

Rapport 2020:4

Arbetsmarknadsbarometern 2020 och coronakrisen



De senaste rapporterna från ÅSUB

- 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
- 2019:5 Arbetsmarknadsbarometern 2019
- 2019:6 Beräkningar av utfallet för ny finansieringsmodell för Ålands självstyrelse
- 2019:7 Utvärdering av genomförandet av Nordiskt samarbetsprogram för regional utveckling och planering 2017 - 2020
- 2019:8 Fiskerinäringens betydelse för samhällsekonomin på Åland
- 2019:9 Medborgarundersökning: Mariehamn - hösten 2019
- 2019:10 Tillväxtstudie 2019
- 2020:1 Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen
- 2020:2 Utvärderingen av Landsbygdsutvecklingsprogrammet för Åland 2014–2020.
- 2020:3 Att leva och bo som inflyttad på Åland

Förord

Sedan våren 2008 utarbetar ÅSUB en arbetsmarknadsbarometer som omfattar såväl den privata som den offentliga arbetsgivarsektorn. I barometern presenteras sysselsättningens utveckling och det totala rekryteringsbehovet per bransch för näringslivet samt motsvarande uppgifter för den offentliga sektorn under kommande 12-månadersperiod. Barometern ger en övergripande bild av de förändringar som sker på den åländska arbetsmarknaden på kort sikt, i huvudsak fram till februari 2021. Uppdragsgivare och finansiär för arbetsmarknadsbarometern är arbetsmarknads- och studieservicemyndigheten (AMS) samt utbildnings- och kulturavdelningen vid landskapsregeringen.

Årets arbetsmarknadsbarometer präglas till övervägande delar av situationen med Coronapandemin som har omfattande återverkningar på Ålands ekonomi och arbetsmarknad. Eftersom läget för pandemin och därmed restriktionerna med anledning av smittspridningsriskerna förändrats efter hand under våren omgärdas bedömningarna av stor osäkerhet. ÅSUB har därför valt att inte presentera resultatet på riktigt samma detaljnivå som i tidigare rapporter, utan har istället fokuserat på den övergripande utvecklingen och förändringarna fram till den tidiga våren 2021. 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 huvudmannaområden (landskapsförvaltningen, kommunerna och staten) och att på motsvarande sätt redogöra för rekryteringsbehovet inom olika yrkesgrupper.

Studiens faktaunderlag bygger på enkäter till ett representativt urval av arbetsgivare inom den privata sektorn samt till de flesta myndigheter och enheter inom den offentliga sektorn. Enkätmaterialen har insamlats och bearbetats under våren 2020. Ett kompletterande urval gjordes under senvåren för att uppdatera underlaget med de förutsättningar som gällde vid den tidpunkten.

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

Utredare *Johan Flink* har tillsammans med biträdande utredare *Robin Lähde* ansvarat för genomförandet av årets arbetsmarknadsbarometer. Robin Lähde är rapportens huvudförfattare medan Johan Flink har författat kapitel 2 och 6.

Mariehamn i juni 2020

Katarina Fellman
Direktör

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Förord | 5 |
| Innehåll | 5 |
| Figurförteckning | 6 |
| Tabellförteckning | 7 |
| 1. Sammanfattning | 9 |
| 2. Uppdrag, förutsättningar, metoder och centrala begrepp | 13 |
| 2.1 Huvudsaklig metod | 13 |
| 2.2 Skillnader mellan årets rapport och ÅSUBs vanliga Arbetskraftsbarometrar | 15 |
| 2.3 Grundbegrepp..... | 16 |
| 3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna | 17 |
| 3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2020 | 17 |
| 4. Behovet av arbetskraft inom det privata näringslivet | 20 |
| 4.1 Förändringar i antalet anställda på den privata arbetsmarknaden..... | 20 |
| 4.2 Vilka yrkesgrupper kommer att efterfrågas av det privata näringslivet under året? | 27 |
| 5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn | 31 |
| 5.1 Förändringar i antalet anställda inom den offentliga sektorn..... | 31 |
| 5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn..... | 32 |
| 5.3 Yrkesgrupper som förväntas vara svåra att få tag på inom den offentliga sektorn | 41 |
| 6. Sammanfattning av den sysselsatta arbetskraftens utveckling | 42 |
| 6.1 Arbetsstyrkans tillväxt efter sektor..... | 42 |
| 6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier | 44 |
| 6.3 Prognoser och utfall..... | 46 |
| 6.4 Avgångar från arbetsmarknaden | 47 |
| 6.5 Utbudet på arbetskraft | 49 |
| 7. Fortbildning | 51 |
| 7.1 Fort- och vidareutbildning inom den privata sektorn..... | 51 |
| 7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn | 54 |
| 8. Bedömning av yrkeskvalifikationer inhämtade utomlands inom den offentliga sektorn | 57 |
| Bilaga 1: Klassificeringar | 59 |
| Bilaga 2: Enkäter | 60 |

Figurförteckning

- Figur 1. De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2020 och deras efterfrågan 2015–2020 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt 17
- Figur 2. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2018, våren 2019 och våren 2020, efter bransch 22
- Figur 3. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2018, 2019 och 2020. Antal årsverken, efter bransch. 26
- Figur 4. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2020 . 27
- Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)..... 28
- Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)..... 34
- Figur 7. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2020..... 43
- Figur 8. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken) 44
- Figur 9. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2020..... 45
- Figur 10. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2020..... 46
- Figur 11. Förändring i antal platsannonser på AMS våren 2019-våren 2020, samt förändring i det uppskattade rekryteringsbehovet i årets och fjolårets Arbetsmarknadsbarometer från ÅSUB. Efter yrkesgrupp. 47
- Figur 12. Pensionsavgångar på Åland, 2005–2021 (prognos 2020–2021) 48
- Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2019 50

Tabellförteckning

| | |
|--|----|
| Tabell 1. Prognos för rekryteringsbehovet, efter aggregerad yrkesgrupp (ensiffrig ISCO) och sektor, våren 2020 | 19 |
| Tabell 2. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2009–2020. Antal årsverken efter bransch..... | 21 |
| Tabell 3. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2009–2020. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch..... | 25 |
| Tabell 4. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2020 | 32 |
| Tabell 5. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2011–2020. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020..... | 36 |
| Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020 | 39 |
| Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2011–2020. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020 | 40 |
| Tabell 8. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2020. Antal omräknat till helårstjänster och procent..... | 42 |
| Tabell 9. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2020 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes) | 48 |
| Tabell 10. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2009–2020 (procent) | 51 |
| Tabell 11. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2018–2020 | 54 |
| Tabell 12. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2011–2020 | 55 |

1. Sammanfattning

I denna rapport redovisar ÅSUB en prognos över rekryteringsläget på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2021. Resultaten presenteras per bransch och per aggregerad yrkesgrupp för den privata sektorn, samt efter arbetsgivarsektor och yrkesgrupp för den offentliga sektorn. Arbetsmarknadsbarometern har tagits fram på uppdrag av utbildnings- och kulturavdelningen vid Ålands landskapsregering och Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS).

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras vanligtvis på dels några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 60–63), som skickas till ett urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som vi i mars skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 64–69). Respondenterna ombads göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in. Årets rapport baseras dels på detta "standardunderlag" och dels på ytterligare material som i år samlats in *ad hoc*. Resultaten för näringslivet gäller perioden februari 2020-februari 2021, vilket innebär att sysselsättningsförändringar utgår ifrån läget innan coronakrisen. Årets särskilda förfaranden beskrivs i kapitel 2.

Utvecklingen på arbetsmarknaden under perioden februari 2020 till våren 2021 präglas av en rejäl negativ volymtillväxt och ett avsevärt minskande rekryteringsbehov. I år förväntas den sysselsatta arbetskraftens volym minska med 315 årsverken, eller 2,6 procent.¹ Jämfört med dagsläget innebär dock förväntningarna en viss återhämtning, eftersom det under våren tillkommit cirka 1500 arbetslösa sen februari på grund av coronakrisen.

Om man ser på den privata och offentliga sektorn separat kan man konstatera att det i huvudsak är inom den *privata sektorn* minskningen sker. I år väntas en minskning med 334 årsverken (motsvarande 4,2 procent av den sysselsatta arbetskraften). Däremot väntas en viss ökning inom den *offentliga sektorn*, motsvarande 19 årsverken (0,5 procent av den sysselsatta arbetskraften).

I år motsvarar det totala rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden 565 årsverken eller 4,7 procent av arbetsstyrkan, att jämföra med 871 årsverken (7,3 procent) för ett år sedan. Det är huvudsakligen inom det privata näringslivet som förväntningarna har sjunkit och vi ser i år mer pessimistiska förväntningar på innevarande år i de flesta branscher.

Av det totala rekryteringsbehovet kommer enligt prognosen motsvarande 280 årsverken att behövas inom det *privata näringslivet* (3,5 procent av arbetsstyrkan i sektorn), vilket är en halvering i jämförelse med behovet i fjol.

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

Rekryteringsbehovet är relativt sett störst inom *företags- och personliga tjänster* samt *byggbranschen*. Medan branscherna *bygg* och *företagstjänster* har de mest positiva förväntningarna i fråga om expansion av personalstyrkan är förväntningarna bland företagen inom branschen *personliga tjänster* starkt negativ. Inom den *offentliga sektorn* är det förväntade rekryteringsbehovet närapå oförändrat från ifjol och väntas motsvara 285 årsverken (6,9 procent av arbetsstyrkan).

Efterfrågan på specialister går emot strömmen – kvarstår trots coronabrottet

Efterfrågan på samtliga aggregerade yrkesgrupper väntas minska under perioden februari 2020-februari 2021. Minskningen i rekryteringsbehovet av olika *specialister* är däremot marginell och efterfrågan är oförändrad från ifjol. I år väntas efterfrågan på olika specialister motsvara 179 årsverken, vilket är detsamma som den förväntade efterfrågan 2019 (179 årsverken). Till de mest efterfrågade specialisterna hör *lärare och andra specialister inom undervisningsbranschen* samt *specialister inom informations- och kommunikationsteknik (IKT)*.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år är *service- och försäljningspersonal* (141 årsverken), som jämfört med ifjol har minskat rejält. Den största minskningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp sker inom den privata sektorn, som i år efterfrågar 36 helårsverken inom yrkesgruppen i fråga (184 helårsverken i fjol). En stor del av denna yrkesgrupp som jobbar inom den privata sektorn är anställda inom branscher som i hög utsträckning drabbas av coronakrisen (hotell- och restaurang, transportsektorn, handel), vilket är en huvudsaklig förklaring till den stora minskade efterfrågan. Efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* är som störst inom den offentliga sektorn, där efterfrågan ökar något. Ökningen i efterfrågan sker främst på *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare*, som även utgör den mest efterfrågade gruppen av service- och försäljningspersonal i år.

Negativa förväntningar på personalstyrkans tillväxt i de flesta branscher

Tillväxtförväntningarna på det privata näringslivets personalstyrka har i år minskat rejält från fjolårets förväntningar. Inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* är förväntningarna på personalstyrkans tillväxt mest negativa. Till transportbranschen hör företag inom både sjö- och landtransport. Bägge branscher påverkas stort av turismen, en näring som bromsat in världen över med anledning av coronaviruset och de restriktioner som införts för att bekämpa virusets spridning.

Även branschen *personliga tjänster*, som i fjol hade de mest optimistiska förväntningarna på personalstyrkans tillväxt, väntar sig nu en större minskning i personalstyrka.

En minskning av personalstyrkan förväntas även i branscherna *primärnäringsarna, livsmedelsindustrin, vatten och el* samt *handel*.

Branscher inom det privata näringslivet som förväntar sig en ökad personalstyrka i förhållande till fjolårets förväntningar är i år en tydlig minoritet. Till dessa branscher hör *bygg, företagstjänster* och *finans- och försäkring*.

IT-personal upplevs som svår att rekrytera inom näringslivet

Spridningen mellan branscherna är stor gällande vilka yrken som upplevs vara svårast att rekrytera till företagen. Specialister, projektledare och personal inom IT nämns i årets enkät av ett flertal branscher.

Bland de yrkesinriktningar som framhålls som svårast att få tag på för arbetsgivarna inom *landskapssektorn* finns specialsakkunniga inom samhälls- och socialsektorn, statistisk analys, databaser, -nätverk och systemprogram samt bokföring och redovisning, förvaltnings- och sektionschefer, poliser, fordonsbesiktare, veterinärer, byråchefer, vägunderhållsarbetare, samhällstekniska ingenjörer, arbetsledare inom byggverksamhet.

Från den *kommunala sektorn* framhålls även detta år yrken inom vård och omsorg, särskilt specialister inom den sociala sektorn. Närvårdare och barträdgårdslärare nämns av respondenterna. Förutom dessa uppges även kommundirektörer vara svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera skolpsykologer och elevassistenter. Utöver det uppges lärare av olika slag vara svårrekryterade. Lärare som nämns i årets enkät är bland annat klasslärare, speciallärare och högstadielärare i matematik.

Inom den *statliga sektorn* bedöms enstaka yrkesgrupper som bokförare, diplomingenjörer och juridiska specialister bli svårast att få tag på. Det finns svårigheter att hitta personer med praktisk erfarenhet.

Var tredje anställd fortbildar sig

I vår enkät frågar vi även om behovet av *fort- och vidareutbildning*. Här har svaren inkommit före coronakrisen. Cirka 32 procent av de anställda inom det privata näringslivet beräknas få möjlighet att fortbilda sig inom det närmaste året. Högst är utbildningsfrekvensen inom branscherna *livsmedelsindustri, personliga tjänster* samt *företagstjänster* där minst hälften av personalen beräknas få tillfälle att fortbilda sig under året. Inom den offentliga sektorn beräknas utbildningsfrekvensen uppgå till 57 procent.

Mer pessimistiska förväntningar för sysselsättningsvolymen

Vi förväntar oss att cirka 390 personer kommer att gå i pension innevarande år. Coronakrisen kan dock innebära att siffrorna blir något högre, ifall uppsagda personer eller drabbade egenföretagare tidigarelägger sin pension. Uppskattningsvis cirka 500 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2020. De förväntningar som finns för avgångssvolymen år 2020 är därmed rätt lika fjolårets siffror.

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 Arbetsmarknadsbarometern har varit Ålands Arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) och landskapsregeringens utbildnings- och kulturavdelning. Arbetsmarknadsbarometern fungerar som en integrerad del av ett större prognospaket tillsammans med ÅSUB:s konjunkturrapporter.

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

2.1 Huvudsaklig metod

Informationen i arbetsmarknadsbarometern baseras vanligtvis på dels några frågor som ingår i den årliga konjunkturenkäten till den privata sektorn (se enkäter sid. 60–63), som skickas till ett urval åländska företag, dels från en arbetskraftsenkät som vi i mars skickat ut till i princip hela den åländska offentliga sektorn (se sid. 64–69). Respondenterna ombads göra bedömningar 12 månader framåt från den period då svaren lämnades in. Årets rapport baseras dels på detta "standardunderlag" och dels på ytterligare material som i år samlats in *ad hoc*. Härnäst följer en beskrivning av årets specialarrangemang.

På grund av coronaepidemins utbrott efter att en stor del av den privata sektorns svar redan inkommit har en extra insamling skett under perioden 13 maj–4 juni, där 39 företag (varav 32 stycken även besvarat det första utskicket) fick göra en lägesbedömning med den information de vid det tillfället hade (se sid. 70–71). Eftersom den inledande insamlingen för det privata näringslivet huvudsakligen skedde under februari ombads de företag som kontaktades i maj att göra sina bedömningar fram till februari 2021. De redovisade resultaten för den privata sektorn både vad gäller rekryteringar och personalförändringar avser därmed perioden februari 2020–februari 2021.

