

Rapport 2019:5

## Arbetsmarknadsbarometern 2019



## De senaste rapporterna från ÅSUB

|        |                                                                                                      |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2016:1 | Med en fot i arbetslivet. Högscolepraktik 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 2017                                                                        |
| 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 | Utvärdering av LBU-programmet för Åland 2014–2020. Årsrapport med tematiska fördjupningar 2018       |
| 2018:4 | Arbetsmarknadsbarometern 2018                                                                        |
| 2018:5 | Tillitsstudie för Åland 2018                                                                         |
| 2018:6 | Ekonomisk utsatthet och social trygghet 2016                                                         |
| 2019:1 | Tyck till om ungdomsgårdarna. En enkätundersökning för unga i Mariehamn                              |
| 2019:2 | Turismens samhällsekonomiska betydelse för Åland 2018                                                |
| 2019:3 | Konjunkturläget våren 2019                                                                           |
| 2019:4 | Utvärderarnas fördjupade årsrapport för 2018 Ålands landsbygdsutvecklingsprogram, perioden 2014–2020 |

## 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. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt.

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 (landskapsförvaltningen, kommunerna och staten) och att på motsvarande sätt redogöra för rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper. I rapporten redogörs även för fortbildnings och vidareutbildningsbehovet inom de olika branscherna och sektorerna. 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 2019.

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

Uttredare *Sanna Roos* har ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer samt för utarbetandet av rapporten.

Mariehamn i juni 2019

Katarina Fellman  
Direktör



# Innehåll

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Förord.....</b>                                                                               | <b>3</b>  |
| <b>Innehåll .....</b>                                                                            | <b>5</b>  |
| <b>Figurförteckning .....</b>                                                                    | <b>6</b>  |
| <b>Tabellförteckning.....</b>                                                                    | <b>7</b>  |
| <b>1. Sammanfattning .....</b>                                                                   | <b>9</b>  |
| <b>2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp.....</b>                            | <b>13</b> |
| 2.1 Huvudsaklig metod .....                                                                      | 13        |
| 2.2 Uppskattning av nyinrättade tjänster .....                                                   | 14        |
| 2.3 Grundbegrepp.....                                                                            | 15        |
| <b>3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna .....</b>                                              | <b>16</b> |
| 3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2019 .....                                               | 16        |
| 3.2 Nyinrättade anställningar .....                                                              | 21        |
| <b>4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet .....</b>                             | <b>23</b> |
| 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        |
| <b>5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn .....</b>                                  | <b>33</b> |
| 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        |
| <b>6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling.....</b>                       | <b>42</b> |
| 6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor.....                                                    | 42        |
| 6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter övergripande yrkeskategorier .....                    | 43        |
| 6.3 Prognoser och utfall.....                                                                    | 45        |
| 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden .....                                                          | 45        |
| 6.5 Utbudet på arbetskraft .....                                                                 | 47        |
| <b>7. Fortbildning .....</b>                                                                     | <b>49</b> |
| 7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn.....                                     | 49        |
| 7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn .....                                 | 52        |
| <b>8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn.....</b> | <b>55</b> |
| <b>Bilaga 1: Klassificeringar.....</b>                                                           | <b>57</b> |
| <b>Bilaga 2: Enkäter .....</b>                                                                   | <b>58</b> |

## Figurförteckning

|                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2019 och deras efterfrågan 2014–2019 (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 2017, våren 2018 och våren 2019, efter bransch .....                                                       | 25 |
| Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2017, 2018 och 2019. Antal årsverken, efter bransch. ....                                                                                                                | 28 |
| Figur 5. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad.....                                                                                                                                                       | 29 |
| Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2017, våren 2018 och våren 2019 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 2009–2019.....                                                                                                      | 43 |
| Figur 8. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2019.....                                                                                                           | 44 |
| Figur 9. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2010–2019.....                                                                                                                                   | 45 |
| Figur 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2020 (prognos 2019–2020) .....                                                                                                                                                            | 46 |

## Tabellförteckning

|                                                                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabell 1. Det beräknade rekryteringsbehovet efter yrkesklass, på ett års sikt<br>2017–2019. Rangordning efter antal årsverken 2019 .....                                                           | 18 |
| Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren<br>2019 .....                                                                                                        | 20 |
| Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata<br>näringslivet på ett års sikt på våren 2008–2019. Antal årsverken efter<br>bransch.....                                   | 24 |
| Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2008–2019.<br>Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch.....                                                                 | 27 |
| Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal<br>rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn,<br>2019 .....                                 | 33 |
| Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av<br>landskapsanställda, 2010–2019. Yrkesgrupper rangordnade efter<br>behovets omfattning 2019.....                                   | 36 |
| Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom<br>kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen).<br>Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2019 .....     | 38 |
| Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn<br>(helårstjänster) 2010–2019. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets<br>omfattning 2019 .....                             | 40 |
| Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under<br>den närmaste 12-månadersperioden 2008–2019. Antal omräknat till<br>helårstjänster och procent.....             | 42 |
| Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2018<br>(omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom<br>parentes) .....                         | 46 |
| Tabell 11. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter<br>bransch 2008–2019 (procent) .....                                                                                | 49 |
| Tabell 12. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta<br>under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de<br>anställda inom varje bransch, 2017–2019 ..... | 52 |
| Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2011–<br>2019 .....                                                                                                        | 53 |





## 1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2020. 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 261 stycken, 75 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 2020 ser ut att präglas av en viss negativ volymtillväxt och ett rekryteringsbehov som hålls relativt högt. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym minska med 42 årsverken, eller 0,4 procent.<sup>1</sup> Ett fortsatt högt antal pensioneringar tillsammans med varierande tillväxtförväntningar inom näringslivet håller rekryteringsförväntningarna uppe trots den fortsatta minskningen i volymen.*

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det inom den *privata sektorn* i år väntas en minskning med 69 årsverken (motsvarande 0,9 procent av den sysselsatta arbetskraften). Däremot inom den *offentliga sektorn* väntas en viss ökning, här på 27 årsverken (motsvarande 0,7 procent av den sysselsatta arbetskraften).

*I år motsvarar rekryteringsbehovet 871 årsverken eller 7,3 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 681 årsverken (5,8 procent) för ett år sedan. Fjolårets försiktiga optimism inom näringslivet har dämpats ytterligare och vi ser i år mer återhållsamma förväntningar på det kommande året i de flesta branscher.*

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 581 årsverken att behövas inom det *privata näringslivet* (7,2 procent av arbetsstyrkan i sektorn). Rekryteringsbehovet är relativt sett störst inom *företags- och personliga tjänster*. Dessa branscher har även de mest positiva förväntningarna i fråga om expansion av personalstyrkan. Inom den *offentliga sektorn* motsvarar det förväntade rekryteringsbehovet 290 årsverken (7,4 procent av arbetsstyrkan).

---

<sup>1</sup> Årsverke beskriver en persons arbetskraftsinsats på heltid under ett år.

### Servicepersonal efterfrågas

Efterfrågan av *servicepersonal* motsvarar 123 årsverken, vilket är en kraftig ökning i förhållande till den förväntade efterfrågan 2018 (59 årsverken). Den förväntade rekryteringen av servicepersonalen ökar bland annat på grund av företagsexpansioner inom den åländska hotell- och restaurangbranschen samt inom rederierna. Dessutom är personalomsättningen inom yrkeskategorin relativt stor.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen våren 2019 är *försäljare och butiksinnehavare* (61 årsverken), vilket innebär att efterfrågan på denna yrkesgrupp ökar i årets undersökning. Efterfrågan på försäljare och butiksinnehavare har varierat relativt mycket, men sammantaget förväntar företagen inom handeln en något bättre konjunktur under 2019 jämfört med fjolåret.

Efterfrågan på vård- och omsorgspersonal ökar. Den förväntade efterfrågan på *närvårdare, hemvårdare och annan vårdpersonal* ökade från 39 årsverken 2018 till 54 årsverken 2019. Enligt rapporteringen, främst från den offentliga sektorn, kommer även annan vård- och omsorgspersonal efterfrågas. Bland annat förväntas efterfrågan på *barnskötare och skolgångsbiträden* öka från 21 (2018) till 38 årsverken år 2019.

### Var femte 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 22 procent (motsvarande 189 årsverken) utgörs av helt nya anställningar, att jämföra med 26 procent (180 årsverken) förra året. Detta skulle innebära att så gott som hela förändringen i det förväntade rekryteringsbehovet beror på minskade expansioner.

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *kundtjänstpersonal*, inom vilken det uppskattas skapas 18 helårsverken under det kommande året. Detta motsvarar cirka 41 procent av gruppens totala rekryteringsbehov. Kundtjänstpersonal fanns bland de yrkeskategorier som enligt prognosen skulle få flest nyinrättade tjänster även ifjol. Många nya tjänster har under de senaste åren inrättats inom yrkesgrupperna *processarbetare* och *specialister inom systemarbete*. I dessa yrkesgrupper förväntas totalt 15 respektive 14 nya helårsverken, vilket är mer än hälften av det totala rekryteringsbehovet i grupperna.

Servicepersonal efterfrågas både i form av *serveringspersonal* (12 nya helårsverken) och *restaurang- samt storhushållspersonal* (11 nya årsverken), vilket motsvarar en fjärdedel eller mindre av gruppernas totala rekryteringsbehov. Restaurangbranschen brukar ha hög personalomsättning och inslag av säsongarbete, vilket ofta resulterar i relativt låga andelar av nyrekryteringar i förhållande till det totala rekryteringsbehovet.

### Dämpade förväntningar på personalstyrkans tillväxt i de flesta branscher

Tillväxtförväntningarna på det privata näringslivets personalstyrka har i år dämpats ytterligare från fjolårets förväntningar. Inom branscherna *transport och kommunikation* samt *finans och försäkring* är förväntningarna på personalstyrkans tillväxt mest negativa. Till branschen hör företag inom både sjö- och landtransport. Även branschen *företagstjänster* har dämpade förväntningar trots förväntad tillväxt.

Flera branscher inom det privata näringslivet förväntar ökad personalstyrka i förhållande till fjolårets förväntningar. Till dessa branscher hör *övrig industri, vatten och el, bygg och personliga tjänster*.

En minskning av personalstyrkan förväntas i branscherna *primärnäringsarna, livsmedelsindustrin, handeln* samt *hotell och restaurang*.

### Kökspersonal upplevs som svårast att rekrytera inom näringslivet

Spridningen mellan branscherna är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen. Servitörer, kockar och annan kökspersonal nämns i årets enkät, i likhet med tidigare år. Andra exempel på svårrekryterade yrkesgrupper inom det privata näringslivet är IT-specialister, tekniskt yrkeskunnig personal och försäljningspersonal.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom *landskapssektorn* finns specialsakkunniga inom barnomsorg, drifts- och nätverkstekniker, jurister, förvaltnings- och sektionschefer, poliser, statistiker, vägunderhållsarbetare samt instruktörer.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år särskilt yrken inom vård och omsorg. Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt specialister inom den sociala sektorn. Handledare/vårdare med inriktning funktionshinder, assistenter, barnskötare och barntädgårdslärare, äldreomsorgsledare, social-/familjearbetare samt närvårdare nämns av respondenterna. Förutom dessa uppger enheterna inom den kommunala sektorn att bland annat ekonomiansvariga samt specialister inom lant- och skogsbruk 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 timlärare, specialpedagoger, klasslärare och ämneslärare. Dessutom efterfrågas klassassistenter. Andra yrkesgrupper som nämns är skolpsykolog, fritidspedagog samt chefer inom utbildning.

Inom den *statliga sektorn* förväntas enstaka yrkesgrupper som bokförare, ingenjörer och juridiska specialister bli svårast att få tag på. Det finns svårigheter

med att hitta personer där språkkunskaperna i svenska och finska är tillräckliga.

#### Varannan anställd fortbildar sig

I vår enkät frågar vi även om behovet av *fort- och vidareutbildning*. Cirka 42 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är fortbildningsfrekvensen inom branscherna *personliga tjänster* samt *vatten och el* där minst hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas fortbildningsfrekvensen uppgå till 49 procent.

#### Mer pessimistiska förväntningar för sysselsättningsvolymen

Vi förväntar oss att cirka 390 personer kommer att gå i pension innevarande år. Uppskattningsvis runt 500 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2019 (till exempel till följd av omstruktureringar i företagen). De förväntningar som finns för sysselsättningsvolymen år 2019 är därmed betydligt mer pessimistiska än ifjol då uppskattningsvis 200 personer väntades gå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension.

## 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. 59–61), 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. 62–67). 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 346 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 53 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.<sup>2</sup> 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.

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

### 2.3 Grundbegrepp

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.

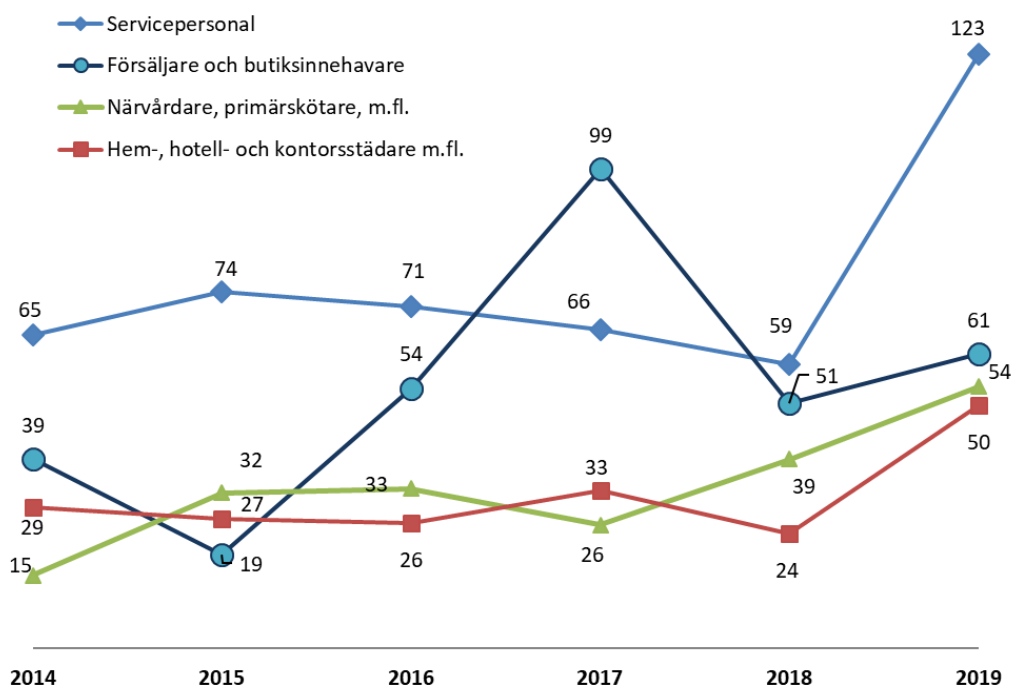
### 3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

I detta kapitel kartlägger vi de yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år. Dessutom ger vi en uppskattning av nya anställningar inom olika yrkesgrupper.

