



UHR

Besöksnäringens
kompetenskartläggning 2025

Om rapporten

Insikterna och slutsatserna som presenteras i den här rapporten är resultatet av en stor kartläggning av den svenska besöksnäringen utifrån både arbetstagarnas och arbetsgivarnas perspektiv. Syftet är att ge en initierad bild av besöksnäringens kompetensbehov och ge ett underlag till omställningsorganisationerna för att de bättre ska kunna vägleda förvärvsarbetande på den svenska arbetsmarknaden.

Rapporten utgår från två separata undersökningar, en kvalitativ utförd med fackliga representanter och en kvantitativ med företrädare för företagen. I början diskuteras kompetensbehovet utifrån ett bredare perspektiv för att slutligen landa i det konkreta behovet av yrkesroller och kompetenser. För första gången för besöksnäringen så ställs även dessa mot varandra, så att det är möjligt att se vilka kompetenser som behövs för respektive yrkesroll.

Trevlig läsning!



Om den kvantitativa undersökningen:

Metod och målgrupp

Webbintervjuer med representanter ansvariga för rekrytering och kompetensförsörjning för företag inom besöksnäringen.

Antal intervjuer

1 052 intervjuer

Svarsfrekvens

10%

Fältperiod

9 april – 10 juni 2025

Om den kvalitativa undersökningen:

Metod och målgrupp

Kvalitativa digitala gruppdiskussioner, digitala semistrukturerade djupintervjuer

Målgrupp

Fackliga representanter samt HR-representanter med insyn i kompetensbehovsfrågor i följande delbranscher:

Hotell och logi
Nöje och turism
Restaurang

Antal intervjuer

3 gruppdiskussioner, 5 individuella djupintervjuer

Fältperiod

Okt - Jan 2024-2025



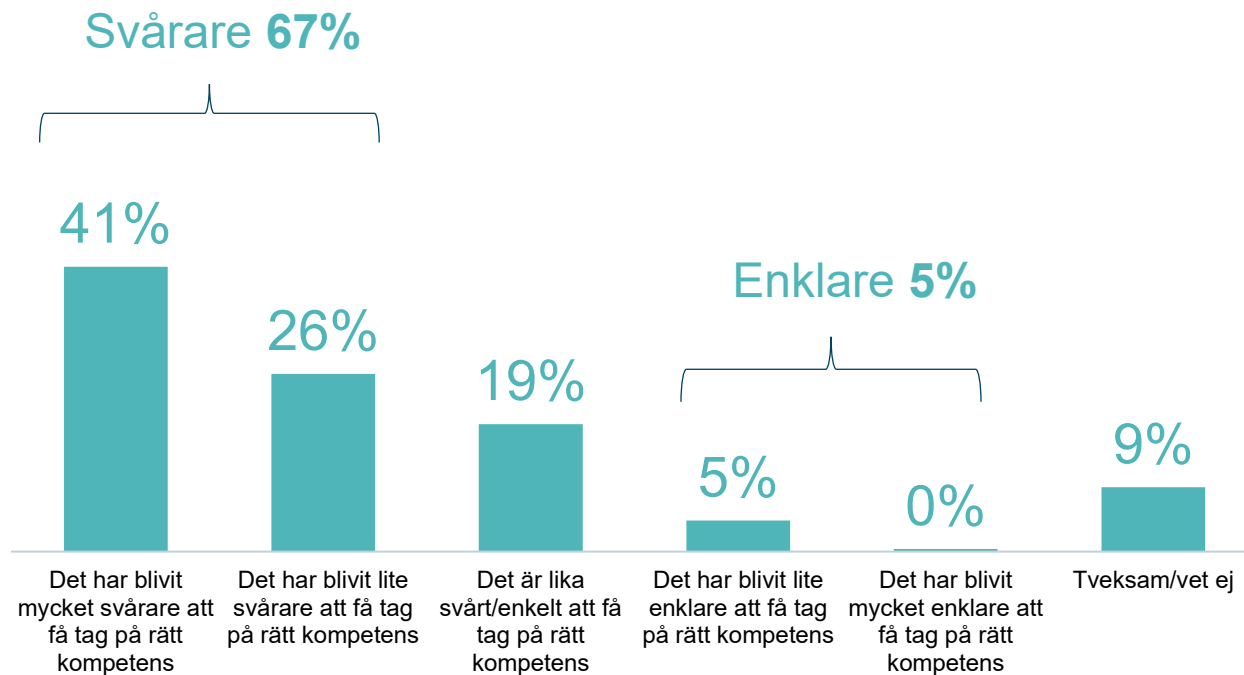


Innehåll:

Kompetensbehov och utmaningar	7
Anställningsbehovet	16
Kompetensutveckling och utbildning	38
Kompetenser	49
Blicka framåt	66
Spotlight yrkesroller	70
Spotlight branscher	84
Spotlight regioner	93

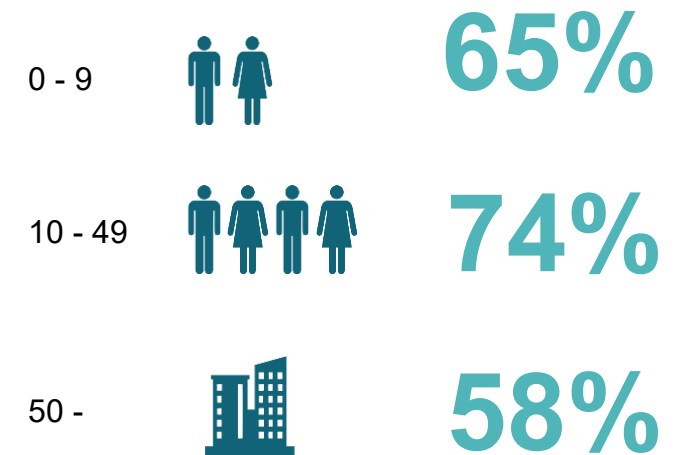
Kompetensbehov och utmaningar

Få tag i rätt kompetens



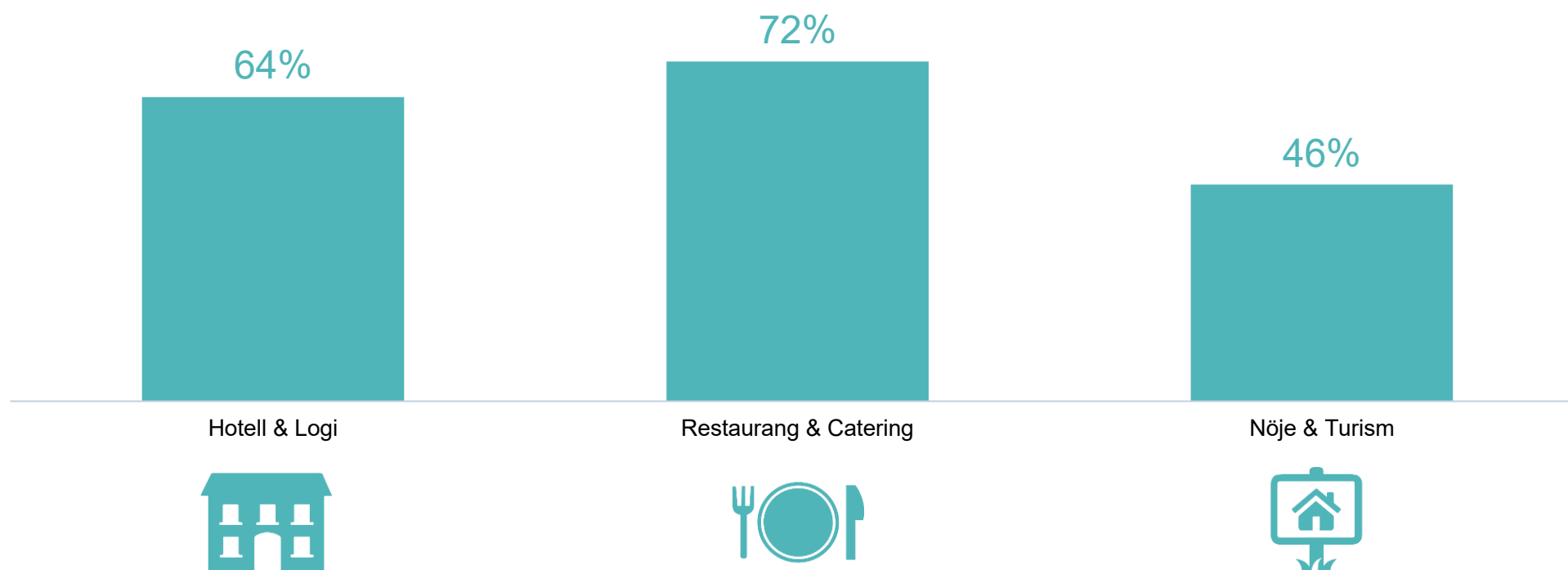
→ Andel som angett *mycket/lite svårare* per företagsstorlek

Antal anställda



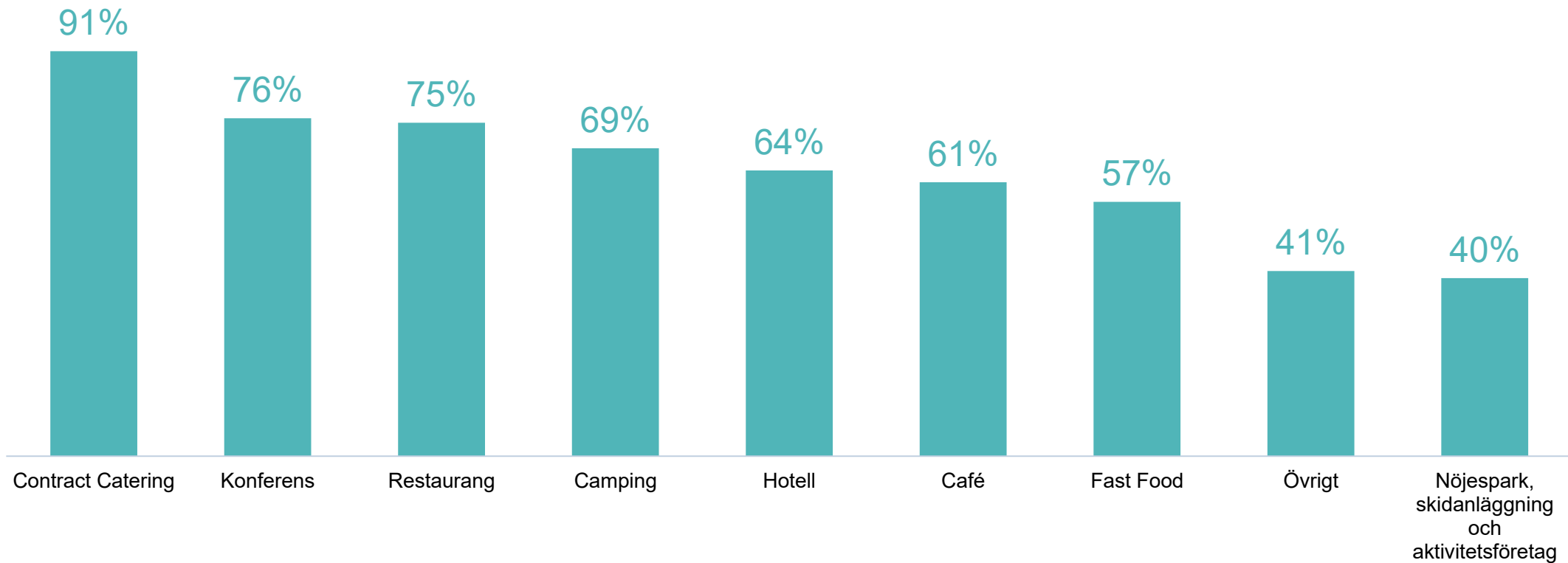
Få tag i rätt kompetens

Andel som angett *mycket/lite svårare*
per sektorsindelning

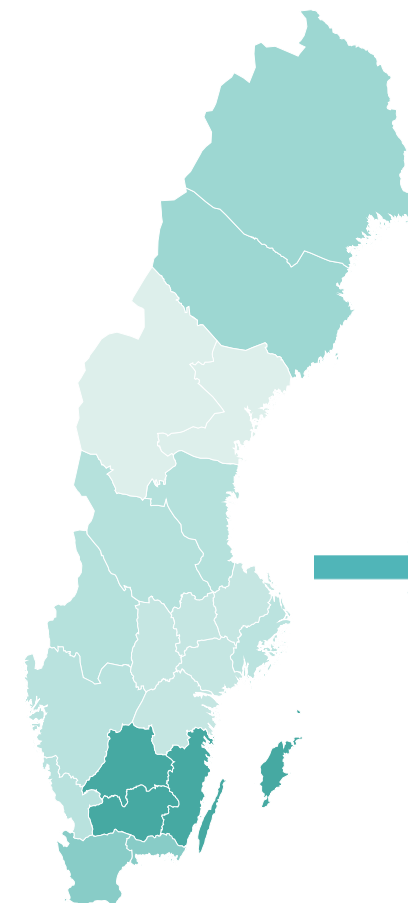
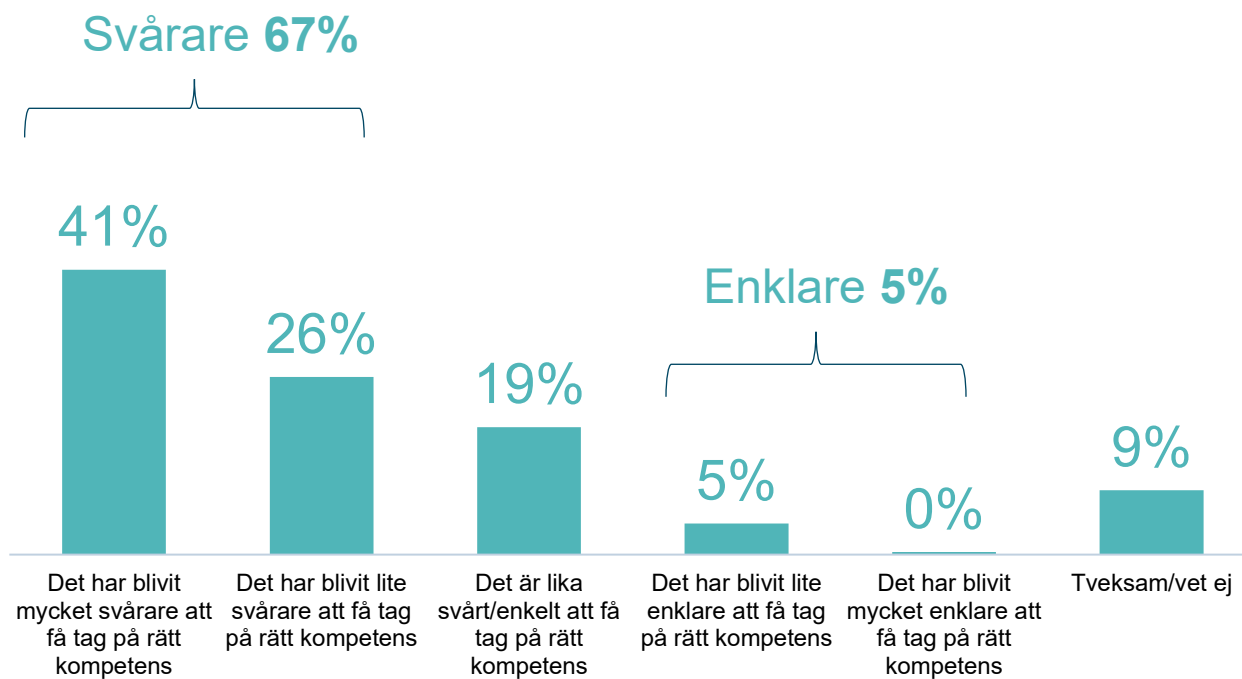


Få tag i rätt kompetens

Andel som angett *mycket/lite svårare* per typ av verksamhet



Få tag i rätt kompetens



Andel som angett öka per NUTS2:

1. Småland med öarna (78%)
2. Sydsverige (72%)
3. Övre Norrland (70%)
4. Norra Mellansverige (67%)
5. Västsverige (66%)
6. Stockholm (66%)
7. Östra Mellansverige (64%)
8. Mellersta Norrland (61%)

Fråga: Hur har möjligheten att få ta i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på arbetsstället där du arbetar?

Kompetensbristen finns i de servicenära rollerna

De intervjuade HR-representanterna beskriver genomgående att den mest akuta kompetensbristen finns i de servicenära rollerna, medan specialistkompetenser efterfrågas i mer begränsad omfattning

- Majoriteten pekar på att kompetensbristen är mest kännbar i de grundläggande servicerollerna, och flera deltagare beskriver hur bristen på *kockar, servitörer och receptionister* är den största utmaningen
- Återkommande är det de personliga egenskaperna som lyfts, i kombination med rätt inställning och förståelse av branschen.
- Många vittnar om att det är särskilt svårt att hitta personal som vill arbeta kvällar och helger, och flera deltagare lyfter fram att det är svårare att behålla personal på golvet än i specialistroller och tjänstemannaroller

De lyfter samtidigt att specialistkompetenser visserligen kan vara svårrekryterade, men att volymbehoven är betydligt mindre

- Majoriteten menar att bristen på grundkompetens inom service är ett större problem för verksamheten
- Flera deltagare pekar på att specialistkompetenser, som ex automationselektriker och IT-säkerhetskompetens ofta kan lösas genom konsulter eller delad kompetens

" Men jag tror någonstans ändå att det är lite överhängande, vi skriker efter folk som har kompetens eller som vill bli kompetenta skulle jag säga." – Facklig representant, Restaurang

" Det är mycket gymnasiekompetens och det är lika med noll kompetens ibland, för de kommer inte från våra branscher och utbildningar utan de kommer ifrån helt annat så de har ingen branschvana när de går in." - Facklig representant, Restaurang

Lönegolvet för arbetskraftsinvandring ett problem för kompetensförsörjningen

Deltagarna beskriver att det nya lönegolvet för arbetskraftsinvandring skapar betydande utmaningar för branschens kompetensförsörjning

- Flera intervjupersoner vittnar om att de inte längre kan erbjuda jobb till kompetent personal från länder utanför EU på grund av de nya lönenivåkraven. Marginalerna i branschen är för små för att kunna matcha de nya lönenivåerna som krävs för arbetstillstånd
- Flera arbetsgivare betonar att de är beroende av arbetskraft från andra länder, särskilt inom områden som städ och housekeeping.
- Enstaka HR-representanter berättar att de idag har individer som arbetar hos dem som påverkas av detta, men att dessa arbetar kvar medan de som arbetsgivare kallt räknar med att reglerna kommer att förändras

"Den är ju jättetufft för branschen. För det är ju som sagt många som kommer till oss och sen så är de beroende av sitt arbete och vi kan inte kanske leverera den lönen som krävs och då kan inte de stanna kvar i Sverige." – HR-representant, Hotell och logi

"Vi har ju vissa personer vi inte kan erbjuda jobb längre eftersom de kanske inte kommer från ett, inte har rätt lönenivåer för att få befinna sig i Sverige om man inte kommer från ett EU land och så, så där har vi väl ändå haft mycket kompetens som vi inte har kunnat erbjuda arbete på grund av det nya lönetaket." – HR-representant, Hotell och logi

Geografiskt avstånd svårare för mindre aktörer

Traditionellt har aktörer inom besöksnäringen på mindre orter haft svårt att rekrytera till tjänstemannaroller med krav på högre utbildning, men flera lyfter att de ser ett trendbrott och en positiv vändning

- Flera intervjupersoner vittnar om att människor, ofta par med barn, aktivt mer och mer söker sig från storstäder till mindre orter för att få ett lugnare liv, närhet till naturen och ökad livskvalitet.
- Dessa individer ses som en positiv resurs utifrån kompetens, men också nya perspektiv till vad som annars kan vara ganska traditionella verksamheter.

