

Utmaningar och möjligheter för besöksnäringens kompetensförsörjning

-Syntes och förslag



RAPPORTEN BESTÄLLD AV



Sammanfattning

Besöksnäringen har, likt många andra näringar, problem att rekrytera den kompetens som behövs. I besöksnäringen arbetar många olika kompetenser. Från kockar och lokförare till hotellreceptionister och städare. Problemen med kompetenshöjningen är också många och varierade. Sweco har på uppdrag av Tillväxtverket analyserat besöksnäringens kompetensförsörjning i flera delrapporter. I denna sammanfattande rapport försöker vi analysera de empiriska fynden och föreslå ett antal åtgärder vi bedömer realistiska och potentiellt effektiva.

Att utbilda fler personer för yrken inom besöksnäringen tror vi inte är en realistisk lösning för det stora flertalet yrken inom besöksnäringen. Konkurrensen från andra branscher och yrken är helt enkelt för stor. Och många andra bristyrken står högre upp på den politiska dagordningen. Åtgärderna behöver därför vara andra:

- Sweco föreslår för det första att besöksnäringens företag i högre grad behöver analysera hur de skulle kunna erbjuda mer attraktiva arbeten. För att möta konkurrensen om arbetskraften från andra branscher.
- Besöksnäringens rekryteringspotentialen finns till stor del finns bland de som idag befinner sig utanför arbetsmarknaden. Men de insatser som görs för att kombinera kompetensförsörjning och integration fungerar dåligt. Sweco menar därför att det är mycket angeläget att dessa insatser förbättras. Men en ökad satsning på dessa insatser behöver föregås av en fördjupad analys av integrationsinsatser mot bristyrken.
- Att markant förbättra matchningen mellan utbildningsvolymerna och branschens behov för besöksnäringen alla yrken är inte realistiskt. Men det finns kompetenser inom besöksnäringen som är kritiska för övriga branschen och för samhället i stort. Sweco föreslår att ambitionen att förbättra matchningen fokuseras på ett fåtal kritiska kompetenser.

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1	Swecos uppdrag	4
2.	Vad är besöksnäringen och vilka kompetenser arbetar i den?	6
3.	Vilka är problemen med besöksnäringens kompetensförsörjning?	9
4.	Swecos åtgärdsförslag	12
4.1	Besöksnäringens attraktivitet som arbetsgivare	12
4.2	Kompetensförsörjning genom integration	13
4.3	Matchning av kritiska kompetenser	13

1. Inledning

Det råder idag kompetensbrist i flera yrken på flera platser inom besöksnäringen. Problem med kompetensförsörjning lyfts fram som ett stort hinder för tillväxt och ökad konkurrenskraft.

Många branscher står dock inför liknande problem. Bristyrken har blivit ett begrepp som kommit att omfatta allt fler yrken. Det handlar inte längre om bara lärare och sjuksköterskor. Det har påvisats att väsentliga delar av den offentliga sektorn står inför stora utmaningar att säkra sin kompetensförsörjning¹. Ekvationen om det framtida behovet av utbildad personal och hur många som idag realistiskt går att utbilda förefaller inte gå ihop. Även stora delar av den privata sektorn hämmas av kompetensbrist². Kompetensförsörjningen är också en utmaning för de stora företagsetableringar³ som nu sker framför allt i norra Sverige. En analys av besöksnäringens kompetensförsörjning måste inkludera denna kontext. Så även förslagen på åtgärder. I en sådan kontext duger det alltså inte med att förslag som går ut på att utbilda fler till de identifierade bristyrkena. Bristyrkena är helt enkelt för många. En eventuell lågkonjunktur i närtid skulle kunna förändra läget snabbt för många av de kompetenser det idag råder brist på. Om en lågkonjunktur exempelvis skulle leda till att många restauranger drar ner på sin verksamhet, eller till och med går i konkurs, skulle bristen på kockar att minska. Med andra ord är kalkyler och resonemang kring kompetensbrist i hög grad färskvara.

1.1 Swecos uppdrag

Sweco har av Tillväxtverket fått i uppdrag att beskriva förutsättningarna och ge förslag med syfte att nå en förbättrad kompetensförsörjning i besöksnäringen. Arbetet är en del av Tillväxtverkets regeringsuppdrag som syftar till att bidra till en hållbar besöksnäring. Uppdraget är sprunget ur arbetet inom Myndighetsgruppen för besöksnäringen samt i dialog med regionala främjare och branschen.

