NISCHOMRÅDE · KURERAD TRENDANALYS

# Kompetensförsörjning inom hotell

Fokus ligger på strategier för att attrahera, utveckla och behålla kvalificerad personal inom hotellbranschen i Sverige, inklusive rekrytering, utbildning och HR-utmaningar.

UPPDATERAD 29 juni 2026

Mikro Makro Mega

14
PUBLICERADE TRENDER



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 1/17

KORT SVAR

# Det viktigaste i analysen

Hotellbranschen möter en akut kompetenskris som kräver en skiftning från reaktiv rekrytering till **strategisk kompetensförsörjning**. Framgångsrika aktörer implementerar nu **holistiska medarbetarupplevelser** och fördjupade partnerskap med utbildningsväsendet för att säkra framtida talangförsörjning.

## 01 Hur bör vi prioritera våra rekryteringsinsatser för att hantera den akuta personalbristen?

Prioritera att bygga långsiktiga rekryteringspipelines genom **praktik och lärlingsavtal** snarare än kortsiktiga annonskampanjer. Genom att etablera **systematiska samarbeten med utbildningsanordnare** minskar ni onboarding-tiden och säkrar en stabil tillgång på kvalificerad personal.

## 02 Vilken strategi är mest effektiv för att minska personalomsättningen?

Skifta fokus från enbart lön till en **holistisk medarbetarupplevelse**. Genom att erbjuda tydliga karriärvägar, kontinuerlig kompetensutveckling och en stark företagskultur ökar ni medarbetarnas engagemang och lojalitet.

## 03 Hur kan vi attrahera nästa generations talanger till hotellbranschen?

Integrera **värderingsdriven employer branding** i er kommunikation. Nästa generation söker arbetsplatser som aktivt tar ansvar för hållbarhet och etik, vilket måste vara en central del av ert erbjudande.

## 04 Vilka risker finns med att ignorera den akuta bristen på frontlinjepersonal?

Risken är en direkt negativ påverkan på operativ kapacitet och ökade kostnader för vikarier och övertid. Utan en proaktiv plan för att säkra **kärnroller** riskerar ni att tappa konkurrenskraft under högsäsong.



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 2/17

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

MAKROTREND

# Holistisk medarbetarupplevelse bortom lön

För att hantera den akuta personalbristen och höga personalomsättningen fokuserar hotellen alltmer på en bredare medarbetarupplevelse. Utöver konkurrenskraftiga löner prioriteras 'mjuka värden' som tydliga karriärvägar, kontinuerlig kompetensutveckling, en god arbetsmiljö, personalförmåner och en stark företagskultur för att attrahera, motivera och behålla talanger.

Arbetskraft | Kvalitet | Hallbarhet | Innovation | 3 observationer · senast 26 maj 2026

**Källor**

01 **Hotellbranschen Skriker Efter Ratt Utbildad Personal**
svensktnaringsliv.se

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

03 **Framtidsutsikter For Hotellbranschen**
lyrasystem.com



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 4/17

MAKROTREND

# Återupplivad rekrytering av utrikesfödd arbetskraft via validering och språkinsatser

Besöksnäringen i Sverige ser återigen stor potential i utrikesfödda som nyckelkälla till personal; framgång kräver systematisk validering av kompetens, språkutbildning och riktade matchningsprogram. Företagsåtgärder inkluderar etablerade onboarding-paket med språkträning, samarbete med etableringsaktörer och snabba rutiner för validering av utländska certifikat.

Arbetskraft | Demografi | 9 observationer · senast 26 maj 2026

**Källor**

01 **[PDF] Work in Sweden Delredovisning två - SCB**
scb.se

02 **Work in Sweden - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

03 **[PDF] Hotell- och restaurangfackets (HRF) yttrande över betänkandet "Nya ...**
regeringen.se



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 5/17

MIKROTREND

# Uppskalning av YH- och praktikbaserade utbildningsspår som snabbspår för rekrytering

Yrkeshögskolor och branschinitiativ utökar korta, praktiknära program och lärlingsvägar med hotellpartners för att skapa betalade praktikrotationer och snabbspår till anställning. Hotell kan agera konkret genom att avsätta praktikplatser, ingå formella YH-avtal och erbjuda rotationsplaner för att säkra kompetensförsörjning regionalt och minska onboarding-tid.

