

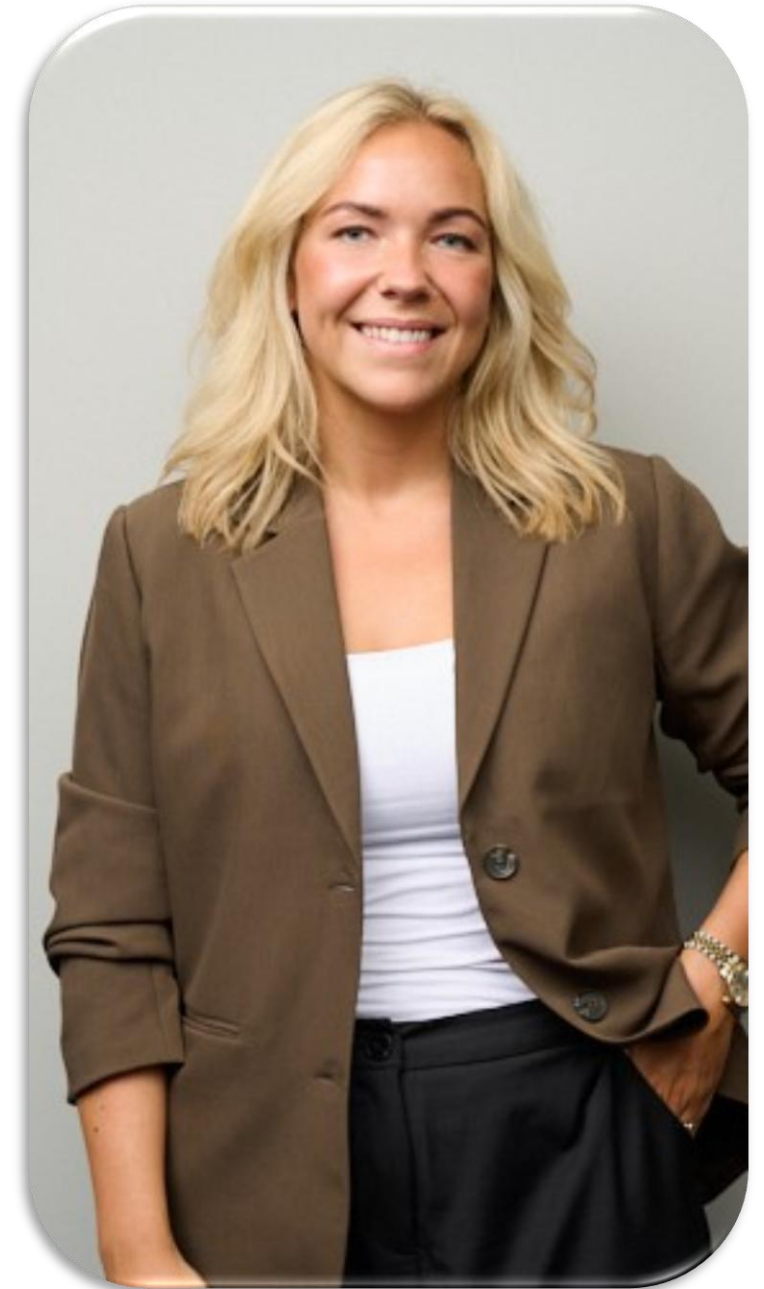
Fra Excel-kaos til
strategisk HR – når HR
har det værktøj, der
matcher ambitionerne



techrs

Introduktion – hvem er jeg?

Navn:	Laura Lund-Hansen
Erfaring:	6 år indenfor HR • 2 år indenfor rekruttering • 4 år indenfor HR • 1,5 år indenfor HR Tech implementering
Uddannelse:	BSc Virksomhedsstudier & Kommunikation – RUC Cand.Soc. Human Ressource Management – CBS
Ansættelser:	Kelly Services Anders Nielsen & Co./Ancotrans TechHRs
Systemer:	HiBob Teamtailor Peakon



Agenda

- Introduktion
- HR's spænd i dag
- Hvad forventer vi af HR i 2026?
- Når fundamentet spiller – cases og eksempler fra HR-motoren
- Læringer og perspektiv
- Afrunding og spørgsmål



HR's spænd i dag: forventninger til HR – på et grundlag, der ikke følger med

HR SKAL I DAG LEVERE PÅ

- Stabil drift og compliance
- Datadrevet indsigt
- Performance og ledelsesstøtte
- Medarbejderoplevelser
- Strategisk sparring

HVERDAGEN ER OFTE PRÆGET AF

- Excel-ark og manuelle flows
- Flere systemer uden sammenhæng
- Manglende datakvalitet
- Brandslukning frem for udvikling

Den skjulte konsekvens – for når fundamentet halter, halter HR's rolle med

Strategi bliver til
projekter uden
effekt

Data bliver til
rapportering – ikke
indsigt

HR bliver flaskehals
for ledere

HR's tid går på
koordinering frem
for værdiskabelse

People-agendaen
bliver reaktiv

HR får ikke luft til at
arbejde strategisk

Indblik i, hvad medarbejdere og ledere forventer af HR i 2026 – og hvilke krav det stiller til HR's digitale setup