Sweco har inom ramen för uppdraget genomfört nio mindre empiriska studier. Samtliga studier genomfördes under perioden oktober 2022 till december 2022. Syftet med alla dessa har varit att ta fram ett kunskapsunderlag för att bättre förstå besöksnäringens utmaningar och möjligheter avseende kompetensförsörjning. Analys och slutsatser i rapporterna, inklusive denna, är respektive författares. Samtliga underlag finns tillgängliga på Tillväxtverkets hemsida. Studierna som gjorts är dessa:

1. Problemkartläggning av besöksnäringens kompetensförsörjning
2. Statistiska analyser
 - a. Vilka arbetar i besöksnäringen
 - b. In och utflödet av kompetens i besöksnäringen
 - c. Utrikes födda i näringen
3. Kompetensförsörjning till besöksnäringen i Sverige, Danmark, Norge och Finland
4. Kompetensförsörjning i besöksnäringen – goda exempel från Norden
5. Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen

¹ <https://www.uka.se/5.3fcfbadf16dfa1b80b93f84.html>

² <https://www.almega.se/2022/06/over-halften-av-tjansteforetagen-lider-av-kompetensbrist/>

³ <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/kompetensforsorjning-vid-stora-foretagsetableringar-och-foretagsexpansioner>

6. Varför byter anställda inom hotell- och restaurangbranschen bransch?

Trots att besöksnäringens kompetensförsörjning studerats i alla dessa studier är det på inget sätt en komplett bild. Det finns många fler frågor att besvara, ur många fler perspektiv. Och man kan alltid fråga sig hur nära man egentligen kommer ett problem med statistiska analyser. I någon mån har vi försökt komplettera det statistiska med intervjuer. Men det finns mer att göra.







Syftet med föreliggande rapport är inte att sammanfatta alla de ingående studierna. Snarare vill vi utifrån de problem och kompetenser som identifierats landa i ett antal förslag på åtgärder vi, baserat på de empiriska resultaten, bedömer realistiska och potentiellt effektiva.

Det analytiska angreppssättet går ut på att kategorisera besöksnäringens kompetensbehov (kapitel 2) och de identifierade problemen (kapitel 3) och baserat på dessa kategorier och uppdragets empiriska resultat landa i ett antal rekommendationer (kapitel 4).

2. Vad är besöksnäringen och vilka kompetenser arbetar i den?

Det finns ingen universellt accepterad definition och avgränsning av vad besöksnäringen består av. I detta uppdrag har vi använt Tillväxtverkets definition som används för att beskriva näringen statistiskt. Ett antal näringar ingår i Tillväxtverkets turismräkenskaper och det är dessa som vi i hela uppdraget kallar besöksnäringen. Besöksnäringen kan vidare delas upp i fyra kategorier; bo, göra, resa och äta, se tabell 1 nedan.

Tabell 1. Tillväxtverkets turismräkenskaper med turismkod och kategoriindelning bo, göra, resa och äta. Kategorien ”handla” ligger utanför turismräkenskaperna och ingår därför inte i definitionen.

Grupp	Turismkod	Turism_namn	kategori
Ingår i turismräkenskaperna	101	Järnvägstransport	resa
	102	Vägtransport	resa 
	103	Sjöfart	resa
	104	Lufttransport	resa
	201	Logiverksamhet	bo 
	202	Restaurang och cafeverksamhet	äta 
	301	Uthyrning och leasing av motorfordon	resa 
	401	Resebyrå- och researrangörsverksamhet	resa
	501	Kultur och nöje	göra 
	601	Sport och fritid	göra 
Övriga turismanknutna branscher	701	Dagligvaruhandel	handla
	801	Drivmedelshandel	handla 
	901	Sällanköpsvaruhandel	handla

Besöksnäringen är alltså mycket bred och om man sedan studerar vilka kompetenser/yrken som arbetar där, breddas bilden ytterligare. Vilka kompetenser/yrken ingår då i denna definition av vad som är besöksnäringen? 39 yrken⁴ i besöksnäringen består av över 1 000 personer⁵. Se tabell 2 nedan. Störst är yrkena restaurang- och köksbiträden, kockar och kallskänkor, hovmästare och servitörer samt taxiförare som tillsammans består av över 10 000 personer.

⁴ Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK.

⁵ För en detaljerad beskrivning av statistiken se delrapporten ”Vilka arbetar i besöksnäringen”.

Tabell 2. Yrkena i besöksnäringen uppdelat på antal i storlekskategorier.

