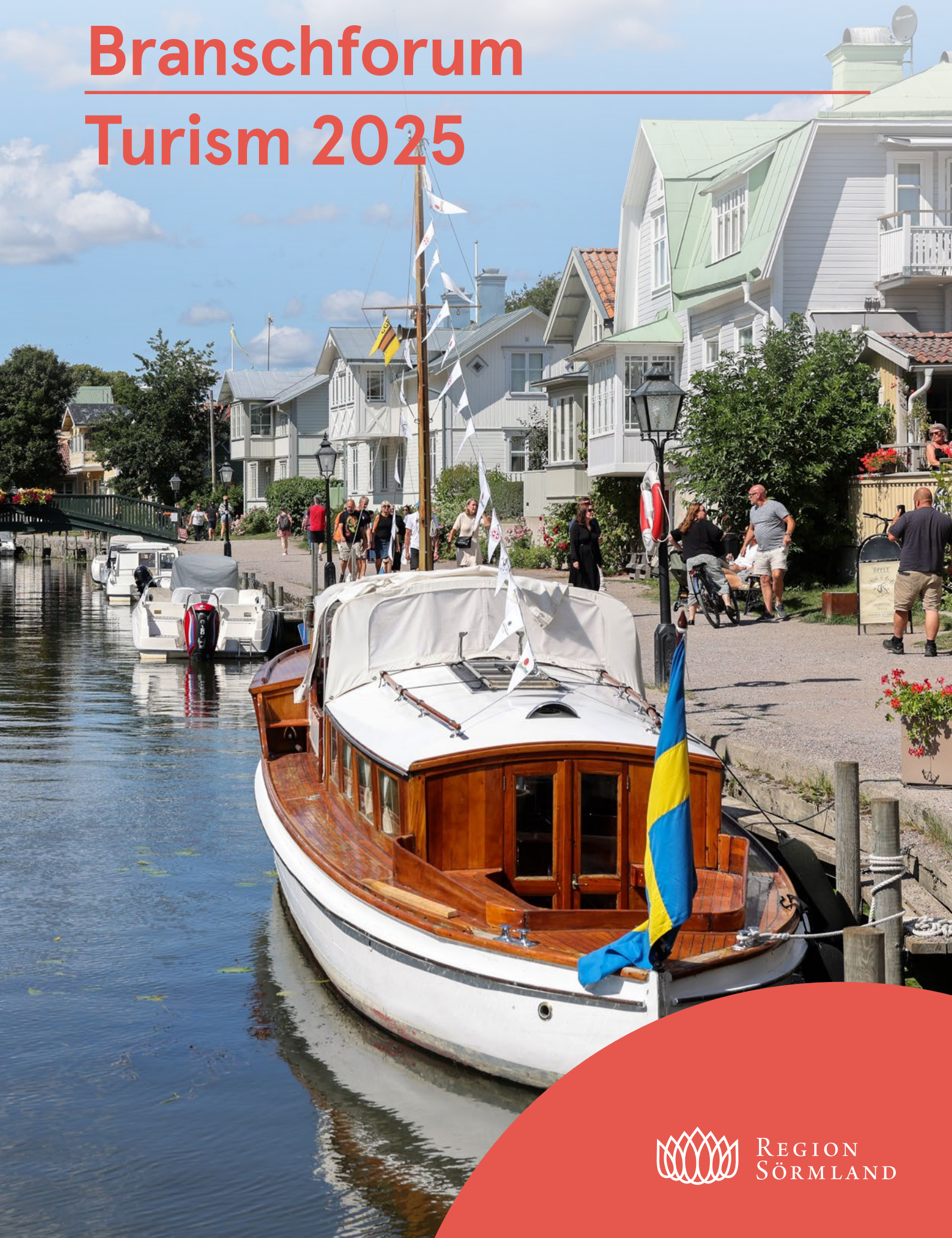


Branschforum

Turism 2025



REGION
SÖRMLAND

1. Bakgrund

Varje år anordnar Region Sörmland en branschträff inom turism, där man bjuder in ett antal arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra relevanta aktörer för att diskutera kompetensförsörjning, utbildning och utveckling inom besöksnäringen. Överlag upplever branschen problem med att rekrytera personal samtidigt som utbildningsanordnare har svårt att fylla utbildningsplatser, som exempelvis kockutbildningen. Branschträffen syftar till att lyfta utmaningarna som besöksnäringen möter, presentera åtgärder som genomförs och uppmuntra till idéer och dialog.