Utifrån de förändringar som fanns i företagens svar i maj jämfört med vad de svarat innan epidemin bröt ut skapades branschspecifika omvandlingskoefficienter som applicerades på samtliga svar som inkommit innan undantagstillstånd infördes den

18 mars.² De svar som inkommit efter detta datum har inte anpassats.³

Sammanfattningsvis rör sig det slutliga dataunderlaget för den privata sektorn därför av två grupper:

-Den första gruppen (176 företag), vars svar samlades in under perioden 3 februari och 17 mars och som antas inte ha tagit epidemin i beaktande i någon större utsträckning. Dessa svar har multiplicerats med ovan nämnda omvandlingskoefficienter både vad gäller antal rekryteringar och förändringar i personalstyrka.

-Den andra gruppen (54 företag), vars svar samlades in under 18 mars – 4 juni och vars svar antas ha tagit epidemin i beaktande i tillräcklig utsträckning. Dessa svar har inte omvandlats. Av de 54 svaren i denna grupp inkom 14 under perioden 18 mars och 13 april och 40 under perioden 13 maj-4 juni.

Vårt underlag för näringslivet härleds alltså från de svar ett representativt urval åländska företag lämnar till oss. 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 59 procent av det privata näringslivet räknat i antal arbetsplatser på den åländska arbetsmarknaden. Med tanke på det svårbedömda läget och behovet av de *ad hoc* metoder som beskrivits ovan präglas årets Arbetsmarknadsbarometer av en ökad osäkerhet jämfört med andra års Arbetsmarknadsbarometrar.

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

² Detta datum valdes av utredarna, men även andra närliggande datum kunde vara välmotiverade. Med tanke på det förhållandevis låga antalet svar som inkom under perioden kring undantagstillståndet skulle inte ett annat datum inom mars ha någon avgörande betydelse för resultaten.

³ Undantagna från denna omvandling är företagen inom branscherna "primärnäringsarna" och "vatten och el". I det första fallet är branschen så liten och diversifierad att någon meningsfull uppskattning inte bedömdes genomförbar. I den andra branschen bedömdes epidemins påverkan så pass liten att den prioriterades bort till förmån för andra branscher. Resultaten för dessa branscher baserar sig därför huvudsakligen på svar som inte beaktat epidemin.

budgetplaner och liknande. Den offentliga sektorns svar har inte heller anpassats på motsvarande sätt som privata sektorns, eftersom insamlingen skedde under perioden 16 mars-14 maj och samtliga svar inkom efter att undantagstillståndet införts.

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 Skillnader mellan årets rapport och ÅSUBs vanliga Arbetskraftsbarometrar

På grund av den ökade osäkerheten (som beskrevs ovan) i årets Arbetsmarknadsbarometer skiljer sig resultatpresentationen i årets rapport från tidigare års rapporter. De viktigaste skillnaderna är följande:

-Vanligtvis redogörs rekryteringsbehovet för yrkesgrupper på en ganska detaljerad nivå, t.ex. IKT-tekniker eller försäljningspersonal. Med tanke på den förhöjda osäkerhet som nämndes i föregående punkt görs för näringslivet kvantifierade prognoser endast på aggregerade yrkesgrupper (huvudgrupper inom yrkesklassificeringssystemet ISCO 2010), t.ex. "experter" och "service- och försäljningspersonal".

-Vanligtvis brukar en uppskattning göras för hur det prognostiserade antalet rekryteringar fördelar sig mellan å ena sidan helt nyinrättade tjänster och å andra sidan ersättande tjänster på grund av till exempel pensionering. I årets rapport görs ingen sådan uppskattning med tanke på att osäkerheten i årets prognos redan är klart högre än i vanliga fall och att sådana siffror skulle innehålla en ännu högre grad av osäkerhet.

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 bad respondenterna att exkludera återtagandet av uppsagda eller permitterade anställda från det uppskattade antalet rekryteringar.

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.

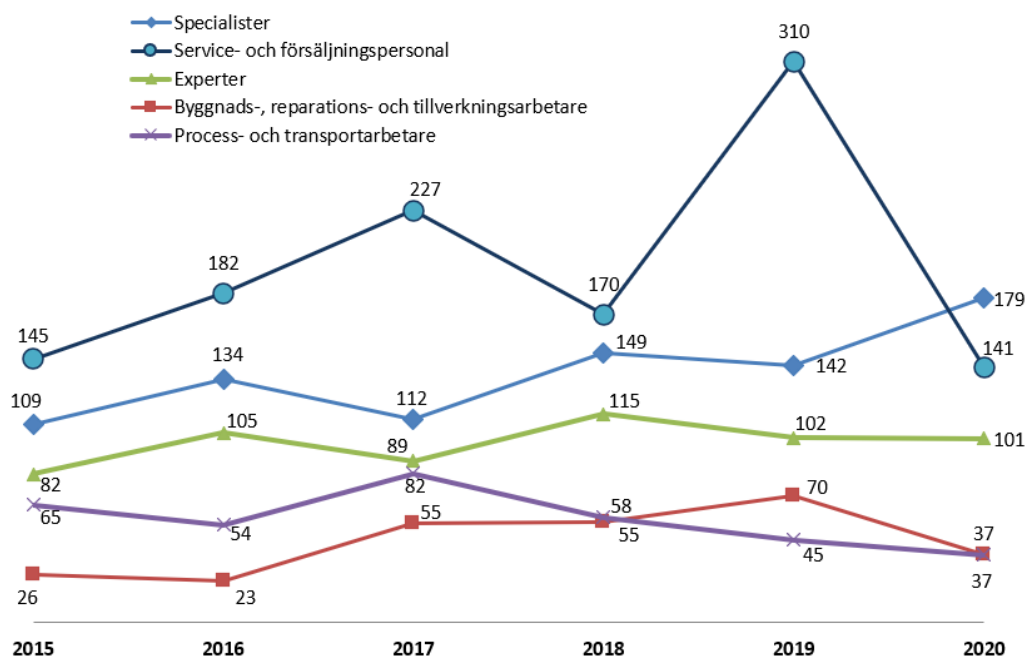
3. De mest efterfrågade yrkesgrupperna

I detta kapitel kartlägger vi de yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år. Med tanke på den förhöjda osäkerhet i årets datamaterial presenteras dessa yrkesgrupper endast som aggregerade yrkesgrupper (ensiffrig ISCO 2010-nivå), t.ex. "experter" och "service- och försäljningspersonal".

3.1 De mest efterfrågade yrkesgrupperna 2020

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 2020 och deras efterfrågan 2015–2020 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



De fyra yrkesgrupper som förväntas vara de mest efterfrågade i år visas i *Figur 1*. *Specialister* (ISCO 2) väntas utgöra den mest efterfrågade yrkesgruppen under 2020. Efterfrågan motsvarar 179 årsverken, vilket är en ökning i förhållande till den förväntade efterfrågan 2019 (142 årsverken). Efterfrågan på specialister är på en hög nivå både inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Vilka typer av specialister diverse sektor efterfrågar kommenteras kort längre fram i kapitlet.

Den förväntade rekryteringen av *service- och försäljningspersonal* (ISCO 5), som var den mest efterfrågade yrkesgruppen i fjol, minskar kraftigt. I år väntas efterfrågan av denna yrkesgrupp motsvara 141 helårsverken (310 år 2019). En stor del av denna yrkesgrupp jobbar inom branscher som i hög utsträckning drabbas av coronakrisen (hotell- och restaurang, transportsektorn), vilket är en huvudsaklig förklaring till den minskade efterfrågan. För övrigt var efterfrågan på service- och försäljningspersonal väldigt hög i fjol, vilket bland annat berodde på företagsexpansioner inom den åländska hotell- och restaurangbranschen samt inom rederierna. Dessutom är personalomsättningen inom yrkeskategorin relativt stor.

Eftersom vi denna gång presenterar yrkesgrupper på en mera aggregerad nivå innebär det att ett brett segment av yrken klassificeras till en och samma aggregerade grupp, trots att yrkena till sin natur är rätt olika. Undergrupper till service- och försäljningspersonal är exempelvis *försäljare som butiksinnehavare, restaurang- och storhushållspersonal* men också *vård- och omsorgspersonal*. Vilken typ av service och försäljningspersonal som verkligen efterfrågas ser olika ut i den privata- och offentliga sektorn (mer om detta i lite längre fram i kapitlet).

Figur 1 visar att den förväntade efterfrågan på *experter* (ISCO 3) minskar med en helårstjänst i jämförelse med i fjol (102 år 2019, 101 år 2020). Experter som efterfrågas är bland annat *sjukskötare och experter inom fysik, kemi och teknik*.

Efterfrågan på såväl *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* (ISCO 7) som *process- och transportarbetare* (ISCO 8) förväntas motsvara 37 helårsverken i år. Den positiva trenden i efterfrågade byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare (exempelvis byggarbetare, maskinmontörer och reparatörer) som observerats sedan 2016 bryts och den efterfrågade mängden nästan halveras jämfört med i fjol.

Efterfrågan på *process- och transportarbetare* (ISCO 8) väntas också motsvara 37 helårsverken i år. Rekryteringsbehovet har sedan 2017 avtagit årligen.

För att få en helhetsbild av rekryteringsbehovet i olika sektorer sammanfattar *Tabell 1* prognosen efter aggregerad yrkesgrupp och arbetsgivarsektor. Yrken i huvudgrupperna *chefer, specialister och experter* (ISCO 1) kan grovt beräknat motsvara kraven för högskolekompetens, medan yrken inom kategorierna *kontors- och kundtjänstpersonal* (ISCO 4), *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* (ISCO 9) finns huvudsakligen yrken med lägre krav på utbildning än de tidigare nämnda. Exempel på yrkesklasser inom de aggregerade yrkesgrupperna följer också.

Tabell 1. Prognos för rekryteringsbehovet, efter aggregerad yrkesgrupp (ensiffrig ISCO) och sektor, våren 2020

| Aggregerad yrkesgrupp (ensiffrig ISCO 2010) | Privat | Kommun | Landskapet | Stat | Totalt |
|---|------------|------------|------------|-----------|------------|
| Chefer | 12 | 5 | 2 | 0 | 19 |
| Specialister | 85 | 54 | 36 | 4 | 179 |
| Experter | 45 | 10 | 40 | 7 | 102 |
| Kontorspersonal och kundtjänstpersonal | 24 | 2 | 5 | 3 | 34 |
| Service- och försäljningspersonal | 36 | 88 | 17 | 0 | 141 |
| Jordbrukare, skogsbrukare m.fl. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbet. | 36 | 0 | 1 | 0 | 37 |
| Process- och transportarbetare | 31 | 0 | 6 | 0 | 37 |
| Övriga arbetstagare | 9 | 4 | 2 | 0 | 15 |
| Totalt | 280 | 162 | 109 | 14 | 565 |

Not: Avrundade värden.

Inom det *privata näringslivet* är efterfrågan på specialister störst (85 helårsverken). Specialkunskaper inom bland annat informations- och kommunikationsteknologi (IKT) samt finanssektorn efterfrågas. Utöver specialister finns det även behov av olika typer av experter, service- och försäljningspersonal samt byggnads-, reparations och tillverkningsarbetare.

Inom den *kommunala sektorn* är efterfrågan på service- och försäljningspersonal störst. Här är det värt att nämna att vilken typ av personal som efterfrågas skiljer sig något mellan den kommunal sektorn och den privata sektorn, som också efterfrågar en betydlig del av service- och försäljningspersonal. Inom den kommunala sektorn är denna yrkesgrupp mer servicebetonad och utgörs, till skillnad från det privata näringslivet, nästan uteslutande av vård- och omsorgspersonal (Närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare, barnskötare och skolgångsbiträden). Även en stor mängd specialister efterfrågas av den kommunala sektorn, allra mest till skolväsendet. Efterfrågan av specialister inom den kommunala sektorn koncentrerar sig främst till lågstadielärare, förskolelärare/barnträdgårdslärare samt gymnasie- och högstadielärare.

Landskapets efterfrågan på arbetskraft koncentrerar sig främst till experter och specialister av olika slag. Rekryteringsbehovet av experter motsvarar 40 helårsverken medan behovet av specialister väntas motsvara 36 helårsverken. Inom gruppen experter är efterfrågan på *sjukskötare* samt *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare* som störst. När det gäller efterfrågan på specialister inom landskapssektorn hör *specialister inom IKT, läkare* samt *lärare i yrkesämnen* till de mest efterfrågade specialisterna i år.

Den statliga sektorn är mest i behov av experter av olika slag. Efterfrågan på experter inom den statliga sektorn motsvarar sju helårsverken i år och utgörs främst av skatteberedare och -inspektörer.

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. 62–63). För det första bad vi företagen uppge storleken på den nuvarande arbetsstyrkan och den förväntade storleken på personalstyrkan om ett år. För det andra bad vi dem uppskatta antalet rekryteringar den kommande 12-månadersperioden. För det tredje bad vi dem uppge antalet förväntade rekryteringar av specifika yrkesgrupper. Yrkeskategorierna i formulären har anpassats till de olika branschernas karaktär. Således finns formuläret i två versioner. Den ena skickades ut till branscherna inom industri, bygg, primärnärings och handel och den andra till branscherna inom service (se branschindelningen, Bilaga 1, s. 59). 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, vilket i och med coronabrottet varit ett ytterst aktuellt problem för i år. Eftersom vi heller 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)⁴. Som togs upp i metodkapitlet (kapitel två) har coronakrisen gjort att tidigt inkomna svar (februari månad) inte med säkerhet fångar upp effekten som corona har på arbetsmarknaden. Av denna orsak har en extra insamling skett under perioden 13 maj–4 juni, där 39 företag (varav 32 stycken även besvarat det första utskicket) fick göra en lägesbedömning med den information de vid det tillfället hade (se sid. 70–71). Eftersom den inledande insamlingen för det privata näringslivet huvudsakligen skedde under februari ombads de företag som kontaktades i maj att göra sina bedömningar fram till februari 2021. De redovisade resultat för den privata sektorn både vad gäller rekryteringar och personalförändringar inkluderar avser därmed perioden

⁴ 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.

februari 2020-februari 2021.

Förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek

Vilka förändringar i den sysselsatta arbetskraftens storlek i det privata näringslivet kan vi förvänta mellan februari 2020 och februari 2021? Sammanställningen av svaren från vår konjunkturenkät i *Tabell 2* visar förväntningarna om personalstyrkans förändring inom företagen omräknade till helårsverken. Siffrorna för 2020 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 2*.

Barometerresultaten, som grundar sig på ÅSUB:s konjunkturenkät, visade förra året (2019) på en negativ utveckling av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet (*Tabell 2*). Under perioden februari 2020 – februari 2021 väntas en stor minskning av antalet sysselsatta på Åland, vilket är en direkt effekt av coronakrisen.

Den sammanlagda totala förväntade förändringen fram till våren 2021 ligger på en minskning motsvarande 334 helårstjänster, vilket motsvarar 4,2 procent av arbetsstyrkan inom det privata näringslivet.