Över 10 000	Mellan 5 000 och 10 000	Mellan 2 000 och 5 000	Mellan 1 000 och 2 000
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	Städare	Pizzabagare m.fl.	Butikssäljare, fackhandel
Kockar och kallskänkor	Hotellreceptionister m.fl.	Bartendrar	Trädgårdsanläggare m.fl.
Hovmästare och servitörer	Restaurang- och kökschefer, nivå 2	Buss- och spårvagnsförare	Kassapersonal m.fl.
Taxiförare m.fl.		Musiker, sångare och kompositörer	Övriga kontorsassistenter och sekreterare
		Resesäljare och trafikassistenter m.fl.	Företagssäljare
		Fastighetsskötare	Butikssäljare, dagligvaror
		Kafé- och konditoribiträden	Museiintendenter m.fl.
		Fritidsledare m.fl.	Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal
		Tägvårdar och ombordansvariga m.fl.	Restaurang- och kökschefer, nivå 1
		Idrottstränare och instruktörer m.fl.	Barnskötare
		Köksmästare och souschefer	Verkställande direktörer m.fl.
		Lokförare	Ljus-, ljud och scentekniker
			Ekonomiassistenter m.fl.
			Skådespelare
			Kontorsreceptionister
			Kabinpersonal m.fl.
			Vårdbiträden
			Lager- och terminalpersonal
			Evenemangs- och reseproducenter m.fl.
			Personliga assistenter

Av de tio största yrkena är åtta tydligt kopplade till restaurang och hotell och de två övriga är fordonsförare. Se tabell 3 nedan. Fordonsförarna är också i genomsnitt klart äldre relativt de andra. Baserat på dessa tio största yrken har 53 procent utländsk bakgrund och 60 procent är män, men det är stor variation mellan de olika yrkena.

Tabell 3. De tio största yrkena i besöksnäringen (antal, medelårsinkomst, medelålder, andel kvinnor och andel med utländsk bakgrund)

Yrke	Antal	Årsinkomst, Medel	Ålder, medel	Andel kvinnor	Andel utl bakgrund
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	32 374	192 950	31	46%	58%
Kockar och kallskänkor	17 813	276 565	38	26%	55%
Hovmästare och servitörer	13 678	231 966	33	59%	35%
Taxiförare m.fl.	11 905	243 223	50	7%	64%
Städare	7 373	206 002	42	76%	74%
Hotellreceptionister m.fl.	6 080	252 192	37	71%	24%
Restaurang- och kökschefer, nivå 2	5 480	370 368	44	34%	49%
Pizzabagare m.fl.	4 637	271 285	40	12%	92%
Bartendrar	4 317	193 914	28	50%	28%
Buss- och spårvagnsförare	3 844	278 305	55	14%	25%
Total	107 501	237 096	38	40%	53%

Besöksnäringen är också beroende av en stor mängd av olika kompetenser utöver de tio vanligaste yrkena. Och en analys som ska leda till åtgärdsförslag kan inte hantera alla dessa enskilda yrken, eftersom förutsättningarna för en förbättrad kompetensförsörjning är så olika. Men det går inte heller

att ta fram åtgärdsförslag som kan vara lämpliga för alla yrken i besöksnäringen. Ett sätt att hantera denna komplexitet är att dela upp yrkena i ett färre antal kategorier.

Flera av kompetenserna som arbetar i besöksnäringen har utbildningsbakgrunder som är tydligt inriktade mot arbeten som finns i besöksnäringen. Exempel på sådana yrken är köksmästare, lokförare och piloter. Men besöksnäringen har också behov av mer generella kompetenser som har en betydligt bredare arbetsmarknad. Exempel på sådana kompetenser är företagsekonomer och It-tekniker, men även yrken med lägre krav på utbildning och erfarenhet, som exempelvis kassapersonal och städare. I nedanstående fyrfältare sammanfattas, och exemplifieras, denna kombination av generell/specifik respektive hög/(låg/medel) kompetens.

Tabell 4. Kombinationer av yrken/kompetenser uppdelat på om kompetensen är generell eller specifikt inriktad mot besöksnäringen samt om kompetensen är hög eller låg/medel. I varje cell två exempel på yrken med medelinkomst per år (2020).

