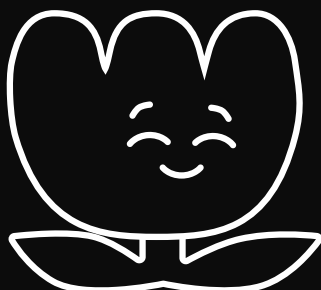
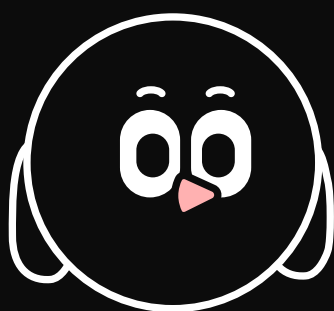


HR-rapport 2025

Mellan vision och vardag



hailey

INNEHÅLL

5 insikter som sticker ut 2025

Introduktion

01. När HR går från person till funktion.

- Brytpunkten vid 100 anställda
 - Avdelningen växer
 - Från allt-i-allo till expert
-

02. HR:s position inom organisationen

03. HR:s utmaningar

- Otydliga mål och uppdrag
 - Tiden räcker inte till
 - Cheferna tar inte sitt ansvar
 - Används HR-data för lite?
-

04. HR:s viktigaste uppgift

- Vad HR själva ser som viktigast
 - Vad organisationen förväntar sig
 - Vad vill HR göra mer av?
 - Nätverkande är nyckeln
-

05. HR & compliance

- Lönetransparensdirektivet - mer än ett regelverk
- Dataskydd i en osäker värld

06.

Planerade initiativ för HR 2025/26

- De stora satsningarna
 - Därför toppar digitalisering och HR-system listan
 - Digitalisering löser tidstjuvarna
-

07.

HR & AI

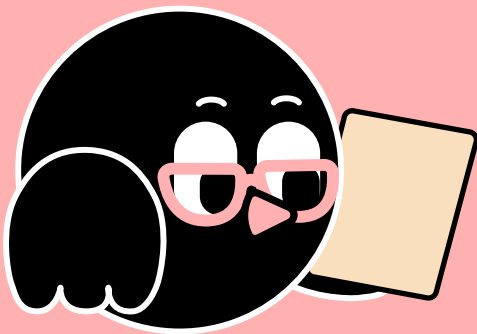
- Varför har inte alla börjat?
 - Vad driver användningen för de som kommit igång?
 - “Vad var det senaste du använde AI till i din roll?”
 - Effekten av AI
 - “Vad har AI hittills bidragit med i ert HR-arbete?”
 - Vilka verktyg används?
 - Risker i användningen
 - “När fungerade AI inte bra?”
-

Avslutning

Praktiska tips

Metod

Vilka deltog i undersökningen?



5 insikter som sticker ut 2025

1

HR ger sig själva 7,5 av 10 i uppskattning från organisationen och 89 % upplever att de har ledningens stöd.

2

64 % säger att de redan implementerat AI i sitt HR-arbete men är det i HR-processerna eller ad hoc?

3

4 av 10 lägger mer än 30 % av arbetstiden på regelverk. Samtidigt är det just "compliance" som pressar fram digitalisering och nya arbetssätt.

4

98 % svarar att de söker stöd eller kunskapsutbyte från andra HR-personer utanför deras egen organisation.

5

I företag med färre än 100 medarbetare drivs HR-funktionen av en person i 70 % av fallen.

Introduktion

Denna rapport är skapad av oss på Hailey HR. Oavsett sammanhang - i kunddialoger, events eller workshops - så hör vi samma sak, att utmaningar finns det inte kort om för HR. Funktionen är oftast liten med få teammedlemmar eller så står du ensam som HR-ansvarig. Men viljan att göra stor skillnad för organisationen finns alltid där.

Därför skapade vi denna rapport

Vi vill spegla HR:s nuläge och ge dig inblick i branschkollegornas utmaningar men framför allt lösningar och framtidsplaner! Här kan du ta del av hur över 200 HR-chefer/business partners/generalister beskriver sitt HR-arbete som helhet.

Ta del av svaren på många spännande frågor som: Vad är HR:s viktigaste uppgift i organisationen? Vilka större initiativ/projekt planerar HR inom de kommande 12 månaderna? Vad har AI hittills bidragit med i ert HR-arbete? Och mycket mycket mer!



Du som läser rapporten får:

- ✓ En nulägesbild av vad andra inom HR fokuserar på, kämpar med och prioriterar.
- ✓ Perspektiv på hur AI, compliance och nya krav påverkar HR-arbetet
- ✓ Underlag för diskussion och utveckling i din egen organisation

01.

När HR går från person till funktion.

Brytpunkten vid 100 anställda

Den första och kanske tydligaste insikten i rapporten är hur HR-arbetet förändras i takt med att organisationen växer. Vid omkring 100 medarbetare kan vi se flera viktiga skiften i HR-funktionens arbetssätt.

Avdelningen växer

I företag med färre än 100 medarbetare drivs HR-funktionen av en person i 70 % av fallen. Dessa personer beskriver sitt uppdrag som brett och att deras viktigaste uppgift är att värna om relationerna inom verksamheten.



Vilken tycker du är HR:s viktigaste uppgift i din organisation?

