

Branschforum

Turismindustrin



REGION
SÖRMLAND

1. Bakgrund

Den 16 februari 2023 anordnades ett branschforum på Zetterbergsgymnasiet i Eskilstuna för att diskutera kompetensförsörjningen inom turismindustrin och återkoppla till de ämnen som diskuterades vid den förra träffen, den 6 oktober 2022. Deltog gjorde representanter från bland annat regionen, näringslivet, utbildningssidan och Arbetsförmedlingen. Dagen var uppdelad i två delar: panelsamtal och gruppdiskussioner, som sammanfattas i denna rapport.

Träffen anordnades av Stua på uppdrag av Region Sörmland och Tillväxtverket. Moderator för dagen var Anna Roos, egenföretagare och coach med lång erfarenhet från rese- och turismindustrin.

2. Summering

Likt den föregående branschträffen rörande turismindustrin i Sörmland är det tydligt att behovet av utbildad och kompetent personal i branschen är fortsatt stort. Utöver detta finns det, enligt en majoritet av dagens deltagare, mer att önska från arbetsgivare och länets yrkesutbildningar när det kommer APL (Arbetsplatsförlagt lärande).

Syftet med träffen var att hitta vägar framåt och lösa kompetensbristen inom turismindustrin.

Under dagen diskuterades det hur viktig branschen är för att yrkesutbildningar ska bli en del av den lokala kompetensförsörjningen, att introduktion är en viktig del i att få och behålla duktig personal, och att det dåliga ryktet som omgärdar turismindustrin ger fortsatt negativa associationer till yrken som borde ses som livslånga karriärval i stället för kortsiktiga instegsjobb.

3. Panelsamtal

Under dagen deltog aktuella personer från olika delar av branschen i panelsamtal för att diskutera utvalda frågeställningar.

Rekryteringsbehov

Frågeställning

Hur kan vi skapa stolthet genom praktik och engagera fler i APL?

Paneldeltagare:

Katarina Stipek, lärare på Zetterbergsgymnasiet

Alexandra Vesterlin, elev på hotell- och turismprogrammet, Zetterbergsgymnasiet

Reidun Johansen, lärare och APL-samordnare, Lindengymnasiet

Sarah Lagerbäck, VD Hotell Statt i Katrineholm

Karin Jonasson, driftchef Elite Stadshotellet i Eskilstuna

Panelnsamtal

Samtalet gör det tydligt att APL är en viktig byggsten i arbetet med att göra elever på yrkesutbildningar yrkesfärdiga, samtidigt som det gynnar skolan i form av kvalitetssäkring. När eleverna är ute på APL kan lärarna se hur utbildningsplanen motsvarar verkligheten och anpassa utbildningen utifrån vad branschen just nu efterfrågar, vilket gör att eleverna har lättare att ta sig an de uppgifter de får när de kommer ut i arbete.

”Under en APL får arbetsplatsen träffa den kommande generationen. Det är viktigt att mötas i det sammanhanget.”

Katarina Stipek

Paneldeltagarna framhäver att det är viktigt att arbetsplatserna inte ser APL som någonting jobbigt och tidskrävande, utan som en stor chans för dem att nå framtida arbetskraft. Det lyfts också att elever måste ha en realistisk bild av vad APL och innebär innan de kommer ut på arbetsplatserna, att de har rätt förväntningar på praktikperioden – medan arbetsgivarna å sin sida måste ha en korrekt bild av vad en elev är där för att göra och kan bidra med.

En utmaning med APL är att hitta platser inom varierande områden till alla elever. Alexandra Vesterlin som går tredje året på hotell- och turismprogrammet betonar vikten av att erbjuda en variation av APL-platser för att vidga elevernas syn på bredden av yrket. I dagsläget ser gymnasieskolorna en utmaning i att skicka elever på praktik i andra städer än den de studerar i, på grund av svårigheter att erbjuda transport och boende. Det är lättare att skicka elever utomlands på praktik, än att erbjuda platser i andra delar av landet.

”Jag önskar att man som elev kan få chansen att göra sin APL i andra delar av Sverige, för att få en större bild av vad vårt yrke faktiskt kan erbjuda.”