		Kompetens	
		Specifik (mot branschen)	Generell
Kompetens	Hög	Piloter 769 000	Controller 544 000
		Köksmästare och souschefer 352 000	Mjukvaru- och systemutvecklare 487 000
	Låg/medel	Buss- och spårvagnsförare 278 000	Kassapersonal 222 000
		Hotellreceptionister 252 000	Städare 206 000

Även om förutsättningarna för kompetensförsörjningen sannolikt skiljer sig åt mellan alla de yrken som behövs i besöksnäringen menar vi att det finns likheter inom de fyra respektive cellerna. För alla nivåer av generell kompetens gäller att besöksnäringen konkurrerar om personalen med flera andra delar av näringslivet och offentlig sektor. Att kunna erbjuda villkor som matchar villkoren i andra branscher blir då mest centralt för att kunna rekrytera och behålla personal med denna typ av kompetens. Potentiella åtgärder kopplat till utbildningsvolymen blir däremot inte relevanta då denna typ av kompetens inte utbildas mot yrken inom någon särskild näring.

För kompetens med specifik utbildning mot besöksnäringen gäller fortfarande att besöksnäringen behöver erbjuda attraktiva villkor för att attrahera och behålla personal. Men matchning mellan utbildningsvolymen och besöksnäringens behov blir en mer relevant potentiell åtgärd i jämförelse med den generella kompetensen.

Besöksnäring anställer som visats ovan stora yrkesgrupper där kraven på utbildning är lägre. Inom dessa yrken finns många unga och många som invandrat till Sverige. Besöksnäring har en mycket stor betydelse för både integrationen av invandrare och för ungas första erfarenheter av arbetslivet. Det innebär att besöksnäringens kompetensförsörjning och introduktion av invandrare och går hand i hand, men också att näringen bevisligen har särskilt goda förutsättningar att nå den stora potential av arbetskraft som idag står utanför, eller i utkanten av, arbetsmarknaden.

Denna kategorisering av kompetenser är en förenkling av verkligheten men är också nödvändig för framtagande av åtgärdsförslag. Vi återkommer till denna uppdelning längre fram, men först sammanfattar vi de problem med besöksnäringens kompetensförsörjning som identifierats i andra undersökningar och i de intervjuer som gjorts inom ramen för detta uppdrag.

3. Vilka är problemen med besöksnäringens kompetensförsörjning?

Många företag i besöksnäringen har svårt att rekrytera flera av de kompetenser/yrken de behöver för sin verksamhet och utveckling. Och inte sällan hävdas att den efterfrågade kompetensen helt enkelt inte finns. I alla fall inte på de platser, och i de volymer, som efterfrågas. Besöksnäringens företagare och företrädare identifierar många problem kring kompetensförsörjningen. I en av uppdragets rapporter⁶ har vi kartlagt dessa och listan på problem kan göras lång. Problemen som lyft är exempelvis:

- Besöksnäringen konkurrerar med många andra branscher om samma arbetskraft
- Besöksnäringen ligger efter andra branscher avseende kompetensutveckling på arbetsplatsen
- Bristande attraktivitet avseende lön och andra villkor
- Instegsjobb och/eller genomgångsjobb med personal som lämnar branschen snabbt
- Många lämnar arbete i besöksnäring i samband med familjebildning
- Låg värdering av utbildning i branschen
- Pandemin har dränerat branschen på erfaren personal
- För få sökande till gymnasiets yrkesprogram med inriktning mot besöksnäring
- För få platser till gymnasiets yrkesprogram med inriktning mot besöksnäring
- För få platser inom transportutbildning
- Utbildningens kvalitet och relevans för besöksnäring
- Dålig matchning mellan antalet utbildningsplatser och besöksnäringens behov av personal
- De som går ut relevanta utbildningar saknar den kompetens arbetsgivarna förväntar sig
- Hög arbetslöshet, samtidigt allmän arbetskraftsbrist
- Många som utbildar sig mot besöksnäringen tar jobb i andra branscher
- Branschen behöver anpassa sig bättre till människors preferenser vid val av arbete

Listan skulle kunna göras mycket längre. I ett försök att förenkla detta har vi kategoriserat denna långa lista av problem i fyra kategorier på ett liknande sätt som vi kategoriserat yrkena i föregående avsnitt.

Utgångspunkten är att systemet för besöksnäringens kompetensförsörjning består av tre huvudsakliga komponenter: utbildningssystemet, besöksnäringen och matchningen dem emellan. Problemen som identifierats i uppdraget kan placeras i någon av dessa delar. Det har även framkommit problem som ligger utanför detta system, och som här kategoriserats som kontextuella problem.

