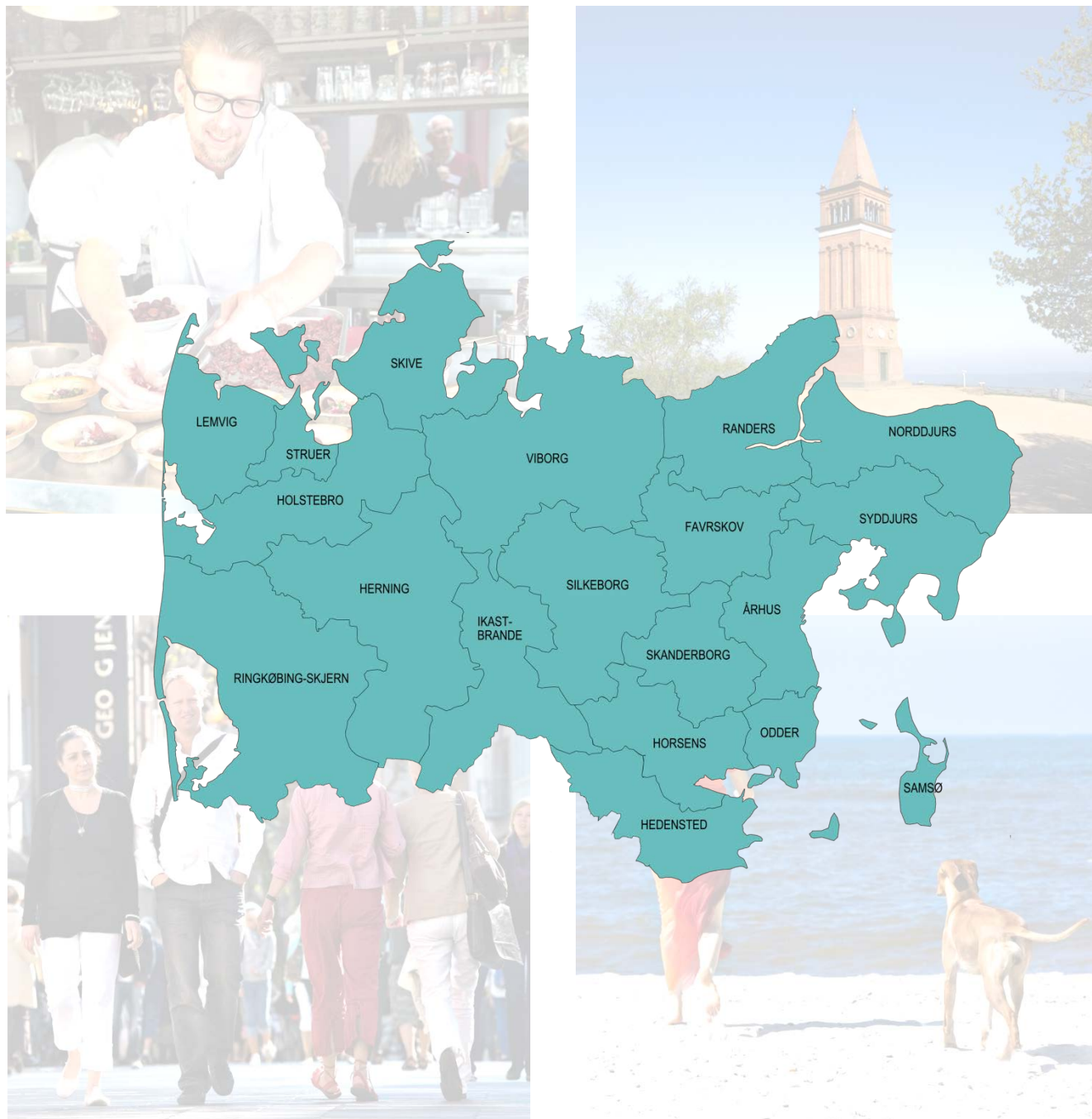


TURISMEREGØRELSE

- KVANTITATIV OG KVALITATIV DATAMATERIALE



Kolofon

Region Midtjylland, Regional Udvikling
8800 Viborg

2017

Denne publikation er en del af analyserne i det EU- og Interreg støttede projekt KOBRA (Kompetencebaseret Regional Analyse). Analysen er baseret på resultaterne fra 5 dialogmøder med virksomheder, der er afholdt i forbindelse med KOBRA-projektet.

Sprog: Dansk

URL

www.kompetencebehov.dk
www.kobra.eu

Version 1.0

Versionsdato: 26.09.2017

Region Midtjylland
Skottenborg 26
DK-8800 Viborg

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Metodebeskrivelse	5
Kvantitativ redegørelse	5
Kvalitativ redegørelse	6
Kvantitativ redegørelse	7
Overnatning	7
Faldende antal virksomheder	7
51 procent af medarbejderne er ufaglærte	8
Knap halvdelen af arbejdsstyrken er under 30 år	9
Restauration	10
Mange små virksomheder	10
Størstedelen af de beskæftigede er ufaglærte	11
63 procent af arbejdsstyrken er mellem 25 og 29 år	12
Forlystelser	13
Højere uddannelsesniveau	13
Mere ligelig fordeling af aldersgrupper	14
Øvrige turismeerhverv	16
Større virksomheder	16
35 procent af de beskæftigede er faglærte	17
Overtal af mænd	18
Fremtidige behov	19
Kvalitativ redegørelse	22
Montra Odder Parkhotel	22
Hotel Skjern	23
Husodde Strand Camping	24
Danhostel Viborg	25
Sallingsund Færgetro	26
Bryrup Camping	27
Borre Knob Conferencecenter	28
Silkeborg Ry Golf	29
Kaffe, Brød & CO	30
Aqua Akvarium & Dyrepark	31
Eksempler på indsatser	32
Bilagsmateriale	34
Definition af turismeerhvervet	34
Dialogmøderne	35
Tabeloversigt	40
Inddeling af Vest og Øst	43

Indledning

Adgang til viden og kompetencer er afgørende for virksomhedernes vækst og udvikling i de kommende år. En vigtig leverandør af viden og kompetencer til virksomhederne er de offentlige aktører inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet. Den viden om virksomhedernes kompetencebehov og udfordringer, som indhentes fra turismeanalysen, vil blive anvendt til at gøre indsatsen fra de offentlige aktører inden for uddannelse, erhverv og beskæftigelse endnu mere målrettet og effektiv.

HVAD ER KOBRA-PROJEKTET?

KOBRA er et Skandinavisk Interreg-projekt med partnere i Danmark, Norge og Sverige.

Det er intentionen med projektet, at samarbejde om udviklingen af fælles viden, strategier og redskaber, som partnerne kan bruge i deres arbejde med at bistå virksomhederne med deres kompetenceforsyning på arbejdsmarkedet. Dette projekt skal bl.a.:

- Skabe, samle og udveksle viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov i relation til arbejdskraftens kompetencer.
- Udvikle strukturer og metoder til at opnå et bedre match mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer i regionerne.
- Professionalisere den virksomhedsopsøgende indsats på tværs af det offentlige system med henblik på at forbedre dialogen, samspillet og samarbejdet med virksomhederne.

Indsatsen i projektet indeholder flere forskellige elementer. En del af indsatsen fokuserer på (a) det opsøgende arbejde, som har til formål at hjælpe virksomhederne med at foretage uddannelsesplanlægning og sikre medarbejdernes beskæftigelse – dvs. arbejde strategisk med kompetenceudvikling.

Andre indsatser vedrører (b) formidling og opkvalificering af de opsøgende medarbejdere, mens andre igen vedrører (c) den viden om arbejdsmarkedet som findes i systemerne – specielt om fremtidens kompetencebehov. Indsatsen er koordineret med øvrige indsatser i Region Midtjylland, der retter sig imod små og mellemstore private virksomheder.

Metodebeskrivelse

I det følgende beskrives metodegrundlaget for henholdsvis den kvantitative og kvalitative redegørelse af turismeområdet.

Kvantitativ redegørelse

Den kvantitative redegørelse tager udgangspunkt i statistisk datamateriale omhandlende antal virksomheder, køn, alder og uddannelse. Disse er fordelt inden for overskrifterne¹:

- Overnatning
- Restauration
- Forlystelser
- Øvrige turismeerhverv

Det statistiske datamateriale angående antal af virksomheder tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Det resterende datamateriale tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland.

Desuden anvendes fremskrivninger, hvor data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke op til 2015, hvorefter fremskrivningsmodellen SAM-K/LINE er benyttet. SAM-K/LINE er en regional model for erhverv og beskæftigelse.

Der er anvendt en trendfremskrivning, der antager at udviklingen i befolkningens uddannelsesmæssige sammensætning for en given køns- og aldersgruppe frem i tiden (fra 2016 til 2035) følger trenden fra tidligere år (fra 2000 til 2015). Det antages altså, at den uddannelsesmæssige sammensætning for fx mænd mellem 30-44 år med en kort videregående uddannelse fra 2016 til 2035 udvikler sig som samme gruppe fra 2000 til 2015.

Erhvervenes anvendelse af arbejdskraft med en bestemt uddannelse (køn henholdsvis alder) fremskrives med den udvikling, som har kunnet konstateres i perioden 2000 til 2015. Det betyder, at hvis der har været en tendens til vækst i erhvervenes anvendelse af arbejdskraft med en kort videregående uddannelse, vil denne tendens fortsætte i fremskrivningsperioden.

Fremskrivningen af befolkningens uddannelsesmæssige sammensætning tager også udgangspunkt i den tidligere udvikling, dog kun op til man er 44 år, hvor efter det antages, at ens uddannelsesniveau er uændret.

Fremskrivningen er en alt andet lige betragtning og der må forventes en vis usikkerhed i brugen af den².

¹ For en nærmere beskrivelse af denne inddeling og hvilke undergrupper inden for turismebranchen, som tilhører hver kategori - se i bilagsmaterialet.

² Kilde: Arbejdsmarkedet på Sjælland og øerne i 2015, Bjarne Madsen og Svend Lundtorp, August 2006, Akf forlaget.

Kvalitativ redegørelse

I forbindelse med udarbejdelsen af den kvalitative del af turismeredegørelse, har der været afholdt fem dialogmøder med deltagelse af i alt 37 midtjyske turismevirksomheder mellem december 2016 og januar 2017. I flere af dialogmøderne deltog, udover virksomhederne, repræsentanter fra kommunernes turistforeninger.

Dialogmøderne og opsamlingen på behov samt casebeskrivelser er gennemført og udformet af konsulenter ved følgende uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland; Mercantec, Tradium, Viden Djurs, TH. LANGS HF & VUC, Learnmark Horsens, UddannelsesCenter Holstebro, UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern og Aarhus Tech. De 10 casebeskrivelser er udformet med afsæt i virksomheder, som har deltaget i dialogmøderne.

Formål med dialogmøderne:

Et af formålene med dialogmøderne var at afprøve nye metoder i forhold til de lokale virksomheder inden for turismebranchen. Et andet formål var at "løfte" virksomhederne ud af deres sædvanlige ramme og lade virksomhederne få det nyeste input fra en turismeforsker. Dialogmødet gav virksomhederne mulighed for at indgå i en dialog med samarbejdspartnere og i nogle tilfælde også konkurrenter og på den måde bidrage til at skabe en merværdi for virksomhederne.

Afgrænsning:

Fokus på dialogmøderne har været på, hvordan virksomhederne forsyner sig med kompetencer, herunder, hvordan virksomhederne rekrutterer arbejdskraft, fastholder og udvikler de ansatte.

