

Är du redo för 2026?

SoftOnes WFM-experty delar sina 5 starkaste insikter om framtidens bemanningsplanering.

En praktisk guide för personalintensiva verksamheter med frontline-personal – framtagen av SoftOne för att hjälpa nordiska företag navigera 2026 års trender inom personal- och bemanningshantering.



Fem trender som formar Workforce Management 2026

Mattias Anrep, CEO SoftOne HRM

Med över femton års global erfarenhet inom Workforce Management (WFM) har jag sett hur branschen utvecklats – men också var den står inför sitt nästa stora kliv. 2026 blir året då AI, regelverk och medarbetarupplevelsen inte längre diskuteras i teorin, utan omsätts i handling. För nordiska verksamheter innebär det ett nytt sätt att leda, planera och skapa värde – i realtid.

Det här är mina fem starkaste insikter om framtidens arbetskraftsplanering:

Från AI-piloter till skalbar drift

Koppla prognoser, bemanningsbehov, regelmotor och publicering med fullständig spårbarhet – där AI aktivt driver värde i realtid.

Efterfråge-volatilitet i verksamheten

Scenarioplanering och anpassningsbara scheman kopplade till faktisk efterfrågan, försäljning och volym.

Kompetensbaserad bemanning

Planera på kompetensnivå och utveckla breda kompetensprofiler för att möta ökade krav på kvalifikationer i verksamheten.

Frontline-upplevelse och medarbetarhälsa

Förutsägbar publicering, flexibla byten, tydlig vila och ett starkt fokus på välmående driver engagemang och lojalitet.

Regelefterlevnad som konkurrensfördel

AI-förordningen, lönetransparens och CSRD/ESRS gör WFM-data affärskritisk och skapar nya möjligheter – men kräver även struktur, loggning och transparens.

På SoftOne GO erbjuder vi en sammanhållen kedja från budget och prognos till bemanningsbehov, schema, tid och lön – med regelmotor, kompetensmatchning, loggning och mobil självservice för chefer och medarbetare. Detta är vad som krävs för att navigera framgångsrikt i framtidens WFM-landskap.