#### 3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2019

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.

**Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2019 och deras efterfrågan 2014–2019 (tvåsiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt**



Källa: ÅSUB

De fyra yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. De övriga efterfrågade yrkesgrupperna våren 2019 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), till



exempel *serveringspersonal* (ISCO 513).

Av *Figur 1* framgår att efterfrågan på *servicepersonal* (ISCO 51) väntas öka under 2019. Efterfrågan motsvarar 123 årsverken, vilket är en kraftig ökning i förhållande till den förväntade efterfrågan 2018 (59 årsverken). Den förväntade rekryteringen av *servicepersonal* ökar bland annat på grund av företagsexpansioner inom den åländska hotell- och restaurangbranschen samt inom rederierna. Dessutom är personalomsättningen inom yrkeskategorin relativt stor. Den förväntade efterfrågan på *servicepersonal* var mycket stor även 2012 i samband med att nya passagerarfartyg togs i bruk (131 årsverken). I den övergripande kategorin för *servicepersonal* ingår bland annat *restaurang- och storhushållspersonal* (ISCO 512; 69 årsverken), *serveringspersonal* (ISCO 513; 41 årsverken) samt *fastighetsskötare* (ISCO 5153; 6 årsverken).

*Figur 1* visar att den förväntade efterfrågan på *försäljare och butiksinnehavare* (ISCO 522) ökar från 2018 (51 årsverken 2018 och 61 årsverken 2019). Efterfrågan på *försäljare och butiksinnehavare* har varierat relativt mycket och närmar sig nu nivåerna som fanns 2012 och 2017 (85 respektive 99 årsverken). Sammantaget förväntar sig företagen inom hotell- och restaurangbranschen samt inom handeln en något bättre konjunktur under 2019 jämfört med fjolåret (se ÅSUB Rapport 2019:3).

Efterfrågan på vård- och omsorgspersonal ökar. Den förväntade efterfrågan på *närvårdare, hemvårdare och annan vårdpersonal* (ISCO 532) ökade från 39 årsverken 2018 till 54 årsverken 2019. Enligt rapporteringen, främst från den offentliga sektorn, kommer även annan vård- och omsorgspersonal efterfrågas. Bland annat efterfrågan på *barnskötare och skolgångsbiträden* (ISCO 531) förväntas att öka från 21 årsverken 2018 till 38 årsverken år 2019.

Förutom vård- och omsorgspersonal har efterfrågan på *hem-, hotell och kontorsstädare* (ISCO 911) visat en ökande trend. Efterfrågan på städare mer än fördubblades från 24 årsverken 2018 till 50 årsverken 2019. Den förväntade efterfrågan på *kundtjänstpersonal* (ISCO 42) ökar från fjolårets svacka (29 årsverken) till 43 årsverken år 2019. I gruppen kundtjänstpersonal väntas flest helt nyinrättade tjänster under det kommande året, vilket diskuteras i avsnitt 3.2.

Den förväntade efterfrågan på yrkesgrupperna *specialister i databaser, datanätverk och systemprogram* (ISCO 252) är 34 årsverken, *specialister inom systemarbete* (ISCO 25, 251) 25 årsverken samt *IKT-tekniker och användarstöd* (ISCO 351) 15 årsverken. Efterfrågan på *processarbetare* (ISCO 81) sjunker från 39 årsverken 2018 till 24 helårsverken år 2019. Exempel på yrken av processarbetare är processoperatörer inom industrin och tvätteripersonal.

I de yrkesgrupper där efterfrågan har sjunkit betydligt från 2018 ingår *kontorspersonal* (ISCO 41). Den förväntade efterfrågan på kontorspersonal har sjunkit från 26 år 2018 till 11 årsverken (2019). Även bland *gymnasie- och högstadielärare* (ISCO 233) ser vi en minskad efterfrågan, medan den förväntade efterfrågan på *universitet- och högskolelärare* (ISCO 231), *lågstadielärare* (ISCO 2341) samt *förskol- och barnträdgårdslärare* (ISCO 2342) ökar.

Tabell 1 sammanfattar det beräknade rekryteringsbehovet i olika yrkesgrupper.

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

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                    | 2017       | 2018       | 2019       | ISCO-kod |
|-----------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------|
| <b>Totalt</b>                                             | <b>772</b> | <b>681</b> | <b>871</b> |          |
| Restaurang- och storhushållspersonal                      | 32         | 37         | 69         | 512      |
| Försäljare och butiksinnehavare                           | 99         | 51         | 61         | 522      |
| Närvårdare, hemvårdare, annan vårdpersonal                | 26         | 39         | 54         | 532      |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.                    | 33         | 24         | 50         | 911      |
| Kundtjänstpersonal                                        | 47         | 29         | 43         | 42       |
| Serveringspersonal                                        | 28         | 17         | 41         | 513      |
| Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)                  | 14         | 28         | 38         | 71       |
| Barnskötare och skolgångsbiträden                         | 25         | 21         | 38         | 531      |
| Administrativa och kommersiella chefer (ej VD)            | 51         | 25         | 37         | 12       |
| Specialister, databaser, -nätverk och systemprogram       | 8          | 22         | 34         | 252      |
| Specialister inom systemarbete m.fl.                      | 21         | 15         | 25         | 25,251   |
| Processarbetare                                           | 51         | 39         | 24         | 81       |
| Kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning        | 12         | 8          | 22         | 43       |
| Lågstadielärare                                           | 9          | 13         | 21         | 2341     |
| Maskinmontörer och reparatörer                            | 29         | 12         | 21         | 72       |
| Experter inom finansiering, försäkring och redovisning    | 9          | 20         | 19         | 331      |
| IKT-tekniker samt användarstöd                            | 9          | 14         | 15         | 351      |
| Sjukskötare, hälsovårdare, barnmorskor                    | 9          | 28         | 25         | 322      |
| Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer              | 6          | 17         | 13         | 241      |
| Chefer inom tillverkning, vård, utbildning m.m.           | 9          | 8          | 12         | 13, 14   |
| Kontorspersonal                                           | 41         | 26         | 11         | 41       |
| Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.            | 7          | 2          | 10         | 243      |
| Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer          | 7          | 10         | 10         | 11       |
| Universitets- och högskollärare                           | 5          | 3          | 10         | 231      |
| Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare                 | 23         | 9          | 9          | 833, 834 |
| Experter inom fysik, kemi och teknik                      | 23         | 12         | 9          | 311      |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.      | 5          | 15         | 9          | 263      |
| Skatteberedare och -inspektör                             | 6          | 3          | 9          | 3352     |
| Juridiska specialister                                    | 7          | 5          | 9          | 261      |
| Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare                       | 7          | 10         | 8          | 835      |
| Förskollärare, barnträdgårdslärare                        | 5          | 2          | 8          | 2342     |
| Tekniska experter inom hälso- och sjukvården, farmaceuter | 4          | 5          | 8          | 32,3213  |
| Läkare, specialister inom naturvetenskap                  | 2          | 5          | 7          | 21,215   |
| Person- och paketbilsförare samt motorcykelförare         | 0          | 0          | 6          | 83       |
| Administrativa och specialiserade sekreterare             | 3          | 5          | 6          | 334      |

Tabell 1 fortsätter på nästa sida

Tabell 1, fortsättning

|                                                             | 2017 | 2018 | 2019 | ISCO-kod |
|-------------------------------------------------------------|------|------|------|----------|
| Fastighetsskötare                                           | 6    | 2    | 6    | 5153     |
| Läkare                                                      | 6    | 3    | 6    | 221      |
| Gymnasie- och högstadielärare                               | 11   | 13   | 6    | 233      |
| Speciallärare                                               | 8    | 9    | 6    | 2352     |
| Handledare och rådgivare inom socialsektorn                 | 7    | 6    | 5    | 3412     |
| Personal inom el- och elektronikbranschen                   | 10   | 13   | 7    | 74       |
| Frisörer, kosmetologer m.fl.                                | 0    | 0    | 4    | 514      |
| Journalister, författare och språkvetare                    | 0    | 2    | 4    | 264      |
| Väktare                                                     | 4    | 0    | 4    | 5414     |
| Specialister inom utveckling av administration och näringar | 0    | 2    | 4    | 2422     |
| Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn  | 6    | 3    | 4    | 262      |
| Fysio- och ergoterapeuter m.fl.                             | 3    | 2    | 4    | 32,325   |
| Lärare i yrkesämnen                                         | 4    | 3    | 3    | 232      |
| Maskinchefer och -mästare på fartyg                         | 6    | 6    | 3    | 3151     |
| Poliser                                                     | 8    | 1    | 3    | 5412     |
| Arbetsledare inom byggverksamhet                            | 2    | 2    | 2    | 312      |
| Personal inom resetjänster, konduktörer och guider          | 0    | 2    | 2    | 511      |
| Arbetare inom skogsbruk och fiske                           | 0    | 1    | 2    | 62       |
| Överskötare och avdelningsskötare                           | 3    | 3    | 1    | 2221     |
| Medhjälpare inom gruvdrift och byggverksamhet               | 2    | 1    | 1    | 931      |
| Avfallshanterare                                            | 3    | 1    | 1    | 961      |
| Trafiklärare                                                | 0    | 0    | 1    | 5165     |
| Tandläkare                                                  | 0    | 6    | 0    | 226      |
| Specialister i pedagogiska metoder                          | 0    | 2    | 0    | 2351     |
| Studiehandledare, m.fl.                                     | 0    | 4    | 0    | 2359     |
| Förmedlare av företagstjänster                              | 0    | 1    | 0    | 333      |
| Befäl och styrmän inom sjötrafik                            | 5    | 5    | 0    | 3152     |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare                              | 0    | 2    | 0    | 3351     |
| Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.           | 0    | 4    | 0    | 342      |
| Styckare, bagare, mejerister m.fl.                          | 1    | 1    | 0    | 751      |
| Seminörer, m.fl.                                            | 4    | 0    | 0    | 324      |
| Åker- och trädgårdsodlare                                   | 2    | 0    | 0    | 611      |
| Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske              | 0    | 0    | 0    | 921      |
| Medhjälpare inom tillverkning                               | 0    | 0    | 0    | 932      |
| Flygkaptener och -styrmän                                   | 0    | 0    | 0    | 3153     |
| Kommissarier och överkonstaplar                             | 0    | 0    | 0    | 3355     |
| Veterinärer                                                 | 0    | 0    | 0    | 225      |
| Köksbiträden                                                | 1    | 0    | 0    | 941      |

Källa: ÅSUB

För att få en helhetsbild av rekryteringsbehovet i olika sektorer sammanfattar Tabell 2 prognosen efter huvudgrupp, yrkesklass och arbetsgivarsektor.

Yrken i huvudgrupperna *chefer*, *specialister* och *experter* kan grovt beräknat motsvara kraven för högskolekompetens, medan yrken inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal*, *service- och försäljningspersonal*, *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare*, och delar av kategorin *process- och transportarbetare* kan anses

motsvara kraven på utbildning på gymnasie- eller institutnivå. Inom kategorin *övriga arbetstagare* finns huvudsakligen yrken med lägre krav på utbildning än de tidigare nämnda.

**Tabell 2. Prognos för rekryteringsbehovet, efter yrkesklass och sektor, våren 2019**

| Huvudgrupp                            | Yrkesklass (ISCO 2010)                              | Privat | Kommun | Landskapet | Stat | Totalt |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------|--------|------------|------|--------|
| <b>Chefer</b>                         | Högre tjänstemän och organisationschefer            |        | 5      | 5          |      | 10     |
|                                       | Administrativa och kommersiella chefer              | 32     |        | 4          | 1    | 37     |
|                                       | Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.     | 7      | 2      | 3          |      | 12     |
| <b>Specialister</b>                   | Specialister inom naturvetenskap och teknik         | 5      | 2      |            |      | 7      |
|                                       | Läkare                                              |        |        | 6          |      | 6      |
|                                       | Överskötare och avdelningsskötare                   |        |        | 1          |      | 1      |
|                                       | Universitets- och högskolelärare                    |        |        | 10         |      | 10     |
|                                       | Lärare i yrkesämnena                                |        |        | 3          |      | 3      |
|                                       | Gymnasie-, yrkesämnas- och högstadielärare          |        | 5      | 1          |      | 6      |
|                                       | Lågstadielärare                                     |        | 21     |            |      | 21     |
|                                       | Förskollärare/Barntädgårdslärare                    |        | 8      |            |      | 8      |
|                                       | Speciallärare                                       |        | 6      |            |      | 6      |
|                                       | Spec. inom finanssektorn, utredare, ekonomer        | 11     | 1      | 1          |      | 13     |
|                                       | Spec. inom utveckling av admin. och näringar        |        |        | 4          |      | 4      |
|                                       | Spec. inom försäljning, marknadsför. och info.      | 10     |        |            |      | 10     |
|                                       | Spec. inom systemarbete                             | 23     | 2      |            |      | 25     |
|                                       | Spec. inom databaser, -nätverk och systemprog.      | 32     |        | 2          |      | 34     |
|                                       | Juridiska specialister                              | 2      |        | 4          | 3    | 9      |
|                                       | Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.                   |        | 2      | 2          |      | 4      |
|                                       | Spec. inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.       |        | 3      | 6          |      | 9      |
|                                       | Journalister, författare och språkvetare            | 4      |        |            |      | 4      |
| <b>Experter</b>                       | Experter inom fysik, kemi och teknik                | 8      |        | 1          |      | 9      |
|                                       | Arbetsledare inom byggverksamhet                    |        |        | 2          |      | 2      |
|                                       | Maskinchefer och -mästare på fartyg                 | 3      |        |            |      | 3      |
|                                       | Befäl och styrmän inom sjötrafik                    | 2      |        |            |      | 2      |
|                                       | Tekniska experter inom hälso- och sjukvården        | 4      |        | 4          |      | 8      |
|                                       | Sjukskötare m.fl.                                   |        | 4      |            |      | 4      |
|                                       | Sjukskötare                                         |        |        | 15         |      | 15     |
|                                       | Hälsovårdare                                        |        |        | 1          |      | 1      |
|                                       | Barnmorskor                                         |        |        | 3          |      | 3      |
|                                       | Fysio- och ergoterapeuter m.fl.                     |        |        | 2          |      | 2      |
|                                       | Experter inom finansiering, försäkring, redovisning | 17     |        | 2          |      | 19     |
|                                       | Skatteberedare och -inspektörer                     |        |        |            | 9    | 9      |
|                                       | Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare             | 3      |        | 3          |      | 6      |
|                                       | Handledare och rådgivare inom socialsektorn         |        | 5      |            |      | 5      |
|                                       | IKT-tekniker samt användarstöd                      | 13     |        | 2          |      | 15     |
| <b>Kontors- och kundtjänstpers.</b>   | Kontorspersonal                                     | 9      | 2      |            | 1    | 11     |
|                                       | Kundtjänstpersonal                                  | 42     |        | 1          |      | 43     |
|                                       | Kontorspersonal; ekonomi- och lagerförvaltning      | 19     | 2      |            | 1    | 22     |
| <b>Service- och försäljningspers.</b> | Personal inom resetjänster, konduktörer, guider     |        |        | 2          |      | 2      |
|                                       | Restaurang- och storkökspersonal                    | 68     |        | 1          |      | 69     |
|                                       | Serveringspersonal                                  | 41     |        |            |      | 41     |
|                                       | Frisörer, kosmetologer m.fl.                        | 4      |        |            |      | 4      |
|                                       | Fastighetsskötare                                   | 2      |        | 4          |      | 6      |
|                                       | Trafiklärare                                        | 1      |        |            |      | 1      |
|                                       | Försäljare och butiksinnehavare                     | 61     |        |            |      | 61     |
|                                       | Barnskötare och skolgångsbiträden                   |        | 38     |            |      | 38     |
|                                       | Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare       | 4      | 42     | 8          |      | 54     |
|                                       | Poliser                                             |        |        | 3          |      | 3      |
|                                       | Väktare                                             | 4      |        |            |      | 4      |