2. Summering

Närvarande på branschträffen var representanter från Visita, Region Sörmland, Stua, utbildningssektorn, näringslivet och Arbetsförmedlingen. Presentatörerna lyfte ämnen som bland annat läget på arbetsmarknaden, kompetensbehovet, bristyrken, samverkan med näringslivet, kvalitetssäkring av utbildningar, trender och tendenser samt utbildningsvägar och tillväxtmöjligheter. På branschträffen lades stort fokus på vikten av att branschen aktivt engagerar sig i utbildningsfrågor för att säkerställa rätt kompetens för framtiden. Här följer några exempel på åtgärder man identifierade:

- Starkare samverkan mellan utbildning och näringsliv, särskilt genom fler praktikplatser (APL) och arbetsplatsförlagd utbildning.
- Attraktionskraften för yrkesutbildningar, framför allt inom kockyrket, behöver stärkas för att fler ska välja dessa utbildningar.
- Komvux och yrkesvux erbjuder skattefinansierade utbildningar, men det behövs mer samverkan för att göra dem relevanta och tillgängliga för branschens behov.
- Yrkesutbildningar inom turism och restaurang kan utvecklas vidare för att möta arbetsmarknadens efterfrågan.



3. Inledning och inflygning

Sarah Lagerbäck, ordförande för arbetsutskottet som anordnar branschträffen inom besöksnäringen, hälsade välkommen och lämnade över ordet till Cecilia Blårand på Restaurangskolan. Hon berättade om skolans verksamhet och de två programmen Restaurang och livsmedel samt Hotell och turism. Skolan arbetar med att integrera verkliga case och skarpa lägen i undervisningen för att ge eleverna praktisk erfarenhet. Bland annat serverar de lunch till gäster i skolans restaurang och deltar i olika evenemang, som julmarknader och banketter. Detta ger eleverna möjlighet att öva på servering och servicebemötande.



4. Visita: utmaningar och behov i branschen

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen, och är även en medlemsorganisation i Svenskt Näringsliv. Amanda Rafter Ekenman på Visita presenterade statistik som visar på en stor efterfrågan på kompetens inom besöksnäringen, samtidigt som branschen står inför betydande rekryteringsproblem. Nedgången för besöksnäringen under pandemin har förstås haft en stor påverkan på arbetsmarknaden, men efter återhämtningen finns nu ett akut behov av att fylla på med rätt kompetens. De yrken som varit särskilt svåra att rekrytera till:

- Kockar
- Serveringspersonal
- Receptionist
- Hovmästare
- Lokalvårdare
- Restaurangchef
- Kökschef
- Bartender
- Köksmästare
- Restaurangbiträde

En av de största utmaningarna är att hitta utbildad personal, vilket innebär att många anställs utan formell utbildning. Därför behöver branschen själv ofta ta ansvar för att utbilda sin arbetskraft och genomföra interna utbildningsinsatser.

Positiva tendenser

Men läget börjar se ljusare ut. Antalet elever som söker programmen för Restaurang och livsmedel samt Hotell och turism ökar stadigt och utbildningarna ser positiva resultat. Ett led i detta är att kvalitetssäkra utbildningar och förse dem med certifiering, där målet är att:

”
öka och främja samarbetet mellan utbildningarna och besöksnäringen för att säkerställa att utbildningarna levererar de yrkeskunskaper, yrkesfärdigheter och yrkeskompetenser som främjar anställningsbarhet samt att utbildningens innehåll motsvarar arbetsmarknadens faktiska behov.