Problemen har kategoriserats enligt följande:

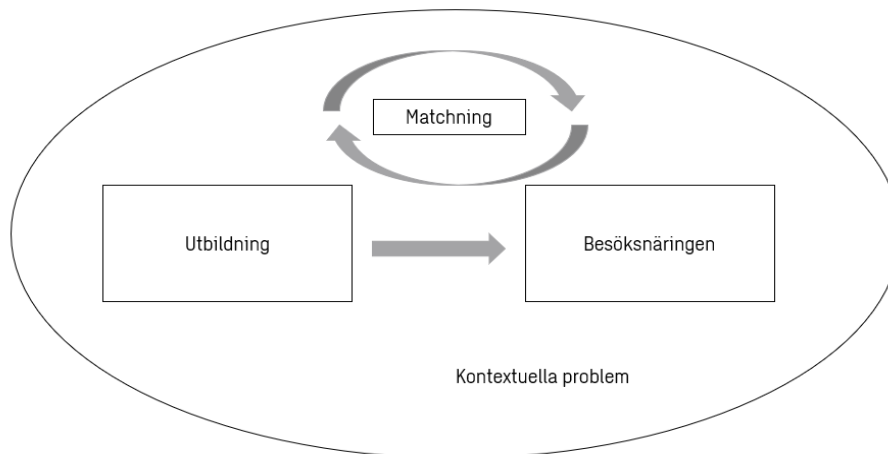
- Problem i besöksnäringen
- Problem i utbildningssystemet
- Matchningsproblem
- Kontextuella problem

Figuren nedan ger en förenklad bild av en komplex verklighet, men visar hur dessa kategorier av problem skulle kunna relateras till varandra. Pilen från utbildning till besöksnäringen symboliserar att

⁶ För mer detaljer se delrapport: Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för besöksnäringens kompetensförsörjning

kompetensen utbildas i utbildningssystemet för att sedan arbeta i besöksnäringen. Pilarna runt matchning symboliserar att matchning är en mycket komplex aktivitet som kräver kunskaper om både utbildningssystemet och branschens nutida och framtida behov, samt kapacitet att analysera och en rådgivning att agera baserat på ett empiriskt underlag.

Figur 1. Besöksnäringens kompetensförsörjning består av tre komponenter; utbildning, besöksnäringen och matchningen. Utanför systemet ligger kontextuella problem, som är svåra att påverka, med likväl i hög grad påverkar besöksnäringens kompetensförsörjning.



Många av de problem som identifierats ligger i besöksnäringen och dess företag. Här finns till exempel problem kopplat till branschens attraktivitet och villkor ur ett medarbetarperspektiv och i relation till andra näringar. I uppdraget har vi kunnat konstatera att inkomsterna för många av de som arbetar i besöksnäringen är låga⁷. Det är starkt kopplat till att många av yrkena ställer låga krav på utbildning och att besöksnäringen har många anställda i dessa kategorier. Andra tecken på bristande attraktivitet är att många av de som utbildat sig mot besöksnäringen på gymnasieskolan lämnar näringen innan de fyller 30 år⁸.

Problem som lyfts kring utbildningssystemet är till exempel att utbildningarna inte förbereder studenterna på de krav som ställs av arbetsgivarna. Inom ramen för uppdraget har vi inte i detalj studerat de utbildningar som är inriktade mot yrken inom besöksnäringen. Alla de intervjupersoner som berättat att de lämnat besöksnäringen gav goda omdömen om de gymnasieutbildningar de gått med inriktning mot besöksnäringen. Det är så klart bara ett litet empiriskt fragment. Det riktas också kritik mot att antalet platser på de relevanta utbildningarna är för få, men även mot att utbildningar ställs in på grund av att antalet elever är för litet.

Det hävdas generellt att matchningen fungerar dåligt, men att matcha det nuvarande utbildningssystemets volymer och kvalitet till arbetsmarknadens behov är svårt. Och det är ännu svårare om siktet är inställt på arbetsmarknadens framtida behov. Så är fallet även när det gäller besöksnäringens nuvarande och framtida behov. Det är därför inte förvånande att många av de identifierade problemen kan relateras till matchning. Systemet för matchning består av flera olika delar. För det första bygger det på kunskap och prognoser. Flera organisationer arbetar med att ta fram kunskapsunderlag kring vilka kunskaper och kompetenser som behövs nu och i framtiden, samt vilka konsekvenser detta skulle få för utbildningssystemets volymer. Dessa kunskapsunderlag skickar signaler till utbildningsanordnare kring vilka utbildningarna som skulle behöva expandera. De kan också utgöra ett underlag för informerade utbildningsval för potentiella elever/studenter. Denna styrning via kunskap är dock att betrakta som "mjuk". Som komplement till detta finns utbildningsaktörer med särskilt ansvar att utbilda mot brister som uppstått på arbetsmarknaden. Ett exempel på sådana aktörer är Arbetsförmedlingen och Myndigheten för yrkeshögskolan. Myndigheten för yrkeshögskolan verkar särskilt för att utbildningarna tillgodoser arbetslivets behov av kompetens. I

⁷ I de statistiska analyserna finns statistik på inkomsterna i besöksnäringen relativt andra delar av näringslivet.