Tabell 2 fortsätter på nästa sida

Tabell 2, fortsättning

|                                                      |                                                |     |     |     |    |     |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----|-----|-----|----|-----|
| <b>Jordbrukare, skogsarb. m.fl.</b>                  | Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.               | 2   |     |     |    | 2   |
| <b>Byggnads-, reparations- och tillverkningsarb.</b> | Byggnadsarbetare m.fl. (utom elmontörer)       | 38  |     |     |    | 38  |
|                                                      | Maskinmontörer och reparatörer                 | 21  |     |     |    | 21  |
|                                                      | Personal inom el- och elektronikbranschen      | 5   |     |     |    | 5   |
|                                                      | Linjemontörer och -reparatörer                 | 2   |     |     |    | 2   |
| <b>Process- och transport arbetare</b>               | Processarbetare                                | 24  |     |     |    | 24  |
|                                                      | Person-, paketbils- samt motorcykelförare      | 6   |     |     |    | 6   |
|                                                      | Förare av tunga fordon/arbetsmaskinförare      | 5   |     | 4   |    | 9   |
|                                                      | Däckmanskap m.fl. sjötrafikarbetare            | 8   |     |     |    | 8   |
| <b>Övriga arbetstagare</b>                           | Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.         | 35  | 2   | 13  |    | 50  |
|                                                      | Medhjälpare inom gruvidrift och byggverksamhet |     | 1   |     |    | 1   |
|                                                      | Avfallshanterare                               | 1   |     |     |    | 1   |
| <b>Totalt</b>                                        |                                                | 581 | 152 | 124 | 15 | 871 |

Not: Avrundade värden.

Källa: ÅSUB

### 3.2 Nyinrättade anställningar

För att få en bild av inom vilka yrkesgrupper det skapas nya anställningar har vi uppskattat fördelningen mellan ersättande och nya anställningar för yrkesgruppernas prognostiserade rekryteringstal. 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.<sup>3</sup>

En uppskattning av hur fördelningen mellan ersättande rekryteringar och helt nya anställningar ser ut i år indikerar att cirka 22 procent, motsvarande 189 årsverken utgörs av helt nya anställningar. Andelen helt nya anställningar beräknas därmed sjunka från 2018 (26 procent, 180 årsverken).

Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster är *kundtjänstpersonal*, i vilken det eventuellt skapas 18 nya helårsverken under det kommande året. Detta motsvarar cirka 36 procent av gruppens totala rekryteringsbehov (*Figur 2*). Kundtjänstpersonal var bland de yrkeskategorier som enligt prognosen skulle få flest nyinrättade tjänster även ifjol.

Många nya tjänster har under de senaste åren inrättats inom yrkesgrupperna *processarbetare* och *specialister inom systemarbete*. I dessa yrkesgrupper förväntas totalt 15 respektive 14 nya helårsverken, vilket är mer än hälften av det totala rekryteringsbehovet.

<sup>3</sup> En utförligare beskrivning av metoden finns i kapitel 2.2.

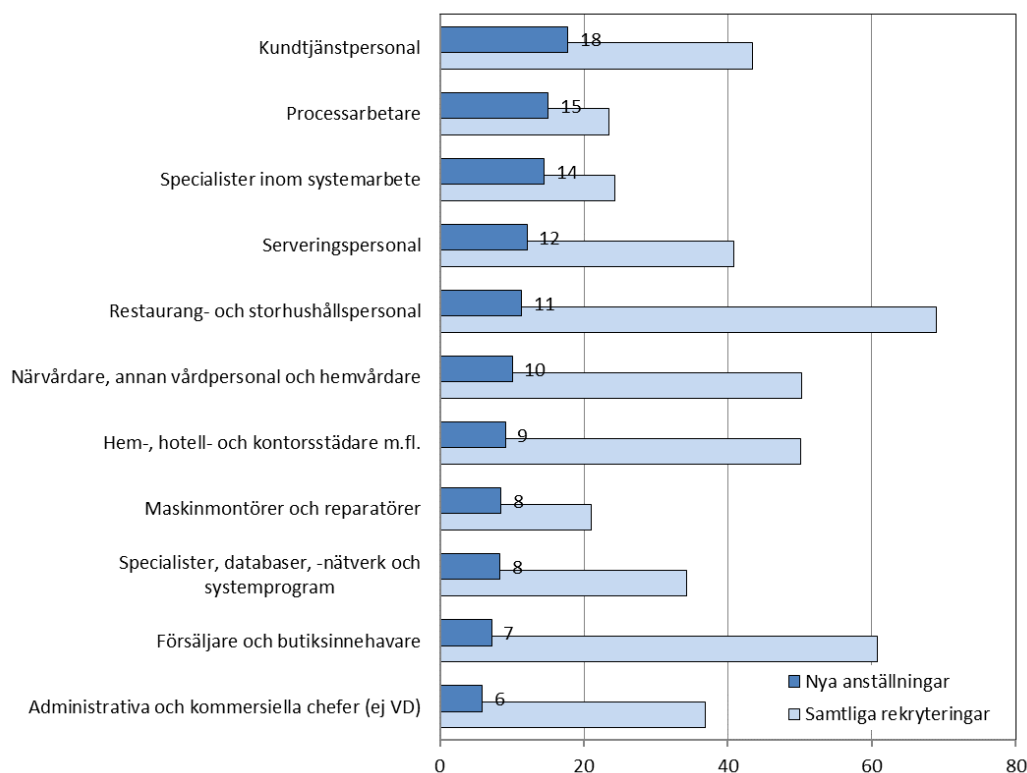
Servicepersonal efterfrågas både i form av *serveringspersonal* (12 nya helårsverken) och *restaurang- samt storhushållspersonal* (11 nya årsverken), vilket motsvarar en fjärdedel eller mindre av gruppernas totala rekryteringsbehov.

Restaurangbranschen brukar ha hög personalomsättning och inslag av säsongarbete, vilket ofta resulterar i relativt låga andelar av nyrekryteringar i förhållande till det totala rekryteringsbehovet. Däremot indikerar efterfrågan på serveringspersonal en viss expanderings av företag inom restaurangbranschen.

Efterfrågan av *vårdpersonal* och *städpersonal* förväntas skapa nya tjänster under det kommande året (10 respektive 9 nya helårsverken). Ungefär var femte tjänst är en nyrekrytering. Yrkeskunniga *maskinmontörer och -reparatörer* saknas motsvarande åtta nya helårstjänster. Bland IKT-yrken fortsätter efterfrågan på *specialister inom databaser, -nätverk och systemprogram* (8 nya helårsverken).

Slutligen finns även behov för *försäljare och butiksinnehavare* (7 nya helårstjänster) samt *administrativa och kommersiella chefer* (6 nya helårsverken). Behovet motsvarar dock endast runt tolv procent av gruppens totala rekryteringsbehov, vilket indikerar att höga pensionsavgångar höjer resultatet.

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



Not: Observera att uppskattningen inte utgår ifrån en enkätfråga, utan är gjord utifrån vilka typer av yrken de expanderande företagen/enheterna efterfrågar.

Källa: ÅSUB

## 4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet

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

### 4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden

I samband med konjunkturenkäten ställde vi några frågor om företagens försörjning av arbetskraft i ett ettårsperspektiv (se enkätfrågorna 12–14 i konjunkturenkäten, Bilaga 2, s. 60–61). För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet rekryteringar den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till branscherna inom industri, bygg, primärnäringsvar och handel och den andra till branscherna inom service (se branschindelningen, Bilaga 1, s. 57). Utifrån svaren på dessa frågor har vi kunnat uppskatta förändringarna på arbetsmarknaden som helhet och på branschnivå i ett 12-månadersperspektiv.

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

Vid tolkningen av prognosresultaten bör man ha i minnet att beräkningarna grundas på de förhållanden som gäller just vid tillfället när företagen fyller i enkäten, och eftersom vi inte har den praktiska möjligheten att fråga alla företag i alla branscher, representerar de företag vi frågar flera än det egna företaget (deras svar tilldelas en speciell vikt beroende på det svarande företags storlek och branschens storlek). Här föreligger en viss risk för felbedömningar eller skevhet i resultatet, eftersom det åländska företagsbeståndet är litet i absoluta tal och flera av branscherna domineras av relativt sett stora företag. Det faktum att enkäten i år besvarats av 261 företag, som omfattar cirka 53 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 2019 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 (2018) på en återhållsam utveckling av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet (*Tabell 3*). Denna utveckling fortsätter under det kommande året i form av en minskning av antalet sysselsatta på Åland.

*Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2020 ligger på en minskning motsvarande 69 helårstjänster, vilket motsvarar 0,9 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.*

**Tabell 3. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2008–2019. Antal årsverken efter bransch**

|                      | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016      | 2017       | 2018      | 2019       |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| <b>Totalt</b>        | <b>131</b> | <b>-72</b> | <b>-45</b> | <b>135</b> | <b>67</b> | <b>40</b> | <b>96</b> | <b>-31</b> | <b>97</b> | <b>144</b> | <b>20</b> | <b>-69</b> |
| Primärnäringsar      | 0          | -3         | -4         | -6         | 1         | 1         | -6        | 2          | 5         | -1         | -8        | -9         |
| Livsmedelsindustri   | -1         | 0          | 0          | 3          | 4         | -5        | 1         | -1         | 6         | 12         | -1        | -1         |
| Övrig industri       | 13         | -18        | 6          | 16         | 9         | 11        | 19        | -11        | 27        | 38         | 5         | 12         |
| Vatten och el        | 3          | 0          | 3          | 2          | 2         | 0         | 0         | 0          | 1         | 7          | 3         | 6          |
| Bygg                 | 26         | -22        | -6         | 3          | 6         | -15       | 0         | -8         | -8        | -17        | -18       | 3          |
| Handel               | 12         | -9         | 6          | 11         | 5         | 3         | -23       | -16        | 10        | 25         | -12       | -6         |
| Transport och kom.   | 7          | 2          | -18        | 32         | 77        | -18       | 35        | -37        | -21       | 29         | 0         | -100       |
| Hotell o. restaurang | 13         | -3         | -22        | 9          | -42       | 23        | 35        | 13         | -3        | 0          | -34       | -29        |
| Finans o. försäkring | 3          | 1          | 1          | 12         | -36       | 5         | 1         | -1         | 18        | 22         | 22        | -24        |
| Företagstjänster     | .          | .          | -8         | 51         | 5         | 26        | 29        | 11         | 29        | 18         | 44        | 37         |
| Personliga tjänster  | .          | .          | -4         | 2          | 36        | 8         | 4         | 16         | 35        | 11         | 19        | 41         |
| Övrig service        | 56         | -19        | .          | .          | .         | .         | .         | .          | .         | .          | .         | .          |

Not: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2008–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

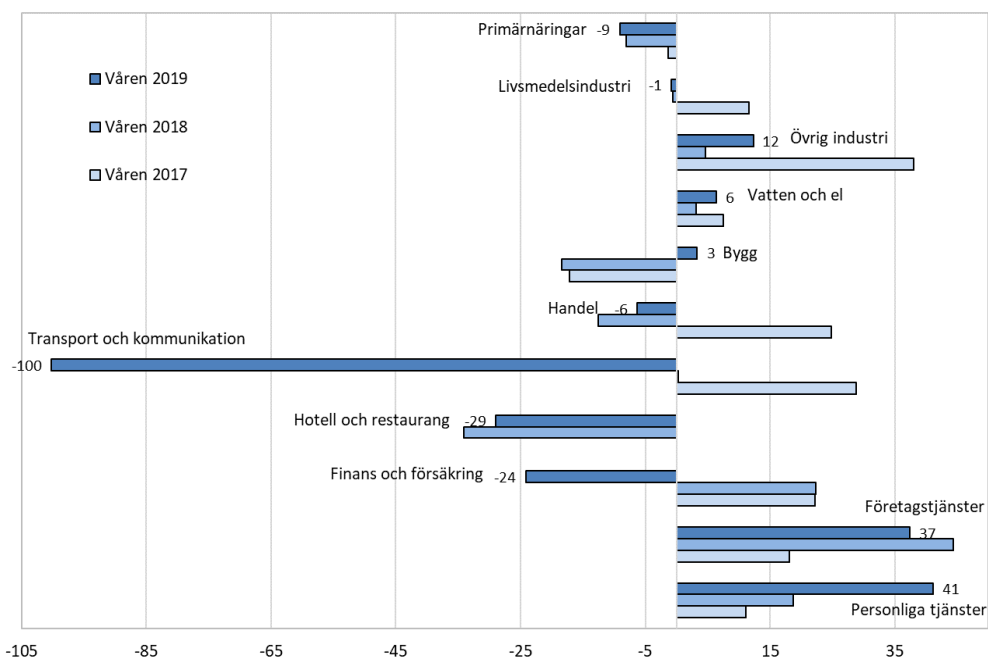
Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

*Tabell 3* visar att näringslivet förväntade sig minskande personalstyrkor år 2009–2010. Därefter har man räknat med en utökning av personalstyrkan i den privata sektorn bortsett från våren 2015 då förväntningarna tillfälligt blev negativa.<sup>4</sup> Speciellt utsikterna för branschen för transport och kommunikation påverkas starkt av nedskärningar som förväntas under det kommande året.