5. Utvecklingen på arbetsmarknaden

Näste presentatör var Jesper Schönbeck på Arbetsförmedlingen. Han presenterade statistik om arbetslöshet och rekryteringsproblem i regionen samt redogjorde för de utmaningar som finns med att matcha arbetslösa med rätt utbildning och kompetenshöjande insatser.

Statistiken visade att arbetslösheten i regionen har ökat för första gången på länge. En stor andel är långtidsarbetslösa och att många av dessa är utomeuropeiskt födda eller har låg utbildning. Trots att många företag behållit sin personal under pandemin finns stora rekryteringsproblem i regionen. Det är svårt att hitta rätt kompetens, och många arbetsgivare upplever att de inte får in ansökningar från personer med rätt yrkeserfarenhet och utbildning. De största utmaningarna handlar om obalansen på arbetsmarknaden:

- Bristen på utbildad arbetskraft består trots ett svagare konjunkturläge
- Fler behöver ta del av utbildning och andra kompetenshöjande insatser för att kunna ta de lediga jobben
- Samverkan behövs mellan kommuner, tillsammans med aktivt arbetsgivararbete och arbetsmarknadsutbildning
- Stora regionala skillnader som ökar framöver
- Behov av ökad regional rörlighet



Jesper förklarade hur Arbetsförmedlingen arbetar med att matcha arbetslösa med rätt utbildning och kompetenshöjande insatser. Han poängterade att det krävs mer samverkan mellan olika aktörer för att lyckas, och genom tidigare insatser har detta visat sig vara ett framgångsrecept för att hålla emot arbetslösheten.

Yrkesprognoser

När det gäller framtida behov inom hotell- och restaurangbranschen, förväntas en ökad efterfrågan på flera yrken, inklusive kockar, servitörer och hotellreceptionister. Efterfrågan förväntas sedan öka ytterligare på fem års sikt. De yrken som antas ha stora möjligheter till arbete inkluderar bartendrar, hotellreceptionister, kockar, köksmästare, restaurang- och köksbiträden samt servitörer. För exempelvis kafé- och konditoriarbetare, förväntas efterfrågan vara oförändrad.



Här följde en diskussion där flera förslag presenterades, som exempelvis att arrangera minimässor och andra evenemang för att underlätta rekrytering och matchning lediga tjänster gentemot arbetslösa. Detta skulle ge arbetsgivare möjlighet att träffa potentiella anställda och presentera sina verksamheter. En kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och Arbetsförmedlingen behövs för att förstå arbetsgivares behov och diskutera möjliga samarbeten.

En kommentar till rekryteringssvårigheterna gällde specifikt att fylla utbildningsplatser inom kockyrket, trots stort behov. Kockyrket saknar arbetskraft och det är en utmaning att hitta sätt att attrahera fler elever till dessa utbildningar – och behålla dem – för att möta efterfrågan på arbetsmarknaden. Ett effektivt sätt kan vara rollspelsträning, då eleverna får öva på att till exempel svara i telefon, något många ogärna gör och upplever en rädsla inför.

6. Kompetensförsörjning

– Campus Katrineholm, Lärcentrum och Komvux Flen

Ylvali Winkler är samordnare för högre studier på Campus Katrineholm. Hon berättade om sin roll som yrkesvägledare och den framgångsrika kompetensmässan som nyligen genomförts på Lärcentrum. Syftet med ett lärcentrum för högre studier är att tillgängliggöra högre studier för vuxna. Man riktar sig till en äldre målgrupp, främst de som är över 25 år som väljer att plugga om eller byta karriär, och det är viktigt att utbildningarna är relevanta och värdefulla för dem. Man erbjuder både hela yrkesutbildningar och kortare kurser, utbildningarna är skattefinansierade och det finns möjlighet till samverkan med olika utbildningsanordnare. Lärcentrum finns framför allt i mindre kommuner och utöver att främja lärande, erbjuds också en social plats för studenter.