⁸ Se delrapport "Matchningen mellan utbildning och sysselsättning inom besöksnäringen".

särskilda fall kan regeringen gå in och via regleringsbrev instruera till exempel högskolor att bygga ut specifika utbildningar. Men på en övergripande nivå är styrningen av det svenska systemet för matchning mjukt och bygger i huvudsak på kunskapsunderlag och på studenters intresse för olika utbildningar och yrken.

Den sista kategorien av identifierade problem ligger utanför det vi här valt att kalla systemet för besöksnäringens kompetensförsörjning, men som likväl starkt påverkar branschens möjligheter att rekrytera den kvalitet och kvantitet av kompetens som önskas. Des kontextuella problemen är svåra för systemets aktörer att påverka men behöver likväl inkluderas i en analys av besöksnäringens kompetensförsörjning. Den allt överskuggande externa omständigheten är att stora delar av näringslivet och den offentliga sektorn har liknande kompetensförsörjningsproblem. Åtgärdsförslag som bortser ifrån detta faktum löper stor risk att bli verkningslösa. Men det finns flera andra externa faktorer som kan påverka besöksnäringens möjligheter att rekrytera. Förändrade regler för arbetskraftinvandring skulle till exempel kunna försvåra för vissa delar av besöksnäringen. De yrken inom besöksnäringen som har flest beviljade arbetstillstånd 2020 är snabbmatspersonal (994) och kockar (547)⁹.

⁹ <https://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/arbetskraftsinvandring/>

4. Swecos åtgärdsförslag

När det råder brist på utbildad personal är den reflexmässiga reaktionen att det borde utbildas fler så att behovet kan tillfredsställas. Men i en situation då stora delar av näringslivet, och den offentliga sektorn, upplever liknande kompetensförsörjningsproblem är det inte en självklar eller realistisk åtgärd. Utbildningar med högt söktryck från studenter och yrken som politiken och samhället finner särskilt angelägna kommer i en sådan konkurrenssituation att kunna expandera. Men övriga utbildningar får sannolikt finna sig i att inte kunna expandera trots att det finns kompetensbrist och därmed goda anställningsmöjligheter för de som går utbildningarna. Vi gör bedömningen att besöksnäringens generella kompetensförsörjningsproblem ur ett samhällsperspektiv inte kan uppfattas som särskilt angelägna relativt flera andra yrkeskategorier. Högt upp på den politiska agendan finns kompetensbristen inom skola, vård, polis, försvaret och den kompetens som behövs för samhällets gröna omställning. Besöksnäringen kan inte förvänta sig att politiken och samhället i stort bedömer besöksnäringens kompetensförsörjningsproblem som lika angelägna. Och det är därför inte troligt att kraftfulla åtgärder kommer att vidtas för att expandera för näringen relevanta utbildningar. Det är mot denna bakgrund vi gör bedömningen att utbildningsvolymerna större än vad som idag är fallet inte kommer att lösa besöksnäringens kompetensförsörjningsproblem.

Inget av uppdragets delar har haft ett särskilt fokus på för besöksnäringen relevanta utbildningar. Och bortsett från att vi kunnat konstatera att mycket få av de som gått en arbetsmarknadsutbildning med inriktning mot besöksnäringen har arbetat 90 dagar efter utbildningen så har vi inget underlag för att kunna föreslå åtgärder avseende för näringen relevanta utbildningar. Det betyder däremot inte att det saknas förbättringspotential.

