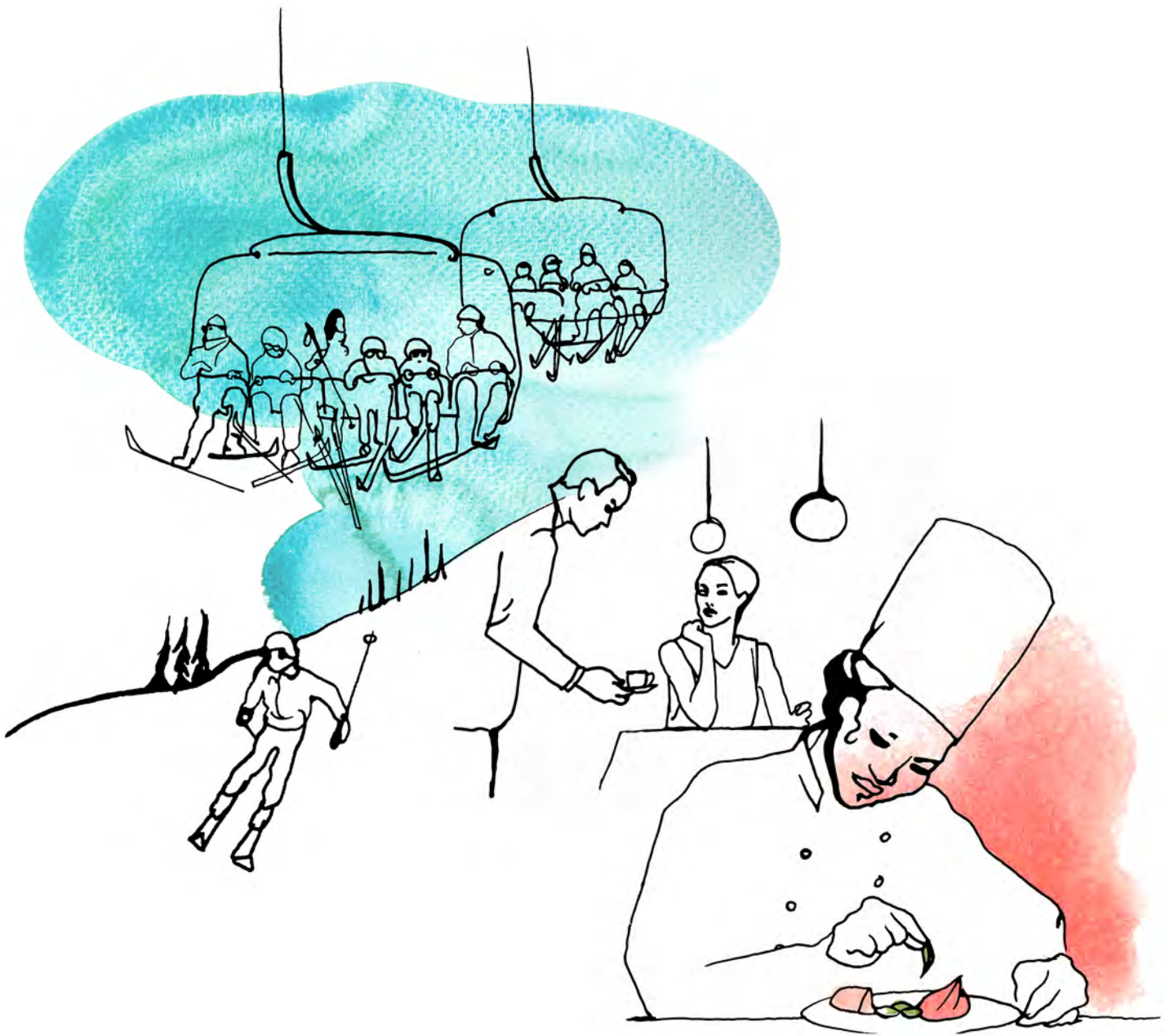


#11

# KARRIÄR I BESÖKSNÄRINGEN

En studie av rörlighet och karriärvägar inom  
svensk besöksnäring



2019

EN RAPPORT FRÅN



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |    |
|--|----|
| 1/ INLEDNING                                   | 3  |
| 2/ SLUTSATSER                                  | 5  |
| 3/ FYRA BRANSCHRÖSTER OM KARRIÄR OCH RÖRLIGHET | 8  |
| 4/ OM FORSKNINGSPROJEKTET                      | 16 |
| 5/ BESÖKSNÄRINGEN SOM ARBETSMARKNAD            | 20 |
| 6/ RÖRLIGHET INOM BESÖKSNÄRINGEN               | 27 |
| 7/ MER OM PROJEKTET OCH REFERENSER             | 34 |

# 1 / INLEDNING

Besöksnäringen är en av Sveriges snabbast växande basnäringar, och allt tyder på en fortsatt ökning. Turismkonsumtionen uppgick till 317 miljarder kronor 2017, en ökning med 7,4 procent på ett år. Turismen utgör också en betydande del av Sveriges samlade export. En ökad efterfrågan från både besökare och lokalbefolkning innebär stora utvecklingsmöjligheter för de branscher som ingår i besöksnäringen.

Kompetensförsörjning är i dagsläget besöksnäringens största utmaning. Flera undersökningar visar att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagens utveckling och tillväxt. Rekryteringsbehovet beror delvis på en växande besöksnäring, men också på att personalomsättningen är hög. Besöksnäringen har en årlig personalomsättning på mellan 23 och 35 procent, beroende på bransch.<sup>1</sup> Jämförande siffror för verkstadsindustrin ligger på omkring 15 procent.

Den höga personalomsättningen kan till en del förklaras med att många studerande arbetar extra utan avsikt att stanna i besöksnäringen. Därigenom tar näringen ett stort ansvar för och investerar omfattande resurser i att yrkesträna en stor del av den svenska befolkningen genom ett första arbete på väg vidare i yrkeslivet. En viktig insats som samtidigt har ett pris då hög personalomsättning påverkar kvalitet och kontinuitet och därmed ofta lönsamhet.<sup>2</sup>

I ett läge där kompetensförsörjningen är en ödesfråga för besöksnäringen behöver branschen och företagen förstå vad som krävs för att attrahera och behålla kompetent arbetskraft. Forskningsprojekt som *Rörlighet och karriärvägar inom den svenska besöksnäringen* ger oss värdefull fakta och kunskap om hur karriärvägar och rörlighet i besöksnäringen ser ut.

Forskarna har studerat och analyserat registerbaserad data i en databas som sammanställts av Statistiska centralbyrån. Den omfattar individer som någon gång mellan 1990 och 2014 bott eller arbetat i något av länen Dalarna, Värmland, Västmanland eller Örebro. Flera av analyserna utgår ifrån individernas byte av arbetsställe mellan 2008 och 2011. Sedan projektet startade har databasen uppdaterats till att också omfatta år 2014.

Vi har låtit fyra personer som representerar olika delar av besöksnäringen, och som är verksamma i andra delar av Sverige, att under våren 2019 läsa igenom forskarnas rapport och ge sin personliga syn på deras resultat. Deras röster finns i kapitel 3.

Kunskapen som genererats i projektet är av värde för såväl branschriktade utbildningar som företag som vill öka sin attraktivitet och professionalitet gentemot sina anställda och vid rekrytering av personal. Vi hoppas att denna rapport kan vara ett underlag för reflektion och diskussion samt på sikt bidra till att bemöta de utmaningar besöksnäringens kompetensförsörjning står inför.

---

<sup>1</sup> Siffran för handel, hotell- och restaurangbranscherna är cirka 35 procent och inom transport cirka 23 procent.

<sup>2</sup> SOU 2017:95: *Ett land att besöka. En samlad politik för hållbar turism och växande besöksnäring.*

## Tack

Vi vill rikta ett varmt tack till forskargruppen vid Högskolan Dalarna: Mats Lundmark, professor, Susanna Heldt Cassel, professor, Maria Thulemark, fil.dr och Daniel Brandt, universitetslektor, som genomfört forskningsprojektet och sammanfattat sina resultat i denna rapport.

Stockholm mars 2019

Stina Algotson och Eva Fohlstedt, BFUF



*Mats Lundmark  
Susanna Heldt Cassel  
Maria Thulemark  
Daniel Brandt*

## 2/SLUTSATSER

### Besöksnäringen som arbetsmarknad

Av studien framgår att besöksnäringen<sup>3</sup> skiljer sig på flera sätt från andra delar av näringslivet.<sup>4</sup>

- Arbetskraften är yngre
- Andelen kvinnor är högre
- Högre grad av ensamstående
- Anställda har sällan en längre högskoleutbildning
- Andelen med utomeuropeiskt ursprung är högre, särskilt inom restaurangbranschen
- Lönenivån är lägre
- Andelen med hög utbildning eller ledande position är lägre
- Arbetsplatserna är relativt små (70 procent av de anställda som ingår i studien finns på företag eller arbetsställen med färre än 50 anställda)
- Andelen som lämnar sitt arbetsställe från ett år till ett annat är högre (över 30 procent)

### Resultat av den kvantitativa studien

#### Näring med förhöjd rörlighet

Besöksnäringen har en förhöjd rörlighet. Det kan finnas flera förklaringar till detta, som till exempel arbetsvillkor i termer av stress, obekväma arbetstider, personalpolitik eller karriärmöjligheter. Tidigare forskning indikerar också tydligt att detta kan spela in.

#### Särskild rörlighetskultur

En annan möjlig orsak till den högre rörligheten kan vara att den har att göra med en särskild "rörlighetskultur" inom besöksnäringen<sup>5</sup>. Det betraktas ofta som norm att inte stanna särskilt länge på sin arbetsplats och som "konstigt" att vara kvar på samma jobb under en längre tid. En sådan arbetsplatskultur kan också tänkas ha en "smittoeffekt" på arbetsställenivå, det vill säga att gemensamma attityder eller ett generellt beteende på arbetsplatsen smittar av sig på den enskilda individen.<sup>6</sup>

Inom besöksnäringen, både hotell- och restaurangbranschen samt turism- och resesektorn, är den externa rörligheten (arbetsplatsbyte som inkluderar nytt företag eller ny organisation, sektor eller bransch och boendekommun) större jämfört med i andra branscher.

#### Utbildningens betydelse

Resultaten av studier av löneutveckling och betydelsen av utbildning för karriärmöjligheterna visar att effekten av utbildning är relativt stor i

---

<sup>3</sup> För definition av besöksnäringen i denna studie, se avgränsningar och definitioner, kapitel 4.

<sup>4</sup> Se också Baum 2007, Baum et al. 2016.

<sup>5</sup> Iverson & Deery 1997, Deery & Shaw. 1999.

