom hållbarhetsarbete. Ikraftträdandet av EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) märks i årets barometer genom att fortbildning inom informationssäkerhet planeras av flertalet enheter.

Landskapets skolor planerar fortbildning inom områden som administration, studerandevård, pedagogik, specialpedagogik, integration, samt IT-frågor.

Inom den *kommunala sektorn* framhålls utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Närvårdarkunskap, socialsektorns administration samt äldre- och barnomsorg är alla områden som förs fram av kommuner och kommunförbund. Andra områden som nämns är ekonomi/förvaltning, yrkesspecifika kurser, mångfalds- och toleransutbildning, förmansutbildning samt IKT.

Bland skolorna framstår IKT och pedagogik som de vanligaste fortbildningsområdena. En rad specialområden inom dessa nämns, som t.ex. programmering i skolan, undervisning av elever med särskilda behov och formativa arbetssätt för pedagoger. Utöver detta nämns även GDPR, specialkost och elevhälsa som aktuella fortbildningsområden.

Inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden. De områden som nämns är bland andra: lagfartshantering, sjösäkerhet, skattegräns. 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 kundservice, arbetarskydd, ekonomi och arbetshälsa. I likhet med både kommunala- och landskapssektorn nämns även informationssäkerhet.

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 uppge antal fall per år, där sådana bedömningar aktualiseras. Vi bad också de svarande uppskatta hur behovet av sådana bedömningar skulle utvecklas under det närmaste året. Frågan vi ställde var: "Uppskatta ert behov under den kommande 12-månadersperioden att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som inhämtats utomlands?" Alternativen som gavs var: minskar, stabilt, ökar.

Inom den *statliga sektorn* förväntas i år inte något behov alls av att bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Även tidigare år har behovet bedömts som marginellt. De allra flesta enheter väntar sig ett oförändrat behov framöver, men Ålands rättshjälps- och intressebevakningsbyrå väntar sig ett ökande behov.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer samtliga kommuner att man behöver bedöma mellan noll och två fall per år. Ifjol såg vi en kraftig ökning i skolornas bedömningsbehov, vilket förklarades med att svenska klasslärarutbildningar inte längre hade en automatisk behörighet på Åland. Även i år uppger vissa respondenter inom skolsektorn höga värden och det hänvisas till de förändringar som genomförs kring hanteringen av svensk klasslärarutbildning. Inom skolsektorn sammantagen tror man överlag att behovet av bedömningar kommer att vara stabilt, men en del av skoldistriktet väntar sig även ett ökande behov.

Förutom skolorna har även Ålands omsorgsförbund ett relativt stort bedömningsbehov, i år uppskattat till fem fall per år.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov av inga eller ett fåtal bedömningsfall per år (0–3). De enheter som har ett större bedömningsbehov än detta är ÅHS och framför allt Infrastrukturavdelningen som bedömer att de kommer att behöva bedöma en större mängd utländska, 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. Utbildnings- och kulturavdelningen tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 2011:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2011

ÅSUB Rapport 2012:1, Konjunkturläget våren 2012

ÅSUB Rapport 2012:2, Arbetsmarknadsbarometern våren 2012

ÅSUB Rapport 2013:1, Konjunkturläget våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2013

ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

ÅSUB Rapport 2014:1, Konjunkturläget våren 2014

ÅSUB Rapport 2014:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2014

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

ÅSUB Rapport 2015:1, Konjunkturläget våren 2015

ÅSUB Rapport 2015:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2015

ÅSUB Rapport 2016:2, Konjunkturläget våren 2016

ÅSUB Rapport 2016:3, Arbetsmarknadsbarometern våren 2016

ÅSUB Rapport 2017:3, Konjunkturläget våren 2017

ÅSUB Rapport 2017:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2017

ÅSUB Rapport 2018:2, Konjunkturläget våren 2018

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

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

Branschindelning

1. Primär	I. Industri, bygg och primär
2. Livsmedelsindustri	
3. Övrig industri	
4. Vatten och el	
5. Bygg	

6. Handel	→	II. Handel
-----------	---	------------

7. Hotell- och restaurang	III. Service
8. Transport- och kommunikation	
9. Finans- och försäkring	
10. Företagstjänster	
11. Personliga tjänster	

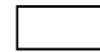
Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2018. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Bransch 1–6
 - b. Bransch 7–11
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2018. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
 - b. Statliga enheter (enkätens sida 1)
 - c. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
 - d. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (enkätens sida 1)
 - e. Kommunsektorn (enkätens sida 1)



Konjunkturenkäten våren 2018

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



Svarsnummer
(Se den förtryckta
pappersblanketten)

Företag _____

Kontaktperson _____

Titel _____

Tel.: _____

Vill Ni ha konjunkturrapporten som återrapportering? ☐ ja ☐ nej

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

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland

1. Konjunkturutvecklingen i Er bransch kommer om 12 månader att vara:

☐ bättre ☐ oförändrade ☐ sämre

2. Kommer Ert företag om 12 månader att ha:

☐ expanderat ☐ bibehållit nuvarande storlek ☐ minskat eller upphört med verksamheten

3. Hur har omsättningen i Ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (År 2017 var inflationen 1,7 procent)

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ snabbare ☐ lika snabbt ☐ långsammare

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

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

☐ förbättrats ☐ oförändrad ☐ försämrats

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

☐ ökat ☐ oförändrad ☐ minskat

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

☐ ha ökat ☐ vara oförändrad ☐ ha minskat

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

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

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

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

0305352378

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

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

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

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

b) Utanför Åland:

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

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

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

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

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

2765352370

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

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

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

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

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

b) Utanför Åland:

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		Fastighetsskötare	
Kundtjänstpersonal		Försäljare och butikskassörer	
Löneräknare, försäkringshandläggare, kontorspersonal inom transport och lager, m.fl.		Byggnadsarbetare, m.fl.	
Övrig kontorspersonal		Maskinmontörer och reparatörer	
Annat - vad? (Förkorta vid behov)		Personal inom el- och elektronik	
Antal:		Processarbetare inom industri, mfl.	
Summa 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!)

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

7210492768

Arbetskraftsenkäten våren 2018 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- 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!

2274318850

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

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

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

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

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

Förkorta vid behov!

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

☐ enskilda, kortare utbildningstillfällen

☐ utbildning för examen/certifiering

(Ett eller två kryss!)

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

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

☐ minskar ☐ stabilt ☐ ökar

Tillägg och egna kommentarer

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

Tack för din medverkan!

1203318851

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

Ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

4. Om ni planerar att anställa under den kommande 12-månadersperioden, vilka yrkesinriktningar kommer ni att efterfråga?

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster. Anställningarnas omfattning anges med heltal, och vid behov med en eller två decimaler.

	Antal		Antal
Överläkare och specialistläkare (sjukhus- och hälsocentralläkare)		Kanslist	
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	
Hälsövårdare		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!

6819627010

Arbetskraftsenkäten våren 2018

Landskapsregeringen och fristående myndigheter

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

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl.

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

3) Lönebokförare, registratörer, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

6310236685

Arbetskraftsenkäten våren 2018

Kommunala sektorn

Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

1. Er aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster?

Vid behov använd en eller två decimaler:

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

Fortsätt på nästa sida!

0566270309

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

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

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

Fortsätt på nästa sida!

8316524605

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