Alexandra Vesterlin

Gruppdiskussion

Genom svaren som skickas in via Mentimeter gällande Frågeställning 1 kan det utläsas att det är en utmaning att ändra synen på APL bland arbetsgivare, samtidigt som ett nytt och positivt synsätt är en grundsten för att en APL ska bli lyckad för både elev och arbetsplats. Man ser en möjlighet i att flytta APL-perioder till sommarhalvåret då det finns fler chanser till lärande då, samt att flera arbetsplatser ska kunna dela på en APL-period för en elev.

Fler forum liknande dagens branschträff önskas, för att regelbundet samla näringslivet i turismindustrins branscher och förklara nyttan med APL. Genom mer nätverkande och att fler intressenter bjuds in kan synen på APL förändras och förbättras.

Precis som panelen lyfter, betonas det i gruppdiskussionerna att det behövs fler alternativ på APL-platser för de elever som ska ut på praktik. Några förslag på möjliga APL-platser, som inte erbjuds i stor utsträckning bland yrkesutbildningarna i Sörmland idag, är upplevelseföretag, gårdsbutiker, eventbolag och turistbyråer.

Se [kapitel 4](#) för alla svar.

Yrkesutbildningar för vuxna

Frågeställning

Hur går det till när en yrkeshögskoleutbildning arbetas fram? Hur tas behoven in via näringslivet och arbetsgivare?

Paneldeltagare:

Morgan Andersson, Kompetensstrateg, Region Sörmland

Nahed Alwani, ansvarig för turismutbildningar YrkesAkademin YH

Åsa Ersson, rektor Lindengymnasiet

Panelnsamtal

Att ta fram en yrkesutbildning är ett hårt reglerat område som kräver noggranna förberedelser i form av data från branschen, arbetsförmedlingen och Statistiska centralbyrån (SCB). Efter att ett behov har fastställts, i ett område där en yrkesutbildning skulle vara till nytta för arbetsmarknaden, gäller det att få med sig lokala arbetsgivare i processen. Ju fler som är aktiva i en ansökan desto bättre.

Det framhävs att det krävs ett stort behov av rekrytering på platsen där skolan startas för att det ska vara aktuellt, så väl som att det krävs underlag för att det finns tillräckligt med LIA (Lärande i arbete)-platser och framtida anställningsmöjligheter för de som utbildas. Här är det av stor vikt att branschen tar sitt ansvar och bidrar till att yrkesutbildningar kan fortsätta leva på deras ort – eftersom målet med en yrkesutbildning är att få ut människor i arbete, är det en fördel för dem då det bidrar med personal i det långa loppet.

”Branschen äger utbildningen, utan dem hade vi inte haft en yrkeshögskola.”

Nahed Alwani

Lokalt kan det finnas andra behov än vad det nationella utbildningspaketet erbjuder, vilket också gör att det är viktigt att lokala arbetsgivare är delaktiga i yrkesutbildningarna för att de ska kunna skräddarsys för de behov som finns i området.

Gruppdiskussion

Genom Mentimeter-svaren rörande Frågeställning 2 beskrev deltagarna vilka kompetenser de ser saknas i branschen. Enligt svaren som kom in upplevs en stor brist på kompetent personal inom både restaurang- och livsmedel-, och hotell- och turismbranschen. Detta samtidigt som efterfrågan på utbildad personal är hög inom de båda inriktningarna.

Deltagarna ser att det finns vissa delar av restaurang- och livsmedelsbranschen där det finns extra stort behov av utbildad personal; kockar, servis och kallskänkor toppar listan. Det önskas också större fokus på hygien, hållbarhet, service och säkerhet på länets yrkesutbildningar – och mer APL för större erfarenhet innan eleverna kommer ut i arbete.

Även inom hotell- och turismutbildningarna ser deltagarna att det borde ligga mer fokus på service, bemötande och värdskap. Ett önskemål är också att eleverna får lära sig mer om försäljning och marknadsföring då det är kompetenser som efterfrågas i högre grad. Precis som inom restaurang- och livsmedelsbranschen förespråkas att elever inom hotell- och turism får komma ut på mer APL, för att eleverna ska förstå och se bredden av yrket och branschen.

Vill du som arbetsgivare eller representant från branschen vara med och påverka länets yrkesutbildningar?

Ta kontakt med din kommun* för att delta i programråd!

Karriärvägar och attraktionskraft

Frågeställning

Hur kan vi gemensamt arbeta med handledning och intro för att behålla personal och hur når vi "nya målgrupper" till turismindustrin?