Geografisk placering påverkar kompetensförsörjning och rekrytering, många upplever att de har svårt att konkurrera om arbetskraft med aktörer i storstäder

- Många anställda har ett behov av en fungerande kollektivtrafik för att kunna ta sig till arbetet, särskilt också under obekväma tider – flera representanter för arbetsgivare upplever att de väljs bort till förmån för konkurrenter som är enkla att ta sig till
- Flera aktörer på landsbygd och/eller på skidort lyfter att personallogi är en utmaning säsongvis, och att de inte har resurser till att erbjuda logi till samtliga, eller i den standard som önskas



"Vi ligger dessutom en dryg mil utanför stan, och nu är det ganska bra kommunikation, men det är ändå väldigt mycket såna problem vi tampas med." – Facklig representant, Hotell och logi

Många ser inte hur en framtid inom besöksnäringen skulle fungera

De fackliga representanterna kommenterar däremot att låga löner och tydliga signaler om små möjligheter till heltid skapar ett icke-engagemang, att det är svårt för medarbetare att motivera att stanna i branschen när villkor ser ut som de gör

- Flera har svårt att kunna försörja sig, och skapa en trygghet i början av karriären om man är beroende av att jaga pass. Vid säsongsenngagemang kan det också vara svårt att hitta kompletterande arbetsplatser som fungerar under resterande del av året
- Många fackliga representanter lyfter att anställda i branschen är stressade över försörjning, har svårt att tacka nej eftersom man inte vet när nästa tillfälle ges och har svårt att planera och nyttja sin fritid på ett meningsfullt sätt – de upplever inte att man har makt över sina egen situation

Den verklighet många möter i branschen är att det finns tydliga signaler om att villkoren och förutsättningarna inte är förenliga med en långsiktig framtid, utan kantas av många osäkerheter utifrån arbetsvillkor, anställningsformer och löner



"Vi har ju ett evigt problem med att folk inte får heltid. Det är generellt för branschen. Vi har extremt mycket ofrivillig deltid och det är också en sådan aspekt att om vi får rätt förutsättningar att också kunna stanna i företagen och att kunna vilja utvecklas vidare." – Facklig representant, Restaurang

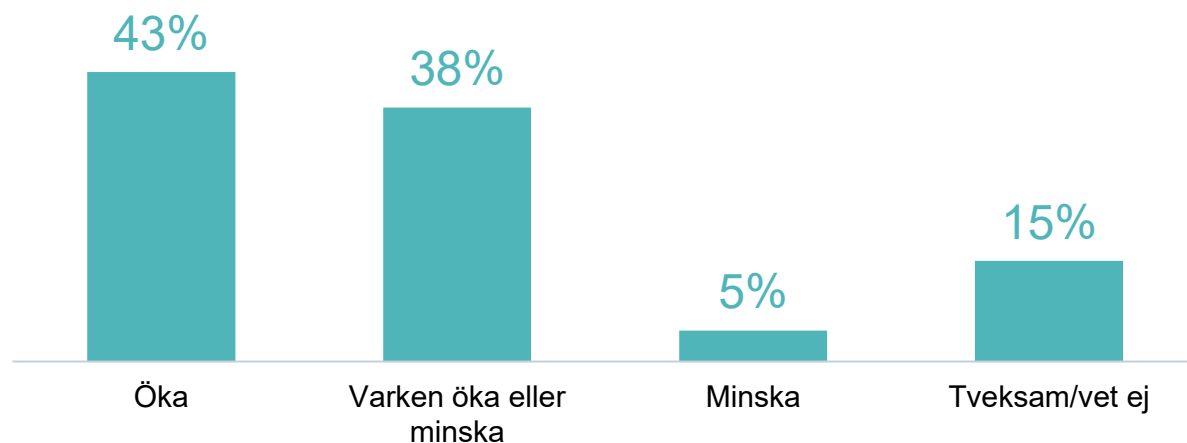


"Vi är en säsongsbetonad verksamhet och vi inte har öppet hela tiden. Så möjligheterna till ett fast jobb när du väl blir äldre och vill bilda familj eller liknande, de möjligheterna finns inte på samma sätt. Anställningstryggheten är väl ett hinder."

– HR- representant, Nöje och turism

Anställningsbehovet

Företagens rekryteringsbehov 1-3 år



Andel som angett *öka* per företagsstorlek

Antal
anställda

0 - 9



42%

10 - 49



45%

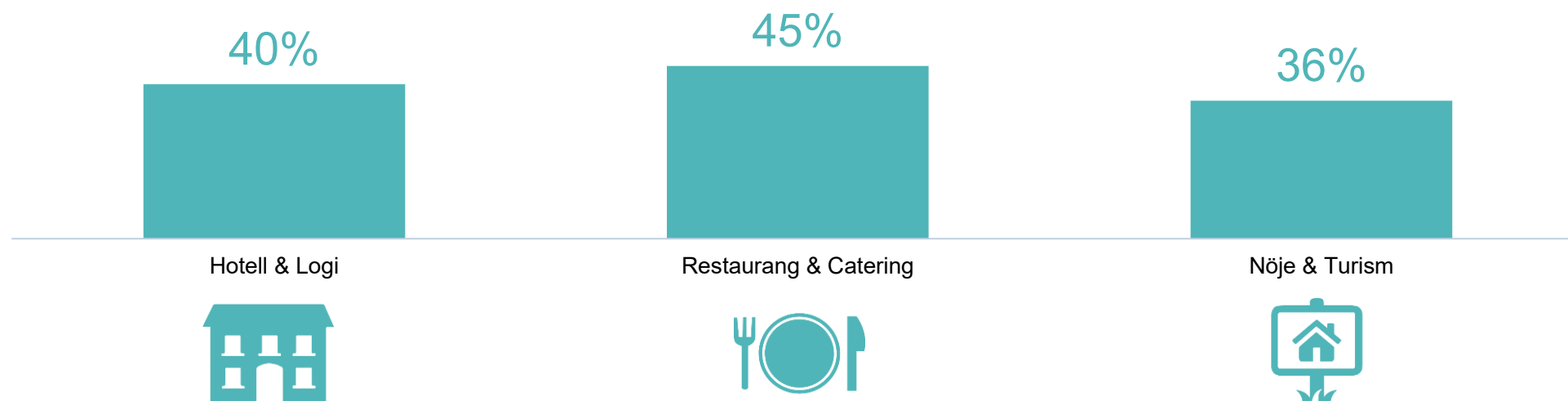
50 -



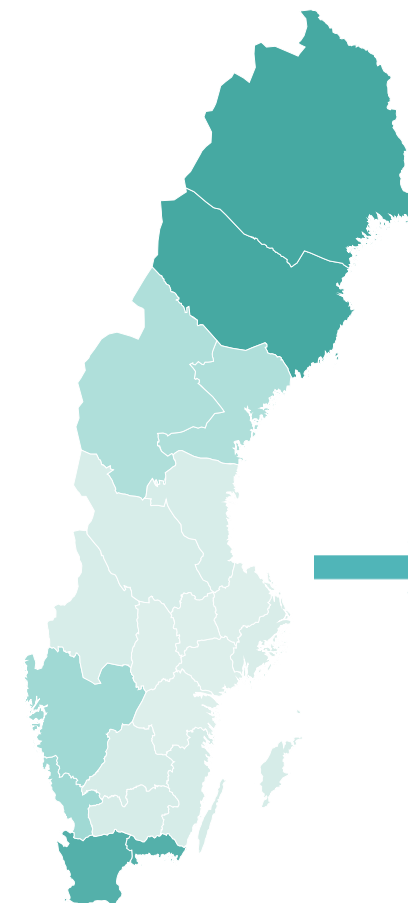
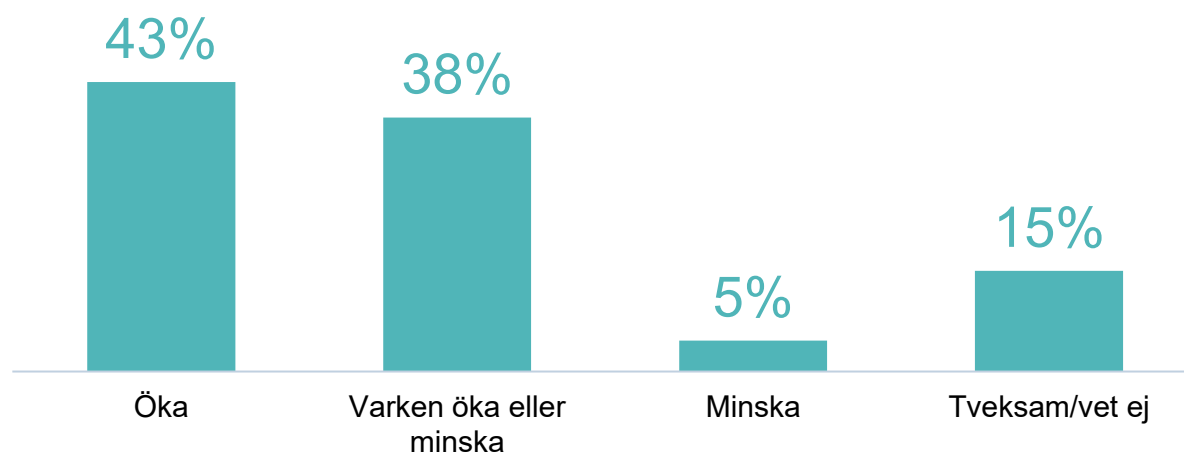
41%

Företagens rekryteringsbehov 1-3 år

Andel som angett öka per sektorsindelning



Företagens rekryteringsbehov 1-3 år

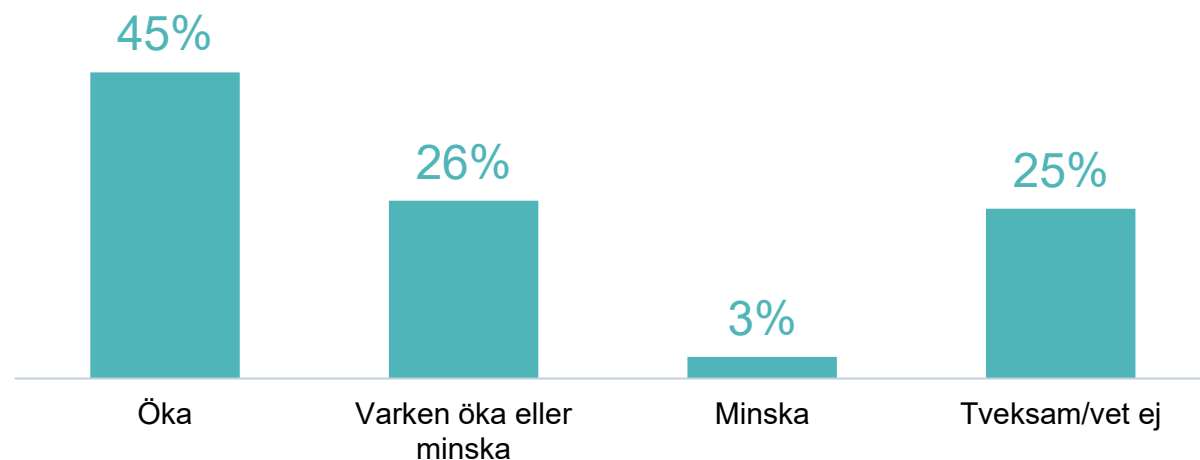


Andel som angett öka per NUTS2:

1. Övre Norrland (48%)
2. Sydsverige (48%)
3. Västsverige (44%)
4. Mellersta Norrland (43%)
5. Småland med öarna (41%)
6. Norra Mellansverige (41%)
7. Stockholm (41%)
8. Östra Mellansverige (40%)

Fråga: Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?

Företagens rekryteringsbehov på längre sikt 4-6 år



Andel som angett *öka* per företagsstorlek

Antal
anställda

0 - 9



44%

10 - 49



49%

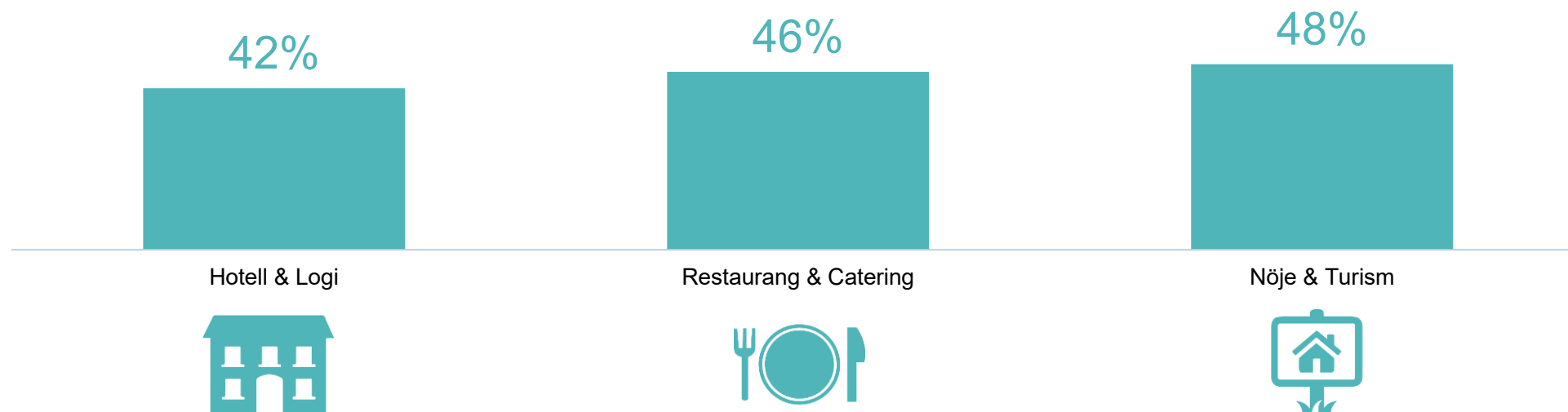
50 -



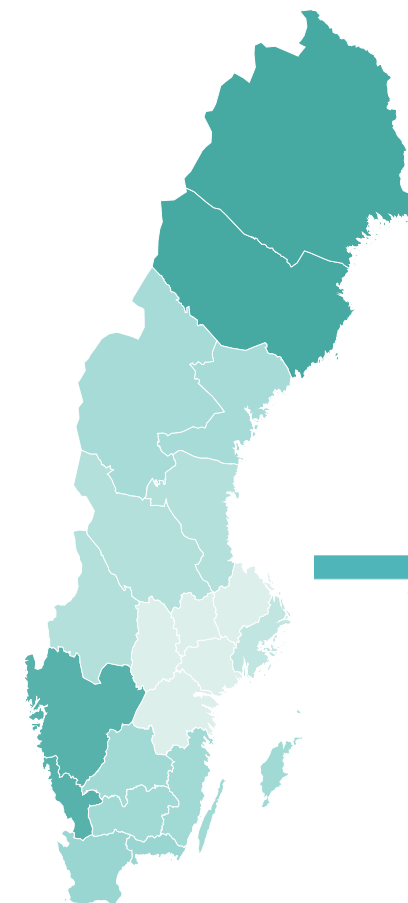
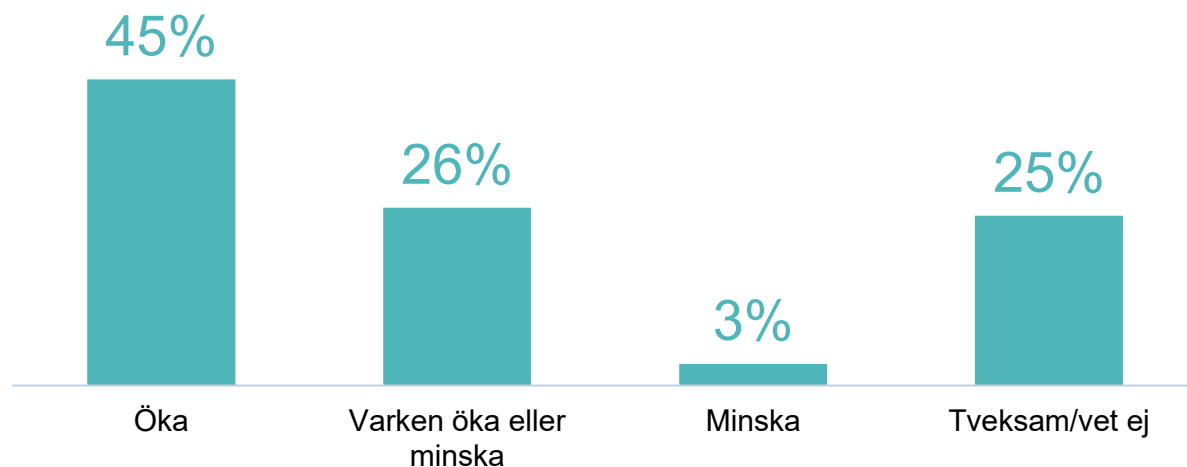
43%

Företagens rekryteringsbehov 4-6 år

Andel som angett öka per sektorsindelning



Företagens rekryteringsbehov på längre sikt 4-6 år



Andel som angett öka per NUTS2:

1. Övre Norrland (54%)
2. Västsverige (52%)
3. Sydsverige (47%)
4. Småland med öarna (46%)
5. Mellersta Norrland (45%)
6. Norra Mellansverige (44%)
7. Stockholm (42%)
8. Östra Mellansverige (38%)

Hur många behöver anställas inom
besöksnäringen de närmaste tre åren?

136 921 st!

