

Kartläggning program- och yrkesråd

Hotell- och turism

Version: 1

Projektet ”Regionala program- och yrkesråd” startade 1 november 2021 och pågår till och med 28 februari 2023

Projektledare: Susanna Bergman
Region Örebro län
Regional utveckling
Område utbildning och arbetsmarknad
Box 1613, 701 16 Örebro
Besöksadress: Eklundavägen 1

Kontakt: susanna.bergman@regionorebrolan.se
Tel: 019-602 83 25
Mobil: 076-719 47 00

Bakgrund

Program- och yrkesråd är en central struktur på samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Att det finns fungerande program- och yrkesråd bidrar till att arbetsgivare kan rekrytera rätt kompetens.

Region Örebro län ser kartläggningen av program- och yrkesråden för de gymnasiala yrkesutbildningarna som ett steg i regionens långsiktiga strategi för kompetensförsörjning där man i projektet *Regionala program- och yrkesråd* kan erbjuda processtöd till parterna för att utveckla samverkan.

Gemensamma regionala strukturer för program- och yrkesråd för gymnasiala yrkesutbildningar kan gynna både utbildningsanordnare och arbetsgivare. Man kan göra samordningsvinster bland annat kring apl (arbetsplatsförlagt lärande) och lyfta gemensamma frågor. Denna samverkan är reglerad i Gymnasieförordningen (2010:2039) samt i förordningen om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning (2016:937).

Besöksnäringen är bred och omfattar flera områden där det finns gymnasiala yrkesutbildningar t ex hotell, turism, handel, transport och logistik. Inom gymnasieskolan finns hotell- och turismprogrammet på Virginska gymnasiet och Yrkesgymnasiet i Örebro. Inom vuxenutbildningen i Örebro finns utbildningen Vårdskap, kommunikation och marknadsföring. Tidigare fanns hotell- och turismprogrammet även på Alléskolan i Hallsberg men lades ner på grund av för få sökande. Enligt gymnasieantagningen i Örebro läns statistik från 2016 och framåt så har hotell- och turismprogrammet inte fyllt utbildningsplatserna någon gång under dessa år. Enligt Skolverkets statistik över sökande och antagna till gymnasieskolan läsåret 2022/23 sökte 900 elever programmet i hela landet. Det är det minst sökta av yrkesprogrammen. Andelen sökande till programmet ökade något jämfört med föregående år¹. Till läsåret 2022/23 antogs i gymnasieskolan i Örebro län totalt 35 behöriga elever och 7 elever till programinriktat val enligt slutlig antagning från gymnasieantagningen i Örebro. Virginska gymnasiet är i processen att genomföra Visitas certifiering för hotell- och turismprogrammet som är en kvalitetssäkringsmodell där även strukturerad samverkan med näringslivet ingår.

¹ <https://www.skolverket.se/publikationer?id=10404>

Genomförande

Kartläggningen har genomförts genom intervjuer med rektorer för gymnasieskolan, yrkeslärare, arbetsgivare som tar emot elever på apl (arbetsplatsförlagt lärande), HRF (Hotell- och restaurangfacket) samt Visita (bransch- och arbetsgivarorganisation för besöksnäringen). Sammanlagt har 17 personer intervjuats. Intervjuerna har genomförts både digitalt via Teams, telefon samt fysiska möten.

Sammanställning intervjuer med utbildningsanordnare

Under intervjuerna har frågor ställts kring apl-samverkan med arbetsgivarna, vilka utmaningar man har kring samverkan, utbildningens attraktivitet, handledning mm.

