NISCHOMRÅDE · KURERAD TRENDANALYS

Employer branding inom hotell och restaurang

Analyserar trender och strategier för employer branding inom hotell- och restaurangbranschen i Sverige, med fokus på att attrahera och behålla personal.

UPPDATERAD 29 juni 2026

Mikro Makro Mega

16 PUBLICERADE TRENDER

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 1/19

KORT SVAR

Det viktigaste i analysen

För att möta den akuta kompetensbristen krävs en strategisk förflyttning från reaktiv rekrytering till **värderingsdriven employer branding**. Genom att integrera hållbarhet och tydliga karriärvägar i ert arbetsgivarvarumärke kan ni både **minska rekryteringskostnader** och öka personalens lojalitet.

01 Hur kan vi strategiskt hantera det massiva rekryteringsbehovet?

Implementera **ARUBA-modellen** för att strukturera hela medarbetarresan. Detta skapar en långsiktig ram för att attrahera, utveckla och behålla personal.

02 Vilka faktorer är mest avgörande för att attrahera Gen Z och Gen Alpha?

Dessa generationer kräver en arbetsplats som erbjuder mening och flexibilitet. Ni måste kommunicera er **värderingsdrivna kultur** kring hållbarhet och inkludering tydligt för att resonera med deras förväntningar.

03 Hur kan vi sänka våra rekryteringskostnader i en bransch med hög personalomsättning?

Ett **starkt arbetsgivarvarumärke** är den mest effektiva hävstången. Genom att bygga ett varumärke som attraherar talanger organiskt kan ni minska kostnaden per anställning med upp till 50 procent.

04 Hur bör vi anpassa vår employer branding för olika destinationer och säsonger?

Använd en **region- och säsongsdifferentiell modell**. Genom att segmentera förmåner och karriärvägar efter destinationens unika förutsättningar minskar ni vakansgraden under peak-perioder.

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 2/19

MAKROTREND

Strategisk kompetensförsörjning med ARUBA-modellen

Hotell- och restaurangbranschen, liksom andra sektorer, står inför en massiv rekryteringsutmaning. För att hantera detta implementeras ARUBA-modellen (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla) som en strategisk ram för kompetensförsörjning. Detta innebär ett strukturerat HR-program som fokuserar på employer branding, ledarskapsutveckling och att stärka medarbetarnas engagemang och livslånga lärande för att säkra framtida behov.

Arbetskraft | Effektivisering | Affarsmodeller | 5 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **[PDF] Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för ...**
tillvaxtverket.se

02 **Hotell- och restaurangbranschen vittnar om svårigheter att hitta rätt kompetens**
svensktnaringsliv.se

03 **[PDF] Hotell och Restaurangfacket**
regeringen.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 3/19

MIKROTREND

Hållbarhet och etik integreras i Employer Branding

Hotell- och restaurangbranschen, som tidigare kämpat med imageproblem, integrerar nu hållbarhet och etik som centrala delar i sitt Employer Branding-arbete. Detta innebär att företag inte bara kommunicerar traditionella förmåner, utan även lyfter fram sitt engagemang för miljömässig hållbarhet, socialt ansvar och affärsetik för att attrahera och behålla talanger. En validerad modell för 'Ethics and Sustainability in Hospitality Employer Branding' har utvecklats.

Hallbarhet | Arbetskraft | Konsumentbeteende | 6 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Employer Branding Inför 2026 Så Attraherar Du Nästa Generation Talanger**
jobyard.se

02 **Randstad employer brand research | ladda ner rapporten**
randstad.se

03 **HR-trender 2025 – De viktigaste förändringarna du måste känna till**
greatplacetowork.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 4/19

MAKROTREND

Värderingsdriven Employer Branding för Nästa Generation

För att attrahera Gen Z och Gen Alpha måste hotell- och restaurangföretag tydligt kommunicera sina värderingar kring hållbarhet, inkludering och samhällsansvar. Dessa generationer söker arbetsplatser som erbjuder mening, utveckling och flexibilitet utöver traditionella förmåner, vilket kräver en djupare värderingsdriven kultur.