Total: Antalet specifika yrkesroller som behöver anställas inom besöksnäringen de närmaste tre åren

1-15

Servitör/Servitris	16 201
Restaurangbiträde	12 324
Kock	11 485
Hotellstädare	9 091
Köksbiträde	5 698
Cafébiträde	5 610
Frukostbiträde	5 203
Lokalvårdare	4 995
Receptionist	4 846
Chef/arbetsledare	3 560
Diskare	3 487
Runner	3 255
Bartender	3 192
Butiksbiträde	3 107
Eventpersonal	2 691

16-30

Restaurangchef	2 616
Kökschef/Head Chef	2 294
Hovmästare	2 101
Parkvärd	1 993
Entrévärd	1 858
Kallskänka	1 838
Sous Chef	1 741
Butikssäljare (butiksmedarbetare)	1 483
Barista	1 251
Drift- och säkerhetsansvarig	1 211
Parkarbetare	1 018
Bagare	1 015
Säljare	980
Controller	975
Barchef	948

31-45

Aktivitetsvärd/-värdinna	941
Administratör	933
Vaktmästare/Fastighetsskötare	862
Konditor	807
Husfru/städchef	670
Sommelier	633
Receptionschef	581
Eventkoordinator/ansvarig	531
Food & beverage-manager	511
Marknadsförare	456
Konferensvärd/-värdinna	424
Guest Relations Manager	414
Väktare och ordningsvakter	406
Ekonom	401
Guide/Turledare/Färdledare	397
Skidlärare	388
Barback	368
Campingvärd	352

Branschspecifika: Antalet specifika yrkesroller som behöver anställas inom besöksnäringen de närmaste tre åren

1-15

Servitör/Servitris	16 201
Restaurangbiträde	12 324
Kock	11 485
Hotellstädare	9 091
Köksbiträde	5 698
Cafébiträde	5 610
Frukostbiträde	5 203
Receptionist	4 846
Diskare	3 487
Runner	3 255
Bartender	3 192
Butiksbiträde	3 107
Restaurangchef	2 616
Kökschef/Head Chef	2 294
Hovmästare	2 101

16-30

Parkvärd	1 993
Entrévärd	1 858
Kallskänka	1 838
Sous Chef	1 741
Butikssäljare (butiksmedarbetare)	1 483
Barista	1 251
Parkarbetare	1 018
Bagare	1 015
Barchef	948
Aktivitetsvärd/-värdinna	941
Vaktmästare/Fastighetsskötare	862
Konditor	807
Husfru/städchef	670
Sommelier	633
Receptionschef	581

31-45

Food & beverage-manager	511
Konferensvärd/-värdinna	424
Guide/Turledare/Färdledare	397
Skidlärare	388
Barback	368
Campingvärd	352
Hotelldirektör/hotellchef	334
Liftskötare/liftekniker	300
Produktionsmedarbetare	300
Liftvärd	286
Sälj- och bokningsansvarig	266
Fastighetsansvarig/Facility Manager	247
Djurskötare	233
Eventkoordinator	198
Massör	167
Hudterapeut	138
Mekaniker	93
Pistförare	85

Generella: Antalet specifika yrkesroller som behöver anställas inom besöksnäringen de närmaste tre åren

1-15

Lokalvårdare	4 995
Chef/arbetsledare	3 560
Eventpersonal	2 691
Drift- och säkerhetsansvarig	1 211
Säljare	980
Controller	975
Administratör	933
Eventkoordinator/ansvarig	531
Marknadsförare	456
Guest Relations Manager	414
Väktare och ordningsvakter	406
Ekonom	401
Projektledare	345
Fastighetstekniker	333
HR-specialist	319

16-28

Ekonomiassistent	273
Inköpare	271
Lagerarbetare	257
Kommunikatör	221
Hållbarhetsansvarig	180
Servicetekniker	160
HR-generalist	128
Logistik	92
Systemutvecklare	88
Elektriker	57
Jurist	18
Informationssäkerhetsspecialist	9

Antalet specifika yrkesroller som behöver anställas inom besöksnäringen de närmaste tre åren - per bransch

1-15 Hotell & Logi

Hotellstädare	9 091
Servitör/Servitris	5 251
Frukostbiträde	5 203
Receptionist	4 846
Kock	3 759
Lokalvårdare	3 325
Restaurangbiträde	879
Vaktmästare/Fastighetsskötare	862
Köksbiträde	858
Runner	814
Sous Chef	806
Bartender	751
Husfru/städchef	670
Kökschef/Head Chef	614
Chef/arbetsledare	609

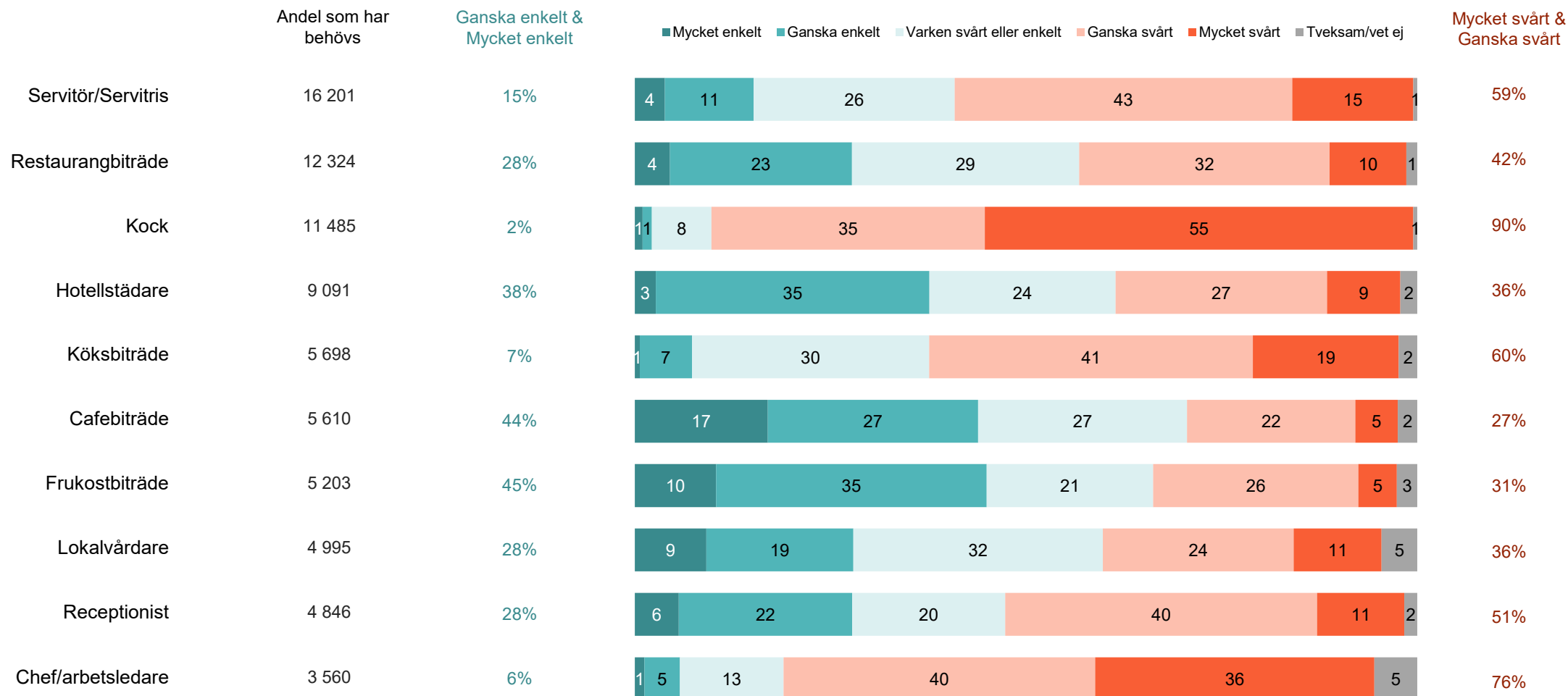
1-15 Restaurang & Catering

Restaurangbiträde	10 227
Servitör/Servitris	9 239
Kock	6 994
Köksbiträde	4 353
Cafebiträde	3 818
Chef/arbetsledare	2 349
Runner	2 256
Bartender	2 113
Diskare	2 029
Restaurangchef	1 952
Eventpersonal	1 815
Kökschef/Head Chef	1 412
Barista	1 230
Hovmästare	1 205
Kallskänka	1 136

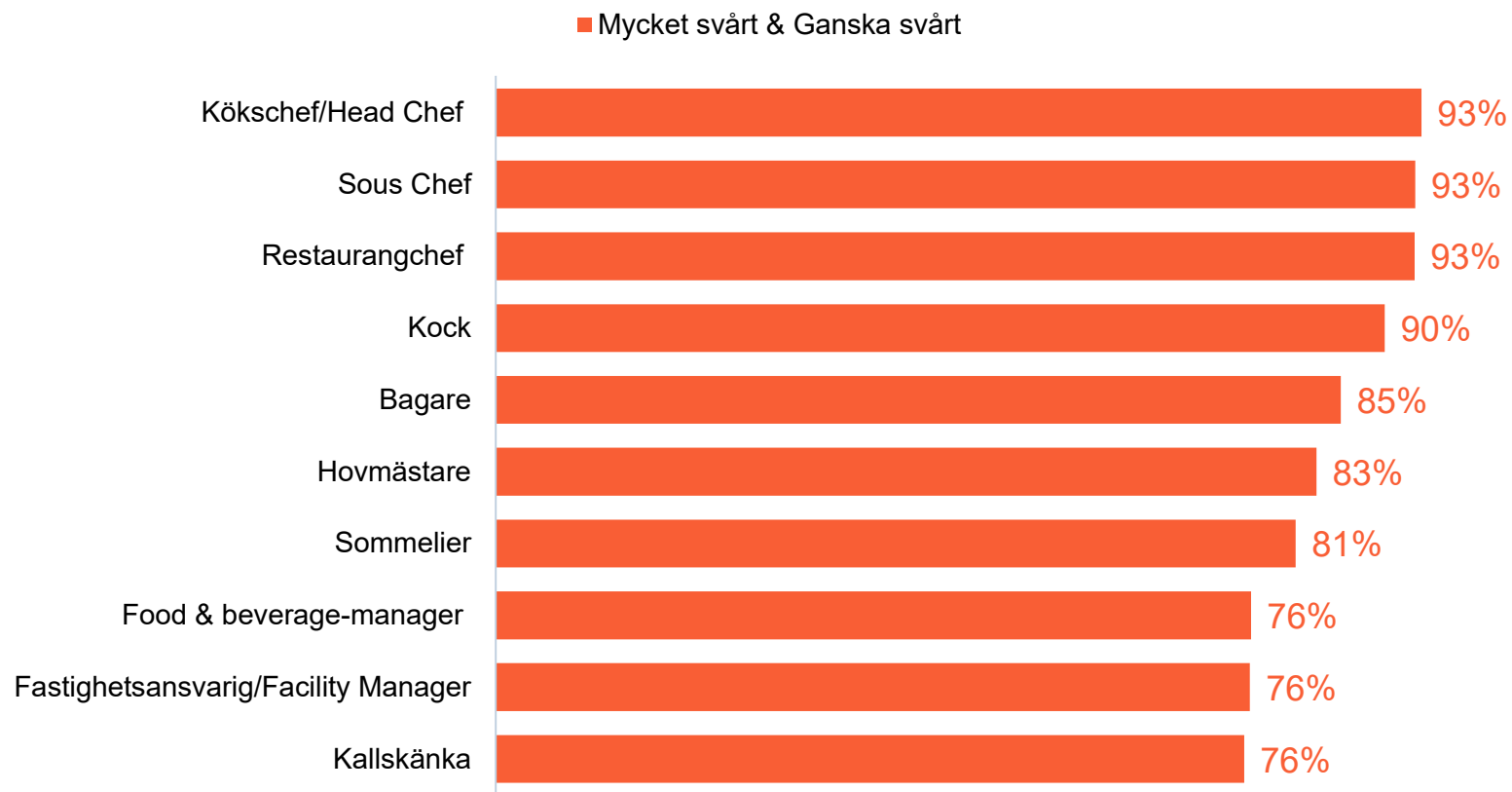
1-15 Nöje & Turism

Butiksbiträde	2 250
Parkvärd	1 993
Servitör/Servitris	1 711
Entrévärd	1 489
Butikssäljare (butiksmedarbetare)	1 483
Cafebiträde	1 450
Restaurangbiträde	1 217
Parkarbetare	1 003
Aktivitetsvärd/-värdinna	941
Diskare	888
Kock	732
Lokalvårdare	587
Köksbiträde	488
Guide/Turledare/Färdledare	397
Skidlärare	388

Svårighetsgrad i att rekrytera yrkesrollerna



Topp 10 svåraste yrkesroller att rekrytera



Rekrytering sker i regel med traditionella metoder

Samtliga delbranscher anger att rekrytering sker i regel via traditionella metoder, privata nätverk, annonser via Platsbanken och ev andra jobbsökarsajter

- Några angav att de ibland, men inte alltid även publicerade annonser på LinkedIn, samt på andra sociala medier som Instagram och Tiktok för att nå unga.
- Andra, och i synnerhet de som rekryterar stora volymer inför säsong använder digitala verktyg som ex TeamTailor
- Genom att använda sig av personlighetstester eller service-tester skapar många vad de upplever som bättre förutsättningar för att hitta rätt kompetens och inställning
- De mindre aktörerna fokuserar i regel mer på personliga kontakter och återvändande säsongsanställda

Branscherna upplever i regel inte att det är svårt att rekrytera, eftersom det oftast handlar om stora rekryteringar av unga människor utan krav på tidigare erfarenhet – bilden är att antalet ansökningar som brukar komma in är tillräckligt

- Generellt upplevs det svårare att hitta och rekrytera specifik spetskompetens, som lifttekniker och starkströmselektriker, där flera aktörer upplevs konkurrera med varandra om den kompetens som finns
- Att rekrytera till tjänstemannaroller upplevs rent generellt inte heller vara direkt svårt, då det handlar om relativt få tjänster som ofta tillsätts internt

"Vi kan ju få in 30 000 ansökningar till koncernen och efter vi har fått in alla dem så genomgår de vad vi kallar det för service-testet där man då gör en första utsällning och tittar på personens förmågor inom service. De som får högst poäng på det här testet, de bjuds in till en större gruppintervju." – HR-representant, Nöje och turism

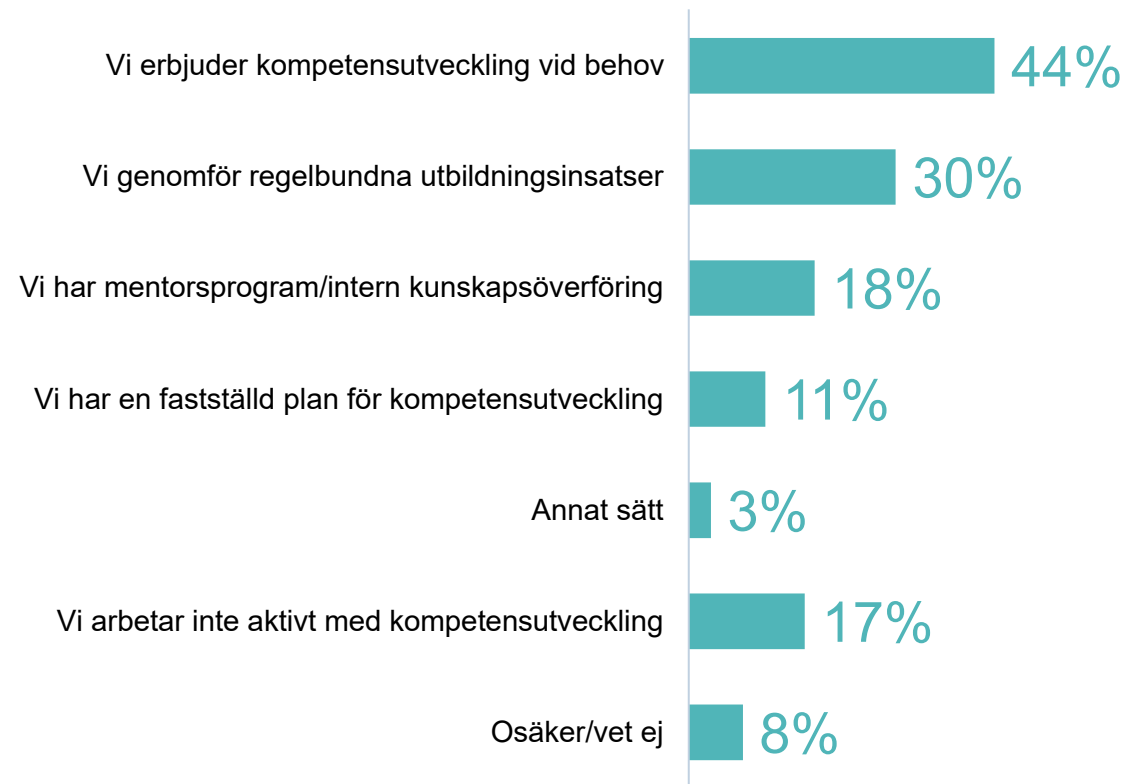


"Vi har ju nästan 800 personer på anställningslistan, så är det väldigt lite rekrytering som ja, det är väldigt sällan vi behöver gå ut och desperat rekrytera."

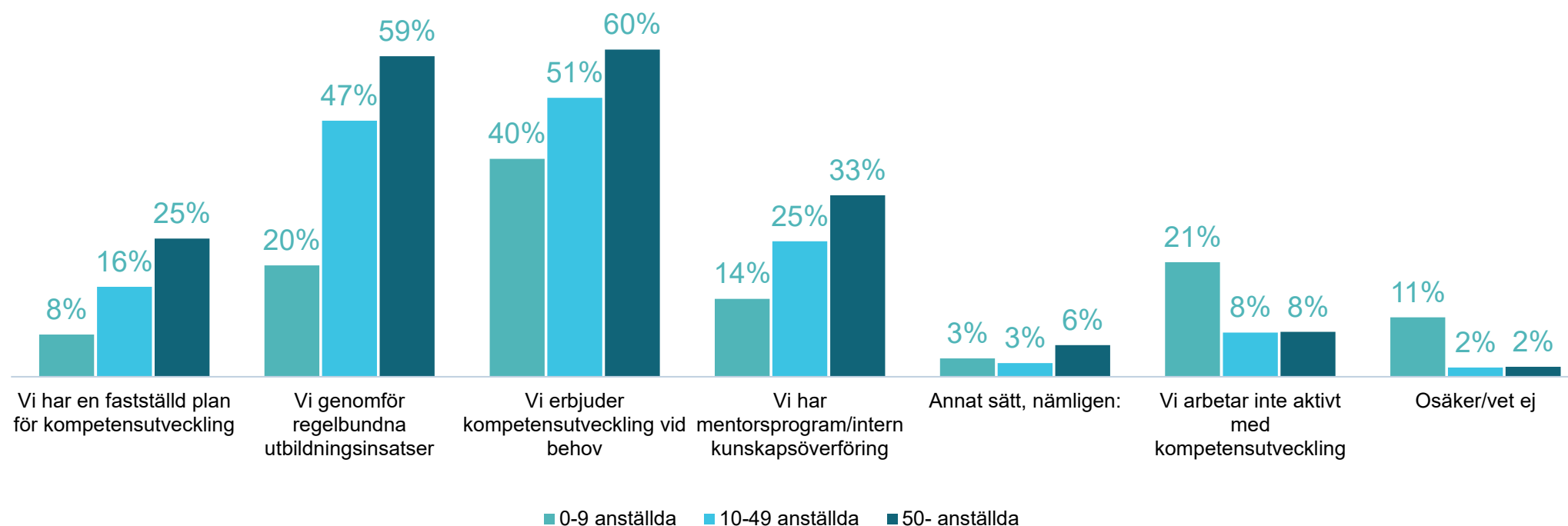
HR-representant, Restaurang

Kompetensutveckling och utbildning

Hur arbetar ni med kompetensutveckling i företaget?



Hur arbetar ni med kompetensutveckling i företaget?