<sup>6</sup> Hinkin et al. 2012.

besöksnäringen. En generell utbildning på gymnasienivå är betydelsefull för lönenivån, även universitetsutbildning påverkar lönen gynnsamt. En utbildning med inriktning mot hotell och turism eller restaurang och livsmedel medför däremot inte med säkerhet en högre lönenivå. Resultaten påvisar inget stöd för förekomsten av överutbildning i sektorn, men inte heller att effekten av att ha en examen är särskilt stark.

Chefsbefattning påverkar lönen kraftigt i positiv riktning. Däremot verkar storleken på den lokala arbetsmarknaden ha en mindre betydelse för löneutvecklingen. Erfarenhet från branschen har betydelse för lönen, däremot har inte erfarenhet från andra branscher någon stor betydelse för lönenivån.

## Resultat av den kvalitativa studien

Resultaten nedan är en sammanfattning av vad som framkommit i intervjuer, fokusgrupper och observationer.

### **Intern karriär typisk**

En typisk karriärväg inom hotell- och restaurangbranschen beskrivs som en intern väg inom ett företag eller i en delsektor av besöksnäringen.

### **Kluvenhet till begreppet karriär**

Det finns en kluvenhet i besöksnäringen och bland anställda både till möjligheten att göra karriär och till begreppet karriär som sådant.

### **Socialt liv och rik fritid drivkrafter**

Drivkrafterna för att arbeta eller ta ett arbete inom besöksnäringen som lyfts fram är inte framförallt att göra karriär, utan möjligheterna till ett rikt socialt liv och till en kombination av rik fritid på en attraktiv plats och ett roligt jobb.

### **Utbildning inte avgörande för karriär**

Det är svårt att göra karriär inom hotell- och restaurangbranschen via högre utbildning. En individ kan komma direkt in på en högre position från en annan bransch eller med annan utbildning, men det finns en syn på besöksnäringen som speciell och som kräver internt förvärvade praktiska och sociala förmågor.

### **Ingen bransch för ett långt arbetsliv**

Besöksnäringen anses lätt att komma in i och rolig att vara i under en tid, men inte för ett långt arbetsliv, då den anses slitsam och att löneutvecklingen är långsam.

### **Aktiva i karriären dras till storstad**

Den geografiska platsens karaktär och den lokala arbetsmarknadens storlek har stor betydelse för möjligheterna till karriär genom jobb-byten. De som aktivt väljer en karriär inom hotell dras därför ofta till storstadsområden.

## Mer om de anställdas syn på karriär

### Ordet karriär beskriver inte yrkeslivet

Många, som utifrån sett gjort karriär, anser inte att ordet är rätt för att beskriva deras yrkesliv. De som inte anser sig ha gjort karriär pekar på livsval i övrigt och att de valt plats och socialt sammanhang före ett specifikt jobb. Avancemanget inom yrket har varit mer eller mindre oplanerat, personerna uttrycker att de "hamnat" på nya arbetsuppgifter.

### Medveten karriär genom byte av jobb

De som talar om sina yrkesliv som karriärer har i flera fall gjort ett stort antal jobbbyten och också haft en medveten strategi för hur dessa ska ta dem till högre och bättre betalda och ansvarsmässigt mer statusfyllda positioner. Den geografiska platsens utbud av alternativa arbetsplatser inom samma sektor har varit avgörande. Geografiska skillnader påverkar tydligt hur och på vilket sätt enskilda personer gör karriär inom hotell- och restaurangbranschen. Individens möjlighet och önskan att vara geografiskt mobila är också av stor betydelse eftersom de som arbetar vid mindre destinationer behöver flytta för att kunna byta jobb, medan det i Stockholm går att göra karriär inom samma lokala arbetsmarknad.

### Näring för unga

Unga säsongsanställdas syn på karriärer inom besöksnäringen är att den är något för unga. Där är det lätt att få sitt första jobb och kul att jobba om man får jobb på en attraktiv turistdestination med goda förutsättningar för ett aktivt socialt liv både på jobbet och på fritiden.

### Bransch utan karriärstrategier

Intervjupersonerna förknippar inte besöksnäringen med karriärstrategier, det anses slitsamt att arbeta i den under en längre period. Det förväntas inte att man som anställd ska ha utbildning.

Flera av de som arbetat som säsongsanställda hade valt att gå vidare till utbildning. De förväntade sig inte att komma tillbaka till besöksnäringen utan börja arbeta inom andra sektorer efter avslutad högre utbildning.

### Besöksnäringen kopplar karriär till yrkesutbildning

När besöksnäringens företrädare diskuterar kompetensförsörjning och karriärvägar kopplas frågan främst till specifika yrkesutbildningar, som näringen själv är med och tar fram. Man diskuterar också i termer av att det är en fråga om att locka unga utbildade till näringen och lära upp dem.

Detta stämmer väl överens bilden av besöksnäringen som framkommit vid intervjuerna med anställda. Det finns en dominerande föreställning om att utbildning, och särskilt högre utbildning, inte behövs eller ens är önskvärt att ha om man ska göra karriär inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen. Istället beskrivs den typiska karriärvägen som ett yrkesliv som startar direkt efter skolan på en av de lägsta positionerna inom ett företag, exempelvis i disk eller hotellstäd, och sedan fortsätter i ett stadigt avancemang uppåt i hierarkin.

Denna bild av hur karriärer görs och vilka kompetenser som är viktiga för anställda i besöksnäringen innebär att det tycks vara svårt att komma in från sidan till en hög position direkt genom kompetens som förvärvats i högre utbildning eller inom andra branscher.

# 3 / FYRA BRANSCHRÖSTER OM KARRIÄR OCH RÖRLIGHET

## Att tänka långsiktigt kräver mod och konsekvens

Emma Wallgrens väg i karriären är på flera sätt typisk för besöksnäringen. Man börjar ofta jobba i den som ung, har en generell gymnasieutbildning, går vidare genom att jobba sig uppåt internt och drivs inte i första hand av att göra karriär utan av att jobbet är roligt och socialt.



Emma Wallgren,  
restaurangchef Vapiano

## Restaurangchef åtta år efter gymnasiet

– Jag har gått en ganska vanlig karriärbana och jobbat mig upp från grunden. Jag började jobba extra på Vapiano under gymnasietiden och i dag, åtta år senare, är jag restaurangchef. Min väg har gått via internutbildning till nya högre befattningar. Företaget har satsat på mig. Och jag har ett fantastiskt roligt jobb. Idag är jag tjänsteman med fast lön och har det väldigt tryggt. Det är svårt att byta det livet, men behövs det att jag kompletterar min kompetens i framtiden, så gör jag det. Men det behöver inte betyda att jag måste läsa en fullständig högre utbildning.

## Alla börjar på samma nivå – formell utbildning inte viktig

Emma ansvarar för rekrytering av personal till restaurangen, som idag har mellan 60 och 70 anställda. Rekryteringsbehovet är två till tre nya personer i månaden, vilket ligger i linje med forskarnas slutsatser i denna rapport, att 30 procent av de anställda inom besöksnäringen byter arbetsställe under ett år. De flesta som anställs inom restaurangverksamheten på Vapiano är unga. Alla börjar på samma nivå.

– Vi tycker inte det är viktigt med formella kunskaper och kräver egentligen inga erfarenheter alls. Vi tror mer på att hitta rätt person som kan ge något till teamet. De får all utbildning på plats. Är det en duktig person behöver det inte ta mer än tre månader att uppnå en högre position.

– Visst, som både forskarna och andra menar, har näringen en hög personalomsättning, men det finns flera förklaringar till det. Hos oss kan vi inte erbjuda alla heltid, det vanligaste är att man arbetar 50 eller 75 procent. Vi behöver också kunna vara flexibla efter säsong. Det gör att vi har många anställda som samtidigt studerar. Ofta vet de redan på förhand att de vill jobba ett kort tag för att sedan kanske ge sig ut och resa. De medarbetare vi erbjuder en högre position stannar längre, jag har nog inte varit med om att någon slutat tidigare än efter två år.



### **Första jobb för nyanlända**

I forskarnas studie är andelen sysselsatta inom restaurangbranschen från ett icke-europeiskt land klart större än i någon annan sektor. På Vapiano har flera nyanlända fått sina första arbeten.

– Våra erfarenheter av att anställa nyanlända är mycket goda. Har de personnummer och alla papper i ordning är de välkomna. Vi har inget språkkrav mer än engelska, vår restaurang ligger centralt och har utländska gäster. För att få en bra mix av åldrar, kön och etnicitet har vi medvetet börjat anställa fler från andra länder, gärna de som är lite äldre, vilket för oss är runt 30 år.

### **Går att stanna hela yrkeslivet**

Forskarna menar att det finns en särskild rörlighetskultur inom besöksnäringen där det betraktas som norm att inte stanna länge.

– Jag tycker tyvärr att det stämmer. Även bland mina vänner. De frågar mig om jag verkligen ska vara kvar för alltid. Många har uppfattningen att restaurang och hotell är ställen man praoar, praktiserar eller jobbar extra på, och säger att de aldrig kommer att jobba där hela livet. Det är synd att branschen har fått den stämpeln. Jag har haft min mamma som ett tydligt exempel på att det faktiskt går. Hon har arbetat hela sitt yrkesliv med mycket varierade uppgifter inom restaurangbranschen, och gör det fortfarande.

– Man kan inte lösa problematiken över en natt. Men man kan börja på sin egen enhet. Jag som arbetsgivare kan helt klart bli mer konsekvent i vilka jag väljer att anställa och ta in de som verkligen är intresserade av och bryr sig om branschen. Ofta är det svårt, ibland behöver man någon som snabbt ska lösa en uppgift. Men jag försöker att undvika snabba lösningar och tänka långsiktigt i stället. Men, det kan ibland vara lite läskigt. Man behöver vara både modig och konsekvent.

### **Emmas karriärväg**

Började arbeta extra på Vapiano i Skrapan 2011 då hon gick samhällsvetenskapligt gymnasieprogram på Södra Latin, Stockholm. Blev arbetsledare efter studenten 2014. Har varit med och öppnat Vapiano-restaurangen i Mall of Scandinavia, under ombyggnation av restaurangen vid Stureplan och under öppnandet av den nyaste Vapiano på Vasagatan, där hon nu är restaurangchef, efter åtta år inom företaget.

## Strategi viktig för att säkra branschens kompetens

Besöksnäringen är attraktiv, många söker sig till den. Men det verkar finnas en föreställning att den inte är för karriär eller ett längre arbetsliv. Vi behöver bli bättre på att sprida kunskap och förbättra möjligheterna till kompetensutveckling. Näringslivet behöver också en långsiktig strategi för att säkra kompetens i framtiden, menar Malin Ackholt.