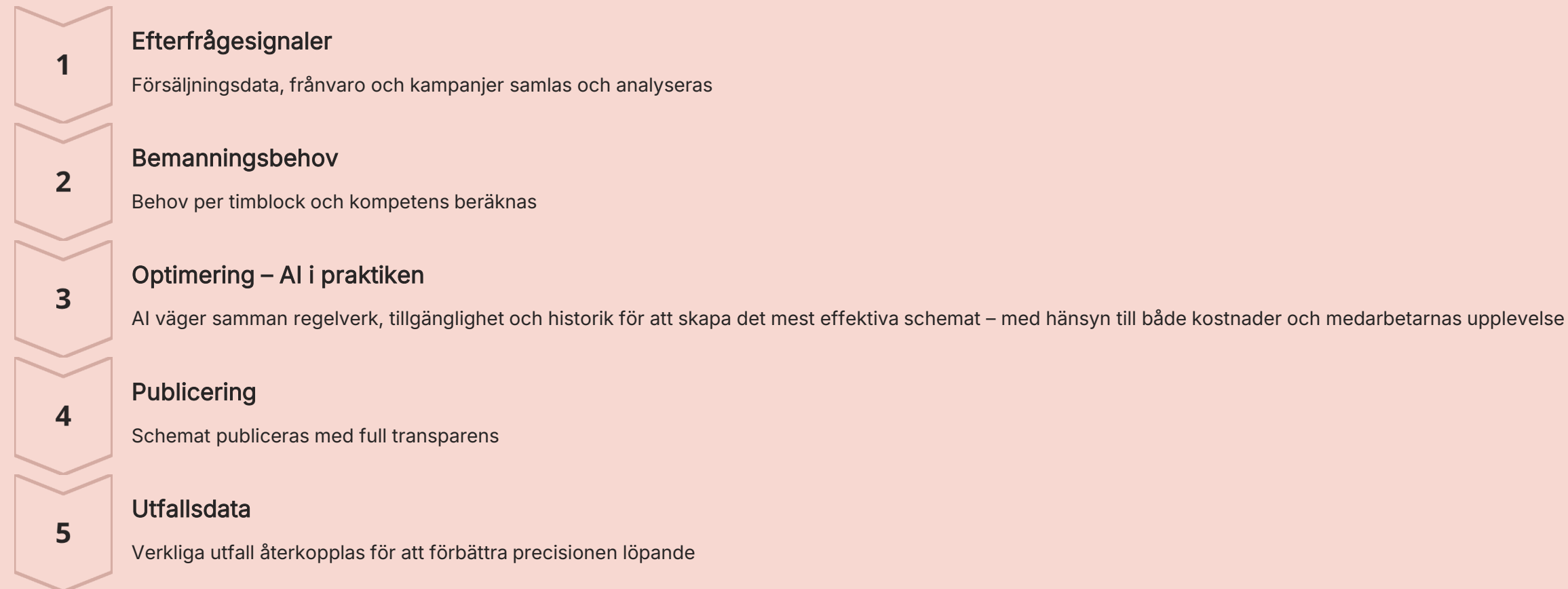


Trend 1 – Från AI-piloter till skalbar drift

AI blir inte längre ett experiment vid sidan av, utan en central del av planerings- och beslutsprocessen. Många verksamheter har testat AI för prognoser, bemanningsförslag eller textstöd – få har lyckats skala upp värdet.

Skillnaden mellan en pilot och verklig drift är **integration**: AI ska inte bara analysera data utan även styra beslut i realtid och automatiskt lära sig av utfallen.

Så ser kedjan ut:



AI blir därmed inte bara ett verktyg för analys, utan en motor för kontinuerligt lärande och beslutsstöd i händerna på verksamheten.

Trend 2 – Efterfråge-volatilitet kräver scenariobaserade scheman

Kundflöden förändras snabbare än en traditionell bemanningscykel hinner anpassa sig. Prisjusteringar, väder och kampanjer kan flytta belastningen på timmar eller dagar.

I stället för att optimera om från noll bör verksamheter arbeta med **färdiga scenarier** kopplade till signaler som försäljning, e-handel, leveranser och evenemang.

Basscenario

Standardbemanning för en normal vecka

Toppscenario (+10–20 %)

Förstärkning vid kampanjer eller högtrafik

Lågscenario (–10 %)

Flexibel neddragning med bibehållen kompetens

Genom att koppla scenarier till signaler kan förslag triggas tidigt. Det ger både kostnadskontroll och bättre kundupplevelse samtidigt som schemat blir mer förutsägbart för personalen.

Trend 3 – Kompetensbaserad bemanning möter ökade krav

När kompetens blir viktigare än timmar krävs planering på individnivå. Fler verksamheter går nu från scheman per roll till scheman per kompetenskrav – där rätt person är på rätt plats vid rätt tid.

Så fungerar det:

01

Skapa ett kompetensramverk

Med nivåer, certifikat och giltighetstider

02

Ange kompetenskrav

Direkt i passet vid schemaläggning

03

Automatisk matchning

Optimeringen matchar automatiskt krav mot tillgänglighet

04

Varningar vid brister

Systemet varnar när täckningen brister

05

Uppföljning

Följ upp både timmar och kompetenstäckning

Breda kompetensprofiler och intern rörlighet blir strategiska verktyg för att minska sårbarhet och bygga robusta team.

Trend 4 – Frontline-upplevelse och medarbetarhälsa

Frontline-personalens upplevelse är avgörande för både effektivitet och lojalitet. Två dimensioner väger tyngst: **förutsägbarhet och återhämtning**, men lika viktigt är psykiskt och socialt välmående.