Set fra turismevirksomhedernes perspektiv, er der imidlertid også andre udfordringer, der har betydning i forhold til at drive virksomhed. En række af de udfordringer, som virksomhederne peger på i dialogmøderne vedrører lovgivningen, samarbejde med andre interessenter for eksempel Danmarks Naturfredningsforening og dialog med kommunerne.

Det ligger imidlertid uden for denne opgave og udenfor KOBRA at gå dybere ned i disse udfordringer.

Resultatet af dialogmøderne

Dialogmøderne har generelt været præget af "god stemning" og "en fin dialog".

For at afprøve, om virksomhederne har oplevet en merværdi ved at deltage i dialogmøderne er der gennemført to opfølgingsmøder, hvor virksomhederne er blevet præsenteret for den kvantitative redegørelse af turismeområdet i Region Midtjylland. I forbindelse med opfølgingsmøderne har virksomhederne bl.a. leveret følgende input til dialogmøderne:

- Dialogmøderne har været med til at italesætte den enkeltes virksomheds behov.
- Dialogmøderne har fået flere af virksomhederne til at se muligheder i at samarbejde med andre turismevirksomheder. Dialogmøderne har resulteret i etablering af netværk på tværs af virksomhederne.
- Flere af virksomhederne giver udtryk for, at de også selv har et ansvar og en forpligtelse til at ansætte lærlinge. Branchen undlod at ansætte lærlinge under finanskrisen og der er en (selv)erkendelse af, at dette giver bagslag nu.

Virksomhederne giver udtryk for, at de føler sig hørt og mere interessant er det, at flere af virksomhederne giver udtryk for, at de kan se fordele ved at deltage i et samarbejde med andre turismevirksomheder og indgå i et netværk. Umiddelbart giver metoden dermed "noget merværdi" til virksomhederne³.

³ For yderligere fremlæggelse af spørgsmål og resultater fra dialogmøderne – se i bilagsmaterialet.

Kvantitativ redegørelse

Som tidligere fremlagt, vil den kvantitative afdækning af turismebranchen blive opdelt i fire kategorier: Overnatning, Restauration, Forlystelser og Øvrige turismeerhverv. Den kvantitative afdækning vil blandt andet beskrive antal personer, som er beskæftiget inden for kategorien samt de beskæftigedes aldersfordeling⁴.

Overnatning

I 2014 var der 1.501 overnatningsvirksomheder i Danmark, hvoraf 260 var placeret i Region Midtjylland, svarende til 17 procent⁵.

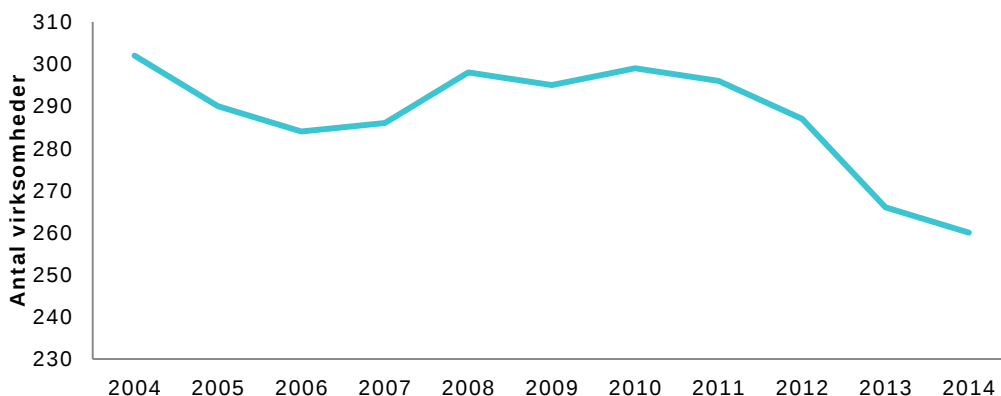
Kategorien overnatning er særligt kendetegnet ved:

- Faldende antal virksomheder
- 51 procent af medarbejderne er ufaglærte
- Knap halvdelen af arbejdsstyrken er under 30 år

Faldende antal virksomheder

Figur 1 viser, at udviklingen i antallet af overnatningsvirksomheder har været støt faldende siden 2004. Som det også fremgår af nedenstående figur er antallet af virksomheder faldet fra 302 i 2004 til 260 i 2014.

Figur 1: Udviklingen i antal virksomheder i overnatningsbranchen i Region Midtjylland fra 2004 til 2014.



Note: Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

⁴ Data til den kvantitative redegørelse er udtrukket medio maj 2017.

⁵ Overnatningsvirksomheder inkluderer hoteller, conferencecentre og kursusjendom, ferieboliger og andre indlogeringsfaciliteter til kortvarige ophold, campingpladser og andre overnatningsfaciliteter. Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

I Region Midtjylland havde 68 procent af overnatningsvirksomhederne under fem ansatte, målt i årsværk i 2014. 23 procent af overnatningsvirksomhederne havde mellem fem og tyve ansatte, målt i årsværk i 2014.

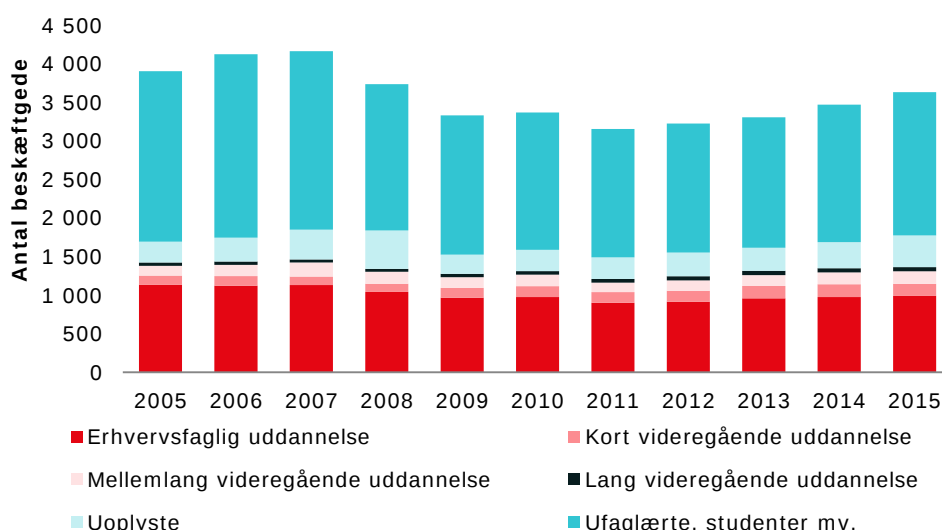
Overnatningsvirksomhederne med mellem tyve og hundrede ansatte udgjorde i 2014 9 procent af det samlede antal overnatningsvirksomheder, svarende til 24 virksomheder. Denne fordeling af virksomhedsstørrelser har været stabil siden 2004⁶.

51 procent af medarbejderne er ufaglærte

Figur 2 viser, at i 2015 var der i Region Midtjylland 3.634 personer beskæftiget inden for overnatningsbranchen.

I 2015 var 51 procent af de beskæftigede inden for overnatningsbranchen i Region Midtjylland ufaglærte og 27 procent var faglærte. Beskæftigede med en kort videregående uddannelse udgjorde 4 procent af de ansatte i overnatningsbranchen i Region Midtjylland i 2015, og de beskæftigede med en mellemlang videregående uddannelse udgjorde 4,5 procent.⁷

Figur 2: Udviklingen for antal beskæftigede i overnatningsbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.



Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i overnatningsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

⁶ Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

⁷ Tabellen for figur 2 kan ses i bilagsmaterialet.

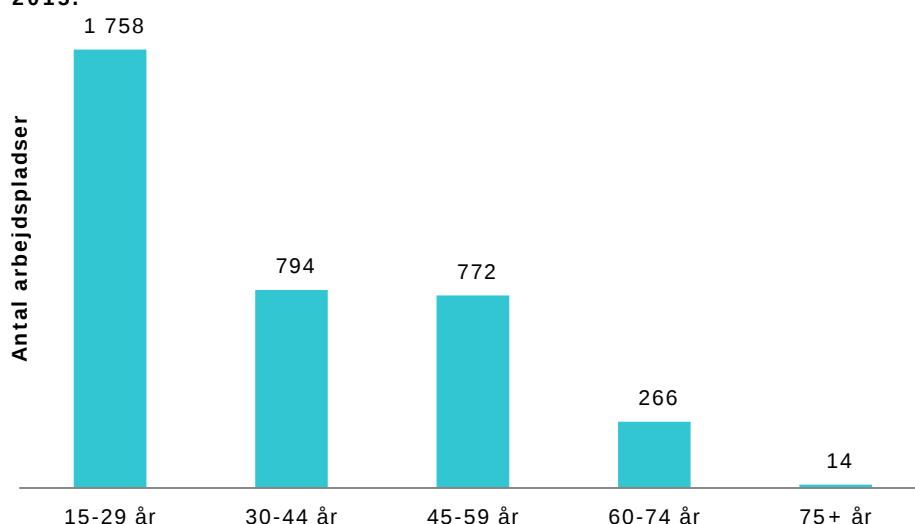
Knap halvdelen af arbejdsstyrken er under 30 år

Figur 3 viser, at i 2015 var 48 procent af de beskæftigede i overnatningsbranchen i Region Midtjylland mellem 15 og 29 år, svarende til 1.758 personer.

I aldersgrupperne 30 til 44 år og 45 til 59 år var henholdsvis 22 og 21 procent beskæftiget inden for branchen i 2015⁸.

I overnatningsbranchen var kønsfordelingen i Region Midtjylland således, at 58 procent af de beskæftigede var kvinder, mens 42 procent af de ansatte var mænd⁹.

Figur 3: Antallet af arbejdspladser inden for overnatningsbranchen i Region Midtjylland fordelt på alder i 2015.



Note: Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K)

⁸ Aldersgruppen 0 til 14 år er udeladt, den indeholder 31 personer for overnatningsbranchen. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

⁹ Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Restauration

I 2014 var der 12.274 spisesteder i Danmark, hvoraf 1.960 var placeret i Region Midtjylland, svarende til 16 procent¹⁰.

Kategorien restauration er særligt kendetegnet ved:

- Mange små virksomheder
- Størstedelen af de beskæftigede er ufaglærte
- 63 procent af arbejdsstyrken er mellem 25 og 29 år

Mange små virksomheder

Figur 4 viser, at antallet af restaurationer i Region Midtjylland siden 2004 har varieret, men toppede i 2012 med 2.271 restaurationsvirksomheder. Derefter er antallet af virksomheder i restaurationsbranchen faldet til 1.960 virksomheder i 2014.

Figur 4: Udviklingen i antal virksomheder i restaurationsbranchen i Region Midtjylland fra 2004 til 2014.



Note: Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Restaurationsbranchen er karakteriseret ved mange små virksomheder og få større. I Region Midtjylland havde 84 procent af virksomhederne i restaurationsbranchen under fem ansatte i 2014, målt i årsværk. 14 procent af virksomhederne havde mellem fem og tyve ansatte, og to procent af restaurationsvirksomhederne havde mellem tyve og hundrede ansatte, målt i årsværk i 2014¹¹.