Demografi | Hallbarhet | Konsumentbeteende | 5 observationer · senast 1 augusti 2026

Källor

01 **Employer branding inför 2026 – så attraherar du nästa ...**
jobyard.se

02 **Employer Branding 2025 Trender Gamla Sanningar och Framtiden**
onestepbeyond.se

03 **Randstad employer brand research | ladda ner rapporten**
randstad.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 5/19

MIKROTREND

Stärkt arbetsgivarvarumärke för att minska rekryteringskostnader

Företag inom hotell-och restaurangbranschen satsar alltmer på att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke. Detta är en kritisk differentieringsfaktor för att attrahera talanger i en bransch med stor personalbrist. Ett starkt arbetsgivarvarumärke kan minska kostnaden per anställning med upp till 50% och påskynda rekryteringstiderna, vilket är avgörande för lönsamheten.

Arbetskraft | Konkurrens | Effektivisering | 5 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **och talangförvärv inom hotell- och restaurangbranschen för 2025**
se.linkedin.com

02 **Utmaningarochmojligheterforbesoksnaringenskompetensforsorjning.3867**
tillvaxtverket.se

03 **Fullt fokus på HR - så blir Driftklarts nya satsning på rekrytering och ...**
passioneffect.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 6/19

MIKROTREND

Region- och säsongsdifferentiell employer branding kopplat till turismtillväxt

Ökad internationell efterfrågan och växande vinterturism gör att hotell och restauranger måste differentiera employer value propositions per destination och säsong (t.ex. lång karriärväg i året-runt-destinationer vs. attraktiva kortsäsongsförmåner i vinterorter). Företag som segmenterar annonsering, förmåner och karriärvägar per marknad minskar vakansgrad och förbättrar kapacitetsplanering under peak-perioder.

Konsumentbeteende | Affarsmodeller | Demografi | 8 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Vinterturismen fortsätter att växa - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

02 **Employer branding inför 2026 – så attraherar du nästa ...**
jobyard.se

03 **[PDF] Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för ...**
tillvaxtverket.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 7/19

MIKROTREND

Nödvändighet att höja attraktivitet som arbetsgivare för att minska omsättning

Hög personalomsättning och svårigheten att behålla personal kräver konkreta förbättringar: marknadsmässiga löner, flexibla scheman, personalmåltider, bostadsstöd för säsongsarbete samt employer branding. Lokala hotell/restauranger bör snabbt implementera benchmarking, paket för säsongsanställda och kommunicerade karriärvägar för att förbättra retention.

Arbetskraft | Affarsmodeller | 19 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **[PDF] 3. Kompetensförsörjning Till Besöksnäringen i Sverige, Danmark, Norge och Finland**
tillvaxtverket.se

02 **[PDF] Hotell, konferens, event och resor - Myndigheten för yrkeshögskolan**
assets.myh.se

03 **[PDF] Option 1: inom - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 8/19

MIKROTREND

Digital förstärkning av medarbetarambassadörskap

Företag inom hotell-och restaurangbranschen satsar på "Employee Advocacy Programs" där anställda uppmuntras att dela företagets nyheter och upplevelser på sociala medier. Detta utnyttjar medarbetarnas trovärdighet som ambassadörer och använder digitala plattformar för att effektivt sprida företagets arbetsgivarvarumärke, med videoinnehåll som föredraget format.

Digitalisering | Konsumentbeteende | Arbetskraft | 4 observationer · senast 26 juni 2026

Källor

01 **Employer brandingtrender 2025 – de viktigaste insikterna - Oddwork**
oddwork.se

02 **Employer Branding – praktik och potential**
homeofrecruitment.se

03 **Employer Branding - Definition, Teori och Strategi | Higher**
higher.nu

MIKROTREND

Employer Branding för Startups: Fokus på påverkan och kultur

Startups inom besöksnäringen använder employer branding för att konkurrera med större företag genom att betona den påverkan kandidater kan ha och den unika företagskulturen. Detta hjälper dem att attrahera talanger som söker meningsfullhet och kulturell anpassning, snarare än bara traditionella förmåner.