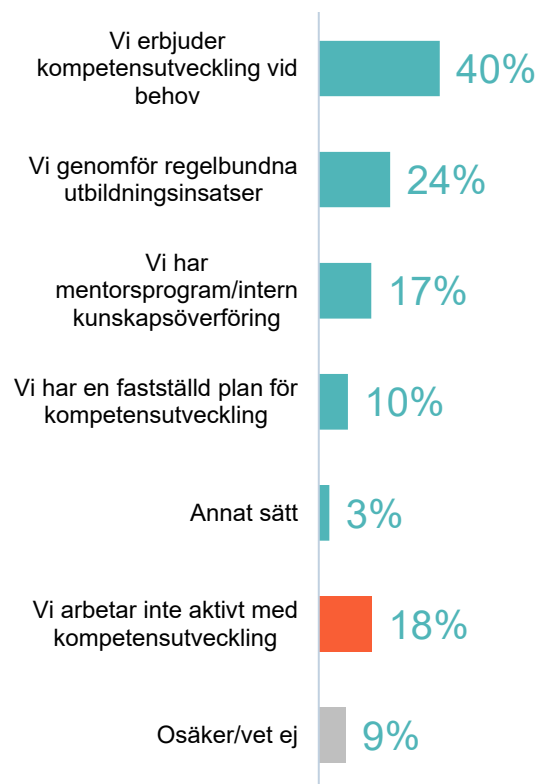


Hur arbetar ni med kompetensutveckling i företaget?

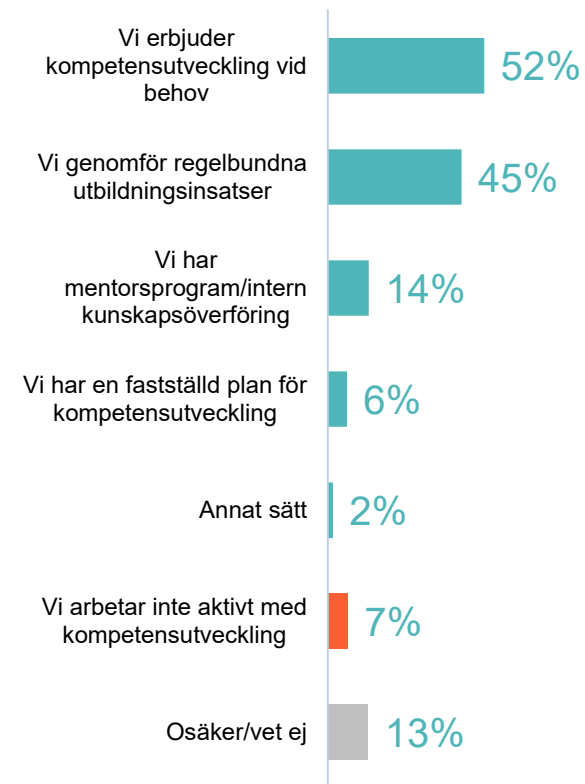
Hotell & Logi



Restaurang & Catering



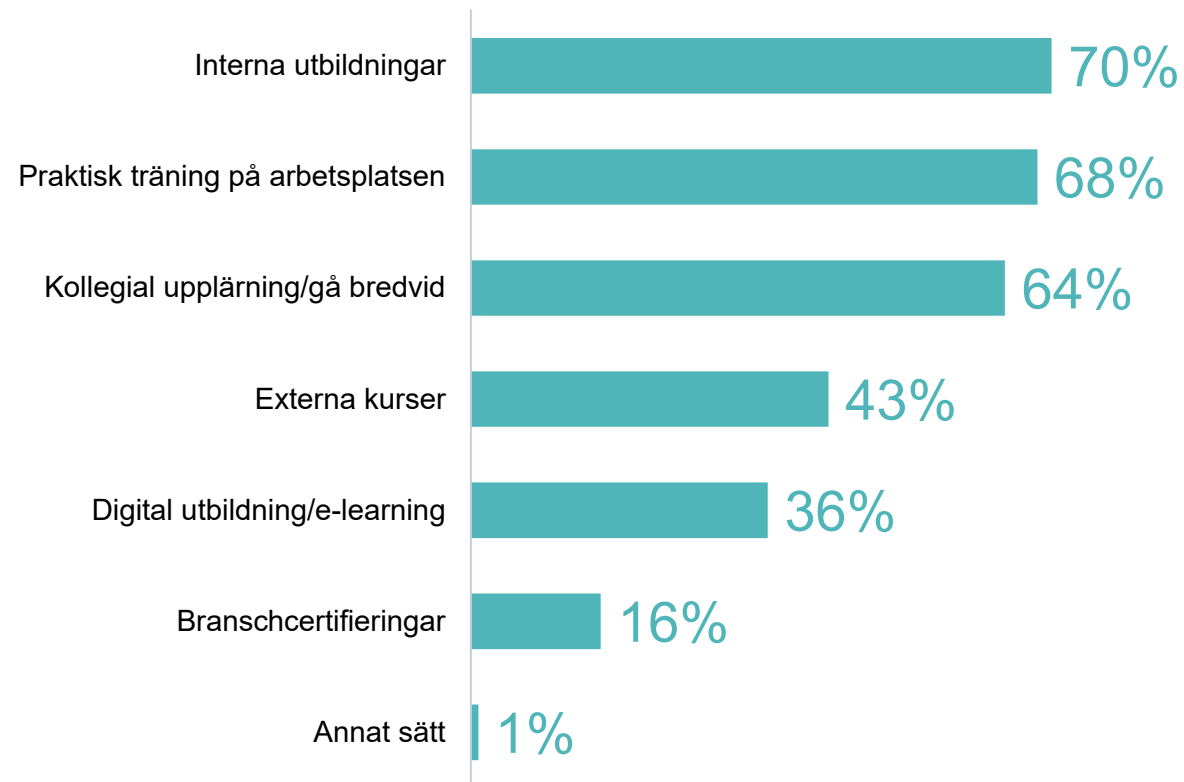
Nöje & Turism



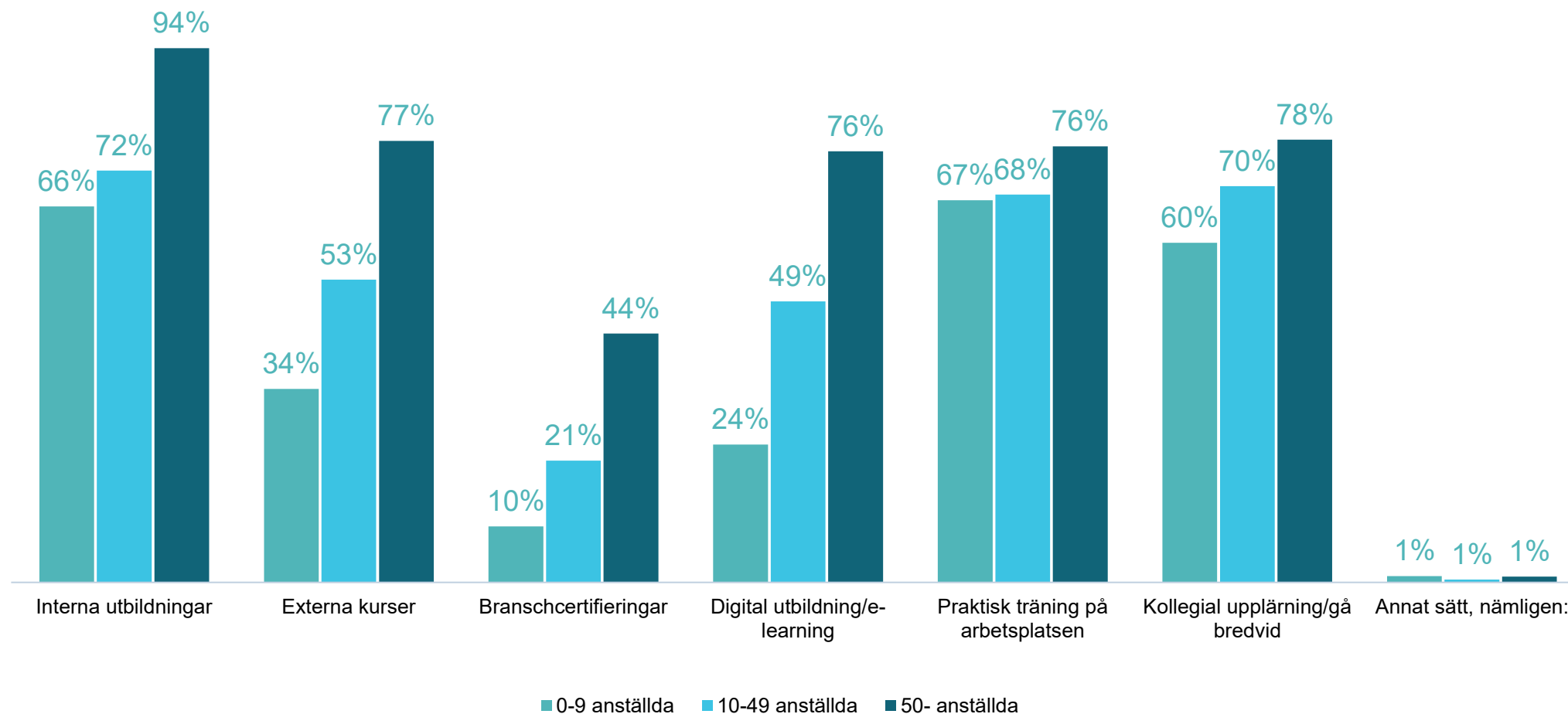
Hur arbetar ni med kompetensutveckling i företaget?

Typ av verksamhet	Vi har en fastställd plan för kompetensutveckling	Vi genomför regelbundna utbildningsinsatser	Vi erbjuder kompetensutveckling vid behov	Vi har mentorsprogram/intern kunskapsöverföring	Annat sätt	Vi arbetar inte aktivt med kompetensutveckling
Restaurang	9%	23%	41%	18%	4%	18%
Fast Food	18%	35%	39%	14%	2%	17%
Contract Catering	0%	2%	52%	13%	2%	20%
Hotell	18%	42%	50%	25%	3%	17%
Camping	0%	37%	48%	5%	0%	12%
Konferens	6%	39%	62%	9%	5%	11%
Nöjespark, skidanläggning och aktivitetsföretag	5%	41%	59%	16%	5%	7%
Café	13%	24%	36%	19%	4%	8%
Övrigt	7%	36%	37%	16%	2%	23%

Kompetensutveckling i företaget



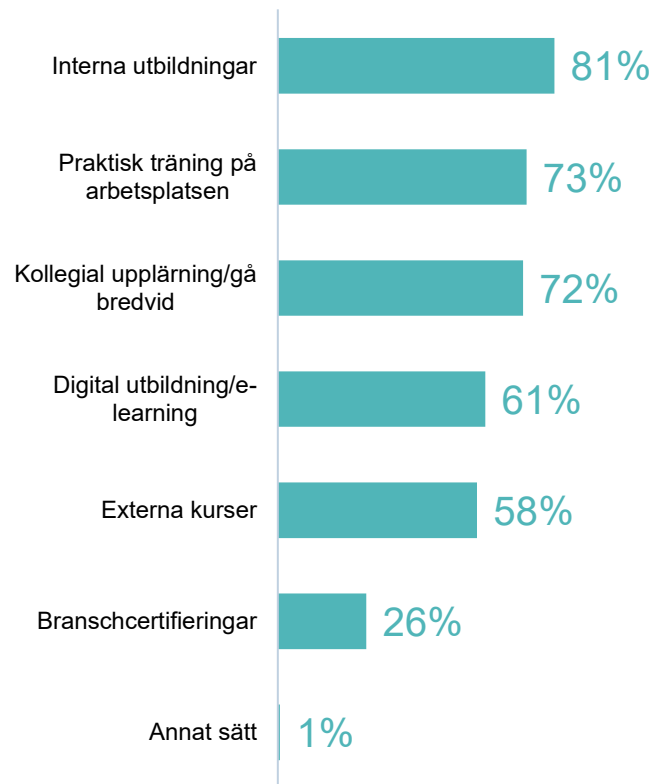
Kompetensutveckling i företaget



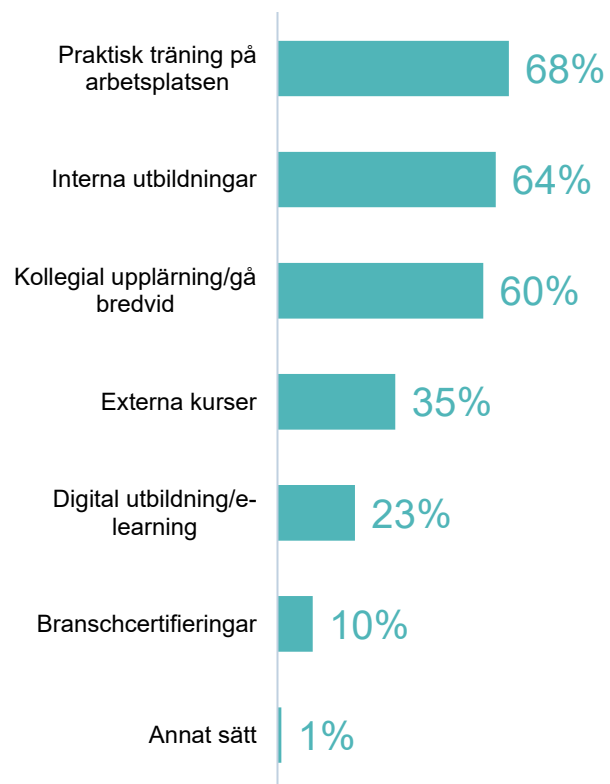
Kompetensutveckling i företaget



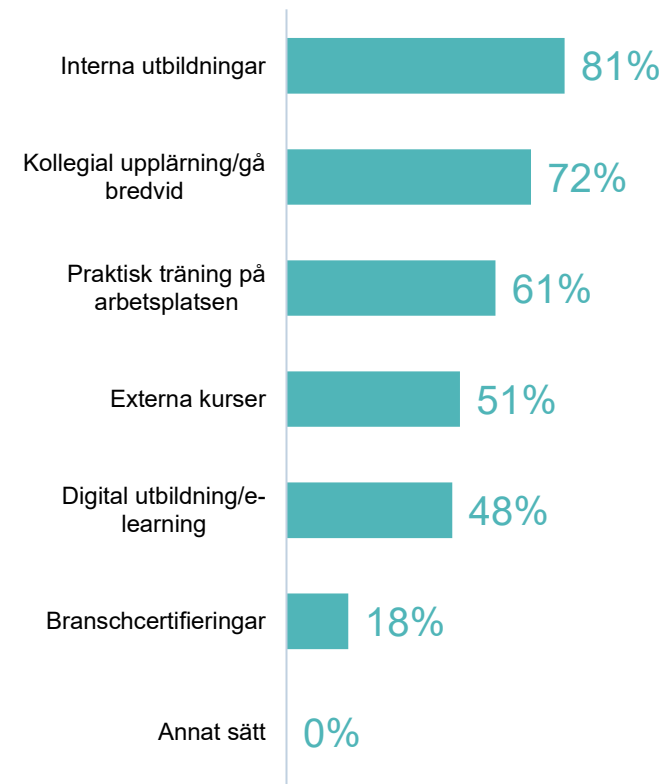
Hotell & Logi



Restaurang & Catering



Nöje & Turism



Kompetensutveckling i företaget

Typ av verksamhet	Interna utbildningar	Externa kurser	Branschcertifieringar	Digital utbildning/e-learning	Praktisk träning på arbetsplatsen	Kollegial upplärning/gå bredvid	Annat sätt
Restaurang	63%	34%	8%	20%	67%	59%	1%
Fast Food	77%	19%	13%	52%	90%	71%	0%
Contract Catering	51%	29%	18%	14%	63%	63%	0%
Hotell	80%	60%	25%	64%	71%	72%	0%
Camping	76%	53%	26%	56%	72%	68%	0%
Konferens	71%	63%	42%	51%	73%	65%	3%
Nöjespark, skidanläggning och aktivitetsföretag	77%	73%	19%	56%	53%	73%	0%
Café	67%	41%	15%	25%	59%	60%	0%
Övrigt	71%	37%	20%	35%	62%	67%	3%

Praktik en vanlig väg in i branschen

Praktik är en viktig rekryteringsväg och lärandeform, där företagen ser det som strategiskt viktigt att ta emot praktikanter trots att det innebär extra resurser och insatser

- HR-representanterna vittnar om att praktik är ett viktigt sätt att låta unga människor få känna på branschen och förstå vad arbetet innebär, samtidigt som man gärna rekryterar personer som tidigare har praktiserat hos dem eftersom de då redan känner till verksamheten

Samtidigt betonas vikten av att ha tydliga strukturer och stödsystem för att ta emot praktikanter på ett bra sätt

- I synnerhet de fackliga representanterna lyfter att praktikperioden kräver betydande resurser i form av handledning och upplärning från befintlig personal, och kräver engagerade ledare som är villiga att investera tid i handledning och upplärning



Arbetsgivarna förutsätter att de behöver skapa sina egna utbildningar

Det finns en genomgående uppfattning om att utbildningssystemet inte fullt ut möter branschens behov, och inte lyckas producera drivna kandidater. Företagen därför tvingas ta ett stort eget ansvar för kompetensutveckling och utbildning

- Flera respondenter vittnar om att restaurangutbildningar läggs ner, och flera påpekar att utbildningarna ger för grundläggande kompetens och att man är "våldigt, väldigt ny när man kommer ut"
- Majoriteten av HR-representanterna såväl som de fackliga representanterna efterlyser fler praktiska moment och mer verklighetsnära innehåll – många förespråkar mer lärlingsbaserade utbildningar.
- Flera tar upp Visitas initiativ att certifiera utbildningsinstanser som något positivt.

Att utveckla egna digitala utbildningar med praktiska moment är ett återkommande tema som samtliga HR-representanter menar att de kommer att satsa på ännu mer i framtiden – och flera återkommer till upplevelsen av den unga generationen som svårt att hålla fokus och engagera sig utanför deras grundläggande arbetssysslor som den stora utmaningen framåt

- Flera deltagare beskriver att externa utbildningar är för dyra (40-50,000 kr för tre dagars utbildning nämns som exempel), och påpekar att arbetsmarknadsutbildningar bara är tillgängliga för arbetslösa
- Majoriteten av företagen upplever sig därför tvingade att utveckla egna interna utbildningar för samtliga av deras behov. Detta i synnerhet kopplat till upplärningsfas vid nyrekrytering, men även för kompetensutveckling på längre sikt





” Vi har en egen skola med hotell och turismprogrammet, och man tänker väl ändå att om man har valt ett sådant program så ska man vara hungrig för att komma ut på hotellen sedan. Men det vi brukar säga är att det är väl en, två personer i varje årskull som är duktiga att ha. För resten är inte där mentalt och har inte det drivet.”

– Facklig representant, Hotell och logi

Tydligt skilda upplevelser kring hur utbildning värderas

Det finns en tydlig diskrepans mellan arbetsgivarnas retorik och den faktiska värderingen av utbildning i praktiken

- Flera arbetsgivare säger att de värderar utbildning högt och att det påverkar både möjlighet till anställning och lönesättning samt lyfter vikten av att personalen vidareutbildar sig både praktiskt och formellt
- Samtidigt betonar de också vikten av att besöksnäringen är en av de få platser där du idag kan göra karriär utan utbildning – genom att arbeta dig upp.
- Enstaka aktörer är självkritiska, och anger att de inte har möjlighet till individuell lönesättning, utan att det är samma för alla oavsett erfarenhet och/eller utbildning

Flera fackliga representanter vittnar däremot om att utbildning sällan ger utslag i lönesättningen, och att det finns en utbredd uppfattning om att utbildning inte lönar sig

- Många beskriver att de med lång erfarenhet och utbildning ofta ligger på samma lönenivå som nyanställda utan utbildning
- Vissa menar också att de upplever att arbetsgivare väljer att anställa yngre och oerfarna för att hålla nere lönekostnaderna



"Det är väldigt sällan det blir någon typ av tillägg enbart för att du har kompetens... jag har många inom [företages namn] världen som har sju åtta års erfarenhet som ligger i samma löneklass som mig som har noll erfarenhet." – Facklig representant, Restaurang



"Alltså rent krasst så lätt att få jobb tror jag. Jag kan få ett jobb som frukostvärdinna utan utbildning. Jag kan få ett jobb utan utbildning. Det tror jag är en drivkraft och att jag kan jobba extra medan jag pluggar till något annat."

