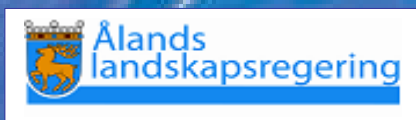


Maj 2006

Företagens kompetensbehov





Uppdraget

I mars år 2005 gav Ålands landskapsregerings Utbildnings- och kulturavdelning Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB) uppdraget att kartlägga det nuvarande utbildningsbehovet inom Åland och att utveckla ett prognos- och analysverktyg för framtida användning inom utbildningssektorn. Uppdraget var att ta fram nya data som skulle öka kunskaperna om beslut gällande utformningen av utbildningssystemet och om studerandevolymen på gymnasial- och yrkeshögskolenivån. Projektet finansierades med medel från EU:s socialfond.

Projektet omfattade, för det första, en kartläggning och analys av det nuvarande utbildningsbehovet hos på Åland boende individer i åldern 17-60 år, med hjälp av material från en omfattande enkätundersökning. För det andra utvecklade ÅSUB en jämviktsmodell med vars hjälp man kunde beskriva olika scenarier med olika framtida ekonomiska utvecklingsförlopp och deras implikationer för utbildningen och utbildningsbehovet. På så sätt förenades ett individperspektiv med ett övergripande samhällsekonomiskt perspektiv i analysen.

Arbetet innefattade även utvecklingen av en webbaserad utbildningsdatabas som är tillgänglig på nätet för såväl berörda beslutsfattare som en utbildningsintresserad allmänhet (http://www.ls.aland.fi/utbildning_kultur/utbildningsbehov.pbs).

I januari 2006 gav Ålands landskapsregerings Utbildnings- och kulturavdelning ÅSUB i uppdrag att följa upp den individbaserade undersökningen bland annat genom att bifoga några frågor om företagens kompetensbehov till den konjunkturenkät som varje år skickas ut till åländska företag. Föreliggande text sammanfattar vår analys av svaren på dessa frågor.

Richard Palmer har ansvarat för sammanställningen av denna rapport, *Jouko Kinnunen* har genomfört statistiska bearbetningar av underlaget och *Jonas Karlsson* har medverkat med utformningen av den elektroniska svarsblanketten och registrering av enkätsvar. Underlaget har insamlats under början av år 2006 och bearbetningen och analysen har gjorts i april detta år.

För frågor angående rapporten och dess underlag kontakta:

Richard Palmer tel. 25 4 89, e-post Richard.Palmer@asub.aland.fi eller

Jouko Kinnunen, tel. 25 4 94, e-post Jouko.Kinnunen@asub.aland.fi

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| 1. Sammanfattning | 1 |
| Antalet anställda | 1 |
| Utbildningsnivån | 1 |
| Behov och efterfrågan av kompetens | 1 |
| Fortbildning | 2 |
| 2. Inledning..... | 3 |
| 2.1. Tre perspektiv på utbildningsbehov | 3 |
| 2.2. Åland, den nya kunskapsekonomin, företagen och kompetensförsörjningen .. | 4 |
| 3. Kompetensförsörjningen inom näringslivet..... | 5 |
| 3.1. Förändringar i antal anställda | 6 |
| 3.2. Andelen högskoleutbildade | 6 |
| 3.3. Vilken kompetens kommer att efterfrågas?..... | 8 |
| 3.4. Fortbildning | 10 |
| 3.5. Avslutande kommentarer..... | 12 |
| Bilaga 1: ÅSUB:s konjunkturenkät..... | 14 |
| Bilaga 2: klassificeringar..... | 16 |
| Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i <i>Yrkesklassificeringen 2001</i> | 16 |
| Branschindelning | 16 |

1. Sammanfattning

Denna rapport är en uppföljning av den utbildningskartläggning som Ålands statistik- och utredningsbyrå (ÅSUB) påbörjade under år 2005 och syftar till att komplettera den tidigare genomförda enkätbaserade individundersökningen med uppgifter från åländska företag om deras förväntningar på tre års sikt beträffande utvecklingen av antal anställda, utbildningsnivån, behov och efterfrågan av kompetens samt fortbildning.

Antalet anställda

- Branschen *transport- och kommunikation* (främst sjöfart) är den mest pessimistiska angående möjligheterna att utöka antalet anställda under de kommande tre åren – man tror till och med att antalet anställda kan komma att minska (För en översikt över branschindelningen, se Bilaga 2).
- Företagen inom branscherna *övrig service* (allt från städ- till konsultfirmor och privat läkarpraktik) och *hotell- och restaurang* är de branscher som säger sig komma att utöka sin personalstyrka mest, proportionerligt sett, under den närmaste treårsperioden.

Utbildningsnivån

- Andelen *högskoleutbildade* bland de anställda anges av företagen totalt sett ligga strax under 20 procent.
- Sammantaget – inom alla branscher – tror man inte på någon större förändring i detta avseende, vi kunde avläsa endast en marginell ökning av den förväntade andelen högskoleutbildade på tre års sikt.
- Största förändringen i riktning mot en ökad andel högskoleutbildade förväntas ske inom finanssektorn (bank- och försäkring).