Arbetskraft | Innovation | 30 observationer · senast 26 maj 2026

**Källor**

01 **[PDF] Goda Exempel - Kompetensförsörjning i besöksnäringen i Sverige ...**
tillvaxtverket.se

02 **Travel Education Center - Yrkeshögskolan för rese- och mötesbranschen**
tec.se

03 **Kompetensförsörjning och utbildning | Visita**
visita.se



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 6/17

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 · 7/17

MIKROTREND

# Akut brist på specifika yrkesroller (kockar, servitörer, receptionister)

Nationell kartläggning och rapporter visar ett omedelbart behov av tiotusentals anställningar inom kärnroller i besöksnäringen, med stora regionala variationer. Detta driver kortsiktiga rekryteringskampanjer, behov av riktade utbildningsspår och lokala lösningar (t.ex. fokuserad rekrytering i Dalarna för kockar).

Arbetskraft | Konkurrens | 14 observationer · senast 26 maj 2026

**Källor**

01 **570 kockar behöver rekryteras akut: "Skriker efter folk"**
omni.se

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

03 **Behov och förutsättningar för kompetensförsörjningov inom besöksnäring | Kunskapsbank för turism och besöksnäring**
kunskapbesoksnaring.se



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 8/17

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 · 9/17

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



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 10/17

MIKROTREND

# Systematiska partnerskap med YH/gymnasium och arbetsförmedling som kanal för kompetensförsörjning

Rapporter och utbildningsprogram pekar på att samarbete med YH, lokala restaurangprogram och Arbetsförmedlingen är en effektiv kanal för att säkra mellanchefer och baspersonal. Konkreta steg: teckna praktik-/LIA-avtal, designa lokala trainee-curriculum tillsammans med en YH-leverantör och mäta retention efter 6–12 mån.

Arbetskraft · Innovation · 18 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 ...**
svensktnaringsliv.se

03 **Så här rekryterar du till tjänster som är svåra att tillsätta - EURES (EURopean Employment Services)**
eures.europa.eu



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 11/17

MIKROTREND

# Akut brist på frontlinjepersonal (kock, servitör, städ, reception)

Besöksnäringen i Skåne och Västra Götaland står inför ett omedelbart underskott av erfarna service- och köksroller, vilket ökar tid-till-bemanning och kostnader för vikarier/övertid. Företag måste omedelbart prioritera riktade rekryterings- och retentionåtgärder (sign-on-bonus, säsongsförmåner, flexibla scheman och snabb intern utbildning) för att täcka toppar i högsäsong.

Arbetskraft | Ekonomi | 14 observationer · senast 26 maj 2026

**Källor**

01 **Kompetensundersökning 2025 - BFUF**
bfuf.se

02 **Kompetens för tillväxt. Rekryteringsenkäten 2025/2026**
svensktnaringsliv.se

03 **Total shortage of 70 000 people in various occupations**
scb.se

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

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 · 14/17

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 · 15/17

MAKROTREND

# Skärpt fokus på kompetensförsörjning och anställningsvillkor

Trots ökad beläggning råder osäkerhet kring personalstyrkan, med behov av att erbjuda tryggare anställningar och kompetensutveckling för att behålla personal. Branschen pressas att förbättra villkoren för att säkra långsiktig tillväxt.

Arbetskraft

18 observationer · senast 26 maj 2026

## Källor

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

02 **Kompetensförsörjningen bromsar tillväxten i besöksnäringen**
svensktnaringsliv.se

03 **Besöksnäringen behöver satsa mer på kompetensutveckling | Kunskapsbank för turism och besöksnäring**
kunskapbesoksnaring.se

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/kompetensforsorjning-inom-hotell**

### 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. “Kompetensförsörjning inom hotell”. Uppdaterad 29 juni 2026.



© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 17/17