Medarbejdere forventer

- Overblik over egen data, udvikling og vilkår
- Enkle, sammenhængende digitale oplevelser (og at deres feriebalancer er rigtige..!)
- Transparens i form af løn, udvikling, feedback og virksomheds-politikker
- At kunne finde de fleste HR-ting selv
- At HR-systemer understøtter deres hverdag – ikke skaber yderligere arbejde



Ledere forventer

- Real-time overblik over deres teams
- Beslutningsstøtte – rapporter der faktisk hjælper
- Tidlige signaler på trivsel, performance og risiko
- Sammenhæng mellem dagligt arbejde, medarbejdere, mål – og struktur
- HR som sparringspartner – ikke processtopper

Eksempel: Fra tal til impact - hvordan HRIS, automatisering og HR-data kan skabe reel forretningsværdi

Udfordring

Højt sygefravær og manglende handling

- Lederne vidste ikke, hvor længe medarbejderne havde været syge
- Fravær blev ikke fulgt op → medarbejdere “forsvandt”
- Ingen ramme for de svære samtaler
- Behov for at skabe en tryk dialog og proaktiv ledelse
- Brug for at skabe ny kultur, hvor dialog, nærvær og proaktivitet var normen

Vores greb: Uddannelse + struktur + HR data

- Kursus i *den svære samtale* for alle ledere
- Undervisning i sygefraværsregler – hvornår, hvordan, hvorfor
- En enkel og klar proces for sygefraværssamtaler
- Registrering af fravær i HiBob
- Bradford Factor → automatisk indsigt i, hvornår der skal handles

Give lederne modet, medarbejderne får støtte og fraværet bliver håndteret hurtigt, menneskeligt og konsekvent



Eksempel på Bradford Factor – og hvordan man kan bruge det som strategisk værktøj