Tabell 2. Förväntad förändring av antalet sysselsatta inom det privata näringslivet på ett års sikt på våren 2009–2020. Antal årsverken efter bransch

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

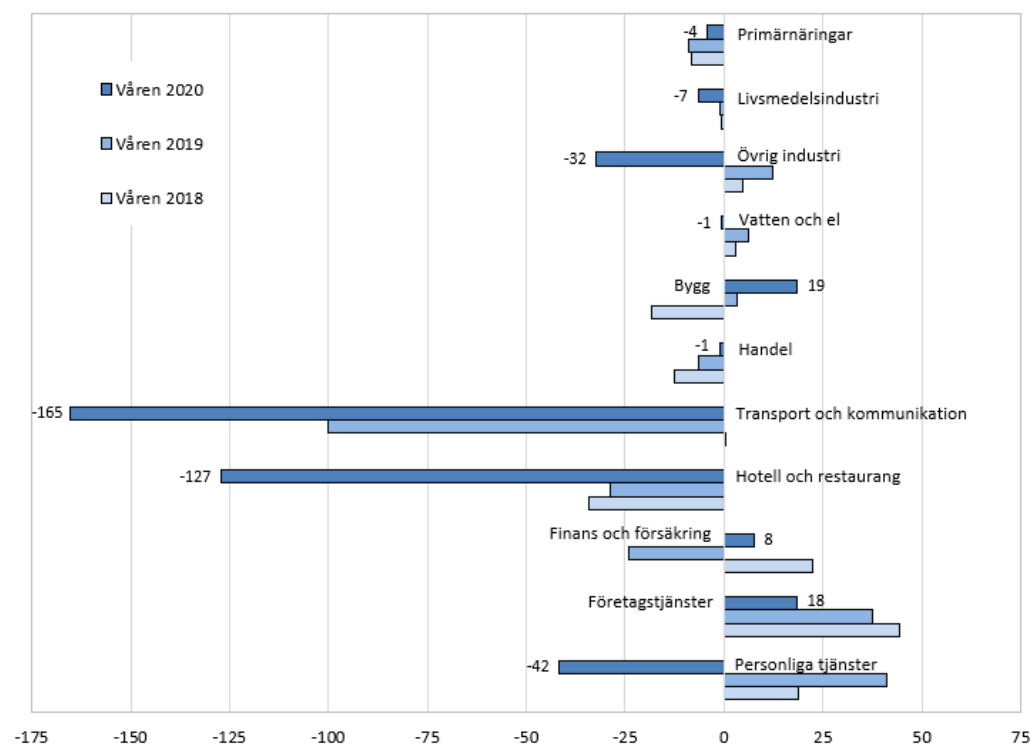
Not: Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten över tid mellan åren 2009–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen.

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter.

Tabell 2 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 och 2019 då förväntningarna blev negativa.⁵ Speciellt utsikterna för branschen för transport och kommunikation påverkas starkt av nedskärningar som förväntas under 2019 medan coronakrisen är orsaken till det stora bortfallet i år. Utöver transport och kommunikationsbranschen så tillhör hotell och restaurangbranschen till de mest utsatta branscherna. Sysselsättningen inom branschen förväntas minska med 127 helårsverken under perioden februari 2020-februari 2021.

Figur 2. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2018, våren 2019 och våren 2020, efter bransch



Källa: ÅSUB

Figur 2 visar förväntningarna om förändringar i personalstyrkans storlek per bransch våren 2020 i jämförelse med de två föregående åren. Under våren 2018 förväntades branscherna *företagstjänster* samt *finans och försäkring* öka mest procentuellt sett. Den totala tillväxten beräknades motsvara 20 helårstjänster. Året därpå förväntades en negativ utveckling i den totala personalstyrkans storlek motsvarande en minskning med -69 helårstjänster. En liknande utveckling (-72 helårstjänster) rapporterades senast 2009. De positiva förväntningarna inom branscherna *personliga tjänster* och *företagstjänster* var även detta år de positivaste och förväntade sig en ökning på 41 respektive 37 helårsverken. Den mest

⁵ 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.

pessimistiska förväntningen för utvecklingen av personalstyrkan finns inom branschen *transport och kommunikation*, där minskningen motsvarade 4,2 procent av personalstyrkan i branschen. Media rapporterade under våren 2019 om flera stora samarbetsförhandlingar inom transport och kommunikation på Åland.

I år är förväntningarna negativa inom samtliga branscher, med undantag för branscherna *bygg, finans och försäkrings* samt *företagstjänster*. De mest negativa förväntningarna observeras inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell- och restaurang*.

Förväntningarna på sysselsättningsvolymen inom *byggbranschen* och *finans och försäkringsbranschen* har svängt från negativa i fjol till positiva i år. Inom byggbranschen förväntas en sammantagen ökning på 19 helårsverken i sysselsättningsvolym. Ökningen motsvarar två procent av branschens personalstyrka. Branschen betonar dock att läget är mycket osäkert just nu och att förväntningarna på sysselsättningsvolymen i mångt och mycket bygger på att planerade byggnadsprojekt kommer att genomföras. *Finans och försäkringsbranschen* uppger att man klarat krisen relativt bra och förväntar en ökning i sysselsättningsvolym i år (åtta helårstjänster). Ökningen motsvarar en procent i relation till branschens personalstyrka och förväntningarna har vänt från att vara negativa i fjol.

Inom *företagstjänster* är förväntningarna fortfarande positiva men har fortsatt att minska de senaste åren. I år förväntas sysselsättningsvolymen öka med 18 helårsverken, vilket motsvarar två procent av personalstyrkan.

Små negativa förändringar i personalstyrka väntas inom *handelsbranschen* och *vatten- och el*⁶. Inom vardera branscher är förväntas sysselsättningsvolymen minska med ett helårsverk.

Förväntningarna inom *primärnärings* är även i år negativa och en minskning på fyra heltidstjänster väntas, vilket är mindre negativt i jämförelse med senare år. Minskningen motsvarar cirka två procent av branschens personalstyrka. Förändringen inom *livsmedelsindustri* motsvarar närmare tre procent av branschens personalstyrka, vilket innebär en minskning på sju helårsverken. Inom denna bransch har förväntningarna däremot blivit mer pessimistiska i jämförelse med den senaste åren.

Branscherna *övrig industri* och *personliga tjänster* uppger förväntningar som motsvarar en sex procents minskning i den egna branschens personalstyrka. Bägge branscher har under de två senaste åren haft positiva förväntningar som i år har övergått till att vara negativa. Inom *övrig industri* väntas en minskning på -32 helårsverken medan motsvarande siffra för *personliga tjänster* är -42.

⁶ Branscherna vatten och el samt primärnärings var inte representerade i det extra utskicket i maj och är därmed inte omräknade.

De i särklass mest pessimistiska förväntningarna observeras inom branscherna *transport och kommunikation* samt *hotell- och restaurang*. Den förstnämnda branschens förväntningar är att sysselsättningsvolymen kommer minska med 165 helårsverken och i den senare med 127 helårsverken. Minskningen motsvarar tio procent av transport och kommunikationsbranschen totala personalstyrka och -22 procent inom hotell- och restaurang. Förväntningarna inom sjöfarten, som utgör den största delen av transportsektorn, är ytterst osäkra och dessa siffror reflekterar i stor den bästa gissningen från branschens sida enligt underlag vid maj/juni månadsskiftet.

Gemensamt för både transportsektorn samt hotell-och restaurang är att bägge branscher påverkas stort av turismen, en näring som bromsat in världen över med anledning av coronaviruset. Vårens restriktioner kring resande (passagerartrafiken) drabbade rederinäringen och hårt och ledde samtidigt till att den tidiga turistsäsongen uteblev på Åland. Detta synliggjordes även i hotellens inkvarteringsstatistik, där antalet övernattningar under marsmånad och framåt minskat dramatiskt⁷. Restauranger kände också av restriktionerna som infördes i mars: Restauranger, barer och kaféer stängdes för besökare fram till utgången av maj och försäljningen begränsades till avhämtning av mat.

Restriktionerna har gradvis luckrats upp, vilket nu gett branscherna mera spelrum. Sedan den första juni har exempelvis restauranger haft möjlighet att öppna för besökare igen.

Vi övergår nu till att mer i detalj se på det branschvisa rekryteringsbehovet under perioden februari 2020 fram till februari 2021 inom det privata näringslivet (*Tabell 3*). Med rekryteringsbehov avses här såväl ersättningar för avgångar som helt nya anställningar. Som framgår av den översta raden i *Tabell 3* ser vi att förväntningar på rekryteringsbehovet för i år sjunkit ner till nivåerna som rådde efter finanskrisen (2009). Trots att det privata näringslivet förväntar sig en minskande arbetsstyrka totalt, finns det samtidigt behov för ersättande avgångar t.ex. 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 (2020) uppgår den förväntade rekryteringen inom det privata näringslivet till motsvarande 280 helårstjänster, vilket innebär en rejäl minskning jämfört med fjolårets förväntningar (581 helårstjänster). Rekryteringsbehovet ligger därmed på en mycket låg nivå, även något lägre en strax efter finanskrisen (se år 2009). En förklaring till att rekryteringsbehovet inte fallit radikalt lägre än år 2009 är att branscher över tid har vuxit. Företag har expanderat sin verksamhet och nya

⁷ ÅSUB, Inkvarteringsstatistik för hotell 2020: [mars](#), [april](#), [maj](#)

aktörer har gjort inträde, vilket i processen ökar det totala behovet av arbetskraft inom branschen. Medan sysselsättningsförändringen kan vara negativ kvarstår alltid ett rekryteringsbehov även bland företag som inte expanderar.

Tabell 3. Förväntat rekryteringsbehov inom det privata näringslivet 2009–2020. Volymen uttryckt i årsverken, efter bransch

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

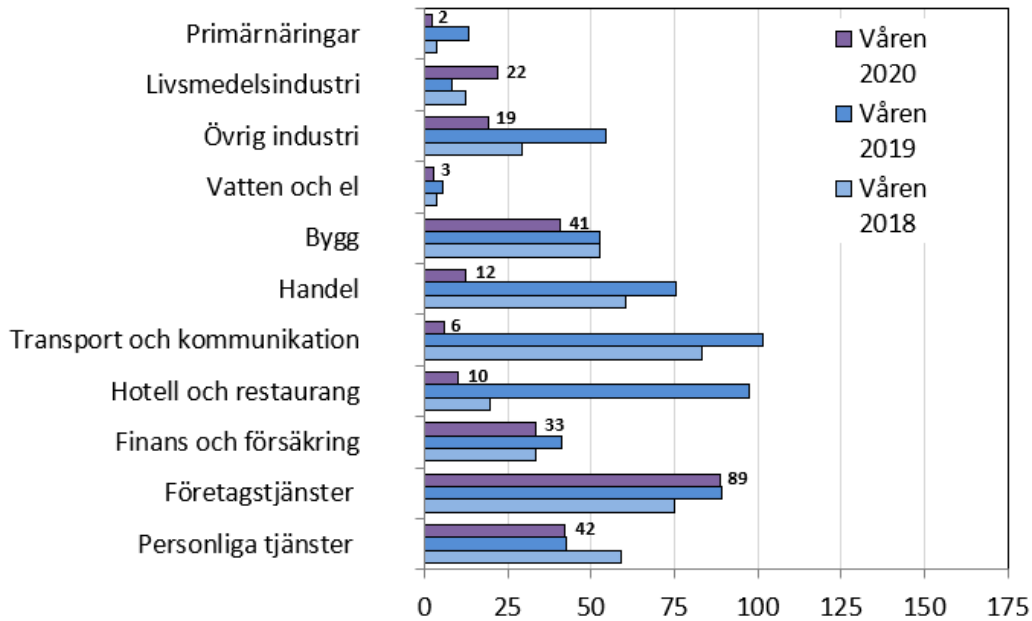
Not: Förändrad kategorisering av tjänstesektorn år 2010. Avrundade värden. Uppgifterna för 2014 reviderades 2016. Jämförbarheten mellan åren 2008–2013 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller transportbranschen. Källa: ÅSUB:s konjunkturenkäter

Det samlade rekryteringsbehovet motsvarar i år (2020) 3,5 procent (7,2 i fjol) av arbetskraften i det privata näringslivet, vilket kan jämföras med motsvarande siffra i den offentliga sektorn som är 6,9 procent.

Figur 3 visar det förväntade rekryteringsbehovet inom olika branscher på Åland. Det största förväntade rekryteringsbehovet sett till antalet årsverken finns inom branschen *företagstjänster*. Rekryteringsbehovet motsvarar 89 årsverken eller 8,3 procent av arbetskraften i år. Till antal är rekryteringsbehovet det samma som i fjol. De samlade uppgifterna om det förväntade rekryteringsbehovet och den förväntade förändringen i personalstyrkan i Figur 4 visar att personalens volymtillväxt ligger väl ovanför det åländska näringslivets totala tillväxt.

Liksom för företagstjänster är rekryteringsbehovet uttryckt i helårsverken inom branschen *personliga tjänster* detsamma som i fjol. Det förväntade rekryteringsbehovet inom branschen är 42 årsverken eller 5,9 procent av arbetskraften (Figur 3). Av Figur 4 framgår att medan rekryteringsgraden inom branschen är högre än i näringslivet totalt så ligger personalens volymtillväxt under det genomsnittliga i det åländska näringslivet. Nettoförändringen är låg trots det höga rekryteringstalet.

Figur 3. Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2018, 2019 och 2020. Antal årsverken, efter bransch.



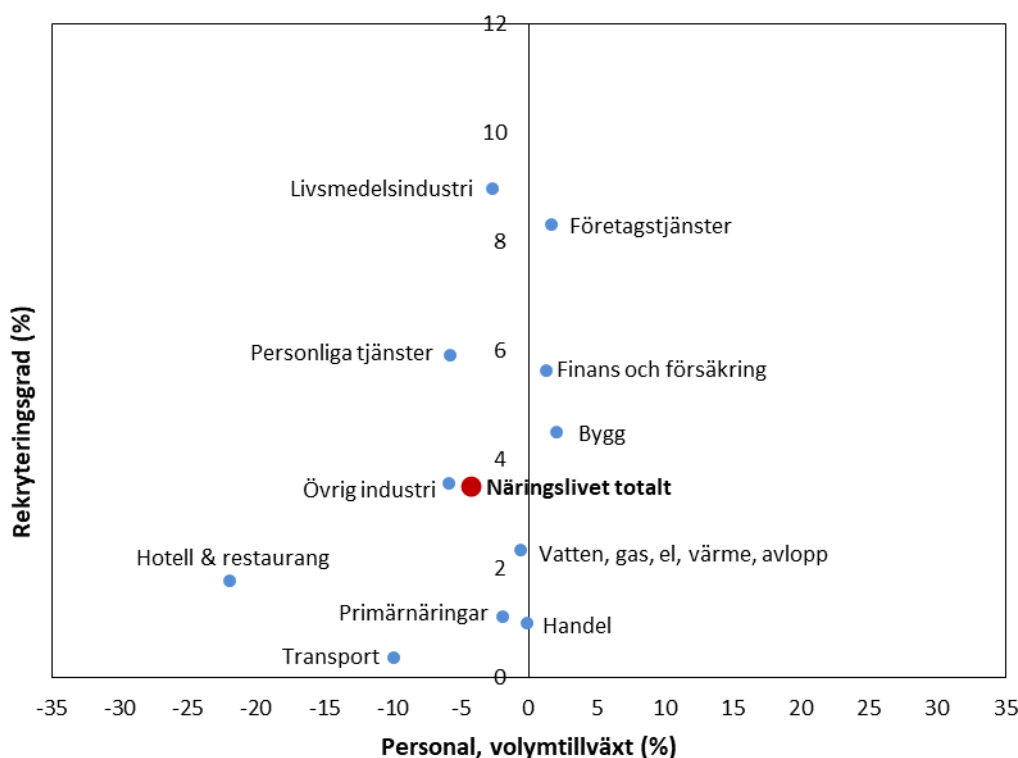
Källa: ÅSUB

Bygg har rekryteringsförväntningar motsvarande 41 årsverken eller 4,5 procent av arbetsstyrkan (Figur 3). Rekryteringsbehovet inom byggbranschen minskar något detta år i jämförelse med de senaste åren. Även *finans- och försäkring* uppvisar också ett något lägre rekryteringsbehov än i fjol: 33 helårsverken eller 5,6 procent av arbetskraften. Medan rekryteringsbehovet inom både byggbranschen och *finans- och försäkringsbranschen* har minskar i år visar Figur 4 att både rekryteringsgraden och personalens volymtillväxt inom dessa branscher är större än genomsnittet för det åländska näringslivet.