– Det är bra och spännande att forskarna har valt att studera rörlighet och karriärvägar. Min övergripande bild av resultatet är att det finns mycket att vidareutveckla när det gäller attraktiviteten. Glädjande nog söker sig många till branschen idag, men företagen behöver fundera över hur de ska kunna attrahera och behålla personal och bygga relationer med arbetstagarna på lång sikt.



*Malin Ackholt,  
förbundsordförande HRF*

## Kompetensförsörjningen måste lösas på lång sikt

Besöksnäringen är av stor betydelse för Sverige, både ekonomiskt och när det gäller sysselsättning. Frågan om hur kompetensförsörjningen ska lösas på lång sikt står högt på dagordningen hos branschens aktörer. Bättre information på gymnasienivå och ökad kvalitet i utbildningen är två nödvändiga delar, menar Malin.

– Det finns ett stort intresse för vår bransch i dag, inte minst bland unga, men vi kommer att behöva attrahera många fler. När du påbörjar ett gymnasieprogram med inriktning mot hotell, restaurang och turism behöver du veta vad du faktiskt kan bli, vilka yrken och karriärvägar som finns. Det är oerhört viktigt med fakta och information från branschen till utbildningsanordnare, studievägledare, mot ungdomar och föräldrar. Man måste bli bättre på att visa möjligheterna.

## Flexibelt utbildningssystem viktigt

Tillsammans med bland andra Visita driver HRF frågor om kvaliteten på den gymnasiala utbildningen, om krav på yrkesutbildning och yrkeshögskola och på att det finns utbildningar också på högre nivå som matchas mot besöksnäringen. Malin efterlyser ett mer flexibelt utbildningssystem och ett utökat studiestödssystem.

– Vi behöver ett utbildningssystem som gör det möjligt och tillåter att människor mitt i livet utbildar sig, både genom kortare, längre och högre yrkesutbildningar. Det måste vara både praktiskt och ekonomiskt möjligt att vidareutbilda sig för att kunna ta andra tjänster och positioner inom branschen.

### **Säkra en hög lägstanivå**

Forskarna kan genom den kvalitativa studien se att arbetsgivarnas krav på formell utbildning vid anställning är låga. Det finns en dominerande föreställning om att utbildning, och särskilt då högre, inte är nödvändig.

– Avsaknaden av krav på formell utbildning innebär dessvärre att vi inte säkrar upp en hög lägstanivå i branschen. Den formella utbildningen måste gå hand i hand med kompetensen om vår bransch ska utvecklas.

### **Förbättra möjligheten att utvecklas och stanna**

Besöksnäringen uppfattas enligt studien varken som en bransch att göra karriär i eller som möjlig att stanna i ett helt yrkesliv.

– Om man tittar på traditionellt hotell- och restaurangarbete längre tillbaka i tiden fanns föreställningen att man faktiskt kunde arbeta i den under större delar av sitt arbetsliv. Forskarna kommer fram till att man utgår ifrån att den inte är en bransch där man kan stanna länge. Man ser inte heller hur karriärvägarna ser ut. I dag verkar utvecklingen handla om att byta arbetsplats, ibland för bytandets skull, snarare än att utvecklas i arbetet där man är. Det tror jag är ett stort problem inför framtiden.

### **Långsiktig strategi nödvändig**

En sista pusselbit för att säkra besöksnäringens framtida kompetensförsörjning är enligt Malin en långsiktig strategi.

– Vi är en framtidsbransch som verkar i konkurrens, inte minst med andra länder. Det måste till en långsiktig strategi hos arbetsgivarna för att kunna säkra kompetensen på sikt. Det behöver bli tydligt att det är möjligt att satsa, utvecklas, göra en karriär och finnas i vår bransch hela livet. Det är en viktig fråga som till sist handlar om Sverige som turistland och attraktiv destination.

### **Malins karriärväg**

Började karriären som extra anställd i kallskänken på Hotell Horisont i Helsingborg och med extra jobb på flera andra verksamheter under studietiden. Arbetade under två år i en delikatessbutik i Helsingborg, som också bedrev en stor cateringverksamhet. Gick vidare till Hotell Mollberg i Helsingborg och arbetade som kock och kallskänka. Därefter blev det studier vid högskola. Efter studierna genomgick Malin HRF:s ombudsmannautbildning och anställdes som lokalombudsman 1998. Har sedan 2005 ingått i HRF:s ledning, har varit förbundsordförande sedan 2016.

## Branschen måste våga öppna upp

Thomas Sjöstrand har själv gått den långa vägen i besöksnäringen. Från diskare på Stadshotellet till Växjö som gymnasist till dagens vd-jobb på Lisebergs Jubileumsprojekt. Han är enig med forskarna om svårigheten att komma in i besöksnäringen "från sidan". Det är dags att branschen öppnar upp.

## Historiska föreställningar lever kvar

– Det finns en hög förväntan att du ska ha branscherfarenhet, annars är det svårt att komma in. Historiskt sett har branschen värderat erfarenhet högre än utbildning. Förr började man som smörgåsnisse och testades och arbetade sig uppåt i en tydlig hierarki. Man skulle visa sig värdig. Jag tror detta är djupt rotat och att föreställningen ännu till viss del lever kvar.

## Välkomna andra erfarenheter

En av de viktigaste framtidsfrågorna för besöksnäringen är hur kompetensförsörjningen ska hanteras. Flera prognoser pekar på ett stort framtida behov av arbetskraft. Thomas efterlyser att branschens rekryteringsbas breddas på alla nivåer, en nödvändighet för fortsatt utveckling.

– På chefsnivå måste vi driva på i att anställa någon som kommer lite från sidan. Där har branschen en utvecklingspotential. Vi behöver bli bättre på att välkomna de med annan erfarenhet och se att de kan tillföra något annat. Till viss del har vi fått hjälp av dagens kompetensförsörjningsproblematik. I tider när det blivit svårare att hitta personal har vi inget val. Men det bygger på att chefer vågar och att vi lyfter fram goda exempel. Hos oss har vi testat att flytta chefer från till exempel restaurang till shopping, och det gick alldeles utmärkt. Arbetet handlar ju i grund och botten om service, gäster och människor.

## Utbildning som körkort

– Forskarna visar att utbildningsnivån bland chefer i besöksnäringen är lägre än i andra branscher och att utbildning inte är avgörande för en karriär. Något som inte förvånar Thomas, men som han menar är synd.

– Jag tror det ibland kan finnas en rädsla att anställa någon yngre än sig själv med högre utbildning – vilket dessvärre gör att vi motverkar oss själva. Idag när det finns utbildningar på flera nivåer med inriktning mot besöksnäringen borde vi egentligen ha relevant utbildning som krav. Som ett körkort för att du ska få jobbet. Utbildning ska hjälpa dig, att hoppa två steg i stället för ett. Många av de större företagen är bra på detta idag, men jag ser det som en gemensam uppgift för hela branschen att acceptera utbildning för att lyfta oss.



*Thomas Sjöstrand, vd, Lisebergs Jubileumsprojekt*

### Visa karriärmöjligheter för unga

Dagens unga ser inte besöksnäringen som en bransch att göra karriär i. Thomas menar att man behöver bli bättre på att kommunicera att det finns många vägar att gå.

– Branschen har en mycket stor attraktionskraft på unga, många har sitt första arbete hos oss. Men sen tar vi inte hand om dem. I dag hör man inte många av dem säga att de drömmer om att bli till exempel restaurangchef. Är man säsongsanställd ser man branschen som en genomgång.

Liseberg har cirka 2 500 säsongsanställda, av dessa byts 25 – 28 procent varje år.

– En stor del av våra arbetsledare och chefer kommer från gruppen av säsongsanställda, men jag tror vi generellt i branschen har varit dåliga på att nyttja potentialen i de anställda vi redan har. I dag när nöjesparkerna går mer och mer mot att vara helårsattraktioner, finns större möjligheter till längre anställningar. Men vi, liksom branschen i stort, måste bli bättre på att visa det gänget som stannar kvar att det finns stora möjligheter att utveckla sig med åren. Vi behöver också bli bättre på att kommunicera till elever redan på hotell- och turismprogrammen och på påbyggnadslinjerna, att besöksnäringen är en bransch med så många möjligheter och där du kan jobba dig upp. Det kommer att finnas en massa jobb i den i framtiden. Och branschen har en särskild fördel – för den som är duktig går det att göra snabb karriär.

### Thomas karriärväg

Började i disken på Stadshotellet i Växjö, därefter nattklubb, servering och bartender under gymnasietiden. Sommarjobb som servitör på Halltorp på Öland följdes av arbete som kypare och hovmästare på Sheraton i Göteborg. Efter studier på Handelshögskolan Göteborg, blev det säljobb på hotell i fyra år, sedan vd inom Nordic Choice på tre olika hotell i tio år. Sen kom han till sin nuvarande arbetsplats Liseberg. Där är han inne på sitt tredje jobb och tionde år.

## Tydligare karriärvägar kan få fler att stanna

En av de viktigare sakerna forskarna pekar på är att karriärvägarna i besöksnäringen inte är synliga. Hela branschen behöver agera, det som gjorts hittills är inte tillräckligt. Ökat samarbete med utbildningsanordnare och större insikt i vad som attraherar unga är nödvändigt, menar Susanne Andersson Pripp.

### Söktrycket minskar – dialogen måste öka

– Besöksnäringen står inför en stor kompetensutmaning. Näringsen växer och alla prognoser pekar på fortsatt tillväxt. Vi kommer att behöva anställda många nya framöver. Vi är, som forskarna också visar, en attraktiv bransch för unga, med roliga, fria och utvecklande jobb och där det händer mycket. Men idag är det bekymmersamt nog ett minskat söktryck till gymnasieutbildningarna inom hotell, restaurang och turism. Vi behöver ta oss en rejäl funderare, det vi gjort hittills har inte funkat.

Hotell Ett har samarbeten och dialog med både gymnasieskolan och Mittuniversitetet i Östersund. En viktig fråga på dagordningen är att öka kunskapen hos både elever och utbildare om vad man faktiskt kan bli och arbeta med.

– Vi behöver bli bättre på att kommunicera branschens utbildningsbehov och hur verkligheten ser ut. Ibland vet eleverna knappt vad de utbildas till. Jag tror att många av mina branschkollegor behöver förbättra sin kontakt med utbildningsanordnare, på flera nivåer. Gemensamt bör vi också fundera på hur vi kan attrahera ungdomar i framtiden. Kanske kan fler studier av dagens unga hitta vad som gör att man inte ser vår bransch som en möjlighet. Och vad vill de? Är det att göra karriär, bli chef eller har de andra mål?

### Utbilda branschen och öppna upp

Hotel Ett i Östersund, där Susanne är vd, har femton anställda. Hon känner igen forskarnas slutsats att det är ovanligt att rekrytera från sidan. Men det har också en naturlig förklaring.