- Frågor som utbildarna vill diskutera med branschen handlar om att få reda på vilka behov arbetsgivarna har, vilka brister ser de i utbildningen? Skolorna behöver få in arbetsgivarnas synpunkter på bland annat kursutbud för att kunna matcha de lokala behoven. Man önskar också ha dialog kring elevernas tre år på gymnasiet. Hur ska utvecklingen se ut för att de studerande ska vara anställningsbara? Skolorna vill också veta vilka förväntningar arbetsgivarna har på eleverna. Man ser också att det behöver föras samtal kring hur man kan öka attraktiviteten för utbildningen, hur når man eleverna i grundskolan och deras vårdnadshavare? Det finns ett behov av samarbete kring detta tillsammans med branschen.
- Utbildningsanordnarna är eniga i att samverkan med arbetslivet i hög grad är relationsbunden. Man bygger upp ett förtroende över tid.
- Virginska gymnasiet har inte haft regelrätta programråd senaste åren. Man deltar i aktörsnätverket för besöksnäringen som Region Örebro län sammankallar till. Om branschen har svårt att hitta tid för att komma till skolan på möten kanske skolan kan möta arbetsgivarna i deras redan etablerade mötesstrukturer t ex Hotellgruppen. Branschen kan bjuda in utbildningsanordnarna till dessa möten.
- Virginska gymnasiet har ett nära samarbete med Elite Stora Hotellet där viss del av elevernas undervisning sker på hotellet under ledning av yrkeslärare. Man arbetar med att strukturera samverkan ytterligare för att det inte ska bli personbundet ifall någon nyckelperson slutar.
- Andelen utbildade handledare är en ständig utmaning. Det kan delvis bero på att branschen har hög personalomsättning och många som arbetar är själva unga och till viss del oerfarna. Skolorna informerar om att det finns en digital handledarutbildning att gå genom Skolverket. Man ser det från skolorna som viktigt att handledare utbildas då det bidrar till att den som skall ta hand om

eleven under apl blir tryggare i sin roll vilket resulterar i en bättre apl för eleven.

- En återkommande fråga är hotellens olika bokningssystem som arbetsgivarna efterfrågar att eleverna ska få kännedom om. Utbildningsanordnarna ser inga hinder att eleverna får den kunskapen ute på sina apl-platser, medan arbetsgivare hellre vill att skolan ska köpa in systemen, vilket är både kostsamt och tekniskt inte alltid möjligt på grund av begränsningar i skolans IT-system. Efterfrågan på kunskaper i olika bokningssystem har aldrig varit aktuellt från arbetsgivarna som tar emot elever i andra länder, utan eleverna har utbildats på plats i dessa. Det pågår dialog kring detta.
- Skolorna önskar mer initiativ från arbetsgivarna, att de vill komma till skolan eller erbjuder studiebesök. Man upplever att skolan alltid måste fråga om man får komma ut.
- Utbildningsanordnarna ser utmaningar i hur branschen marknadsför sig själva och att de flesta anställningarna är deltid eller timanställningar. Det har skett ett generationsskifte och man ser att branschen behöver fundera över hur de blir attraktiva som arbetsgivare och inte ses som en genomfartsbransch på vägen mot något annat. Man behöver tydliggöra karriärvägarna i branschen så att eleverna ser att det finns utvecklingsmöjligheter.
- Virginska gymnasiet har möjlighet att erbjuda jobbskuggning i andra länder genom EU-finansierade projekt inom Erasmus för personal i de företag man samarbetar med. Det har arbetsgivare avstått från på grund av att man inte har personal kvar för den dagliga driften. Det är ett för kortsiktigt resonemang då det skulle ge kostnadsfri kompetensutveckling för personal vilket även kan leda till att motivationen ökar för medarbetare att stanna kvar i branschen.
- Yrkesgymnasiet har ett programråd för utbildningen med några regelbundet återkommande arbetsgivare och man vill från skolans sida att eleverna ska bli intervjuade av apl-platserna för att eleverna ska hamna på rätt arbetsplats. Det ger också arbetsgivaren möjlighet att vara tydlig med sina förväntningar på eleverna inför kommande apl.
- Yrkesgymnasiet har fått ett närmare samarbete med facket medan Virginska upplever att facket har varit relativt osynligt i utbildningen.

Sammanställning intervjuer med arbetsgivare

Under intervjuerna har frågor ställts kring elevernas apl, handledarskap, vad som motiverar arbetsgivarna att ta emot elever, vilka frågor arbetsgivarna ser som viktiga att diskutera med utbildningsanordnarna och vad de ser som utvecklingsbehov kring samverkan.