Vi tror att lösningarna måste vara andra. Baserat på de typer av problem som identifierats när det gäller kompetensförsörjningen och de typer av kompetenser som besöksnäringen är beroende av, landar Sweco i tre förslag på huvudsakliga förbättringsområden. Dessa tre är:

- Besöksnäringens attraktivitet som arbetsgivare
- Kompetensförsörjning genom integration
- Matchning för kritiska kompetenser

4.1 Besöksnäringens attraktivitet som arbetsgivare

Stora delar av näringslivet och offentlig sektor har kompetensförsörjningsproblem och det är stor konkurrens om arbetskraften, särskilt om den delen av arbetskraften som redan har en stark position på arbetsmarknaden. I en sådan situation blir företagets och de olika branschernas attraktivitet som arbetsgivare viktig. Resultaten visar att företag inom delar av besöksnäringen har svårt att rekrytera och behålla personal eftersom de inte erbjuder de villkor som förväntas. En intervjuperson på en regional organisation involverad i att främja besöksnäringen sammanfattade detta kärnfullt.

”Företag med gott rykte har små problem att rekrytera personal. Företag med dåligt rykte har mycket svårare att rekrytera.”

Denna bild har bekräftats i flera av våra delrapporter. Tydligast är kanske resultatet att många av de som utbildat sig mot besöksnäringen lämnar näringen redan innan de fyllt 30, samt att lönerna är låga och arbetstiderna oregelbundna i många av näringens till volym stora yrken.

Sweco menar därför att:

- Branschens företag behöver i högre grad analysera hur de skulle kunna erbjuda sina nuvarande och potentiella personal mer attraktiva villkor.

Detta kommer att betyda olika saker för företag med olika förutsättningar och för olika yrkeskategorier men gäller hela besöksnäringen. Och det är naturligtvis särskilt viktigt för de yrkeskategorier som är svårast att rekrytera.

4.2 Kompetensförsörjning genom integration

Väldigt många av de som arbetar i besöksnäringen har invandrat till Sverige –i de stora yrkena ofta över hälften. På så vis har besöksnäringen en mycket stor betydelse för integrationen. Och besöksnäringen är i mycket hög grad beroende av personer som invandrat och nu arbetar i Sverige. När det gäller de som invandrat till Sverige, men ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden, finns en stor flora av åtgärder. Vi har inte kunnat analysera alla dessa, men som en del i uppdraget har vi undersökt Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar inriktade mot hotell och restaurang. Utbildningarna inriktar sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, alltså även personer som är födda i Sverige. Resultaten tyder på att en liten minoritet av de som gått en ettårig utbildning mot dessa bristyrken har ett arbete 90 dagar efter att utbildningen avslutats. Här finns med andra ord en mycket stor förbättringspotential. Baserat på undersökningen vi gjort inom ramen för uppdraget kan vi inte säga vari problemet ligger. Men det framstår som mycket angeläget att fördjupa analysen av arbetsmarknadsutbildningar för att i möjligaste mån åtgärda dessa.

Eftersom integration står högt på den politiska agendan kan åtgärder som kombinerar kompetensförsörjning och integrationen av de som står utanför arbetsmarknaden ha särskilt goda förutsättningar att få gehör från aktörer utanför besöksnäringen. Men åtgärderna måste bli bättre än vad som nu är fallet.

Sweco menar därför att:

- Anledningarna till att integrationsinsatser inriktade mot bristyrken fungerar dåligt behöver analyseras grundligt. Detta bör göras i samverkan med utbildningsanordnarna och besöksnäringens företrädare.

Efter att en sådan analys gjorts bör de identifierade problemen åtgärdas.

4.3 Matchning av kritiska kompetenser

Som redan nämnts gör vi inte bedömningen att besöksnäringen kan förvänta sig att politiken och samhället i stort bedömer näringens kompetensförsörjningsproblem som särskilt angelägna. Och det är därför inte troligt att kraftfulla åtgärder kommer att vidtas från den nationella politiska nivån. Men det finns specifika kompetenser inom besöksnäringen som är kritiska för andra delar av näringen och för samhället i stort. Ett sådant exempel är lokförare och andra kompetenser inom järnväg¹⁰. Denna typ av brister på kritiska kompetenser kan sannolikt bedömas som mycket angelägna av aktörer utanför besöksnäringen, vilket gör det mer realistiskt att få gehör för förslag på lösningar relaterat till fler utbildningsplatser.

Lokförarbristen är dessutom ett tydligt exempel på att matchningen av utbildningsvolym och näringens kompetensbehov misslyckats. Med allvarliga konsekvenser.

Sweco menar inte att en förbättrad matchning är en realistisk eller önskvärd generell åtgärd för att förbättra besöksnäringens generella kompetensförsörjningsproblem. Kompetenserna är helt enkelt för många och det görs redan mycket i regionala forum. Men det finns systemkritiska kompetenser som dessutom kräver specifika utbildningar. När det gäller denna typ av kompetenser framstår det som mycket angeläget att förbättra den framtida matchningen mellan utbildningsvolym och kompetensbehov.