– En stor del av branschen består av små och medelstora företag med få anställda. På ett mindre företag ute i landet, som jag representerar, anställer jag i första hand ingen som inte har erfarenhet från branschen. Men vi rekryterar inte heller till de högre positionerna eftersom de, liksom hos flera av de mindre företagen, saknas hos oss. Skulle jag anställa till exempel en HR-chef skulle jag inte ha samma krav på branschfarenhet.



*Susanne Andersson Pripp, vd,  
Best Western Hotell Ett,  
Östersund*

### Rätt person på rätt plats

I mindre företag kan det vara svårt att se nyttan av och räkna hem en investering som högtbildad personal kan innebära.

– Här behöver vi också utbilda branschen. De som äger företag kan bli bättre på att se nyttan. Det finns nog många som ägnar sig åt administration och är personalansvariga, fast de egentligen inte är bäst på det. Om de i stället kunde lägga fokus där de är som bäst kanske de skulle kunna öka intäkterna. Och på det sättet också öppna karriärmöjligheter för flera utifrån.

### Säsonger leder till nya samarbeten

Under de senaste åren har det skett en stor förändring i branschen när det gäller säsongsarbeten. Många nya samarbeten har vuxit fram.

– Näringsen har ändrat sig mycket, vilket inte syns i de statistiska data som forskarna hade tillgång till under projektiden. Man har både arbetat framgångsrikt med säsongsförväntning och etablerat nya samarbeten. Flera av företagen har idag verksamheter på två olika geografiska ställen. I dag kan du jobba som säsongsanställd under vintern i Sälen och sedan erbjudas jobb i Båstad under sommaren. Åre och Gotland har motsvarande samarbete. Detta gör att många har kunnat erbjudas längre anställningar. Det leder förhoppningsvis i sin tur till att fler stannar kvar och att näringsen kan behålla de som är riktigt vassa.

### Nu är dags att agera

Att rörligheten i besöksnäringen är högre än inom andra områden är inget som förvånar menar Susanne.

– Vi har väldigt många studenter anställda, det bidrar till rörlighetsstatistiken. Men vi vill ju förbättra möjligheterna för dem att stanna. Vi behöver fundera över varför de inte ser att det finns karriärvägar och hur vi bättre kan vi synliggöra dem. Den bollen är viktig att agera på – nu.

### Susannes karriärväg

Började i snabbmatsköket på Storsjöbadet i Östersund, därefter städning av bageri, restaurangbiträde, servering, bartender, städerska och receptionist under skoltiden. Tre år som säsongsjobbade servitris och bartender på Gotland, Utö Vårdshus och Åre. Restaurangchef på Brunkullans Krog och hotellchef på Hotel Gamla Teatern i Östersund. Förvärvade Gamla Teatern 1998, också Brunkullans Krog tillsammans med sin bror. Arrenderade restaurangerna i Björnrike Centrat 2003–2007, drev Verkö Slott samt ångaren Thomeé under tre sommarsäsonger. Förvärvade Hotell Ett 2013, Hotell Älgen och Café Suecia, Gran Canaria 2017.

# 4/OM FORSKNINGSPROJEKTET

## Syfte

Syftet med forskningsprojektet har varit att studera och analysera besöksnäringen som arbetsmarknad genom att kartlägga vilka karriärvägar som finns och hur personalen rör sig. Forskningsprojektet har arbetat utifrån två centrala övergripande frågeställningar:

- Hur varierar rörlighet och personalomsättning i besöksnäringen och i olika typer av destinationsmiljöer och vilka bakomliggande faktorer kan förklara skillnaderna?
- Vilka olika karriärvägar inom besöksnäringen kan identifieras för olika grupper av anställda och hur kan karriärmönstren förklaras och förstås?

## Forskargruppen

Forskargruppen från Högskolan Dalarna har bestått av: Mats Lundmark, professor, även professor vid Örebro universitet, Susanna Heldt Cassel, professor, Maria Thulemark, fil.dr och Daniel Brandt, universitetslektor.

## Genomförande och metod

Projektet bygger på analyser av registerbaserade data om arbetsplatser och individer över tid samt på intervjuer med arbetstagare och arbetsgivare.

### **Studie av registerdata – kvantitativ studie**

Forskarna har studerat och analyserat registerbaserad data i en databas som sammanställts av Statistiska centralbyrån (SCB). Urvalet har varit individer, 16 år och äldre, som någon gång mellan 1990 och 2014 bott eller arbetat i något av länen Dalarna, Värmland, Västmanland eller Örebro. Databasen innehåller uppgifter vart tredje år med start 1990. Flera av analyserna utgår ifrån individernas byte av arbetsställe mellan 2008 och 2011. Sedan projektet startade har databasen uppdaterats till att också omfatta år 2014.

Avgränsningen av populationen bygger på den så kallade novembermätningen av sysselsatta – den officiella definitionen av sysselsatta i Sverige och som också följer definitionen inom SCBs löpande arbetskraftsundersökning (AKU). I vissa fall har populationen avgränsats på annat sätt, vilket framgår av respektive tabell eller figur.

Definitionen av besöksnäringen bygger på Svensk Näringsgrensindelning (SNI) år 2007. Vid analysen har denna delats upp i tre delar; hotell, restauranger och rese- och turistaktiviteter.

### **Intervjuer med anställda och bransch – kvalitativ studie**

Forskarna har genomfört intervjuer i form av fokusgrupper med anställda på ett restaurangföretag i Sälen. Dessa har följts upp av enskilda intervjuer fem år senare med ett urval av intervjupersoner, detta för att se hur uppfattningar och



erfarenheter hade utvecklats över tid. Urvalet baserades på kön och på erfarenhet av säsongsarbete.

Chefer inom hotellsektorn på tre destinationer i Sverige; i Stockholm, i en medelstor svensk stad och på en fjälldestination har intervjuats. Deras karriärval och olika strategier belystes utifrån vad som varit möjligt för dem givet de olika platsernas förutsättningar och möjligheter.

Forskarna har gjort observationer vid ett flertal möten och konferenser där företrädare för besöksnäringen i Sverige i olika forum diskuterat kompetensförsörjning. Mötena har varit av tre olika typer; konferenser där besöksnäringens företrädare diskuterat kompetensfrågor nationellt, regionala konferenser och möten för att diskutera kompetensfrågor med fokus på destinationsutveckling och möten där akademisk utbildning inom turismvetenskap har diskuterats i relation till besöksnäringens behov.

## Avgränsningar och definitioner

Besöksnäringen definieras i denna studie av utvalda delar av SCBs SNI-koder 55 (hotell- och logiverksamhet), 56 (restaurang-, catering och barverksamhet), 79 (resebyrå- och researrangörsverksamhet och andra resetjänster och relaterade tjänster), 91 (biblioteks-, arkiv- och museiverksamhet) samt 93 (sport-, fritids- och nöjesverksamhet). Se tabell 1 nedan.

Begreppet hotell- och restaurangbranschen används för SNI-koderna 55 och 56 och begreppet turism- och resesektorn för SNI-koderna 79, 91 och 93.

Projektet har fokus på den privata delen av turism- och resesektorn, därför ingår inte offentlig verksamhet som syftar till att utveckla turismen på olika destinationer, med undantag för museer och kulturarvsbaserade verksamheter. Sport- och idrottsverksamhet och transportsektorn i vid bemärkelse, kunde ha ingått, men syftet har varit att begränsa i så stor grad som möjligt till mer renodlade turism- och besöksaktiviteter.

Studien är avgränsad till fyra län.

## Besöksnäringen – en unik arbetsmarknad

Av studien framgår att besöksnäringen skiljer sig på flera sätt från andra delar av näringslivet.<sup>7</sup> Arbetskraften är yngre, andelen kvinnor är högre, den består i högre grad av ensamstående och de anställda har sällan en längre högskoleutbildning. Andelen med utomeuropeisk bakgrund är högre än i andra branscher. Lönenivån är lägre, och andelen med hög utbildning eller ledande position inom hotell och restaurang lägre än i de flesta andra branscher.

De flesta arbetsplatser är förhållandevis små (70 procent av de anställda som ingår i studien finns på företag med färre än 50 anställda) och andelen som lämnar sitt arbetsställe från ett år till ett annat är klart högre (över 30 procent) än i andra delar av arbetsmarknaden. Flera särdrag är direkt relaterade till varandra, som ålder,

---

<sup>7</sup> Se även Baum 2007, Baum et al. 2016.

inkomst och familjesituation. Dessa är också faktorer som direkt påverkar arbetskraftens rörlighet.

## Fakta om besöksnäringen i de fyra länen

De fyra län som ingår i den registerbaserade studien torde i stora drag kunna betraktas som representativa för många andra regioner, men med den reservationen att de tre storstadsregionerna inte ingår. Mycket talar för att landets största städer, inte minst Stockholm, har vissa särskilda särdrag. Storstadsregionerna svarar givetvis också för en betydande andel av besöksnäringen

I de fyra undersökta länen har de flesta av delarna inom besöksnäringen ökat antal sysselsatta mellan 2008 och 2014. Restaurangverksamhet har ökat med 16,4 procent, drift av skidsportanläggningar 20 procent och övrig fritids- och nöjesverksamhet med 21,3 procent.

Sammantaget har besöksnäringen, definierad på detta sätt och i de fyra utvalda länen, ökat antal sysselsatta med 10 procent. Mot bakgrund av den finansiella kris som fick effekt särskilt under åren 2009 och 2010, uppvisar besöksnäringen en mycket gynnsam sysselsättningsutveckling.