¹⁰ Spisesteder inkluderer restauranter, pizzeriaer, grillbarer, isbarer mv., event catering, anden restaurant virksomhed, cafeer, værtshuse, diskoteker mv. Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

¹¹ Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Siden 2004 er der sket en udvikling hen imod lidt større restaurationsvirksomheder. I 2004 havde 91 procent af restaurationsvirksomhederne under fem ansatte. I 2014 var dette tal faldet til 84 procent.

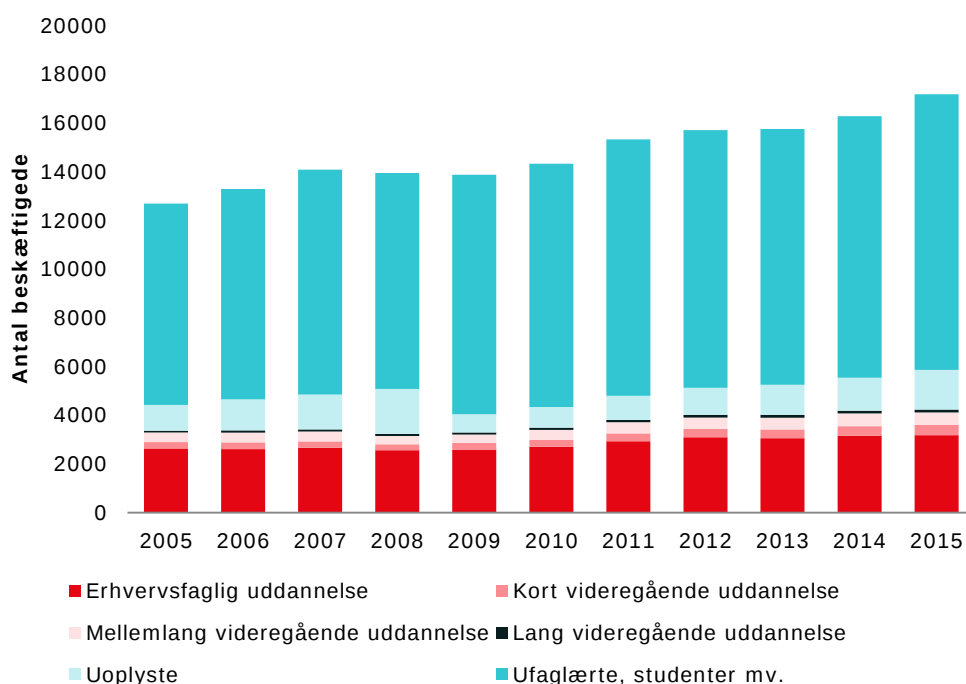
Derudover er der kommet flere restaurationsvirksomheder med mellem fem og tyve ansatte. I 2004 havde 8 procent af virksomhederne mellem fem og tyve ansatte, det var i 2014 steget til 14 procent.

Størstedelen af de beskæftigede er ufaglærte

Figur 5 viser, at i 2015 var der i Region Midtjylland 17.174 personer beskæftiget inden for restaurationsbranchen. Størstedelen af de beskæftigede i restaurationsbranchen er ufaglærte. Næststørste uddannelsesgruppe er de faglærte, svarende til 18 procent af de beskæftigede inden for restaurationsbranchen.

Det fremgår ligeledes af nedenstående figur, at antallet af beskæftigede inden for restaurationsbranchen er steget fra 12.688 personer i 2005 til 17.174 personer i 2015¹².

Figur 5: Udviklingen for antal beskæftigede i restaurationsbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.



Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i restaurationsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

¹² Tabellen for figur 5 kan ses i bilagsmaterialet.

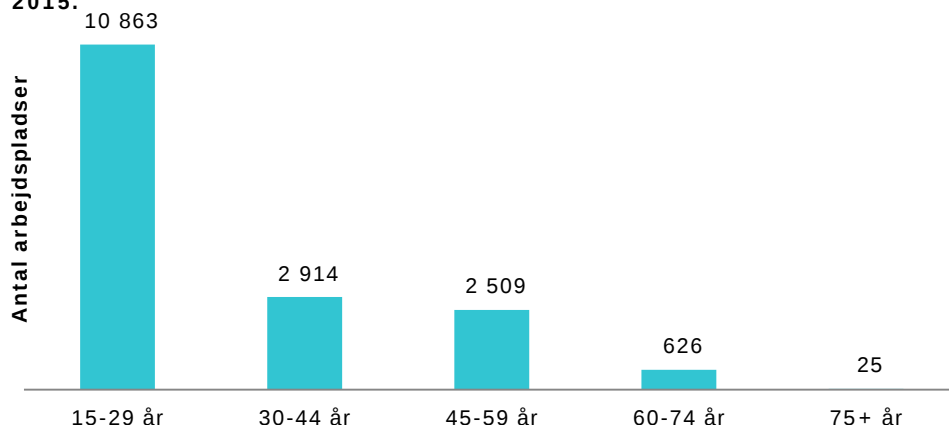
63 procent af arbejdsstyrken er mellem 25 og 29 år

Figur 6 viser, at i 2015 var 63 procent af de ansatte i den midtjyske restaurationsbranche mellem 25 og 29 år, hvilket svarer til 10.863 beskæftigede.

I aldersgruppen 30 til 44 år var 2.914 personer beskæftiget i restaurationsbranchen, svarende til 17 procent. 15 procent af de beskæftigede i branchen var mellem 45 og 59 år i 2015¹³.

I restaurationsbranchen var kønsfordelingen i Region Midtjylland i 2015 således, at 55 procent af de beskæftigede var kvinder, mens 45 procent af de ansatte var mænd¹⁴.

Figur 6: Antallet af arbejdspladser inden for restaurationsbranchen i Region Midtjylland fordelt på alder i 2015.



Note: Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

¹³ Aldersgruppen 0 til 14 år er udeladt, den indeholder 237 personer for restaurationsbranchen. Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

¹⁴ Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Forlystelser

Figur 7 viser, at i 2015 var der i Region Midtjylland 3.057 personer beskæftiget inden for forlystelsesbranchen¹⁵.

Kategorien forlystelser er særligt kendetegnet ved:

- *Højere uddannelsesniveau*
- *Mere ligelig fordeling af aldersgrupper*

Beskrivende virksomhedsdata for forlystelsesbranchen er udeladt, da de tilgængelige data ikke giver et retvisende billede for hele forlystelsesbranchen¹⁶.

Højere uddannelsesniveau

Størstedelen af de beskæftigede i forlystelsesbranchen er ufaglærte. Næststørste uddannelsesgruppe er de faglærte, svarende til 26 procent af de beskæftigede inden for forlystelsesbranchen i 2015. Dette mønster ses også i de andre brancher indenfor turisme, men forlystelsesbranchen adskiller sig ved at have et generelt højere uddannelsesniveau. I 2015 havde 15 procent af de beskæftigede i Region Midtjylland i forlystelsesbranchen en lang videregående uddannelse, 12 procent havde en mellemlang videregående uddannelse og 4 procent havde en kort videregående uddannelse.

Der er siden 2005 især sket en stigning i beskæftigelsen af personer med en lang videregående uddannelse. I 2005 havde 11 procent af de beskæftigede i forlystelsesbranchen i Region Midtjylland en lang videregående uddannelse, hvilket var steget til 15 procent i 2015.

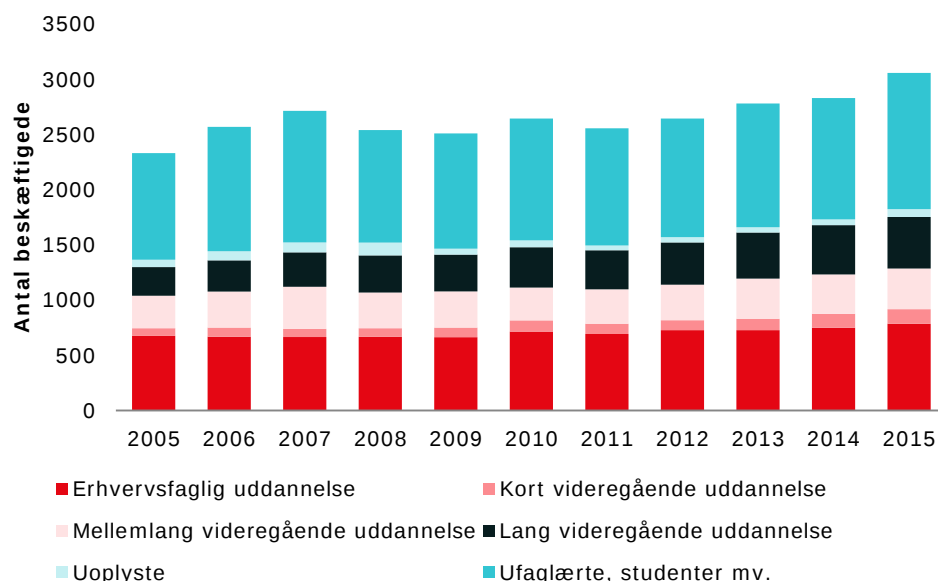
Nedenstående figur viser, at antallet af beskæftigede inden for forlystelsesbranchen er steget fra 2.331 personer i 2005 til 3.057 personer i 2015¹⁷.

¹⁵ Forlystelsesbranchen inkluderer organisering af kongresser, messer og udstillinger, museer, historiske monumenter og bygninger og lignende attraktioner, botaniske og zoologiske haver samt naturreservater, forlystelsesparker o.l., lystbådehavne, andre forlystelser og fritidsaktiviteter. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K)

¹⁶ De tilgængelige data inkluderer kun de private byerhverv. Det betyder, at en stor del af forlystelsesbranchen ikke er inkluderet og dermed vil billedet ikke være retvisende for hele forlystelsesbranchen. Bilagsmaterialet indeholder en oversigt over opdelingen af turismebrancherne.

¹⁷ Tabellen for figur 7 kan ses i bilagsmaterialet.

Figur 7: Udviklingen for antal beskæftigede i forlystelsesbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.



Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i restaurationsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Mere ligelig fordeling af aldersgrupper

I forlystelsesbranchen i Region Midtjylland er der en mere ligelig fordeling af beskæftigede inden for de forskellige aldersgrupper, sammenlignet med brancherne overnatning og restauration.

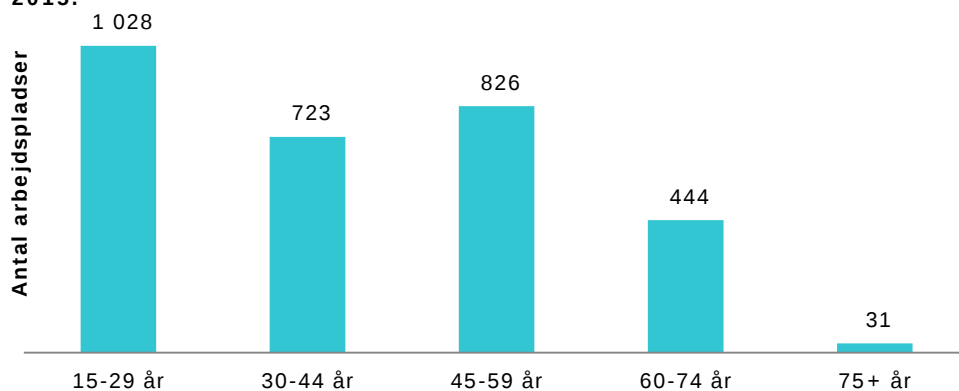
Det fremgår af nedenstående graf, at aldersgruppen 15 til 29 år med 34 procent af de beskæftigede, også i denne branche er den største gruppe. De 30 til 44 årige udgør 24 procent og aldersgruppen 45 til 59 år udgør 27 procent af de beskæftigede i forlystelsesbranchen i regionen i 2015¹⁸.