Andra branscher som visar större förväntad volymtillväxt av personalen än genomsnittet för näringslivet är branscherna *handel*, *vatten och el*, *primärnäringsar* samt *livsmedelsindustri* (Figur 4). Rekryteringsbehovet inom handelsbranschen är tolv årsverken (en procent av arbetsstyrkan) medan behovet i de andra branscherna motsvarar tre årsverken (2,3 procent av arbetsstyrkan) inom *vatten och el*, två helårsverken (1,1 procent av arbetsstyrkan) inom *primärnäringsar* och 22 helårsverken (8,9 procent av arbetsstyrkan) inom *livsmedelsindustrin*.

Förutom branschen *personliga tjänster* ligger den förväntade volymtillväxten av personal inom branscherna *övrig industri*, *transport och kommunikation* samt *hotell och restaurang* under det genomsnittliga i det åländska näringslivet (Figur 4). De förväntade rekryteringar inom *övrig industri* är 19 årsverken (3,5 procent av arbetsstyrkan), i *transport och kommunikation* sex årsverken (0,3 procent av arbetsstyrkan) samt inom *hotell och restaurang* tio årsverken (1,7 procent av arbetsstyrkan).

Figur 4. Förväntad procentuell tillväxt av personal och rekryteringsgrad 2020



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 vilka yrkesinriktning man kommer att efterfråga hos den personal man planerar att anställa och dessutom vilken yrkesinriktning man tror kommer att bli svårast att få tag på. Med tanke på den förhöjda osäkerhet som nämndes i föregående punkt görs för näringslivet kvantifierade prognoser endast på aggregerade yrkesgrupper. Därutöver bör framhållas att svar beträffande svårrekryterade yrken har inkommit före beredskapstiderna.

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

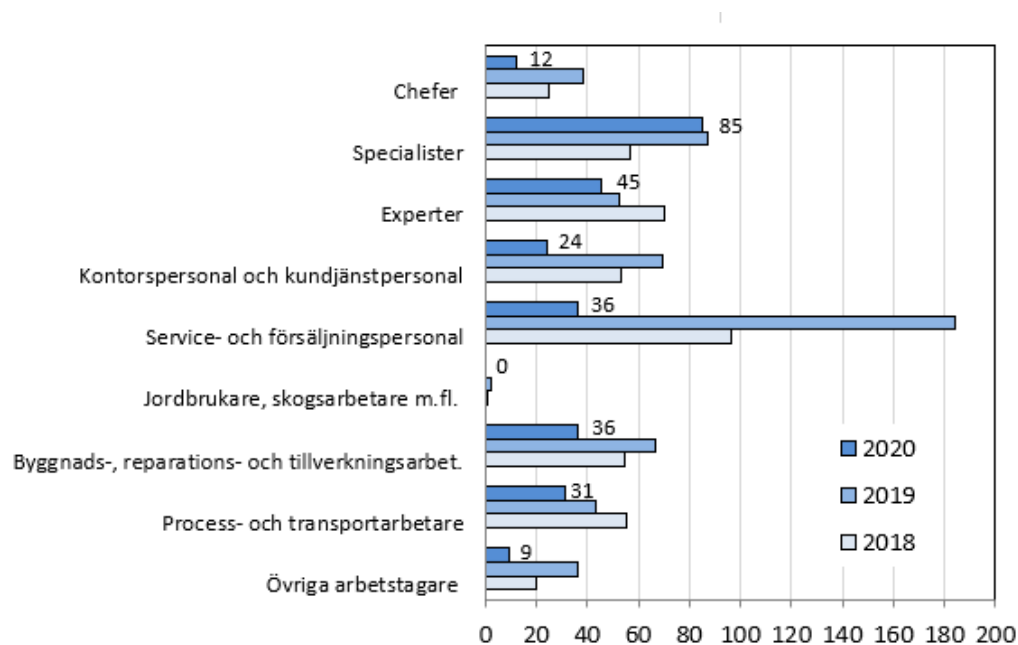
åren, eftersom många av de som nu går i pension och som saknar utbildning efter grundskolan oftast ersätts av personer med en högre utbildningsnivå än detta.⁸

Figur 5 visar det förväntade rekryteringsbehovet efter yrkesgrupper. En gemensam nämnare för alla branscher är att det förväntade rekryteringsbehovet inom varje bransch minskat i jämförelse med fjolåret. Coronautbrottet och de åtgärder som tagits för att bekämpa viruset den huvudsakliga förklaringen bakom det minskade rekryteringsbehovet i år.

Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget 12 helårstjänster. Detta innebär en tydlig minskning jämfört med fjolårets angivna rekryteringsbehov (38 helårstjänster). En majoritet av efterfrågan utgörs av gruppen *administrativa och kommersiella chefer*.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom det privata näringslivet är förhållandevis stor och motsvarar i år 85 helårstjänster. Efterfrågan kommer till övervägande del från branschen *personliga tjänster* och i synnerhet efterfrågas *specialister inom IKT*.

Figur 5. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom det privata näringslivet, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Den förväntade efterfrågan på *experter* motsvarar i år 45 helårsverken, vilket är en minskning från efterfrågan ifjol (52 helårsverken). I år består den största gruppen som efterfrågas av *experter inom fysik, kemi och teknik*. Andra experter som

⁸ ÅSUB Rapport 2013:4, Utbildningsbehov och arbetsmarknad 2025

efterfrågas är bland annat *administrativa och specialiserade sekreterare*.

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* har mer än halverats från fjolårets 53 till 24 helårsverken. Efterfrågan väntas främst koncentrerad till gruppen *kundtjänstpersonal*.

Den förväntade efterfrågan på *service- och försäljningspersonal* upplever den mest dramatiska nedgången jämfört med fjolårets nivå. I år motsvarar efterfrågan 36 helårsverken, vilket mycket lägre än efter finanskrisen (år 2009: 61 helårsverken). I denna yrkesgrupp finns den största efterfrågan på *försäljare och butiksinnehavare*. Personalomsättningen för kategorin är hög, vilket bidrar till ett bestående rekryteringsbehov även i företag som inte expanderar.

Inom gruppen *jordbrukare, skogsarbetare m.fl.* är den förväntade efterfrågan oftast blygsam. I år förväntas rekryteringar helt utebli.

Den förväntade efterfrågan inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare* minskar från de senaste årens relativt höga nivå. Efterfrågan för 2020 förväntas motsvara 36 helårstjänster. I år domineras gruppen av byggnadsarbetare samt personal inom el- och elektronikbranschen.

Den förväntade efterfrågan på *process- och transportarbetare* minskar ytterligare i förhållande till de två senaste åren och motsvarar i år 31 helårstjänster. Efterfrågan ligger därmed under gruppens genomsnittliga efterfrågan under 2009–2020. Störst är behovet av processarbetare inom industrin, inklusive livsmedelsindustrin.

För gruppen *övriga arbetstagare* förväntas efterfrågan på personal minska under detta år, från förväntade 36 helårstjänster förra året till nio i år (2020), vilket är en för gruppen låg siffra i ett längre perspektiv. Här är det främst städpersonal som efterfrågas, i första hand av 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. Dessa frågor inkluderades inte i vårt extrautskick (maj/juni) och svaren är insamlade i huvudsak före beredskapslagen och restriktionerna togs i bruk.

- Inom *primärnäringsarna* nämns fiskodlare som svårrekryterade.
- Arbetsgivarna inom *livsmedelsindustrin* uppger konditorer.
- Inom branschen *övrig industri* förväntas svetsare vara svårrekryterade. Likaså nämns verkstadsmekaniker och elektromekaniker som svårrekryterade.
- Inom *vatten och el* bedöms linjebyggnadsplanerare och eltekniker vara svåra att rekrytera.
- Företagen inom *byggbranschen* framhåller särskilda yrkesinriktningar som bland annat kranförare, timmermän, byggnadsplåtslagare, plattläggare, eltekniker samt platschefer, ingenjörer som svåra att få tag på.
- Bland företagen inom *handeln* framhålls försäljare, redovisare, farmaceuter, plåtslagare och städare som svårrekryterade.
- IT-personal, anses som svårrekryterade inom *transport och kommunikation* (inklusive sjöfart). Andra yrkesgrupper som nämns är chefer inom service, kockar samt kundservicepersonal.
- Liksom tidigare år är kockar bland de svårrekryterade yrkesgrupperna inom *hotell- och restaurangbranschen*. Andra grupper som uppges vara svårrekryterade är servitörer inom hotell.
- Arbetsgivarna inom *finans- och försäkringsbranschen* för fram specialister och projektledare inom IT 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 reportrar, journalister, väktare, städare, systemutvecklare, djursjukvårdare, veterinärer och redovisare.
- Inom branschen *personliga tjänster*, slutligen, tror arbetsgivarna att IT-personal, frisörer, tandläkare och gyminstruktörer kommer att bli svåra att rekrytera under året.

5. Arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn

I detta avsnitt behandlas arbetskraftsbehovet inom den offentliga sektorn. Coronakrisen har haft sin inverkan på det offentliga Åland och lett till åtgärder på såväl landskapsnivå som kommunalnivå. Stödpaket har lanserats åt såväl det privata näringslivet som kommunerna. I större kommuner har omplacering av personal och även hel- och deltidspemitteringar varit aktuellt då kommunaldrivna tjänster stängts ner under beredskapstiden. Mindre kommuner har undvikit pemitteringar i och med ett redan lågt personalantal⁹. I takt med att samhället började öppna upp i slutet av maj så har personalbehovet börjat öka igen och planerade pemitteringar tros undvikas¹⁰.

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 64–69). Som nämndes i metodkapitlet har den offentliga sektorns svar inte anpassats på motsvarande sätt som privata sektorns, eftersom insamlingen skedde under perioden 16 mars-14 maj och samtliga svar inkom efter att undantagstillståndet införts. Av denna orsak gäller svaren ett år fram. I och med att svaren inkommit under tiden som beredskapslagen var i kraft kan vi även redovisa planerade rekryteringar på lite mer detaljerad nivå.

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

Vi använder begreppet landskapsanställda för att beteckna alla anställda vid landskapets allmänna förvaltning, lagberedningen och alla övriga landskapsmyndigheter/ -byråer, gymnasialstadietutbildningen, 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.

⁹ Kommuntorget (11.5.2020).

¹⁰ Ålandstidningen (22.5.2020).

Tabell 4. Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2020

| | Förändring | | Rekrytering | |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|
| | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Totalt | 19 | 0,5 | 285 | 6,9 |
| Kommunsektorn | -7 | -0,3 | 162 | 7,1 |
| Landskapssektorn | 21 | 1,2 | 109 | 6,4 |
| Statliga sektorn | 5 | 3,4 | 14 | 9,4 |

Not: Avrundade tal

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Som framgår av *Tabell 4* förväntas nu antalet anställda inom offentlig sektor, omräknat till helårstjänster, öka fram till våren 2021 med 19 (motsvarande 0,5 procent av personalvolymen). Detta är 8 årsverken färre än den förväntade förändringen ifjol. Om vi ser på endast *kommunala sektorn* sammantagen förväntas antalet anställda omräknat till helårstjänster minska med motsvarande sju helårstjänster, vilket skulle motsvara -0,3 procent av den aktuella personalstyrkan. Det är främst kommunerna (exklusive äldreomsorgen och socialtjänsten samt skolor) som står för minskningen i den förväntade personalstyrkan under 2020¹¹.

Sysselsättningsvolymen inom den *landskapssektorn* som helhet förväntas öka med hela 21 årsverken eller 1,2 procent av personalvolymen. Ifjol minskade sektorn i fråga med åtta helårsverken. Ökningen i andelen anställda förväntas vara störst inom sjukvården, där den sammanlagda förändringen väntas motsvara en ökning på tio helårsverk. Den resterande sysselsättningsökningen är fördelad relativt jämnt mellan landskapsförvaltningen och landskapets skolor.

Inom den förhållandevis lilla *statliga sektorn* på Åland förväntas personalstyrkan öka något under året. Ökningen väntas motsvara fem årsverken eller 3,4 procent av personalvolymen. Sektorn väntas öka något för fjärde året i rad.

5.2 Rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn

Vi övergår nu till att analysera det totala rekryteringsbehovet, det vill säga såväl behovet att nyanställa som för att ersätta personal som av olika anledningar slutar. Sammantaget förväntas behovet av rekryteringar inom den offentliga sektorn uppgå till motsvarande 285 årsverken under den aktuella 12-månadersperioden. Det motsvarar 6,9 procent av personalvolymen inom den offentliga sektorn. Förra året (2019) beräknades anställningsbehovet motsvara 290 helårstjänster (7,4 procent av personalstyrkan). Inom den privata sektorn är motsvarande relation detta år (2020) 3,5 procent för innevarande år. Medan rekryteringsbehovet inom den privata sektorn halverats (se *Tabell 3*) är behovet inom den offentliga sektorn så gott som oförändrat.

¹¹ Utöver minskning i personal inträffar även en förflyttning av personal från kommunerna till Kommunernas Socialtjänst k.f (KST)

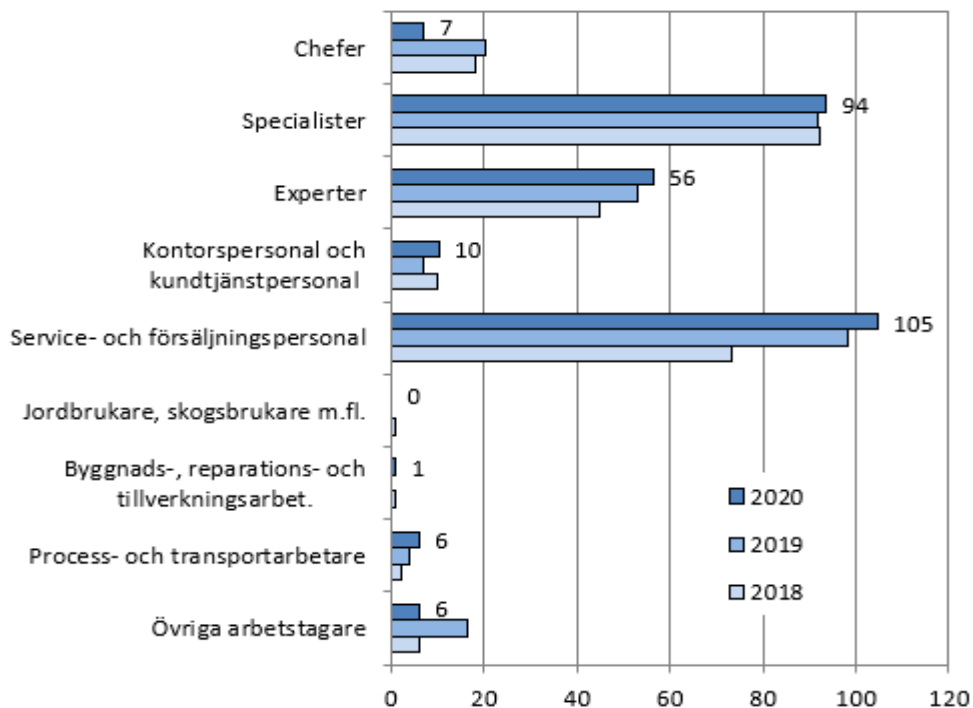
Inom den *kommunala sektorn* förväntas rekryteringsbehovet sammantaget uppgå till motsvarande 162 årstjänster vilket motsvarar 7,1 procent av personalstyrkan (151 för ett år sedan). Inom *landskapssektorn* sammantagen uppgår behovet till 109 helårsverken, motsvarande 6,4 procent (124 för ett år sedan). Inom den *statliga sektorn* förväntas rekryteringsbehovet vara 14 årsverken, vilket motsvarar 9,4 procent (15 årsverken för ett år sedan, se *Tabell 4*). En mer finfördelad genomgång av dessa sektorer presenteras längre fram i kapitlet.