## Sysselsatta i besöksnäringen i Dalarna, Värmland, Västmanland och Örebro

| SNI-kod   | Delverksamhet  | Antal<br>2008 | Antal<br>2014 |
|-----------|--|---------------|---------------|
| <b>55</b> | <b>Hotell- och logiverksamhet</b>  |               |               |
| 55.101    | Hotellverksamhet med restaurangrörelse   | 4 201         | 3 883         |
| 55.102    | Drift av konferensanläggningar   | 403           | 408           |
| 55.103    | Hotellverksamhet utan restaurangrörelse  | 367           | 384           |
| 55.201    | Vandrarhemsverksamhet  | 96            | 154           |
| 55.202    | Stugbyverksamhet med mera  | 406           | 436           |
| 55.300    | Campingplatsverksamhet   | 292           | 356           |
| 55.900    | Annan logiverksamhet   | 5             | -             |
| <b>56</b> | <b>Restaurang-, catering och barverksamhet</b>   |               |               |
| 56.100    | Restaurangverksamhet   | 12 082        | 14 060        |
|           | <i>Delsumma 55 och 56</i>  | <i>17 852</i> | <i>19 981</i> |
| <b>79</b> | <b>Resebyrå- och researrangörsverksamhet, andra resetjänster och relaterade tjänster</b> |               |               |
| 79.110    | Resebyråverksamhet   | 444           | 270           |
| 79.120    | Researrangemang  | 143           | 131           |
| 79.900    | Turist- och bokningsservice  | 269           | 269           |
| <b>91</b> | <b>Biblioteks-, arkiv- och museiverksamhet</b>   |               |               |
| 91.020    | Museiverksamhet  | 522           | 534           |
| 91.030    | Vård av historiska minnesmärken och byggnader etc.                                       | 105           | 134           |
| 91.040    | Drift av botaniska trädgårdar, djurparker och naturreservat                              | 13            | 22            |
| <b>93</b> | <b>Sport-, fritids- och nöjesverksamhet</b>  |               |               |
| 93.111    | Drift av skidsportanläggningar   | 1 199         | 1 448         |
| 93.210    | Nöjes- och temaparksverksamhet   | 237           | 230           |
| 93.290    | Övrig fritids- och nöjesverksamhet   | 1 411         | 1 711         |
|           | <i>Delsumma 79, 91 och 93</i>  | <i>4 343</i>  | <i>4 749</i>  |
|           | <b>Totalt</b>  | <b>22 195</b> | <b>24 430</b> |

Tabell 1. Antal sysselsatta i besöksnäringen (enligt utvalda SNI-koder) i Dalarna, Värmland, Västmanland och Örebro, 2008 och 2014. Källa: SCB/BeDa.

# 5 / BESÖKSNÄRINGEN SOM ARBETSMARKNAD

Slutsatserna är forskarnas, BFUF har redigerat texten.

Besöksnäringen skiljer sig från andra delar av näringslivet.<sup>8</sup> Arbetskraften är yngre, andelen kvinnor är högre och de anställda har sällan en längre högskoleutbildning. Jämfört med andra sektorer är andelen med utomeuropeisk bakgrund större. De anställda är i högre grad än i andra sektorer ensamstående. Lönenivån är lägre och andelen med ledande positioner är lägre än i de flesta andra branscher.

De flesta jobbar på arbetsplatser som är förhållandevis små (70 procent av de anställda som ingår i studien finns på företag med färre än 50 anställda) och andelen som lämnar sitt arbetsställe från ett år till ett annat är klart högre (över 30 procent) än i andra delar av arbetsmarknaden. Flera särdrag är direkt relaterade till varandra, som ålder, inkomst och familjesituation. Dessa är också faktorer som direkt påverkar arbetskraftens rörlighet. Även när siffrorna kontrolleras för individ- och arbetslivsrelaterade faktorer framstår rörligheten som större i besöksnäringen.

## Andel kvinnor högre

Andelen kvinnor i hotellbranschen och i turism- och resesektorn, är högre än genomsnittet för arbetsmarknaden i stort. Andelen kvinnor i restaurangbranschen ligger närmare genomsnittet.

## Hög andel yngre

Hotell- och restaurangbranschen utmärker sig genom en hög andel sysselsatta i de yngre åldrarna, framför allt inom restaurang. Turism- och resesektorn har en något lägre andel sysselsatta i den yngsta åldersgruppen, men fortfarande en klart högre andel än i näringslivet i stort. Omvänt är andelen sysselsatta i den äldsta åldersgruppen låg i framför allt hotell- och restaurangbranschen.

Inslaget av personer som invandrat från annat land är stort i delar av besöksnäringen. Tabell 3 visar att en relativt stor andel av besöksnäringens arbetskraft är född utanför Norden. Inom restaurangbranschen är andelen sysselsatta från ett icke-europeiskt land klart större än i någon annan sektor. En stor del av de som är invandrat till Sverige är egna företagare inom restaurangbranschen, men i denna statistik är företagare exkluderade.

## Lägre utbildningsnivå

Utbildningsnivån i hotell- och restaurangbranschen skiljer sig från de flesta andra branscher, även från turism- och resesektorn. Inom hotell och restaurang hade en mindre andel sysselsatta eftergymnasial utbildning (8,5 procent respektive 4,9 procent) år 2014 i de fyra länen. Motsvarande siffror gäller även för parti- och detaljhandeln. Utbildningsnivån inom turism- och resesektorn ligger närmare genomsnittet (cirka 14 procent högutbildade).

I tabell 2 visas hur stor del av arbetskraften som har utbildning med inriktning mot turism, hotell eller restaurang. Notera att utbildningar på högskolenivå med inriktning mot hotell, restaurang och turism är svåra att identifiera i statistiken.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Se även Baum 2007, Baum et al. 2016.

<sup>9</sup> Svensk utbildningsnomenklatur.

Andelar i tabellen avser därför i huvudsak gymnasiala utbildningar. Ungefär en fjärdedel av de sysselsatta inom hotellbranschen har, enligt denna statistik, en utbildning med en sådan inriktning. Inom övriga delar av besöksnäringen är andelen lägre.

### Större andel ensamstående

Besöksnäringen har en större andel ensamstående än genomsnittet för hela näringslivet. Andelen är cirka tio procentenheter högre inom restaurangbranschen jämfört med arbetsmarknaden som helhet. Detta hänger med säkerhet samman med att besöksnäringens arbetskraft också är yngre. Det bör tilläggas att statistiken överskattar andelen ensamstående, eftersom sammanboende utan barn inte helt fångas upp.

### Individegenskaper i olika branscher

| Individ  | Hotell | Rest. | Turism,<br>rese | Tillv.,<br>bygg | Handel | Före-<br>tagstj. | Hälso-<br>sjukv. | Off.<br>verks. | Övr. | Totalt |
|--|--------|-------|-----------------|-----------------|--------|------------------|------------------|----------------|------|--------|
| <b>Kön</b>   |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| Andel kvinnor<br>(procent)   | 69,2   | 45,3  | 53,4            | 17,4            | 43,5   | 32,3             | 80,7             | 59,3           | 61,2 | 48,3   |
| <b>Ålder</b>   |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| 21-30 år   | 36,1   | 43,6  | 32,4            | 17,8            | 29,2   | 17,1             | 14,1             | 11,7           | 19,0 | 19,6   |
| 31-40 år   | 21,7   | 24,7  | 19,5            | 20,3            | 22,5   | 25,4             | 20,3             | 22,2           | 20,0 | 20,9   |
| 41-50 år   | 22,7   | 19,7  | 23,1            | 29,1            | 24,9   | 29,1             | 24,5             | 26,9           | 25,9 | 26,5   |
| 51-65 år   | 19,5   | 12,0  | 25,0            | 32,8            | 23,5   | 28,4             | 41,1             | 39,2           | 35,0 | 33,0   |
| <b>Utbildning</b>  |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| Grundskola eller<br>uppgift saknas                                       | 34,7   | 48,8  | 31,2            | 47,1            | 39,5   | 16,2             | 17,7             | 19,7           | 36,1 | 36,1   |
| Gymnasium  | 56,7   | 46,4  | 55,0            | 42,1            | 53,3   | 45,4             | 29,7             | 38,3           | 41,6 | 42,4   |
| Högskola   | 8,5    | 4,9   | 13,8            | 10,8            | 7,1    | 38,4             | 52,6             | 38,2           | 22,3 | 21,5   |
| <b>Turisminriktad<br/>utbildning</b>                                     |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| Andel med turism-,<br>restaurang- eller<br>hotellutbildning<br>(procent) | 23,7   | 14,9  | 7,7             | 1,4             | 3,7    | 0,7              | 0,8              | 1,3            | 2,7  | 2,6    |
| <b>Födelse-<br/>land</b>   |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| Norden   | 83,0   | 54,6  | 90,8            | 94,0            | 92,4   | 94,4             | 90,3             | 94,4           | 90,0 | 91,0   |
| Europa   | 8,5    | 16,5  | 2,7             | 3,3             | 3,3    | 2,8              | 4,7              | 2,5            | 3,7  | 3,8    |
| Utanför Europa   | 8,5    | 28,9  | 6,4             | 2,7             | 4,3    | 2,8              | 4,9              | 3,0            | 6,4  | 5,2    |
| <b>Familjetyp</b>  |        |       |                 |                 |        |                  |                  |                |      |        |
| Ensamstående   | 37,4   | 40,2  | 33,5            | 34,0            | 35,1   | 29,7             | 26,9             | 29,0           | 30,8 | 31,8   |

Tabell 2. Individegenskaper i olika branscher/sektorer i fyra län 2014. Andel av de sysselsatta i olika kategorier. Procent. Källa: SCB/BeDa. Notera: Populationen är begränsad till personer i åldrarna 21-65 år.

### Turismutbildade finns i andra branscher

En stor del av de som genomgått en gymnasieutbildning med inriktning mot hotell och turism eller restaurang och livsmedel finns inom andra branscher. År 2008 fanns endast drygt 22 procent av dessa? inom besöksnäringen, och andelen minskade till mindre än 20 procent år 2014.

#### Sysselsatta med en turisminriktad utbildning

| Bransch/sector        | HT- och RL-program 2008 | HT- och RL-program 2014 | Andel procent 2008 | Andel procent 2014 |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Hotell                | 641                     | 819                     | 9,0                | 6,8                |
| Restaurang            | 789                     | 1 263                   | 11,1               | 10,5               |
| Turism och resande    | 159                     | 230                     | 2,2                | 1,9                |
| Tillverkning och bygg | 1 127                   | 1 513                   | 15,8               | 12,6               |
| Handel                | 1 190                   | 1 950                   | 16,7               | 16,2               |
| Företagstjänster      | 65                      | 154                     | 0,9                | 1,3                |
| Hälso- och sjukvård   | 770                     | 259                     | 10,8               | 2,2                |
| Offentlig verksamhet  | 223                     | 383                     | 3,1                | 3,2                |
| Övrigt                | 2 157                   | 5 433                   | 30,3               | 45,3               |
| <b>Totalt</b>         | <b>7 121</b>            | <b>12 004</b>           | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b>       |

Tabell 3. Antal och andel sysselsatta med gymnasieutbildning inom programmen Hotell- och turism (HT) samt Restaurang och livsmedel (RL) per sektor/bransch 2008 och 2014.

Källa: SCB/BeDa.

### Låg andel med ledande funktion

I tabell 4 används yrkesstatistiken för att identifiera de med ledande funktion på det arbetsstället de är knutna till (chefsbefattningar i privat eller offentlig verksamhet), eller som har en professionsutbildning.

Andelen med ledande funktion är låg inom hotell- och restaurangbranschen, men inom rese- och turistsektorn är andelen i paritet med genomsnittet. Den låga andelen för hotell- och restaurangbranschen hänger samman med att man också har en lägre andel högutbildade, men för att inneha en chefsfunktion är det givetvis inte nödvändigt att ha en eftergymnasial utbildning.