I forlystelsesbranchen var kønsfordelingen i Region Midtjylland i 2015 således, at 54 procent af de beskæftigede var kvinder, mens 46 procent af de ansatte var mænd¹⁹.

¹⁸ Aldersgruppen 0 til 14 år er udeladt, den indeholder 6 personer for forlystelsesbranchen. Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

¹⁹ Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

**Figur 8: Antallet af arbejdspladser inden for
forlystelsesbranchen i Region Midtjylland fordelt på alder i
2015.**



Note: Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Øvrige turismeerhverv

De øvrige turismeerhverv er virksomheder, der beskæftiger sig med turisme, men ikke falder under kategorierne overnatning, restauration og forlystelser. I 2014 var der i Danmark 1.274 øvrige turismevirksomheder²⁰. 17 procent af disse turismeerhverv var placeret i Region Midtjylland, svarende til 216 virksomheder.

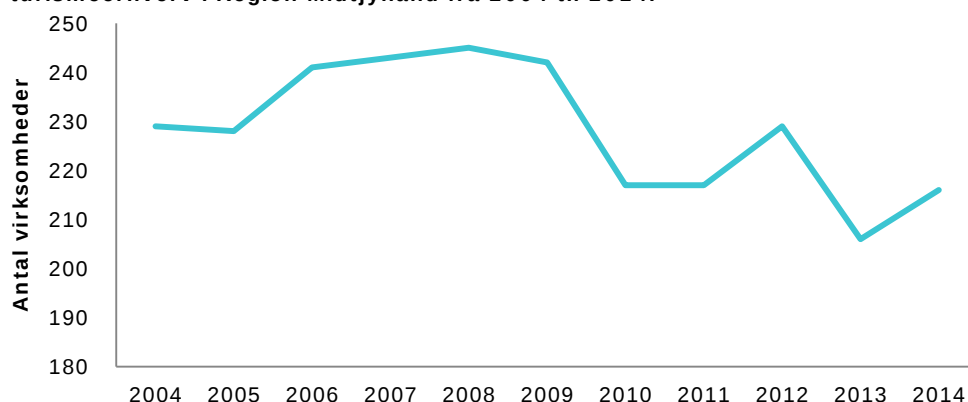
Kategorien øvrige turismeerhverv er særligt kendetegnet ved:

- Større virksomheder
- 35 procent af de beskæftigede er faglærte
- Overtal af mænd

Større virksomheder

Figur 9 viser, at i 2004 var der 229 virksomheder i de øvrige turismeerhverv. I 2008 toppede antallet med 245 virksomheder, hvorefter det faldt til 216 i 2014.

Figur 9: Udviklingen i antal virksomheder i de øvrige turismeerhverv i Region Midtjylland fra 2004 til 2014.



Note: Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Virksomhedsstørrelsen på de øvrige turismevirksomheder adskiller sig fra kategorierne overnatning, restauration og forlystelser, ved at være karakteriseret ved flere større virksomheder. I 2014 have 57 procent af de øvrige turismevirksomheder under fem ansatte, målt i årsværk. 31 procent af virksomhederne havde mellem fem og tyve ansatte og 10 procent havde mellem tyve og hundrede ansatte, målt i årsværk²¹.

Siden 2004 er udviklingen gået mod større virksomheder inden for denne branche. I 2004 havde 68 procent af virksomhederne under fem ansatte, det var i 2014 faldet til 57 procent i

²⁰ De øvrige turismeerhverv inkluderer boliganvisning, ferieboligudlejning mv., rejsebureauer, rejsearrangører, andre reservationstjenesteydelser og tjenesteydelser i forbindelse hermed, turistikørsel og anden landpassagertransport, sø- og kysttransport af passagerer, transport af passagerer ad indre vandveje, ruteflyvning, Charter- og taxifylvning. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

²¹ Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

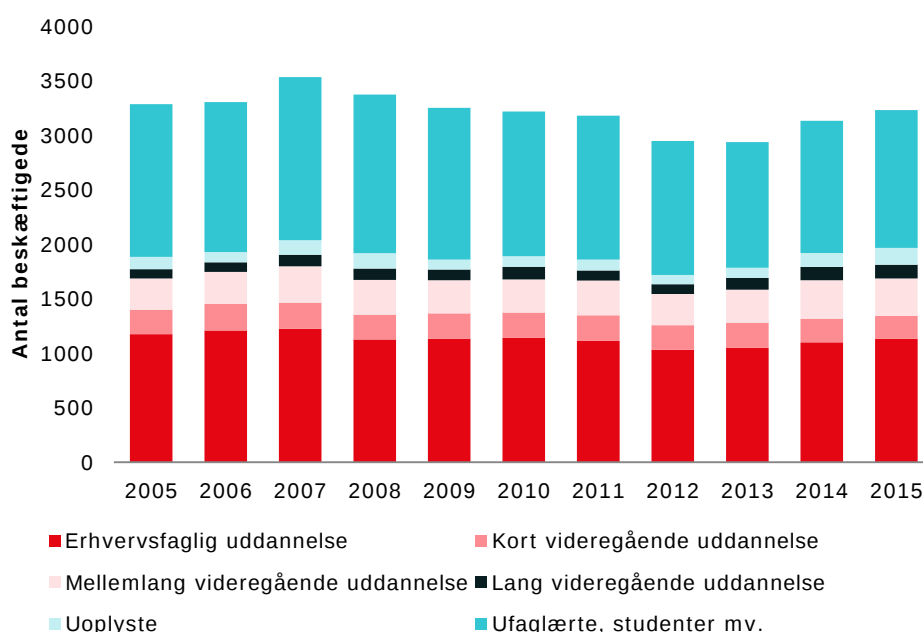
Region Midtjylland. Ligeledes var antallet af virksomheder med mellem fem og tyve ansatte steget fra 24 procent i 2004 til 31 procent i 2014²².

Figur 10 viser, at i 2015 var 3.230 personer beskæftiget inden for de øvrige turismeerhverv i Region Midtjylland.

35 procent af de beskæftigede er faglærte

I 2015 var 39 procent af de beskæftigede inden for de øvrige turismeerhverv ufaglærte, mens 35 procent var faglærte. De beskæftigede med en kort videregående uddannelse udgjorde 7 procent, beskæftigede med en mellemlang videregående uddannelse udgjorde 11 procent, mens de med en lang videregående uddannelse udgjorde 4 procent²³.

Figur 10: Udviklingen for antal beskæftigede i de øvrige turismeerhverv i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.



Note: Der er en gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i de øvrige turismeerhverv, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark efter 2007 og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

²² Data tager udgangspunkt i Regnskabsstatistikken og Firmastatistikken fra Danmarks Statistik, der er koblet sammen i SAM-K. SAM-K er en regional model for erhverv og beskæftigelse. Data inkluderer kun de private byerhverv. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

²³ Tabellen for figur 7 kan ses i bilagsmaterialet.

Overtal af mænd

Figur 11 viser, at de øvrige turismeerhverv som den eneste af turismebrancherne har flest beskæftigede inden for aldersgruppen 45 til 59 år, svarende til 34 procent af de beskæftigede.

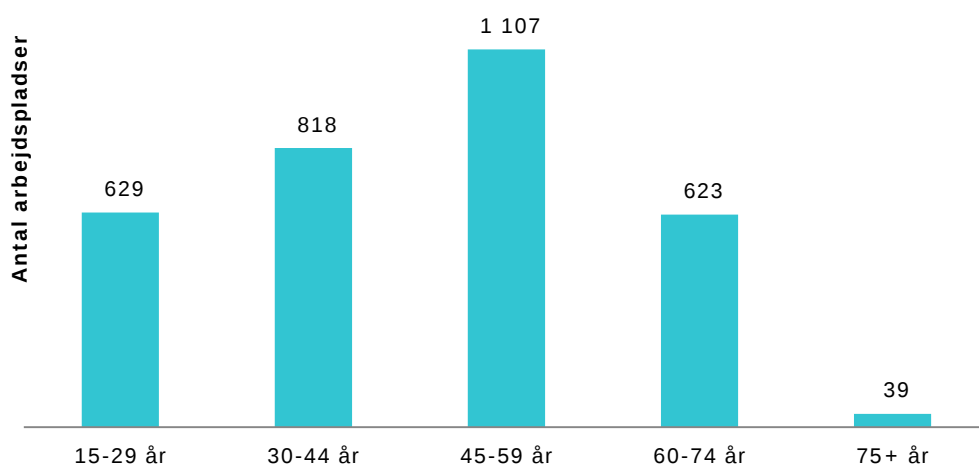
De 15 til 29 årige udgør 19 procent, og de 30 til 44 årige udgjorde 25 procent af de beskæftigede i de øvrige turismeerhverv i regionen i 2015.

I denne branche udgør de 60 til 74 årige ligeledes 19 procent af de beskæftigede, hvilket også adskiller sig fra de ovenstående brancher, hvor andelen af beskæftigede i denne aldersgruppe har været væsentligt mindre²⁴.

I 2015 var kønsfordelingen i de øvrige turismeerhverv således, at 44 procent af de beskæftigede var kvinder, mens 56 procent af de ansatte var mænd.

Dette er atypisk i forhold til de andre turismekategorier, hvor størstedelen af de beskæftigede var kvinder²⁵.

Figur 11: Antallet af arbejdspladser inden for de øvrige turismeerhverv i Region Midtjylland fordelt på alder i 2015.



Note: Data bygger på den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

²⁴ Aldersgruppen 0 til 14 år er udeladt, den indeholder 16 personer for de øvrige turismeerhverv. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

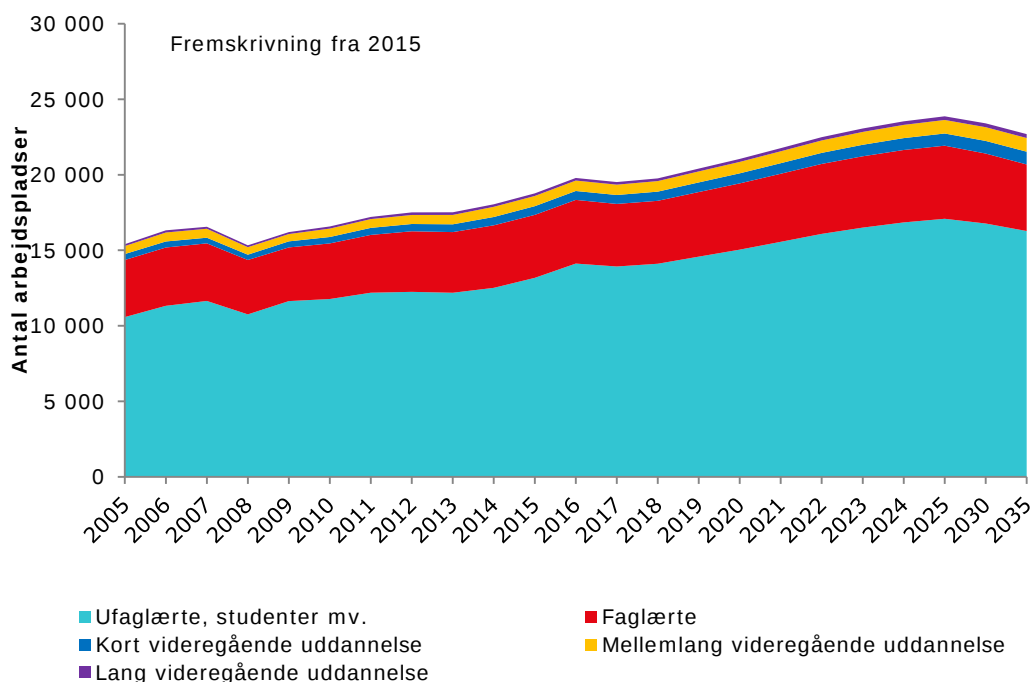
²⁵ Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Fremtidige behov

En fremskrivning frem mod år 2035 viser en forventning om, at hotel- og restaurationsbranchen fortsat vil vokse, målt i antal ansatte²⁶.