"Att värna om människorna i organisationen. För mig innebär det att skapa trygga och hållbara förutsättningar för varje medarbetare att må bra, utvecklas och bidra på ett meningsfullt sätt. När vi tar hand om människorna, tar vi också hand om organisationens långsiktiga framgång."

Samtidigt känner många frustration över ensamarbetet. Många uppger att det som kräver mest tid och energi i HR-arbetet är det stora ansvaret som inte kan delas med någon kollega. Många använder AI som substitut för HR-kollegan när de vill ha ett bollplank för idéer eller få snabb feedback (mer om det senare!).

Vid över 100 medarbetare består 73 % av HR-avdelningarna av två personer eller fler. Här blir HR:s roller mer avgränsade och fokuset skiftar mer mot processerna och strategierna.

Från allt-i-allo till expert



Vilken tycker du är HR:s viktigaste uppgift i din organisation?

“Att sammanlänka visioner och mål + värderingar till en People strategi som kan brytas ner både i bas-processer, långsiktiga strategier och övriga projekt.”

I de mindre organisationerna ser man ofta på HR som en allmän problemlösare där formuleringar likt "Få allt att funka" eller "allt som har med anställda att göra" är vanliga bland svaren. Många som jobbar inom HR uttrycker även att de önskar att de hade mer tid för chefsutveckling, ledarskapsutveckling och organisationsplanering.

På företag med fler än 100 medarbetare är den allmänna synen på HR-funktionen fortfarande splittrad. Men tydligt är att stödet till cheferna blir ett större fokus för HR, eftersom cheferna ska bära mer av det operativa ansvaret.

Baserat på svaren kan man även se att vid skiftet runt 100 anställda blir compliance en betydande del av HR-arbetet. Nästan hälften lägger mer än 30% av sin tid på compliance-relaterade frågor och skiftet i arbetet tenderar att beskrivas mindre i relationella termer och mer i processer och strategi.

02.

HR:s position inom organisationen

HR:s egen reflektion visar att de upplever ett starkt stöd i organisationen. På frågan "Hur uppskattat upplever du att HR-arbetet är i organisationen?" gav de i snitt 7,5 av 10. Ledningens engagemang i HR-frågor får nästan lika högt betyg, 7,3 av 10.

Förtroendet bevisas vidare i statistiken:

68% Sitter i ledningsgruppen.

89% Bedömer att de har ledningens stöd för planerade HR initiativ.

74% Beskriver sin roll som både strategisk och operativ (men i svaren kan vi se att balansen är en utmaning).

Som en HR-chef uttryckte vad organisationen ser som HR:s viktigaste uppgift:

"Jag uppfattar att organisationen främst ser HR:s uppgift som att lösa operativa frågor kring rekrytering, avtal och arbetsmiljö, snarare än att vara en strategisk partner i utvecklingen av kultur, ledarskap och kompetens."

HR ser sig själva som mer digitalt mogna än resten av organisationen - något vi speglar mot den faktiska användningen av data och AI senare i rapporten.

03.

HR:s utmaningar

Trots att HR:s position i organisationen är stark möter avdelningen återkommande hinder. Svaren visar tydligt var det skaver i vardagen.

Otydliga mål och uppdrag

47,6 % upplever att HR:s mål är kopplade till organisationens övergripande mål.
För det egna uppdraget är siffran ännu lägre -
32,5 % anser att deras uppdrag är tydligt formulerat i organisationen.

Tiden räcker inte till

På frågan “I vilken grad upplever du att du hinner med det som förväntas av dig i din roll?” svarade HR att de i stor grad hinner med vad som förväntas (7 av 10 i snitt). Men att hinna med “vad som förväntas” och vad man själv vill lägga tiden på i sin roll tenderar att se olika ut enligt svaren. Låt oss nyansera den här bilden.

30%

Lägger mer än en fjärdedel av sin tid på uppgifter som inte kräver HR-kompetens.

48%

Bedömer att det är tid som saknas för att HR ska kunna öka sin effekt inom organisationen.

Verkligheten som målas upp här är att HR bedömer att de oftast hinner utföra det arbete som organisationen förväntar av dem. Men detta arbete innehåller bevisligen sådant som inte kräver HR-kompetens och kan/borde utföras av någon annan. För att förstå vad dessa arbetsuppgifter kan vara måste vi titta mot vilka HR samarbetar med i organisationen!

Cheferna tar inte sitt ansvar

Ledningen tillsammans med linjecheferna rankas som HR:s viktigaste partner i organisationen (72% av rösterna). Men när det gäller det operativa arbetet i HR-processerna ansvarar linjecheferna endast för hälften (53 %). Resten landar på HR:s bord.



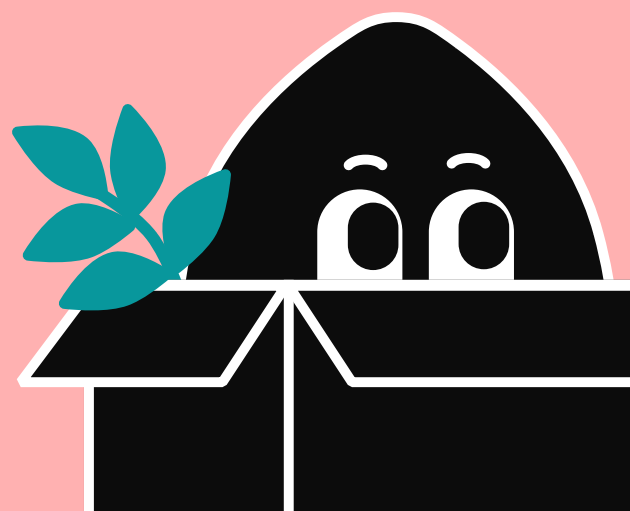
HR täcker upp i frågor och uppgifter som egentligen är chefernas ansvar. Vilket betyder att det finns tid som HR skulle kunna frigöra och använda för att öka sin effekt i organisationen.