### Lägre inkomstnivåer – färre arbetade timmar

Inkomstnivåerna är generellt sett lägre inom besöksnäringen jämfört med andra sektorer, särskilt tydligt är detta inom hotell- och restaurangbranschen. Både hotell- och restaurangbranschen samt turism- och resesektorn är överrepresenterade i den lägsta kvartilen och underrepresenterade i den högsta. En viktig förklaring är sannolikt att många inom besöksnäringen har en lösare anknytning till arbetsmarknaden och arbetar färre timmar än anställda inom andra näringar. Detta bekräftas av annan statistik från SCB, som visar det genomsnittliga antalet arbetade timmar per vecka (tabell 5) och andelen som har tidsbegränsade anställningskontrakt (figur 1).

Det finns också andra tänkbara förklaringar till de relativt sett låga inkomstnivåerna. Som tidigare nämnts är arbetskraften yngre inom besöksnäringen än i de flesta andra branscher. Den relativt höga andelen utlandsfödda-som generellt sett har svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, kan också tänkas bidra till lägre inkomstnivåer för näringen som helhet. Den lägre utbildningsnivån gör också att vi kan förvänta oss lägre inkomstnivåer inom besöksnäringen.

### **Små arbetsställen**

Av tabell 4 framgår också de sysselsattas fördelning på arbetsställen av olika storlek. Inom hotellbranschen dominerar arbetsplatser med 10 till 49 anställda, men en relativt stor andel arbetar också på arbetsställen med fler än 50 anställda. Restauranganställda återfinns till större delen på arbetsplatser med 10-49 anställda, men också till stor del på mindre arbetsplatser. Inom turism- och resesektorn är storleksprofilen något annorlunda, huvuddelen återfinns i den största storleksklassen.

I jämförelse med andra sektorer präglas besöksnäringen av förhållandevis små arbetsställen (med undantag för parti- och detaljhandel och företagstjänster som har en storleksprofil som liknar besöksnäringen).

### **Hög andel som samtidigt studerar**

En vanlig uppfattning är att många studerande arbetar helger och kvällar inom besöksnäringen för att få extrainkomster eller dryga ut studielånet. I tabell 5 har populationen avgränsats till personer 30 år och yngre. De som inte är sysselsatta under november, men har kontrolluppgift från arbetsgivare från någon annan del av året, är inkluderade. Andelen som arbetade inom besöksnäringen och samtidigt var inskriven på någon form av utbildning är mycket hög. Andelen är också i de flesta fall högre än i andra sektorer.

### **Hög andel som lämnar**

Slutligen anges i tabell 4 också hur stor andel av de sysselsatta som lämnat sin anställning på ett arbetsställe mellan 2013 och 2014, som ett mått på personalomsättningen. Här används SCBs FAD-statistik för samtliga företag och arbetsställen, vilket gör att arbetsställen som tillkommer respektive läggs ned under en ettårsperiod kan sorteras bort. Andel baseras endast på de arbetsställen som var verksamma både 2013 och 2014. Av tabellen framgår att andelen som lämnat sitt arbetsställe är väsentligt högre inom besöksnäringen än inom andra delar av arbetsmarknaden.

## Arbetslivsrelaterade egenskaper

| Arbetslivsrelaterade egenskaper                     | Hotell | Rest. | Turism, rese | Tillv., bygg | Handel | Företagstj. | Hälso-sjukv. | Off. verks. | Övr. | Totalt |
|---|--------|-------|--------------|--------------|--------|-------------|--------------|-------------|------|--------|
| <b>Position</b>                                     |        |       |              |              |        |             |              |             |      |        |
| Ledande position/hög utbildning                     | 11,2   | 10,3  | 23,6         | 15,8         | 10,2   | 57,8        | 58,1         | 50,9        | 30,7 | 29,5   |
| <b>Inkomst*</b>                                     |        |       |              |              |        |             |              |             |      |        |
| Kvartil 1   | 54,7   | 62,7  | 47,2         | 11,3         | 29,1   | 15,5        | 20,4         | 16,1        | 32,5 | 25,0   |
| Kvartil 2   | 27,2   | 27,1  | 26,0         | 16,8         | 29,0   | 13,7        | 26,9         | 20,9        | 29,8 | 25,0   |
| Kvartil 3   | 11,4   | 7,2   | 16,2         | 32,0         | 23,7   | 19,6        | 23,9         | 27,5        | 22,7 | 25,0   |
| Kvartil 4   | 6,6    | 3,1   | 10,5         | 39,9         | 18,2   | 51,2        | 28,8         | 35,5        | 15,1 | 25,0   |
| <b>Arbetsställets storlek</b>                       |        |       |              |              |        |             |              |             |      |        |
| 1-2 anst  | 2,8    | 6,4   | 3,7          | 1,9          | 4,0    | 7,4         | 0,7          | 0,3         | 3,2  | 2,8    |
| 3-9 anst  | 13,4   | 42,5  | 20,3         | 10,3         | 28,2   | 22,1        | 3,2          | 2,5         | 13,8 | 13,8   |
| 10-49 anst  | 54,0   | 50,5  | 28,7         | 29,0         | 42,2   | 47,0        | 14,7         | 17,2        | 38,7 | 33,8   |
| 50 + anst   | 29,9   | 0,6   | 47,3         | 58,8         | 25,6   | 23,4        | 81,4         | 80,0        | 44,4 | 49,6   |
| <b>Studerande**</b>                                 |        |       |              |              |        |             |              |             |      |        |
| Andel unga (procent) som samtidigt deltar i studier | 44,8   | 46,1  | 48,0         | 22,9         | 30,9   | 35,5        | 31,2         | 28,3        | 42,4 | 36,1   |
| <b>Personalomsättning***</b>                        |        |       |              |              |        |             |              |             |      |        |
| Andel som lämnat arbetsstället mellan 2013 och 2014 | 34,0   | 37,8  | 32,1         | 14,0         | 18,7   | 17,3        | 17,2         | 17,7        | 22,1 | 19,2   |

Tabell 4. Arbetslivsrelaterade egenskaper hos de sysselsatta i olika branscher/sektorer i fyra län 2014.

Andel av de sysselsatta i olika kategorier. Procent. Källa: SCB/BeDa. Populationen är begränsad till personer i åldrarna 21-65 år.

\*Avser löneinkomst för anställda 2014.

\*\*Avser andel personer 30 år och yngre som deltar i någon form av utbildning HT2014.

Sysselsättningsstatus 1 eller 5, det vill säga antingen del av novembersysselsatta, eller kontrolluppgift annan del av året.

\*\*\*Avser arbetsställen som varit verksamma både 2013 och 2014.



### Lägre medelarbetstid

Medelarbetstiden är något lägre inom hotell- och restaurangbranschen än genomsnittet (34,8 respektive 37,1 timmar per vecka) och branschen tillhör den som har lägst medelarbetstid (endast personliga och kulturella tjänster ligger lägre). Skillnaderna är dock inte särskilt stora. Noterbart är att det framför allt är kvinnorna som har en lägre medelarbetstid inom hotell- och restaurangbranschen.

### Medelarbetstid i olika branscher

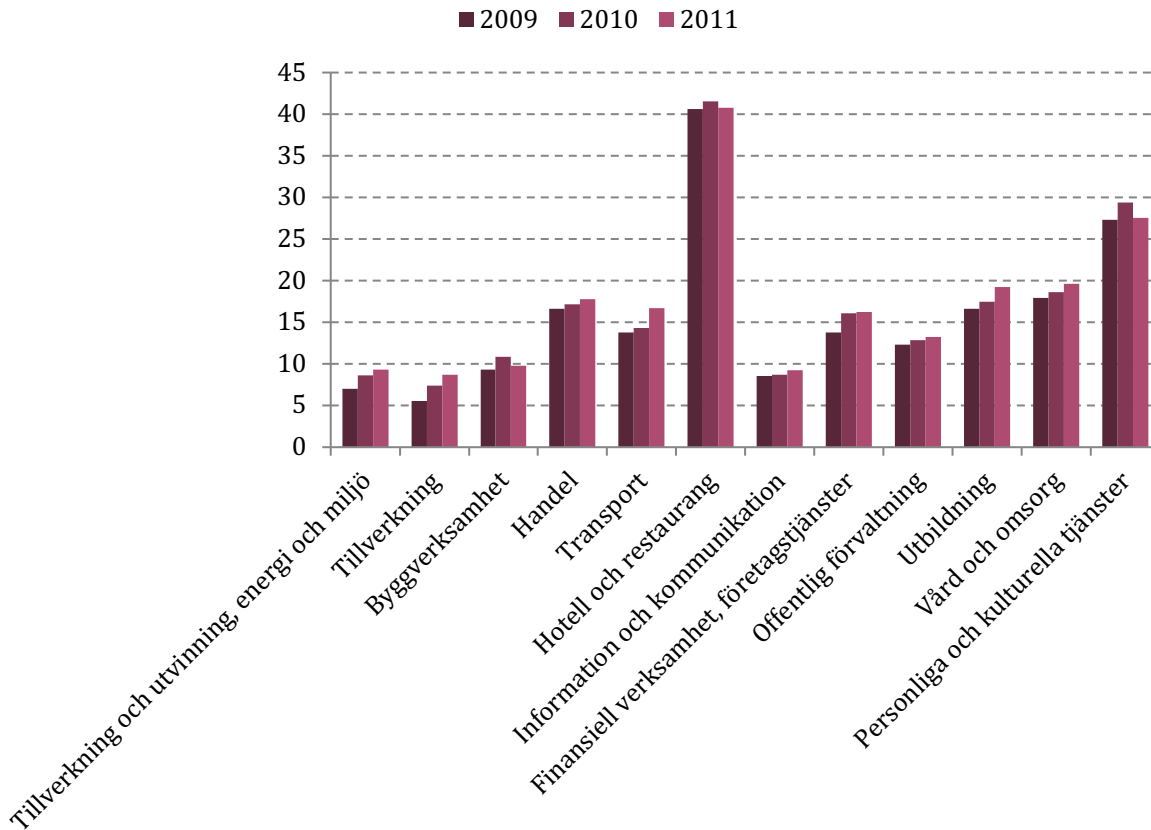
| Bransch/sektor                               | Män         | Kvinnor     | Totalt      |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Jordbruk, skogsbruk och fiske                | 42,5        | 37,2        | 41,4        |
| Tillverkning och utvinning, energi och miljö | 39,8        | 37,4        | 39,2        |
| Tillverkning av verkstadsvaror               | 40,1        | 37,7        | 39,6        |
| Byggverksamhet                               | 41,0        | 36,8        | 40,6        |
| Handel                                       | 38,6        | 32,4        | 35,9        |
| Transport                                    | 39,3        | 36,1        | 38,6        |
| Hotell och restaurang                        | 38,3        | 31,7        | 34,8        |
| Information och kommunikation                | 39,6        | 37,5        | 39,0        |
| Finansiell verksamhet, företagstjänster      | 38,1        | 35,7        | 37,0        |
| Offentlig förvaltning med mera               | 38,5        | 37,4        | 37,9        |
| Utbildning                                   | 38,6        | 36,9        | 37,4        |
| Vård och omsorg                              | 36,7        | 34,4        | 34,9        |
| Personliga och kulturella tjänster           | 34,9        | 31,9        | 33,1        |
| <b>Totalt</b>                                | <b>38,9</b> | <b>35,1</b> | <b>37,1</b> |

Tabell 5. Medelarbetstid (överenskommen) per vecka för sysselsatta 15-74 år i Sverige. Antal timmar efter bransch och kön. Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU).

