

STRATEGISK STYRNING · 2026

HR är en affärsrisk ni inte ser i kvartalsrapporten

Kapacitet, kompetens och arbetsklimat som finansiell hävstång

Underlag för VD och ledningsgrupp · Källa: HR Compass AI

Made with GAMMA

BESLUTSUNDERLAG

Tre HR-frågor avgör hur dyrt nästa år blir

Små fördröjningar i personalbeslut förvandlas snabbt till förlorad leveranskapacitet och akuta merkostnader.

Fokus	Kärnfråga	Affärsrisk
1 · Framförhållning	Har vi rätt kompetens på plats om 12–36 månader?	Försenade leveranser och dyra panikrekryteringar när affärsplanen växer snabbare än teamet.
2 · Tidig signal · Realtid	Vet vi vad som skaver innan människor lämnar?	Kunskapsflykt och tappat momentum när missnöje upptäcks först vid exitintervjun.
3 · Effektivitet · Automatisera	Hur mycket tid lägger HR på repetitiva frågor som kan automatiseras?	HR fastnar i manuell administration istället för strategiskt chefsstöd och organisationsutveckling.

Made with GAMMA

REAKTIV REKRYTERING

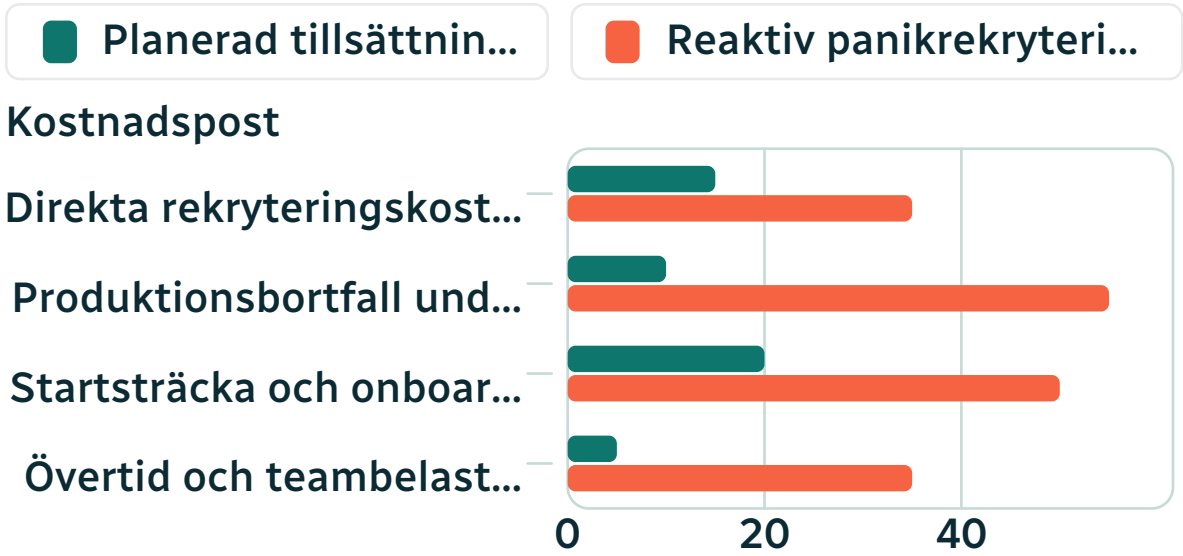
Kompetensbrist blir dyr när den upptäcks för sent

0,5–2×

årslöner per ersättningsrekrytering

Reaktiv rekrytering startar först när kapaciteten redan saknas. Kostnaden omfattar produktionsbortfall, onboardingtäckning och extern sökning.

Uppgift enligt HR Compass AI (2026)



Kärninsikt: Reaktiv rekrytering fördubblar den reella totalkostnaden per vakans.

Made with GAMMA

PROCESS 1 AV 3

1. Bygg en kompetensplan på 12–36 månader

11 %

av europeiska organisationer uppges ha långsiktig kompetensplanering.