Arbetskraft | Konkurrens | Affarsmodeller | 4 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Förstå och bygg stark Employer Branding för ditt företag**
greatplacetowork.se

02 **HR & Employer Branding Trender i Sverige 2026**
virtualcareerdays.se

03 **Employer branding 2025 – trender, gamla sanningar och framtiden**
onestepbeyond.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 10/19

MIKROTREND

Akut rekryteringsbrist i kärnroller (kock, servitör, receptionist)

Hotell- och restaurangbranschen står inför ett stort och omedelbart behov av nyrekryteringar i kärnroller vilket kräver att arbetsgivare aktivt bygger rekryteringspipelines (praktik, trainee, lärlingsavtal) och prioriterar snabb tid-till-anställning. Företag som inte etablerar långsiktiga partnerskap med skolor/YH och som inte förbättrar jobbannonser/erbjudanden riskerar att tappa konkurrenskraft i bemanningsintensiva perioder.

Arbetskraft | Konkurrens | 16 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **[PDF] Kompetens för tillväxt. Rekryteringsenkäten 2025/2026**
svensktnaringsliv.se

02 **Framtiden för hotellbranschen i Sverige – Vad väntar 2026?**
lyrasystem.com

03 **De 10 viktigaste trenderna som formar arbetsplatsen 2026 - Passioneffect**
passioneffect.se

MIKROTREND

Aktivare arbetsmiljöinspektioner och kollektivavtal blir en rekryteringsdifferentierare i Sverige

Arbetsmiljöverkets inspektioner och branschens kollektivavtal gör att arbetsmiljö-och villkorsarbete syns tydligt i employer branding; att vara kollektivavtalsansluten och visa konkreta arbetsmiljörutiner stärker attraktionskraft. Åtgärd: dokumentera paus-/bemanningsprinciper, förstärk rutiner för arbetsmiljö och kommunicera kollektivavtal och hälsosatsningar i rekryteringsmaterial.

Arbetskraft | Reglering | 7 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **om medbestämmandefrågor m.m. (Betänkande 1983/84:AU5 Arbetsmarknadsutskottet) | Sveriges riksdag**
riksdagen.se

02 **Kollektivavtal för hotell och restaurang. Bli medlem! | Visita**
visita.se

03 **Employer branding - trender för 2025 - Spoon**
spoon.se

MIKROTREND

Hotell som innovativa arbetsplatser

Forskning fokuserar på att förstå hur hotell kan fungera som innovativa arbetsplatser, vilket innebär att identifiera metoder för att skapa och stimulera innovation inom besöksnäringen. Detta syftar till att förbättra arbetsmiljön och attraktionskraften för anställda.

Innovation | Arbetskraft | Kvalitet | 1 observation · senast 6 april 2026

Källor

01 **1,6 miljoner till forskning om hotell som innovativa arbetsplatser**
gu.se

02 **Hotell som innovativa arbetsplatser - BFUF**
bfuf.se

03 **Hotels As Innovative Workplaces**
bfuf.se

MIKROTREND

Akademisk forskning om Employer Branding för att attrahera talang

Universitet som Luleå tekniska universitet bedriver forskning om employer branding inom detaljhandels- och besöksnäringssektorerna. Forskningen undersöker hur företag kan attrahera och behålla talanger genom att lyfta fram 'mjukare värden', skapa en stark gemenskap och kultur, samt utnyttja platsens attraktionskraft.

Arbetskraft | Demografi | Innovation | 1 observation · senast 6 april 2026

Källor

01 **Employer Branding in the Hospitality Sector**
ltu.se

02 **Top 10 Branding Trends For 2026**
hospitalitynet.org

03 **Ehl Insights Report Hospitality Outlook 2026**
ehlgroup.com

MIKROTREND

Hållbarhetsdriven EVP blir rekryterings- och retentionsverktyg

Koppling av konkreta hållbarhetsmål (t.ex. minskat matsvinn, klimatsmarta menyer) till employer value proposition ökar stolthet och attraktion hos personal. Praktiska bevis genom samarbeten och mätbara resultat bör kommuniceras i rekryteringsmaterial och belöningssystem för att förbättra hiring och retention.

