

HR-trender 2025: 7 som kan vägleda din personalstrategi



Introduktion	3
1. AI kommer att hitta sitt fotfäste	4
2. Kraven på återgång till kontoret	5
3. Strategisk personalplanering framför snabb skalning	7
4. Skapa anpassningsbara, kompetenta team genom lärande och utveckling	8
5. Bygga mer motståndskraftiga arbetsplatser	9
6. Återfå förtroende	10
7. Maximera värdet av investeringar i HR-tech	12
Vägen framåt mot 2025	14
Möt Bob	15

Introduktion

Hur kommer framtidens HR att se ut 2025?

Effekterna av den globala pandemin, geopolitisk instabilitet och socioekonomiska omvälvningar har gjort de senaste åren till en period av ständiga störningar.

Allt detta har haft en betydande inverkan på våra arbetsplatser – vilket har lett till att organisationerna nu längtar tillbaka till 2019. Men 2025 är året då kampen för att återerövra det förflutna kommer att upphöra och organisationerna kommer att börja planera för resten av 2000-talet.

HR kommer att leda förändringen mot en mer **motståndskraftig framtid** och driva på organisationerna att anpassa sig till och acceptera det nya normala.

I den här guiden presenterar vi sju stora HR-trender 2025. Vi kommer med insikter och strategier för organisationer som är redo att släppa taget om det gamla och omfamna den nya arbetsvärlden.



1. AI kommer att hitta sitt fotfäste

När generativ AI först dök upp på scenen var förväntningarna skyhöga. Teknikföretag och ledare förutspådde att AI skulle revolutionera arbetet och förändra hela branscher.

AI må ha påverkat områden som kundservice, innehållsskapande och dataanalys, men de förväntade genomgripande förändringarna har varit förvånansvärt blygsamma. **Trots att tiotals miljarder dollar** har investerats i tekniken, har **AI inte gett** den snabba avkastning som investerarna hoppades på.

År 2025 förutser vi en förändring av AI:s roll – från vilda futuristiska löften till praktiska, omedelbara och vardagliga tillämpningar som tillför verkligt värde till människors arbete. Det kommer vi bland annat se när det kommer till AI inom HR. Fokus kommer att ligga på AI-verktyg som stöder dagliga HR-uppgifter genom att skapa formulär, starta dokument och svara på grundläggande frågor.

Detta kommer att vara till stor nytta för HR-team, eftersom det manuella arbetet minskar och mänskliga fel minimeras genom automatisering. **AI i HR kommer även hjälpa teamet** att öka

effektiviteten och frigöra tid för strategiska initiativ som driver innovation och får organisationer att växa i framtiden.

Förvänta dig att AI levererar ännu mer värde genom praktiska tillämpningar som tillgodoser dina omedelbara behov, **vilket gör AI till en mer pålitlig partner** i dina medarbetares dagliga arbete.



2. Kraven på återgång till kontoret ifrågasätts

Det har funnits förespråkare för distansarbete och flexibelt arbete genom åren, men pandemin påskyndade processen och tvingade alla att anamma modeller för distansarbete.

Nu när **världen i stort sett har återhämtat** sig från covid-19 har **vissa stora organisationer** – som Amazon, Starbucks, JPMorganChase och Nike – försökt att få medarbetarna att återvända till kontoret. Syftet? Att återgå till den forna ”status quo” med 9 till 5-jobb. Men det vill inte medarbetarna.

Det har till och med förekommit att **stora varumärken hotat att säga upp medarbetare** som vägrar att följa reglerna.

En trend inom HR är att många företag kämpar med att hitta nya sätt att uppmuntra sina medarbetare att återvända till kontoret. Trots påbud och till och med hot om uppsägningar fortsätter dagens yrkesverksamma att prioritera flexibilitet och **balans mellan arbete och privatliv**, framför en återgång till heltidsarbete på plats.

Nya uppgifter tyder dessutom på att det faktiskt kan vara kontraproduktivt att tvinga anställda att återvända till kontoret på heltid.

En nyligen genomförd McKinsey-undersökning visade att organisationer med flexibla arbetssätt rapporterade högre försäljningstillväxt än de som tillämpade strikt kontorsbaserat arbete.