Figur 12 viser, at antallet af arbejdspladser i hotel- og restaurationsbranchen forventes at stige til 22.693 i år 2035. I 2015 var der 18.769 personer ansat i branchen, hvoraf hovedparten var ufaglærte.

Figur 12: Udviklingen i antal arbejdspladser fordelt på uddannelsesniveau inden for hotel og restauration i Region Midtjylland.



Note: Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke op til 2015, hvor efter fremskrivningsmodellen SAM-K/LINE er benyttet.

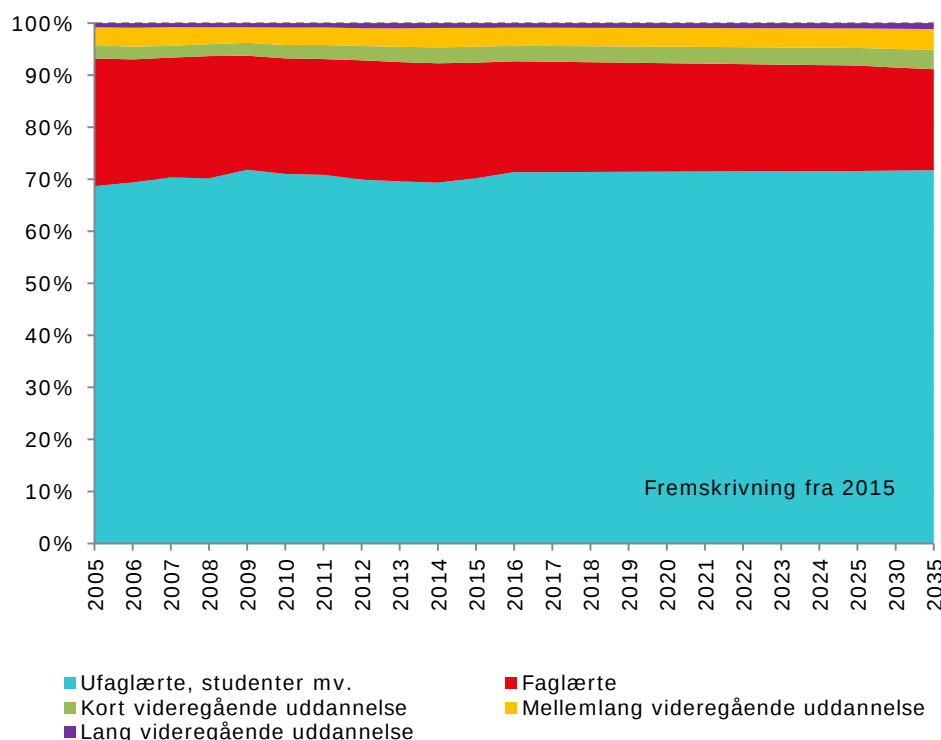
Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K/LINE).

Figur 13 viser, at uddannelsesfordelingen af de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen ikke forventes at ændre sig væsentligt frem mod år 2035. I 2015 var 70 procent af de ansatte i hotel- og restaurationsbranchen i Region Midtjylland ufaglærte, og dette er fremskrevet til at stige til 72 procent i år 2035. Ligeledes var 22 procent faglærte i branchen i 2015, hvilket forventes at være faldet til 19 procent i år 2035 i Region Midtjylland.

²⁶ Der må forventes en vis usikkerhed i forbindelse med fremskrivningerne.

Figur 13: Udviklingen i uddannelsesfordelingen for arbejdspladser i hotel og restaurationsbranchen i Region Midtjylland.



Note: Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke op til 2015, hvorefter fremskrivningsmodellen SAM-K/LINE er benyttet.

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

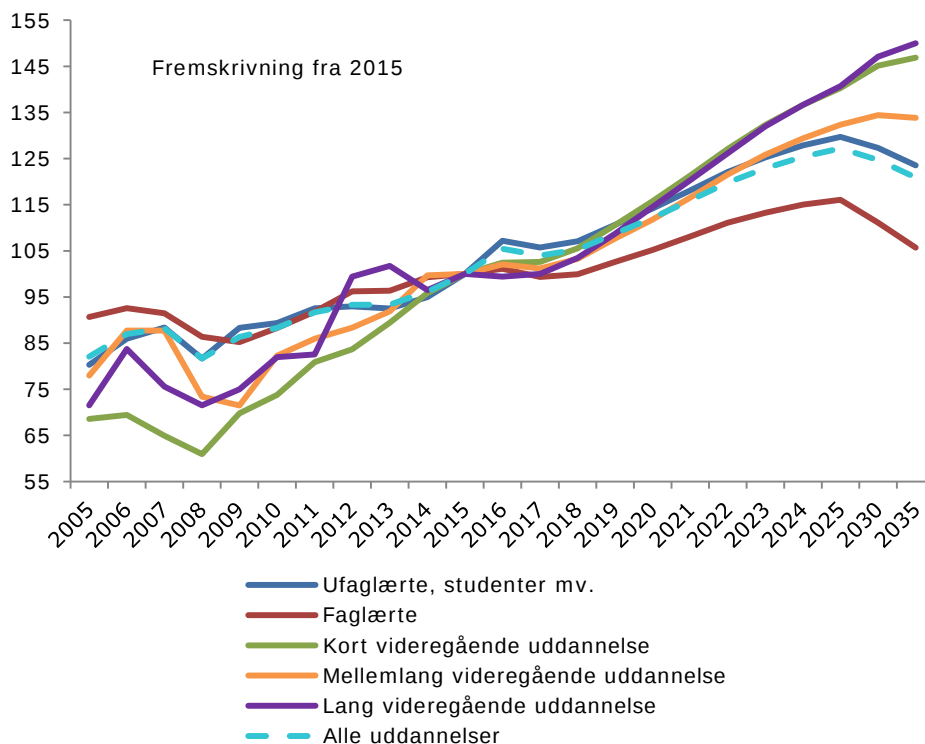
Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K/LINE).

Figur 14 er en indeksering af de ansattes uddannelsesniveau i hotel- og restaurationsbranchen i Region Midtjylland, hvor år 2015 er basisår og dermed sat til indeks 100. De stigende grafer efter 2015 er udtryk for, at branchen vokser og at der dermed vil komme flere ansatte inden for alle uddannelseskategorierne²⁷.

Det forventes, at antallet af ufaglærte i hotel- og restaurationsbranchen i Region Midtjylland vil stige med 24 procent fra år 2015 til 2035. Antallet af faglærte forventes at stige med 6 procent, mens antallet af ansatte med en kort videregående uddannelse forventes at stige med 47 procent, fra 576 personer til 846 personer, fra år 2015 til 2035. Antallet af ansatte med en mellemlang videregående uddannelse forventes at stige med 34 procent fra 2015 til 2035, fra 677 personer i 2015 til 906 personer i 2035. Antallet af ansatte med en lang videregående uddannelse forventes at stige med 50 procent, fra 172 personer til 258 personer, fra 2015 til 2035.

²⁷ Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke op til 2015, hvorefter den regionale fremskrivningsmodel SAM-K/LINE er benyttet. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K/LINE).

Figur 14: Indekseret udvikling i arbejdspladser fordelt på uddannelsesniveau inden for hotel og restaurationsbranchen i Region Midtjylland.



Note: Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke op til 2015, hvor efter fremskrivningsmodellen SAM-K/LINE er benyttet.

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K/LINE).

Kvalitativ redegørelse

Ud af de fem afholdte dialogmøder med 37 midtjyske turismevirksomheder, er der udarbejdet 10 casebeskrivelser. Casebeskrivelserne er udarbejdet af konsulenter fra flere uddannelsesinstitutioner i Region Midtjylland²⁸.

Montra Odder Parkhotel

21 ansatte

Placering: Odder

www.hotel.dk/hotel-odderparkhotel

Det er vigtigt for virksomheden, at yde en personlig og individuel service på et højt kvalitetsniveau med dygtige, faglige og fleksible medarbejdere.

Kunder



- Danske og udenlandske turister, som er interesserede i fx pakke-/kulturrejser, golf, wellness osv. Generelt har hotellet et stigende antal tyske turister.
- Forretningsrelaterede overnatninger, eksempelvis private firmaselskaber og konference/kursusgæster.
- Langtidsophold fx kollegiefunktion.
- Sommerhusgæster.

Rekruttering



- Svært at finde faglært arbejdskraft.
- L lettere at finde unge tilkaldevikarer.
- Branchen er generelt presset og konkurrencen om de bedste medarbejdere er høj.

Kompetencebehov



- Ambitionen om at yde en ekstraordinær, individuel og faglig service kræver at medarbejderne har et højt serviceniveau
- Svært at kompetenceudvikle unge studerende, som kun er der én sommer.
- Stadig stigende antal tyske turister kræver bedre sprogkunderskaber.
- Forøgede servicekompetencer.
- Fleksibilitet og faglighed
- Sprogkunderskaber - Tysk

²⁸ For yderligere beskrivelse – se under "Metodebeskrivelse"

Hotel Skjern

25 ansatte svarende til 8 fuldtidsansatte
Placering: Skjern
www.hotelskjern.dk

Hotel Skjern udbyder restaurant og overnatning i den vestjyske by Skjern. Området omkring Skjern er kendt for den smukke natur i Skjern Enge, hvor der er et rigt dyre og planteliv.

Kunder



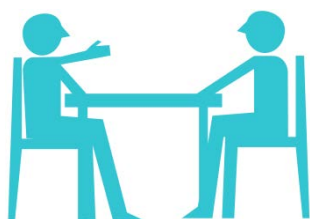
- Erhvervskunder fra Skjern og opland.
- Turister.
- Lokale i byen og nærområdet.
- Whisky-entusiaster (som samtidig besøger Stauning Whisky).

Rekruttering



- Rekruttering foregår oftest via netværk. Nogen som kender nogen. Svært at finde de medarbejdere, man skal bruge, på det tidspunkt de mangles.
- Benytter lokale jobopslag til at finde ufaglært køkkenhjælp, opvask, rengøring og servering.
- Mangler en dygtig vintjener.
- Altid muligt at finde time afløsere og unge piger, som vil arbejde på hotellet fx mens de holder sabbatår fra studierne.
- Svært at tiltrække til kokke- og tjenerfaget (både til uddannelserne, men også til at blive i faget).
- Kokke ønsker "almindelige" arbejdstider fra 8-16 og med fri i weekenden og vælger dermed jobs som kok og køkkenchef på restauranter fra.

Kompetencebehov



- Pt. har virksomheden de medarbejdere, der skal bruges, men de kunne godt bruge en tjener med gode vinkompetencer.
- Svært når det drejer sig om, at fastholde medarbejderne og fx få dem til at uddanne sig inden for tjenerfaget.
- De skal være serviceminded, have godt overblik og god kundekontakt.
- Samme værdisæt som ledelsen og den øvrige medarbejderstab.
- Fleksible i forhold til arbejdsopgaver idet bemanningen er lav.
- Kokkeuddannelse.
- Tjeneruddannelse.