Behov och efterfrågan av kompetens

- Inom den kvalificerade delen av *servicebranschen* efterfrågas expert-, specialist- och chefskompetens i mycket högre grad än inom de andra branscherna. En tredjedel av all efterfrågad kvalificerad kompetens inom denna bransch är relaterad till datakunskap.

- Den största kategorin bland de efterfrågade yrkeskategorierna/arbetsuppgifterna inom *servicesektorn* var kockar, servitörer och kökspersonal. Kockar var även den kategori som man förväntade sig vara svårast att få tag på under de kommande tre åren.
- Inom *handeln* förväntas efterfrågan främst ligga på arbetskraft på servicesidan; man kommer att allmänt efterfråga försäljningspersonal, men även elektriker och framför allt lagerarbetare kommer att efterfrågas. Den sistnämnda kategorin förväntas även bli svår att få tag på under de kommande tre åren. Företagen inom handeln betonar också efterfrågan på folk med goda språkkunskaper och med serviceinriktning.
- Inom branscherna *industri*, och *bygg* efterfrågas i synnerhet betongarbetare, men också elektriker.
- De åländska företagen förväntar sig att det kan bli vissa svårigheter med att rekrytera folk till manuellt arbete under de kommande tre åren.
- Däremot verkar de överlag inte bekymrade om möjligheterna att rekrytera experter, specialister och chefer, möjligtvis med undantag för inom industri-, bygg och primärnäringarna.

Fortbildning

- Man verkar inom det åländska näringslivet överlag komma att främst satsa på serviceinriktad personalutbildning (isynnerhet inom branscherna *handel* och *service*). Efter det i prioritetsordning kommer teknisk utbildning (högst prioriterad inom industri-, bygg- och primärbranscherna). Först därefter följer IT-utbildning och sist produktutveckling.
- Man är främst intresserad av att lägga resurser på enskilda kortare fortbildningstillfällen, fortbildning på arbetstid och att köpa in tjänster från privata företag.
- Endast var fjärde anställd sägs ha fortbildat sig under det senaste året, vilket skarpt kontrasterar mot de slutsatser vi kunde dra av vår tidigare omfattande individundersökning, där 44 procent av de privat anställda uppgav att de fortbildat sig under det senaste året. Vår slutsats blev att det krävs ett bättre underlag i denna fråga.

2. Inledning

2.1. Tre perspektiv på utbildningsbehov

I analysen av utbildningsbehovet i samhället bör man undvika att blanda samman individens, företagets, de offentliga institutionernas och myndigheternas samt samhällets övergripande behov av utbildning. Man bör alltid klargöra vems behov man talar om.

Vi kan i sammanhanget särskilja minst tre olika perspektiv:

- Individperspektivet
- Det övergripande samhällsekonomiska perspektivet
- Företagsperspektivet/arbetsgivarperspektivet¹

Individens utbildningsbehov är, per definition, subjektivt motiverat. Den enskilda individen ser inte alltid utbildning enbart som en ekonomisk investering och tillgång, i betydelsen att den uteslutande är till för att ge bästa ekonomiska utdelning. Många individer ser inte i första hand sig själva som arbetskraft som utbildar sig enbart för att bäst kunna konkurrera på arbetsmarknaden. För den enskilde individen innebär ofta valet av utbildning en form av självförverkligande.

ÅSUB genomförde våren 2005 en efter åländska förhållanden omfattande enkät. I rapporten där vi analyserade enkätsvaren, besvaras frågan vilket behov av utbildning ålänningarna i åldern 17-60 år anser sig ha.² I samma rapport utvecklar vi ett *samhällsekonomiskt perspektiv* och ställer oss frågan om vilken utbildning som kommer att efterfrågas av den åländska arbetsmarknaden vid olika antaganden om förutsättningarna för den ekonomiska utvecklingen. Vi utvecklar där en beräkningsmodell, där vi gör vissa antaganden om de orsakssammanhang vi ser som de mest troliga och väl underbyggda.

Det som hitintills saknats är en kartläggning av dels de privata *företagens* behov, dels den offentliga sektorns behov. Om vi för tillfället lämnar det sistnämnda åt sidan, kan vi konstatera att en kartläggning av det privata näringslivets behov är synnerligen viktigt eftersom vi därigenom skulle kunna få en direkt mätare av tillståndet på arbetsmarknaden idag och under de närmaste tre åren.

¹ Ett komplett arbetsgivarperspektiv skulle naturligtvis också omfatta den offentliga sektorns behov.

² ÅSUB Rapport 2006:2 *Det framtida behovet av utbildning på Åland*.

2.2. Åland, den nya kunskapsekonomin, företagen och kompetensförsörjningen

Vi befinner oss i en tid av ekonomisk-historisk omvandling, karaktäriserad av två övergripande processer. En av dessa processer är den teknologiska omvandlingen som innebär att allt större del av produktionen i samhället består av informationshantering. Samhällsekonomin domineras alltmer av tjänstesektorn, som består av kvalificerad bearbetning av information men också av mindre kvalificerad serviceverksamhet.