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

Precis som *Figur 5* illustrerade det förväntade rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet visar nedanstående *Figur 6* rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn. Efterfrågan på *chefer* förväntas motsvara sammantaget sju helårstjänster, vilket innebär en minskning jämfört med fjolårets. Efterfrågan domineras av gruppen *chefer, högre tjänstemän och organisationschefer*.

Den förväntade efterfrågan på *specialister* inom den offentliga sektorn är förhållandevis stor och motsvarar i år 94 helårstjänster. Efterfrågan kommer till övervägande del från skolväsendet och i synnerhet efterfrågas *lågstadielärare* och *förskollärare/barnträdgårdslärare*.

Figur 6. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Källa: ÅSUBs Arbetskraftsenkät 2020

Den förväntade efterfrågan inom yrkesgruppen *experter* motsvarar i år 56 helårsverken, vilket är några fler jämfört med i fjol. Den största gruppen som efterfrågas inom kategorin är *sjukskötare*. Andra experter som efterfrågas är *skatteberedare och -inspektörer, avdelnings-, läkar- och byråsekreterare samt handledare och rådgivare inom socialsektorn*

Efterfrågan på *kontors- och kundtjänstpersonal* ökar något från fjolårets 7 till 10 helårsverken. Efterfrågan fördelar sig relativt jämnt mellan kundtjänstpersonal och kontorspersonal inom den offentliga sektorn.

Service- och försäljningspersonal utgör den största aggregerade yrkesgruppen när det kommer till rekryteringsbehovet inom den offentliga sektorn och motsvarar 105 helårsverken. I och med att yrkesgruppskategorierna i *Figur 6* är aggregerade och täcker flera olika yrken finns det skillnader i vilka typer av yrken inom service- och försäljning som efterfrågas. Inom den offentliga sektorn utgör *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* en majoritet av det förväntade rekryteringsbehovet i denna yrkesgrupp, till skillnad från det privata näringslivet där *försäljare- och butiksinnehavare* utgör en större del av arbetskraftsbehovet.

Inom yrkesgrupperna *process- och transportarbetare* samt *övriga arbetstagare* ligger den förväntade efterfrågan i år på sex helårsverken. I den förstnämnde gruppen rör det sig uteslutande om *fordons-/arbetsmaskinförare* medan efterfrågan inom den senare

yrkesgruppen koncentreras till *hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.*

I år efterfrågas inga *jordbrukare, skogsbrukare m.fl.* och endast ett årsverke inom gruppen *byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare.*

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

Rekryteringsbehovet inom landskapssektorn

Tabell 5 visar rekryteringsbehovet inom landskapssektorn under det kommande året. Den yrkesgrupp där rekryteringsbehovet inom landskapssektorn väntas vara störst under året, liksom de två senaste åren, är *sjukskötare*. Gruppen är ofta den mest efterfrågade och motsvarar i år 19 årsverken. Yrkesgrupperna *närvårdare och primärskötare m.fl.* samt *läkare* har en efterfrågan som motsvarar åtta respektive fyra årsverken.

I år förväntas efterfrågan på *fordons- eller arbetsmaskinförare* öka från fyra till sex årsverken inom landskapssektorn. Rekryteringsbehovet av *fastighetskötare* förväntas å sin sida vara oförändrad och motsvara fyra helårsverken.

Den förväntade efterfrågan på yrkesgrupperna *avdelnings-, läkar- och byråsekreterare* samt *lärare i yrkesämnen* ökar till fyra årsverken, vilket är en fler än ifjol.

Rekryteringsbehovet av *kundtjänstpersonal* väntas motsvara tre helårsverken, vilket är två fler än i fjol.

Flertalet olika specialister förväntas rekryteras under det kommande året. Efterfrågan på *specialister inom IKT* väntas öka och motsvara fyra årsverken. Tre årsverken vardera efterfrågas inom grupperna *specialister inom samhälls- och socialsektorn m.fl., specialister inom utveckling av administration och näringar* samt *bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn.*

Av *Tabell 5* framgår att motsvarande tre årsverken väntas anställas av *fysioterapeuter m.fl., IKT-tekniker samt användarstöd* samt *poliser.*

Totalt 23 olika yrkesgrupper har en efterfrågan motsvarande en eller två årsverken. Dessa är presenterade i *Tabell 5.*

Tabell 5. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårsverken) av landskapsanställda, 2011–2020. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020

| Yrkesgrupp ISCO 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| Totalt | 80 | 61 | 63 | 93 | 111 | 84 | 81 | 109 | 124 | 109 |
| Sjukskötare | 17 | 4 | 5 | 20 | 15 | 9 | 5 | 19 | 15 | 19 |
| Närsvårdare, primärskötare, m.fl. | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 6 | 6 | 8 |
| Fordons-/arbetsmaskinförare | 3 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Specialister inom IKT** | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 |
| Läkare | 10 | 11 | 9 | 11 | 7 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 |
| Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare | 0 | 2 | 0 | 5 | 7 | 6 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Fastighetsskötare | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Lärare i yrkesämnen | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Kundtjänstpersonal | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Bibliotekarier, arkivarier och specialister inom museisektorn | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. | 4 | 1 | 3 | 3 | 6 | 2 | 2 | 5 | 6 | 3 |
| Specialister inom utveckling av administration och näringar | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 7 | 0 | 2 | 4 | 3 |
| Fysioterapeuter m.fl. | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| IKT-tekniker samt användarstöd | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| Poliser | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 8 | 1 | 3 | 3 |
| Chefer, högre tjänstemän och organisationschefer | 6 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| Specialister inom naturvet. och teknik | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Kontorspersonal | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Universitets- och högskollärare | 6 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 3 | 10 | 2 |
| Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning, m.fl. | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 4 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Tekniska experter inom hälso- och sjukvården | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 |
| Experter inom finansiering, försäkring och redovisning | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl.* | 6 | 4 | 2 | 7 | 10 | 6 | 4 | 2 | 13 | 2 |
| Speciallärare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Specialister inom redovisning och revision | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 0 | 2 | 5 | 1 | 2 |
| Mentalvårdare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 2 |
| Informatör | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Veterinärer | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Juridiska specialister | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 |
| Studiehandledare, m.fl. | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Arbetsledare inom byggverksamhet | 0 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Barnmorskor | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |

Tabell 5 fortsätter på nästa sida

Tabell 5, fortsättning

| Yrkesgrupp ISCO 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Hälsovårdare | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Gymnasie- och högstadielärare | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| Inköpare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Personal inom el- och elektronikbranschen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Tandläkare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Hälso- och arbetarskyddsinspektörer | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Ekonomi- och personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl. | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 |
| Verkstads- och gjuteriarbetare samt montörer och reparatörer | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Personal inom livsmedel, trä, textil | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Restaurang- storhushållspersonal, kockar | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Chefer inom utbildning, inklusive rektorer | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 |
| Överskötare och avdelningsskötare | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 0 |
| Kommissarier och överkonstaplar | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Trafiklärare | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Skolgångsbiträden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Köksbiträden | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Personal inom resetjänster, konduktörer och guider | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Fiskodlare, fiskare och jägare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Disponenter | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Specialister i pedagogiska metoder | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Övrig personal inom hälso- och sjukvården | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Löneräknare, m.fl. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Däcksmanskap, sjötrafkarbetare m.fl. | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medhjälpare inom jordbruk, skogsbruk och fiske | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Befäl och styrmän inom sjötrafik | 0 | 7 | 0 | 2 | 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. Uppgifterna för 2014 och 2019 reviderades 2020.

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2011–2020.

Rekryteringsbehovet inom den kommunala sektorn

Tabell 6 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 162 helårsverken, ser vi att det här efterfrågas i första hand yrkesgrupper inom vård, omsorg och skola.

Yrkeskategorin *närvårdare, annan vårdpersonal och hemvårdare* utgör liksom de flesta tidigare år den största gruppen. I år motsvarar efterfrågan 54 helårsverken, en ökning från 42 ifjol. *Barnskötare och skolgångsbiträden* har en efterfrågan motsvarande 30 årsverken, vilket är åtta färre än i fjol. Efterfrågan på *sjukskötare, barnmorskor m.fl.* motsvarar tre årsverken.

Lågstadielärare motsvarande 23 helårsverken förväntas rekryteras det kommande året. Efterfrågan på *förskollärare/barnträdgårdslärare* och *gymnasie- och högstadielärare* uppgår till 16 respektive tio årsverken, vilket för båda grupper del innebär en fördubbling jämfört med i fjol. *Speciallärare* efterfrågas däremot i en mindre utsträckning än under de senaste åren och motsvarar i år två helårsverken.

Efterfrågan på *handledare och rådgivare inom socialsektorn* och *byrå- och avdelningschefer* förväntas motsvara fyra respektive tre årsverken vardera.

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

Tabell 6. Det förväntade rekryteringsbehovet (helårstjänster) inom kommunsektorn (inklusive skolektorn och äldreomsorgen). Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020

| Yrkesgrupp (ISCO 2010) | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Totalt | 120 | 82 | 83 | 82 | 121 | 125 | 117 | 130 | 152 | 162 |
| När- och hemvårdare, vårdpersonal | 30 | 18 | 20 | 15 | 30 | 29 | 21 | 32 | 42 | 54 |
| Barnskötare och skolgångsbiträden | 10 | 13 | 11 | 11 | 20 | 17 | 24 | 20 | 38 | 30 |
| Lågstadielärare | 12 | 7 | 4 | 9 | 18 | 11 | 9 | 13 | 21 | 23 |
| Förskollärare/Barnträdgårdslärare | 7 | 8 | 10 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 8 | 16 |
| Gymnasie- och högstadielärare | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 5 | 10 |
| Restaurang och storhushållspersonal | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 7 | 0 | 4 |
| Hem-, hotell- och kontorsstädare m.fl. Handledare och rådgivare inom socialsektorn | 8 | 2 | 3 | 6 | 5 | 6 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| Byrå- och avdelningschefer, m.fl. | 1 | 12 | 3 | 4 | 4 | 1 | 7 | 6 | 5 | 4 |
| Sjukskötare, barnmorskor m.fl. | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 6 | 3 | 6 | 5 | 3 |
| Experter inom fysik, kemi och teknik | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 4 | 3 |
| Speciallärare Specialister inom samhälls- och socialsektorn, m.fl. | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Ekonomi- och personalchefer, m.fl. | 7 | 2 | 0 | 4 | 10 | 12 | 8 | 7 | 6 | 2 |
| Idrottstränare och -instruktörer m.fl. | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 10 | 3 | 1 |
| Kontorspersonal | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 0 | 1 |
| Kundtjänstpersonal | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Chefer inom utbildning Specialister inom utveckling av administration och näringar | 8 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Bibliotekarier, arkivarier m.fl. | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Specialister inom naturvet. och teknik | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Lärare i yrkesämnen | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 |
| Utredare, ekonomer m.fl. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Specialister inom systemarbete | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Fysio- och ergoterapeuter | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IKT-tekniker samt användarstöd | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lönebokförare, m.fl. | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Byggnadsarbetare m.fl. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medhjälpare inom byggverksamhet | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Överskötare och avdelningsskötare | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Studiehandledare, m.fl. | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Avdelnings-, läkar- och byråsekreterare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fastighetsskötare | 8 | 2 | 9 | 8 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Brandmän | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Köksbiträden | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter 2011–2020

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 14 årsverken, vilket är en något mera än de nivåer av rekryteringar som normalt observerats i denna barometer. Rekryteringsbehovet ökar huvudsakligen inom *annan kontors- och kundtjänstpersonal*, som i år motsvarar två helårsverken (noll i fjol).

Som framgår av *Tabell 7* motsvarar detta år den beräknade efterfrågan på yrkesgruppen *skatteberedare och -inspektörer* totalt sex helårstjänster.

Rekryteringsbehovet av *juridiska specialister* väntas motsvara tre helårsverken medan grupperna *arkitekter, planerare och lantmätare, kontorspersonal* samt *tulltjänstemän och sjöbevakare* har vardera en förväntad efterfrågan på ett helårsverk.

Tabell 7. Det förväntade rekryteringsbehovet till den statliga sektorn (helårstjänster) 2011–2020. Yrkesgrupper rangordnade efter behovets omfattning 2020

| Yrkesgrupp (ISCO 2010) | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Totalt | 10 | 5 | 13 | 2 | 10 | 7 | 17 | 10 | 15 | 14 |
| Skatteberedare och -inspektörer | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 9 | 6 |
| Juridiska specialister | 3 | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| Annan kontors- och kundtjänstpersonal | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Arkitekter, planerare och lantmätare | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Kontorspersonal | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Ekonomi- och personal- och enhetschefer, m.fl. | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| Försäkringshandläggare m.fl. | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Byrå-, avdelnings-, myndighetschefer, m.fl. | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Rättegångsombud och utskökningsmän | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kundtjänstpersonal | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Specialister inom finanssektorn | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Fordons-/arbetsmaskinförare | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Not: Talen är avrundade. Yrkesklassificeringen ändrades 2012 (från ISCO 2001 till ISCO 2010) vilket innebär att jämförbarheten över tid mellan åren 2011 och de efterföljande åren är begränsad när det gäller vissa yrkeskategorier.
Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter 2011–2020

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 samhälls- och socialsektorn, statistisk analys, databaser, -nätverk och systemprogram samt bokföring och redovisning. Utöver det nämns förvaltnings- och sektionschefer, poliser, fordonsbesiktare, veterinärer, byråchefer, vägunderhållsarbetare, samhällstekniska ingenjörer, arbetsledare inom byggverksamhet som svårfyllda positioner.

Från den *kommunala sektorn* framhålls särskilt specialister inom den sociala sektorn. Här hör närvårdare och barträdgårdslärare till de yrkesinriktningar som väntas vara svåraste att få tag på under det kommande året. Förutom dessa uppges även kommundirektörer vara svåra att rekrytera.

Flera av *grundskolorna* uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera skolpsykologer och elevassistenter. Utöver det uppges lärare av olika slag vara svårrekryterade. Lärare som nämns i årets enkät är bland annat klasslärare, speciallärare och högstadielärare i matematik.

Inom den *statliga sektorn* bedöms enstaka yrkesgrupper som bokförare, diplomingenjörer och juridiska specialister bli svårast att få tag på. Det finns svårigheter att hitta personer med praktisk erfarenhet.