HR-representant, Hotell och logi

Kompetensutveckling av befintligt anställda sker i bästa fall sporadiskt

HR-representanterna beskriver en bransch där kompetensutveckling ofta sker ad hoc och utan tydlig systematik, samtidigt som det finns en växande insikt om behovet av mer strukturerade insatser för att behålla och utveckla personal.

- Flera respondenter beskriver att kompetensutveckling ofta sker genom praktiskt lärande på arbetsplatsen snarare än genom formella utbildningsinsatser, och den operativa driften ofta prioriteras framför långsiktig kompetensutveckling
- Många vittnar om att det saknas långsiktiga strategier för kompetensutveckling, där insatserna istället tenderar att bli reaktiva och situationsstyrda, mycket också kopplat till branschen höga personalomsättning.
- Majoriteten av deltagarna menar att resursbrist, både gällande tid och pengar, ofta hindrar mer omfattande kompetensutvecklingsinsatser

De fackliga representanterna bekräftar att kompetensutveckling är relativt ovanligt, och några menar att de har problem på arbetsplatserna med att anställda inte ens känner till sina grundläggande arbetsuppgifter

” Det vi borde fokusera på är att liksom man ska bli mer hemma i sin egen avdelning och förstå vad det är liksom jag faktiskt ska göra inom min roll. Vi börjar där.” – Facklig representant, restaurang





"Ja, men vi är riktigt dåliga på att kompetensutveckla vår tillsvidareanställda personal, och då menar jag riktigt dåliga."

– HR-representant, Nöje och turism

Flera ifrågasätter den traditionella karriärstegen

Ett tema som återkommer främst bland de fackliga representanterna är den traditionella "naturlagen" att man förutsätts sträva efter att klättra uppåt. De fackliga representanterna lyfter att många hellre vill utvecklas horisontellt, både inom sitt yrkesområde och även ev utveckla sig mot andra områden i verksamheten

- Många vittnar om medarbetare som vill fördjupa sig och bli skickligare inom sitt hantverk saknar möjligheter att göra detta. Inom ex restaurang, och främst bland snabbmatsrestauranger saknas helt utvecklingsmöjligheter för dem som inte vill bli chefer
- Enstaka lyfter att det finns ett behov av vägar för de som vill utvecklas mot andra områden, tex att gå från hotellets restaurang mot en receptionistroll
- Flera deltagare beskriver hur systemet ibland till och med tvingar fram karriärval som inte alltid gynnar vare sig individen eller verksamheten

Samtidigt lyfter HR-representanterna att det blir allt svårare för dem att engagera medarbetare att delta i kompetenshöjande insatser, eftersom dessa oftast är obetalda och utanför arbetstid

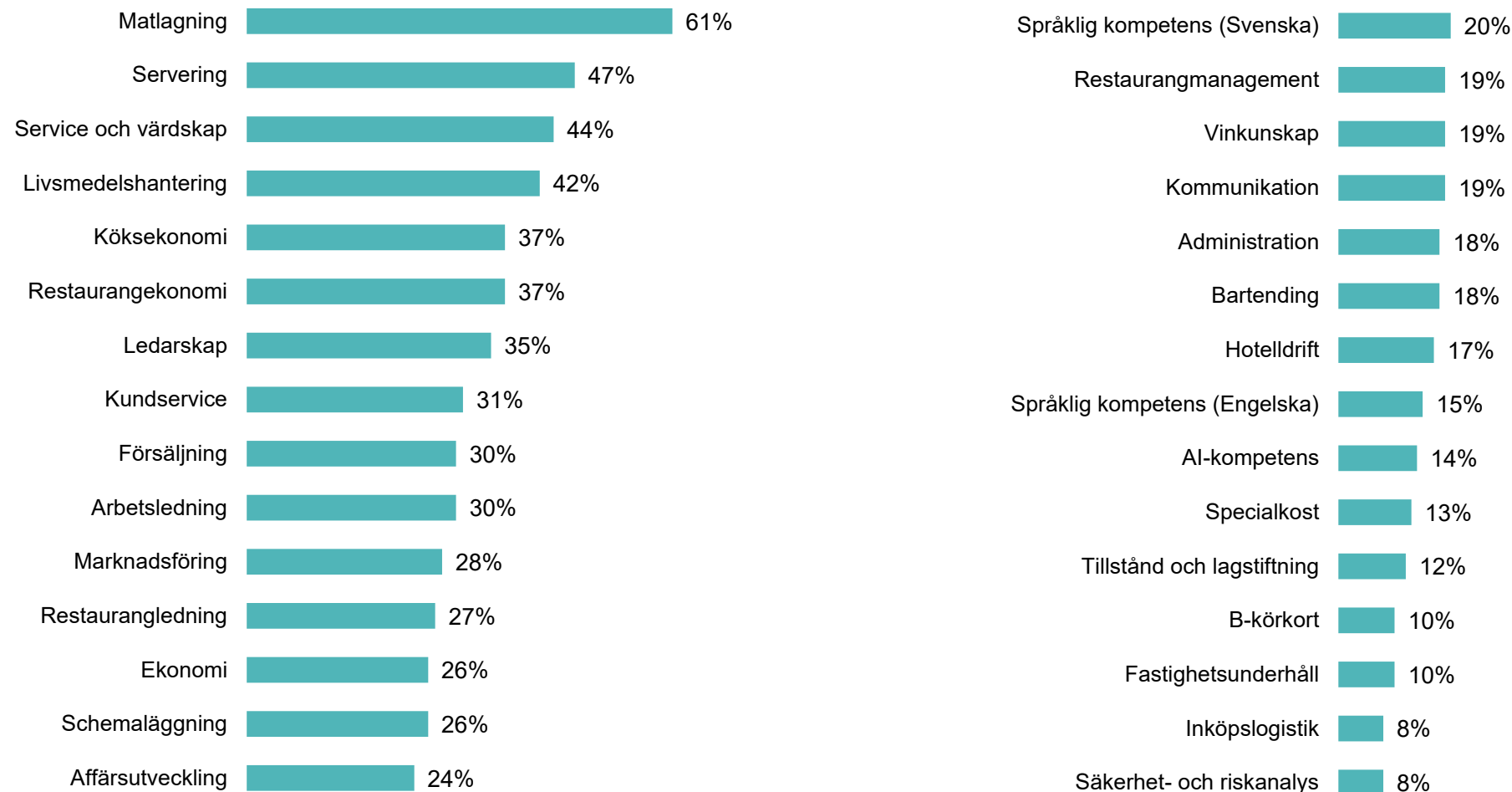
- Flera anger att de behövt sluta med vissa insatser, som dryckesprovningar, eftersom de har svårt att fylla platserna
- De lyfter att vad som tidigare var ett privilegium att få delta i, numera väljs bort eftersom det sker utanför arbetstid och inte är betald tid

"Alltså, vi har en väldigt, väldigt enkel och rak linje uppåt i vår bransch. Man börjar som arbetare, man blir driftledare sen så blir man biträdande restaurangchef sen så blir man restaurangchef sen så blir man distriktschef. Men det här med att bredda sig, det ser man bara i chefspositioner och inte mycket mer."
– Facklig representant, restaurang

"Förut så var det ju ett privilegium att ja, jag fick gå på en vinprovning idag. Nu måste vi tvinga in dem." –
HR-representant, Hotell och logi

Kompetenser

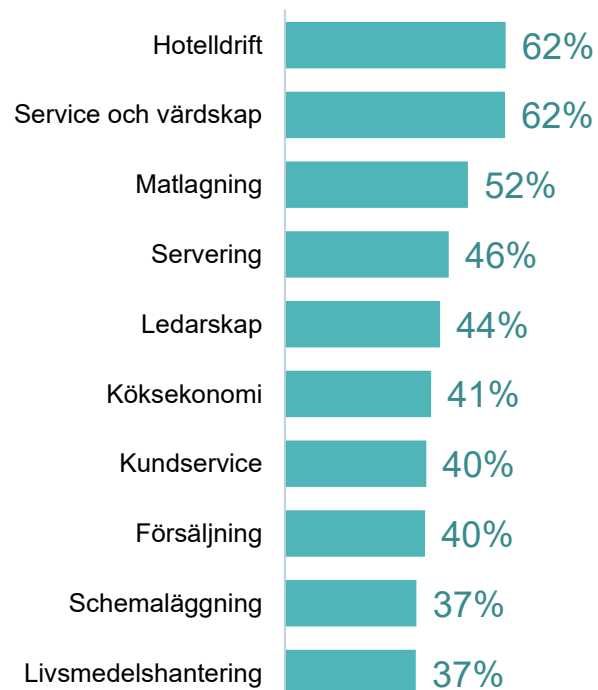
Kompetensbehov inom besöksnäringen de närmaste tre åren



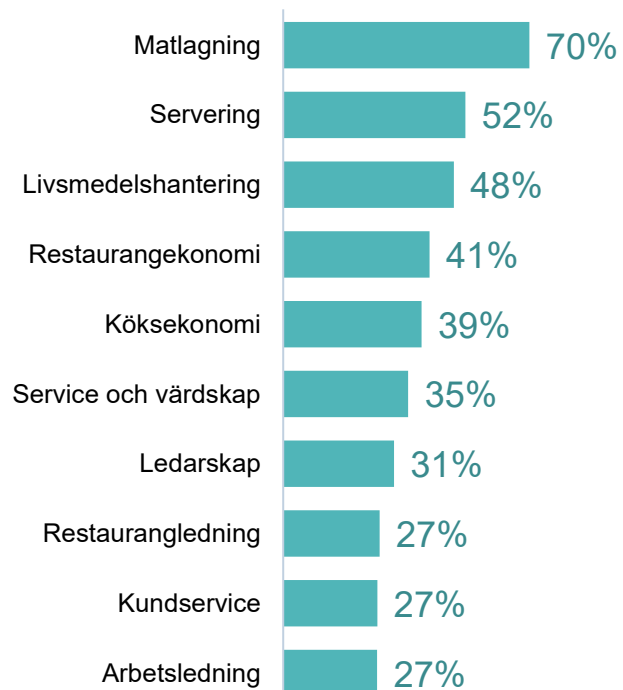
De mest eftertraktade kompetenserna inom varje sektor



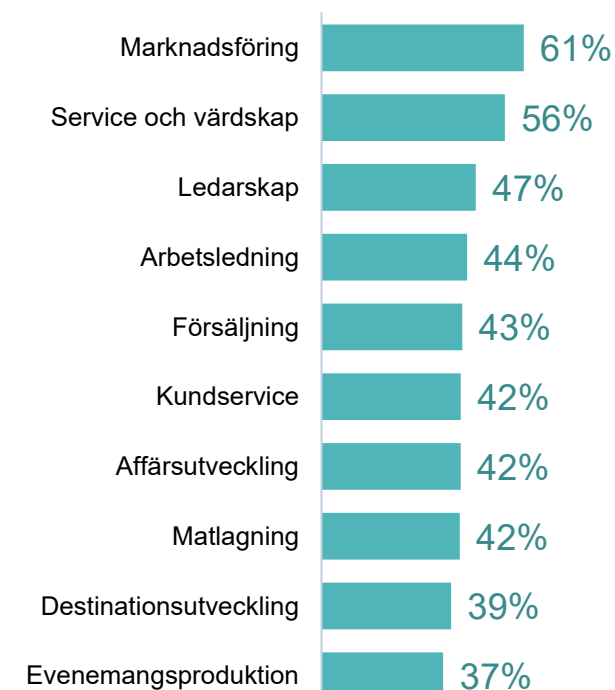
Topp 10 kompetenser inom
Hotell & Logi



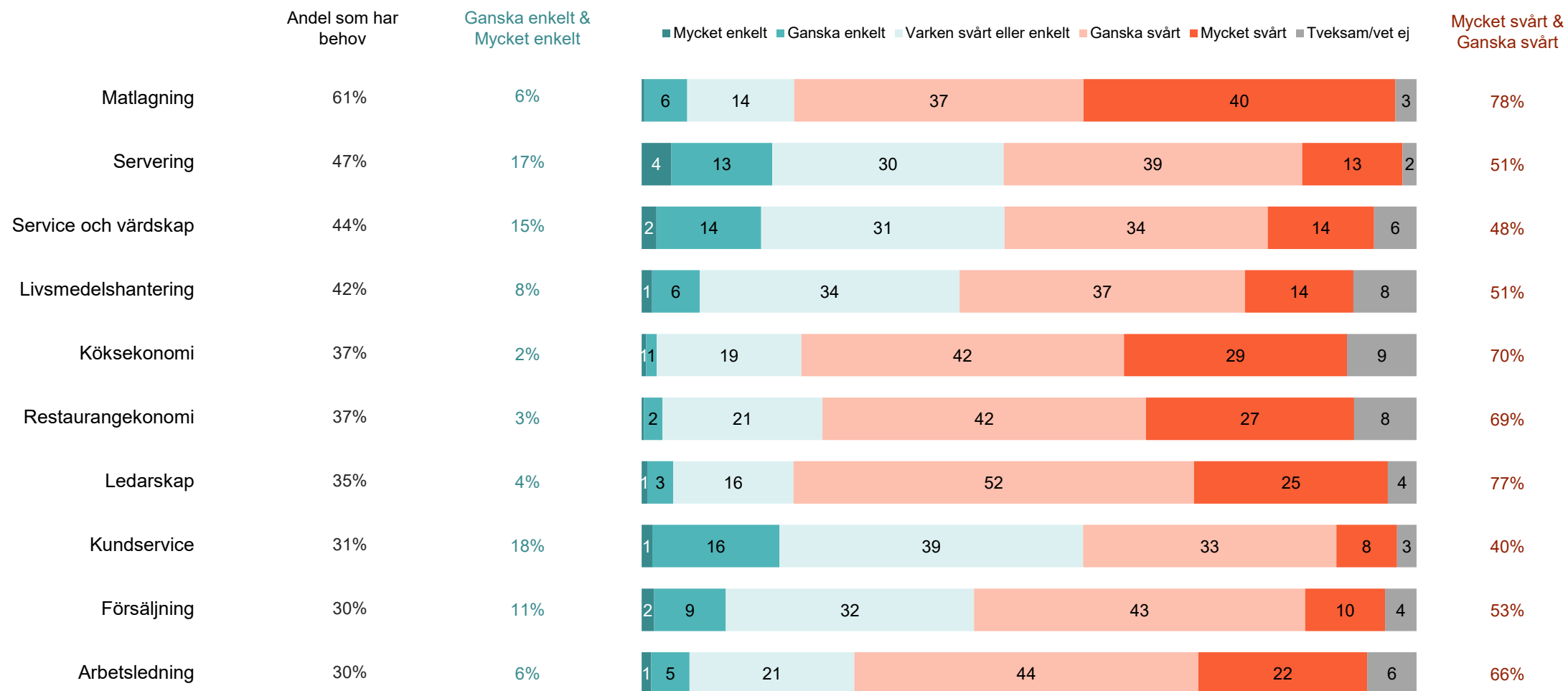
Topp 10 kompetenser inom
Restaurang & Catering



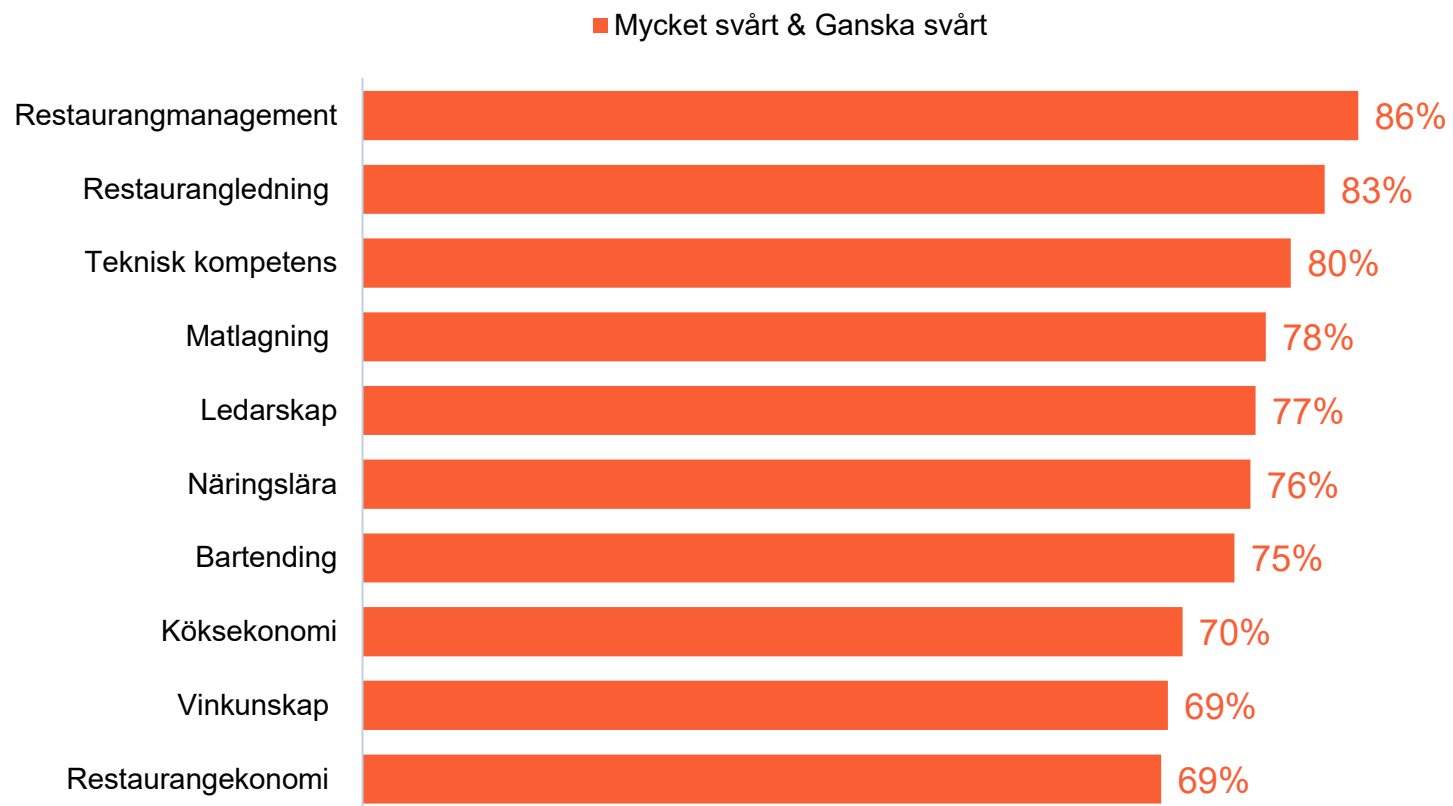
Topp 10 kompetenser inom
Nöje & Turism



Svårighetsgrad i att rekrytera kompetenserna



Topp 10 svåraste kompetenser att rekrytera



Mjuka färdigheter lika viktiga som formell kompetens

Personliga egenskaper, känsla för service och en drivkraft kring att arbeta med människor är besöksnäringens särskiljande drag, och absolut fundamentalt för kompetensbehovet framåt i hela branschen