Fördelarna med hybridarbete

Hybridmodeller gynnar helt klart medarbetarnas välbefinnande och prestation: **78 procent** av hybridarbetare känner sig mindre stressade, 74 procent känner sig mer produktiva och 85 procent rapporterar större arbetstillfredsställelse.

Att tvinga människor att återvända till kontoret på heltid **förbättrar inte nödvändigtvis samarbetet** eller främjar tillhörighet.

Med rätt digitala verktyg kan utspridda team hålla sig engagerade och arbeta effektivt tillsammans, var de än befinner sig.

I takt med att fler företag inser vikten av att omfamna **hybridarbete** och dess fördelar istället för att motarbeta förändringens vindar, kommer kraven på återgång till kontoret att försvinna under 2025.

Konversationen på framåtblickande företag rör sig från frågan om hybridarbete är genomförbart, till hur företag kan investera i teknik och initiativ som utnyttjar flexibla arbetsmodeller för att öka organisationens effektivitet, medarbetarnöjdhet, innovation och framgång.



3. Strategisk personalplanering framför snabb skalning

Pandemin utlöste en kraftig ökning av efterfrågan på digitala produkter och tjänster, vilket fick många organisationer att skala upp verksamheten snabbt.

Företag som Amazon, Meta och Microsoft **utökade sina personalstyrkor avsevärt** och anställde som svar på den skyhöga efterfrågan när människor blev mer beroende av teknik för att arbeta på distans från en mängd olika platser världen över.

Men när landskapet efter pandemin utvecklades och efterfrågan minskade fick denna era av snabba anställningar ett tvärt slut – **tusentals blev utan jobb.**

En av HR-trenderna för 2025 bottnar i pandemins anställningsvåg: Hållbar tillväxt kräver genomtänkt planering, inte reaktiv expansion. Arbetsgivarnas varumärken och bankkonton tjänar mer på att undvika kraftiga svängningar i bemanningen.

Strategisk planering är nyckeln

För att prioritera stabilitet bör du investera i strategiska bemanningsmodeller som balanserar produktivitet, löner och förmånskostnader. Rätt **HR-tech** och verktyg kan hjälpa dig att identifiera kandidater och medarbetare som har den kompetens – eller potential att snabbt höja sin kompetens – som krävs för att leverera den produktivitet och kvalitet som ditt företag behöver för att blomstra.

Fokusera på att använda HR-verktyg som kan hjälpa dig att göra korrekta prognoser för framtida arbetskraftsbehov. På så sätt får du tillgång till data som du kan använda för att fatta strategiska beslut om anställningar och resursfördelning. Du kommer också att kunna bygga upp en talangbas som ligger i linje med organisationens långsiktiga mål, snarare än att reagera på kortsiktig efterfrågan.

Detta tillvägagångssätt bidrar till att säkerställa att varje anställning tillför ett tydligt mervärde. Verktyg som hjälper till att identifiera **kompetensluckor**, förutse projektbaserade behov och bedöma hur specifika roller påverkar den totala produktiviteten kan hjälpa dig att undvika de ekonomiska och operativa påfrestningar som reaktiva anställnings- och uppsägningscykler innebär.

4. Skapa anpassningsbara, kompetenta team genom lärande och utveckling

En av 2025 års HR-trender går ut på att företagen kommer att investera mer i sina medarbetares tillväxt och utveckling för att undvika de ekonomiska och ryktesmässiga kostnaderna för hyperoffentliga anställnings- och uppsägningscykler.

De kommer att börja förändra sin syn på lärande och utveckling och övergå till en mer strategisk planering av personalstyrkan.

När **AI minskar antalet juniorroller** och **universiteten kämpar** för att anpassa sina utbildningar till moderna affärsbehov kommer företagen att prioritera att **anställa erfarna yrkesverksamma framför personer med akademisk examen**, samt fokusera på att utveckla specialiserade färdigheter genom interna utbildningsprogram för att uppnå långsiktiga mål.

Överväg att använda ett **Learning Management System (LMS)** för att sammanställa och leverera skräddarsydda program för dina medarbetare – samtidigt som du tar hänsyn till de fördelar och potentiella utmaningar som de medför.