- Arbetsgivarna anger att de tar emot elever dels för att man ser att man har ett samhällsansvar vilket också kan handla om att ta emot personer i arbetsträning. Man ser det som en del i sin kompetensförsörjning och flera rekryterar sin extrapersonal från skolorna. Det är viktigt att eleverna får komma ut på praktik för att möta arbetslivet, man får följa elevernas utveckling och är med och fostrar kanske kommande medarbetare.
- Alla utom en av de tillfrågade arbetsgivarna känner till vad programråd är, men man har deltagit i mycket olika omfattning. Syftet har inte alltid varit tydligt formulerat. De som deltagit tycker att det är bra att ses flera från branschen tillsammans med skolan och få ett erfarenhetsutbyte. Man ser också programrådet som ett bra forum att framföra synpunkter.
- Det arbetsgivarna ser som viktiga frågor är att man önskar att eleverna matchas mot apl-platserna i ännu större utsträckning än idag, en arbetsgivare anger att det finns brister i uppföljningen under pågående apl och att uppföljning sker för sällan, medan flertalet upplever att uppföljningen fungerar väl. Det finns önskemål om mer insyn i vad eleverna läser och mer dialog kring innehållet i utbildningen. Vilka delar går att påverka som arbetsgivare? Det behöver förtydligas. De arbetsgivare som har mer aktivitets- och upplevelsebaserad verksamhet önskar bättre dialog med skolorna kring hur man förlägger apl-perioderna. Det har fungerat olika bra beroende på utbildningsanordnare. Man önskar att eleverna har sin apl när det är mycket att göra i verksamheterna vilket infaller under helger och lov. Man vill ha eleverna när gästerna är på plats, för att praktiken ska ge något. Här upplever arbetsgivarna att eleverna inte alltid är så motiverade till detta.
- En arbetsgivare menar att man kan få jobb i besöksnäringen utan att ha slutfört gymnasiet och att man kan jobba sig upp, vilket på ett sätt är positivt men det blir samtidigt konstiga signaler för de som går utbildningen i meningen att man inte behöver gå programmet för att få jobb.
- Flera av arbetsgivarna säger att personliga egenskaper och driv är viktigare än att man har gått hotell- och turismprogrammet när man rekryterar. Man anställer lika gärna personer som gått andra gymnasieprogram. Man menar från arbetsgivarsidan att eftersom det handlar om att möta gäster så behöver man vara utåtriktad och social som person.
- Det är viktigt att förstå att man i besöksnäringen ofta arbetar när andra är lediga vilket innebär kvällar och helger. Många verksamheter är också säsongsbetonade med toppar och dalar vilket bidrar till att man periodvis har stora behov av säsons- och timanställda.
- Andel som genomfört handledarutbildningen ute på arbetsplatserna är ojämn och som orsaker anges hög personalomsättning och tidsbrist. Man ser gärna att skolan bjuder in till en gemensam handledarutbildning vilket ger möjlighet att diskutera reflektionsfrågorna. En arbetsgivare som genomfört utbildningen

anser att den har stort värde då den ger insikt i elevens perspektiv hur det är att komma ut på en arbetsplats. Man behöver vara förberedd för handledaruppdraget.

- På frågan om branschen behöver komma in till skolan ser flera av de tillfrågade arbetsgivarna ett behov av det vilket skulle kunna bidra till att öka elevernas motivation och attraktiviteten för branschen. Det är viktigt att förmedla till eleverna att det är en bransch man kan växa i internt, många i ledande befattningar har ju själva gjort en ”resa” och arbetat sig upp. Man behöver synliggöra den bredd som finns i besöksnäringens olika delar, prata om förväntningar inför apl och ge eleverna en bild av vart de är på väg och vilka möjligheter som finns.
- Det finns också ett arbete att göra för branschen ur ett långsiktigt perspektiv för att locka fler motiverade elever till utbildningen. Dels behöver man nå gruppen vårdnadshavare men även möjliggöra för grundskolans elever att få upp ögonen för branschen genom att erbjuda prao (praktisk arbetslivsorientering). En av de tillfrågade arbetsgivarna ställer sig mycket positiv till ”branschprao” där flera arbetsgivare kan gå ihop och erbjuda prao för grupper av elever där varje arbetsplats kan ansvara för varsin dag.