Den andra övergripande processen är globaliseringen som innebär att de beslut som fattas av medborgare, politiker och företag i enskilda länder i allt högre grad är avhängigt beslut fattade utanför hemlandets gränser. Globaliseringen och den faktiska ekonomiska integrationen innebär också ett allt hårdare konkurrens- och omvandlingstryck på den enskilda ekonomin.

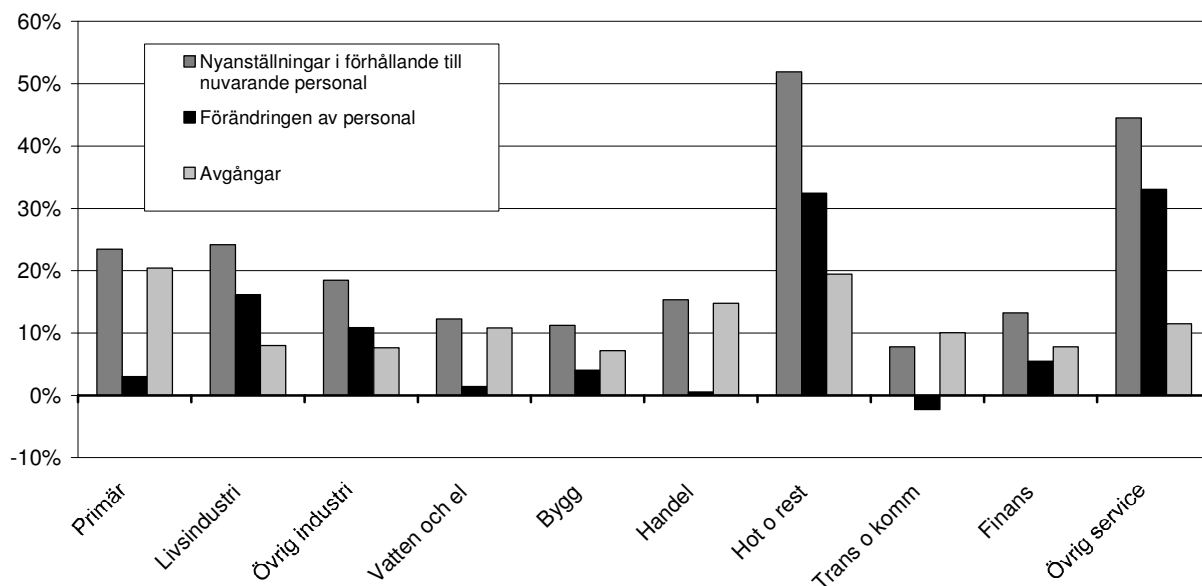
Globaliseringen och den fortgående europeiska integrationen sätter även de åländska företagen under ett ökande tryck. Priser på i stort sett alla produkter och produktionsfaktorer (framförallt löner) jämförs numera internationellt. Detta reser frågan om den åländska ekonomin förmår bli så konkurrenskraftig att den kan utnyttja globaliseringens fördelar och inte bara försvara sig mot dess nackdelar. Åländska företag har möjlighet att konkurrera med kompetens, men inte med låga löner. Detta förutsätter en allmän höjning av befolkningens kvalifikations- och utbildningsnivå.

Utvecklingen mot allt högre kunskapsintensitet och allt större andel avancerad informationsbehandling i de flesta produktionsprocesser, innebär att frågan om kompetensförsörjningen inom arbetslivet blir allt viktigare. Hur förhåller sig de åländska företagen till detta? Föreliggande text fokuserar på de åländska företagens behov av kompetens. Vi vill betona att det vi avrapporterar här bör betraktas som preliminära resultat, eftersom vårt dataunderlag hitintills varit begränsat. Underlaget består av svaren på några frågor ställda till 220 åländska företag vilka representerar hela det åländska näringslivet, med en tonvikt på de större företagen.

Vi börjar med att se på de förväntade förändringarna i antalet anställda inom de olika branscherna. Därefter behandlar vi själva kompetensförsörjningen inom näringslivet, och frågar oss vilken kompetens som kommer att efterfrågas under de kommande tre åren.

Därefter ställer vi frågan om den nuvarande och förväntade framtida andelen högskoleutbildade inom företagen. Slutligen berör vi frågan om fortbildning inom företagen; vad de satsar på och hur de tror sig komma att satsa under de närmaste åren.

Figur 1. Förväntade förändringar i antalet anställda under de kommande tre åren. Procentuell förändring inom enskilda branscher