Används HR-data för lite?

På frågan: “Hur mycket används data och analyser i HR-beslut inom din organisation?” visade det sig att hela 80,1 % använder data sparsamt i HR-beslut och enbart 2,4 % använder det i mycket hög grad.

Den låga användningen väcker frågor. Handlar det om att HR-datan är svår att använda i praktiska beslut, eller att HR inte har kommit så långt i sitt datadrivna arbetssätt?

Intresset för data finns däremot definitivt bland respondenterna, liksom viljan att analysera data enklare med hjälp av AI. Samtidigt skapar HR-datans känsliga karaktär utmaningar. Som en av de mest känsliga datatyperna i organisationen är det svårt att analysera HR-data genom AI-verktyg utan att riskera att bryta mot bland annat GDPR.



04.

HR:s viktigaste uppgift

Vad HR själva ser som viktigast

”Vi finns till för att skapa förutsättningar för människor att trivas, utvecklas och prestera genom att bygga en stark kultur, tydliga strukturer och ett hållbart ledarskap.”

När vi bad respondenterna beskriva HR:s viktigaste uppgift framträdde fyra kategorier som tillsammans står för **två tredjedelar av alla svar**:

Chefsstöd (21 %)

Var femte HR-person ser sin främsta uppgift som att stötta, utveckla och coacha chefer.

Strategisk partner (15 %)

Att översätta affärsmål till people-strategier och skapa långsiktigt värde.

Kompetensförsörjning (14,5 %)

Att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens.

Medarbetarvälmående (14,5 %)

Att värna om medarbetarna och skapa en bra arbetsmiljö.

Vad organisationen förväntar sig

När HR istället beskriver vad de upplever att organisationen ser som deras viktigaste uppgift kan man känna ett gap mellan upplevelserna. I svaren kan vi förstå varför endast en tredjedel anser att deras uppdrag är tydligt formulerat i organisationen.

Vanliga förväntningar från organisationen:

- Skapa trivsel på arbetsplatsen
- Hantera anställningsavtal och GDPR-frågor
- Hjälpa till med rehab, omställning och arbetsrätt
- Sköta rekrytering och bemanning
- Stötta chefer och medarbetare i vardagen
- Ha svåra samtal och lösa konflikter

Vad vill HR göra mer av?

På frågan "Vad skulle du vilja göra mer av i ditt HR-arbete?" är svaren enkla att koppla till vad HR själva ser som sin viktigaste uppgift.

31%

Strategiskt arbete

"Få tiden att arbeta mer strategiskt och långsiktigt, hinna planera och utföra arbete av kvalitet."

13%

Chefsutveckling

"Jobba med ledarskapsutveckling och hitta sömlösa sätt där vi kan gå från individuella utvecklingsmål till förslag på kompetenshöjande aktiviteter."

12%

Organisationsutveckling

"Mindre daglig administration och mer organisationsutveckling."

HR:s ambitioner är tydliga. De vill få utrymme att arbeta mer långsiktigt och planera strategier som lyfter medarbetarna och organisationen som helhet. De vill inte fastna i vad som enkelt kan klassas som adminarbete eller bli indragna i processerna när cheferna inte tar ansvar. Det är inte så de vill stötta sina chefer.

Istället vill de utveckla ledarskapet och i sin tur förbättra välmåendet inom organisationen. Att hela 82 % då svarade att de har god möjlighet att påverka både arbetsmiljö och medarbetarupplevelse skickar positiva signaler till deras ambitioner att stärka sin roll inom organisationen och öka effekten av HR-arbetet.

