NISCHOMRÅDE · KURERAD TRENDANALYS

Rekrytering inom hotell och turism

Analyserar rekryteringsutmaningar och strategier inom den svenska hotell-och turismnäringen, med fokus på personalförsörjning, kompetensbrist och bemanningslösningar för serviceyrken.

UPPDATERAD 29 juni 2026

Mikro Makro Mega

15
PUBLICERADE TRENDER

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 1/18

KORT SVAR

Det viktigaste i analysen

Besöksnäringen står inför ett massivt rekryteringsgap på 137 000 personer, vilket tvingar arbetsgivare att skifta från säsongsberoende till **permanenta strategier**. Framgång kräver en kombination av **strategisk employer branding** och digitaliserade HR-processer för att säkra kompetens.

01 Hur bör vi prioritera våra rekryteringsinsatser för att hantera det akuta personalbehovet?

Prioritera volymrekrytering genom att integrera ATS-system och **systematiska partnerskap** med utbildningsanordnare. Fokusera på att bygga **flexibla bemanningspooler** för att minska beroendet av enskilda säsongsanställningar.

02 Vilken strategi är mest effektiv för att behålla personal över tid?

Implementera en **holistisk medarbetarupplevelse** där mjuka värden som karriärvägar och kompetensutveckling väger lika tungt som lön.

03 Hur kan vi minska risken vid rekrytering av säsongsarbetskraft?

Säkerställ efterlevnad av EU-regelverk genom att erbjuda **certifierade boendelösningar** och dokumenterade arbetsvillkor.

04 Vilka investeringar i teknik ger snabbast ROI för vår HR-avdelning?

Investera i **AI-driven schemaläggning** och digitala onboarding-moduler.

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 2/18

MIKROTREND

Strategisk Employer Branding för att motverka personalbrist

Hotell- och turismbranschen tvingas aktivt arbeta med sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera och behålla personal, bortom enbart lön. Detta innebär ett strategiskt fokus på goda arbetsförhållanden, personalvård, gemenskap och en positiv arbetskultur, vilket är en omvärdering av vikten av rykte och intern kultur som en primär rekryteringsstrategi.

Arbetskraft | Konkurrens | Affarsmodeller | 1 observation · senast 26 maj 2026

Källor

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

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

03 **2018 12 12 Attractive Employers Employer Branding in Retail and Tourism Hospitality**
ltu.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 · 4/18

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 · 5/18

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 · 6/18

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 · 7/18

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 · 8/18

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 · 9/18

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 | 1 observation · senast 26 maj 2026

Källor

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

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

03 **swedishlapland.com**
swedishlapland.com

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 10/18

MIKROTREND

Reglerad, etisk säsongsrekrytering – krav på bostad och lika behandling blir standard

EU:s fokus på Seasonal Workers-regelverk och initiativ som ICMPD SaFE gör att kontroll av boendestandard, lika arbetsvillkor och dokumentation blir en förutsättning för laglig säsongsrekrytering. Hotell och turistföretag som använder säsongsarbetskraft måste börja erbjuda eller certifiera boendelösningar, införa checklistor för arbetsvillkor och dokumentera leverantörskedjan för att kunna fortsätta använda säsongsprogram lagligt.

Reglering | Hallbarhet | Arbetskraft | 10 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **ICMPD launches SaFE project to strengthen seasonal work mobility initiatives in EU Member States - ICMPD**
icmpd.org

02 **EU Commission publishes March infringements package – key decisions – INSIGHT EU MONITORING**
ieu-monitoring.com

03 **Besöksnäringen - avgörande för utlandsföddas inträde på arbetsmarknaden | Visita**
visita.se

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 11/18

MIKROTREND

Regionala flexpooler och plattformar för säsongsarbetskraft

Det stora rekryteringsbehovet i serviceroller gör att företag snabbt vinner på att skapa organiserade säsongspooler och dela personal mellan anläggningar via digitala plattformar. Implementera en pilot för flexpool i en region, mät minskad övertid och vakanta skift, och skala till branschsamverkande lösningar.

Affarsmodeller | Digitalisering | Arbetskraft | 7 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Toppnotering för 2025 års sommarturism trots lågkonjunkturen - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

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

03 **Stora rekryteringsbehov i besöksnäringen – ny rapport presenterad - UHR**
uhr.nu

© Trendscope · version 5 · 2026-08-08 · 12/18

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 · 13/18

MIKROTREND

Delade bemanningslösningar och flexibla anställningsmodeller vinner mark som säsongsstrategi

Som svar på skarpa säsongsvariationer och svårigheten att rekrytera permanent personal växer intresset för gemensamma bemanningspooler, delade scheman och korttidskontrakt mellan lokala aktörer. Piloter inom regional samordning (branschråd och samarbeten via Visit Helsingborg) kan snabbt sänka kostnader och öka tillgängligheten vid evenemang och högsäsong.

Arbetskraft · Affarsmodeller · Effektivisering · 18 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

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

02 **Corporate - Visit Helsingborg**
visithelsingborg.com

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

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 · 15/18

MIKROTREND

Digitalisering av HR: ATS/rekryterings-CRM, schemaläggning och korta e-learning-moduler för snabb uppkvalificering

Tidiga adoptörer använder ATS/rekryterings-CRM för kandidatpooler, schemaläggningsverktyg med preferenshantering och modulär e-learning (HACCP, service, språk) för att snabba upp onboarding och minska administrativ tidsåtgång. Rekommenderad pilot: integrera ATS + e-learning och följ time-to-hire, utbildningstimmar per FTE och 90-dagars retention för att kvantifiera ROI och rulla ut vid positivt resultat.

Digitalisering | Effektivisering | Innovation | 9 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **Pågående regeringsuppdrag - Tillväxtverket**
tillvaxtverket.se

02 **Sverige bör stärka sin kompetens, investera mer i bostäder och anpassa sig efter klimatförändringen för att öka hållbar tillväxt**
oecd.org

03 **Employer branding – stärk varumärket i rekrytering | Talent Hire**
talenthire.se

MIKROTREND

AI-driven schemaläggning och köksstöd tas i pilot i hotell & restaurang

Tidiga adopterare i sektorn provar AI-verktyg för automatisk personalplanering, prognostisering av efterfrågan och kunskapsstöd i kök för att minska beroendet av svårrekryterad arbetskraft och snabbare skala upp vid piktillfällen. För företag innebär detta konkreta möjligheter att minska övertid, förbättra täckningsgraden på skift och korta inlärningstider för nya medarbetare genom att införa pilotprojekt och integrera verktyg med boknings- och POS-system.

Ai | Digitalisering | Effektivisering | 21 observationer · senast 26 maj 2026

Källor

01 **AI-First Hotels: Faster to Build, Leaner to Operate, and Richer in Customer Experience**
bcg.com

02 **lidX: Smart utcheckning med stil, hastighet och säkerhet**
lidx.app

03 **AI in Hospitality 2026**
dialogshift.com

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/rekrytering-inom-hotell-och-turism

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. “Rekrytering inom hotell och turism”. Uppdaterad 29 juni 2026.

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