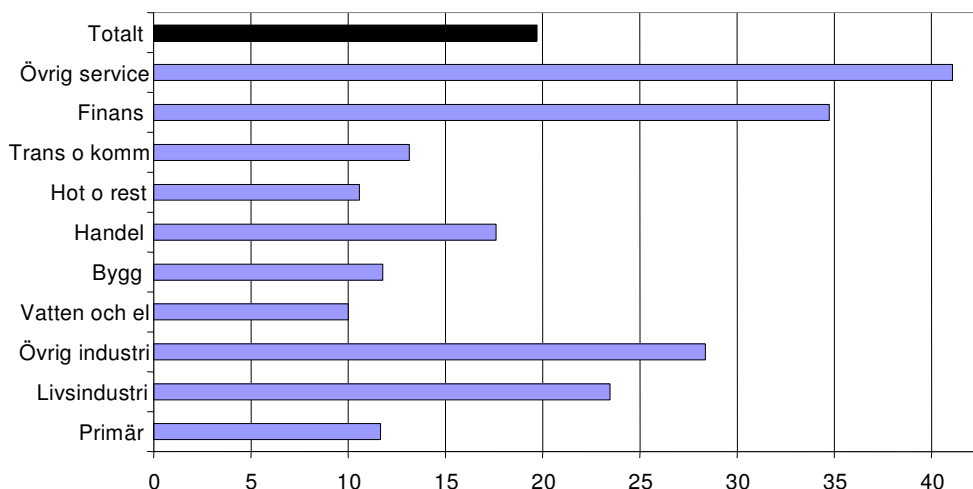


Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät, våren 2006

3. Kompetensförsörjningen inom näringslivet

I den konjunkturenkät som ÅSUB årligen skickar ut till 220 åländska företag ställs frågor om utvecklingen av lönsamheten, omsättningen, investeringarna och liknande. I årets enkät valde vi att fokusera särskilt på företagets kompetensförsörjning i ett treårsperspektiv (se frågorna 12-20 i enkäten, i Bilaga 1). Vi ställde frågor om företagets behov av nyrekrytering, om vilken kompetens de skulle komma att behöva, och inom vilket område de trodde att det skulle kunna uppstå en brist. Dessutom frågade vi om den nuvarande utbildningsstrukturen (andelen högskoleutbildade) inom företagen och hur de trodde att denna skulle förändras under de närmaste åren. Därtill ville vi veta om man skulle komma att satsa på fortbildning inom de närmaste tre åren och i så fall vilken form av fortbildning man skulle kunna tänka sig att satsa egna resurser på.

Figur 2. Andelen högskoleutbildade efter bransch



Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät 2006

Anm.: För en schematisk beskrivning av beskrivning av branschindelningen och yrkeskategoriseringen se Bilaga 2.

3.1. Förändringar i antal anställda

Figur 1 visar förändringarna i antalet anställda under de närmaste tre åren så som företagen i de enskilda branscherna förväntar sig dem. Av diagrammet att döma skulle hotell- och restaurang vara den bransch som skulle öka sin personalstyrka mest, proportionerligt sett, under den närmaste treårsperioden. Antal nyanställningar i förhållande till nuvarande personalstyrka skulle vara drygt 50 procent. Vår bedömning är att de företag inom hotell- och restaurang som besvarat frågan här varit alltför optimistiska om expensionsmöjligheterna. Företagen inom branschen 'övrig service' tror likaså de på en rejäl expansion, med en andel nyanställda inte långt efter hotell- och restaurang. (Till 'övrig service' hör allt från konsultfirmor, privata läkarmottagningar till städfirmor). Den enda bransch som tydligen är pessimistisk om möjligheterna att utöka antalet anställda är – kanske symptomatiskt nog – transport och kommunikation där sjöfarten ingår som den tunga delen. Enligt enkätsvaren tror man till och med att antalet anställda kan komma att minska.

3.2. Andelen högskoleutbildade

Hur stor andel utgör i nuläget de högskoleutbildade inom de olika branscherna och hur stor förutspås den vara om tre år? Som vi kan se av stapeln högst upp i Figur 2 ligger andelen högskoleutbildade totalt strax under 20 procent – vilket harmonierar rätt väl

Tabell 1. Andel högskoleutbildade om tre år i förhållande till idag, efter bransch (procentuell fördelning av svaren respektive bransch)

| | Minskat | Oförändrad | Ökat |
|-----------------------------|----------|------------|-----------|
| Primär | 4 | 96 | 0 |
| Livsmedelsindustri | 0 | 100 | 0 |
| Övrig industri | 0 | 98 | 1 |
| Vatten och el | 0 | 40 | 60 |
| Bygg | 0 | 96 | 4 |
| Handel | 10 | 79 | 10 |
| Hotell- och restaurang | 0 | 53 | 47 |
| Transport och kommunikation | 28 | 68 | 3 |
| Finans | 0 | 33 | 67 |
| Övrig service | 0 | 88 | 12 |
| <i>Alla branscher</i> | <i>5</i> | <i>83</i> | <i>12</i> |

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät våren 2006

med de data som ÅSUB kunde utläsa ur den individbaserade enkät som vi skickade ut i samband med vår utbildningsutredning som genomfördes under 2005. Där gjorde vi bedömningen att cirka 17 procent av den åländska befolkningen i åldern 25-60 år hade tillägnat sig en högskoleutbildning.³

Vad tror företagen om sin samlade kompetens om tre år? Hur stor kommer andelen högskoleutbildade att vara då? Om vi börjar med att läsa siffrorna i den nedersta raden av *Tabell 1* ser vi att företagen sammantaget – inom alla branscher – inte tror på någon större förändring i detta avseende. Den allmänna bedömningen är att det i stort kommer att förbli som idag (83 procent). Vi kan också notera att man inom transport och kommunikation allmänt tror på en minskning av andelen högskoleutbildade, endast en liten minoritet tror på en ökning. Största förändringen i riktning mot en ökad andel högskoleutbildade förväntas komma inom finanssektorn (bank- och försäkring).