Närma dig LMS-implementeringen på ett genomtänkt sätt

Planera noggrant för att se till att ditt LMS förblir organiserat och effektivt. Genom att strukturera ditt LMS på ett bra sätt undviker du rörigt innehåll som är för brett, irrelevant eller alltför fragmenterat. Det gör det lättare att hitta och tillämpa den information man behöver.

För att **maximera effektiviteten i ditt LMS** bör du investera i högkvalitativt innehåll som ligger i linje med dina affärsmål, samt utveckla tydliga riktlinjer för innehållshantering och organisation.

Du kan också investera i framtidens HR-verktyg som utvecklar personliga inlärningsvägar för enskilda individer, vilket ger skräddarsytt innehåll som tillgodoser varje medarbetares omedelbara behov och ambitioner.

På så sätt kan dina medarbetare få tillgång till inriktade, lätt sökbara resurser utan att gå vilse eller bli överväldigade i ett hav av alternativ.

5. Bygga mer motståndskraftiga arbetsplatser

En annan av de aktuella trenderna inom HR är behovet av utbildning i motståndskraft – som aldrig varit mer angeläget.

Redan före covid-19 påverkade **ökande nivåer av utbrändhet** människors produktivitet, kreativitet och engagemang. **Under åren som gått sedan dess har krisen bara förvärrats**. Uppsägningar, ekonomisk osäkerhet och geopolitiska händelser har lett till utbredd stress och oro på arbetsplatserna.

När vi ser på HR-trender för 2025 kommer företagen att börja prioritera utbildning i motståndskraft som verkligen stöder människors psykiska välbefinnande.

Utrusta dina medarbetare med träning i att hantera motgångar, samtidigt som du tar itu med de strukturella problem som bidrar till stress och utbrändhet.

Effektiva motståndskraftsprogram fokuserar på områden som **känsloreglering, kognitiv omstrukturering, stresshantering och socialt stöd**. Dessa färdigheter gör att dina medarbetare kan hantera omedelbara stressfaktorer och odla ett positivt tankesätt som kan hjälpa dem att se motgångar som möjligheter till tillväxt.

Så ser effektiva program för motståndskraft ut

Program som lägger ansvaret på dina medarbetare att ”bli mer motståndskraftiga” riskerar att sända fel budskap – att kämpa blir då ett personligt misslyckande, snarare än ett svar på yttre påtryckningar. För att ge dina medarbetare optimism och en realistisk syn på motståndskraft bör du genomföra utbildningar som tar itu med grundorsakerna till stress på arbetsplatsen. Det kan röra sig om ineffektiva processer, obalanserad arbetsbelastning och lågt värderade arbetsuppgifter.

Cheferna har en unik position när det gäller att identifiera och hantera strukturella utmaningar, men känner sig ofta mer belastade som kritiska länkar mellan team och ledning.

Genom att stödja cheferna med utbildning i motståndskraft kan de fokusera på det de kan förändra och slippa skuld känslor över sådant som ligger utanför deras kontroll.

År 2025 kommer träning i motståndskraft och stöd för psykisk hälsa bli HR-trender som inte bara kommer vara förmåner – detta kommer att vara avgörande för att skapa en friskare och gladare personalstyrka som **driver organisatorisk framgång och intäktstillväxt**.

6. Återfå förtroende

Förtroende är en viktig grundpelare för alla framgångsrika organisationer: en självklar del av framtidens HR.

När förtroendet är högt är det lätt att kommunicera och samarbeta. Medarbetarna kan agera tryggt i vetskap om att deras arbetsgivare värdesätter och skyddar deras intressen. Men en växande känsla av misstro har smugit sig in på många arbetsplatser.

Förtroende går åt båda hållen

Forskning visar att endast 60 procent av yrkesverksamma känner att deras arbetsgivare litar på dem, jämfört med 86 procent av cheferna som rapporterar högt förtroende för sina team.

Vad är det som driver denna känsla av misstro?