### Flest korttidsanställda

Hotell- och restaurangbranschen har flest korttidsanställda enligt Arbetskraftsundersökningen (AKU). Andelen med tidsbegränsade kontrakt har ökat i de flesta branscher under treårsperioden 2009-2011 medan den ligger kvar på ungefär samma nivå för hotell- och restaurangbranschen.

### Andel med tidsbegränsade kontrakt



Figur 1. Andel av arbetskraften med tidsbegränsat anställningskontrakt i olika branscher/sektorer i Sverige 2009-2011. Procent. Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU).

# 6/RÖRLIGHET INOM BESÖKSNÄRINGEN

Slutsatserna är forskarnas, BFUF har redigerat texten.

## **Rörlighet bidrar till expansion och ökad kunskap**

Rörlighet på arbetsmarknaden är generellt sett en viktig förutsättning för näringslivets anpassning och strukturomvandling. Rörligheten medverkar till att underlätta expansion i livskraftiga och framgångsrika företag och verksamheter, och ger arbetstagare som blir friställda i företag med svag utveckling en möjlighet att få ny anställning.<sup>10</sup>

Ett visst mått av rörlighet är också viktigt för att bidra till en gynnsam kunskaps- och erfarenhetsspridning mellan företag och verksamheter i näringslivet. I flera studier konstateras ett positivt samband mellan arbetskraftsrörlighet och till exempel produktivitetstillväxt på arbetsplatsnivå eller för grupperingar av samlokaliserade företag och arbetsplatser.<sup>11</sup>

Nyanställda som för med sig nya perspektiv och erfarenheter ökar också möjligheten att innovationer och nya lösningar uppstår på en arbetsplats, när nya och gamla kompetenser konfronteras med varandra. Nya arbetstagare kan också föra med sig sina kontakter och nätverk in i den rekryterande verksamheten.<sup>12</sup>

## **Hög rörlighet ofta till skada**

En överdrivet hög arbetskraftsrörlighet är oftast till skada för den enskilda verksamheten eller företaget. Det finns kostnader förknippade med en hög personalomsättning; kostnader för sökprocesser, nyrekrytering, upplärning och utbildning.

Även för individen innebär byte av arbetsgivare och arbetsplats ett visst mått av uppoffring, särskilt om arbetsbytet medför att man måste börja pendla eller flytta till ny bostadsort. Att påbörja en ny anställning innebär ofta en investering i nya arbetsuppgifter och nya sociala kontakter.

---

<sup>10</sup> Andersson & Tegsjö 2006, Martin & Morrison 2003.

<sup>11</sup> Wictorin 2007, Eriksson & Lindgren 2009, Breschi & Lissoni 2001, Power & Lundmark 2004, Lundmark & Power 2008, Bienkowska et al. 2011.

<sup>12</sup> Basant 2002, Boschma et al. 2009.

# Kännetecknen för besöksnäringen

Besöksnäringens arbetsmarknad har en rad utmärkande kännetecken.

## Säsongsvariationer

Besöksnäringen utmärks av stora säsongsvariationer och andra kortsiktiga svängningar i efterfrågan. Detta gör att efterfrågan på arbetskraft kan variera kraftigt, vilket i sin tur ställer krav på hög grad av flexibilitet på arbetsmarknaden.

Flexibiliteten innebär bland annat att de typer av anställningar som finns tillgängliga inom besöksnäringen har en låg ingångströskel. Det är också relativt lätt att byta jobb inom besöksnäringens samt byta mellan den och andra närliggande branscher.<sup>13</sup>

## Flexibla arbetsformer

Delar av besöksnäringen utmärks av stor flexibilitet i anställningsformer och stora skillnader mellan "fast" och tillfällig personal, många ungdomar utan särskild utbildning, relativt låga löner och deltidsarbete under ferier och helger. Samtidigt utgör besöksnäringen på olika destinationer attraktiva arbetsplatser för unga och äventyrslystna människor.<sup>14</sup>

Detta är sannolikt några av skälen till att personalomsättning och rörlighet är högre i denna bransch än i motsvarande sektorer.

## Företag med olika förutsättningar

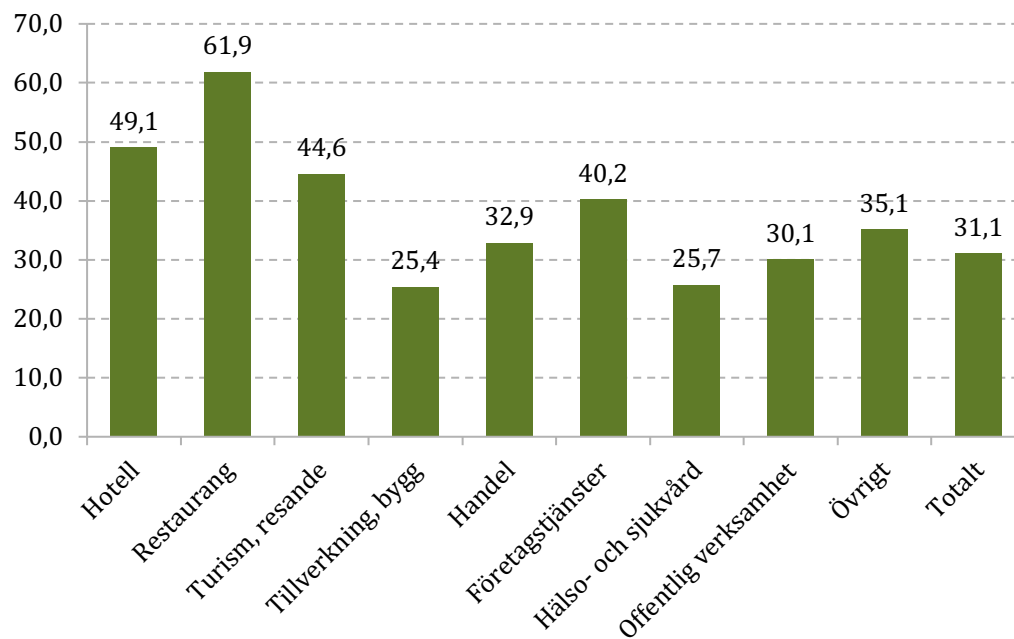
Det är också viktigt att konstatera att besöksnäringen består av företag och verksamheter med olika förutsättningar med skillnader mellan stora och små företag och arbetsplatser och med olika kompetens- och yrkesprofiler. I figuren nedan visas andel anställda som bytt till ett annat arbetsställe mellan 2008 och 2011.

---

<sup>13</sup> Szivas et al. 2003.

<sup>14</sup> Översikt, Ladkin 2011.

## Andel anställda som bytt arbetsställe efter bransch



Figur 2. Andel anställda som bytt till ett annat arbetsställe mellan 2008 och 2011 efter arbetstagarens branschtillhörighet 2008. Procent. Källa: SCB/BeDa.

Vi finner en högre rörlighet inom besöksnäringen än inom andra sektorer. Jämfört med en i övrigt relativt likartad sektor som parti- och detaljhandel, är rörligheten inom besöksnäringen väsentligt högre.

I tabell 6 visas andelen som bytt arbetsställe under treårsperiod efter några utvalda yrken inom besöksnäringen. Inom yrkena hovmästare, servitör, bartender, kock och kokerska samt köks- och restaurangbiträden finns en hög andel bytare.

#### Antal och andel som bytt arbetsställe inom olika yrken i besöksnäringen

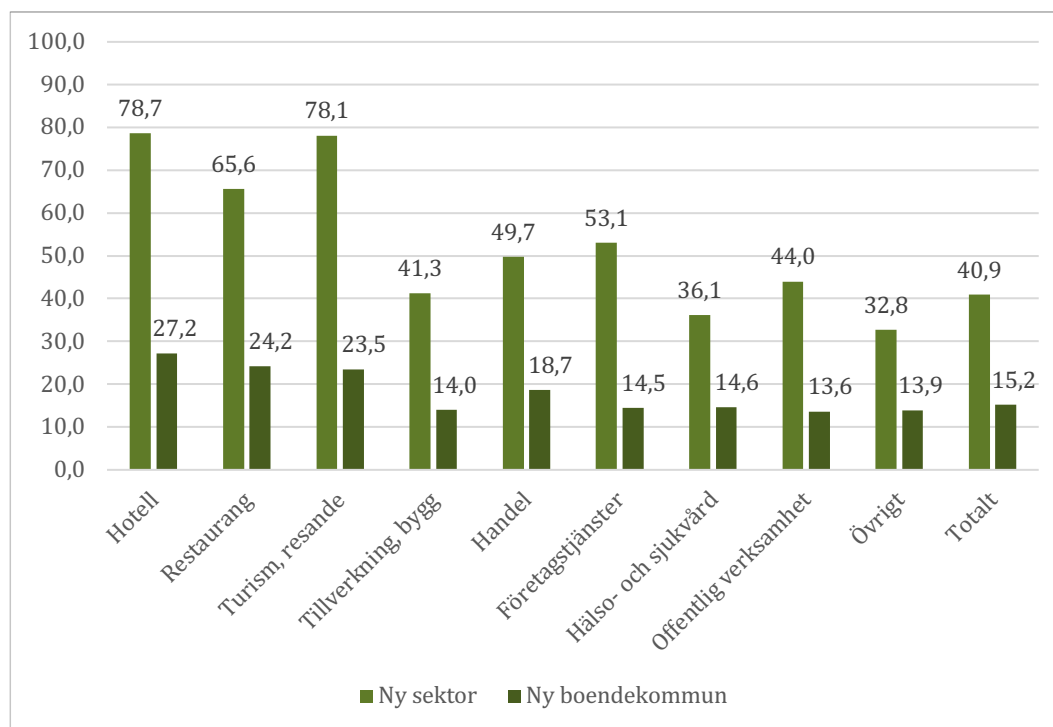
| Yrke (SSYK 3- och 4-siffernivå)                        | Antal 2008 | Antal bytt arbetsställe 2008-2011 | Andel (procent) bytare |
|--|------------|-----------------------------------|------------------------|
| Drifts- och verksamhetschefer (122)                    | 247        | 104                               | 42,1                   |
| Chefer för mindre företag och enheter (131)            | 210        | 66                                | 31,4                   |
| Kundinformatörer (422)                                 | 824        | 343                               | 41,6                   |
| <i>därav resebyrå- och turistbyråtjänsteman (4221)</i> | <i>262</i> | <i>126</i>                        | <i>48,1</i>            |
| <i>därav receptionister med flera (4222)</i>           | <i>503</i> | <i>188</i>                        | <i>37,4</i>            |
| Storhushålls- och restaurangpersonal (512)             | 1 692      | 878                               | 51,9                   |
| <i>därav kockar och kokerskor (5122)</i>               | <i>925</i> | <i>467</i>                        | <i>50,5</i>            |
| <i>därav hovmästare, servitörer, bartendrar (5123)</i> | <i>668</i> | <i>370</i>                        | <i>55,4</i>            |
| Städare (912)  | 412        | 113                               | 27,4                   |
| Köks- och restaurangbiträden (913)                     | 1 420      | 709                               | 49,9                   |

Tabell 6. Antal och andel (procent) som bytt arbetsställe inom olika yrken i besöksnäringen mellan 2008 och 2011. Källa: SCB/BeDa.