<sup>4</sup> 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 2017, våren 2018 och våren 2019, efter bransch**



Källa: ÅSUB

Figur 3 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek per bransch våren 2019 i jämförelse med de två föregående åren. Våren 2017 var förväntningarna positiva i samtliga branscher utom bygg och primärnäringsarna. Sammantaget förväntades en tillväxt av sysselsatt arbetskraft motsvarande 144 helårstjänster. Året därpå förväntades branscherna företagstjänster samt finans och försäkring öka mest procentuellt sett. Den totala tillväxten beräknades motsvara 20 helårstjänster. Den totala personalstyrkans storlek förväntas minska ytterligare och i år förväntas en negativ utveckling med -69 helårstjänster. En liknande utveckling (-72 helårstjänster) rapporterades senast 2009.

De positiva förväntningarna inom branscherna personliga tjänster och företagstjänster fortsätter från ifjol och dessa branscher förväntas öka mest under 2019 (41 respektive 37 helårsverken). Ökningen motsvarar 2,8 respektive 2,3 procent av branschernas personalstyrkor. Branschen övrig industri fortsätter stabilt med en ökning på nio årsverken, vilket motsvarar 1,6 procent av branschens personalstyrka. Slutligen förväntas även branscherna vatten och el samt bygg växa med sex respektive tre årsverken (3,3 respektive 0,2 procent av personalstyrkan inom branschen).

Hos alla de hitintills nämnda branscherna kan vi registrera en förväntad arbetskraftstillväxt som ligger över näringslivets totalt sett (-0,9 procent). Övriga branscher ligger under denna relativa tillväxtnivå.

Personalstyrkan förväntas vara relativt oförändrad inom *livsmedelsindustrin* (-1 helårstjänst). Även inom *handeln* och *primärnäringsarna* väntas en minskad arbetsstyrka. Inom handeln förväntas minskningen vara 6 årsverken, vilket motsvarar 0,4 procent av branschens arbetsstyrka. Inom den delen av primärnäringsarna som bedrivs i bolagsform förväntas en minskning motsvarande 9 årsverken eller -2,9 procent av arbetsstyrkan i branschen. Båda branscherna hade negativa förväntningar på personalstyrkan redan 2018.

Även inom *finans och försäkring* samt *hotell och restaurang* förväntas minskad personal. Inom finans och försäkring har förväntningarna ändrats från positiva (22 årsverken år 2018) till negativa (-24 årsverken år 2019, -3,3 procent av arbetsstyrkan). I *hotell- och restaurangbranschen* förväntas en minskning på -29 helårstjänster (-3,4 procent av arbetsstyrkan), vilket ligger ungefär på samma nivå som 2018 (-34 helårstjänster).

Den mest pessimistiska förväntningen för utvecklingen av personalstyrkan finns inom branschen *transport och kommunikation*. Förväntningarna för utvecklingen av personalstyrkan är kraftigt negativa, -100 årsverken, för år 2019. Minskningen motsvarar 4,2 procent av personalstyrkan i branschen. Media har under våren 2019 rapporterat om flera stora samarbetsförhandlingar inom transport och kommunikation på Åland.

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 något ökade förväntningar på rekryteringsbehovet. Trots att det privata näringslivet förväntar sig en minskande arbetsstyrka totalt, finns det samtidigt behov för ersättande avgångar främst på grund av pensioneringar.

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 (2019) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 581 helårstjänster, vilket innebär en ökning jämfört med fjolårets förväntningar (432 helårstjänster). Rekryteringsbehovet ligger därmed på en förhållandevis hög nivå. Ett fortsatt högt antal pensioneringar tillsammans med företagens varierande tillväxtförväntningar upprätthåller rekryteringsförväntningarna.

**Tabell 4. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2008–2019. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch**

|                       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Totalt</b>         | <b>305</b> | <b>290</b> | <b>364</b> | <b>474</b> | <b>556</b> | <b>335</b> | <b>338</b> | <b>369</b> | <b>425</b> | <b>556</b> | <b>432</b> | <b>581</b> |
| Primärnäringsar       | 28         | 6          | 0          | 3          | 4          | 4          | 1          | 21         | 15         | 3          | 4          | 13         |
| Livsmedelsindustri    | 5          | 3          | 0          | 6          | 4          | 5          | 5          | 8          | 11         | 17         | 12         | 8          |
| Övrig industri        | 14         | 16         | 17         | 28         | 22         | 15         | 25         | 26         | 35         | 37         | 29         | 54         |
| Vatten och el         | 9          | 2          | 8          | 6          | 8          | 1          | 9          | 3          | 6          | 10         | 4          | 5          |
| Bygg                  | 35         | 8          | 36         | 34         | 41         | 31         | 42         | 38         | 32         | 36         | 53         | 53         |
| Handel                | 37         | 47         | 58         | 48         | 67         | 59         | 39         | 20         | 62         | 107        | 60         | 76         |
| Transport och kom.    | 72         | 147        | 142        | 160        | 245        | 37         | 61         | 88         | 75         | 149        | 83         | 102        |
| Hotell och restaurang | 13         | 0          | 29         | 46         | 58         | 76         | 65         | 71         | 48         | 61         | 20         | 97         |
| Finans och försäkring | 15         | 7          | 16         | 13         | 23         | 23         | 24         | 19         | 30         | 20         | 33         | 41         |
| Företagstjänster      | .          | .          | 29         | 92         | 44         | 50         | 46         | 51         | 56         | 49         | 75         | 89         |
| Personliga tjänster   | .          | .          | 29         | 38         | 41         | 35         | 22         | 23         | 57         | 69         | 59         | 42         |
| Övrig service         | 78         | 53         | .          | .          | .          | .          | .          | .          | .          | .          | .          | .          |

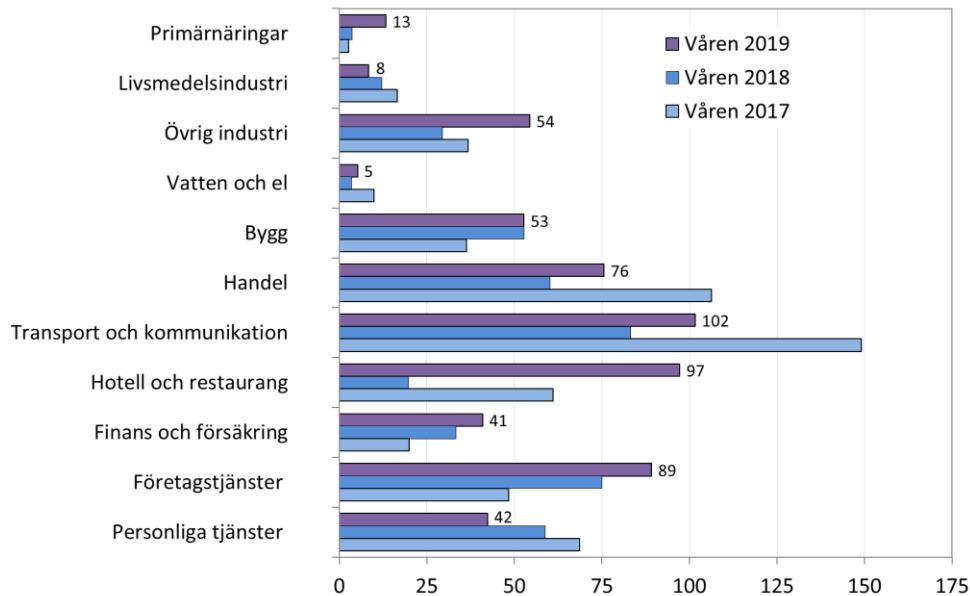
Not: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2008–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. Källa: ÅSUB:s konjunktürenkäter, Företagens kompetensbehov 2007.

*Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2019) 7,2 procent (5,5 i fjol) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 7,4 procent.*

Figur 4 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland. Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom branschen *transport och kommunikation*. Rekryteringsbehovet motsvarar 102 årsverken eller 6,3 procent av arbetskraften. Det är främst företagen inom sjöfart som är optimistiska i förhållande till rekryteringsbehovet under året, medan den tidigare nämnda negativa förändringen i personalstyrkan rapporterades främst av företagen inom landtransport. De samlade uppgifterna om det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan i Figur 5 visar att personalens volymtillväxt ligger under det åländska näringslivets totala tillväxt, trots det största antalet förväntade rekryteringar.

Det förväntade rekryteringsbehovet inom branschen *hotell och restaurang* är 97 årsverken eller 17,2 procent av arbetskraften (Figur 4). Även för denna bransch finns det pessimistiska förväntningar för den totala personalstyrkan, trots att företagen inom hotell- och restaurangbranschen rapporterar om ökat rekryteringsbehov. Branschen har en hög omsättning av personal, samt ett stort inslag av säsongsarbetskraft. Av Figur 5 framgår att rekryteringsgraden inom branschen är mycket högre än i näringslivet totalt, samtidigt som personalens volymtillväxt ligger under det genomsnittliga i det åländska näringslivet. Nettoförändringen är låg trots det höga rekryteringstalet.

**Figur 4. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2017, 2018 och 2019. Antal årsverken, efter bransch.**



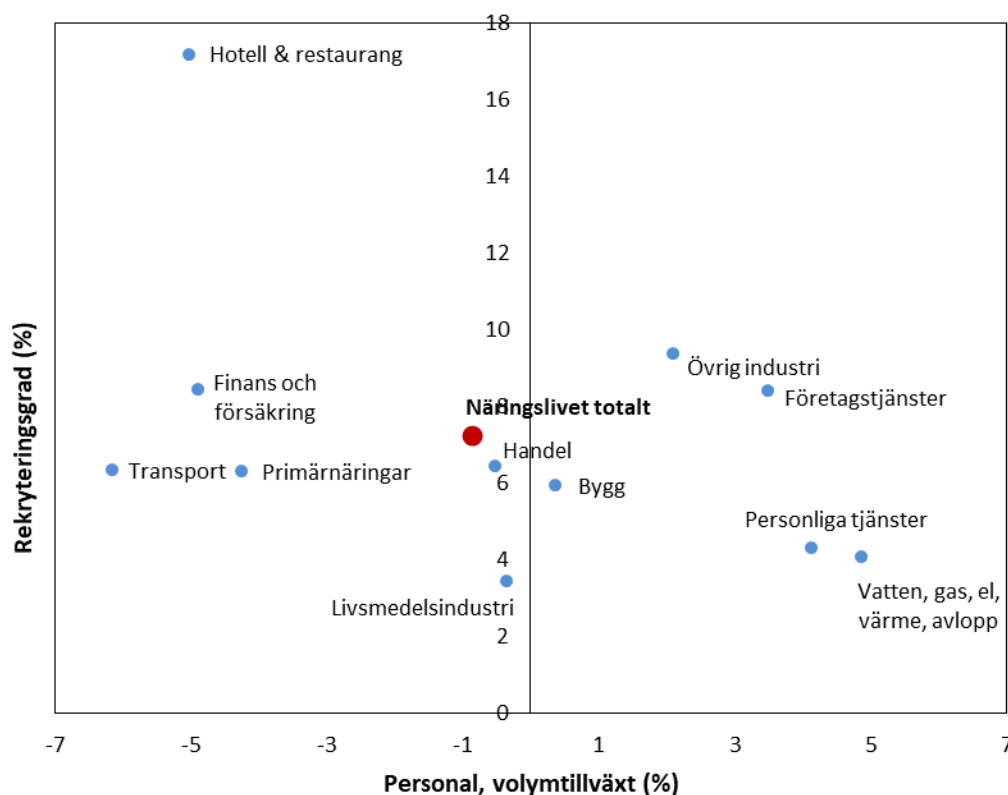
Källa: ÅSUB

*Företagstjänster* har rekryteringsförväntningar motsvarande 89 årsverken eller 8,4 procent av arbetsstyrkan (Figur 4). Rekryteringsbehovet inom företagstjänster har ökat under de senaste åren, medan rekryteringsbehovet inom personliga tjänster har minskat och ligger nu runt 42 årsverken eller 4,3 procent av arbetskraften (Figur 4). Figur 5 visar att personalens volymtillväxt inom dessa branscher är större i det åländska näringslivet totalt.

Andra branscher som visar större förväntad volymtillväxt av personalen än det genomsnittliga i näringslivet på Åland är branscherna *vatten och el*, *övrig industri* samt *bygg* (Figur 5). Rekryteringsbehovet inom branschen *vatten och el* motsvarar fem årsverken (4,1 procent av arbetsstyrkan), *övrig industri* 54 årsverken (9,4 procent av arbetsstyrkan) och *bygg* 53 årsverken (6,0 procent av arbetsstyrkan).

Den förväntade volymtillväxten av personal inom branscherna *handel*, *primärnäringsar* samt *finans och försäkring* ligger under det genomsnittliga i det åländska näringslivet (Figur 5). De förväntade rekryteringar inom *handel* är 76 årsverken (6,5 procent av arbetsstyrkan), i *primärnäringsar* 13 årsverken (6,3 procent av arbetsstyrkan) samt inom *finans och försäkring* 41 årsverken (8,4 procent av arbetsstyrkan).

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



Källa: ÅSUB

#### 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.

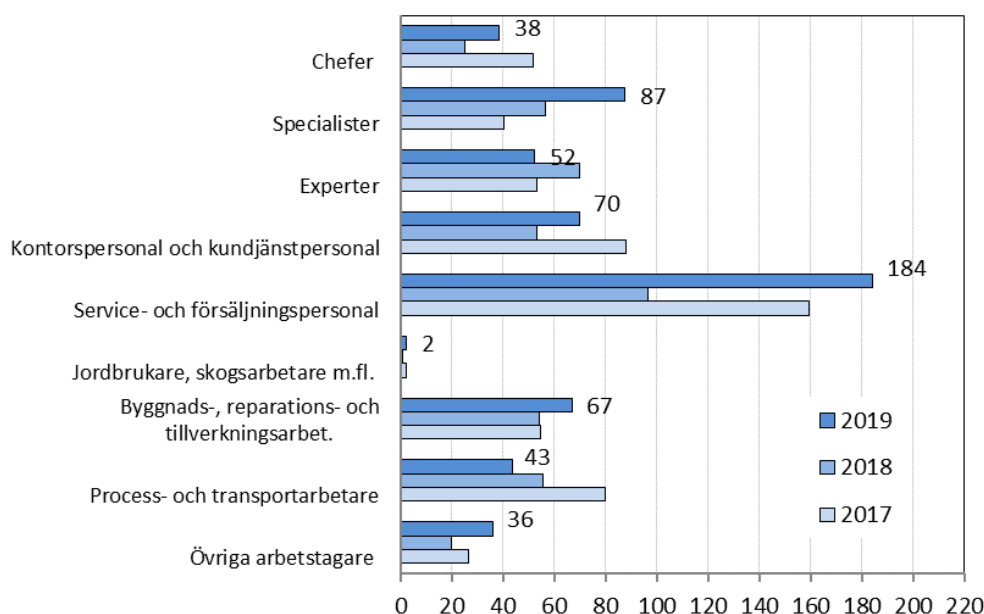
Inom kategorin *övriga arbetstagare* kan vi utgå ifrån att kraven på utbildning utöver grundnivå i allmänhet är låg. Den genomsnittliga utbildningsnivån ökar dock med åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter

grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå än detta.<sup>5</sup>

Figur 6 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter yrkesgrupper. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 38 helårstjänster. Detta innebär en ökning jämfört med fjolårets. Efterfrågan domineras av gruppen administrativa och kommersiella chefer.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet är förhållandevis stor och motsvarar i år 87 helårstjänster. Efterfrågan kommer till övervägande del från branschen *personliga tjänster* och i synnerhet efterfrågas *specialister inom IKT*.

**Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2017, våren 2018 och våren 2019 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)**



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* motsvarar i år 52 helårsverken, vilket är en minskning från den mycket stora efterfrågan ifjol (70 helårsverken). Likt ifjol, består den största gruppen som efterfrågas av *experter inom finansiering, försäkring och redovisning*. Andra experter som efterfrågas är *IKT-tekniker samt användarstöd, experter inom fysik, kemi och teknik*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* ökar något från fjolårets 53 till 70 helårsverken. Efterfrågan domineras av kundtjänstpersonal men även kontorspersonal inom ekonomi- och lagerförvaltning är eftertraktade.

<sup>5</sup> ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

Den förväntade efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* ökade rejält jämfört med fjolårets låga nivå. I år motsvarar efterfrågan 184 helårsverken, vilket närmar sig årsverken år 2012 (214 helårsverken). I denna yrkesgrupp finns den största efterfrågan på *restaurang- och storhushållspersonal* samt på försäljare och butiksinnehavare. Personalomsättningen för kategorin är hög.

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

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* ökar ytterligare från de senaste årens relativt höga nivå. Efterfrågan för 2019 motsvarar 67 helårstjänster. I år domineras gruppen av byggnadsarbetare.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* minskar ytterligare i förhållande till de två senaste åren och motsvarar i år 43 helårstjänster. Efterfrågan ligger därmed under gruppens genomsnittliga efterfrågan under 2009–2019. Störst är behovet av processarbetare inom industrin, inklusive livsmedelsindustrin.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal öka under detta år, från förväntade 20 helårstjänster förra året till 36 i år (2019), vilket 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.

- Inom *primärnäringsarna* nämns yrkeskunnig personal i allmänhet samt kunniga inom vattenbruk.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsindustrin* uppger konditorer och kallskänkor.
- Inom branschen *övrig industri* förväntas försäljare inom marinteknologi och tekniskt yrkeskunnig personal (bland annat för yrkeskunniga inom extrudering och CNC-maskinoperatörer) vara svårrekryterade. Likaså nämns skogsarbetare som svårrekryterade.
- Inom *vatten och el* bedöms högspänningsutbildad personal vara svåra att

rekrytera.

- Företagen inom *byggbranschen* framhåller särskilda yrkesinriktningar som bland annat köksplanerare, konstruktörer inom byggnadsbransch, eltekniker samt VVS- och kylmontörer som svåra att få tag på.
- Bland företagen inom *handeln* framhålls verkstadsmekaniker samt IT- och elektroteknisk personal som svårrekryterade.
- IT-specialister anses som svårrekryterade även inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart). Andra yrkesgrupper som nämns är maskin- och däcksbefäl, kockar samt busschaufförer.
- Liksom tidigare år är kockar bland de svårrekryterade yrkesgrupperna inom *hotell- och restaurangbranschen*. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är servitörer och försäljningspersonal inom hotell.
- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* för fram experter och specialister inom IT 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 redovisare, systemspecialister och Java utvecklare, försäljare, verksamhetschefer, väktare, löneadministratörer, fibertekniker och lokalvårdare.
- Inom branschen *personliga tjänster*, slutligen, tror arbetsgivarna att IT-utvecklare och närvårdare kommer att bli svåra att rekrytera under året.



## 5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

### 5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn

Analysen av arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn baseras på den elektroniska enkät som sändes ut i mars till personalansvariga inom sektorn (se formulären i bilaga 2, sidorna 62–67).

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

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

**Tabell 5. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2019**

|                  | Förändring |            | Rekrytering |            |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|
|                  | Antal      | Procent    | Antal       | Procent    |
| <b>Totalt</b>    | <b>27</b>  | <b>0,7</b> | <b>290</b>  | <b>7,4</b> |
| Kommunsektorn    | 31         | 1,5        | 151         | 7,2        |
| Landskapssektorn | -8         | -0,5       | 124         | 7,4        |
| Statliga sektorn | 4          | 3,1        | 15          | 11,0       |

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 5* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2020 med 27 stycken (motsvarande 0,7 procent av personalvolymen). Detta är tre årsverken mera än den förväntade förändringen ifjol. Om vi ser på endast *landskapssektorn* sammantagen förväntas

antalet anställda omräknat till helårstjänster minska med motsvarande åtta helårstjänster, vilket skulle motsvara -0,5 procent av den aktuella personalstyrkan. Det är främst landskapets skolor som står för minskningen i den förväntade personalstyrkan under 2019.

Sysselsättningsvolymen inom den *kommunala sektorn* som helhet förväntas öka med hela 31 årsverken eller 1,5 procent av personalvolymen. Ifjol var den motsvarande ökningen endast två helårsverken, vilket är ovanligt lite. De ökade rekryteringarna förväntas vara störst i kommunsektorns skolor. Den sammanlagda förändringen väntas motsvara en ökning på 13 helårsverk. Ökningen är fördelad relativt jämnt mellan skolorna på Åland.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan öka något under året. Ökningen väntas motsvara fyra årsverken eller 3,1 procent av personalvolymen. Sektorn väntas öka något för tredje 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 290 årsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 7,4 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2018) beräknades anställningsbehovet motsvara 249 helårstjänster (6,5 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation detta år 7,2 procent för innevarande år.

Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 151 årstjänster vilket motsvarar 7,2 procent av personalstyrkan (130 för ett år sedan). Inom *landskapssektorn* sammantagen uppgår behovet till 124 helårsverken, motsvarande 7,4 procent (109 för ett år sedan). Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 15 årsverken, vilket motsvarar 11,0 procent (10 årsverken för ett år sedan, se *Tabell 5*).

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

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

## Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

*Tabell 6* visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året. Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året, och som var stort ifjol, är *sjuusköterskor*. Gruppen är ofta den mest efterfrågade och motsvarar i år 15 årsverken. Även yrkesgrupperna *närsvårdare och primärskötare m.fl.* samt *läkare* har båda en efterfrågan som motsvarar sex årsverken. Barnmorskor har en förväntad efterfrågan på tre årsverken.

I år förväntas efterfrågan på städare öka till 13 årsverken inom landskapssektorn. Likaså efterfrågas universitets- och högskollärare för motsvarande tio årsverken. För dessa yrkesgrupper har efterfrågan ökat markant sedan 2018 (två respektive tre årsverken).

Den förväntade efterfrågan på chefer, högre tjänstemän och organisationschefer ökar till fem årsverken, vilket är två flera än ifjol. Den förväntade efterfrågan på ekonomi-, personal-, enhets- och förvaltningschefer samt chefer inom utbildning motsvarar tre årsverken vardera.

Rekryteringsbehovet av *fastighetsskötare* och *fordons- eller arbetsmaskinförare* är fyra årsverken vardera.

Flertalet olika specialister förväntas rekryteras under det kommande året. Tre årsverken vardera efterfrågas inom grupperna *juridiska specialister, specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl.* samt *specialister inom utveckling av administration och näringar*.

Av *Tabell 6* framgår att motsvarande tre årsverken väntas anställas av *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare, poliser samt lärare i yrkesämnen*.

Totalt 17 olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande en eller två årsverken. Dessa är presenterade i *Tabell 6*.

**Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2010–2019. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2019**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                     | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016      | 2017      | 2018       | 2019       |
|------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| <b>Totalt</b>                                              | <b>69</b> | <b>80</b> | <b>61</b> | <b>63</b> | <b>93</b> | <b>111</b> | <b>84</b> | <b>81</b> | <b>109</b> | <b>124</b> |
| Sjukskötare                                                | 10        | 17        | 4         | 5         | 20        | 15         | 9         | 5         | 19         | 15         |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*                    | 9         | 6         | 4         | 2         | 7         | 10         | 6         | 4         | 2          | 13         |
| Universitets- och högskollärare                            | 5         | 6         | 1         | 2         | 0         | 1          | 1         | 5         | 3          | 10         |
| Läkare                                                     | 6         | 10        | 11        | 9         | 11        | 7          | 4         | 6         | 3          | 6          |
| Specialister, samhälls- och socialsektorn, m.fl.           | 0         | 4         | 1         | 3         | 3         | 6          | 2         | 2         | 5          | 6          |
| Närvårdare, primärskötare, m.fl.                           | 10        | 3         | 4         | 1         | 1         | 2          | 3         | 2         | 6          | 6          |
| Chefer, högre tjänstemän, organisationschefer              | 2         | 6         | 1         | 4         | 2         | 3          | 1         | 3         | 3          | 5          |
| Fastighetsskötare                                          | 0         | 0         | 0         | 2         | 1         | 3          | 1         | 2         | 2          | 4          |
| Chefer; ekonomi, personal, enhet, förvaltning              | 0         | 0         | 0         | 2         | 0         | 1          | 0         | 1         | 2          | 4          |
| Juridiska specialister                                     | 3         | 4         | 1         | 1         | 3         | 1          | 3         | 2         | 5          | 4          |
| Tekniska experter; hälso- och sjukvården                   | 0         | 1         | 0         | 1         | 1         | 2          | 0         | 0         | 1          | 4          |
| Specialister; utveckling av administration, näringar       | 0         | 0         | 0         | 1         | 1         | 1          | 7         | 0         | 2          | 4          |
| Fordons-/arbetsmaskinförare                                | 0         | 3         | 0         | 2         | 2         | 2          | 1         | 2         | 2          | 4          |
| Lärare i yrkesämnen                                        | 0         | 0         | 2         | 1         | 1         | 1          | 1         | 4         | 3          | 3          |
| Chefer inom utbildning, inklusive rektorer                 | 2         | 0         | 2         | 3         | 0         | 0          | 1         | 1         | 1          | 3          |
| Barnmorskor                                                | 2         | 0         | 1         | 1         | 2         | 3          | 2         | 1         | 2          | 3          |
| Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare                    | 0         | 0         | 2         | 0         | 5         | 7          | 6         | 3         | 4          | 3          |
| Poliser                                                    | 3         | 3         | 2         | 3         | 1         | 0          | 1         | 8         | 1          | 3          |
| Bibliotekarier, arkivarier, specialister inom museisektorn | 2         | 3         | 1         | 2         | 0         | 3          | 1         | 4         | 3          | 2          |
| Experter; finansiering, försäkring, redovisning            | 2         | 2         | 0         | 0         | 1         | 0          | 1         | 0         | 0          | 2          |
| Arbetsledare inom byggverksamhet                           | 0         | 0         | 1         | 1         | 5         | 2          | 4         | 2         | 2          | 2          |
| IKT-tekniker samt användarstöd                             | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 0          | 1         | 4         | 1          | 2          |
| Personal i resetjänster, konduktörer, guider               | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 2          | 2          |
| Gymnasie- och högstadielärare                              | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 1          | 0         | 3         | 4          | 1          |
| Kundtjänstpersonal                                         | 0         | 2         | 1         | 0         | 1         | 1          | 4         | 2         | 2          | 1          |
| Experter; byggande, el, elektronik, anläggning             | 0         | 0         | 0         | 0         | 2         | 5          | 4         | 0         | 1          | 1          |
| Restaurang- och storhushållspersonal, kockar               | 0         | 0         | 0         | 1         | 2         | 4          | 0         | 0         | 1          | 1          |
| Överskötare och avdelningsskötare                          | 1         | 1         | 2         | 1         | 2         | 3          | 5         | 3         | 3          | 1          |
| Specialister inom redovisning och revision                 | 0         | 0         | 2         | 3         | 3         | 4          | 0         | 2         | 5          | 1          |
| Fysioterapeuter m.fl.                                      | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 2          | 2         | 1         | 1          | 1          |
| Hälso- och arbetarskyddsinspektörer                        | 0         | 0         | 0         | 2         | 0         | 1          | 0         | 2         | 1          | 1          |
| Övrig personal inom hälso- och sjukvården                  | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 0         | 0         | 1          | 1          |
| Mentalvårdare                                              | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 1         | 3         | 0          | 1          |

Tabell 6 fortsätter på nästa sida

Tabell 6, fortsättning

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Hälsovårdare                                             | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 4    | 2    | 1    | 1    | 1    |
| Specialister inom IKT                                    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 0    | 2    | 1    | 2    | 1    |
| Specialister; naturvetenskap och teknik                  | 3    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Kontorspersonal                                          | 3    | 1    | 5    | 4    | 2    | 6    | 0    | 0    | 2    | 0    |
| Verkstads- och gjuteriarbetare, montörer och reparatörer | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 3    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Personal inom livsmedel, trä, textil                     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    |
| Specialister inom biovetenskap                           | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Specialister inom elektroteknik                          | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Veterinärer                                              | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal                    | 3    | 5    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Däcksmanskaper, sjötrafikarbetare m.fl.                  | 0    | 0    | 6    | 0    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Medhjälpare; jordbruk, skogsbruk, fiske                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Speciallärare                                            | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 2    | 0    |
| Studiehandledare, m.fl.                                  | 2    | 1    | 0    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 3    | 0    |
| Befäl och styrmän inom sjötrafik                         | 1    | 0    | 7    | 0    | 2    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Kommissarier och överkonstaplar                          | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Trafiklärare                                             | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    |
| Skolgångsbiträden                                        | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 1    | 1    | 0    |
| Köksbiträden                                             | 0    | 0    | 0    | 1    | 1    | 2    | 2    | 1    | 0    | 0    |
| Fiskodlare, fiskare och jägare                           | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Disponenter                                              | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Specialister i pedagogiska metoder                       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    |
| Informatör                                               | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Löneräknare, m.fl.                                       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 2    | 2    | 1    | 0    |
| Specialister; naturvetenskap, teknik                     | 3    | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 1    | 0    |

Not: \*Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 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 2010–2019.

**Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2019**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                                        | 2010      | 2011       | 2012      | 2013      | 2014      | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Totalt</b>                                                 | <b>79</b> | <b>120</b> | <b>82</b> | <b>83</b> | <b>82</b> | <b>121</b> | <b>125</b> | <b>117</b> | <b>130</b> | <b>151</b> |
| När- och hemvårdare, vårdpersonal                             | 21        | 30         | 18        | 20        | 15        | 30         | 29         | 21         | 32         | 42         |
| Barnskötare och skolgångsbiträden                             | 8         | 10         | 13        | 11        | 11        | 20         | 17         | 24         | 20         | 38         |
| Lågstadielärare                                               | 6         | 12         | 7         | 4         | 9         | 18         | 11         | 9          | 13         | 21         |
| Förskollärare/Barntädgårdslärare                              | 1         | 2          | 1         | 1         | 4         | 2          | 5          | 3          | 10         | 8          |
| Speciallärare                                                 | 7         | 3          | 5         | 4         | 5         | 6          | 7          | 8          | 9          | 6          |
| Byrå- och avdelningschefer, m.fl.                             | 3         | 5          | 3         | 3         | 4         | 3          | 5          | 4          | 7          | 5          |
| Handledare och rådgivare inom socialsektorn                   | 2         | 7          | 2         | 0         | 4         | 10         | 12         | 8          | 7          | 5          |
| Gymnasie- och högstadielärare                                 | 3         | 4          | 2         | 3         | 1         | 2          | 6          | 3          | 6          | 5          |
| Sjukskötare, barnmorskor m.fl.                                | 2         | 1          | 12        | 3         | 4         | 4          | 1          | 7          | 6          | 4          |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl.          | 0         | 0          | 2         | 1         | 1         | 2          | 2          | 2          | 4          | 3          |
| Specialister; naturvetenskap, teknik                          | 6         | 8          | 2         | 3         | 6         | 5          | 6          | 5          | 3          | 2          |
| Specialister inom systemarbete                                | 1         | 2          | 0         | 0         | 0         | 2          | 0          | 2          | 3          | 2          |
| Lönebokförare, m.fl.                                          | 3         | 8          | 3         | 1         | 3         | 2          | 2          | 1          | 2          | 2          |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.                        | 4         | 7          | 8         | 10        | 1         | 3          | 3          | 5          | 2          | 2          |
| Chefer inom utbildning                                        | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 1          | 1          | 1          | 2          |
| Kontorspersonal                                               | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          | 0          | 1          | 2          |
| Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 1          | 1          | 1          | 1          | 2          |
| Utredare, ekonomer, budgetberedare                            | 0         | 1          | 0         | 0         | 0         | 0          | 2          | 2          | 1          | 1          |
| Medhjälpare; gruvarbete, bygg                                 | 2         | 1          | 0         | 0         | 0         | 3          | 5          | 2          | 1          | 1          |
| Ekonomi- och personalchefer, m.fl.                            | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 1          | 1          | 0          | 1          | 0          |
| Lärare i yrkesämnen                                           | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Experter inom fysik, kemi och teknik                          | 0         | 2          | 0         | 0         | 1         | 0          | 1          | 2          | 0          | 0          |
| Fysio- och ergoterapeuter                                     | 6         | 6          | 0         | 1         | 0         | 1          | 4          | 2          | 0          | 0          |
| Idrottare, idrottstränare och -instruktörer m.fl.             | 0         | 3          | 4         | 5         | 1         | 2          | 2          | 2          | 0          | 0          |
| IKT-tekniker samt användarstöd                                | 1         | 1          | 0         | 1         | 1         | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          |
| Kundtjänstpersonal                                            | 0         | 0          | 0         | 2         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Restaurang och storhushållspersonal                           | 0         | 0          | 0         | 1         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Byggnadsarbetare m.fl.                                        | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 2          | 1          | 0          | 0          | 0          |
| Överskötare och avdelningsskötare                             | 0         | 1          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Studiehandledare, m.fl.                                       | 0         | 0          | 0         | 1         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Avdelnings-, läkar-, byråsekreterare                          | 0         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          |
| Fastighetsskötare                                             | 3         | 8          | 2         | 9         | 8         | 2          | 0          | 4          | 0          | 0          |
| Brandmän                                                      | 1         | 0          | 0         | 0         | 0         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| Köksbiträden                                                  | 0         | 0          | 0         | 0         | 1         | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier. Utökat underlag inom den kommunala skolektorn fr.o.m. 2015 innebar ett tillskott på drygt tio helårsverken, främst skolgångsbiträden och lågstadielärare.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2010–2019

## Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

*Tabell 7* visar 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 151 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* (ISCO 532) utgör liksom de flesta tidigare år den största gruppen. I år motsvarar efterfrågan 42 helårsverken. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har en efterfrågan motsvarande 38 årsverken. I båda yrkesgrupper har efterfrågan ökat sedan ifjol (32 respektive 20 årsverken). Efterfrågan på sjukskötare, barnmorskor m.fl. motsvarar fyra årsverken.

*Lågstadielärare* motsvarande 21 helårsverken förväntas rekryteras det kommande året, medan efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* och *speciallärare* uppgår till åtta respektive sex årsverken. Den förväntade efterfrågan på gymnasie- och högstadielärare motsvarar fem årsverken.

Efterfrågan på *byrå- och avdelningschefer* samt *handledare och rådgivare inom socialsektorn* förväntas motsvara fem årsverken vardera.

Efterfrågan på *specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl.* har sjunkit från fjolårets höga nivå (tio årsverken) till tre årsverken. Gruppen inkluderar t.ex. socialsekreterare, socialinspektörer och psykologer.

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

## Rekryteringsbehovet inom den statliga sektorn

*Staten* är en förhållandevis liten arbetsgivare på Åland och det årliga behovet av nyrekrytering är vanligtvis blygsamt. Rekryteringsbehovet detta år motsvarar 15 årsverken, vilket är en något mera normal nivå sett till tidigare barometrar. Det rekryteringsbehov som ökar i år är huvudsakligen inom skatteförvaltningen.

Som framgår av *Tabell 8* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* totalt nio helårstjänster. Tre helårsverken efterfrågas i sin tur av yrkesgruppen *juridiska specialister. Kontorspersonal, försäkringshandläggare samt ekonomi-, personal- och enhetschefer* har vardera en förväntad efterfrågan på ett helårsverk.

**Tabell 8. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2010–2019. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2019**

| Yrkesgrupp (ISCO 2010)                         | 2010      | 2011      | 2012     | 2013      | 2014     | 2015      | 2016     | 2017      | 2018      | 2019      |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Totalt</b>                                  | <b>10</b> | <b>10</b> | <b>5</b> | <b>13</b> | <b>2</b> | <b>10</b> | <b>7</b> | <b>17</b> | <b>10</b> | <b>15</b> |
| Skatteberedare och -inspektörer                | 2         | 1         | 1        | 1         | 0        | 0         | 0        | 6         | 3         | 9         |
| Juridiska specialister                         | 0         | 3         | 1        | 3         | 0        | 2         | 3        | 3         | 0         | 3         |
| Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl. | 0         | 1         | 1        | 0         | 0        | 0         | 0        | 2         | 0         | 1         |
| Kontorspersonal                                | 1         | 2         | 1        | 2         | 1        | 4         | 1        | 1         | 2         | 1         |
| Försäkringshandläggare m.fl.                   | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        | 1         | 0        | 0         | 1         | 1         |
| Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.    | 0         | 0         | 0        | 2         | 1        | 1         | 0        | 1         | 1         | 0         |
| Arkitekter, planerare och lantmätare           | 1         | 1         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0         | 0         |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare                 | 4         | 0         | 0        | 1         | 0        | 2         | 3        | 0         | 2         | 0         |
| Rättegångsombud och utökningsmän               | 0         | 0         | 1        | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0         | 0         |
| Kundtjänstpersonal                             | 0         | 2         | 0        | 1         | 0        | 0         | 0        | 3         | 0         | 0         |
| Specialister inom finanssektorn                | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 1         | 0         |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal          | 0         | 0         | 0        | 2         | 0        | 0         | 0        | 1         | 0         | 0         |
| Fordons-/arbetsmaskinförare                    | 1         | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0        | 0         | 0         | 0         |

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

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter 2010–2019



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

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

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

Här nämns från *landskapssektorns* sida specialsakkunniga bland annat inom barnomsorg, drifts- och nätverkstekniker, jurister, förvaltnings- och sektionschefer, poliser, statistiker, vägunderhållsarbetare samt instruktörer.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt specialister inom den sociala sektorn. Handledare/vårdare med inriktning funktionshinder, assistenter, barnskötare och barnträdgårdslärare, äldreomsorgsledare, social-/familjearbetare samt närvårdare nämns av respondenterna. Förutom dessa uppger enheterna inom den kommunala sektorn att bland annat ekonomiansvariga samt specialister inom lant- och skogsbruk 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. Övriga typer av lärare som nämns i årets enkät är bland annat behöriga timlärare, specialpedagoger, klasslärare och ämneslärare. Dessutom efterfrågas klassassistenter. Även vissa andra yrkesgrupper än lärare nämns, som skolpsykolog, fritidspedagog, samt chefer inom utbildning.

Inom den *statliga sektorn* bedöms enstaka yrkesgrupper som bokförare, ingenjörer och juridiska specialister bli svårast att få tag på. Det finns svårigheter 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 följande två åren präglades sedan av positiva förväntningar, särskilt inom den privata sektorn.

**Tabell 9. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2019. Antal omräknat till helårstjänster och procent**

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

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

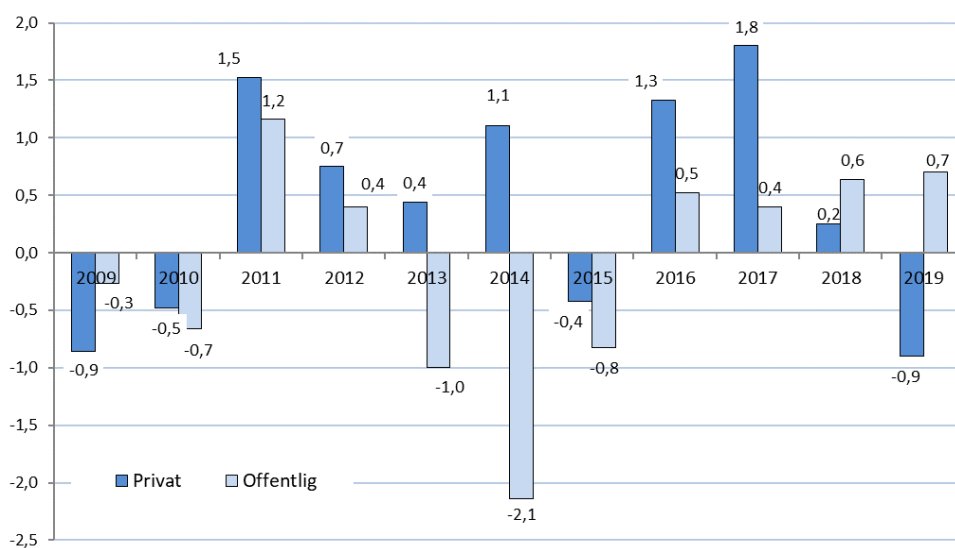
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

I år (2019) har förväntningar svängt till negativa med lägre förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn och något ökade förväntningar på arbetskraftens volym inom den offentliga sektorn. Totalt är prognosen över arbetskraftens volym negativ.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas år 2019 vara en aning negativ (-0,4 procent). Den privata sektorn väntar sig en minskning av personalstyrkan (-0,9 procent), vilket fortsätter de dämpade förväntningarna som rapporterades 2018. Den offentliga sektorn har mera optimistiska förväntningar på tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan. En ökning (0,7 procent) av personalstyrkan förväntas för 2019, vilket är i linje med förväntningarna som rapporterades året innan (0,6 procent).

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, i diagramform ges i *Figur 7*. Av figuren framgår att under de två senaste åren har förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym varit 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 2009–2019**



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

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

## 6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter övergripande yrkeskategorier

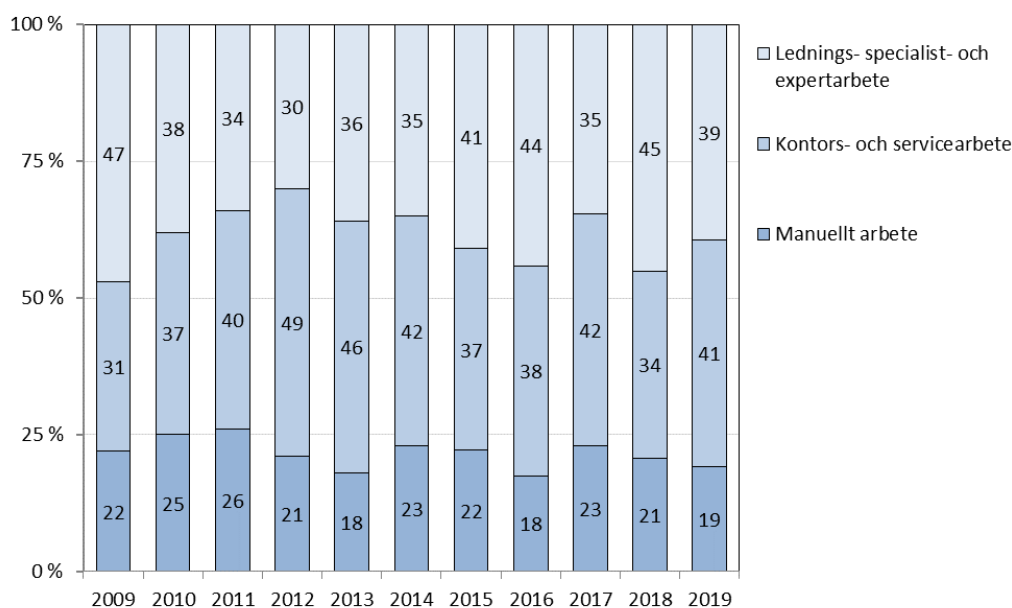
*Figur 8* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.<sup>6</sup> *Lednings-, specialist- och expertarbetets*, den högsta kvalificeringsnivåns andel minskade mellan 2009 och 2012 från 47 till 30 procent.

<sup>6</sup> För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid. 57).

Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, från 31 till 49. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och framåt ser vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån.<sup>7</sup> 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 (2009–2019) kan en något 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 minskar andelen för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete*, från 45 till 39 procentenheter. Den huvudsakliga ökningen sker i mellankategorin, *kontors- och servicearbete*. Andelen av förväntad rekrytering ökar från 34 till 41 procent. Avslutningsvis ser vi att efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* i årets undersökning ligger relativt stabilt på 19 procent.