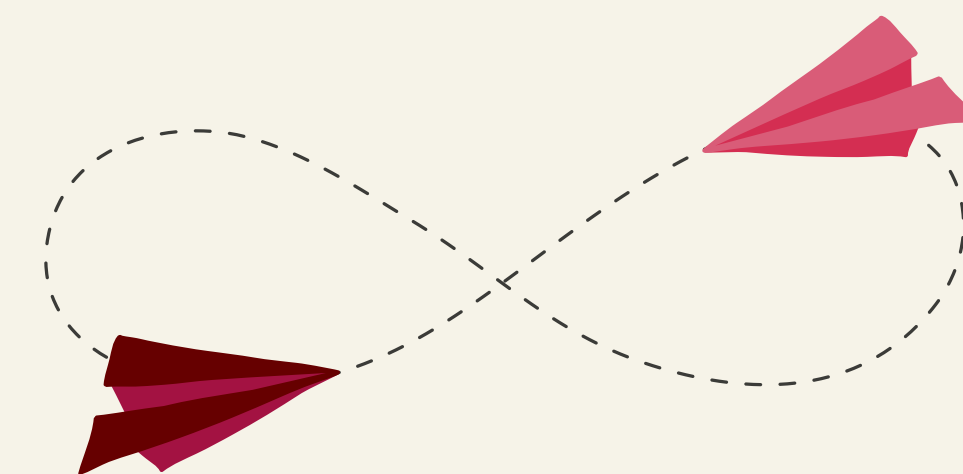
När företagsledare fattar beslut som påverkar människors anställningstrygghet eller ersättning utan att rådfråga dem,

eller delar nyheter om uppsägningar på ett opersonligt sätt, (som att skicka mejl eller förinspelade videor utan förvarning), undergrävs förtroendet. Det slutar med att människor känner sig undervärderade och utbytbara.

Det är därför det är så viktigt att komma ihåg att förtroende går åt båda hållen: Visa dina medarbetare att du litar på dem så kommer de att lita på dig i gengäld.

Vissa **organisationer övervakar teammedlemmarnas aktiviteter** eller inför strikta övervakningsåtgärder – särskilt för dem som arbetar på distans – vilket skapar en kultur av misstänksamhet som visar att man inte litar på människors engagemang och integritet.

En annan viktig faktor som ökar förtroendeklyftan är de försämrade möjligheterna till meningsfull karriärutveckling. På senare år har befordringar blivit ovanliga. Och även när de



Konkreta belöningar skapar förtroende

Företag som bromsar ned befordringar och kopplar avancemang mer till titlar än till konkreta belöningar riskerar att stöta bort toptalanger. Som ett resultat av detta ser människor i arbetslivet i allt högre grad interna befordringar som ett sätt att förbättra sin konkurrenskraft på annat håll, snarare än som ett åtagande gentemot sin nuvarande arbetsgivare.

För att återupprätta förtroendet måste du behandla arbetsplatsen som en gemenskap att vårda. Det är viktigt att visa medarbetarna att du erkänner deras inneboende värde som människor och stöttar dem och deras **välbefinnande**, så att de kan bidra effektivt till organisationens framgång.

För att sammanfatta denna HR-trend kan vi säga att transparent kommunikation kring arbetsroller, befordringar, uppsägningar och strategiska beslut är avgörande. Att involvera medarbetarna i beslutsprocesser, särskilt sådana som påverkar deras dagliga liv, visar på respekt och omsorg.

I de fall **uppsägningar** behövs kan man visa sitt engagemang för de berörda genom att erbjuda avgångsvederlag, fortsatta sjukvårdsförmåner och karriärstöd.

När det kommer till trender inom HR 2025 ser vi att framtidstänkande företag kommer att satsa på företagskulturer som bygger på stödjande gemenskaper som värdesätter öppenhet, rättvisa och genuina tillväxtmöjligheter – vilket skapar en grogrund för långsiktig, hållbar framgång.



7. Maximera värdet av investeringar i HR-tech

Endast 24 procent av dagens HR-avdelningar lyckas anpassa tekniken till sina affärs mål. Denna kamp bottnar ofta i att organisationerna pendlar mellan konsolidering och expansion.

Under expansionsfaser, när ekonomin är stark, prioriterar många organisationer flexibilitet och experimenterande och använder många speciallösningar på olika avdelningar. Även om detta uppmuntrar till innovation kan det också leda till en överbelastad tech-stack med fragmenterade system som är svåra att hantera. Och ännu svårare att integrera.

När ekonomin stramas åt försöker företagen konsolidera och det slutar ofta med att de tekniska ekosystemen reduceras till färre, bredare lösningar – ofta på bekostnad av funktionalitet och användarnöjdhet.