Arbetskraft | Affarsmodeller | 11 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Varför byter anställda inom hotell-och restaurang bransch? - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

02 **Employer branding inför 2026 – så attraherar du nästa generation ...**
jobyard.se

03 **Varför byter anställda inom hotell-och restaurang bransch? - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

MAKROTREND

Akut personalbrist ökar trycket på flexibla bemanningsmodeller och teknikstöd

Branschen rapporterar akut rekryteringsbehov och nya kollektivavtal som höjer lönekostnader; kombinationen ökar behovet av flexibla scheman, employer branding och teknisk förbättring av produktiviteten. Operativa åtgärder som cross-training, schemaläggningsverktyg, timbanker och investering i automationsstöd i kök bör prioriteras för att reducera lönekostnad som andel av omsättning.

Arbetskraft | Digitalisering | Ekonomi | 11 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Varför byter anställda inom hotell-och restaurang bransch? - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

02 **570 kockar behöver rekryteras akut: "Skriker efter folk"**
omni.se

03 **Högre marginaler inom hotell och restaurang efter pandemin**
scb.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 16/19

MIKROTREND

Förändrade arbetsmiljökrav och fokus på inkluderande ledarskap

Restaurangbranschen genomgår ett skifte där arbetsmiljö, kultur och ledarskap står i fokus. Det finns ett växande behov av att arbeta strategiskt med arbetskultur, rekrytering och trygghet på arbetsplatsen. Utbildningar lanseras för att ge ledare konkreta verktyg för att förebygga kränkningar, stärka mångfaldsarbetet och möta yngre generationers förväntningar på ett modernt och inkluderande ledarskap. Detta är avgörande för att attrahera och behålla personal i en bransch med hög personalomsättning.

Arbetskraft | Kvalitet | Konkurrens | 9 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **[PDF] Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för ...**
tillvaxtverket.se

02 **På gång – Framtidens Krogkultur**
framtidenskrogkultur.se

03 **Employer branding inför 2026 – så attraherar du nästa ...**
jobyard.se

MIKROTREND

Storskaligt rekryteringsgap i besöksnäringen – snabb volymbemanning krävs

Ny kartläggning visar behov av ~137 000 nyanställningar på 3 år, med störst brist på servitörer, restaurangbiträden, kockar och receptionister. HR måste operativt skala rekryteringskanaler (lokal annonsering, studentcampus, trainee/lärlingsvolymer) och införa KPI-styrd volymrekrytering (mät sourcing-kanaler, tid-till-anställning och kostnad per anställning).

Arbetskraft | Affarsmodeller | 19 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Ny rapport; Besöksnäringens kompetenskartläggning - UHR**
uhr.nu

02 **Svensk besöksnäring behöver rekrytera 137 000 personer - Travel News**
travelnews.se

03 **[PDF] Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för ...**
tillvaxtverket.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 18/19

OM ANALYSEN

Använd gärna analysen

Du får gärna skriva ut, dela och citera ur analysen. Använd insikterna i ert eget arbete, i presentationer och i samtal där de kan göra nytta.

DOKUMENTKÄLLA

https://trendscope.se/employer-branding-inom-hotell-och-restaurang

NÄR DU HÄNVISAR

Ange Trendscope som källa. I digitala sammanhang får du gärna länka tillbaka till dokumentkällan, så att läsaren kan hitta den senaste publicerade versionen och följa underlaget vidare.

KONTROLLERA VIKTIGA UPPGIFTER

Både människor och AI kan missa sammanhang, feltolka uppgifter eller återge en källa fel. Kontrollera därför originalkällan när en uppgift ska ligga till grund för beslut, publicering eller andra sammanhang där korrekthet är viktig.

AI-STÖD OCH MÄNSKLIG KURERING

Delar av källinsamlingen och bearbetningen har gjorts med AI-stöd. Urval, struktur och den publicerade analysen har granskats och kurerats redaktionellt av människor.

FÖRESLAGEN HÄNVISNING

Trendscope. “Employer branding inom hotell och restaurang”. Uppdaterad 29 juni 2026.

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 19/19