Husodde Strand Camping

2 faste medarbejdere (ejerne) – 3 sæsonmedarbejdere + 8 unge sæsonmedarbejdere

Placering: Horsens

www.husodde-camping.dk

Husodde Strand Camping har et bredt udbud af overnatningsmuligheder, deres hjemmeside viser også et stort udvalg af samarbejdsaftaler bl.a. med "All included".

Kunder



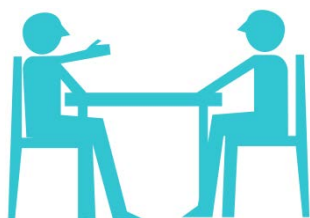
- Campister - danskere og hollændere.
- Flere turister på campingpladsen ønsker generelt pakkeløsninger.
- I kiosken er det særligt pladsens gæster. Desuden også lokale Horsens-gæster, der benytter stranden og campingpladsens faciliteter.

Rekruttering



- Svært at få sæson- og specielt weekendmedarbejdere, som ikke skal holde ferie i højsæsonen.
- Svært at få danske medarbejdere til at arbejde i 8 måneder u/ferie og fri i 4 måneder u/indtægt.
- Behov for helårsansat pladsmand, som kan lave noget uanset vejret.

Kompetencebehov



- Anvendelse af database og viden om kunder, målrettet ift. salg/mersalg.
- Behov for håndværksmæssige kompetencer. Skal kunne løse praktiske opgaver og reducere behov for at bestille håndværkere.
- Administrative opgaver, herunder anvendelse af IT på grundlæggende niveau.
- Service i forhold til kundekontakt og rengøring er vigtig ift. den daglige drift.
- Sprogkundskaber – dansk, tysk og engelsk.
- Sprogkurser i Hollandsk (er repræsenteret på en Campingmesse i Holland).
- Hjemmesideoptimering med GoogleAdWords, er et aktuelt behov for virksomheden.

Danhostel Viborg

4 ansatte – heraf 2 fastansatte (ejerne)

Placering: Viborg

www.Danhostelviborg.dk

Hotellet har flere interessante ideer i støbeskeen. Der er et behov for at udvide mulighederne for de gæster, som primært er friluftsmennesker. Derfor arbejder hotellet med at blive et "Mountainbike-hotel", hvor målgruppen er de mountainbikere, som benytter banerne i området.

Kunder



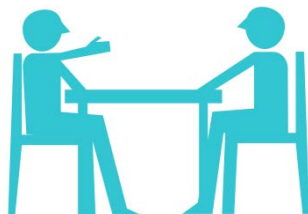
- Kursister, som deltager i kurser, der afholdes på stedet.
- Private, som afholder selskaber på steder.
- Turister, som bruger vandrehjemmet til overnatning.

Rekruttering



- Medarbejderne ansættes typisk på timebasis
- Medarbejderne indkaldes efter behov.
- Svært at fastholde de timeansatte medarbejdere, som typisk er unge mennesker under uddannelse.
- Problemet omkring fastholdelse medfører, at der er stor og kontinuerlig opkvalificeringsopgave.
- Mangel på unge ufaglærte – typisk under uddannelse.

Kompetencebehov



- Ejerne besidder de ledelseskompetencer, som der er behov for.
- Medarbejderne skal kunne omgås gæsterne på en ordentlig måde, hvad enten disse er turister, som bor på stedet, mødedeltagere eller selskabsgæster.
- Servicemindedede.
- Fleksible omkring arbejdsopgaver.
- Kunne gøre rent
- Sprogkunderskaber – tysk og engelsk.

Sallingsund Færgekro

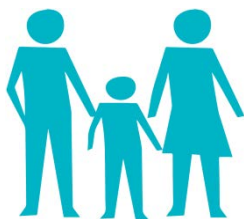
15 ansatte

Placering: Sallingsund, Mors

www.sfkro.dk

Sallingsund Færgekro har et fast hold af dygtige timelønnede, men de oplever, at det er svært at rekruttere nye kræfter. Virksomheden har svært ved at få ansatte, der kan levere den standard kroen forlanger.

Kunder



- Overnattende gæster.
- Kunder i restauranten.
- Kursister i forbindelse med afholdelse af kurser på kroen.
- Private selskaber.

Rekruttering



- Ansættelse foregår gennem "mund-til-mund" metoden og gennem netværk.
- Tæt samarbejde med skoler om udvælgelse af nye elever.
- Benytter sig af både fastansættelse og timeansættelse.
- Mangler elever indenfor både kokke- og tjenerfaget.
- Svært at finde medarbejdere, som vil honorere kroens skæve arbejdstider og som kan håndtere pressede situationer i restauranten.

Kompetencebehov



- Ejerne besidder de ledelseskompetencer, som der er behov for.
- Der er et fagligt højt niveau på hotellet – både i køkken og restaurant.
- Det fagligt høje niveau stiller krav til medarbejderne; deres faglige niveau, arbejdsmoral og indstilling.
- Servicemindedede.
- Fleksible omkring arbejdsopgaver.
- Kunne gøre rent
- Være fagligt højt kvalificerede (både kokke og tjenere)
- Sprogkundskaber – tysk og engelsk.

Bryrup Camping

2 ansatte
Placering: Bryrup
www.bryrupcamping.dk

Bryrup Camping tilbyder camping, campinghytter, udlejningsvogne og aktiv ferie nær Silkeborg. Bryrup ligger centralt ved Silkeborg, hvor der er oplevelser for alle, store som små med eget badeland men også med mulighed for løbeture, MTB-ture eller blot en fredfyldt gå- eller vandretur.

Kunder



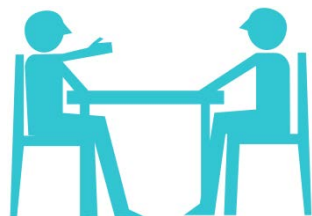
- Alle som skal på camping.
- Både fastlæggere og tilrejsende.

Rekruttering



- Ejerne klarer det hele selv.
- Svært at finde rengøringspersonale.

Kompetencebehov



- Ejerne anvender de kurser, som Visit Silkeborg udbyder.
- Større behov for at forbedre samarbejde med andre virksomheder, så de kan hjælpe hinanden. Det er særligt oplagt at samarbejde med golfbaner, vandparker samt caféer eller andre beværtninger.
- Generelt udvikle/udvide samarbejde og netværk.
- Hjælp til markedsføring, så de får budskabet ud til flere.
- Nytænkning og lysten til at bidrage med ideer.
- Sprogkundskaber - tysk og engelsk.
- Super servicemindedede.
- Fleksibel på arbejdsopgaver og arbejdstid.

Borre Knob Konferencecenter

7 faste medarbejdere + afløsere
Placering: Glud, Hedensted Kommune
www.borreknob.dk

Hos Borre Knob får man let adgang til unik natur med udsigten over en æbleplantage og Horsens Fjord fra første parket. I den overordnede Schur koncern arbejdes der strategisk med udvikling af stedet.

Kunder



- Primære kunder er offentlige institutioner.
- Privatejede virksomheder.
- Private personer til selskaber og stedets arrangementer i løbet af året.
- Der kommer løbende ønsker fra et lokalt turismesamarbejde om, hvorvidt Borre Knob kan tilbyde noget til turister i området.

Rekruttering



- Generel mangel på kokke og tjenere i branchen, hvilket gør det svært at rekruttere nye medarbejdere.
- Personalet er ansat som timelønnede og enkelte som funktionærer.
- Rekruttering af medarbejdere sker via netværk, annoncer på Jobindex, hjemmeside og Facebook.
- Størst succes med rekruttering gennem netværk.

Kompetencebehov



- De arbejder meget med at anvende hjemmeside og Facebook i deres markedsføring, men de har også fokus på relations salg via deltagelse i flere netværk.
- Personalet skal kunne dansk. De er dækket ind med dansk samt engelsk/tysk til husbehov.
- Virksomheden benytter sig i særlig grad af kurser både til salgsmedarbejderen, kokkene, tjenerne osv. Stor fokus på kurser fremadrettet (særligt i januar og februar måned).
- Forretningsforståelse.
- God service og nærhed i forhold til gæsterne.
- Fokus på kreativitet/innovation.
- Tværkulturel forståelse.
- Skal kunne håndtere pressede situationer og evt. konflikter.
- Kompetencer inden for sprog – både i forhold til kolleger og kunder.

Silkeborg Ry Golf

28 ansatte
Placering: Silkeborg
www.srgolf.dk

Silkeborg Ry Golfklub ligger placeret på grønne bakketoppe omringet af fyrreskov i Midtjylland i hjertet af Jylland. Golfanlægget består af i alt 54 huller, som tilsammen udgør et af nordens største golfanlæg. Udover golf huser golfanlægget også en restaurant, der betjener klubbens gæster, samt udefrakommende gæster.

Kunder



- Alle som spiller golf.
- Faste golfspillere i klubben.
- Turister, som er på ferie i Silkeborgområdet.

Rekruttering



- Brug for flere frivillige i foreningslivet.
- Bruger professionel rekruttering og VEU-konsulenter til at finde de rigtige medarbejdere.
- Arbejdet som fx greenkeeper og golfpro/undervisere er sæsonbetonet med størst byrde om sommeren og med risiko for vinterfyring.

Kompetencebehov



- Behov for et større netværk, som kan kaste noget af sig længere væk – fx fra Norge.
- Behov for kompetencer inden for branding gennem sociale medier.
- Kompetencer inden for service.
- Gået fra maskiner og tilbage til "ægte" mennesker.
- Sprogkunderskaber – tysk og engelsk.

Kaffe, Brød & CO

1 leder, 4 unge o/18, 2 unge u/18 og 1 praktikant

Placering: Horsens

<https://www.facebook.com/kaffebroed>

Virksomheden har et bredt udvalg af friskbagt brød, lækre kager, specialiteter fra Le Gateau, specialkaffe, kvalitetssandwich og morgenmadsplatter²⁹.

Kunder



- De primære kunder, er kvalitetsbevidste, High-end søgende og kaffenørderne.
- Kunden som bruger cafeen til et mindre møde/arbejdsstation i løbet af dagen.
- Enkeltpersoner som nyder en kaffepause eller frokost.
- Kunder fra samarbejdspartnere f.eks. byens hoteller.

Rekruttering



- Når de mangler ansatte, så lader de rygten løbe og så kommer der flere henvendelser.
- Kontakt med jobcentret gør, at virksomheden ofte har folk i praktik/arbejdsprøvning, hvoraf nogle efterfølgende ansættes
- Indehaveren vil gerne have en "voksen" ansat. De unge er gode og dygtige, men en moden person kan sende et andet signal.

Kompetencebehov



- Medarbejderne har primært kompetencer inden for salg, anretning og servering af mindre retter, rengøring, varebestilling, kundebetjening samt hygiejne og egenkontrol.
- Savner viden om regionale materialer over, hvad gæsten kan opleve, når gæsterne spørger ind til oplevelser.
- Interesse for kurset "Det gode værtsskab".
- De har alle serverings opgaver, rengøring, varebestilling samt kundebetjening.
- Sproglige kompetencer – tysk
- Medarbejderne skal have Trin 3 fra sprogskolen

²⁹ Virksomheden er indbefattet af undergruppen "Detailhandel med brød, konditori og sukkervarer", hvilken ikke er placeret under "restauration" i appendikset – se bilagsmaterialet. Det vurderes, at grundet virksomhedens café-funktion vil den stadig kunne indgå som en casebeskrivelse under overskriften "restauration".