När det sedan gäller en höjning av den formella kompetensnivån visar det sig att det först och främst är inom bank- och försäkringsbranschen ('finans', i tabellen) som man är övertygad om att den kommer att höjas. Men också inom vatten- och el- och inom hotell- och restaurang tror man på en kompetenshöjning under de närmaste åren.

³ ÅSUB Rapport 2006:2, *Det framtida behovet av utbildning på Åland*, s. 53.

3.3. Vilken kompetens kommer att efterfrågas?

Vilken kompetens kommer de åländska företagen att efterfråga mest under de kommande tre åren, och vilken kompetens tror de kommer att vara svårast att få tag på? Innan vi redogör för svaren på frågan måste vi konstatera att svarsfrekvensen på just dessa frågor var låg. På de specifika frågorna som handlar om den efterfrågade kompetensen var svarsprocenten (oviktat) knappt 60 procent på frågan om vilken kompetens som man tror kommer att efterfrågas mest under de närmaste tre åren och 40 procent på frågan om vilken kompetens man tror kommer att vara svårast att få tag på.⁴ Procentenheterna anger i detta fall andelen företag som besvarat frågorna och tar ej hänsyn till deras storlek.

Vi kunde också konstatera att våra observationer i vissa var för få för att utgöra ett fullgott statistiskt underlag. Det är med andra ord svårt att dra några långtgående slutsatser utifrån våra data. Några preliminära iakttagelser kan ändå göras.

Inom *servicebranschen* efterfrågas expert-, specialist-, och chefskompetens i mycket högre grad än inom de andra branscherna (*Figur 3*). En tredjedel av den kompetens som kommer att efterfrågas mest inom servicebranschen är utgörs av experter, specialister och chefer. Som en jämförelse kan påpekas att ÅSUB i sin nyligen publicerade utbildningsutredning uppskattade att andelen högskoleutbildade 25-60-åringar på Åland var cirka 17 procent.⁵ Låt oss anta att kategorin experter, specialister och chefer motsvarar kategorin högskoleutbildade. Då skulle möjligtvis den procentuellt sett något högre andelen av efterfrågan på kvalificerad arbetskraft hos de privata företagen i förhållande till andelen högskoleutbildade antyda att det kommer att finnas ett något ökande behov av de sistnämnda under de kommande åren.

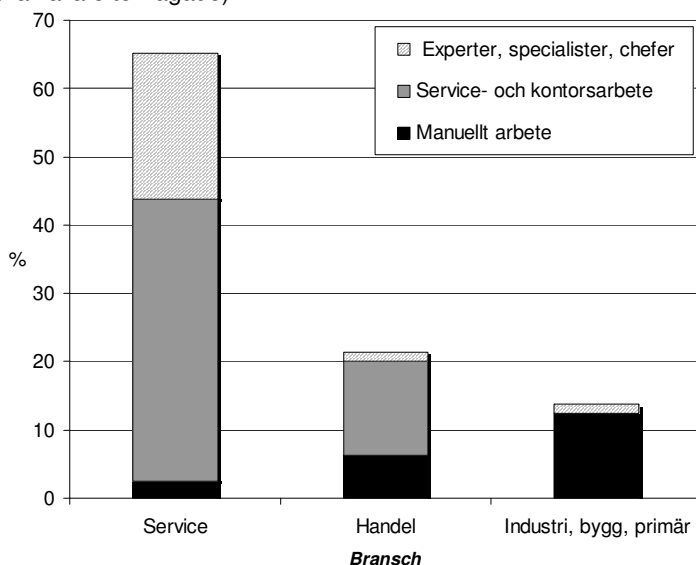
Det visar sig också att en tredjedel av all efterfrågad kvalificerad kompetens är relaterad till datakunskap (dataingenjörer, programmerare, systemutvecklare, etc). Som jämförelse kan nämnas att vi i den tidigare refererade individundersökningen fann att drygt 40 procent av dem som angav att de hade ett utbildningsbehov angav att de ville avlägga en examen inom datakunskap eller att de hade ett behov av ämnet relaterat till sitt yrkesliv.⁶

⁴ Vid en viktning av svaren enligt företagets storlek var svarsprocenten knappt 50 procent på frågan om vilken kompetens som man tror kommer att efterfrågas mest under de närmaste tre åren och inte större än 29 procent på frågan om vilken kompetens man tror kommer att vara svårast att få tag på.

⁵ ÅSUB Rapport 2006:2, *Det framtida behovet av utbildning på Åland* s. 53.

⁶ *Ibid.* s. 31.

Figur 3. Den mest efterfrågade kompetensen under de kommande tre åren (procentuella andelar av alla efterfrågade)



Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät 2006

Anm.: För en schematisk beskrivning av beskrivning av branschindelningen och yrkeskategoriseringen se Bilaga 2.