- Samtliga HR-representanter betonar att "man måste tycka om människor" och ha en genuin vilja att ge service, och att identifiera dessa kompetenser och personligheter bland sökande kan vara utmanande
- Många beskriver också att rätt personlighet och inställning är viktigare än formell kompetens

"Det finns någonting där ändå som gör att vi är medvetna om att mötet med människor är viktigt... vi ska inte bara tjäna pengar och leverera till aktieägare utan vi har något annat att fylla också." – HR-representant, Hotell och logi



Kompetensbehovet hos tjänstemän handlar om analys och digitalisering

Övergripande ligger det största fokuset på kompetensförsörjning i servicenära roller "på golvet", och flera deltagare var nästan sköt bort frågan om tjänstemannaroller, eftersom de upplever det som ett så pass sekundärt problem. När tjänstemannaroller väl lyftes däremot, så uppkommer att det finns ett behov av analytisk kompetens i besöksnäringen

- Flera HR-representanter betonar behovet av personer som kan arbeta med prognoser, strategier och analys snarare än bara operativt arbete, och upplever att det kan saknas idag
- Detta kopplas till att ex kunna analysera besöksflöden för optimering, men också för att kunna arbeta mer proaktivt med långsiktiga strategier baserade på befolkningsförändringar och förändrade res och beteendemönster
- Utöver analytiska roller lyfts också kompetenser inom digitalisering, IT-säkerhet, AI-utveckling och digital marknadsföring, men det poängteras att det handlar om på sikt, och för enskilda tjänster



Ett behov av ledarskapskompetens, när många rekryteras internt

Flera respondenter beskriver hur medarbetare som utmärker sig i sitt arbete på sikt blir chefer, men dessa står ofta oförberedda inför ledarskapsutmaningarna

- Många, i synnerhet fackliga representanter vittnar om hur systematisk ledarskapsträning saknas när hantverksmässigt duktiga medarbetare börjar leda andra, och även när utbildningar finns tillgängliga, är det svårt för dessa individer att hitta tid att genomföra dem
- I vissa fall beskriver ett par fackliga representanter inom restaurang att lovande medarbetare nästan plockas upp för snabbt, och får chefsroller för tidigt, innan de hunnit bygga en nödvändig kunskapsgrund





"Om du söker en ekonomichef då är det en utbildad ekonom. En HR-chef då har du en utbildning på högskolenivå i HR, men en hovmästare? Det är nästan alltid en duktig servitör eller liknande som bara jobbat länge har noll utbildning i ledarskap. Oftast är man kanske inte en bra ledare. Man har mest varit duktig på att servera."

- Facklig representant, Restaurang

Besöksnäringen väntar in AI-utvecklingen varsamt

HR-representanterna pratar generellt om att utvecklingen inom generativ AI kommer att påverka dem och branschen i stort, men ingen lyfter att de låtit detta influera rekrytering och/eller HR-strategier i dagsläget

- AI-satsningar beskrivs som någonting som i bästa fall tittas på och utreds på IT-avdelningar, men upplevs generellt inte som kopplat till ett ökat kompetensbehov inom området. I grova drag menar man att man har den kompetensen som krävs på dessa avdelningar, och ev produkter och tjänster som kommer ut ur dem kommer kunna hanteras av individer utan fördjupade kunskaper

Flera bär på en mer avvaktande inställning till AI och digitalisering, både bland fackliga representanter såväl som representanter för arbetsgivare

- Många har svårt att se hur det kommer att påverka dem, och betonar att besöksnäringen inte står först i kön för AI-utveckling, vilket ger tid för anpassning



"Då behöver vi fortfarande duktiga receptionister, alltså receptionister som kan ta emot klagomål och ge bästa service. För en robot kan inte göra det.." –
Facklig representant, Hotell och logi

AI väcker inte oro, men spås skapa klyftor i besöksnäringen på sikt

Det finns en relativt låg oro för att yrkesroller på sikt kommer att bli ersatta till följd av AI-utvecklingen, och få tror att personalbehovet kommer att minska

- Många vittnar om att digitaliseringen ibland får motsatt effekt mot vad som var tänkt, som när snabbmatsrestaurangernas digitala beställningssystem skapade större personalbehov än tidigare på grund av en ökad beställningstakt
- Andra menar att vissa roller kommer att förändras, och innefatta nya saker, men att service mellan människor kommer att stå sig oförändrat

Intervjupersonerna lyfter däremot fram hur utvecklingen riskerar att skapa en tudelad bransch med olika förutsättningar och kompetenskrav

- Flera respondenter beskriver hur lågprisaktörer idag satsar på AI-optimering, medan andra snarare går åt andra hållet, och vill ge en motpol till teknik och förstärka den personliga servicen
- Denna uppdelning kan enligt främst fackliga representanter försvåra rörligheten mellan olika delar av branschen på sikt



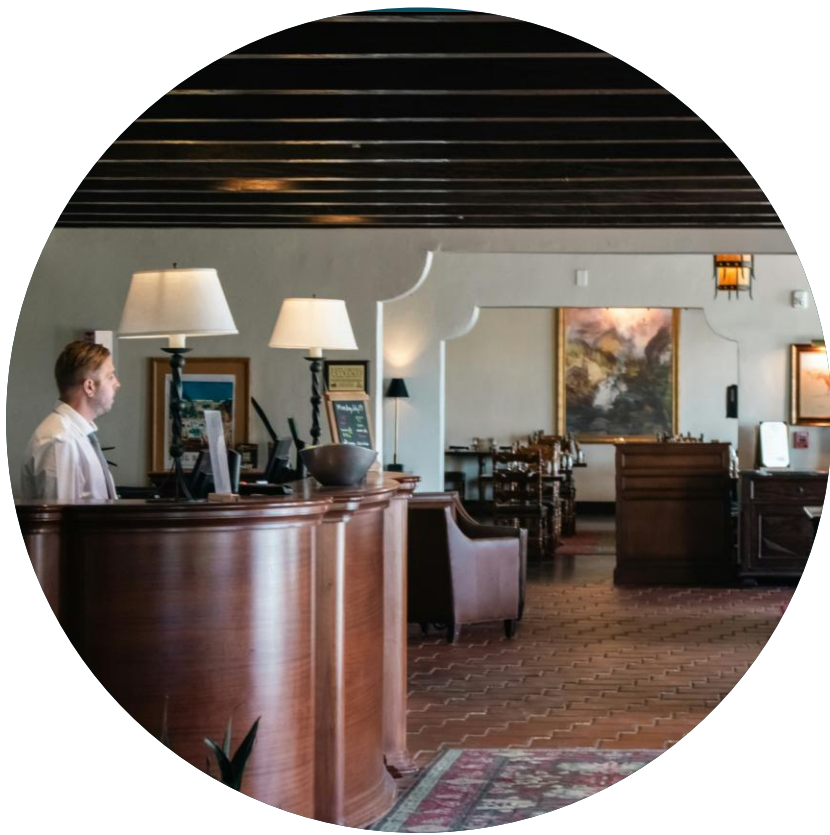
Digital utveckling skapar nya servicekrav

Några deltagare beskriver hur den traditionella receptionistrollen, eller andra roller kopplade till bokning och/eller administration genomgår en omfattande förändring, där rutinuppgifter automatiseras samtidigt som nya digitala servicekrav växer fram

- Flera deltagare vittnar om hur självcheckning och digitala lösningar kommer att ersätta många administrativa receptionsuppgifter
- Många beskriver därför också att rollen förändras från att stå bakom en disk till att bli mer rörlig och världsdriven
- Samtidigt pekas det på att den digitala utvecklingen faktiskt skapar ett ökat servicekrav, och det är svårt för medarbetare att hålla sig uppdaterade kring och hantera ett ständigt ökande flöde av digitala recensioner och kommentarer

Kopplat till detta betonar deltagare på båda sidor att digital kompetens blir allt viktigare för att hantera system, bokningar och digital kommunikation

*”Nu har vi börjat testa att gästerna checkar in själva. Samma sak som flyget har gjort i alla år, och Ica och Coop också. Det kommer ju förändra i alla fall hotellbranschen, att just receptionsyrket kommer bli annorlunda.” –
HR-representant,
Hotell och logi*



"Jag ser det mer som att kanske folk inte kommer ställa sig i receptionistkön för att checka in eller checka ut, utan det gör man digitalt och enkelt. Men då om man är fyra eller fem stjärnor som vi är, då behöver man kanske en concierge som hjälper till och som serverar gäster med andra grejer."

HR-representant, Hotell och logi

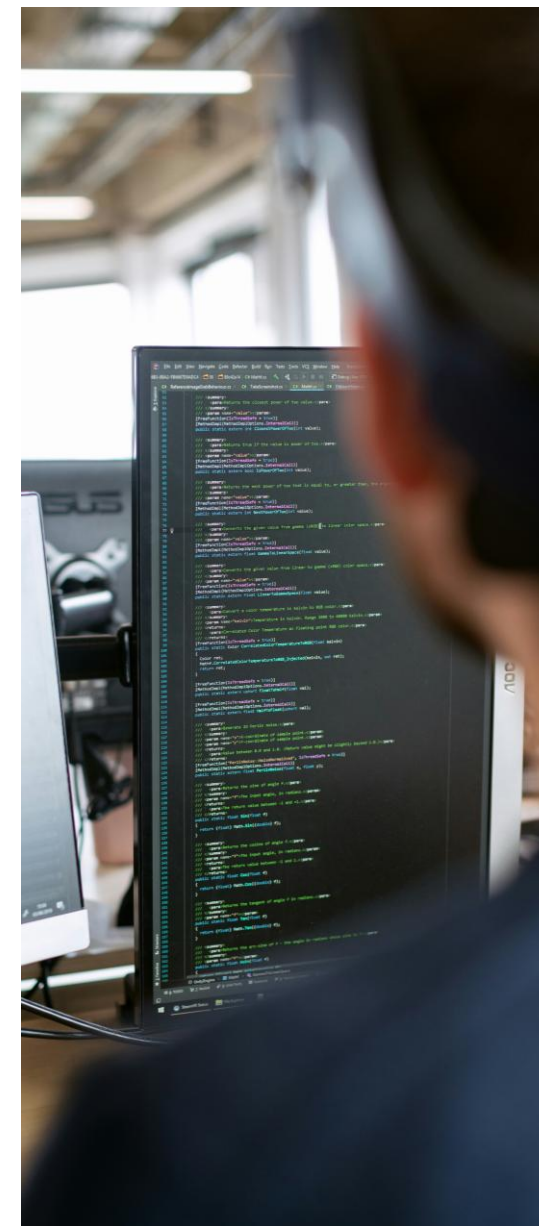
Fler hattar att bära, och fler roller att spela

Representanter för arbetsgivare lyfter att de idag gärna hade sett en större rörlighet mellan avdelningar och arbetsuppgifter för att möta verksamheternas behov på ett flexibelt sätt, och tror att det kommer att behövas bredare kompetensområden framåt

- Många vittnar om att digitaliseringen skapar behov av nya färdigheter i traditionella serviceroller, men också hur personalbrist och ökad personalomsättning lett till ett behov av medarbetare som "kavlar upp ärmarna" och rycker i där det behövs
- Flera menar däremot att dagens unga tenderar att vara mer låsta till specifika roller jämfört med tidigare generationer, och inte visar på samma vilja att förstå verksamheten som helhet

Utifrån bredare kompetensprofiler lyfts även tjänstemannaroller, och att specifik kompetens kopplat till yrkesroll efterfrågas i kombination med branschförståelse

- Exempel på detta som uppkom var säkerhetskompetens med en förståelse för nöjesparker, AI-kompetens med en grund i restaurangvärlden etc



Kompetensstärkning till hållbarhetsarbetet efterfrågas

HR-representanterna lyfter att det finns en växande efterfrågan på kompetens inom hållbarhet och klimatfrågor, för att kunna ta hållbarhetsarbetet till nästa steg

- De allra flesta verksamheterna lyfter att detta är någonting som prioriteras idag, och har gjorts under en relativt lång tid, men arbetet fortsätter att vara aktuellt och ligger i linje med Sverige som helhets image att vara en hållbar destination
- Den största utmaningen i nuläget är den generella kompetensbristen kring hållbarhetscertifieringar och dessutom att kunna prioritera arbetet, särskilt för mindre företag – arbetet upplevs som kostsamt idag, och det kan vara svårt för mindre aktörer att prioritera det i en lågkonjunktur.



” Generation Z efterfrågar det. Men de brinner ju också för miljöfrågorna på ett helt annat sätt än vad vi gör, så där kommer det att behövas kompetens på olika sätt.” – Facklig representant, Hotell och logi

En växande mångfald i språk – en utmaning framåt

Respondenter beskriver att språkförbistring är en växande utmaning, särskilt inom housekeeping där personalgruppen präglas av stor internationell mångfald

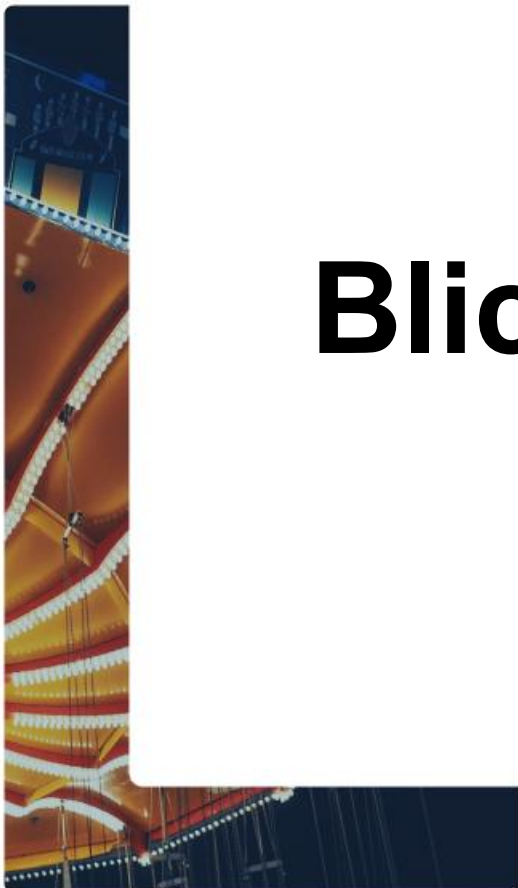
- Inom housekeepingroller är det mycket vanligt att anställda kommer ifrån ett annat land än Sverige, inte sällan från ex Thailand eller Ukraina, och flera har bristfälliga kunskaper i svenska vilket medför kommunikationsutmaningar
- Många HR-representanter beskriver att kommunikationsutmaningarna är särskilt påtagliga i början av anställningen, när medarbetare behöver extra tid för att förklara och förstå arbetsuppgifter, och det finns en oro kring att målgruppen utsätts för onödiga risker i arbetsmiljön eftersom tex information om tunga lyft och hantering av kemi inte når hela vägen fram
- Några reflekterar också kring att språkförbistringar påverkar samhörigheten med arbetsplatsen negativt, att det är svårt att få dessa medarbetare att känna sig sedda och uppskattade och bygga engagemang

Många arbetsgivare utvecklar idag aktivt strategier och verktyg för att hantera språkutmaningarna – ett arbete man kommit olika långt med

- Flera respondenter beskriver hur de arbetar med digitala utbildningar med inbyggt språkstöd som kan användas via telefonen, samt särskilt anpassade utbildningsformat med översättningsfunktioner för att säkerställa korrekt förståelse
- Enstaka berättar att de arbetar med "gamification" i utbildningarna för att göra lärandet mer engagerande och tillgängligt.



Blicka framåt



Den optimala besöksnäringen i framtiden har en högre status än idag

Framåt önskar HR-representanterna såväl som de fackliga representanterna en ökad status för besöksnäringen som helhet, och att fler därför också väljer att söka sig till besöksnäringen för att göra karriär

- De beskriver att de önskar återse en högre grad av yrkesstolthet, och att unga människor ser vilka möjligheter som finns i närtid såväl som på sikt
- De lyfter också att man optimalt i framtiden arbetar mer systematiskt med kompetensutveckling, både horisontellt som vertikalt

Genomgående lyfts arbetsvillkor och löner, som totalt avgörande för att kunna göra den statusförändring man anser krävs.



Arbetstagarna vill optimalt ha möjlighet till heltid

De fackliga representanterna lyfter bestämt arbetsvillkor, där fler ska ha möjlighet till heltid, och därför också kunna se en framtid inom besöksnäringen

- Många menar att själva yrkesrollerna ofta är ganska optimala idag, ett människonära arbete med ett högt tempo i en stark gemenskap, men att det måste vara förenligt med att ha ett "riktigt" vuxenliv, där man kan betala sina räkningar och ha en meningsfull fritid.
- Framåt önskar de en mer proaktiv arbetsgivare, som lägger resurser och utbildning på befintlig personal i stället för att rekrytera ny personal som ska "släcka bränder".

Framåt önskar några arbetstagare, främst inom restaurang, att vara mer än "bara ett huvud", dvs att det finns en mer närmare och mer kvalitativ medarbetarhantering som ser till individen och teamet, och som identifierar hur dessa kan stärkas, snarare än att man ses som en utbytbar producerande enhet

- Många vill vara mer delaktiga i rekryteringsprocesser, och ha en bättre insyn i arbetsgivarnas strategier och prognoser på sikt – för att hitta synergieffekter och inspiration till egen utveckling.





” Att vi ska få vara delaktiga i rekryteringsprocesser så att det inte bara är toppstyrt utefter vad de tycker vi ska behöva. Att man istället utgår ifrån vilken typ av arbetsgrupp och vilka förutsättningar vi har och lite så här, vad är det för typ av hål vi behöver täppa till? Istället för att bara trycka in unga, för vi behöver folk liksom. Det är inte så det funkar.”

Facklig representant, Restaurang

Vad önskar arbetsgivarna i framtiden?

