NISCHOMRÅDE · KURERAD TRENDANALYS

Personalbrist i besöksnäringen – strategier och lösningar

Analys av personalbrist inom svensk besöksnäring, med fokus på effektiva strategier för rekrytering, kompetensförsörjning och att behålla medarbetare i hotell- och restaurangbranschen.

UPPDATERAD 9 augusti 2026

Mikro Makro Mega

12
PUBLICERADE TRENDER

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 1/15

KORT SVAR

Det viktigaste i analysen

Besöksnäringen möter personalbristen genom att skifta från säsongsberoende till **permanenta anställningsmodeller** och integrera **teknik för att minska arbetskraftsberoendet**. Framgång kräver en kombination av strukturerad **internationell rekrytering** och en operativ HR-strategi som prioriterar **arbetsmiljö och kompetensutveckling**.

01 Hur kan vi minska vårt beroende av säsongsanställda?

Övergången till **permanenta anställningar** är nödvändig för att skapa stabilitet och minska rekryteringsbehovet. Genom att erbjuda korsutbildning och intern rörlighet kan befintlig personal täcka fler roller över året.

02 Vilka tekniska investeringar ger snabbast avlastning för personalen?

Automatisering av administrativa processer och köksstationer ger omedelbar avlastning. **Pilotprojekt med AI-schemaläggning** minskar övertid och förbättrar personalens arbetsbelastning.

03 Hur förbättrar vi vår attraktivitet som arbetsgivare för att minska personalomsättningen?

Fokusera på en **inkluderande arbetskultur** och **ergonomiska förbättringar**. Att erbjuda tydliga karriärvägar och personalmåltider är konkreta åtgärder som ökar retentionen.

04 Vilka strategier fungerar bäst för att rekrytera utrikesfödd arbetskraft?

Systematisk **validering av utländska certifikat** och integrerade språkinsatser är avgörande. Samarbete med etableringsaktörer säkerställer en smidig onboarding.

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 2/15

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 | 10 observationer · senast 9 augusti 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 4 · 2026-08-09 · 3/15

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 | 17 observationer · senast 9 augusti 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

HR-utveckling blir en operativ strategi för restaurangers kompetensförsörjning

Forskning om svenska restauranger pekar på att rekrytering, engagemang och kvarstannande behöver hanteras som sammanhängande HR-frågor. Företag som formaliserar kompetensutveckling och medarbetarprocesser kan därmed minska beroendet av återkommande extern rekrytering och bygga mer stabil bemanning över tid.

Arbetskraft | Effektivisering | Kvalitet | 1 observation · senast 9 augusti 2026

Källor

01 **Full article: Human Resource Development in Restaurants in ...**
tandfonline.com

02 **Human Resource Development in Restaurants in Western Sweden ...**
semanticscholar.org

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 5/15

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 · 19 observationer · senast 9 augusti 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 4 · 2026-08-09 · 6/15

MAKROTREND

Teknik och automation för att kompensera personalbrist

Stora rekryterings- och kompetensbrister i Sverige driver adoption av kiosker, schemaläggningsverktyg, AI-driven prognostisering och selektiv köksautomation för att minska beroende av arbetskraft och säkra servicenivåer. Konkret: implementera automatiserad prognostik för inköp, digitala beställningspunkter i front-of-house och piloter med robot eller semi-automatiserade köksstationer där ROI kan visas snabbt.

Arbetskraft | Ai | Effektivisering | 15 observationer · senast 9 augusti 2026

Källor

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

02 **The Ultimate Guide to 2026 Restaurant & Food Trends - TNI Restaurant Consultants**
tnirestaurantconsultants.com

03 **IHG 2025 results: higher EPS, bigger buybacks | IHG SEC Filing - Form 6-K**
stocktitan.net

MIKROTREND

Internationell rekrytering används för att möta regional konkurrens om arbetskraft

Besöksföretag, särskilt i norra Sverige, söker i ökande grad personal från andra länder när expansion inom andra sektorer skärper konkurrensen om arbetskraft. Det skapar behov av mer formaliserade processer för internationell rekrytering, introduktion, språkstöd och integration av nyanlända och tredjelandsmedborgare.