Paneldeltagare:

Johan Wolpher Wekell, VD Apelago Group

Jesper Schönbeck, Arbetsförmedlingen

Sara Andersson, regionansvarig Visita Mellersta

Jannica Sjöstedt, kommunikatör samt områdesansvarig campingen Parken Zoo

Panelamtal

Frågan kring att behålla personal i branschen är ständigt aktuell. Det lyfts olika strategier kring hur man som företag kan göra arbetsplatsen mer attraktiv för ungdomar – bland annat genom gemensamma introduktionsdag för nyanställda och att arbetsgivaren tidigt berättar om chanserna till att kunna avancera mellan olika avdelningar. Panelen betonar också vikten av att vara en uppskattad arbetsgivare, för att nå ny personal genom att anställda rekommenderar arbetsplatsen vidare till vänner och familjemedlemmar.

*(Gäller i de kommuner som har en utbildning i området: Eskilstuna, Nyköping, Katrineholm).

Det diskuteras hur branschen ska kunna få duktiga medarbetare att stanna kvar, bland annat genom att erbjuda helårsanställningar i stället för säsongsarbete, där olika arbetsplatser kan samarbeta. En arbetsplats som erbjuder arbete på vintern kan gå ihop med en arbetsplats som erbjuder sommarjobb, för att kunna erbjuda en yrkesskicklig person en fast anställning. På så sätt stannar uppskattade medarbetare i branschen samtidigt som deras anställning tryggas på ett helt annat sätt än under en säsongsanställning.

En viktig del i att nå nya målgrupper är att tvätta bort det dåliga rykte som omgärdar branschen, till exempel att det skulle vara ett enkelt instegsjobb eller att en yrkesutbildning är något som rekommenderas om en elev har dåliga betyg. Man lyfter hur viktig yrkes stoltheten är för att fler ska vilja arbeta i branschen.

”Ett arbete inom hotell- och turism är långt ifrån ‘det första jobbet’ – det kan vara en livslång karriär”

Sara Andersson

Slutligen lyfts Branschkode som ett verktyg för att bland annat få tips om hur en arbetsgivare kan göra en bra rekrytering, samt hur arbetsgivare på bästa sätt tar hand om sina anställda och får dem att stanna på arbetsplatsen och utvecklas.

Gruppdiskussion:

Av svaren som skickas in via Mentimeter rörande Frågeställning 3 går det att utläsa att grupperna anser att introduktion är väldigt viktigt, men en del som ofta förbises på grund av tidsbrist och bristande kunskaper i handledning. Deltagarna yfter att arbetsgivare bör gå en handledarutbildning, samt få stöd för att kunna ta emot nyanställda och elever på APL.

Vidare tycker pandeldeltagarna att det ska finnas en plan, hos alla, kring hur man som arbetsgivare arbetar med introduktion och handledning på ett professionellt och inkluderande sätt – och en ödmjukhet från båda parter. Branschkode lyfts även här som ett bra verktyg för lyckade introduktioner, och som ett sätt att lägga en grund för att alla arbetsplatser ska ha ett introprogram. Avslutningsvis tas det upp att inställningen spelar stor roll och att en organisation måste vara flexibel för att kunna möta sina kunder, och placera sina medarbetare, på bästa sätt. Se [kapitel 4](#) för alla svar.

4. Mentimeter

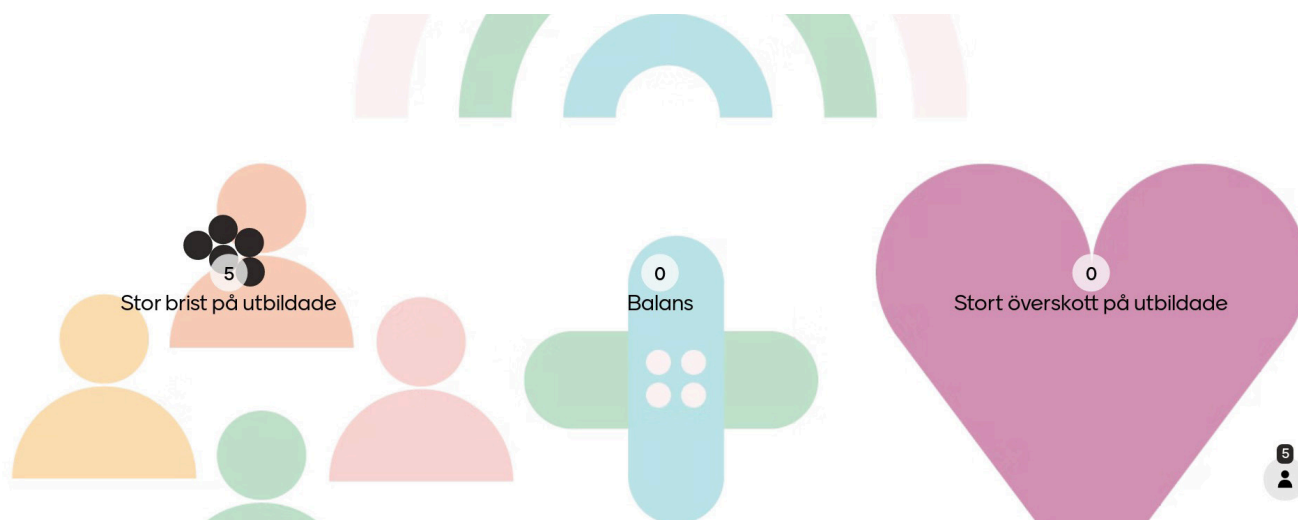
1. Vad kan vi göra för att få och nå fler arbetsgivare i hela regionen för att ta emot för APL?