Här tillämnar vi en bred definition av begreppet servicebransch; däri ingår exempelvis *hotell- och restaurang* likaväl som *transport- och kommunikation*. Det visade sig att den klart största kategorin bland de efterfrågade yrkeskategorierna/arbetsuppgifterna inom tjänstesektorn var kockar, servitörer och kökspersonal. Kockarna är för övrigt den tydligast urskiljbara yrkesgrupp som företagen förväntar att det kommer att vara svårast att få tag på under de närmaste åren. Den näststörsta kategorin har vi redan nämnt; en femtedel av efterfrågan utgjordes av datautbildade.

Som framgår av *Figur 3* förväntas tyngdpunkten av efterfrågan inom *handeln* ligga på arbetskraft på servicesidan; man kommer att allmänt efterfråga försäljningspersonal. Inom kategorin manuellt arbete är det i första hand lagerarbetare som kommer att efterfrågas. Lagerarbetare är också den kategori man tror kommer att bli svårast att få tag på inom branschen. Andra kvalifikationer och kompetenser som efterfrågas är folk med elteknisk utbildning, folk med goda språkkunskaper, och – framför allt – folk med serviceinriktning. Den sistnämnda kategorin hör också till dem man tror blir svårast att få tag på under de kommande tre åren.

Inom kategorin *industri, bygg* och *primärnäringar* efterfrågas av naturliga skäl i första hand manuellt arbete (*Figur 3*). Ser man till yrkeskategorier är det i synnerhet betongarbetare, men också elektriker (inklusive elingenjörer) som kommer att

Tabell 2. Behov och svårigheter att rekrytera personal under de kommande tre åren (procentuella andelar inom respektive kategorier 'efterfrågas' och 'svårt få tag på')

| | Manuellt arbete | | Service- och kontorsarbete | | Experter, specialister, chefer | |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------|-----------------|--------------------------------|-----------------|
| | efterfrågas | svårt få tag på | efterfrågas | svårt få tag på | efterfrågas | svårt få tag på |
| Service | 2,5 | 17,6 | 41,3 | 44,1 | 21,3 | 5,9 |
| Handel | 6,3 | 8,8 | 13,8 | 5,9 | 1,3 | 0,0 |
| Industri, bygg, primär | 12,5 | 14,7 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 2,9 |

Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät 2006

Anm.: För en schematisk beskrivning av beskrivning av branschindelningen och yrkeskategoriseringen se Bilaga 2.

efterfrågas mest under de kommande tre åren. Däremot verkar det som om man inte tror att det kommer att bli något problem att rekrytera just den kompetensen. Många anger också uttryckligen att det inte kommer att vara några problem att rekrytera personal på tre års sikt.

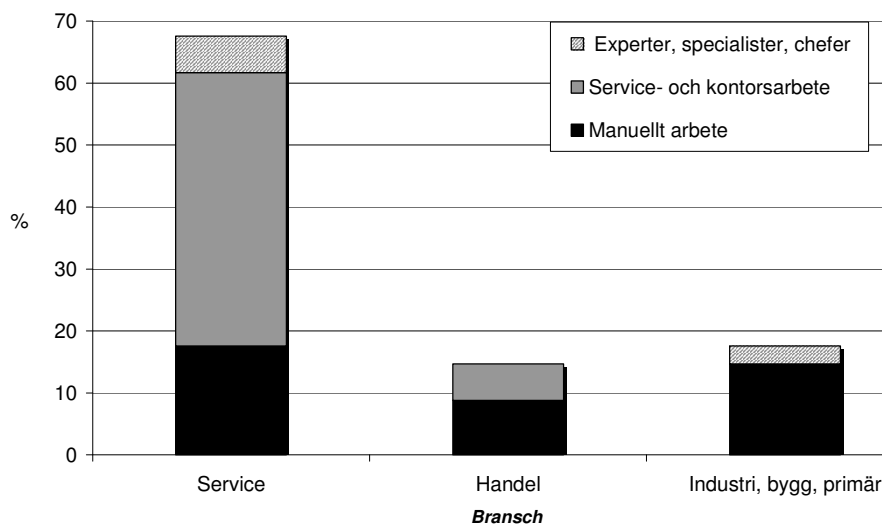
Om vi jämför de mörka delarna av staplarna i *Figur 3* och *Figur 4* eller begrundar siffrorna i *Tabell 2* ser vi att skillnaden mellan andel 'efterfrågade' och 'svårast få tag på' är som störst när det gäller manuellt arbete. De åländska företagen verkar alltså förvänta sig att det kan bli vissa svårigheter med att rekrytera folk till manuellt arbete under de kommande åren. Däremot verkar man inte överlag bekymra sig om tillgången på experter, specialister och chefer (möjligen med undantag för inom industri-, bygg- och primärbranscherna).

3.4. Fortbildning

I årets konjunkturenkät ställde vi två frågor om fortbildning inom företagen. Den första frågan handlade om inom *vilket område* man trodde att man främst skulle satsa på fortbildning under de kommande tre åren. Återigen får vi först konstatera att svarsfrekvensen var låg (den viktade andelen var cirka 50 procent). För att komma åt några eventuella tendenser aggregerade vi de fritt formulerade svaren till följande kategorier: IT-utbildning, serviceinriktad, teknisk utbildning och produktutveckling.