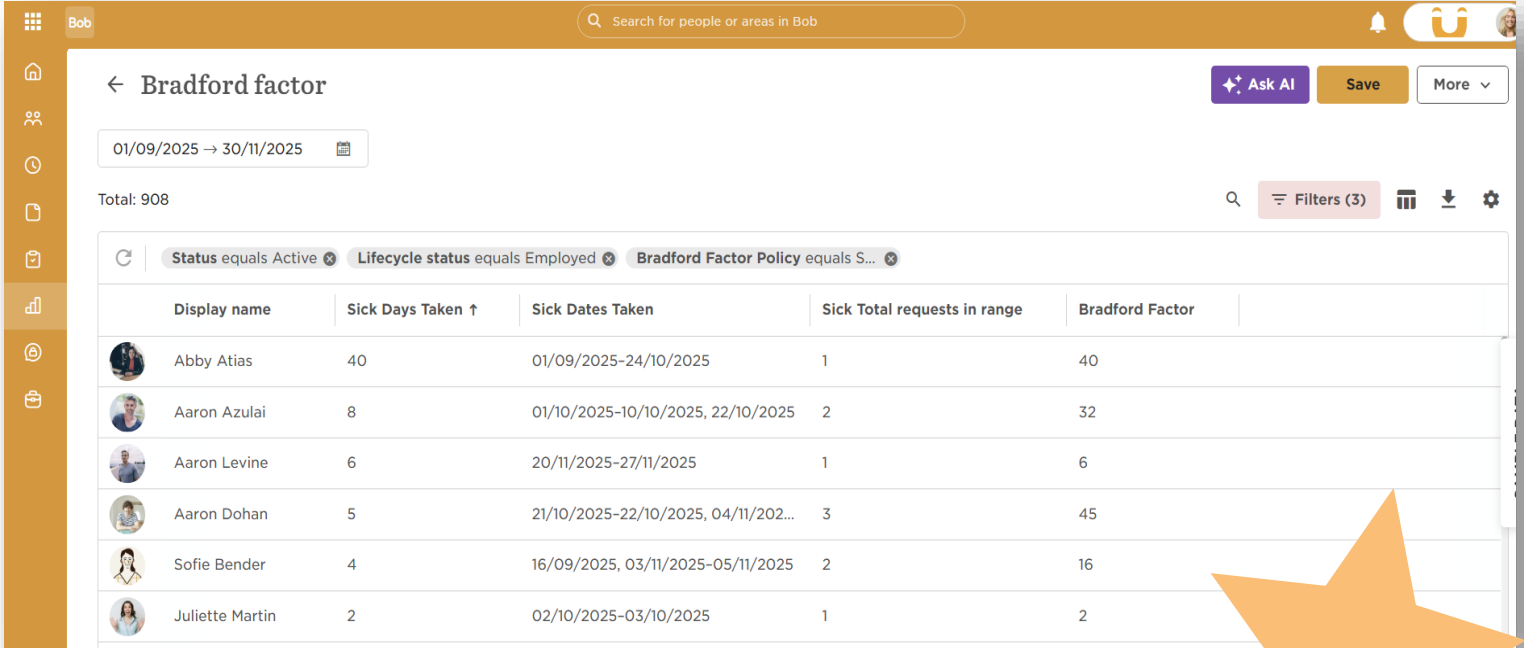
Bradford Factoren i spil

20-39: Leder følger op uformelt og tjekker trivsel

40-79: Leder holder en sygefraværssamtale og aftaler næste skridt

80-99: Involverer HR, laver handlingsplan og hyppigere opfølgning

100+: Formelle samtaler, mulig fastholdesplan, vurdering af særlige indsatser

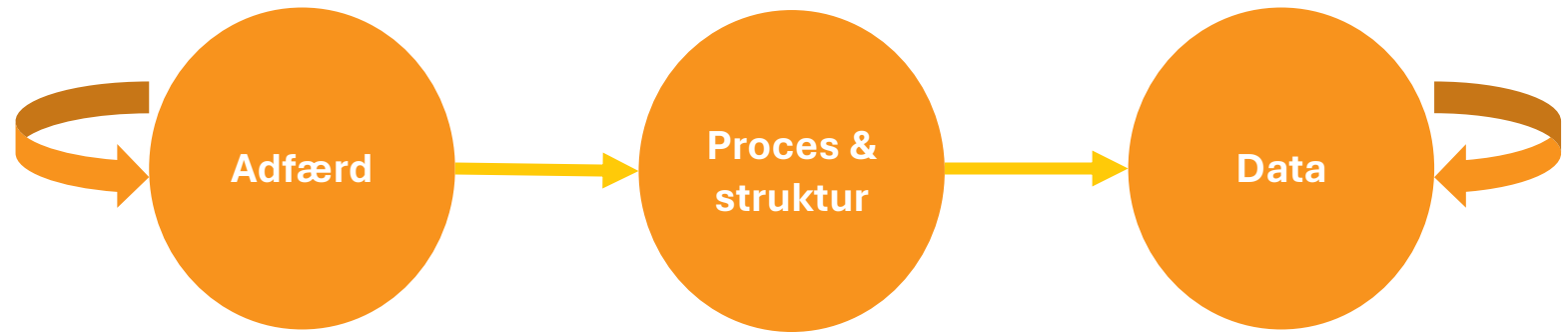


The screenshot shows a web application interface for the Bradford Factor tool. The header includes a search bar and navigation icons. The main content area displays a table of employee data with filters and sorting options.

Display name	Sick Days Taken ↑	Sick Dates Taken	Sick Total requests in range	Bradford Factor
Abby Atias	40	01/09/2025-24/10/2025	1	40
Aaron Azulai	8	01/10/2025-10/10/2025, 22/10/2025	2	32
Aaron Levine	6	20/11/2025-27/11/2025	1	6
Aaron Dohan	5	21/10/2025-22/10/2025, 04/11/2025...	3	45
Sofie Bender	4	16/09/2025, 03/11/2025-05/11/2025	2	16
Juliette Martin	2	02/10/2025-03/10/2025	1	2

Der findes rigtig meget strategi derude – få det omsat til strategisk HR i samspillet mellem adfærd, struktur og data

Strategisk HR handler ikke om flere initiativer – men om at designe et fundament, hvor strategi kan lykkes.



Adfærd

Strategisk HR starter i hverdagen – i dialoger, ansvar og beslutninger

Proces & struktur

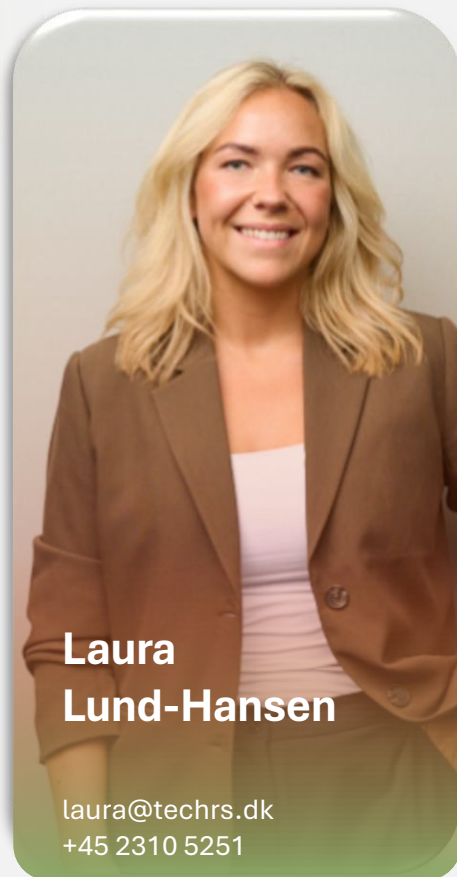
Strategi skaleres gennem design – roller, flows og et fælles fundament

Data

Strategi forankres i indsigt – mønstre, signaler og beslutningsgrundlag



Spørgsmål?



Tak!

Vi ses på 2. sal 😊