Hotell- och restaurangfacket (HRF), Marina Nilsson

HRF är representerade i det nationella programrådet på Skolverket för hotell- och turismprogrammet. Man ser fackets roll i ett programråd som väldigt viktig. Eleverna har bristfälliga kunskaper om arbetsmarknaden, kollektivavtal och vilka rättigheter respektive skyldigheter man har som arbetstagare.

Ett tydligt syfte med programrådet är viktigt och man ser att många skolor har svårt att få till bra programråd. Arbetsgiversidan behöver förstå att man kan vara med och påverka innehållet i utbildningen så att kurserna motsvarar det lokala behovet. Hotell- och restaurangfacket önskar att det skulle finnas tydligare riktlinjer från Skolverket kring de lokala programråden. Man lyfter denna fråga i det nationella programrådet då man ser att skolorna är i behov av stödmaterial.

Hotell- och restaurangfacket tror att återinförandet av högskolebehörigheten kommer att öka attraktionskraften för utbildningen och ha ett signalvärde för elever och vårdnadshavare. Man ser från HRFs sida att branschen har stora utmaningar kring sin attraktivitet då många ser det som en genomfartsbransch. Här ser man att bättre arbetsvillkor skulle ge positiva effekter.

HRF genomför skolinformationer tillsammans med LO (Landsorganisationen i Sverige med 14 fackförbund samlade) och på egen hand. Man har svårt att nå ut till alla utbildningsanordnare och uppskattar att man når ca 10% av skolorna. De skolor som vill ha besök får gärna själva ta en kontakt.

Det HRF ser som framgångsfaktorer för fungerande programråd är att det finns ett tydligt syfte och mål, att det är tydligt för arbetsgivarna vad de tjänar på att komma till programrådsmötena och synliggöra vilka effekter deras engagemang får. Man ser också att skolorna behöver ställa krav på apl-platserna: att det ska finnas schyssta villkor och vikten av att genomföra handledarutbildningen.

Visita (bransch- och arbetsgivarorganisation för besöksnäringen), Sara Andersson

Den certifiering som Visita erbjuder för restaurang- och livsmedelsprogrammet samt hotell- och turismprogrammet har efterfrågats av branschen. Arbetsgivarna måste ta sig tiden att komma till programråden för sin egen kompetensförsörjning vilket Visita lyfter vid sina arbetsgivarträffar. Framgångsfaktorer är att det framgår redan i inbjudan att man vill ha input från branschen och att man synliggör att arbetsgivarnas synpunkter är viktiga för skolan. Det måste vara en innehållsmässigt attraktiv dagordning i programråden. Enligt Visita vill arbetsgivarna prata om hur utbildningen fungerar, vad eleverna behöver få mer av i skolan, hur apl fungerar och hur eleverna blir mer anställningsbara.

För att öka attraktiviteten för branschen ser Visita att man måste synliggöra att det är både en nationell och internationell bransch, att man träffar mycket människor och man behöver också lyfta fram de goda exemplen på samverkan som finns. Idag är yrkena mer breddade och det förekommer fler kombinationstjänster. Man kan också från branschens sida jobba med lönerna på ett bättre sätt, att det finns en tydlig löneutveckling. Idag ser man ingen lönekarriär. Detta diskuterar man inom Visita. Man menar också att man får signaler om att unga idag inte alls vill jobba heltid 7-16 som normen har varit. Signalerna är lite motstridiga kring det.

Visita, Johanna Hallén Schub projektledare

Johanna arbetar tillsammans med Heinz Glöckler med kvalitetssäkringen av gymnasieskolornas utbildningar inom hotell- och turism samt restaurang- och livsmedelsprogrammet. Nästa steg blir även att se över vuxenutbildningarna. Idag finns 7 stycken certifierade utbildningar i landet och 37 skolor är i certifieringsprocessen. Syftet är att kvalitetssäkra utbildningarna så att de är likvärdiga och säkerställer anställningsbarheten efter utbildningen. När en utbildning blir godkänd och certifierad så finns det en styrgrupp med representanter från arbetsgiversidan. Man behöver dokumentera trepartssamtalen som sker under elevernas apl och göra enkätundersökningar med eleverna kring bland annat apl och trygghet. Dessa underlag synliggör också det systematiska

kvalitetsarbetet för förvaltningen vilket är viktigt för att säkerställa resurser till utbildningen. Certifieringsprocessen synliggör strukturer och samarbetsprocesserna mellan utbildningsanordnarna och samverkansföretagen. Detta behöver kontinuerligt utvärderas och följas upp.