- Fler forum och samla näringen. Förklara syftet och nyttan. Bjud in olika intressenter. Det är en utmaning och möjlighet att ändra synen på vad APL är. Använd andra arenor för att informera om APL, t.ex. tillståndsmöten. Där finns företagen på plats.
- Lyft det positiva med vad syftet är för just den APL:en.
- Fråga småföretag hur forumet ska se ut för att attrahera dem att komma. Ska utbildningen också bjuda in i näringslivet till skolan att praktisera/inspirera/motivera. Och vara ett stöd till läraren? Företaget har ett ansvar.
- Att man får möjlighet att kunna anpassa praktiken – tider, arbetsuppgifter etc.
- Flera sådana här dagar där man från olika organisationer samlas kring just dessa frågor (implementera både nyttan och hur viktigt det är att fler företag tar emot APL).
- Finns det möjlighet för skolorna att anpassa sin APL till sommarsäsongen.
- Näringslivsträffar – lyft frågan där och berätta om varför och utbytet.
- Förhandssamtal/intervju med elever. CV/personligt brev eller besöka arbetsplatsen. Mer redo första dagen och arbetsplatsen också. Vad gjorde de föregående period?
- Att få fler arbetsgivare: Skarpa uppdrag mot studenter som ger information om företaget. Kan leda mot APL på sikt.
- Mer flexibla erbjudanden med upplägg att man delar mellan företag och inte ansvarar för hela APL-företaget.
- Branschen har större närvaro på utbildningen som gästföreläsare. Mer nätverkande. Större utsträckning medföljande ansvarig lärare till första APL-dagen.

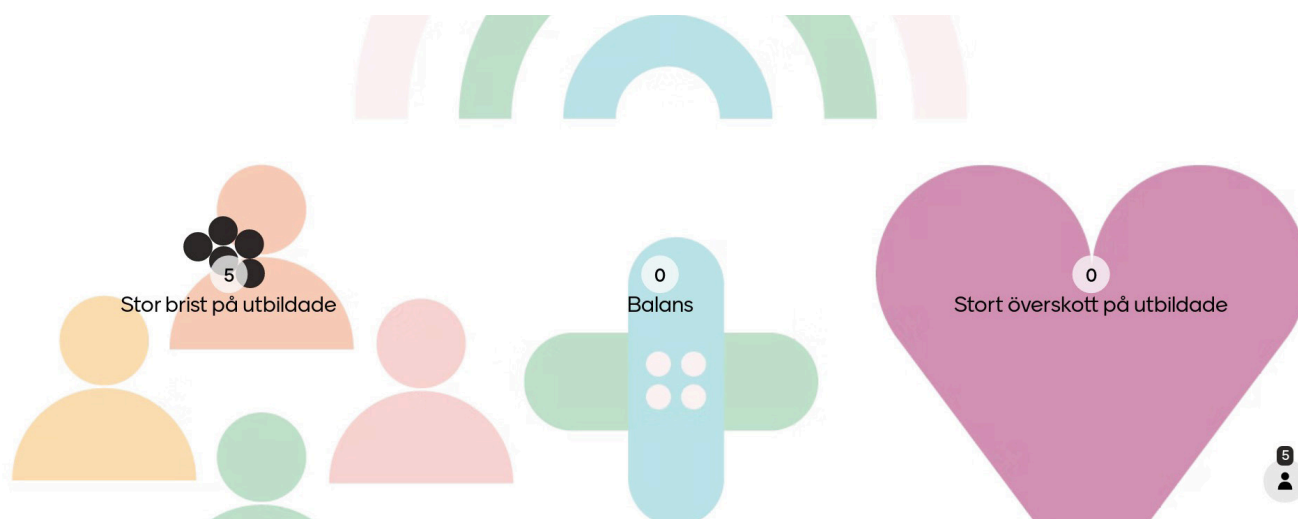
2. Vilka arbetsplatser mer än t.ex. hotell/camping/boende/restaurang skulle vara aktuella för att ta emot elever?