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

Tabell 8. Prognos över förändringar i den sysselsatta arbetskraftens volym under den närmaste 12-månadersperioden 2008–2020. Antal omräknat till helårstjänster och procent

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

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

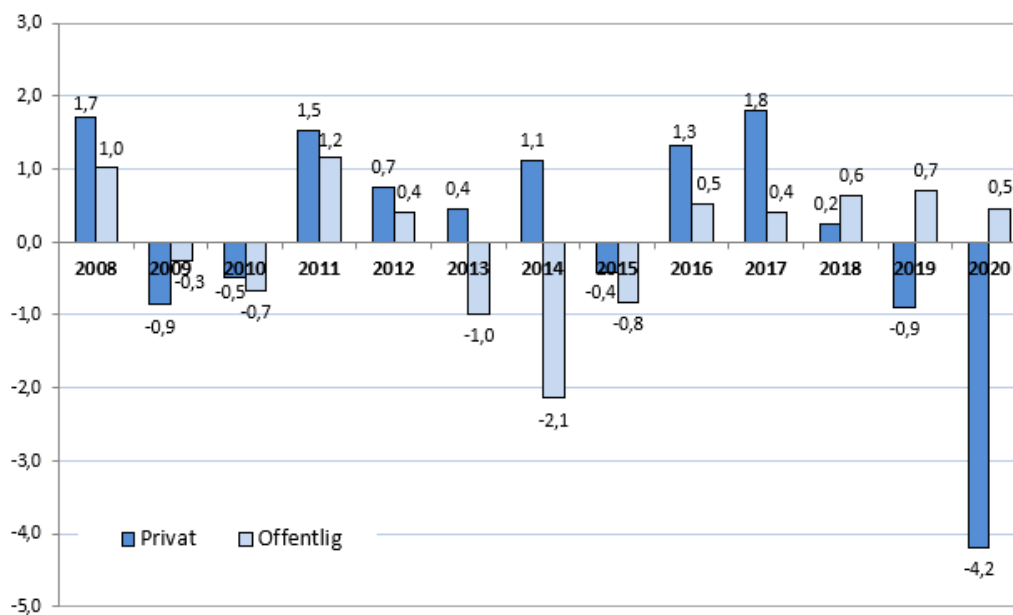
Källa: Bearbetning av data från ÅSUB:s konjunktur- och arbetskraftsenkäter

I år (2020) har förväntningar på arbetskraftens volym inom den privata sektorn nått nya bottennivåer samtidigt som förväntningarna är fortsatt svagt positiva inom den offentliga sektorn. Totalt är prognosen över arbetskraftens volym negativ.

Tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan beräknas år 2020 vara negativ (- 2,6 procent). Den privata sektorn väntar sig en rekordstor minskning av personalstyrkan (-4,2 procent). Den offentliga sektorn har mera optimistiska förväntningar på tillväxten av den samlade sysselsatta arbetsstyrkan. En ökning (0,5 procent) av personalstyrkan förväntas för 2020, vilket är i linje med förväntningar som rapporterats in sedan 2016.

En sammanfattning av prognoserna för arbetsstyrkans förändring, i antal årsverken per sektor, i diagramform ges i *Figur 7*. Under de tre senaste åren har förväntningarna på den relativa tillväxten av arbetskraftens volym varit lägre inom den privata sektorn än i den offentliga. I år var skillnaden i förväntningarna exceptionellt stor.

Figur 7. Prognos över förändring (procent) i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2008–2020



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

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

6.2 Förändringen i rekryteringsbehov efter aggregerade och övergripande yrkeskategorier

Figur 8 nedan är en kombination av den privata (Figur 5) och offentliga sektorns (Figur 6) rekryteringsbehov och illustrerar således det totala förväntade rekryteringsbehovet på den åländska arbetsmarknaden fram till våren 2021.

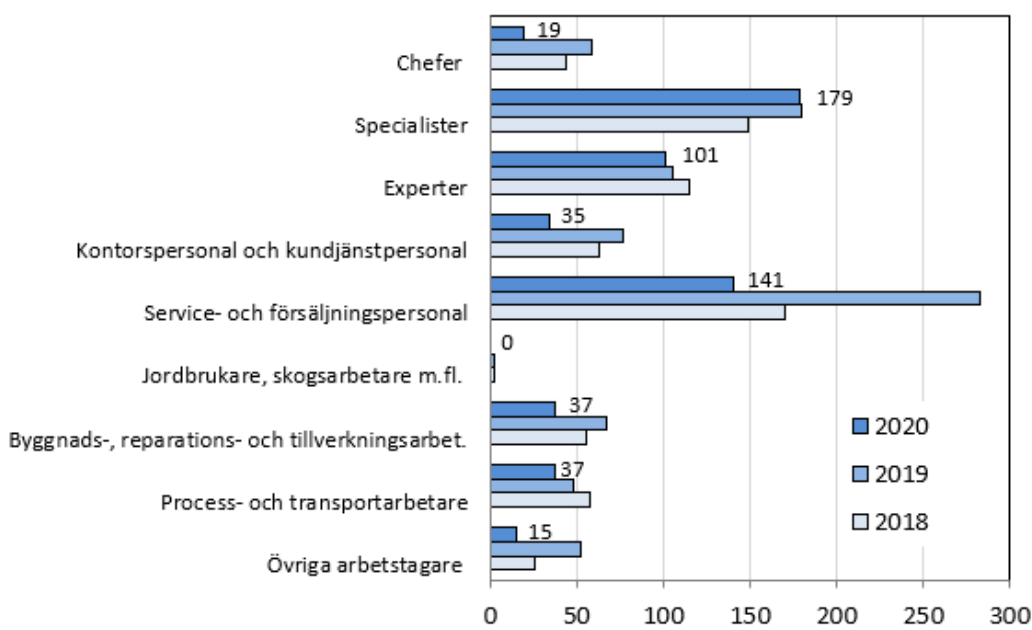
Efterfrågan på samtliga aggregerade yrkesgrupper väntas minska under perioden februari 2020–februari 2021. Minskningen i rekryteringsbehovet av olika *specialister* är däremot marginell och avrundat är efterfrågan oförändrad från i fjol. I år väntas efterfrågan på olika specialister motsvara 179 årsverken, vilket avrundat är detsamma som den förväntade efterfrågan 2019 (179 årsverken).

Rekryteringsbehovet av *experter* kan också betraktas som relativt högt givet omständigheterna, även om det även i år fortsätter att minska.

Den näst mest efterfrågade yrkesgruppen i år är *service- och försäljningspersonal* (141 årsverken), som jämfört med ifjol har minskat rejält. Den största minskningen i efterfrågan av denna aggregerade yrkesgrupp sker inom den privata sektorn, som i år efterfrågar 36 helårsverken inom yrkesgruppen i fråga (184 helårsverken i fjol).

Då man betraktar den totala efterfrågan istället för enbart det privata näringslivet jämnar efterfrågan på service- och försäljningspersonal ut sig. Som tidigare nämnts är det den offentliga sektorn som i år står för det huvudsakliga rekryteringsbehovet inom yrkesgruppen och efterfrågar främst *vård- och omsorgspersonal*.

Figur 8. Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den åländska arbetsmarknaden, våren 2018, våren 2019 och våren 2020 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)

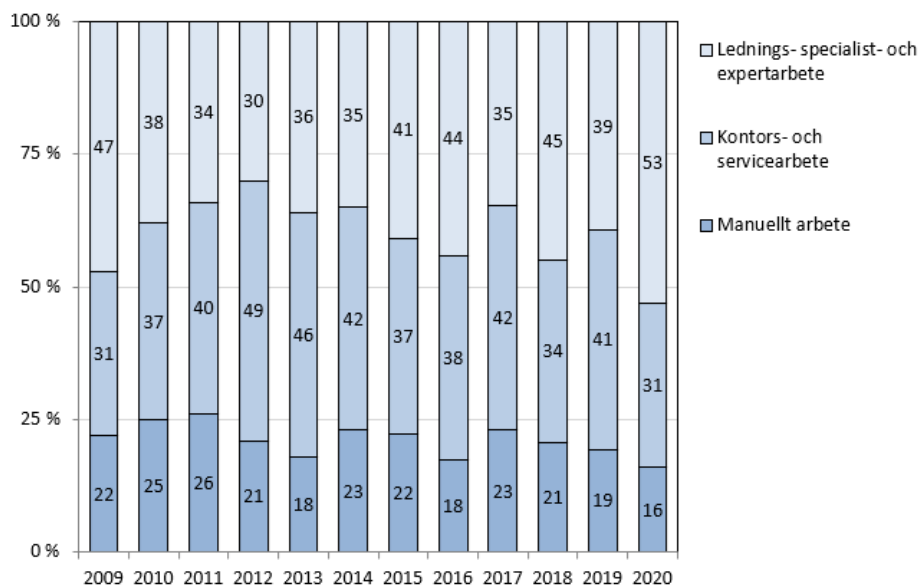


Källa: ÅSUBs Arbetskraftsenkäter

Vi övergår nu till att granska rekryteringsbehovets utveckling över tid. *Figur 9* visar den procentuella fördelningen mellan rekryteringsbehovet efter övergripande yrkeskategorier.¹² *Lednings-, specialist- och expertarbetets*, den högsta kvalificeringsnivåns andel minskade mellan 2009 och 2012 från 47 till 30 procent. Samtidigt ökade rekryteringsbehovet av gruppen som hör till mellannivån, *kontors- och servicearbete*, från 31 till 49. Andelen av rekryteringarna som hörde till mellannivån var som störst 2012 och 2013 då nya fartyg och köpcenter ökade rekryteringsbehovet av service- och försäljningspersonal. Sedan 2013 och framåt ser vi en ökning av den högsta kvalificeringsnivåns andel, främst på bekostnad av mellannivån.¹³ 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 (2009–2020) 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 sker den huvudsakliga ökningen i andelen för kategorin *lednings-, specialist- och expertarbete*, som ökar från 39 till 53 procentenheter. Ökningen sker i huvudsak på bekostnad av mellankategorin, *kontors- och servicearbete*, där andelen av förväntad rekrytering minskar från 41 till 31 procent. Avslutningsvis ser vi att efterfrågan på arbetskraft för kategorin *manuellt arbete* i årets undersökning ligger relativt stabilt på 16 procent.

Figur 9. Förväntad rekrytering på arbetsmarknaden. Procentuell fördelning mellan övergripande yrkesområden 2008–2020



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

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

¹² För en förklaring till vilka underkategorier som ingår i de tre huvudkategorierna se Bilaga 1 (sid. 59).

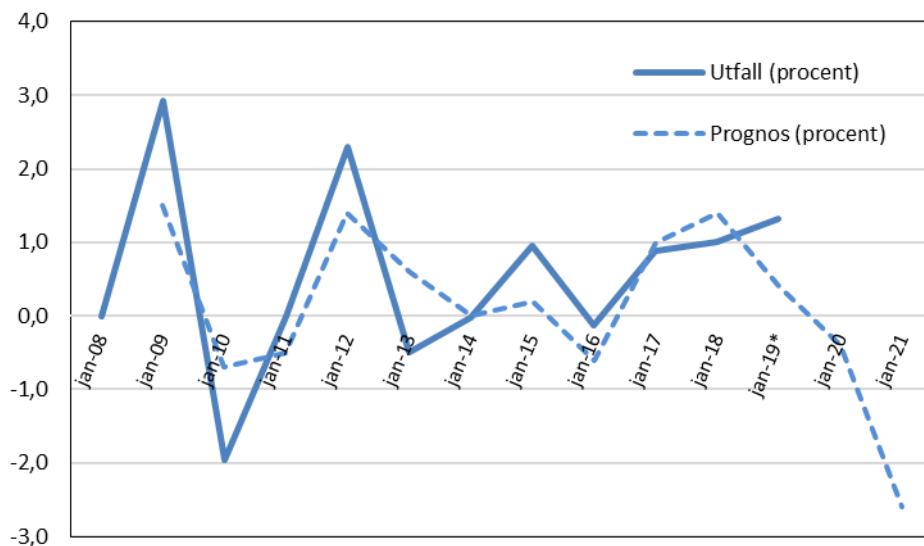
¹³ Här bör noteras att förbättrad specifikation fr.o.m. 2016 förklarar en del av nivåskillnaden därefter. För brytningsåret 2016 beräknas att uppdelningen skulle varit 40%/42%/18% istället för 44%/38%/18% utan denna förändring. Mer om detta finns att läsa i ÅSUB Rapport 2016:3, *Arbetsmarknadsbarometern 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 2008–2020, kan vi beräkna tillväxten (framgår av den heldragna linjen i *Figur 10*).

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 10. Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall, 2008–2020



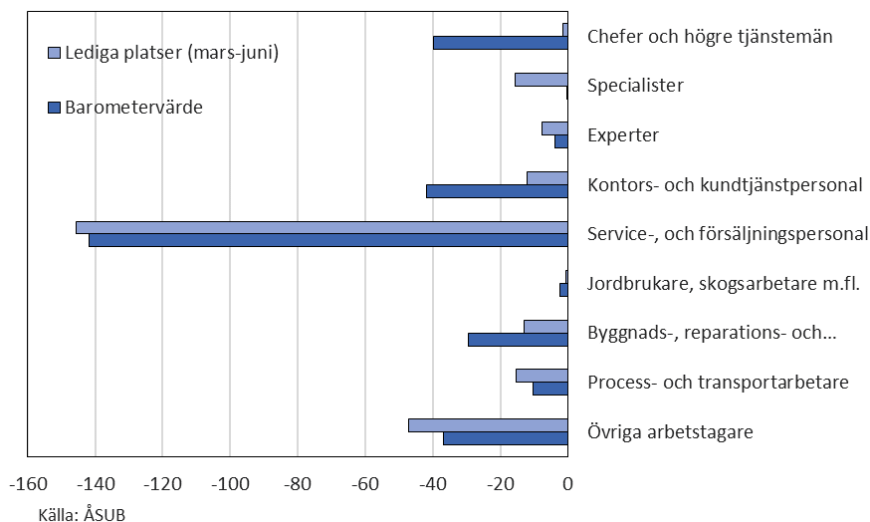
Not:*Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror

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

Efterfrågan för olika yrkesgrupper som årets Arbetsmarknadsbarometer påpekar på återspeglas även till viss del i de förändringar vi sett i antalet lediga platser på AMS under våren och försommaren. I figuren nedan kan man se att Service- och försäljningspersonal är den grupp som ser den största förändringen i antalet lediga platser under perioden mars-juni i år jämfört med samma period ifjol.¹⁴

¹⁴ Statistik tillgänglig fram t.om. 15 juni 2020.

Figur 11. Förändring i antal platsannonser på AMS våren 2019-våren 2020, samt förändring i det uppskattade rekryteringsbehovet i årets och fjolårets Arbetsmarknadsbarometer från ÅSUB. Efter yrkesgrupp.

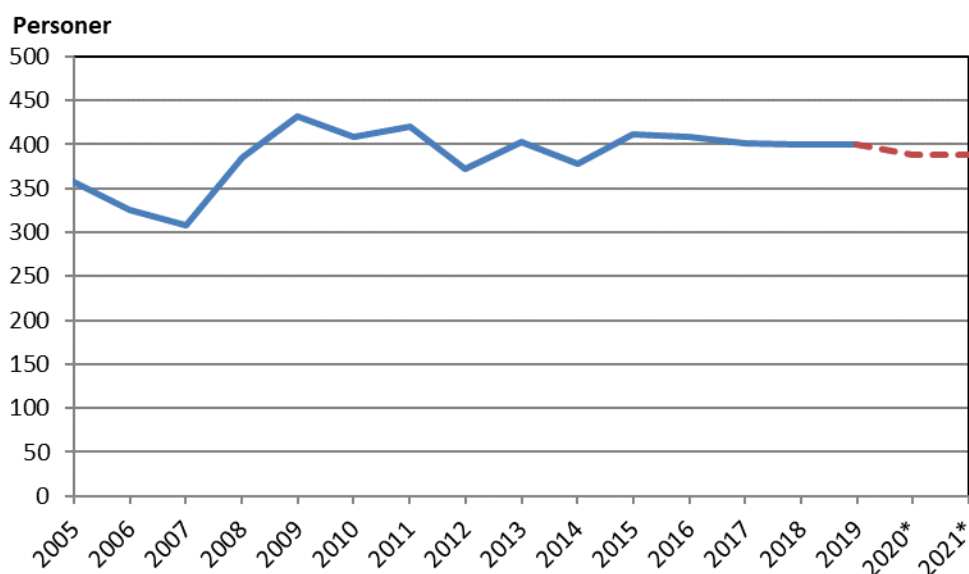


6.4 Avgångar från arbetsmarknaden

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 12*. Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen har antalet pensionsavgångar på Åland börjat sjunka sedan 2016. År 2019 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. Coronakrisen kan dock innebära att siffrorna blir något högre, ifall uppsagda personer eller drabbade egenföretagare tidigarelägger sin pension.