Globalisering | Arbetskraft | Demografi | 1 observation · senast 9 augusti 2026

Källor

01 **The Internationalization of Tourism Labor Markets in Rural Arctic Sweden**
umu.se

02 **Recruitment Event For Hotel and Restaurant Professionals**
connectingjobs.se

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 8/15

MIKROTREND

Rekrytering riktas mot kvinnor, studenter och pensionärer genom flexibla kontrakt

Företag inom besöksnäringen segmenterar i högre grad rekryteringen mot kandidatgrupper som kan ta kortare eller mer flexibla arbetspass. Korta skift, mikroanställningar, omformulerade arbetsbeskrivningar och icke-löneförmåner som mat, utbildning och flexibilitet används för att fylla vakanser utan att enbart konkurrera med högre löner.

Arbetskraft | Affarsmodeller | Konkurrens | 1 observation · senast 9 augusti 2026

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 9/15

MIKROTREND

Ergonomi och arbetsmiljö blir ett direkt verktyg mot personalflykt

Arbetsmiljöproblemen är särskilt tydliga bland hotellstädare: 92 procent uppges ha arbetsrelaterad värk och 72 procent upplever mycket stress. Företag behöver därför koppla personalstrategin till konkret arbetsdesign, exempelvis bättre bemanning, återhämtning, ergonomiska hjälpmedel och minskad belastning, för att minska avhopp och förbättra attraktiviteten.

Arbetskraft | Halsa | Kvalitet | 1 observation · senast 9 augusti 2026

Källor

01 **Problemkartläggning - Utmaningar och möjligheter för ...**
tillvaxtverket.se

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

03 **Mot en hållbar utveckling | Kunskapsbank för turism och besöksnäring**
kunskapbesoksnaring.se

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 10/15

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 | 20 observationer · senast 9 augusti 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 4 · 2026-08-09 · 11/15

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 | 10 observationer · senast 9 augusti 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

Skifte från Säsongsanställningar till Permanenta Strategier

Hotell- och turismbranschen genomgår en grundläggande förändring i sin personalstrategi, bort från en strikt säsongsanpassad modell mot mer permanenta anställningar. Detta syftar till att möta en ihållande efterfrågan, minska beroendet av tillfällig personal och bredda talangpooler genom internrekrytering och korsutbildning.

Arbetskraft · Affarsmodeller · Effektivisering · 2 observationer · senast 9 augusti 2026

Källor

01 **Summer Staffing Is No Longer Seasonal**
nhghotels.com

02 **Guide Seasonal Work Sweden**
norden.org

03 **swedishlapland.com**
swedishlapland.com

MAKROTREND

AI-driven schemaläggning och operativ optimering börjar piloteras

Riksdagsdokument och lokala tech-aktörer pekar på försök med AI-schemaläggning och andra automatiseringar som kan ändra hur bemanning planeras och minska övertid. Åtgärd: genomför ett kontrollerat pilotprojekt med AI-schemaläggning i en hotellkedja och mät effekt på täckningsgrad, övertid och personalnöjdhet innan eventuell rullout.

Ai | Effektivisering | Arbetskraft | 19 observationer · senast 9 augusti 2026

Källor

01 **Innovationskraften i Öresundsregionen (Interpellation 2023/24:486 av Per-Arne Håkansson (S)) | Sveriges riksdag**
riksdagen.se

02 **290 miljoner till digitalisering av svensk industri | Vinnova**
vinnova.se

03 **Artificiell intelligens i Sverige 2025**
scb.se

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 14/15

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/personalbrist-i-besoksnaringen-strategier-och-losn

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. “Personalbrist i besöksnäringen – strategier och lösningar”. Uppdaterad 9 augusti 2026.

© Trendscope · version 4 · 2026-08-09 · 15/15