Representanter för arbetsgivarna önskar sig optimalt att de lyckas "knäcka nöten" med dagens ungdomsgeneration, och hittar ett sätt att engagera, inspirera och informera dem på deras villkor

- De vill se verktyg och hjälpmedel för att underlätta inläring, och för att skapa en arbetskraft som ser till verksamheternas helhet snarare än bara till den enskilda individens rollbeskrivning

Önskemål lyfts också om att skola, utbildning och arbetsliv behöver bli mer sammanlänkande

- Glappet mellan skolan och yrkeslivet behöver minska för att säkra kompetensförsörjningen, menar de, och att kvalitén och statusen på utbildningarna behöver öka i samklang med näringen i stort

Optimalt önskas också effektiva hjälpmedel för att arbeta med medarbetare med många språkbakgrunder, och som kanske har begränsade kunskaper i svenska

- Digitala pedagogiska utbildningar på flera språk, och ökad språkkompetens hos teamledare för dessa arbetsgrupper är exempel som tas upp

"Alltså det blir väldigt mycket slit och släng med medarbetare och så tror man att man kan hela tiden rekrytera nytt och så ska det lösa sig. Men till slut kommer ju folk också kanske sluta utvecklas för att man inte har fått rätt förutsättningar." – HR-representant, Nöje och turism

Spotlight Yrkesroll



Yrkesroll: Kock



Besöknäringens behov
de närmaste tre åren:

11 485

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

90%

Behövs främst i:

Stockholm



3 990

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Matlagning	96%
Livsmedelshantering	93%
Köksekonomi	88%
Specialkost	88%
Näringslära	87%
Språklig kompetens (Svenska)	72%
Språklig kompetens (Engelska)	68%
Inköpslogistik	65%
Arbetsmiljökunskap	63%
Restaurangekonomi	54%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Köksbiträde



Besöknäringens behov
de närmaste tre åren:

5 698

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

60%

Behövs främst i:

Sydsverige



1 604

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Livsmedelshantering	85%
Matlagning	80%
Specialkost	67%
Språklig kompetens (Svenska)	62%
Näringslära	61%
Språklig kompetens (Engelska)	59%
Service och värdskap	49%
Köksekonomi	37%
Kommunikation	33%
B-körkort	32%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Servitör/Servitris



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

16 201

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

59%

Behövs främst i:

Stockholm



5 781

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Servering	91%
Service och värdskap	91%
Språklig kompetens (Engelska)	85%
Språklig kompetens (Svenska)	79%
Vinkunskap	79%
Kundservice	74%
Specialkost	71%
Försäljning	63%
Kommunikation	60%
B-körkort	51%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Bartender



Besöknäringens behov
de närmaste tre åren:

3 192

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

70%

Behövs främst i:

Stockholm



1 474

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Bartending	89%
Språklig kompetens (Engelska)	78%
Vinkunskap	75%
Språklig kompetens (Svenska)	75%
Service och värdskap	68%
Servering	65%
Kundservice	63%
Försäljning	44%
Kommunikation	40%
Restaurangekonomi	39%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll:

Hovmästare



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

2 101

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

83%

Behövs främst i:

Stockholm



957

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Service och värdskap	87%
Vinkunskap	84%
Servering	83%
Kundservice	78%
Språklig kompetens (Svenska)	76%
Arbetsledning	75%
Språklig kompetens (Engelska)	75%
Restaurangledning	71%
Ledarskap	65%
Restaurangmanagement	62%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de
specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Receptionist



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

4 846

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar

demoskop

Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

51%

Behövs främst i:

Stockholm



2 336

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Språklig kompetens (Engelska)	95%
Service och värdskap	94%
Kundservice	90%
Språklig kompetens (Svenska)	87%
Kommunikation	83%
Administration	80%
Försäljning	73%
Ergonomi	67%
Hotelldrift	64%
IT-kompetens	63%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Konferensvärd/-värdinna



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

424

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

53%

Behövs främst i:

Stockholm



202

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Service och värdskap	93%
Kundservice	83%
Språklig kompetens (Svenska)	77%
Språklig kompetens (Engelska)	73%
Specialkost	70%
Säkerhetskompetens	62%
Försäljning	62%
Säkerhet- och riskanalys	58%
Kommunikation	57%
Servering	51%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll:

Hotelldirektör/hotellchef



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

334

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

67%

Behövs främst i:

Stockholm



119

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Arbetsmiljökunskap	97%
Ledarskap	94%
Administration	93%
Tillstånd och lagstiftning	90%
Hotelldrift	89%
Krishantering	88%
Kommunikation	88%
Arbetsledning	86%
Affärsutveckling	85%
Säkerhetskompetens	83%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Eventkoordinator/ansvarig



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

729

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

59%

Behövs främst i:

Stockholm



232

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Evenemangsproduktion	80%
Projektledning	74%
Språklig kompetens (Svenska)	73%
Service och värdskap	70%
Marknadsföring	63%
B-körkort	62%
Administration	62%
Kundservice	62%
Försäljning	60%
Språklig kompetens (Engelska)	58%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Kökschef/Restaurangchef/F&B-manager



Besöknäringens behov
de närmaste tre åren:

5 421

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

Kökschef/Head Chef	93 %
Restaurangchef	93 %
Food & beverage- manager	76 %

Behövs främst i:

Stockholm



2 066

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Arbetsmiljökunskap	93%
Ledarskap	85%
Språklig kompetens (Svenska)	84%
Schemaläggning	82%
Restaurangekonomi	81%
Ergonomi	80%
Språklig kompetens (Engelska)	79%
Arbetsledning	77%
Livsmedelshantering	76%
Service och värdskap	71%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de
specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Kökschef/Head Chef



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

2 294

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

93%

Behövs främst i:

Stockholm



658

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Livsmedelshantering	96%
Arbetsmiljökunskap	95%
Köksekonomi	95%
Ledarskap	88%
Språklig kompetens (Svenska)	88%
Matlagning	88%
Specialkost	88%
Språklig kompetens (Engelska)	84%
Näringslära	82%
Schemaläggning	82%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Restaurangchef



Besöknäringens behov
de närmaste tre åren:

2 616

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

93%

Behövs främst i:

Stockholm



1 179

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Arbetsmiljökunskap	91%
Språklig kompetens (Svenska)	91%
Schemaläggning	91%
Restaurangledning	89%
Restaurangekonomi	88%
Kommunikation	88%
Arbetsledning	87%
Språklig kompetens (Engelska)	87%
Service och värdskap	87%
Vinkunskap	86%

* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Yrkesroll: Food & beverage-manager



Besöksnäringens behov
de närmaste tre åren:

511

Siffran avser både ersättnings- och
nyrekryteringar



Andel som angett att det är
svårt att rekrytera...

76%

Behövs främst i:

Stockholm



229

Vilka kompetenser är viktiga för yrkesrollen?

Arbetsmiljökunskap	98%
Tillstånd och lagstiftning	96%
Restaurangekonomi	95%
Restaurangmanagement	94%
Schemaläggning	92%
Ledarskap	91%
Restaurangledning	88%
Arbetsledning	85%
Språklig kompetens (Svenska)	84%
Affärsutveckling	83%

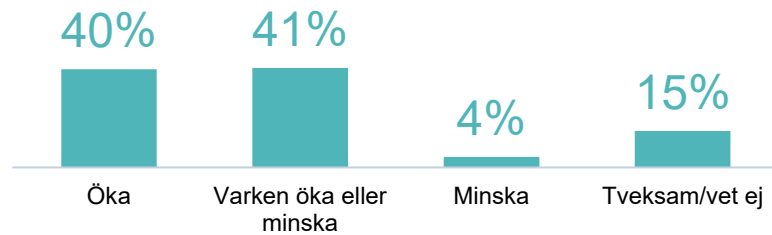
* Andel av de som har behov av yrkesrollen och som uppger att de
specifika kompetenserna är viktiga de närmaste tre åren

Spotlight Hotell & Logi

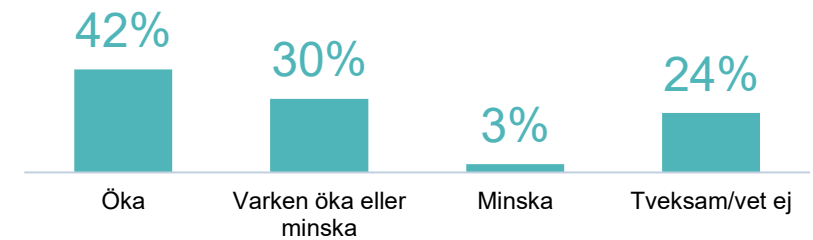


Hotell & Logi

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

64%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Hotell & Logi

Generella

Lokalvårdare
Chef/arbetsledare
Säljare
Eventpersonal
Fastighetstekniker

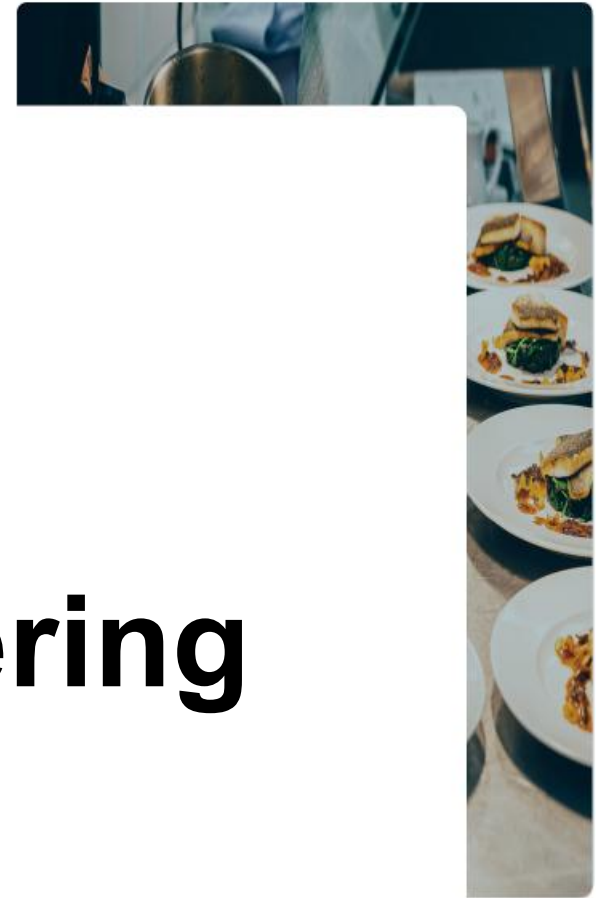
▶	👤	3 325
▶	👤	609
▶	👤	343
▶	👤	341
▶	👤	206



Branschspecifika

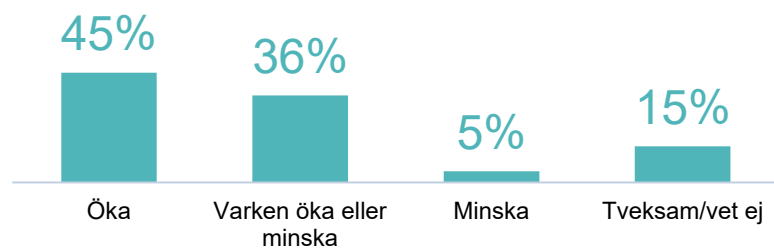
9 091	👤	◀	Hotellstädare
5 251	👤	◀	Servitör/Servitris
5 203	👤	◀	Frukostbiträde
4 846	👤	◀	Receptionist
3 759	👤	◀	Kock

Spotlight Restaurang & Catering

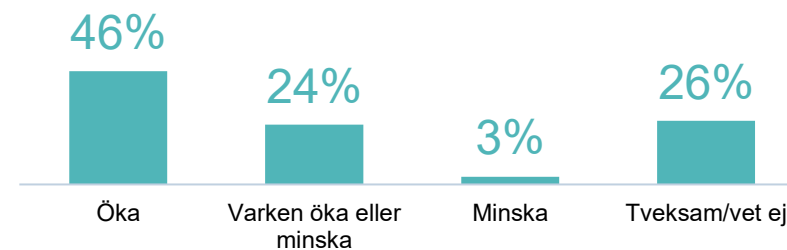


Restaurang & Catering

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

72%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Restaurang & Catering

Generella

Chef/arbetsledare

▶  2 349

Eventpersonal

▶  1 815

Drift- och
säkerhetsansvarig

▶  987

Controller

▶  925

Administratör

▶  489



Branschspecifika

Restaurangbiträde

10 227  ◀

Servitör/Servitris

9 239  ◀

Kock

6 994  ◀

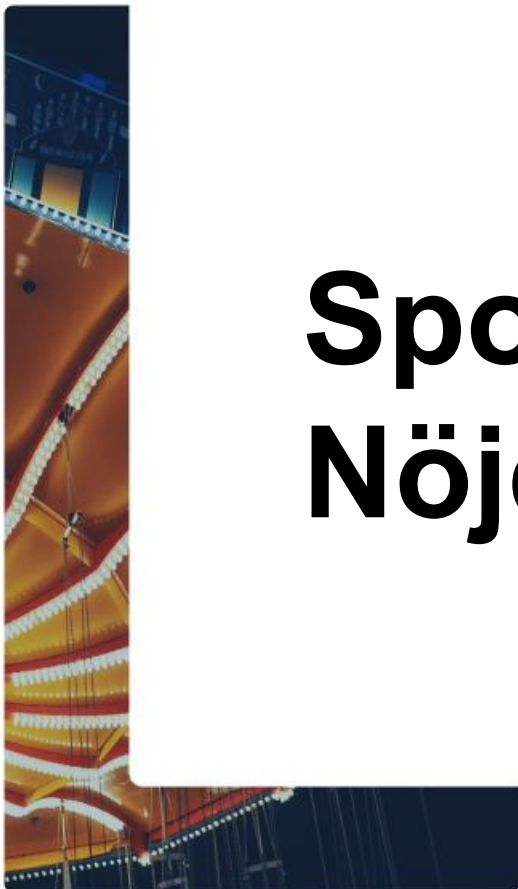
Köksbiträde

4 353  ◀

Cafebiträde

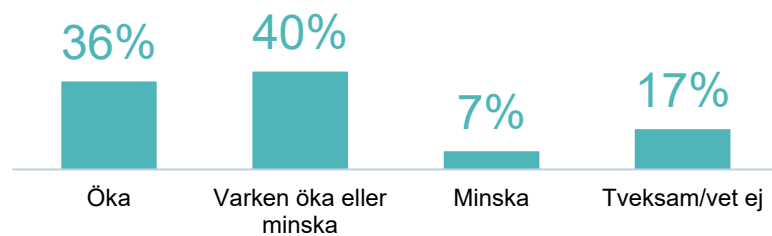
3 818  ◀

Spotlight Nöje & Turism

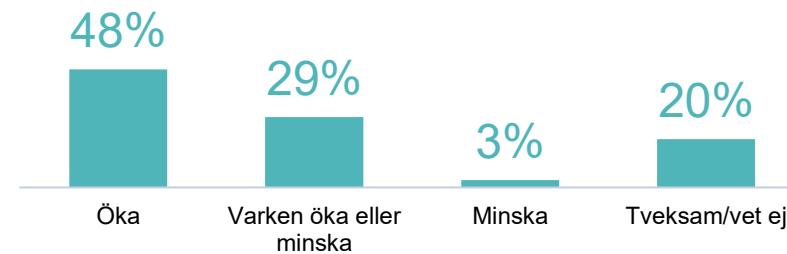


Nöje & Turism

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

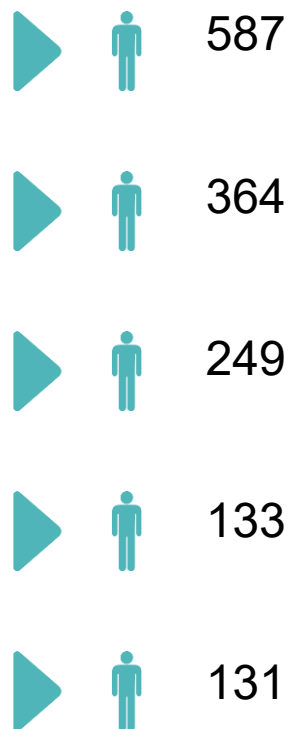
46%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

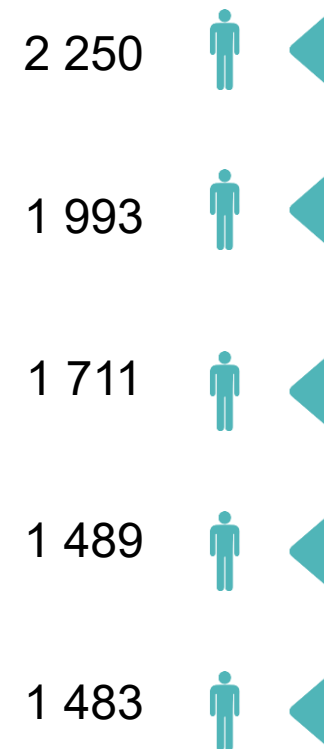
Nöje & Turism

Generella

Lokalvårdare
Chef/arbetsledare
Eventpersonal
Säljare
Väktare och ordningsvakter

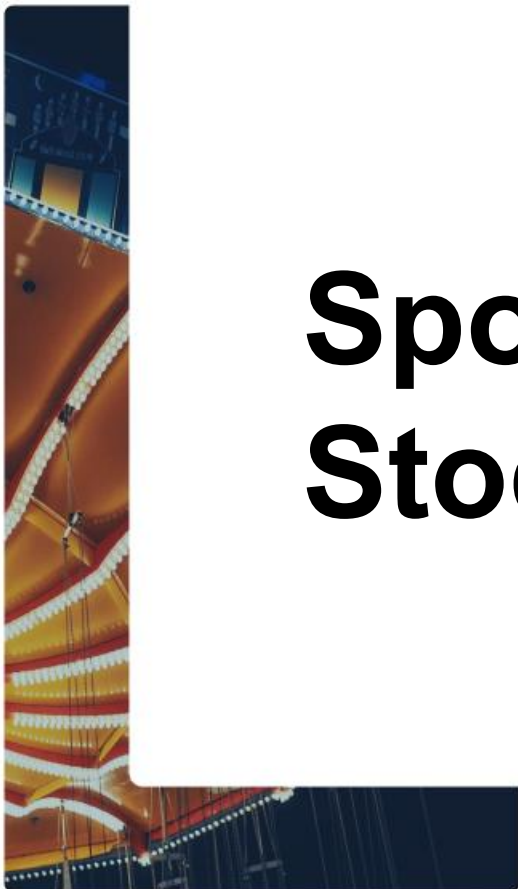


Branschspecifika



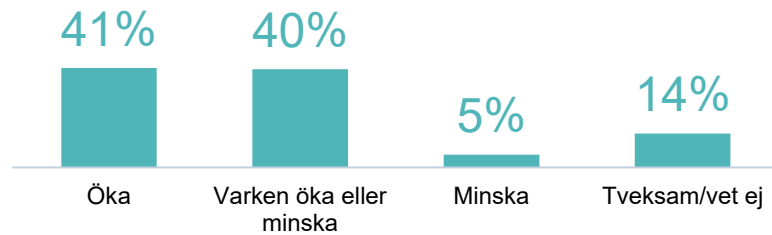
Butiksbiträde
Parkvård
Servitör/Servitris
Entrévärd
Butikssäljare (butiksmedarbetare)

Spotlight Stockholm

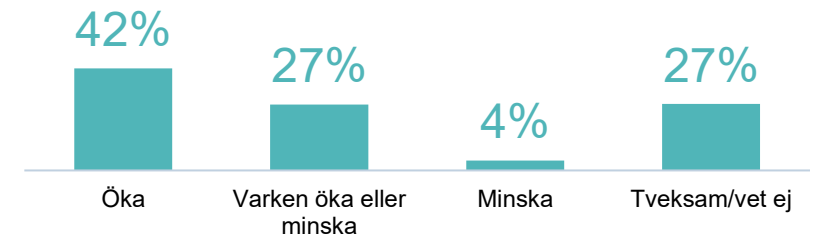


Stockholm

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

66%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Stockholm

Generella

Lokalvårdare
Chef/arbetsledare
Eventpersonal
Controller
Drift- och säkerhetsansvarig