Vår prognos av det sammanlagda rekryteringsbehovet i det privata näringslivet är 280 årsverken motsvarande 3,5 procent av arbetsstyrkan (*Tabell 9*). Eftersom nettotillväxten av antalet sysselsatta i den privata sektorn förväntas vara negativ – en minskning med 334 heltidsanställda personer (-4,2 procent), skulle det innebära att avgångarna från arbetsplatser inom den privata sektorn bör ligga kring 614 personer detta år (7,7 procent). Det inkluderar pensionsavgångar, avgångar till studier, emigration och avgångar till följd av uppsägningar, omstruktureringar och andra orsaker.

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


Källa: Pensionsskyddscentralen. ÅSUBs egna prognos.

Motsvarande siffror för den offentliga sektorn framkom redan i kapitel 5. Det totala rekryteringsbehovet till offentliga sektorn uppgick till 285 helårsverken (6,9 procent) och nettotillväxten i arbetsstyrkan var enligt uppskattningarna 19 årsverken (0,5 procent) (Tabell 9). Vilket skulle innebära att avgångarna från arbetsplatser inom offentlig sektor motsvarar 266 helårstjänster (6,4 procent).

Tabell 9. Förväntad rekrytering, avgångar och förändring på Åland under 2020 (omräknat till antal årsverken (procent av respektive arbetskraft inom parentes))

| | Rekrytering | Avgångar | Förändring |
|---------------|------------------|------------------|--------------------|
| Totalt | 565 (4,7) | 880 (7,3) | -316 (-2,6) |
| Privat | 280 (3,5) | 614 (7,7) | -334 (-4,2) |
| Offentlig | 285 (6,9) | 266 (6,4) | 19 (0,5) |

Not: Talen är avrundade

Källa: ÅSUB

De sammanlagda rekryteringarna på den åländska arbetsmarknaden förväntas motsvara 565 årsverken eller 4,7 procent av arbetskraften. Samtidigt förväntas sysselsättningsvolymen på Åland minska motsvarande 316 årsverken (-2,6 procent), av vilket följer att avgångarna förväntas motsvara 880 årsverken (7,3 procent).

Om vi utgår ifrån att pensionsavgångarna detta år kommer att ligga kring 390 är slutsatsen/prognosen att uppskattningsvis cirka 500 personer kommer att avgå från sina arbetsplatser av andra orsaker än pension under 2020.

6.5 Utbudet på arbetskraft

Efter att ha sett på avgångarna från arbetsmarknaden ser vi nu på återväxten. I år förväntas den totala sysselsättningen minska med 316 personer, vilket innebär att nettoinflödet som behövs för att täcka arbetskraftsbehovet minskar i år. Viktigt att komma ihåg när man ser på nettoinflödet för arbetskraften är dock att behovet ser väsentligt olika ut inom olika yrken. I årets rapport framkommer tydligt att coronaepidemin lett till en drastiskt minskad efterfrågan inom vissa yrkesgrupper, medan det för andra finns en oförändrad efterfrågan.

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.¹⁵ Det genomsnittliga antalet personer (2015–2019) för dessa åldrar är 321. Om man jämför detta med avgångarna från arbetslivet antingen genom pension eller dödsfall¹⁶ (i genomsnitt 434 personer) rör det sig om ett underskott på drygt 100 personer per år.

Det demografiska underskottet är dock större än vad som konstaterats ovan. Utöver detta tillkommer att det råder långt ifrån fullständig återflyttning bland de som lämnar Åland under de typiska "studieåren" (antalet ålandsfödda personer är i genomsnitt cirka 80 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 13* hur befolkningen i arbetsför ålder (18–64 år), uppdelat efter födelse-land, har förändrats sedan millennieskiftet. Staplar som har värden under nollstrecket innebär att befolkningen i arbetsför ålder minskade jämfört med föregående år, medan det motsatta gäller för de positiva staplarna. Den röda linjen visar på den totala förändringen för åldersgruppen på Åland.

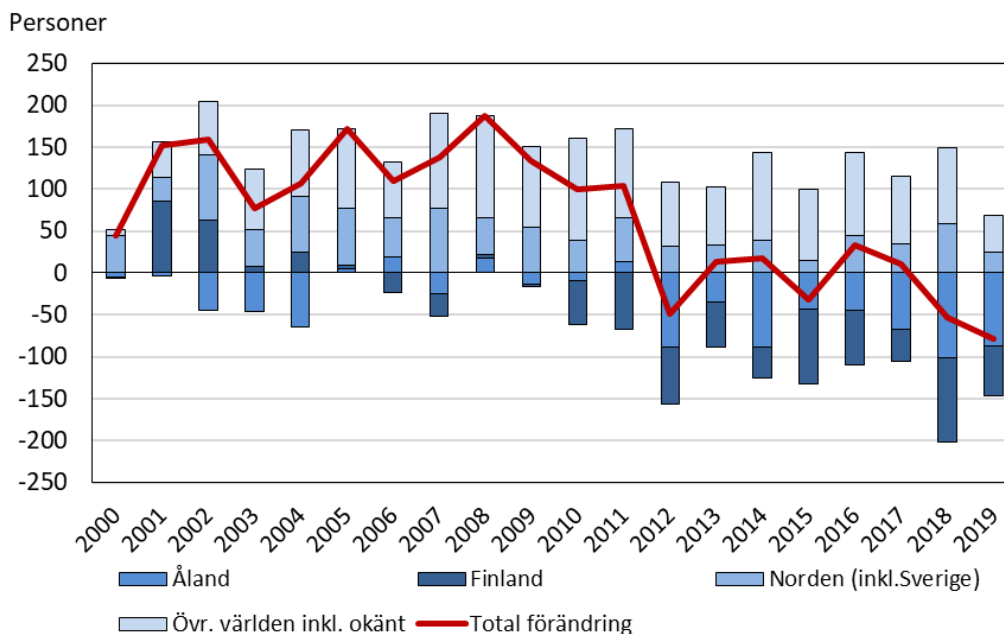
De senaste åren har vi sett den Ålandsfödda befolkningen i arbetsför ålder minska år efter år. Även gruppen födda på fastlandet har minskat så gott som årligen det senaste decenniet. En stark nettoinflyttning från särskilt utomnordiska länder, men även från nordiska (främst Sverige), har möjliggjort den totala ökningen av befolkningen i arbetsför ålder (den röda linjen i *Figur 13*). De senaste två åren har

¹⁵ 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.

¹⁶ Genomsnittligt antal dödsfall bland sysselsatta i åldern 28–64 år uppskattas till 30 (2015–2017).

det positiva flyttningsnettot från Sverige och övriga länder inte varit tillräckligt för att kompensera för minskningen av Ålands- och Finlandsfödda. Befolkningen i arbetsför ålder har därför minskat med 53 respektive 79 personer de två senaste åren.

Figur 13. Befolkning 18–64 år efter födelseland, förändring per år, 2000–2019



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. Det bör betonas att vi i samband med extrafrågorna till näringslivet i maj/juni inte ombett företagen att ta ställning till eventuella förändringar i svaren som berör fortbildningsgrad och fortbildningstyp. Det betyder att siffrorna som presenteras nere är huvudsakligen inkomna under en tid före beredskapslagen togs i bruk och återger därmed inte nödvändigtvis det aktuella läget. Av dessa orsaker bör resultaten tolkas med viss försiktighet.

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 10* ligger den sammanvägda andelen i år (2020) på 32 procent, vilket ligger ganska nära medelvärdet för vår undersökningsperiod 2009–2020. Under det kommande året förväntas således knappt var tredje anställd inom näringslivet få ta del av någon form av fortbildning.

Tabell 10. Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2009–2020 (procent)

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Medel. |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Totalt | 23 | 26 | 30 | 32 | 30 | 33 | 35 | 40 | 38 | 41 | 42 | 32 | 34 |
| Primärnäringsar | 23 | 17 | 23 | 16 | 48 | 38 | 23 | 24 | 44 | 32 | 41 | 49 | 32 |
| Livsmedelsindustri | 27 | 42 | 47 | 47 | 42 | 20 | 31 | 28 | 22 | 21 | 50 | 65 | 37 |
| Övrig industri | 16 | 27 | 28 | 32 | 23 | 41 | 34 | 20 | 45 | 20 | 19 | 13 | 27 |
| Vatten och el | 26 | 43 | 52 | 59 | 54 | 49 | 52 | 62 | 53 | 51 | 60 | 44 | 50 |
| Bygg | 20 | 18 | 27 | 20 | 26 | 33 | 31 | 24 | 26 | 36 | 23 | 21 | 25 |
| Handel | 24 | 21 | 26 | 25 | 31 | 25 | 19 | 28 | 27 | 31 | 29 | 28 | 26 |
| Transport och komm. | 15 | 27 | 22 | 27 | 31 | 31 | 44 | 63 | 49 | 62 | 59 | 25 | 38 |
| Hotell och restaurang | 12 | 17 | 19 | 23 | 18 | 13 | 12 | 18 | 16 | 26 | 14 | 14 | 17 |
| Finans och försäkring | 59 | 49 | 44 | 54 | 63 | 27 | 13 | 41 | 16 | 47 | 38 | 37 | 41 |
| Företagstjänster | . | 31 | 34 | 32 | 40 | 42 | 43 | 42 | 53 | 42 | 52 | 50 | 42 |
| Personliga tjänster | . | 47 | 56 | 54 | 56 | 61 | 74 | 56 | 42 | 54 | 50 | 53 | 55 |
| Övrig service | 43 | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 43 |

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 *livsmedelsindustrin* (65 procent). I branschen ligger andelen som förväntas fortbilda sig tydligt över medeltalet för 2009–2020. Ungefär hälften av personalen förväntas fortbilda sig i branscherna *personliga tjänster*, *företagstjänster* och *primärnäringsar* (53, 50 samt 49 procent). Av *Tabell 10* framgår att för företagstjänster och primärnäringsar är

fortbildningsfrekvensen betydligt över branschernas genomsnitt (2009–2020).

En lägre fortbildningsfrekvens förväntas inom *vatten och el* samt *finans och försäkring*, i vilka ungefär 45 procent respektive 37 procent förväntas utbilda sig. För bägge branscher betyder detta en lägre andel än den genomsnittliga under 2009–2020.

I *handelsbranschen* och *transportbranschen* väntas ungefär en fjärdedel av de anställda fortbilda sig under året medan motsvarande andel inom *byggbranschen* är ungefär en femtedel. För handelsbranschen ligger förväntningarna i linje med långtidsmedelvärdet inom branschen medan den inom bygg är något lägre. Transportbranschen däremot ligger tydligt under sitt långtidsmedelvärde.

Slutligen har *hotell- och restaurangbranschen* tillsammans med *industrin* de lägsta andelarna som fortbildar sig. För båda branscher innebär årets bedömning (14 respektive 13 procent) att årets värde är 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, växthusteknik, verkstad och certifiering.
- *Livsmedelsindustrin*: fortbildning inom processteknik och förädling, livsmedelsproduktion, konditoriverksamhet samt veganmat. Fortbildning inom marknadsföring nämns också.
- *Övrig industri*: Fortbildning av yrkeskompetenser, som laserskanning, verkstadsmekanik, skogsbruk, ortopediteknik, CAD, affärsteknik samt kvalitets- och materialkunskap. Dessutom efterfrågas fortbildning inom ekonomi och IT. Även inom övrig industri efterfrågas fortbildning inom försäljning, med inriktning på webbförsäljning.
- *Vatten och el*: Säkerhet, ledarskap, elbehörighet, automation, linjemontering samt verksamhetspåverkan av klimatförändringen.
- *Bygg*: branschspecifik kompetensutveckling inom husteknik, renoveringsteknik, VVS, automation, data, ledarskap 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. Därutöver nämns fortbildning juridik, farmaci, livsmedelshygienregler och bokföring. Branschspecifik kompetensutveckling nämns också av ett antal företag.
- *Transport och kommunikation*: inom branschen finner man två återkommande fortbildningsteman: arbetsskydd och säkerhet samt

yrkeskompetens. I år hålls branschens fortbildningsbehov inom ramen av dessa teman.

- Arbetsgivarna inom *hotell- och restaurangbranschen* planerar främst fortbildning inom restaurang och serviceområdet, men även inom ledarskap och IT.
- Arbetsgivarna i branschen *finans och försäkring* nämner branschspecifika utbildningar men även fortbildning inom AI¹⁷ och myndighetskrav.
- *Företagstjänster*: det dominerande fortbildningstemat är IT (bl.a., digitalisering, systemutveckling samt datateknik). Många av företagen planerar även fortbildning inom ekonomi, marknadsföring, redovisning och beskattning. Fortbildning inom företagstjänster kan även omfatta kurser inom olika tekniska områden, säkerhet, ledning, miljö och ergonomi samt sociala medier. Fortbildning inom försäljning, kundservice, offentligt upphandlingsarbete, certifiering, jordbruk samt djursjukvård kommer också bli aktuellt.
- *Personliga tjänster*: Inom denna brett diversifierade bransch har man olikartade och ofta mycket specifika behov av fortbildning beroende på verksamhet. Några exempel på områden där fortbildning planeras under året är IT, gruppträning, service, certifiering, digital utveckling och sociala medier.

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 11* är det liksom tidigare år alternativet enskilda kortare utbildningstillfällen som omfattas av de flesta företagen. Sammantaget kan 81 procent av företagen i nuläget (våren 2020) tänka sig bekosta den formen av utbildning för sina anställda under det närmaste året (översta raden i *Tabell 11*). Andelen motsvarar genomsnittet för perioden 2012–2020 (81 procent).

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

Branscherna *livsmedelsindustri* (77 procent), *personliga tjänster* (71 procent) samt *hotell och restaurang* (56 procent) har andelar som inte når upp till näringslivets totala genomsnitt.

¹⁷ Artificiell intelligens (maskinintelligens).

Minst är andelen i branschen *primärnärings*, där i år under hälften av företagen svarat jakande. Årets värde för *primärnärings* är avsevärt lägre än ifjol och lägre än genomsnittet för perioden 2012–2020.

Andelen företag som kan tänka sig bekosta utbildning för examen/certifiering är totalt sett betydligt lägre än andelen som är villig att bekosta kortare utbildningstillfällen och andelen varierar mer mellan åren. I år är den totala andelen (14 procent) något under genomsnittet för perioden 2012–2020 (16 procent), (kolumnen längst till höger i *Tabell 11*). Inom branschen *transport och kommunikation* är företagen mest villig att satsa på utbildning för examen/certifiering. I år handlar det om cirka 37 procent av företagen inom branschen.