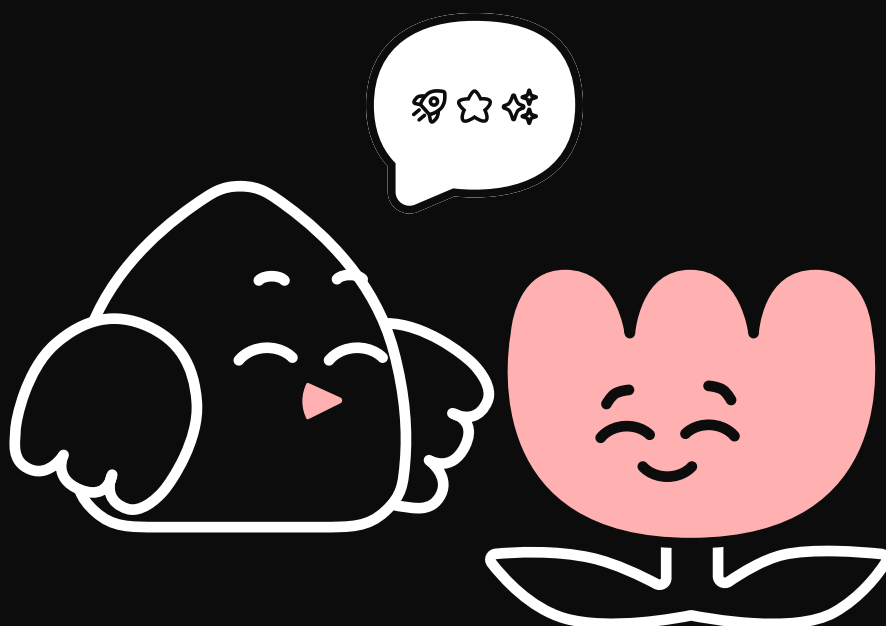
Nätverkande är nyckeln

Nästan alla (98 %) svarade att de söker stöd eller råd utanför sin organisation i någon utsträckning. Erfarenhetsutbyte har blivit HR:s styrka och det är i samarbete som framtidens HR formas.

Detta är en av de mest värdefulla insikterna i rapporten. Många HR-funktioner består av en eller få personer, vilket gör erfarenhetsutbyte särskilt betydelsefullt. HR-rollerna är ofta svårdefinierade och arbetsuppgifterna komplexa, med förväntningar på att kunna hantera ett brett spektrum av områden.

Visst kan AI verka som den snabbaste lösningen i många situationer, men de verkliga insikterna kommer från kollegor som stått i samma situation. De förstår komplexiteten i utmaningarna på ett sätt som ingen teknisk lösning kan.

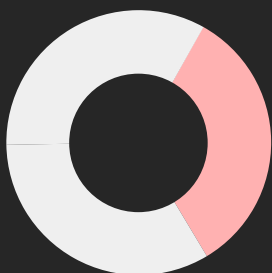
I en bransch där varje organisation är unik men utmaningarna ofta likartade, är erfarenhetsutbyte inte bara värdefullt utan även nödvändigt.



05.

HR & compliance

På frågan “Hur stor del av ditt HR-arbete är kopplat till compliance och refelverk?” kan vi se att:



4 av 10 inom HR lägger mer än 30 % av sin arbetstid på uppgifter kopplade till regelverk.

För en heltidstjänst motsvarar det mer än sex arbetsdagar per månad, men det är också en viktig motor för utveckling av nya arbetssätt.

På frågan “vilka av följande compliance-områden jobbar du aktivt med just nu?” Kan vi se att de största områdena just nu är:

- Arbetsmiljö (82,5 %)
- Anställningsformer och arbetsrätt (75,2 %)
- Lönetransparens (64,6 %)
- Frånvaro och rehabilitering (61,2 %)

Trots att det har varit en snackis under lång tid har AI-relaterad compliance inte tagit över någon betydande del av HR:s vardag än (14,6 % ägnar sig åt det).

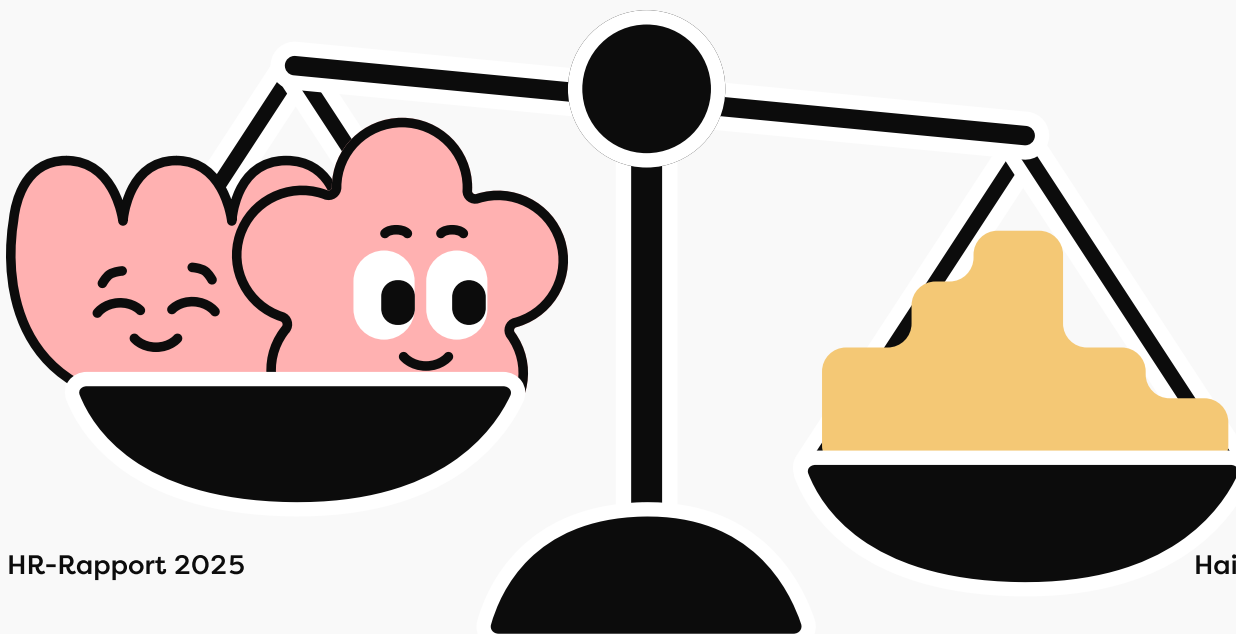
Samma sak gäller CSRD/hållbarhetsrapportering där 22,3 % uppger att det utgör en del av deras compliancearbete.