Vad gäller programråd menar Johanna att man inte pratar om det man borde. Man fastnar i frågor kring apl och vad branschen tycker om eleverna vilket inte är konstruktivt då skolan inte kan påverka vilka elever de har. Istället behöver man prata kring utbildningens kvalitet, hur man kan justera kurser så att det matchar vad arbetsgivarna efterfrågar, att skolan och branschen arbetar tillsammans för att fylla utbildningen med relevant innehåll. Man behöver vidare samtala kring vem som ansvarar för vilka delar av elevens lärande. Det är också vanligt att det saknas en tydlig agenda när man möts. Vad är syftet och målet?

Johanna menar också att det finns utmaningar kring studie- och yrkesvägledningen då många studie- och yrkesvägledare saknar kunskap om hur branschen ser ut idag. Man har ofta en förlegad bild. Här försöker man nå ut med information i form av nyhetsbrev, sidan Världens jobb där det finns mycket information. Visita ser också föräldrar som en målgrupp man behöver nå med information. Återgången till högskolebehörigheten för yrkesprogrammen ser Visita som ett steg i rätt riktning.

Sammanfattning av kartläggningen

Både hotell- och turismprogrammet och branschen har utmaningar i att attrahera såväl elever som medarbetare. Man behöver dels få till en bättre dialog mellan utbildarna och arbetsgivarna och prata om rätt saker när man möts. Det finns olika perspektiv i detta, dels den nära lokala samverkan respektive utbildningsanordnare har med arbetsgivare för att elevernas apl ska hålla god kvalitet. Det lokala programrådet som mötesform för parterna samt de gemensamma aktiviteter som behövs för att attrahera fler elever att göra ett medvetet val till programmet. Behöver man tänka nytt kring under vilka former man möts? Utbildningsanordnarna och branschen behöver arbeta tillsammans kring detta. I intervjuerna har det framkommit att samverkan är väldigt relationsbunden och kopplad till engagemang från enskilda personer både från skolan och från arbetsgivarsidan. Om det saknas systematik och strukturer för samverkan är det förknippat med risker om god samverkan hänger på enskilda personer i verksamheterna. Den kvalitetssäkring i form av certifiering som Visita erbjuder kan bidra till att få samverkansstrukturerna på plats och synliggöra det systematiska kvalitetsarbetet samt arbetslivets koppling till utbildningen vilket gynnar båda parter. Virginska gymnasiet är i processen att tillsammans med Elite formalisera sitt samarbete vilket kommer att bidra till att det blir mindre personbundet.

En annan stor utmaning är de ofta osäkra arbetsförhållanden som är vanligt förekommande i branschen med tim- och säsongsanställningar. Till viss del är det ju så branschen ser ut, behovet av arbetskraft är styrt av efterfrågan. Samtidigt behöver

man från branschen sida fundera över hur man möjliggör tryggare anställningar för att attrahera personal långsiktigt. Visita menar att en tydligare löneutveckling behöver till som en del i det arbetet. Man kanske också behöver fundera över vad som motiverar den nya generationen unga som ska ut på arbetsmarknaden och hitta andra sätt att bli en attraktiv bransch.

De som deltagit i kartläggningen

Anna Leszczynska (Virginska gymnasiet), Linda Herou Meriloo (Virginska gymnasiet), Jennie Wecksell (Yrkesgymnasiet), Helena Nordengren (Yrkesgymnasiet), Reme Martinez Nunez (Yrkesvux Örebro), Emelie Wilnier (Alfred Nobel Hotell), Annika Lindqvist (Elite Stora Hotellet), Oliver Grano (Best Western Eurostop), Emilia Bäckström (Clarion Collection Hotel Borgen), Margareta Ingman (Conventum), Anna Hjerpe (MyOffice), Ulrika Luthman (Scandic Grand Hotel), Marina Nilsson (Hotell- och restaurangfacket), Sara Andersson (Visita), Johanna Hallén Schub (Visita), Anders Nyman (Sörbybacken), Stina Larsson (Gustavsvik Örebro).