Resterande 89 % agerar reaktivt och hamnar i kontinuerliga rekryteringskriser.

Uppgift enligt HR Compass AI (2026)

Ledningsbeslut: Koppla nästa års budget direkt till kompetensplanens 36-månadershorisont.



12 mån: Rollkartläggning

Synka affärsplanens mål med kritiska nyckelroller; hitta omedelbara kapacitetsgap.



24 mån: Intern reskilling

Utveckla befintlig personal inom ny teknik och automatisering innan gamla arbetssätt blir flaskhalsar.



36 mån: Strategisk beredskap

Skapa proaktiva talangflöden och säkra affärskritisk förmåga före marknadsexpansion.

Made with GAMMA

PROCESS 2 AV 3

2. Mät engagemang medan det går att påverka

Veckor — inte kvartal eller årliga enkäter — är rätt ledningstakt för att fånga tidiga friktionssignaler.

FÖRLEGAT ARBETSSÄTT

Årlig enkät & reaktiva exitintervjuer

Mättakt: En gång per år eller vid uppsägning.

Konsekvens: Ledningen ser missnöjet 6–9 månader för sent när nyckelpersoner redan skrivit på för en konkurrent.

Resultat: Exitintervjun blir en obduktion snarare än en åtgärd.

MODERNT LEDARSKAP

Kontinuerlig puls & tidiga åtgärder

Mättakt: Löpande vecko- eller månadssignaler.

Konsekvens: Fångar friktion i team, ledarskap och onboarding i realtid medan medarbetaren fortfarande vill stanna.

Resultat: Exitintervjun bekräftar en känd trend istället för att avslöja den.

Ledningsprincip: Den som mäter engagemang kvartalsvis styr med backspegeln.

Made with GAMMA

PROCESS 3 AV 3

3. Låt AI frigöra HR:s kapacitet

70%

av AI-värdet kommer från människor, organisation och arbetssätt.

Bara 30 % handlar om tekniken i sig. Värdet skapas när HR:s tid ställs om till strategiskt chefsstöd.

Uppgift enligt HR Compass AI (2026)

Idag: Hög administrativ friktion

60–70% administration

Standardsvar, intyg, policyfrågor och repetitiv onboarding binder kvalificerad HR-tid.

Med AI: Frigjord strategisk hävstång

70% affärsstöd

AI besvarar basfrågor direkt; HR frigörs för förändringsledning, chefsutveckling och talangstrategi.

HR:s uppgift är inte att administrera policydokument utan att maximera organisationens leveransförmåga.

Made with GAMMA

ORGANISATORISKT GAP

AI-gapet är redan ett ledningsgap

Frågan är inte om HR ska använda AI — utan hur snabbt organisationen lär sig göra det ansvarsfullt.

33 %

av svenska HR-proffs uppges ha formell AI-utbildning

Uppgift enligt HR Compass AI (2026)

5 %

av organisationer uppges ha nått betydande AI-effekt

Uppgift enligt HR Compass AI (2026)

Slutsats för ledningsgruppen: Skillnaden mellan 5 % och resten stavas ledarskap, inte mjukvarulicenser.

Made with GAMMA

NÄSTA STEG · ACTION PLAN

Gör HR-mognad till en ledningsfråga nu

1. **Gör mognadsskattningen på 15 minuter.** Kostnadsfritt självtest för ledningen. Ingen inloggning krävs. Ger en direkt nollmätning av era risker och möjligheter. Uppgift enligt HR Compass AI (2026).
2. **Ta med AI-värdekartan till nästa ledningsmöte.** Sätt upp HR-kapacitet, rekryteringskostnader och kompetensgap som fast agendapunkt i ledningsgruppen.
3. **Välj ut en process för 90-dagarsförbättring.** Pilotfokusera på en konkret process — exempelvis onboarding eller FAQ-automatisering — för att påvisa snabb ROI.



Made with GAMMA