Lönetransparensdirektivet - mer än ett regelverk

Med 50 omnämningen toppar lönetransparensdirektivet listan över HR:s mest komplexa utmaningar just nu. Utmaningarna ligger inte främst i rapporteringen, utan i att flera av HR:s centrala processer påverkas. Direktivet driver på:

- Utveckling av HR- och lönesystem
- Ny jobbarkitektur
- Koppling mellan prestation och ersättning
- Digitalisering av löneprocesser

Lönetransparensdirektivet har satt igång en tidskrävande förändrings- och digitaliseringsresa på många företag. Resultatet kommer dock att skapa bättre struktur och rättvisa inom organisationen.



Dataskydd i en osäker värld

Ett annat särskilt intressant resultat handlar om HR:s inställning till amerikanska underleverantörer hos HR-system:

- 33 % Vill endast arbeta med lösningar där så mycket som möjligt i leverantörskedjan är europeiskt
- 23 % Undviker helst amerikanska underleverantörer helt.
- 11,5 % Tycker det är okej, men föredrar europeiska alternativ
- 14 % Tycker det är acceptabelt om leverantören följer gällande EU-regler
- 18,5 % Har ingen åsikt

56%

Vill aktivt undvika eller minimera användningen av amerikanska underleverantörer.

För HR handlar det om något så enkelt som att skydda medarbetarnas integritet i en tid när regelverken är snåriga och riskerna höga.



“Med tanke på råden och utvecklingen hos de europeiska dataskyddsmyndigheterna de senaste åren tycker jag att det är rätt av HR att ta den här frågan på allvar och att fokusera på den.

Osäkerheten vi har följt de senaste åren kopplat till överföringar till USA samt de massövervakningslagar som amerikanska bolag måste följa har visats sig gång på gång gå emot grundläggande rättigheter och lagar i Europa.

Att skydda integriteten hos sina medarbetare är alltid eftersträvansvärt och något som jag tror att alla organisationer vill satsa på.”

-Jakob Iwars, Head of Legal & Bid på Hailey HR

06.

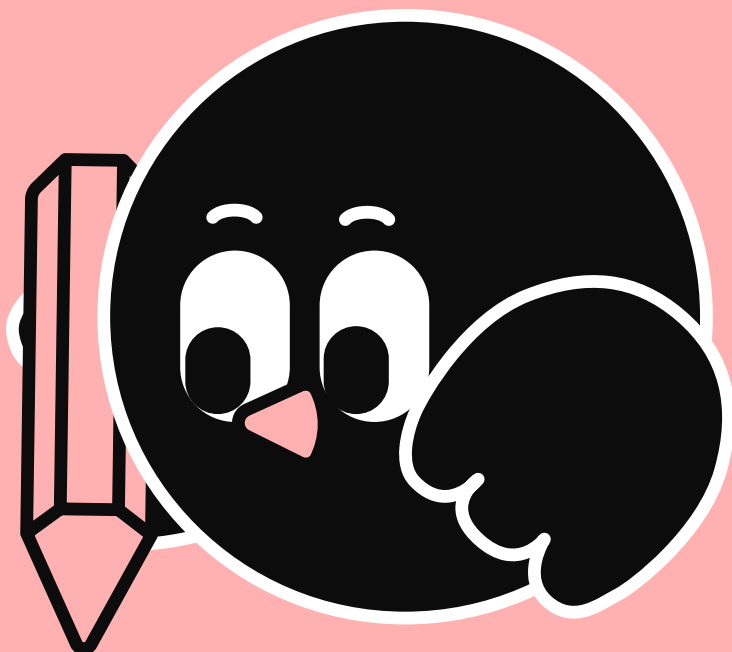
Planerade initiativ för HR 2025/26

När vi frågade HR vilka större initiativ de planerar för de kommande 12 månaderna fick vi en tydlig bild av vart branschen är på väg.

De stora satsningarna

Flera initiativ toppar HR:s agenda framöver, från system och digitalisering till kultur och ledarskap.

1. HR-system & digitalisering (41 omnämnananden)
2. Lönetransparens & lönearbete (33)
3. Kompetensutveckling & ledarskap (29)
4. Organisationsförändringar (15)
5. AI & automation (9)
6. Kultur & värderingar (9)



Vilka större initiativ/projekt planerar ni inom HR de kommande 12 månaderna?



“Ny form för utvärderingar av medarbetare och chefer, Ledarskapsprogram, Lönekartläggning, Beskrivning av lönens koppling till förväntningar och krav.”



“Göra om rekryteringsprocessen, införa HR-system, göra employer branding strategin, kompetenskartläggning som är sammanlänkat med allt”



“Att skapa en övergripande kompetensförsörjningsplan och att få in kompetensutveckling i det vardagliga arbetet hos medarbetarna.”



“Kultur och värderingsarbete, metod för teamutveckling, implementering nytt HR-system, performance management process 2.0”



“Vi lägger en ny strategi för hela bolaget där HR är en viktig del, med fokus på kultur, ledarskap och strukturer som stöttar tillväxt och trivsel.”



“Employer branding - paketera det som vi redan har och införa nyheter inom området. Uppdatera vår arbetsmiljöpolicy.”