**Figur 8. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2019**



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

Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunkturenkäter 2009–2019.

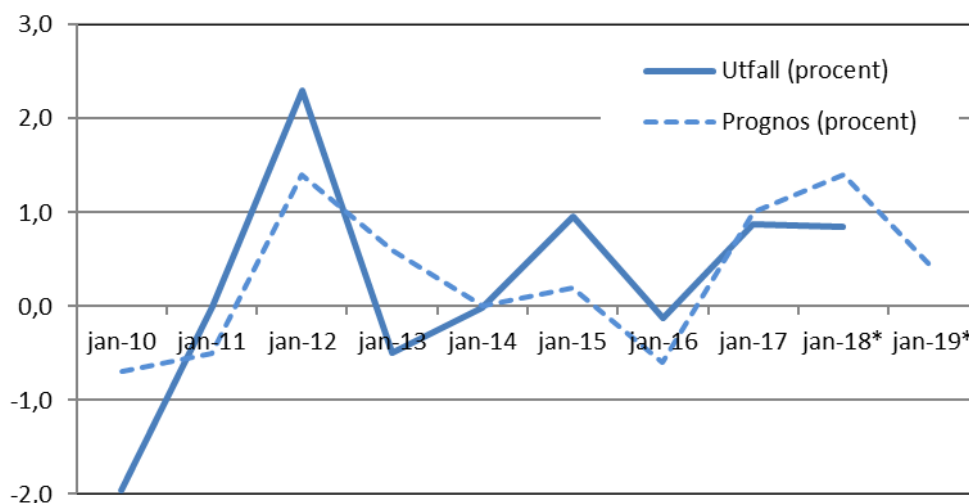
<sup>7</sup> Här bör noteras att förbättrad specifikation fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 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 ut i statistiken? Med tillgång till uppgifter om den sysselsatta arbetskraftens storlek för åren 2009–2018, 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 ofta varit mindre än det verkliga utfallet representerat av den officiella statistiken.

**Figur 9. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2010–2019**



Not:\*Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror

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

### 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

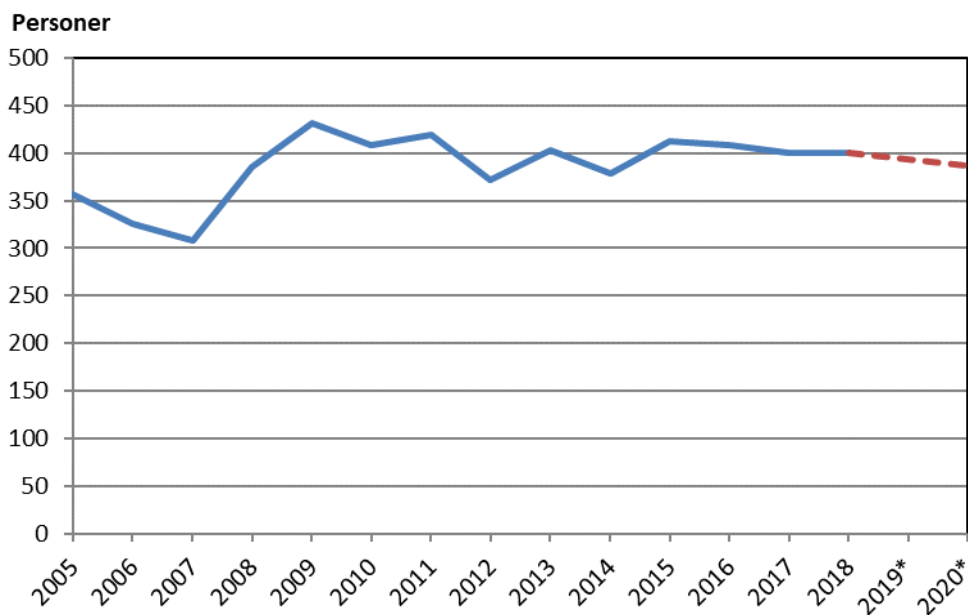
Avgångarna från den åländska arbetsmarknaden sker i första hand via pensionsavgångar, men också genom avgångar p.g.a. dödsfall eller till studier och genom utflyttning. De två sista kategorierna överlappar delvis varandra.

Pensionsavgångarna på Åland från privat och offentlig sektor framgår av *Figur 10*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland börjat sjunka sedan 2016. År 2018 var pensionsavgångarna totalt 400. Under 2009–2011 pensionerades årligen i genomsnitt 420. 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 och ligga kring 390 personer i år och nästkommande år.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 581 årsverken motsvarande 7,2 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 10*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas minska med 69

heltidsanställda personer (-0,9 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 650 personer detta år (8,1 procent). Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

**Figur 10. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2020 (prognos 2019–2020)**



Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 290 helårsverken (7,4 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 27 årsverken (0,7 procent) (Tabell 10). Vilket skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 263 helårstjänster (6,7 procent).

**Tabell 10. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2018 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))**

|               | Rekrytering      | Avgångar         | Förändring        |
|---------------|------------------|------------------|-------------------|
| <b>Totalt</b> | <b>871 (7,3)</b> | <b>913 (7,6)</b> | <b>-42 (-0,4)</b> |
| Privat        | 581 (7,2)        | 650 (8,1)        | -69 (-0,9)        |
| Offentlig     | 290 (7,4)        | 263 (6,7)        | 27 (0,7)          |

Not: Talen är avrundade

Källa: ÅSUB

*De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 871 årsverken eller 7,3 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland minska motsvarande 42 årsverken (0,4 procent), av vilket följer att avgångarna*

*förväntas motsvara 913 årsverken (7,6 procent).*

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 390 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis drygt 500 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2019.

## 6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi på återväxten. För att kompensera för pensionsavgångarna behöver cirka 390 nya personer komma in på arbetsmarknaden årligen samtidigt som sysselsättningsvolymen förväntas minska motsvarande 42 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.

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.<sup>8</sup> Det genomsnittliga antalet personer (2013–2017) för dessa åldrar är 330. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom pension eller dödsfall<sup>9</sup> (i genomsnitt 414 personer) rör det sig om ett underskott på cirka 80 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Utöver detta tillkommer att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" (antalet ålandsfödda personer är i genomsnitt cirka 70 personer lägre då gruppen är 27 år jämfört med antalet i gymnasieåldern). Full sysselsättning kan inte heller antas bland de unga årgångarna som kommer in i arbetslivet.

Förutom återväxten bland de ungdomar som bor på Åland kan arbetskraftens storlek bibehållas, och utökas, genom migration. För att få en bild av migrationens roll för den åländska arbetskraftens storlek ser vi i *Figur 11* hur befolkningen i arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelseland, har förändrats sedan millennieskiftet. Staplar som har värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder 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.

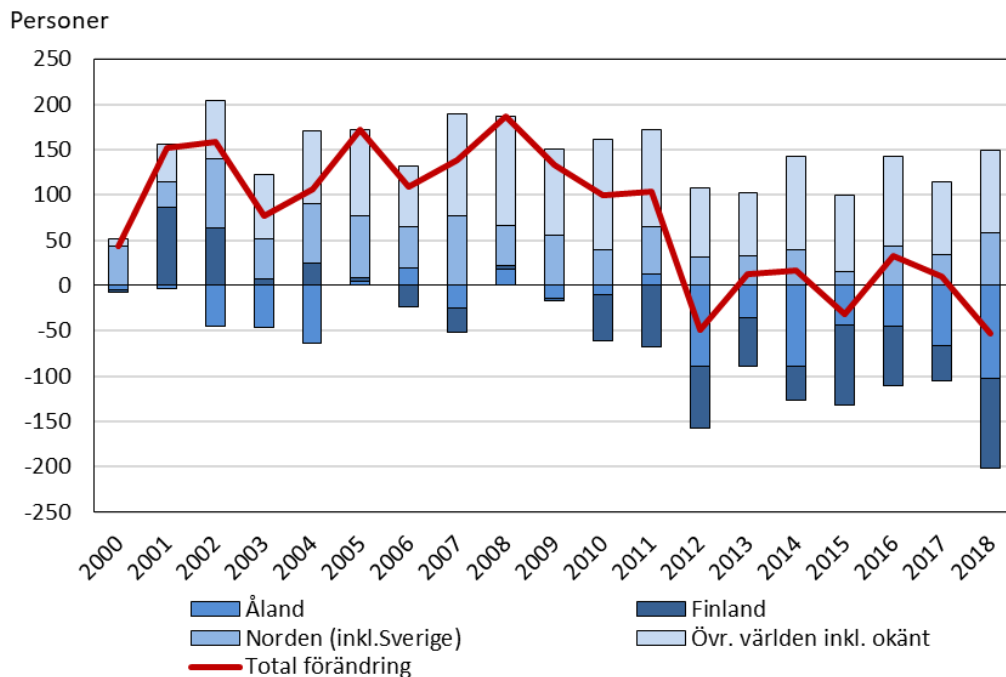
De senaste åren har vi sett den på Åland födda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat så gott som årligen det senaste decenniet. En stark nettoutflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Genomsnittligt antal dödsfall i åldern 28–60 år (genomsnittlig pensionsålder) är 24 (2013–2017).

ökningen av befolkningen i arbetsför ålder (den röda linjen i *Figur 11*). De senaste fem åren har ökningen av befolkningen i arbetsför ålder varit blygsam när den ökat och den positiva nettoinflyttningen av personer födda utomlands har varit avgörande för utvecklingen av befolkningen i arbetsför ålder.

**Figur 11. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2018**



Källa: ÅSUBs befolkningsstatistik

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

Som vi konstaterat ovan är årgångarna med ungdomar bosatta på Åland som snart når arbetsför ålder mindre än antalet pensioneringar som väntas de kommande åren. Därmed är ett positivt flyttningsnetto fortsättningsvis viktigt 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

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

### 7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn

I vår årliga konjunkturenkät frågar vi företagen i vilken utsträckning de tror att de kommer att satsa på fortbildning under den närmaste 12-månadersperioden. Som framgår av den översta raden i *Tabell 11* ligger den sammanvägda andelen i år (2019) på 42 procent, vilket är den högsta andelen som uppmätts under vår undersökningsperiod 2008–2019. Under det kommande året förväntas således fler än 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 2008–2019 (procent)**

|                       | 2008      | 2009      | 2010      | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Medel     |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Totalt</b>         | <b>31</b> | <b>23</b> | <b>26</b> | <b>30</b> | <b>32</b> | <b>30</b> | <b>33</b> | <b>35</b> | <b>40</b> | <b>38</b> | <b>41</b> | <b>42</b> | <b>33</b> |
| Primärnäringsar       | 33        | 23        | 17        | 23        | 16        | 48        | 38        | 23        | 24        | 44        | 32        | 41        | 30        |
| Livsmedelsindustri    | 11        | 27        | 42        | 47        | 47        | 42        | 20        | 31        | 28        | 22        | 21        | 50        | 32        |
| Övrig industri        | 33        | 16        | 27        | 28        | 32        | 23        | 41        | 34        | 20        | 45        | 20        | 19        | 28        |
| Vatten och el         | 40        | 26        | 43        | 52        | 59        | 54        | 49        | 52        | 62        | 53        | 51        | 60        | 50        |
| Bygg                  | 19        | 20        | 18        | 27        | 20        | 26        | 33        | 31        | 24        | 26        | 36        | 23        | 25        |
| Handel                | 23        | 24        | 21        | 26        | 25        | 31        | 25        | 19        | 28        | 27        | 31        | 29        | 26        |
| Transport och komm.   | 31        | 15        | 27        | 22        | 27        | 31        | 31        | 44        | 63        | 49        | 62        | 59        | 38        |
| Hotell och restaurang | 15        | 12        | 17        | 19        | 23        | 18        | 13        | 12        | 18        | 16        | 26        | 14        | 17        |
| Finans och försäkring | 50        | 59        | 49        | 44        | 54        | 63        | 27        | 13        | 41        | 16        | 47        | 38        | 42        |
| Företagstjänster      | .         | .         | 31        | 34        | 32        | 40        | 42        | 43        | 42        | 53        | 42        | 52        | 41        |
| Personliga tjänster   | .         | .         | 47        | 56        | 54        | 56        | 61        | 74        | 56        | 42        | 54        | 50        | 55        |
| Övrig service         | 35        | 43        | .         | .         | .         | .         | .         | .         | .         | .         | .         | .         | 39        |

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 *vatten och el* samt *transportbranschen* (60 respektive 59 procent). I båda branscherna ligger andelen som förväntas fortbilda sig tydligt över medeltalet för 2008–2019. Ungefär hälften av personalen förväntas fortbilda sig i branscherna *företagstjänster*, *personliga tjänster* och *livsmedelsindustri* (52, 50 samt 50 procent). Av *Tabell 11* framgår att för företagstjänster och livsmedelsindustrin är fortbildningsfrekvensen betydligt över branschernas genomsnitt (2008–2019).

En lägre fortbildningsfrekvens förväntas inom *primärnärings* samt *finans och försäkring*, i vilka ungefär 40 procent förväntas utbilda sig. För primärnärings betyder detta en högre andel än den genomsnittliga under 2008–2019, medan inom finans och försäkring är andelen något lägre än det genomsnittliga. I branscherna bygg och handel väntas ungefär en fjärdedel av de anställda fortbilda sig under året. Dessa förväntningar ligger i linje med långtidsmedelvärdena inom branscherna.

Slutligen har *hotell- och restaurangbranschen* tillsammans med *industrin* de lägsta andelarna som fortbildar sig. För båda branscher innebär årets bedömning (14 respektive 19 procent) att årets värde är klart under genomsnittet.

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*: förarkompetenser samt kunskap inom fiskodling, trädgård, el och elektronik, verkstad, skogentreprenad. Säkerhets- och behörighetskurser.
- *Livsmedelsindustrin*: fortbildning inom bageri och konditori, fiskförädling, ekologisk produktion, IT och språk. Fortbildning inom marknadsföring nämns flera gånger.
- *Övrig industri*: Fortbildning av yrkeskompetenser, som extrudering, specialinredningsdetaljer, laserskanning, UAV (drönarbranschen), skogsbruk, CAD/CAM, förarkompetens samt kvalitet- och produktionsteknik. Dessutom efterfrågas fortbildning inom arbetsledning, säkerhet, samt IT, databehandling och sociala medier. Även inom övrig industri efterfrågas fortbildning inom försäljning.
- *Vatten och el*: HR, elhandel, linjemontering, serviceutbildning inom vindkraft och yrkesförarutbildning.
- *Bygg*: branschspecifik kompetensutveckling inom husteknik, köksplanering, VVS, byggnadsarbete (t.ex. kranförare), automation, data, värmepumpsteknik och yrkeskompetens för chaufförer. Flera företag planerade fortbildningar inom säkerhet och arbetsmiljö.
- *Handel*: många företag inom denna bransch satsar på fortbildning inom försäljning och kundbetjäning samt IT. Förutom detta väntas även fortbildning i diverse produktkunskaper som exempelvis el och elektronik, motorteknik, fiskodling, kommunikation, farmaci, hybrid- och elteknik samt hälsa och miljö.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: arbetsskydd och säkerhet samt yrkeskompetens. Utöver dessa väntas det inom transportbranschen även satsas på fortbildning inom ekonomi, el, IT och ledarskap.

- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet, men även inom ledarskap och språk.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner branschspecifika utbildningar men även fortbildning inom ledarskap, säljande, service och logistik.
- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (bl.a. telekommunikation, digitalisering, system- och app-utveckling samt datateknik). Många av företagen planerar även fortbildning inom ekonomi, redovisning och beskattning. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, säkerhet, ledning, miljö och ergonomi och media. Fortbildning inom försäljning och säljteknik kommer att bli aktuellt.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Några exempel på områden där fortbildning planeras under året är IT, träning och hälsa, service och digital utveckling.

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

Som framgår av *Tabell 12* är det liksom tidigare år alternativet enskilda kortare utbildningstillfällen som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 83 procent av företagen i nuläget (våren 2019) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 12*). Andelen ligger en bit över genomsnittet för perioden 2012–2019 (81 procent).

Vanligast är det i år att bekosta enskilda utbildningstillfällen i branscherna *handel* och *personliga tjänster*, där över 90 procent av företagen uppgett att de kan tänka sig att bekosta denna typ av utbildningar. I branscherna *företagstjänster*, *övrig industri*, *bygg*, *livsmedelsindustrin* samt *transport och kommunikation* är minst 80 procent av företagen beredda att bekosta sådana.

Även branscherna *hotell och restaurang* (70 procent) samt *primärindustri* (69 procent) har andelar som når upp till näringslivets totala genomsnitt. I branschen *finans och försäkring* är andelen företag som kan tänka sig bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen lägre än i fjol och den genomsnittliga för 2012–2019.

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 något högre än ifjol men klart lägre än genomsnittet för perioden 2012–2019.

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 (15 procent) vilket närmar sig genomsnittet för perioden 2012–2019 (16 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 12*). Inom branschen *finans och försäkring* är företagen mest villig att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om ca 33 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, 2017–2019**

|                             | Enskilda, kortare utbildnings-<br>tillfällen (procent av företagen) |           |           |                       | Utbildning för examen/certifiering<br>(procent av företagen) |           |           |                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------|
|                             | 2017                                                                | 2018      | 2019      | Medeltal<br>2012–2019 | 2017                                                         | 2018      | 2019      | Medeltal<br>2012–2019 |
| <b>Totalt</b>               | <b>77</b>                                                           | <b>78</b> | <b>83</b> | <b>81</b>             | <b>14</b>                                                    | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>16</b>             |
| Primär                      | 80                                                                  | 63        | 69        | 67                    | 10                                                           | 25        | 19        | 11                    |
| Livsmedelsindustri          | 70                                                                  | 81        | 82        | 82                    | 20                                                           | 10        | 6         | 12                    |
| Övrig industri              | 75                                                                  | 74        | 86        | 79                    | 13                                                           | 11        | 14        | 15                    |
| Vatten och el               | 63                                                                  | 53        | 57        | 69                    | 6                                                            | 13        | 7         | 9                     |
| Bygg                        | 84                                                                  | 78        | 85        | 82                    | 16                                                           | 19        | 15        | 19                    |
| Handel                      | 79                                                                  | 80        | 96        | 87                    | 9                                                            | 7         | 4         | 9                     |
| Transport och kommunikation | 72                                                                  | 81        | 80        | 72                    | 32                                                           | 38        | 24        | 39                    |
| Hotell och restaurang       | 61                                                                  | 70        | 70        | 70                    | 4                                                            | 9         | 4         | 8                     |
| Finans och försäkring       | 67                                                                  | 82        | 78        | 82                    | 44                                                           | 18        | 33        | 36                    |
| Företagstjänster            | 97                                                                  | 91        | 87        | 91                    | 15                                                           | 9         | 28        | 20                    |
| Personliga tjänster         | 74                                                                  | 79        | 93        | 85                    | 17                                                           | 17        | 21        | 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 (49 procent), vilket är en liten ökning jämfört med fjolårets förväntningar (48 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 13* ser man att det är fortbildningsfrekvensen inom staten och kommunsektorn som ökar (från 59 till 65 procent respektive från 43 till 44 procent). Inom landskassektor förväntas fortbildningsfrekvensen förbli densamma som ifjol (54 procent).

Fortbildningsfrekvensen i nästan samtliga av kommunernas skolor ligger i nivå 60–100 procent. Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, är fortbildnings-

frekvensen betydligt lägre. Fem av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare sex kommuner uppger att 20–40 procent av de anställda kommer att fortbilda sig. Endast fem kommuner räknar med att över 40 procent av personalen kommer att fortbilda sig.

Inom *landskapssektorn* är årets fortbildningsfrekvens (54 procent) samma som för ett år sedan. Det är nu fjärde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* väntas hela 65 procent av personalen fortbilda sig, jämfört med 59 procent ifjol. Detta är långt över medelvärdet för de senaste nio åren och i likhet med *landskapssektorn* är det nu fjärde året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

**Tabell 13. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2011–2019**

|                  | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | Medeltal  |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Totalt</b>    | <b>54</b> | <b>47</b> | <b>43</b> | <b>47</b> | <b>46</b> | <b>58</b> | <b>52</b> | <b>48</b> | <b>49</b> | <b>49</b> |
| Kommunsektorn    | 51        | 46        | 46        | 46        | 54        | 63        | 52        | 43        | 44        | 49        |
| Landskapssektorn | 59        | 48        | 39        | 48        | 36        | 51        | 52        | 54        | 54        | 49        |
| Staten           | 30        | 39        | 54        | 48        | 47        | 56        | 54        | 59        | 65        | 50        |

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att ÅHS väntar sig en frekvens på 40–60 procent, medan *Oasen boende och vårdcenter* inte har angett en fortbildningsfrekvens.

Till skillnad från ifjol uppger samtliga avdelningar, enheter och underlydande myndigheter inom *landskapssektorn* att de är villiga 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. En av kommunerna kan även tänka sig att bekosta utbildning för examen/certifiering. Bland de kommunala skolorna kan samtliga utom en tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen.

Inom den *statliga sektorn* ser det enligt våra konjunktursvar ut som 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 fjärde året i rad över 50 procent och för tredje 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.

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

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

*Landskapets skolor* planerar fortbildning inom områden som administration, konst, studerandevård, hållbarhet, pedagogik och specialpedagogik.

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, förmansutbildning kommunikation och bemötande, juridik, offentlig upphandling, information och även första hjälp.

Bland skolorna framstår IKT och pedagogik som de vanligaste fortbildningsområdena. En rad specialområden inom dessa nämns, som t.ex. formativa och språkutvecklande arbetssätt, neuropsykiatriska funktionshinder, bemötande, stöd och trygghet, elevhälsa, läroplansimplementering och administrativa frågor som arbetsavtal och lönesättning.

Inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden som ekonomisk- och skuldrådgivning samt intressebevakning. 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 kundbetjäning.

## 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 att vid rekrytering bedöma yrkeskvalifikationer som är hämtade utomlands.

Inom den *kommunala sektorn* bedömer samtliga kommuner att man behöver bedöma mellan noll och tre fall per år. Inom skolsektorn sammantagen tror man överlag att behovet av bedömningar kommer att vara stabilt, i en av kommunerna väntas även ett ökande behov.

Förutom skolorna har även Ålands omsorgsförbund ett relativt stort bedömningsbehov, i år uppskattat till fem fall per år, vilket är lika mycket som ifjol.

Inom *landskapssektorn* uppskattar de flesta enheter ett årligt behov av inga eller relativt få bedömningsfall per år (0–5). En enhet som har ett större bedömningsbehov än detta är infrastrukturavdelningen som bedömer att de kommer att behöva bedöma en större mängd av huvudsakligen svenska utbildningsmeriter då de rekryterar personal.

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

## Referenser

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Sysselsättningsstatistiken

ÅSUB Rapport 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

ÅSUB Rapport 2018:4, Arbetsmarknadsbarometern våren 2018

ÅSUB Rapport 2019:3, Konjunkturläget våren 2019



## Bilaga 1: Klassificeringar

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

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

### Branschindelning

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

## Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2019. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
  - Grupp a. Bransch 1–6
  - Grupp b. Bransch 7–11
  
- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2019. (Sidan 2 i enkäterna är lika utformad för alla)
  - a. Skolorna (enkätens sida 1 och 2)
  - b. Hälso- och sjukvården (enkätens sida 1)
  - c. Landskapsförvaltningen och landskapsregeringen underställda myndigheter och enheter (exkl. enmannamyndigheter; enkätens sida 1)
  - d. Kommunsektorn (enkätens sida 1)
  - e. Statliga enheter (enkätens sida 1)



Ålands statistik- och  
utredningsbyrå

## Konjunkturenkäten våren 2019

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



**Svarsnummer**  
(Se den förtryckta  
pappersblanketten)

**Företag**

**Kontaktperson**

**Tel.:**

**Titel**

Vill Ni ha konjunkturrapporten som återrapportering? ☐ ja ☐ nej

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

Inom Åland (inklusive anställda ombord på åländska fartyg)

Utanför Åland



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

☐ bättre ☐ oförändrade ☐ sämre

**2. Kommer Ert företag om 12 månader att ha:**

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

**3. Hur har omsättningen i Ert företag utvecklats jämfört med situationen för 12 månader sedan, i förhållande till den allmänna kostnadsutvecklingen? (År 2018 var inflationen 1,3 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 ☐ varit oförändrat ☐ minskat

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

☐ ha ökat ☐ vara oförändrat ☐ ha minskat

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

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

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

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

6628334653

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

## 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!)

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

**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!)

0016248708

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

2. Hur många anställda (omräknat till heltidstjänster) 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 | <input type="text"/> | Kontorssekreterare                           | <input type="text"/> |
| Överlärare (yrkeshögskolor)                | <input type="text"/> | Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier)       | <input type="text"/> |
| Lektorer (yrkeshögskolor)                  | <input type="text"/> | Restaurang- och storhushållspersonal, kockar | <input type="text"/> |
| Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor)           | <input type="text"/> | Fastighetsskötare                            | <input type="text"/> |
| Lärare i yrkesämnen                        | <input type="text"/> | Kontorsstädare, m.fl.                        | <input type="text"/> |
| Gymnasie- och högstadielärare              | <input type="text"/> | Köksbiträden                                 | <input type="text"/> |
| Lågstadie- och klasslärare                 | <input type="text"/> | Elevassistenter                              | <input type="text"/> |
| Speciallärare                              | <input type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |                      |
| Studiehandledare, m.fl.                    | <input type="text"/> | Antal:                                       | <input type="text"/> |
| Bibliotekarier, arkivarier, m.fl.          | <input type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |                      |
| Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl.      | <input type="text"/> | Antal:                                       | <input type="text"/> |
|                                            |                      | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |                      |
|                                            |                      | Antal:                                       | <input type="text"/> |

Fortsätt på nästa sida!

**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

## Arbetskraftsenkäten våren 2019

### Hälsö- och sjukvården

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

Avser ersättande och helt nya anställningar omräknade till heltidstjänster:

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

|                                                                   | Antal                |                                             | Antal                |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------|----------------------|
| Överläkare och specialistläkare (sjukhus- och hälsocentralläkare) | <input type="text"/> | Kanslisters                                 | <input type="text"/> |
| Allmänläkare                                                      | <input type="text"/> | Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare     | <input type="text"/> |
| Överskötare och avdelningsskötare                                 | <input type="text"/> | Närvårdare, primärskötare, m.fl.            | <input type="text"/> |
| Psykologer                                                        | <input type="text"/> | Mentalvårdare                               | <input type="text"/> |
| Socialkuratorer, m.fl.                                            | <input type="text"/> | Tandskötare                                 | <input type="text"/> |
| Röntgen- och laboratieskötare m.fl.                               | <input type="text"/> | Fastighetsskötare, vaktmästare, gårdskarlar | <input type="text"/> |
| Sjukskötare                                                       | <input type="text"/> | Sjukhus- och vårdbiträden                   | <input type="text"/> |
| Hälsövårdare                                                      | <input type="text"/> | Städare                                     | <input type="text"/> |
| Barnmorskor                                                       | <input type="text"/> | Kockar                                      | <input type="text"/> |
| Fysio- och ergoterapeuter                                         | <input type="text"/> | Köksbiträden                                | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov)                                 |                      | Antal:                                      | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov)                                 |                      | Antal:                                      | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov)                                 |                      | Antal:                                      | <input type="text"/> |

Fortsätt på nästa sida!

8425552337



## Arbetskraftsenkäten våren 2019

### 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 heltidstjänster? Vid behov använd en eller två decimaler:
2. Hur många anställda (omräknat till heltidstjänster) uppskattar ni att ni kommer att ha om ett år?

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

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

1) Socialinspektörer, vägledare, m.fl.

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

3) Lönebokförare, registratörer, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

7441245568

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

Fortsätt på nästa sida!

6614544011

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

| Antal                                                                           | Antal                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl.                                     | Försäkringshandläggare m.fl.                 |
| Ekonomi-, personal- och enhetschefer, m.fl.                                     | Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2)     |
| Juridiska specialister                                                          | Restaurang- och storhushållspersonal, kockar |
| Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning                              | Fastighetsskötare                            |
| Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare                                       | Städare, m.fl.                               |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare                                                  | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |
| Skatteberedare och -inspektörer                                                 | Antal: <input type="text"/>                  |
| Kommissarier och överkonstaplar                                                 | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |
| Rättegångsombud och utskökningsmän                                              | Antal: <input type="text"/>                  |
| Kontorsassistent/-sekreterare                                                   | Annat - vad? (Förkorta vid behov)            |
| Kundtjänstpersonal 1)                                                           | Antal: <input type="text"/>                  |
| 1) T.ex. receptionister, m.fl.                                                  |                                              |
| 2) Postsorterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl. |                                              |

Fortsätt på nästa sida!

7216108230



# 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](http://www.asub.ax)



ÅLANDS STATISTIK- OCH  
UTREDNINGSBYRÅ

Tfn +358 (0)18 25490  
Fax +358 (0)18 19495  
[info@asub.ax](mailto:info@asub.ax)  
[www.asub.ax](http://www.asub.ax)

Ålandsvägen 26  
PB 1187  
AX-22 111 MARIEHAMN