Serviceinriktad personalutbildning verkar vara det man främst kommer att satsa på överlag, men isynnerhet inom branscherna *handel* och *service*. Efter det i

Figur 4. Kompetensen som blir svårast att få tag på under de närmaste tre åren, efter bransch. (Procentuella andelar)



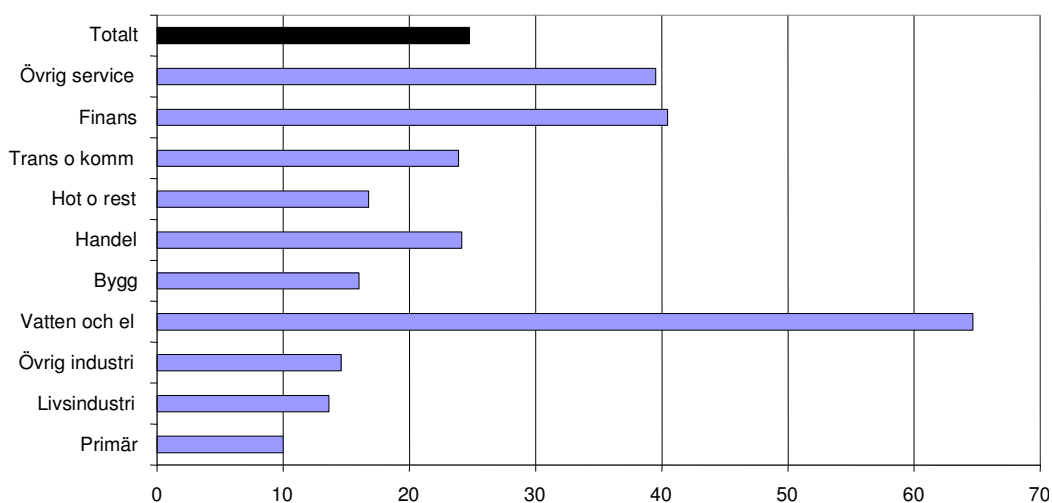
Källa: ÅSUB:s konjunktürenkät 2006

Anm.: För en schematisk beskrivning av beskrivning av branschindelningen och yrkeskategoriseringen se Bilaga 2.

prioritetsordning kommer teknisk utbildning (som var högst prioriterad inom 'industri, bygg och primär'). Först därefter följer IT-utbildning och sist produktutveckling. Vi ställer oss något frågande inför detta resultat, bland annat för att det starkt kontrasterar mot våra statistiskt sett mer solida individdata som klart visar på ett utbrett behov av datautbildning relaterade till individernas yrkesliv. Skulle det möjligen kunna vara så att företagen inte vill prioritera data/IT-utbildningen i en omfattning som motsvarar det upplevda behovet hos de anställda? Vi får lämna den frågan öppen till dess vi har ett mer tillförlitligt dataunderlag.

I vilken form skulle man då kunna tänka sig satsa på fortbildning? Här följer ett axplock av iakttagelser grundade på enkätsvaren. Först kan vi konstatera att enskilda kortare utbildningstillfällen är den absolut populäraste formen för fortbildning totalt sett. Efter det följer fortbildning på arbetstid och tjänster från privat sektor. Vi kan notera att hotell- och restaurang är mycket begivna på att köpa in fortbildningstjänster från privat sektor. Överlag är fortbildningstjänster från offentlig sektor inte alls populära. Fortbildning på arbetsplatsen är synnerligen populär inom finansbranschen. Endast en bransch framstår som seriöst intresserad av läroavtalsutbildning, nämligen livsmedelsbranschen.

Figur 5. Fortbildningsfrekvensen efter bransch



Källa: ÅSUB:s konjunkturenkät 2006

I vår utbildningsutredning drog vi nyligen slutsatsen att hotell- och restaurangbranschen var den som hade den lägsta fortbildningsfrekvensen och grundade oss då på vittnesbörden från enskilda anställda.⁷ I vår konjunkturenkät (barometerundersökningen) till företagen våren 2006 framstår branschen tvärtom som synnerligen fortbildningstillvänd. Frågan är då om detta bara är läpparnas bekännelse hos arbetsgivarna, eller om man verkligen planerar att förändra sin praktik i detta avseende.

Enligt barometerundersökningen vidareutbildar sig årligen var fjärde individ, vilket är en mycket lägre andel än den vi kom fram till i individundersökningen, där 44 procent av de anställda inom det privata näringslivet uppgav att de fortbildat sig under det senaste året. Vad kan då förklaringen till dessa helt olika resultat vara? En del av förklaringen kan möjligen vara att de anställda delvis fortbildar sig på eget initiativ – utöver den fortbildning som sker på arbetstid.

3.5. Avslutande kommentarer

Som tidigare framgått utgörs underlaget till denna korta rapport av företagens svar på några frågor i konjunkturenkäten (se frågorna 14-20 i Bilaga 1). Vi kunde konstatera att andelen svarande på just dessa frågor var lågt. Här finns, tror vi, möjligheter att genom punktinsatser (uppföljande telefonintervjuer, t.ex.) höja svarsprocenten.