- Upplevelseföretag.
- Inom affärsutveckling: gårdsbutiker, destinationsbolag, eventbolag, kommunala enheter, arenor, föreningar och kultur med mera. Handeln? Upplevelser skapas i stadskärnor, festivaler.
- Turistbyrå, bibliotek, SJ (liggvagn), Mälartåg.
- Museum, turistbyråer och verksamhet där service är huvudingrediensen
- Turism i stort: skärgårdsturism, naturturism, lokala turistbyråer, muséer.

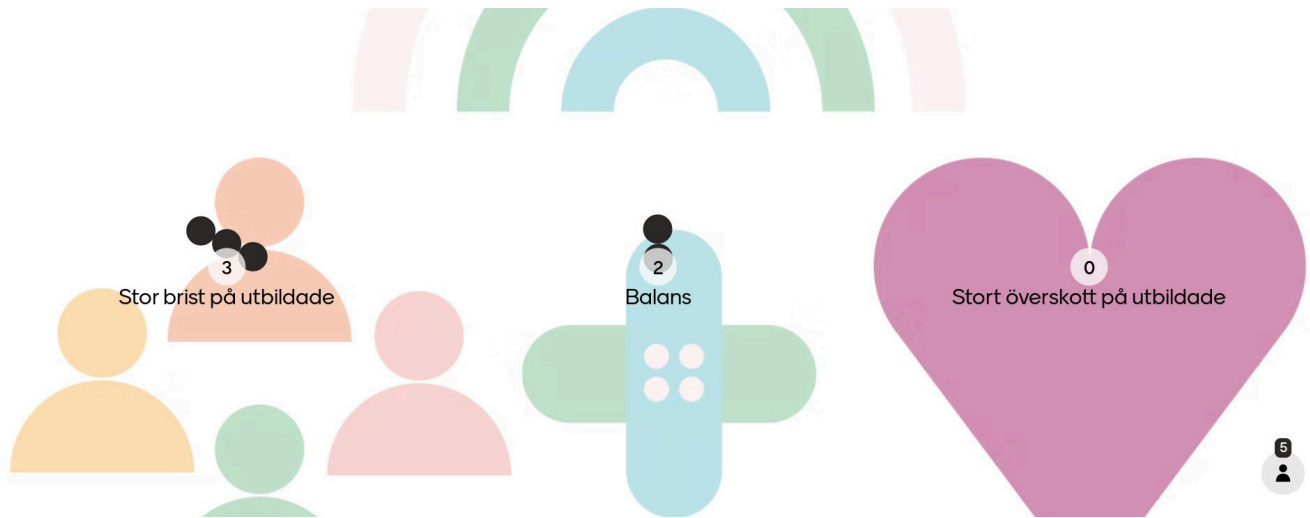
3. Hur bedömer ni att tillgången på utbildade inom restaurang-/ livsmedel ser ut? (Ex. kock, bagare, konditor, servis)