Proaktivt förhållningssätt till teknik

De långsiktiga kostnaderna byggs upp i organisationer som sitter fast i reaktiva cykler, särskilt när de kämpar för att hitta rätt balans mellan funktionalitet och budget.

För att undvika denna vanliga fallgrop bör du prioritera HR-verktyg med långsiktig relevans och flexibilitet att anpassa sig till verksamhetens framtida behov, snarare än att enbart fokusera på att lösa omedelbara problem.

När du väljer HR-tech är det viktigt att tänka på **implementeringsprocessen**. För att boosta framtidens HR i ditt företag bör du börja med att definiera nuvarande och förväntade behov, utvärdera potentiella utmaningar med integration med befintliga system och ta fram en tydlig färdplan för effektiv användning.

Genom att förstå vilka processer varje verktyg kommer att stödja och hur det kommer att förbättra dina dagliga arbetsflöden kommer du att vara bättre rustad att göra strategiska tech-val 2025 som ger bestående värde.

Se långsiktigt på investeringar i HR-tech

Istället för att ständigt växla mellan specialiserade verktyg och allt-i-ett-lösningar bör du satsa på **plattformar** som kombinerar robusthet med flexibilitet.

Dessa verktyg finns här för att hjälpa dig att anpassa dig till dina förändrade affärsbehov och förhindra störningar som orsakas av frekventa tekniska förändringar. Med hjälp av dem får dina medarbetare en stabil, konsekvent grund att stå på.



Vägen framåt mot 2025

HR-trenderna för 2025 kommer att innebära en vändpunkt för många företag när de inser att det inte finns någon återvändo till arbetslivet som det såg ut före pandemin. Det kommer att ge oss alla en möjlighet att bygga en ny grund – som är **flexibel**, människocentrerad och motståndskraftig.

Framåtblickande organisationer kommer att fokusera på att skapa moderna arbetsmiljöer som prioriterar välbefinnande, karriärutveckling och anpassningsförmåga som drivkrafter för affärsframgångar.

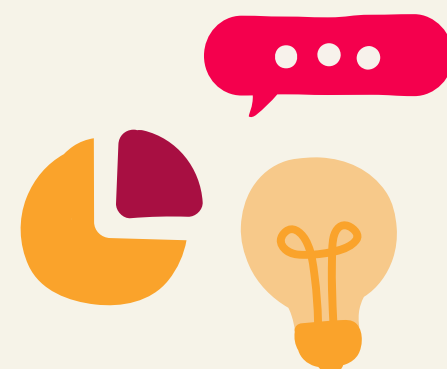
Genom att anamma dessa trender för framtidens HR kommer företagen att kunna attrahera och behålla topptalanger, öka prestationerna och tryggt navigera genom de utmaningar som väntar – oavsett vad de ställs inför.



Möt Bob

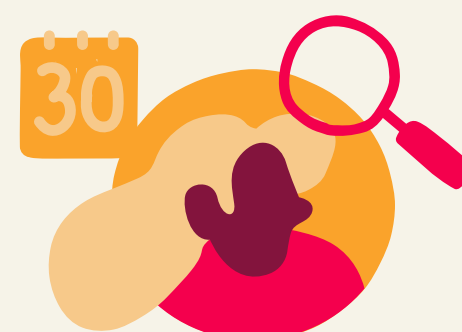
Vi på HiBob har byggt en modern HR-plattform som är utformad för att passa moderna affärsverksamheter – idag och i framtiden.

Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.



För chefer

Den förser cheferna med data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och optimera processer.



För HR

Den automatiserar många standardprocesser, den ger bättre översikt över verksamheten och den samlar alla HR-data i en trygg och användarvänlig miljö.



För medarbetare

Den förser dem med de verktyg och den information de behöver för att känna sig delaktiga, utvecklas och växa under resan gång.



Bob kommer inom kort även kunna användas till att främja kommunikation, samarbete och delaktighet, vilket skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.

Nu är tiden inne att fatta smartare beslut om era anställda och er organisation

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på contact@hibob.com

BOKA EN DEMO



NEW YORK

275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,
1017 HL Amsterdam
Nederländerna

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848
Israel

LISSABON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN

Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Strasse
76/77, 10115, Berlin

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON

The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
London EC1R 0EB