Förutsägbarhet

Scheman publiceras med tydlig framförhållning vilket minskar stress och övertid



Återhämtning

Regelmotorn säkrar vila och hållbara skiftmönster



Självservice

Medarbetare kan önska pass, byta skift och justera tillgänglighet direkt i appen



Välmående i praktiken

Korta pulsmätningar efter publicering ger underlag för förbättringar och följer upp schema-nöjdhet

När schemaläggningen upplevs som rättvis, transparent och flexibel ökar både arbetsglädje och lojalitet – samtidigt som sjukfrånvaron minskar.

Trend 5 – Regelefterlevnad som konkurrensfördel

Regelverk och rapporteringskrav går från att vara en börda till att bli en drivkraft för kvalitet och förtroende. AI-förordningen, lönetransparens och CSRD/ESRS gör att varje schema- och lönebeslut måste kunna granskas och följas upp.



AI-förordningen

Alla beslut som påverkar bemanning ska kunna granskas i efterhand med loggar och mänsklig översyn




Lönetransparens

Konsekventa dataflöden mellan schema, tid och lön krävs



ESRS-rapportering

Formellt krav på tillförlitliga personaldata och återanvändning av nyckeltal

 **Den verkliga konkurrensfördelen** ligger i att kunna visa att ni planerar rätt, betalar rätt och behandlar rätt – automatiserat, spårbart och transparent.

Resultat från nordiska verksamheter

6–12

månader till ROI

Tid till mätbara effekter

15–25%

lägre övertid

Genom bättre planering och prognoser

30%

färre regelavvikelser

Automatisk regelmotor minskar risker

20%

högre personallojalitet

Tack vare tydligare scheman och bättre arbetsmiljö

Ta nästa steg mot framtidens Workforce Management

Är din organisation redo för 2026? Vi hjälper personalintensiva verksamheter att navigera regelverken och maximera värdet av moderna lösningar för personal- och bemanningsplanering.

Boka en 30-minuters demo

Se planering från behov till lön med regelmotor och AI-driven optimering i praktiken

Få vår ROI-beräkning

Uppskatta effekten på övertid, kompetenstäckning och schema-nöjdhet i er verksamhet

Varför agera nu?

- AI-förordningen införs stegvis under 2026
- Lönetransparensdirektivet kräver nya dataflöden
- ESRS-rapportering formaliseras
- Kraven på kompetens i nyckelfunktioner ökar
- Konkurrenterna investerar redan

Om SoftOne GO

SoftOne GO är en nordisk plattform som sätter nya standarder för Workforce Management. Lösningen kopplar samman planering, schemaläggning, tid, utfall och lön – med inbyggd regelmotor, AI-baserad optimering, kompetensmatchning och mobil självservice.

Utvecklad i nära samarbete med nordiska kedjor inom handel, logistik och tjänster. Vi förstår utmaningarna i personalintensiva verksamheter – från säsongsvariationer och kompetenskrav till komplexa kollektivavtal och växande regelkrav.

Vår helhetslösning



Planering och prognos

AI-driven efterfrågeprognostisering kopplad till budget och scenarioplanering



Schemaläggning

Kompetensbaserad optimering med inbyggd regelmotor för alla nordiska avtal



Tid och närvaro

Flexibla registreringsmetoder med realtidsuppföljning och automatisk attest



Lön och HR

Sömlös integration från schema till lön med full spårbarhet och regelefterlevnad



Mobil självservice

Intuitiv app för medarbetare och chefer med öppna pass, byten och kommunikation

"Skiftet till SoftOne GO är en av de större milstolparna ICA Maxi Special har genomfört. Med SoftOne GO får vi en effektiv och kvalitativ bemanningsplanering i alla våra butiker."

— Johan Selin, Verksamhetsansvarig ICA Maxi Special

Kontakta oss

Vill du veta mer om hur SoftOne GO kan utveckla er personal- och bemanningshantering? [Kontakta oss](#) för en skräddarsydd demo eller en ROI-analys anpassad till er verksamhet.