Sweco menar därför att:

- En myndighet eller ett nätverk av myndigheter bör få ett nationellt matchningsuppdrag kring kritiska och specifika kompetenser.

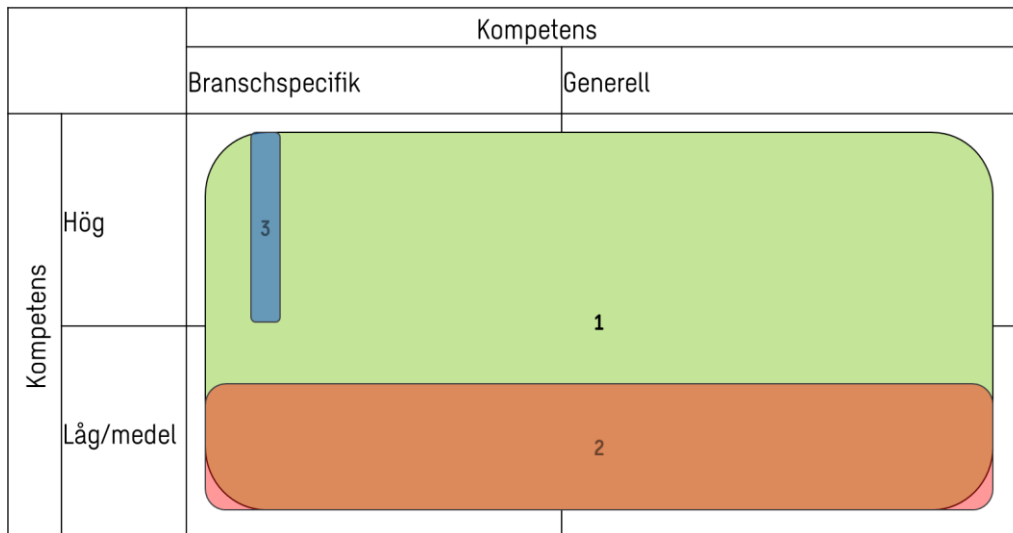
Vi kan utifrån vårt underlag inte bedöma vilka dess kompetenser är. En vidare analys och dialog med branschens företrädare skulle behövas för att identifiera dessa. Man skulle också kunna tänka sig att

¹⁰ ["Lyssna på regionerna om järnvägens personalbrist" - Dagens Samhälle \(dagenssamhalle.se\)](#)

det finns nivåer av kritiskt viktiga kompetenser, där de mest kritiska kanske bäst lämpar sig att hanteras på den nationella nivån och de lite mindre kritiska på regional nivå.

Swecos förslag på åtgärder täcker olika delar av besöksnäringens kompetenser. Se figur 2 nedan. I figuren återkommer vi till de typer av kompetenser som presenterades i tabell 4. Kompetenserna är uppdelade baserat på om de är generella eller specifikt inriktade mot besöksnäringen samt om kompetensen är hög eller låg/medel. Arbetet för ökad attraktivitet täcker alla de kompetenser som arbetar i branschen, men är naturligtvis mest akut för de kompetenser som är svårast att rekrytera. Åtgärder kring kompetensförsörjning genom integration täcker främst de kompetenser med lägre eller kortare krav på utbildning. Och förslaget kring bättre matchning gäller endast ett fåtal kritiska yrken med hög, och mot näringen specifikt inriktad, kompetens.

Figur 2. Swecos åtgärdsförslag kopplat till besöksnäringens kategorier av kompetenser. 1. Attraktiva arbeten, 2. Kompetensförsörjning genom integration och 3. Matchning.



Vi har inom ramen för uppdraget genomfört en mängd analyser av besöksnäringens kompetensförsörjning. Baserat på dessa har vi tagit fram ett antal förslag som vi bedömer har realistiska möjligheter att förbättra näringens kompetensförsörjningssituation. De tre förslagen innehåller också en komponent av ytterligare analys. Det första handlar om hur företagen bör analysera hur de, utifrån sina förutsättningar, kan erbjuda mer attraktiva arbeten för att möta konkurrensen från andra näringar. Förslagen kring kompetensförsörjning genom integration behöver i hög grad inledas med att analysera hur integrationsinsatser mot bristyrken kan förbättras. Och det tredje förslaget kring förbättrad matchning skulle behöva inledas med att identifiera vilka de kritiska kompetenserna är och vilka förutsättningarna som finns för att kunna uppnå en bättre matchning.