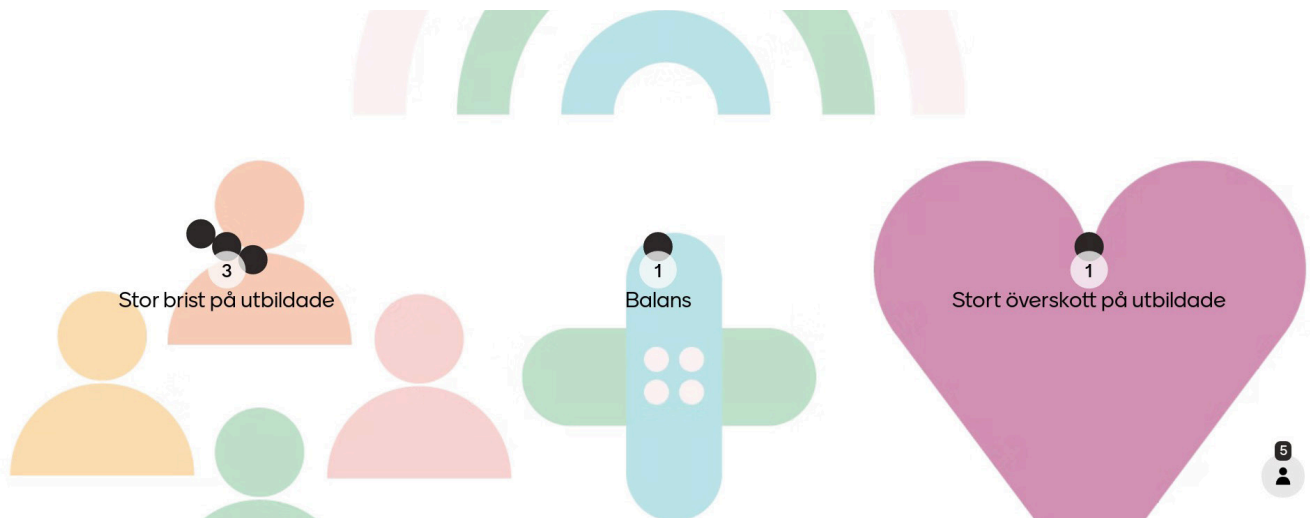
4. Hur bedömer ni att efterfrågan på utbildade inom restaurang-/ livsmedel ser ut? (Ex. kock, bagare, konditor, servis)



5. Hur upplever ni att tillgången på utbildade med hotell- och turismutbildning ser ut? (Ex. på inriktning receptionist, bokning/ försäljning)



6. Hur upplever ni att efterfrågan på utbildade med hotell- och turismutbildning ser ut? (Ex. på inriktning receptionist, bokning/ försäljning)



7. Inom restaurang- och livsmedelsutbildning: Är det inom någon utbildningsinriktning som det finns särskilt stort behov?

- Kockar (x4)
- Servis (x2)
- Varmkökskockar
- Kallskänkor
- Säkerhet och hygien inom restaurang
- Hållbarhet (cirkulärt)
- Service, bemötande och värdskap
- Mer APL för att skapa större erfarenhet
- Lärlingsutbildning för vuxna för att få ut ett spann av åldrar

8. Inom hotell- och turismutbildning: Är det inom någon utbildningsinriktning som det finns ett särskilt stort behov?

- Mer APL – även vuxenutbildning
- Spaterapeuter
- Nej, inte i dagsläget
- Kompetens inom marknadsföring
- Receptionist
- Positioner nära gäst
- Service, bemötande och värdskap
- Kunskap om försäljning
- Förmåga att tänka utanför boxen/mer flexibelt
- Att förstå och se bredden inom yrket: att jobba inom turism är att jobba inom hela industrin

9. Vad är utmaningen idag kopplad till handledning och intro av nya medarbetare (ex. saknar grundläggande utbildning inom branschen)?

- Tidsbrist (x3)
- Tid och råd att ta emot och handleda
- Arbetsgivaren behöver handledarutbildning
- Skapa en träff för bransch/utbildare för att gå igenom förväntan från båda sidor vad som ingår i praktiken – med utbildning/workshop/best practice.
- Mindre företag avstår från att genomföra en handledning/intro. Här behövs stöd, samt berätta och beskriva om de handledarutbildningar/stöd som finns.
- Medföljande lärare vid APL-start
- Som arbetsgivare: kontakta eleven inför APL
- Förarbetad APL, både från utbildning och arbetsgivare

10. Finns det något vi gemensamt skulle kunna göra för att underlätta arbetet med intro och handledning i och med hög omsättning av personal

- Branschkode
- Flera i branschen är utbildade ledare
- Medvetna om att det tar tid att introducera på rätt sätt från början
- Ödmjukhet från båda parter
- Finnas en plan för, hos alla, om hur man arbetar med intro och handledning på ett inkluderande och proffsigt sätt
- Skapa en grund och se till att alla har ett introprogram. Kan det bli en självklarhet för flera att ta del av?
- En organisation måste vara flexibel i att möta kunden/gästen och placera sina medarbetare
- Bättre inställning!