“

Därför toppar HR-system och digitalisering listan

För att förstå varför HR-system och digitalisering är så populära projekt behöver vi titta på vad det var HR ville göra mer av igen: Mer strategiskt arbete, utveckling av sina chefer, ledare och organisationen som helhet.

Vad är det då som stoppar HR från att göra mer av det de vill?

Genom att kategorisera svaren på frågan "Vad upplever du som mest tids- eller energikrävande i ditt HR-arbete?" kan vi enkelt se vad som stjäl HR:s tid från det värdeskapande arbetet:

- Administration (33%)
- Chefsrelaterat arbete i processer (14%)
- Medarbetarärenden/frågor (12%)

Digitalisering löser dessa tidstjuvar. Tittar vi på svaren på frågan nedan blir korrelationen mellan tidstjuvarna och effekterna uppenbar:

Vilka är de största positiva effekterna som du har upplevt av att använda digitala HR-verktyg? (Respondenterna fick välja tre effekter var)

65 % Minskat administrativt arbete

57 % Effektivare processer

40 % Bättre data och analys

35 % Förbättrad kandidat- och medarbetarupplevelse

30 % Tidsbesparing via self service

Följer vi resonemanget hela vägen i mål ser vi att när tidstjuvarna minskar öppnas tiden upp för det värdeskapande arbete som HR vill göra mer av. Då blir det plötsligt ganska enkelt att förstå varför digitalisering genom HR-system är ett så tydligt fokus för HR 2025/26.

Av de som implementerat ett HR-system upplever:

65% att tidstjuven "Admin" har minskat.

57% att tidstjuven "Chefsrelaterat arbete" nu är en mindre faktor då deras processer har blivit effektivare.

30% att tidstjuven "Medarbetarärenden" har minskat genom self service där medarbetarna hittar svaren på sina frågor själva i HR-systemet.

Digitalisera era HR-processer med Hailey

“Vi är mest stolta över att vi tillsammans med Hailey har lyckats göra en så stor positiv skillnad i hur vi jobbar med våra HR-processer, men också hur våra medarbetare upplever de processerna. Från komplext och krångligt till enkelt och tillgängligt.”

– Gwendoline Lindahl, Business Partners på Fortnox.

[Upptäck HR-plattformen Hailey](#)



07.

HR & AI

AI är senaste årens stora buzzword, men bakom hypen - Hur många har kommit igång? Hur används AI inom HR? Vad använder HR-kollegorna AI till i praktiken? Och vilka risker finns?

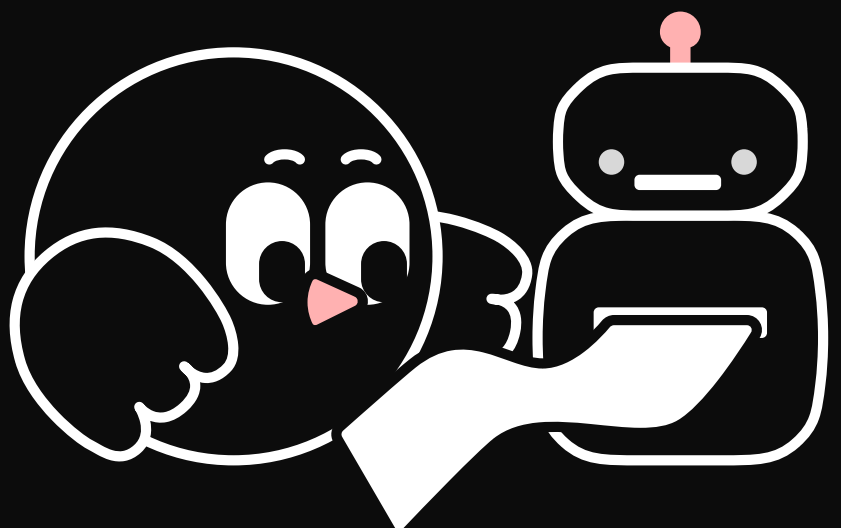
Vi börjar med att besvara den första frågan där **64% svarade att de redan har implementerat AI i sitt HR-arbete**. Vi ska reda ut hur HR definierar "implementerat AI". Men innan vi gör det ska vi redogöra för vad som hindrar de resterande 36% från att använda AI i sitt arbete.

Varför har inte alla börjat?

Tredjedelen som har inte börjat använda AI på HR-avdelningen än svarar att anledningarna är flera till att de inte kommit igång:

- Brist på kunskap
- Osäkerhet kring juridik/GDPR
- Otillräckliga verktyg
- Otydligt affärsvärde

Men intresset finns där – **43,8 % planerar att komma igång** med sin AI-användning redan inom ett år och generella inställningen till AI är ändå övervägande positiv.



Vad driver användningen för de som kommit igång?

Ren nyfikenhet är den främsta anledningen till att HR har börjat använda AI - nästan fyra av tio (38,6 %) började testa bara för att se vad som händer. Behovet av effektivisering (32,6 %) är också en stark drivkraft. Det syns även i HR:s användningsområden för AI där de vanligaste svaren var:

Effektivisering/Textproduktion (56 %) – t.ex. dokument, policy, mallar, rutiner och jämförelser.

Bollplank & stöd (10 %) – snabb input i vardagen, särskilt för ensamma HR-roller.

“Vad var det senaste du använde AI till i din roll?”