Aqua Akvarium & Dyrepark

12 faste og 10 løst ansatte

Placering: Silkeborg

www.visitaqua.dk

AQUA Akvarium & Dyrepark åbnede i 1993 og har siden haft over 2,5 mio. gæster gennem huset. Det er et familievenligt oplevelsescenter fyldt med usædvanlige undervandsoplevelser med alt fra gedder, oddere, til et stort udendørs areal, som gæsterne kan boltre sig på.

Kunder



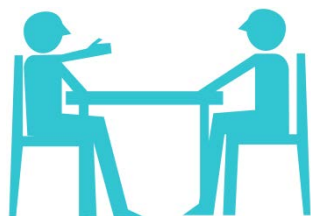
- Mest børnefamilier og børn på skoleudflugt.
- Både herboende kunder samt turister.

Rekruttering



- Mangler frivillige kræfter.
- HR-afdeling tager sig ellers af rekrutteringen.

Kompetencebehov



- Salg- og servicekompetencer.
- Digitale kompetencer.
- Flere dyrepassere samt guider.
- Være meget serviceminded.
- Være en god fortæller.
- Kunne give et budskab videre til børn, unge og voksne.
- Sprogkunderskaber – tysk og engelsk.

Eksempler på indsatser

Med udgangspunkt i den midtjyske turismebranches udfordringer fremstiller dette afsnit en række gode eksempler på indsatser, der har været med til at bidrage til en opkvalificering af den midtjyske turismebranche.

6 gode eksempler på indsatser

VisitSilkeborg: *Det gode værtskab*

Det gode værtskab er det, der skal få gæsterne til at vende tilbage til rejsemålet, og ligeledes anbefale det til andre. Derfor gjorde VisitSilkeborg i 2016 kompetenceudvikling inden for temaet "værtsskab" til en del af deres vækststrategi. Dette udmøntede sig i en række kurser, hvor de deltagende virksomheder blandt andet fik kendskab til forretningsmodeller og salg, med henblik på at øge væksten i den enkelte virksomhed, samt Silkeborg Kommune.

Viden Djurs: *Branchepakke til flygtninge*

Arbejdsudbuddet er vigtigt, hvis vi skal sikre de midtjyske turismevirksomheder en tilstrækkelig mængde arbejdskraft. Derfor har man på Djursland i tæt samarbejde med jobcentret iværksat en branchepakke for flygtninge. Branchepakken forsøgte at imødekomme manglen på arbejdskraft inden for turismebranchen, ved at give flygtninge mulighed for at lære det danske serviceområde at kende, med henblik på at gøre dem klar til at kunne tage et praktikophold. På kurset blev der blandt andet undervist i hygiejne og madlavning.

Uddannelsescenter Holstebro: *Kombiforløb målrettet køkken, service og rengøring, hotel og restauration samt konferencecentre*

Med henblik på at afhjælpe den akutte rekrutteringsudfordring i Region Midtjyllands turismevirksomheder, har Uddannelsescenter Holstebro i samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og brancheorganisationer udarbejdet et 6-ugers forløb hvor ledige i Region Midtjylland har mulighed for at tilegne sig kompetencerne til at søge job inden for turismeerhvervet. Gennem forløbet undervises kursisterne blandt andet inden for salg, service og fødevarerhygiejne.

UddannelsesCenter Ringkøbing-Skjern: *Brush Up i Tysk, It og Personligt Salg*

Som det fremgår af turismeanalysens casebeskrivelser, efterspørger de midtjyske turismevirksomheder i høj grad personer med sproglige kompetencer inden for tysk. Derfor udbød UddannelsesCenter Ringkøbing-Skjern i 2014 kurset "Brush Up i Tysk, It og Personligt Salg", hvor ledige blandt andet kunne lære enkelte tyske vendinger der kan bruges i forskellige jobfunktioner inden for turismeerhvervet. Derudover gav kurset mulighed for at kursisterne kunne tilegne sig basale IT kompetencer, hvilket blev efterspurgt i casebeskrivelserne.

VisitRanders: *Udvikling af det digitale værtskab*

Som det også fremgår af turismeanalysens casebeskrivelser, efterspørger de midtjyske turismevirksomheder personer med digitale kompetencer. VisitRanders sammensatte i samarbejde med Tradium Retail & Management i 2017 kursusforløbet "udvikling af det digitale værtskab", der strakte sig over 4 halve dage. På kurset fik de deltagende virksomheder

mulighed for at arbejde med: Online kundeservice, nye digitale platforme, kundesegmentering og personalisering af den digitale service samt brug digitale virkemidler.

Dansk Kyst- og Naturturisme: *Danske Turismekompetencer*

Adgangen til kvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for at de danske turismevirksomheder kan udfolde deres fulde vækstpotentiale. Derfor har Dansk Kyst-og Naturturisme sammen med Region Midtjylland og andre regioner iværksat projektet "Danske Turismekompetencer". Gennem projektet gennemføres en række skræddersyede forløb, der bygger videre på eksisterende kompetencer hos ledere og medarbejdere i de involverede turismevirksomhed med henblik på, at understøtte virksomhedernes vækstmålsætninger.

Bilagsmateriale

Definition af turismeerhvervet

Turismeerhvervet er opdelt på fire underkategorier, som er overnatning, restauration, forlystelser samt øvrige turismeerhverv.

Overnatning inkluderer undergrupperne:

- Hoteller
- Campingpladser
- Konferencetre og kursusjendom
- Ferieboliger og andre indlogeringsfaciliteter til kortvarige ophold
- Andre overnatningsfaciliteter

Restauration inkluderer undergrupperne:

- Restauranter
- Pizzeriaer, grillbarer, isbarer mv.
- Event catering
- Anden restaurant virksomhed
- Cafeer, værtshuse, diskoteker mv.

Forlystelser inkluderer undergrupperne:

- Organisering af kongresser, messer og udstillinger
- Museer
- Historiske monumenter og bygninger samt lignende attraktioner
- Botaniske og zoologiske haver samt naturreservater
- Forlystelsesparker og lignende
- Lystbådehavne
- Andre forlystelser og fritidsaktiviteter

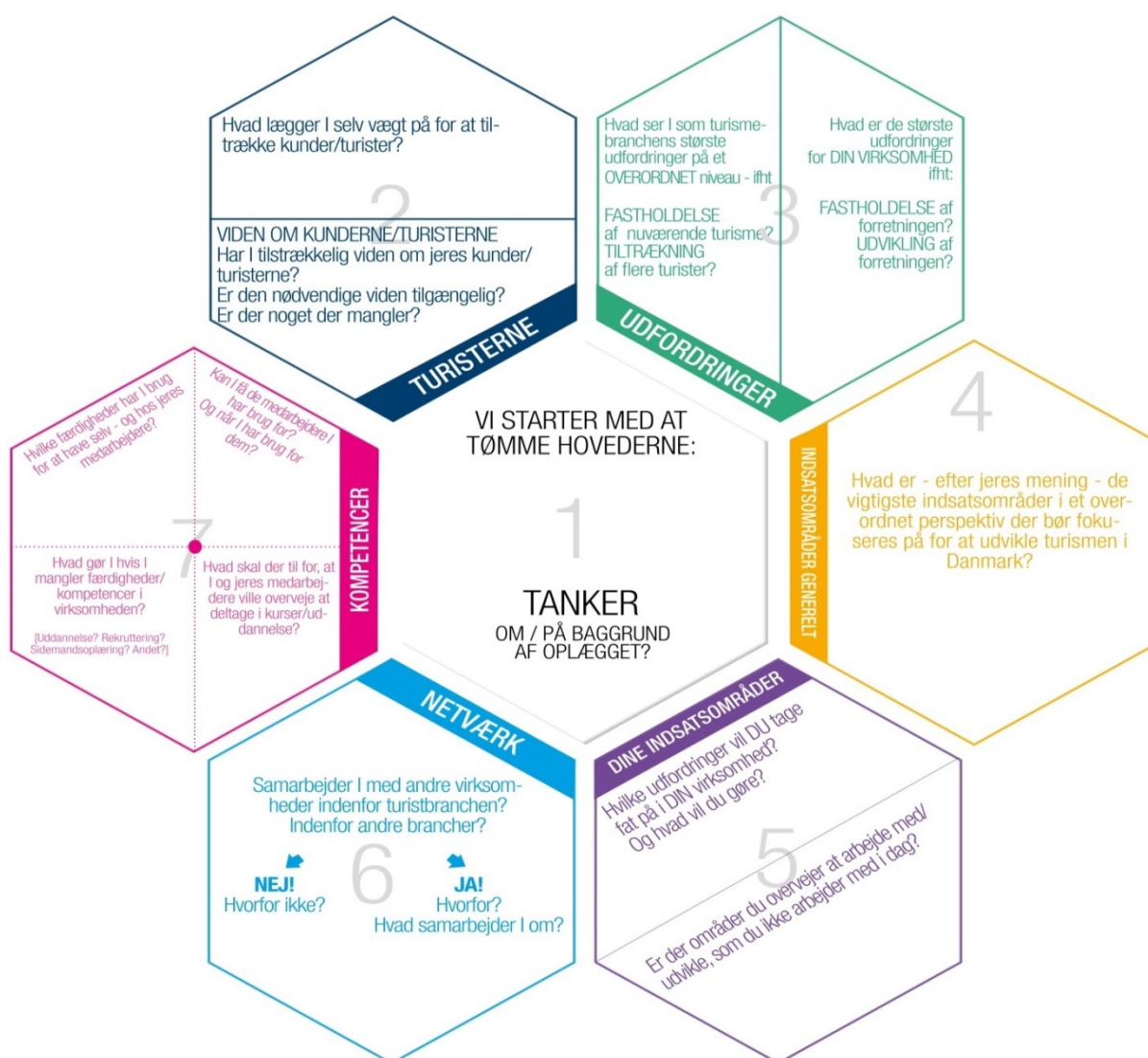
Øvrige turismeerhverv inkluderer undergrupperne:

- Boliganvisning, ferieboligudlejning mv.
- Rejsebureauer
- Rejsearrangører
- Andre reservationstjenesteydelser og tjenesteydelser i forbindelse hermed
- Turistkørsel og anden landpassagertransport
- Sø- og kysttransport af passagerer
- Transport af passagerer ad indre vandveje
- Ruteflyvning
- Charter- og taxifylvning

Dialogmøderne

Nedenstående er den model, som dialogmøderne er opbygget efter. Næstfølgende fremvises en oversigt over spørgsmål samt en samlet opsamling på resultaterne fra alle fem dialogmøder.

Nedenstående viser flowet i dialogen med virksomhederne:



Spørgsmålene i de syv kategorier var formuleret således:

Boks 1: TANKER

- Tanker om/på baggrund af oplægget

Boks 2: TURISTERNE

- Hvad lægger I selv vægt på for at tiltrække kunder/turisterne?
- Har I tilstrækkelig viden om jeres kunder/turisterne?
- Er den nødvendige viden tilgængelig?
- Er der noget der mangler?