⁷ ÅSUB Rapport 2006:2 *Det framtida behovet av utbildning på Åland*, s. 47

En orsak som kan bidra till den låga svarsprocenten och eventuellt till en bristande precision kan vara att de personer som besvarar enkäten oftast är de ekonomiansvariga på företagen och att dessa inte alltid har ingående kunskaper om exempelvis de anställdas utbildningsnivå och fortbildning.

Man kunde också tänka sig att komplettera frågan om vilken kompetens som kommer att vara svårast att få tag på under de kommande tre åren (fråga 15) med ett alternativ 'ingen', för de företag som inte tror rekryteringen kommer att vara ett problem.

Bilaga 1: ÅSUB:s konjunkturenkät



Konjunkturenkäten - våren 2006

Posta eller faxes! ÅSUB, Pb 1187, AX-22111 Mariehamn; fax 018-19495

senast fredagen den 10 februari 2006!

Företag:

Kontaktperson:

Titel:

Tel:

Vill Ni ha Konjunkturrapporten som återrapportering? Ja Nej

Vilken är Er aktuella personalstyrka (omräknat till heltidstjänster)? _____

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

ha förbättrats vara oförändrade ha försämrats

2. Kommer Ert företag om 12 månaderna 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 2005 var inflationstakten 0,9 procent).

snabbare ungefär lika snabbt långsammare

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

snabbare ungefär 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 förbli oförändrad försämrats

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

ökat varit oförändrad minskat

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

ha ökat vara oförändrad ha minskat

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

ökat betydligt motsvarar ungefär årligt slitage och avskrivningar minskat betydligt

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

ökat betydligt motsvara ungefär årligt slitage och avskrivningar minskat betydligt

11. Vilket av följande områden kommer Ert företag att satsa på i första hand under de kommande åren (ange endast ett alternativ)

1. investeringar i maskiner och inventarier
2. ökad automatisering
3. nya lokaler eller utvidgning av befintliga
4. expansion genom ökad arbetskraft
5. personalutbildning
6. utveckla marknadsföringen / söka nya marknader
7. produktutveckling
8. ledarskapsutveckling
9. förbättra inköpsfunktionerna
10. rationalisera verksamheten / förbättra soliditeten och resultatet
11. annat, vad? _____

12. Hur många anställda uppskattar Ni kommer att finnas inom Ert företag om 3 år? _____

13. Uppskatta antalet nyanställningar (ersättande och nya) under de närmaste 3 åren: _____

14. Vilken kompetens/yrkesinriktning hos Era nyanställda kommer Ni att efterfråga mest under de kommande 3 åren? _____

15. Vilken kompetens/yrkesinriktning tror Ni kommer att vara svårast att få tag på för Ert företag under de kommande 3 åren? _____

16. Hur stor andel högskoleutbildade uppskattar Ni att det för närvarande finns inom Ert företag?
 0-20% 20-40% 40-60% 60-80% 80-100%

17. Hur tror Ni att andelen högskoleutbildade inom Ert företag kommer att ha förändrats om 3 år?
 ökat oförändrad minskat

18. 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%

19. Inom vilket område tror Ni att Ni främst kommer att satsa på fortbildning/vidareutbildning under de närmaste 3 åren? _____

20. Vilken slags fortbildning/vidareutbildning kan Ert företag tänka sig bekosta under de närmaste 3 åren? (Flera kryss möjliga)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> (1) enskilda kortare utbildningstillfällen | <input type="checkbox"/> (2) tjänst från privat sektor/konsulter | <input type="checkbox"/> (3) tjänst från offentlig sektor |
| <input type="checkbox"/> (4) utbildning för examen/certifiering | <input type="checkbox"/> (5) fortbildn. på arbetstid | <input type="checkbox"/> (6) fortbildning utanför Åland |
| <input type="checkbox"/> (7) läroavtalsutbildning | <input type="checkbox"/> (8) nätbaserad utbildning | <input type="checkbox"/> (9) inget av dessa alternativ |

Bilaga 2: klassificeringar

Yrkesklassificering: Aggregering av huvudgrupperna i *Yrkesklassificeringen 2001*

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| I. Experter, specialister, chefer | } | 1 Chefer och högre tjänstemän |
| | | 2 Specialister |
| | | 3 Experter |
| II. Kontor- och servicearbete | } | 4 Kontorspersonal och personal i kundservicearbete |
| | | 5 Service-, försäljnings- och omsorgspersonal |
| III. Manuellt arbete | } | 6 Jordbrukare, skogsarbetare m.fl. |
| | | 7 Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare |
| | | 8 Process- och transportarbetare |
| | | 9 Övriga arbetstagare |
| | | (0 Militärer) |

Branschindelning

| | | |
|---------------------------------|---|------------------------------|
| 1. Primär | } | I. Industri, bygg och primär |
| 2. Livsmedelsindustri | | |
| 3. Övrig industri | | |
| 4. Vatten och el | | |
| 5. Bygg | | |
| <hr/> | | |
| 6. Handel | → | II. Handel |
| <hr/> | | |
| 7. Hotell- och restaurang | } | III. Service |
| 8. Transport- och kommunikation | | |
| 9. Bank- och försäkring | | |
| 10. Övriga tjänster | | |
| <hr/> | | |