“Ta fram en ny riktlinje för ensamarbete”

“Till att justera upp utbildningsmaterial och få inspiration”

“En AI-agent där medarbetare kan ställa frågor kopplade till HR.”

“Hjälp att skriva ihop ett utskick till personalen innan sommaren.”

“Tog fram en tabell på semesterskulder”

“Analys och plan för aktiva åtgärder mot diskriminering”

“Granskning av en policy och förbättringsförslag”

“Gjorde en APV för danska verksamheten”

“En rekryteringsannons och en grundutbildning i arbetsrätt utifrån våra kollektivavtal”

Effekten av AI

Det är tydligt att HR har förstått att AI är ett kraftfullt verktyg, men har de börjat uppleva verklig effekt ännu? På frågan "Vilka processer har AI implementerats i" svarade hela 62% "Ingen process" - vilket tyder på att HR fortfarande bara skrapar på ytan. AI används främst för ad hoc-arbete som textskrivning och brainstorming.

Men HR upplever ändå konkret nytta av AI. Tiden som behöver läggas på textdokument som mallar, policies och kommunikation har minskat märkbart. Och går vi tillbaka i rapporten till att tid är en av HR:s största utmaningar så betyder det att AI trots allt levererar riktig effekt i vardagsarbetet.

“Vad har AI hittills bidragit med i ert HR-arbete?”

“Tidseffektivisering vid framtagande av kommunikation”

“Bra hjälp med formuleringar till diverse rutiner”

“Min nya kollega att fråga”

“Samla information och få förbättringsförslag på processer”

“Sparat tid och bättre outcome i material och texter jag producerar.”

“Hjälp till analys och sammanställning”

Vilka verktyg används?

När HR använder AI är det ChatGPT som dominerar – tre av fyra (76 %) använder det som standardverktyg. Därefter kommer Microsoft Copilot (30 %) och inbyggda AI-funktioner i HR-verktyg (10 %). Nästan hälften angav att de använder fler än ett verktyg.

Risker i användningen

Det finns många risker kopplade till HR och AI, men enligt vår undersökningen är de flesta medvetna om riskerna:

- Juridiska felsteg i t.ex. LAS-tolkningar.
- Risk för bias och stereotyper.
- GDPR-hinder kring känsliga data.
- Brist på mänsklig ton i texter.



“Svara ibland fel, ganska ofta när det gäller svensk arbetsrätt tyvärr. AI vill gärna vara till lags och svarar hellre något än att svara rätt känns det som...”

“När fungerade AI inte bra?”

“I bedömning av CV kan den ibland göra fyrkantiga bedömningar”

“Arbetsrättsliga frågor kopplade till KA-avtal”

“Går inte att lita helt på fakta-behöver dubbelkolla”

“När jag behövde hjälp i beräkning av lön”

“Jag har inte uppskattat AI i intervjuer”

“Vid bristande förståelse för mänskliga nyanser och kontext, som t.ex. vid rekrytering”



Om du precis börjat utforska AI eller är nyfiken på att komma igång kan du vara trygg - de flesta inom HR befinner sig fortfarande i början av sin AI-resa.

Avslutning

Den här rapporten ger insyn i HR:s vardag just nu, men fungerar också som en påminnelse om hur snabbt området förändras. Vi ser en funktion som både håller vardagen flytande och samtidigt förväntas driva förändring. Branschen har en tradition av att dela med sig av erfarenheter för att tillsammans kunna ta större kliv framåt.

Utmaningarna för HR är tydliga. Tekniken tvingar fram utveckling och förändring i arbetssätt samtidigt som compliance blir ett allt större område att navigera. Men här ligger också möjligheten - HR blir viktigare för organisationen genom att frigöra tid för det som skapar verkligt mänskligt värde, vilket i sin tur leder till större affärsvärde.

När HR lyckas säkerställa rätt resurser och kompetenser, främja välmående medarbetare, utveckla chefer som driver framåt och skapa förståelse hos ledningen för värdet av hela "apparaten" - då blir HR en strategisk kraft som verkligen gör skillnad.

Genom att dela erfarenheter kan vi tillsammans kapa tidstjuvar, frigöra kraft och bygga HR som skapar både mänskligt och affärsmässigt värde.



Praktiska tips

För dig som känner igen dig i utmaningarna – du är inte ensam. Här är tre konkreta tips som vi ser hjälper HR baserat på svaren

1

Kartlägg dina tidstjuvar.

Identifiera vad som slukar din tid och undersök vilka processer som kan digitaliseras.

2

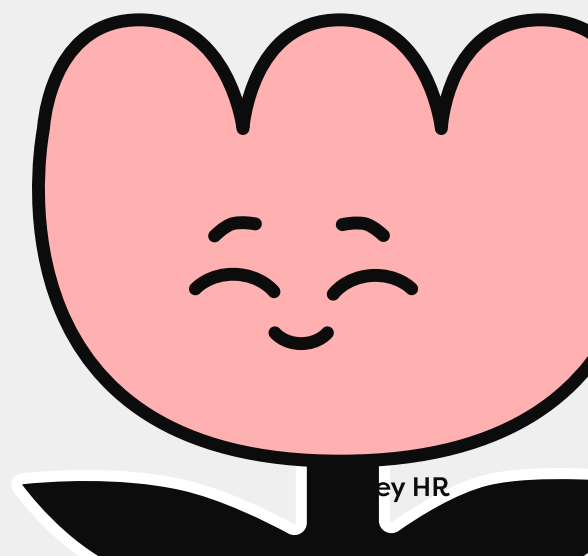
Testa AI i det lilla.