Boks 3: UDFORDRINGER

- Hvad ser I som turismebranchens største udfordringer på et overordnet niveau i forhold til fastholdelse af nuværende turisme samt tiltrækning af flere turister?
- Hvad er de største udfordringer for din virksomhed i forhold til fastholdelse og udvikling af forretningen?

Boks 4: INDSATSOMRÅDER GENERELT

- Hvad er – efter jeres mening – de vigtigste indsatsområder i et overordnet perspektiv der bør fokuseres på for at udvikle turismen i Danmark?

Boks 5: DINE INDSATSOMRÅDER

- Hvilke udfordringer vil DU tage fat på i DIN virksomhed?
- Og hvad vil du gøre?
- Er der områder du overvejer at arbejde med/udvikle, som du ikke arbejder med i dag?

Boks 6: NETVÆRK

- Samarbejder I med andre virksomheder indenfor turismebranchen? Indenfor andre brancher?
- Hvis ja: hvorfor og hvad samarbejder I om?
- Hvis nej, hvorfor samarbejder I ikke?

Boks 7: KOMPETENCER

- Hvilke færdigheder har I brug for at have selv – og hos jeres medarbejdere?
- Kan I få de medarbejdere I har brug for? Og når I har brug for dem?
- Hvad gør I hvis I mangler færdigheder/kompetencer i virksomheden? (uddannelse, rekruttering, sidemandsoplæring eller andet?)
- Hvad skal der til for, at I og jeres medarbejdere ville overveje at deltage i kurser/uddannelse?

Nedenstående er en opsamling på resultater fra alle 5 dialogmøder:

Boks 1: TANKER Opsamling af hovedpointerne fra de syv kategorier

Destinationen:

- Samarbejde/netværk er vigtigt
- Kommunal opbakning – også økonomisk
- Infrastruktur vigtig
- Kontakt til politikere og pres på disse
- Turisme skal italesættes som et erhverv
- For mange aktører
- Unfair at nogle får offentlig støtte
- Erhvervslivet skal stå sammen
- Visioner for erhvervet og den enkelte virksomhed

Uddannelse og medarbejdere:

- Flere med en turismeuddannelse
- Skabe faglig stolthed
- Uddannelser har fjernet sig fra praksis ~ personer under uddannelse skal tidligt introduceres til serviceerhvervene
- Svært at finde personale – især på rengøringsområdet
- Dårlig rengøringskvalitet
- Turde stille krav til medarbejdere

Boks 2: TURISTERNE

Hvad lægger I selv vægt på for at tiltrække turister?

- Værtsskab
- Nærværende service
- Kontaktpunkter vigtige for turisterne
- Markedsføring af flere kanaler
- Storytelling
- Pakker
- Afhjælpe deres "smerte" ~ opfylde deres behov
- Oplevelser
- Helheden
- Brugertilfredshedsundersøgelser o.lign.

Pointer:

- Vi vil gerne have at turisterne bliver noget længere
- Afstande er ikke noget problem i Danmark
- Vi mangler Fremsynethed
- Samlet information om, hvad turisterne kan opleve
- Samarbejde over kommunegrænser

Viden om kunderne / turisterne:

- Man skal kende sin målgruppe
- Anvender tilgængelige analyser
- Arbejde med følelser
- Mega-trends inden for turisme
- Små virksomheder skal dele viden
- Bedre kendskab til lovgivning

Boks 3: UDFORDRINGER

Egne udfordringer:

- Manglende sammenhæng

- Dårlig service/manglende entusiasme
- Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- Meget unge medarbejdere
- Det rigtige personale
- Samarbejde på tværs

Udefra kommende udfordringer:

- Visit-organisationerne skal tiltrække turister
- Investeringsvillighed i f.eks. infrastruktur
- Mere positiv italesættelse af erhvervet
- Dårlige rammevilkår
- Lovgivning der hindrer vækst
- Manglende mobildækning på landet

Løsninger:

- Skabe ambassadører
- Mere oplevelse ind i produkterne

Boks 4: INDSATSOMRÅDER GENERELT

Virksomhedsniveau:

- Strategi og mål
- Bedre ledelse af virksomhederne
- Bedre troværdighed for erhvervet
- Finde aktiviteter der kan udvide sæsonen

Medarbejderniveau:

- Anerkendelse af medarbejdere
- Lav en serviceuddannelse
- Mere fleksible arbejdsmarkedsregler

Investeringer:

- Offentlige og private investeringer
- Investering i infrastruktur
- Mangel på finansieringsmuligheder

Offentlige anliggender:

- Lukketider
- Lempelse af planlov og kystbeskyttelseslinjen
- Vi skal have en Turismeminister
- Turisme italesættes internationalt af bl.a. politikerne
- Sikkerhed (ift. terrorisme) er et plus for Danmark
- Mere national fokus på nærmarkederne – det er herfra de fleste turister kommer
- De mindre virksomheder drukner i den nationale markedsføring

Boks 5: DINE INDSATSOMRÅDER

Strategier og samarbejde:

- Samarbejde og netværk
- Platform for lokale virksomheder
- Fælles digital strategi

Kunderne:

- Lytte til kunderne

- Åbent hus
- Snakke med kunderne/kundeundersøgelser
- Skabe ambassadører – sociale medier

Medarbejderne:

- Rekruttering og fastholdelse evt. ved MUS
- Integration
- Involvere medarbejdere

Boks 6: NETVÆRK

Eksisterende samarbejde med andre turisme-virksomheder:

- Pakketure
- Markedsføring
- Portaler
- Give gæsterne en helhedsoplevelse
- Kommunalt initieret samarbejde

Ønsker til samarbejde:

- Medarbejderudvikling
- Ideudvikling og erfaringsudveksling
- Drift og indkøb
- Investeringer
- Turisめforum/foreninger

Boks 7: KOMPETENCER

Hvad gør I, hvis I mangler kompetencer?

- Sidemandsoplæring
- Efteruddannelse
- Studerende/elever
- Kurser
- Jobcentret
- Ansætter
- Professionel rekruttering

Hvordan kan kurserne indpasses bedst?

- Placeres i vinterhalvåret
- Brancherelateret
- Kurser på tværs af aktører
- Lokale kurser
- Uddannelser skal være attraktive og afspejle virkeligheden
- Forventningsafstemning mellem virksomhed og medarbejdere vigtigt

Tabeloversigt

Nedenstående er de tabeller, som anvendes til fremstilling af figurerne: "Udviklingen for antal beskæftigede i (...) i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau". Tabellerne viser samme tendens, som det gør sig gældende i den kvantitative redegørelse af rapporten. Årsagen til, at de er medtaget her, er for at tydeliggøre udviklingen i det konkrete antal af beskæftigede fordelt på uddannelsesniveau.

Figur 2: Udviklingen for antal beskæftigede i overnatningsbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ufaglærte, studenter mv.	2.210	2.378	2.314	1.897	1.806	1.782	1.665	1.674	1.693	1.785	1.858
Erhvervsfaglig uddannelse	1.135	1.124	1.132	1.043	969	976	901	916	961	977	992
Kort videregående uddannelse	120	124	110	105	127	141	141	141	158	166	155
Mellemlang videregående uddannelse	127	145	184	157	138	151	121	135	143	154	164
Lang videregående uddannelse	44	45	39	38	44	46	48	55	56	54	53
Uoplyste	269	309	386	498	248	275	281	307	298	337	412
I alt	3.636	3.816	3.779	3.240	3.084	3.096	2.876	2.921	3.011	3.136	3.222

Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i overnatningsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Figur 5: Udviklingen for antal beskæftigede i restaurationsbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ufaglærte, studenter mv.	8.269	8.630	9.233	8.860	9.830	9.992	10.526	10.574	10.495	10.729	11.317
Erhvervsfaglig uddannelse	2.631	2.610	2.658	2.558	2.584	2.705	2.927	3.095	3.056	3.162	3.177
Kort videregående uddannelse	268	270	262	246	275	284	325	341	357	386	421
Mellemlang videregående uddannelse	388	406	408	340	346	406	461	463	479	521	513
Lang videregående uddannelse	77	90	85	84	84	94	92	115	119	112	119
Uoplyste	1.055	1.277	1.435	1.852	750	843	991	1.112	1.239	1.359	1.627
I alt	11.633	12.006	12.646	12.088	13.119	13.481	14.331	14.588	14.506	14.910	15.547

Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i overnatningsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Figur 7: Udviklingen for antal beskæftigede i forlystelsesbranchen i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ufaglærte, studenter mv.	965	1.126	1.192	1.019	1.044	1.103	1.061	1.074	1.120	1.099	1.234
Erhvervsfaglig uddannelse	676	668	665	667	664	714	693	727	728	749	786
Kort videregående uddannelse	69	83	74	78	86	102	93	90	103	127	132
Mellemlang videregående uddannelse	294	326	381	323	328	297	311	322	364	356	368
Lang videregående uddannelse	260	283	312	336	334	366	354	383	417	446	466
Uoplyste	67	82	90	117	53	62	44	48	48	53	71
I alt	2.264	2.486	2.624	2.423	2.456	2.582	2.512	2.596	2.732	2.777	2.986

Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i overnatningsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Figur 10: Udviklingen for antal beskæftigede i de øvrige turismeerhverv i Region Midtjylland fordelt på uddannelsesniveau

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ufaglærte, studenter mv.	1.402	1.376	1.497	1.454	1.393	1.328	1.321	1.228	1.152	1.212	1.264
Erhvervsfaglig uddannelse	1.174	1.208	1.225	1.126	1.133	1.140	1.112	1.030	1.050	1.099	1.132
Kort videregående uddannelse	225	246	239	227	232	232	235	227	230	218	210
Mellemlang videregående uddannelse	286	291	333	319	304	304	319	286	303	352	344
Lang videregående uddannelse	85	88	106	104	98	116	93	90	108	122	125
Uoplyste	113	95	133	142	91	97	99	85	93	128	155
I alt	3.172	3.209	3.400	3.230	3.160	3.120	3.080	2.861	2.843	3.003	3.075

Note: Der er en stor gruppe af uoplyste personer, der er registreret med beskæftigelse i overnatningsbranchen, men ikke kan fordeles på uddannelse. I størstedelen af tilfældene skyldes dette, at der er tale om indvandrere, der er kommet til Danmark og ikke har taget en uddannelse i Danmark. Dermed er der ikke registreret nogen uddannelse for disse personer. Data tager udgangspunkt i den registerbaserede arbejdsstyrke (RAS) fra Danmarks statistik, men er behandlet gennem CRT (SAM-K) og Region Midtjylland. Kilde: Region Midtjylland og CRT (SAM-K).

Uddannelseskategorierne er inddelt således, at ufaglærte, studenter mv. inkluderer grundskole, gymnasiale uddannelser og adgangsgivende uddannelser. Mellemlange videregående uddannelser inkluderer bacheloruddannelser. Lange videregående uddannelser inkluderer også Ph.d.

Inddeling af Vest og Øst

Der er foretaget en vest og øst inddeling af Region Midtjyllands kommuner i notatet.

Følgende inddeling er foretaget i forbindelse med dataudtræk:

Vest

- Herning kommune
- Holstebro kommune
- Ikast-Brande kommune
- Lemvig kommune
- Ringkøbing-Skjern kommune
- Skive kommune
- Struer kommune

Øst

- Favrskov kommune
- Hedensted kommune
- Horsens kommune
- Norddjurs kommune
- Odder kommune
- Randers kommune
- Samsø kommune
- Silkeborg kommune
- Skanderborg kommune
- Syddjurs kommune
- Viborg kommune
- Aarhus kommune