I detta sammanhang lyftes hur viktigt det är att samverka, att samverkan är nyckeln till framgång. Tommy Persson, rektor på Komvux Flen, exemplifierade med Flens kommun, där olika delar av den kommunala verksamheten – näringslivsenheten, arbetsmarknadsenheter och komvux – samverkar tillsammans med Arbetsförmedlingen för att tillsammans hitta arbetsgivarnas behov.



7. Tillväxt Nyköping

Näst i tur var Tillväxt Nyköping, som representerades av Nina Rehnmark. Tillväxt Nyköping är ett icke-vinstdrivande samverkansinitiativ mellan näringsliv och kommun. I styrelsen sitter representanter från alla parter. Verksamheten är näringslivsdriven, opolitisk och religiöst obunden. Inspirerat av framgångsrika verksamheter i Skåne, Botkyrka och Väsby startade Tillväxt Nyköping till sommaren 2023 med målet är att, genom att erbjuda affärsutveckling, rekryteringsstöd och nätverk till företag med 5-50 anställda i Nyköping, bidra till att 1000 jobb skapas de första 5 åren. Verksamheten utvecklas kontinuerligt genom samverkan med lokala intressenter och entreprenörer för att kunna erbjuda kostnadsfri tillgång till kunskap, verktyg och kontakter som gör det lättare för företagen att växa och anställa fler. Verksamhetens personal erbjuder affärsutveckling och rekryteringsstöd och pro-bono partners bidrar med expertrådgivning inom en rad olika områden. Jobben stärker den lokala tillväxten och framtidstron, samtidigt som segregation och utanförskap minskar.

Idag jobbar Tillväxt Nyköping med ungefär 100 företag i kommunen och erbjuder:

- Affärsutveckling – erfarna affärsutvecklare tar fram och utvecklar tillväxtplaner
- Rekrytering – hjälp att rekrytera den personal som behövs
- Nätverk _ hjälp med att få rådgivning inom exempelvis upphandling, marknadsföring eller redovisning.



8. Exempelcase Nils Oscar

Ett exempel från Nyköping var Nils Oscar AB, ett ölbryggeri som startade i Stockholm 1996 under namnet Kungsholmens kvartbryggeri. Bryggeriets vd, Henrik Kihlberg, berättade att Nils Oscar har haft verksamhet i Nyköping sedan 2006 med visionen att finnas i alla segment: hotell, restaurang och café.

Att ha ett nära samarbete med lokala utbildningar har varit en stark drivkraft och en strategi för att knyta till sig arbetskraft. Likaså att tänka framåt kring rekrytering och planera för framtida kompetensbehov – vilka kompetenser kommer att behövas och att hur kan vi arbeta proaktivt för att möta dessa behov? Här uttryckte Henrik en önskan om att utveckla och implementera ett praktikantprogram för att rekrytera och behålla personal inom bryggerinäringen.

”

Att brygga öl är en tuff utmaning på en konkurrensutsatt marknad. Genom att samverka med lokala utbildningar kan vi underlätta för studenterna att hitta jobb i närområdet. Samtidigt kan vi bidra till att säkerställa att utbildningarna möter våra och andra arbetsgivare behov.



NILS OSCAR

PERSONAL/REKRYTERING

- 12 i bryggeriet 2 i restaurangen
- Många har valt yrket för det är deras intresse.
- Många bryggare har gått YH Bryggeriteknik i Nynäshamn
- Utmaning att finna kockar och serveringspersonal
- Perfekt inkörsport är att börja genom praktik.
- Lokala utbildningar i samarbete med näringsliv

9. Trend Atlas och framtidsspaning

Stina Algotson, VD på BFUF (Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond), presenterade Trendatlas för besöksnäringen. Atlasen innehåller elva trender baserade på fyra megatrender som är relevanta för besöksnäringen. Dessa är i sin tur baserade på forskning och intervjuer med experter inom området

För mer information om trendatlasen och för att läsa den i sin helhet, klicka här.

https://bfuf.se/wp-content/uploads/2024/11/BFUF_29_Trendatlas_241030_komp.pdf