▶	1 815
▶	1 635
▶	953
▶	890
▶	882



Branschspecifika

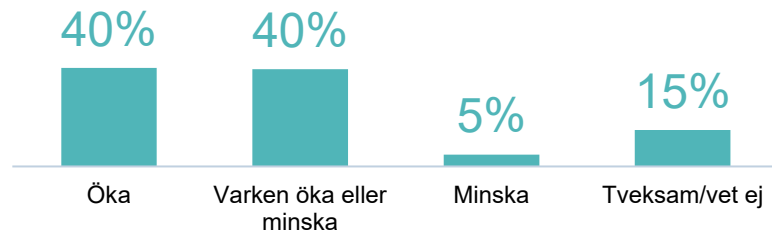
5 781	◀	Servitör/Servitris
4 971	◀	Hotellstädare
4 576	◀	Restaurangbiträde
3 990	◀	Kock
2 775	◀	Frukostbiträde

Spotlight Östra Mellansverige

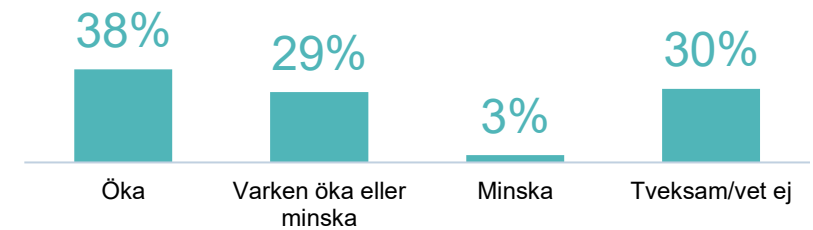


Östra Mellansverige

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

64%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Östra Mellansverige

Generella

Lokalvårdare
Chef/arbetsledare
Eventpersonal
Ekonom
Lagerarbetare

▶	👤	573
▶	👤	382
▶	👤	225
▶	👤	94
▶	👤	91

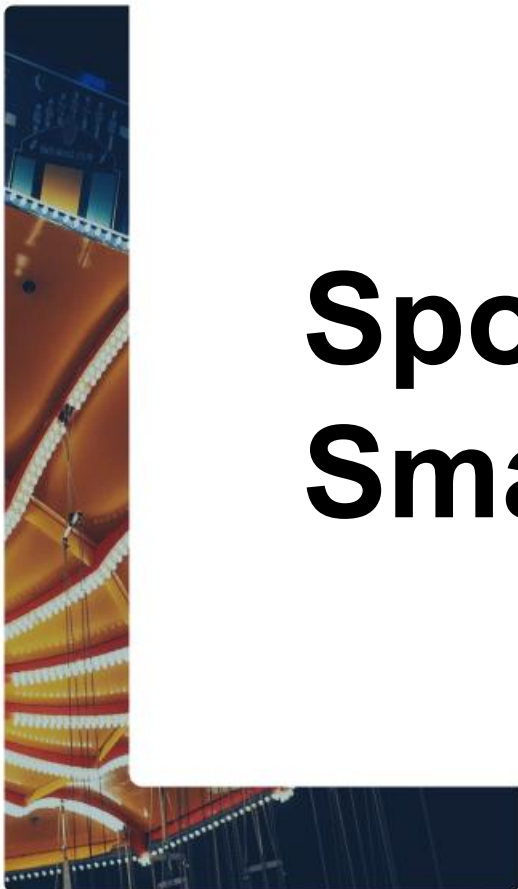


Branschspecifika

1 439	👤	◀
1 366	👤	◀
1 115	👤	◀
1 071	👤	◀
1 041	👤	◀

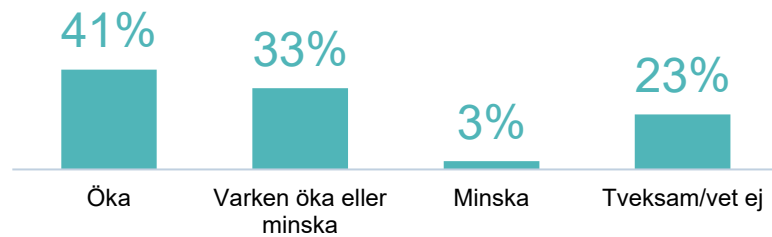
Restaurangbiträde
Cafébiträde
Butikssäljare (butiksmedarbetare)
Kock
Servitör/Servitris

Spotlight Småland med öarna

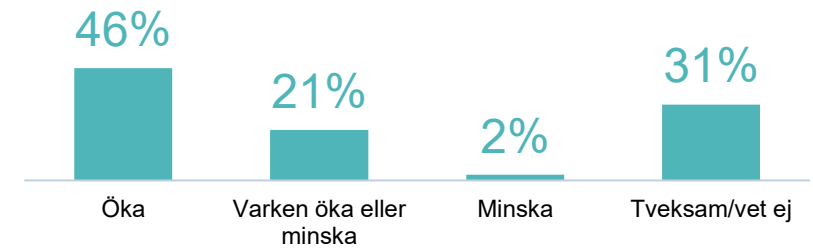


Småland med öarna

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

78%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Småland med öarna

Generella

Eventpersonal
Chef/arbetsledare
Lokalvårdare
Administratör
Ekonomiassistent

▶	👤	400
▶	👤	120
▶	👤	110
▶	👤	69
▶	👤	52



Branschspecifika

1 202	👤	◀
725	👤	◀
662	👤	◀
319	👤	◀
317	👤	◀

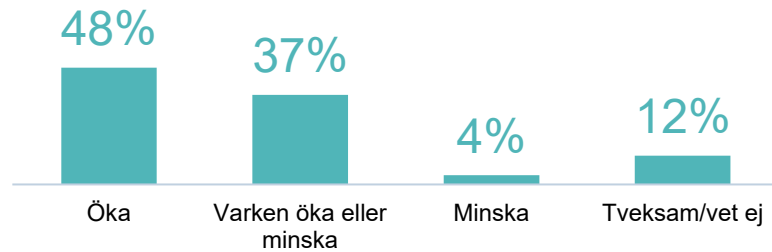
Servitör/Servitris
Restaurangbiträde
Kock
Hotellstädare
Frukostbiträde

Spotlight Sydsverige

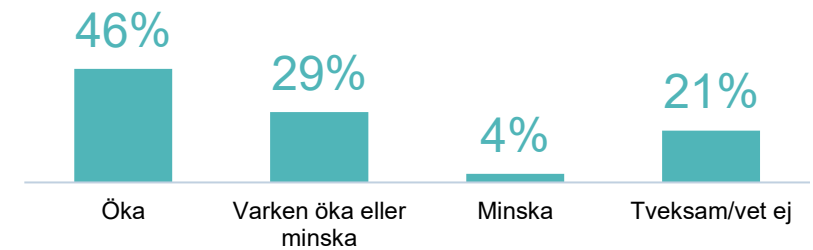


Sydsverige

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

72%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Sydsverige

Generella

Chef/arbetsledare
Lokalvårdare
Eventpersonal
Lagerarbetare
Marknadsförare

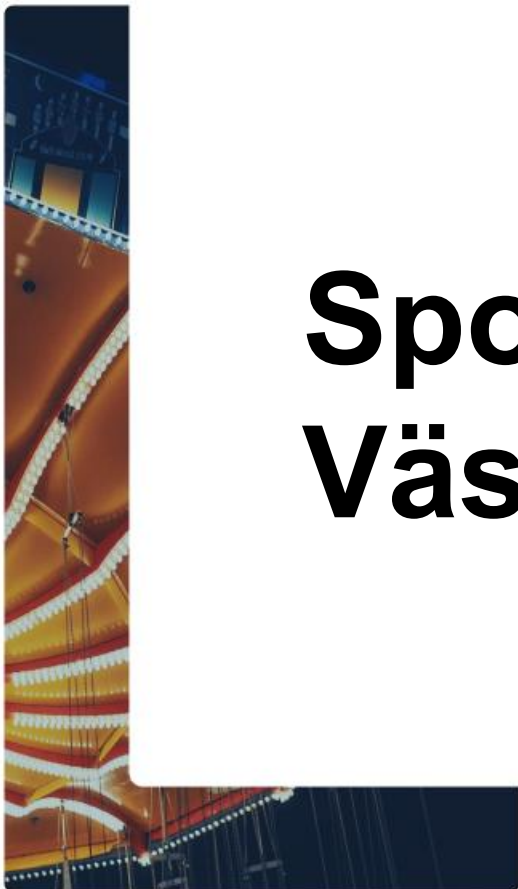
▶	👤	298
▶	👤	217
▶	👤	184
▶	👤	105
▶	👤	62



Branschspecifika

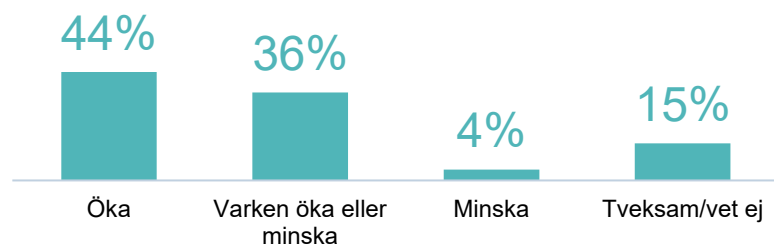
2 046	👤	◀	Servitör/Servitris
1 604	👤	◀	Köksbiträde
1 438	👤	◀	Restaurangbiträde
1 262	👤	◀	Kock
901	👤	◀	Hotellstädare

Spotlight Västsverige

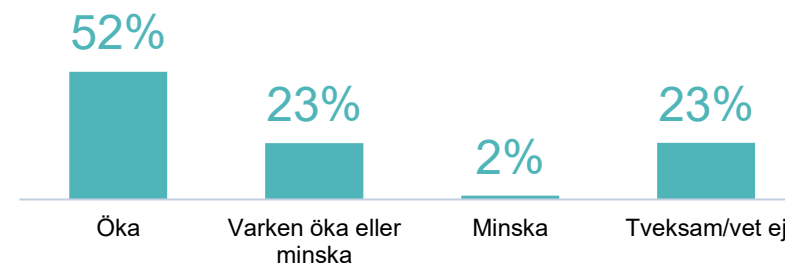


Västsverige

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

66%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Västsverige

Generella

Lokalvårdare
Eventpersonal
Chef/arbetsledare
Administratör
Säljare

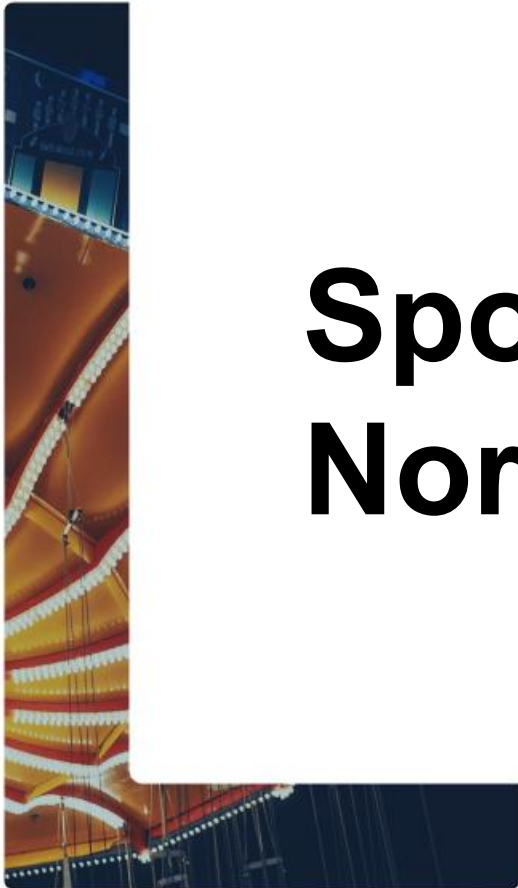
▶	859
▶	802
▶	635
▶	348
▶	298

3 394	◀
2 883	◀
2 086	◀
1 148	◀
1 088	◀

Branschspecifika

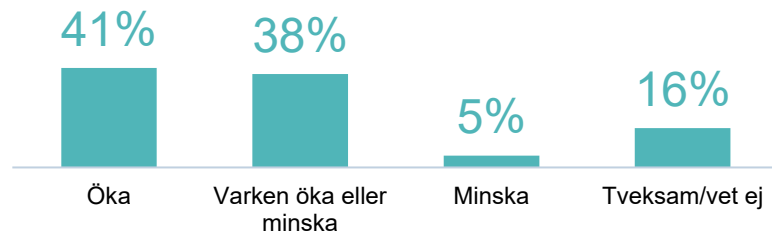
Servitör/Servitris
Restaurangbiträde
Kock
Hotellstädare
Butiksbiträde

Spotlight Norra Mellansverige

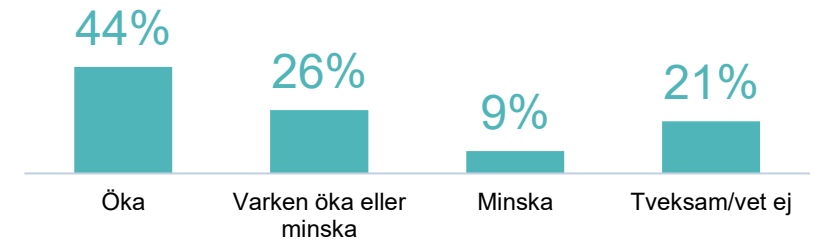


Norra Mellansverige

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

67%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Norra Mellansverige

Generella

Lokalvårdare
HR-specialist
Chef/arbetsledare
Säljare
Fastighetstekniker

▶	👤	735
▶	👤	216
▶	👤	190
▶	👤	94
▶	👤	93



Branschspecifika

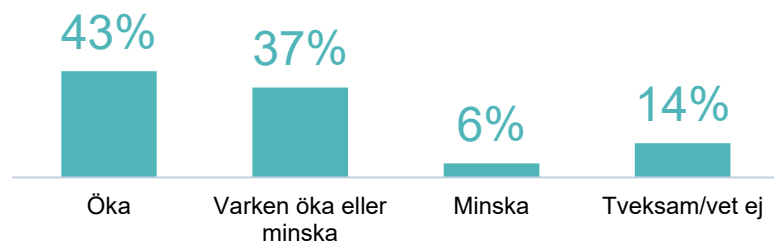
1 142	👤	◀	Servitör/Servitris
1 012	👤	◀	Kock
563	👤	◀	Hotellstädare
369	👤	◀	Köksbiträde
366	👤	◀	Bartender

Spotlight Mellersta Norrland

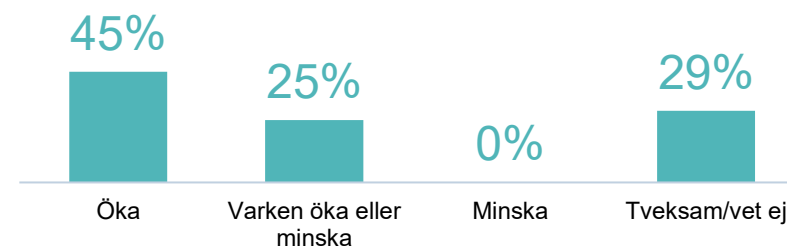


Mellersta Norrland

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

61%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Mellersta Norrland

Generella

Lokalvårdare
Chef/arbetsledare
Säljare
Administratör
Eventkoordinator/ansvarig

▶	👤	573
▶	👤	85
▶	👤	42
▶	👤	29
▶	👤	19

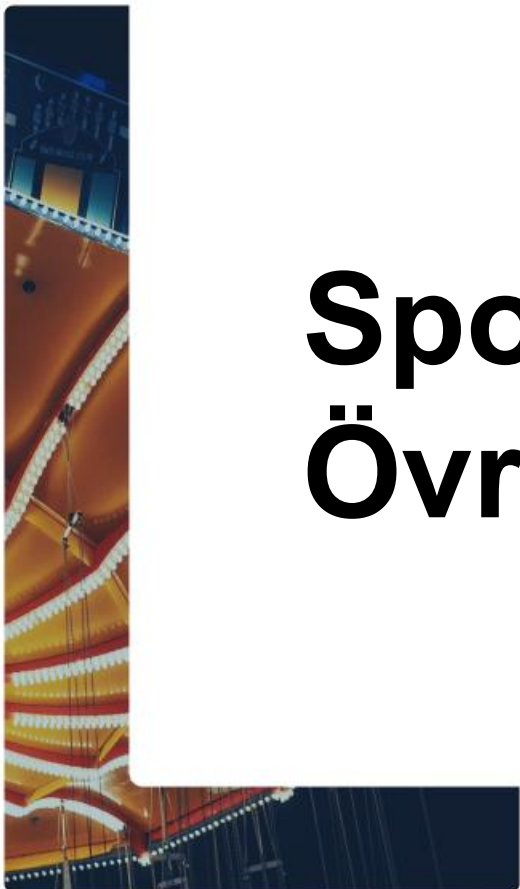


Branschspecifika

945	👤	◀
692	👤	◀
642	👤	◀
371	👤	◀
274	👤	◀

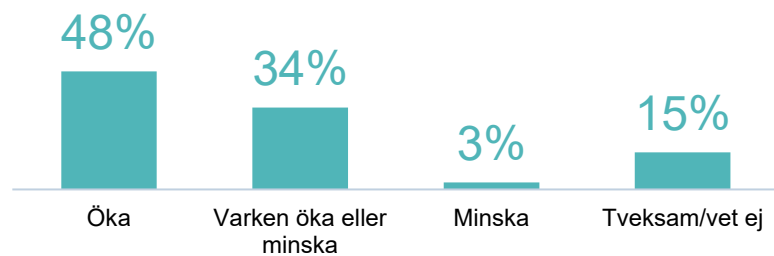
Servitör/Servitris
Kock
Restaurangbiträde
Hotellstädare
Diskare

Spotlight Övre Norrland

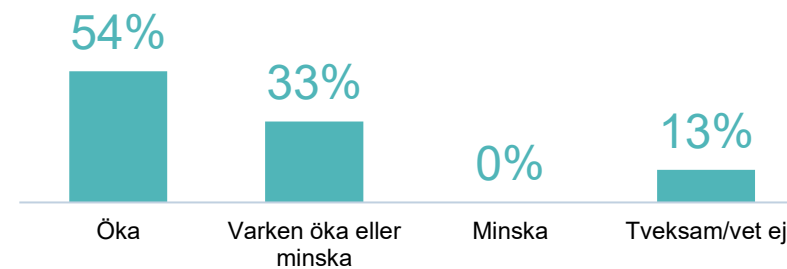


Övre Norrland

Under de närmaste tre åren, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



På lite längre sikt, kommande 4-6 år, kommer ni att behöva öka eller minska antalet anställda på arbetsstället du arbetar?



Hur har möjligheten att få tag i rätt kompetens förändrats de senaste fem åren på företaget där du arbetar?

70%

säger att det har blivit
svårare att få tag på rätt
kompetens

Övre Norrland

Generella

Chef/arbetsledare
Lokalvårdare
Administratör
Säljare
Eventpersonal

▶	👤	215
▶	👤	113
▶	👤	65
▶	👤	58
▶	👤	54



Branschspecifika

711	👤	◀
650	👤	◀
500	👤	◀
389	👤	◀
360	👤	◀

Kock
Servitör/Servitris
Frukostbiträde
Köksbiträde
Restaurangbiträde