Tabell 11. Fortbildning/vidareutbildning som företaget kan tänka sig bekosta under det närmaste året i det privata näringslivet. Procent av de anställda inom varje bransch, 2018–2020

| | Enskilda, kortare utbildnings- tillfällen (procent av företagen) | | | | Utbildning för examen/certifiering (procent av företagen) | | | |
|-----------------------------|---|-----------|-----------|-----------------------|--|-----------|-----------|-----------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | Medeltal 2012–2020 | 2018 | 2019 | 2020 | Medeltal 2012–2020 |
| Totalt | 78 | 83 | 81 | 81 | 14 | 15 | 14 | 16 |
| Primär | 63 | 69 | 47 | 65 | 25 | 19 | 20 | 12 |
| Livsmedelsindustri | 81 | 82 | 77 | 82 | 10 | 6 | 0 | 11 |
| Övrig industri | 74 | 86 | 82 | 79 | 11 | 14 | 4 | 13 |
| Vatten och el | 53 | 57 | 82 | 70 | 13 | 7 | 18 | 10 |
| Bygg | 78 | 85 | 86 | 83 | 19 | 15 | 14 | 18 |
| Handel | 80 | 96 | 91 | 87 | 7 | 4 | 14 | 9 |
| Transport och kommunikation | 81 | 80 | 81 | 73 | 38 | 24 | 19 | 37 |
| Hotell och restaurang | 70 | 70 | 56 | 69 | 9 | 4 | 0 | 7 |
| Finans och försäkring | 82 | 78 | 83 | 82 | 18 | 33 | 17 | 34 |
| Företagstjänster | 91 | 87 | 95 | 91 | 9 | 28 | 21 | 20 |
| Personliga tjänster | 79 | 93 | 71 | 83 | 17 | 21 | 21 | 23 |

Not: Talen är avrundade

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter.

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

7.2 Fort- och vidareutbildning inom den offentliga sektorn

I år väntas hälften av personalen inom den offentliga sektorn fortbilda sig (50 procent), vilket är en liten ökning jämfört med fjolårets förväntningar (49 procent). Vid en uppdelning av den offentliga sektorn i kommun, landskap, stat i *Tabell 12* ser man att det är fortbildningsfrekvensen inom kommunsektorn och landskapssektorn som ökar (från 44 till 52 procent respektive från 54 till 62 procent). Inom den statliga

sektorn förväntas fortbildningsfrekvensen förbli densamma som ifjol (65 procent).

Fortbildningsfrekvensen i nästan samtliga av kommunernas skolor ligger i nivån 60–100 procent. Inom kommunsektorn, exklusive skolorna, är fortbildningsfrekvensen betydligt lägre. Fem av 16 kommuner räknar med att högst 20 procent av personalen kommer att få möjlighet att fortbilda sig under året, medan ytterligare 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 (62 procent) åtta procentenheter högre än för ett år sedan. Det är nu femte året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Inom den *statliga sektorn* väntas, liksom i fjol, 65 procent av personalen fortbilda sig. Detta är långt över medelvärdet för de senaste tio åren och i likhet med landskapssektorn är det nu femte året i rad som över hälften av personalen beräknas fortbilda sig.

Tabell 12. Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2011–2020

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Medeltal |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Totalt | 54 | 47 | 43 | 47 | 46 | 58 | 52 | 48 | 49 | 57 | 50 |
| Kommunsektorn | 51 | 46 | 46 | 46 | 54 | 63 | 52 | 43 | 44 | 52 | 50 |
| Landskapssektorn | 59 | 48 | 39 | 48 | 36 | 51 | 52 | 54 | 54 | 62 | 50 |
| Staten | 30 | 39 | 54 | 48 | 47 | 56 | 54 | 59 | 65 | 65 | 52 |

Not: Talen är avrundade.

Källa: ÅSUB:s arbetskraftsenkäter

Inom sektorn för vård och omsorg kan konstateras att ÅHS väntar sig en frekvens på 60–80 procent, medan *Oasen boende och vårdcenter* väntar sig en fortbildningsfrekvens på 0–20 procent.

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

Inom *kommunsektorn* kan samtliga kommuner utom en, som lämnat frågan observerad, tänka sig att bekosta enskilda kortare utbildningstillfällen. Bland de kommunala skolorna kan samtliga 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 femte året i

rad över 50 procent och för fjärde året i rad högre än de övriga sektorernas förväntningar, vilket kan ses i *Tabell 12*.

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-utbildning 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 huvudsakligen digital- och distansundervisning. Utöver det planeras fortbildning inom administration.

Inom den *kommunala sektorn* framhålls utbildningsinsatser inom vård, omsorg och skola. Äldreomsorg, barnomsorg, närvårdarkunskap samt socialvård är alla områden som förs fram av kommuner och kommunförbund. Andra områden som nämns är ekonomi/förvaltning, tekniska sektorn, förmansutbildning, beskattning, kommunikation och bemötande, juridik, offentlig upphandling, information och även första hjälp.

Bland skolorna framstår i år implementering av den nya läroplanen som det vanligaste fortbildningsområdet. Därutöver nämns fortbildning inom IKT, pedagogik och elevhandledning.

Inom de *statliga enheterna* ligger fokus i fortbildningarna på de olika verksamheternas kärnområden som ekonomisk- och skuldrådgivning, rådgivning 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 olika former av beskattning.

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* är förväntningarna att i två fall under året behöva bedöma utländska yrkeskvalifikationer. Under 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 de flesta kommuner att man behöver bedöma mellan noll och fyra fall per år. En kommun uppskattar att tio fall kommer att behöva bedömas under året. Kommunerna räknar med att behovet av bedömningar i stort sett kommer att vara stabilt under det närmaste året. Tre kommuner räknar med ett minskat behov av bedömning och en kommun har lämnat frågan obesvarad. Inom skelsektorn sammantagen tror man överlag att behovet av bedömningar kommer att vara stabilt.

Förutom skolorna kommer även det nygrundade kommunalförbundet Kommunernas socialtjänst (KST) ha ett relativt stort bedömningsbehov, som i år uppskattas till fyra fall per år.

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 och vägunderhållsenheten inom infrastrukturavdelning tror dock på ett ökande behov det kommande året.

Referenser

Kommuntorget (2020). Coronaläget på Åland: De minsta behöver varje anställd – de största tvingas permittera. Hämtad 18.6.2020

Pensionsskyddscentralen, opublicerade pensioneringsdata

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

Ålandstidningen (22.5.2020). Sannolikt inga permitteringar i staden. Hämtad 18.6.2020

ÅSUB, Arbetsmarknadsstatistiken

ÅSUB, Befolkningsstatistiken

ÅSUB, Inkvarteringsstatistik för hotell

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

ÅSUB Rapport 2019:5, Arbetsmarknadsbarometern våren 2019



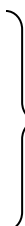
ÅSUB Rapport 2020:1, Konjunkturläget våren 2020 och coronakrisen

Bilaga 1: Klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2010*

| | | |
|------|---|--|
| I. | Lednings-, specialist- och expertarbete | <ul style="list-style-type: none"> <u>1</u> Chefer <u>2</u> Specialister <u>3</u> Experter |
| II. | Kontors- och servicearbete | <ul style="list-style-type: none"> <u>4</u> Kontors- och kundtjänstpersonal <u>5</u> Service- och försäljningspersonal |
| III. | Manuellt arbete | <ul style="list-style-type: none"> <u>6</u> Jordbrukare, skogsarbetare m.fl. <u>7</u> Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare <u>8</u> Process- och transportarbetare <u>9</u> Övriga arbetstagare <u>0</u> Militärer |

Branschindelning

| | | |
|---------------------------------|---|------------------------------|
| 1. Primär |  | I. Industri, bygg och primär |
| 2. Livsmedelsindustri | | |
| 3. Övrig industri | | |
| 4. Vatten och el | | |
| 5. Bygg | | |
| 6. Handel |  | II. Handel |
| 7. Hotell- och restaurang |  | III. Service |
| 8. Transport- och kommunikation | | |
| 9. Finans- och försäkring | | |
| 10. Företagstjänster | | |
| 11. Personliga tjänster | | |

Bilaga 2: Enkäter

- 1) Konjunkturenkäterna våren 2020. (Sidan 1 i enkäterna är lika utformad för alla)
 - Grupp a. Bransch 1–6
 - Grupp b. Bransch 7–11

- 2) Arbetskraftsenkäterna våren 2020. (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)

- 3) Extra utskick till företag i maj 2020.
 - Grupp 1. Företag som även besvarat vårens konjunkturenkät.
 - Grupp 2. Företag som inte besvarat vårens konjunkturenkät.



Ålands statistik- och
utredningsbyrå

Konjunkturenkäten våren 2020

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 2019 var inflationen 0,7 procent)

- snabbare lika snabbt långsammare

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

- snabbare lika snabbt långsammare

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

- förbättrats oförändrad försämrats

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

- förbättrats oförändrad försämrats

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

- ökat 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

6391244043

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

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

Anställda utanför Åland om 12 månader:

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

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

Antal anställningar/
helårstjänster
sammanlagt (a+b)

b) Utanför Åland:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8581350099

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

| | Antal | | Antal |
|--|---|--|---|
| Chefer inom utbildning, inklusive rektorer | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Kontorssekreterare | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Överlärare (yrkeshögskolor) | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Bibliotekspersonal (ej bibliotekarier) | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Lektorer (yrkeshögskolor) | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Restaurang- och storhushållspersonal, kockar | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Timlärare m.fl. (yrkeshögskolor) | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Fastighetsskötare | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Lärare i yrkesämnena | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Kontorsstädare, m.fl. | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Gymnasie- och högstadielärare | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Köksbiträden | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Lågstadie- och klasslärare | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Elevassistenter | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Speciallärare | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| Studiehandledare, m.fl. | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Antal: | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Bibliotekarier, arkivarier, m.fl. | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| Ungdoms-, sysselsättningsledare m.fl. | <input style="width: 50px;" type="text"/> | Antal: | <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| | | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| | | Antal: | <input style="width: 50px;" 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

11. Tillägg och egna kommentarer

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"/> | Kanslistare | <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 laboratorieskötare 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) | | | <input type="text"/> |
| | | Antal: | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov) | | | <input type="text"/> |
| | | Antal: | <input type="text"/> |
| Annat - vad? (Förkorta vid behov) | | | <input type="text"/> |
| | | Antal: | <input type="text"/> |

Fortsätt på nästa sida!

3370090170

Arbetskraftsenkäten våren 2020

Landskapsregeringen och fristående myndigheter

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

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

| | Antal | | Antal |
|---|----------------------|--|----------------------|
| Ekonomi-, personal-, enhets- och förvaltningschefer, m.fl. | <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"/> |
| Hälsa- 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!

2007298570

Arbetskraftsenkäten våren 2020

Kommunala sektorn

Frågorna avser personal och rekrytering exklusive skolorna

Avdelning/enhet

Kontaktperson

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

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

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

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

(Obs! Samma som totalsumman för fråga 4!)

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

| | Antal | | Antal |
|---|----------------------|---|----------------------|
| Ekonomi- och personalchefer, m.fl. | <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 storkökspersonal, kockar | <input type="text"/> |
| Bibliotekarier, 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

2) Inklusivt samhälls- och trafikplanerare

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

4) T.ex. byggnads- och brandinspektörer, arbetsledare, elektriker, mätningstekniker

Antal:

Annat - vad? (Förkorta vid behov)

Antal:

Fortsätt på nästa sida!

8705641304

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. | <input type="text"/> | Försäkringshandläggare m.fl. | <input type="text"/> |
| Ekonomi-, personal- och enhetschefer, m.fl. | <input type="text"/> | Annan kontors- och kundtjänstpersonal 2) | <input type="text"/> |
| Juridiska specialister | <input type="text"/> | Restaurang- och storkökspersonal, kokkar | <input type="text"/> |
| Experter inom byggande, el, elektronik, anläggning | <input type="text"/> | Fastighetsskötare | <input type="text"/> |
| Fartygs-, flyg- och hamnbefäl och -ledare | <input type="text"/> | Städare, m.fl. | <input type="text"/> |
| Tulltjänstemän och sjöbevakare | <input type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| Skatteberedare och -inspektörer | <input type="text"/> | Antal: <input type="text"/> | |
| Kommissarier och överkonstaplar | <input type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| Rättegångsombud och utredningsmän | <input type="text"/> | Antal: <input type="text"/> | |
| Kontorsassistent/-sekreterare | <input type="text"/> | Annat - vad? (Förkorta vid behov) | |
| Kundtjänstpersonal 1) | <input type="text"/> | Antal: <input type="text"/> | |
| | | Antal: <input type="text"/> | |

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

2) Posts orterare, bibliotekspersonal, kontorsvaktmästare, arkivanställda, m.fl.

Fortsätt på nästa sida!

0745326030

Extra arbetsmarknadsfrågor 2020

| | |
|--|----------------------|
| Företag * | <input type="text"/> |
| Kontaktperson * | <input type="text"/> |
| Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Inom Åland, inklusive anställda ombord på åländska fartyg. | <input type="text"/> |
| Ert företags aktuella personalstyrka omräknat till helårstjänster? Utanför Åland. | <input type="text"/> |
| Hur många anställda, omräknat till helårstjänster uppskattar ni att ert företag kommer att ha i februari 2021? | |
| Anställda på Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg): | <input type="text"/> |
| Anställda utanför Åland: | <input type="text"/> |
| Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra (ersättande och ny personal) fram till februari 2021 (obs. inkludera inte uppsagda personer som ni väntar er att återanställa inom perioden) | |
| a) På Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg): | <input type="text"/> |
| b) Utanför Åland: | <input type="text"/> |
| Övriga kommentarer | <input type="text"/> |

Extra arbetsmarknadsfrågor 2020

| | |
|--|----------------------|
| Företag * | <input type="text"/> |
| Kontaktperson * | <input type="text"/> |
| Ert företags personalstyrka i februari 2020 omräknat till helårstjänster? Inom Åland, inklusive anställda ombord på åländska fartyg. | <input type="text"/> |
| Ert företags personalstyrka i februari 2020 omräknat till helårstjänster? Utanför Åland. | <input type="text"/> |
| 1 . Hur många anställda, omräknat till helårstjänster uppskattar ni att ert företag kommer att ha i februari 2021? | |
| Anställda på Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg): | <input type="text"/> |
| Anställda utanför Åland | <input type="text"/> |
| 2 . Uppskatta antalet anställningar ni kommer att göra (ersättande och ny personal) fram till februari 2021 (obs. inkludera inte uppsagda personer som ni väntar er att återanställa inom perioden) | |
| a) På Åland (inklusive ev. anställda på åländska fartyg): | <input type="text"/> |
| b) Utanför Åland: | <input type="text"/> |
| c) Totalt (summa a+b) | <input type="text"/> |
| 3 . Hur fördelar sig det totala antalet förväntade anställningar (fråga 2c) på följande yrkesgrupper: | |
| Chefer | <input type="text"/> |
| Specialister (t.ex. finansanalytiker, it-specialist) | <input type="text"/> |
| Experter (t.ex. befäl, it-tekniker, bokförare) | <input type="text"/> |
| Kontors- och kundtjänstpersonal | <input type="text"/> |
| Service- och försäljningspersonal | <input type="text"/> |
| Byggnads, reparations- och tillverkningsarbetare (t.ex. montörer, elektriker) | <input type="text"/> |
| Process- och transportarbetare (t.ex. förare av tunga fordon) | <input type="text"/> |
| Städare, medhjälpare, biträden | <input type="text"/> |
| Annat - vad? | <input type="text"/> |
| Annat - antal? | <input type="text"/> |
| 4 . Övriga kommentarer | <input type="text"/> |

ÅLANDS STATISTIK OCH UTREDNINGSGSBYRÅ

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

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

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



ÅLANDS STATISTIK- OCH
UTREDNINGSGSBYRÅ

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

Ålandsvägen 26
221 07