I figur 3 visas om anställda i samband med byte av arbetsställe också byter bransch eller sektor och boendekommun. Arbetsställebytare inom besöksnäringen går i högre utsträckning till andra branscher eller sektorer. Skillnaderna är betydande i jämförelse med andra delar av näringslivet, och speglar sannolikt besöksnäringens roll som "instegs-bransch" eller extrajobb för många ungdomar.

Att byte av arbetsställe också sammanfaller med byte av boendekommun är vanligare för anställda inom besöksnäringen. Det är sannolikt delvis en konsekvens av en hög andel unga i branschen.

## Andel som bytt arbetsställe, sektor och boendekommun 2011



Figur 3. Andel som bytt arbetsställe mellan 2008 och 2011. Andel (procent) som arbetar i en annan sektor än besöksnäringen och som flyttat till en annan boendekommun 2011. Procent. Källa: SCB/BeDa.

I figur 3 redovisas flöden av anställda mellan olika branscher och sektorer över en treårsperiod. Av de vita rutorna framgår hur stor andel i respektive bransch som byter till ett annat arbetsställe inom samma bransch, det vill säga den resterande andelen från figur 2.

Inom besöksnäringen syns, inte oväntat, ett betydande flöde mellan hotell och restaurang. Arbetskraft strömmar från hotell till restaurang, flödet i den motsatta riktningen är väsentligt mindre. Det kan delvis bero på att en del restaurangpersonal är knuten till hotellbranschen.

Flödena till och från turism- och resesektorn är däremot relativt begränsade. Anställda från hotell- och restaurangbranschen går till parti- och detaljhandeln i relativt stor utsträckning, men däremot inte i någon större omfattning i den motsatta riktningen.

## Andel som bytt arbetsställe

| Individ          | Hotell      | Rest.       | Turism, rese | Tillv., bygg | Handel      | Företagstj. | Hälso-sjukv. | Off. verks. | Övr.        |
|------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Hotell           | <b>21,3</b> | 15,5        | 2,3          | 7,2          | 13,8        | 2,3         | 5,4          | 3,7         | 28,6        |
| Restaurang       | 6,3         | <b>34,4</b> | 1,8          | 5,8          | 18,6        | 2,4         | 4,4          | 2,5         | 23,7        |
| Turism, resande  | 3,8         | 3,5         | <b>21,9</b>  | 9,6          | 10,0        | 3,3         | 5,8          | 8,8         | 33,4        |
| Tillverkn., bygg | 0,4         | 0,6         | 0,4          | <b>58,7</b>  | 9,3         | 5,8         | 1,6          | 2,7         | 20,4        |
| Handel           | 0,9         | 1,5         | 0,7          | 13,5         | <b>50,3</b> | 4,5         | 3,3          | 3,0         | 22,3        |
| Företagstjänster | 0,4         | 0,3         | 0,3          | 19,4         | 7,5         | <b>46,9</b> | 1,4          | 7,4         | 16,4        |
| Hälso- o sjukv.  | 0,2         | 0,5         | 0,3          | 1,7          | 1,8         | 0,7         | <b>63,9</b>  | 9,4         | 21,5        |
| Offentlig verks. | 0,3         | 0,4         | 0,3          | 3,4          | 1,3         | 5,1         | 9,6          | <b>56,0</b> | 23,8        |
| Övrigt           | 0,6         | 1,0         | 0,8          | 8,7          | 5,3         | 3,2         | 6,1          | 7,1         | <b>67,2</b> |

Figur 4. Andel som bytt arbetsställe mellan 2008 och 2011. Arbetsställets sektor 2008 (rader) och 2011 (kolumner). Procent. Källa: SCB/BeDa.

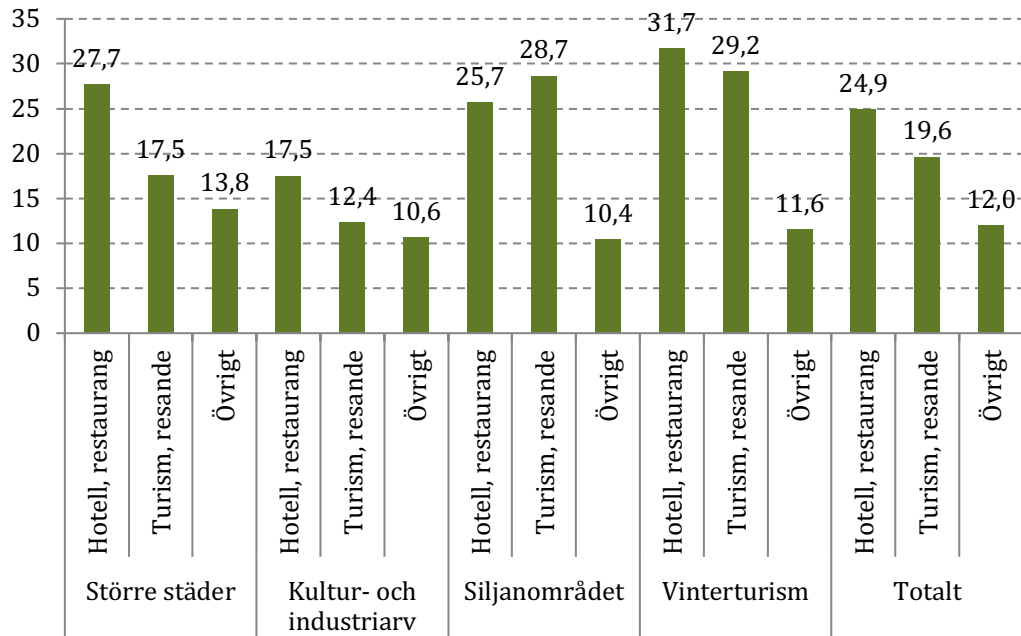
Ett annat sätt att se på arbetskraftsrörlighet är att mäta personalomsättningen på arbetsställenivå. I figur 5 visas hotell- och restaurangbranschen, turism- och resesektorn samt övrigt näringsliv. Här anges personalomsättningen under ett år. I figuren visas fyra olika typer av destinationer; större städer (Örebro och Västerås kommun), kommuner med en besöksnäring baserad bland annat på Bergslagens kultur- och industriarv (Norberg, Fagersta, Smedjebacken, Avesta och Ludvika), kommuner runt Siljan (Rättvik, Leksand och Mora) och kommuner dominerade av vinterturism (Malung/Sälen och Älvdalen/Idre).

Mönstret som tidigare konstaterats att hotell- och restaurangbranschens arbetsställen har en högre personalomsättning återkommer också här på de flesta av destinationerna. Undantaget utgörs av Siljanområdet, där turism- och resesektorn har en något högre personalomsättning.

Den största personalomsättningen finner vi i vinterdestinationerna i dalafjällen. Det hänger sannolikt samman med den säsongsbetonade turismen i detta område. Att personalomsättningen inte är högre i de större städer kan tyckas förvånande med tanke på att arbetsmarknaden, och utbudet av jobb, som helhet är större på denna typ av destination.



## Personalomsättning (ersättningsomsättning) på arbetsställenivå



Figur 5. Personalomsättning (ersättningsomsättning) på arbetsställenivå mellan 2010 och 2011 efter sektor och destination. Källa: SCB/BeDa.

Sammanfattningsvis utmärks besöksnäringen av en högre personalomsättning, på de sätt som den mäts här, än andra branscher/sektorer. Jobbrörlighet i kombination med byte till andra sektorer och byte av bostadskommun är vanligare inom besöksnäringen.

Att personalomsättningen är högre inom besöksnäringen kan till stor del förklaras av personalens sammansättning. De sysselsatta är ofta unga, har låga inkomster samt är ofta deltids- och säsongsarbetande. Jämförelsevis många har ett utomeuropeiskt ursprung och många är ensamstående. Dessutom dominerar relativt små arbetsställen. Vid hänsyn taget till samtliga dessa faktorer kvarstår en högre personalomsättning inom besöksnäringen, jämfört med andra sektorer.

# 7 / MER OM PROJEKTET OCH REFERENSER

För samtliga referenser se forskarnas vetenskapliga artiklar. De finns att ladda ner på forskningsprojektets sida på BFUFs hemsida.

Rörlighet och karriärvägar i besöksnäringen

<https://bfuf.se/projekt/rorlighet-och-karriarvagar-i-den-svenska-besoksnaringen/>

Career paths and mobility in the Swedish hospitality sector, *Tourism Geographies*, 2017

Community Formation and Sense of Place – Seasonal Tourism Workers in Rural Sweden, *Wiley Online Library*, 2016

Wage determinants in the Swedish tourism sector, *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 2016

## #11 KARRIÄR I BESÖKSNÄRINGEN

En studie av rörlighet och karriärvägar inom svensk besöksnäring

### **Mars 2019**

Text **Mats Lundmark** (projektledare), **Susanna Heldt Cassel**, **Maria Thulemark** och **Daniel Brandt**, Högskolan Dalarna

Rapportredaktör **Eva Fohlstedt**, BFUF

Illustration omslag **Stina Wirsén**

Foto sid 4 på **Mats Lundmark** av **Linda Harradine**

Foto sid 10-14 **Peter Jönsson**

ISBN 978-91-88535-06-1

### **Kontakt**

mats.lundmark@oru.se

Hela rapporten kan laddas ner på **bfuf.se**.

Rapporten är en sammanfattning av forskningsprojektet "Rörlighet och karriärvägar i den svenska besöksnäringen" vid Högskolan Dalarna, Centrum för besöksnäringens forskning, CeTLer.

BFUF har finansierat projektet som pågick 2014-2016.