Gör som dina branschkollegor – börja med enklare uppgifter som inte innehåller känsliga data, som bollplank eller för textproduktion.

3

Koppla ihop initiativen.

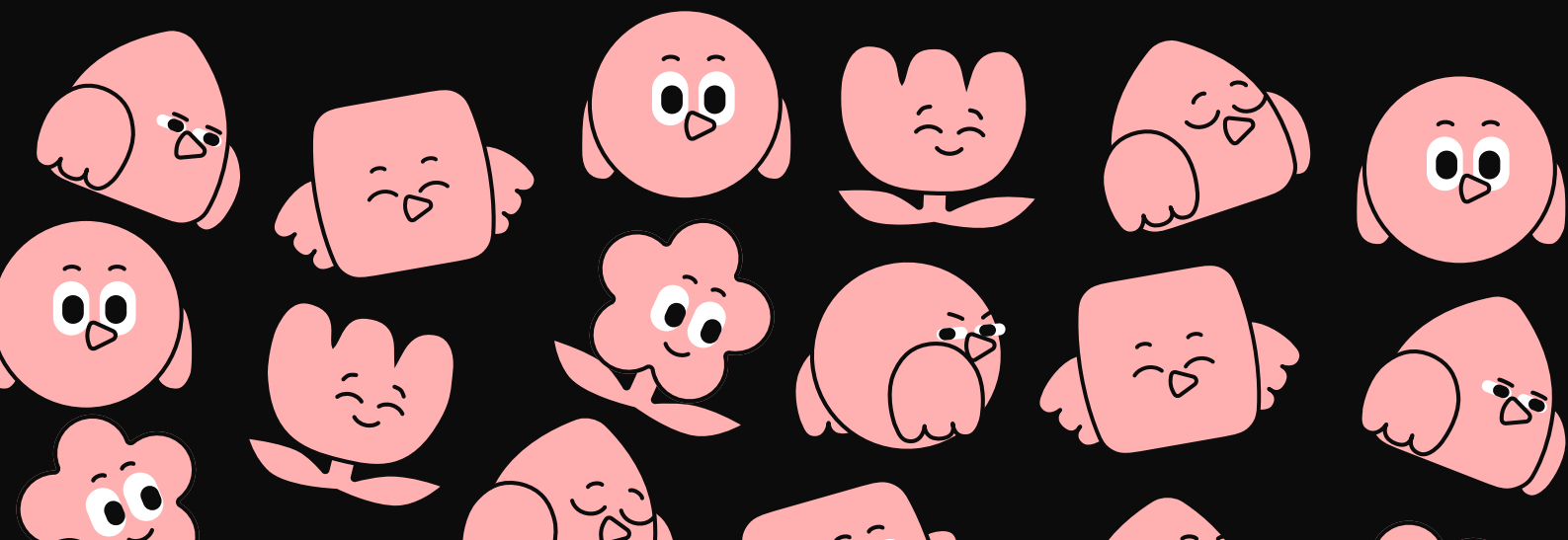
Lönetransparens driver teknisk utveckling och behovet av systemstöd. Digitalisering frigör tid. Tid möjliggör strategiskt arbete. Se över helheten när du planerar 2026.



Metod

Undersökningen genomfördes av Hailey HR under juni–juli 2025. Syftet var att kartlägga HR:s vardag, utmaningar och framtidsplaner för att kunna skapa en nulägesbild för HR.

Totalt deltog 206 personer i HR-roller i svenska organisationer av olika storlek och mognad. Respondenterna rekryterades via Hailey HR:s nätverk, nyhetsbrev och sociala medier. Undersökningen bestod av en anonym webbenkät med både fasta svarsalternativ och öppna fritextfrågor.



Vilka deltog i undersökningen?

- **Organisationer av alla storlekar:** 47 % från företag med under 100 anställda, 33 % från medelstora (100-249) och 20 % från större organisationer
- **Erfarna HR-proffs:** 66 % har mer än 6 års erfarenhet inom HR
- **Både specialister och generalister:** 95 % arbetar i renodlade HR-roller (61 % HR-chefer) och 5 % är chefer med HR som del av ansvaret
- **Organisationer i olika utvecklingsfaser:** En jämn fördelning mellan tillväxtföretag 3-10 år (33 %), etablerade företag 10-25 år (32 %) och mogna organisationer 25+ år (32,5 %) – vilket ger perspektiv från hela företagslivscykeln
- **Lokala och globala företag:** Majoriteten (63 %) arbetar i organisationer med verksamhet enbart i Sverige, medan 13 % har verksamhet i Norden och 24 % har internationell verksamhet
- **Nya på jobbet, erfarna i yrket:** Nästan hälften (47,6 %) har bara varit 1-3 år i sin nuvarande organisation, och ytterligare 12,6 % är helt nya (mindre än ett år).
- **Från ensamma till team:** 47,6 % arbetar ensamma, 44,7 % i team om 2-5 personer, och endast 7,8 % i större HR-avdelningar



Kontakta oss

Email hello@haileyhr.com

Adress **Hornsbruksgatan 28**
117 34 Stockholm

Hemsida haileyhr.com

hailey

En plats för all HR

