

# Confessions från ekonomivärlden

Insikter och vägar framåt



# Innehåll

**Sammanfattning** ..... sida 1

**Inledning och bakgrund** ..... sida 3

**Kapitel 1:** ..... sida 4  
Genvägar för när tiden inte räcker till

**Kapitel 2:** ..... sida 6  
Regelbrott och rutiner

**Kapitel 3:** ..... sida 8  
Frustrationer i vardagen

**Kapitel 4:** ..... sida 10  
Det som inte sägs högt

**Tvärsnittsanalys:** ..... sida 12  
System, belastning och roller

**Vägen framåt** ..... sida 13  
– Våra 4 rekommendationer

**Slutsats** ..... sida 14

**Appendix A** ..... sida 15  
– Metod och segmentering

# Sammanfattning

Ekonomiavdelningen är en av de viktigaste funktionerna i varje organisation – men många CFO:er och controllers är låsta i manuella processer, spridda kalkylblad och frustrerande systemstöd.

I Hypergenes anonymiserade Confession booth har 261 ekonomer, chefer och ledare beskrivit sina hemliga genvägar, regelbrott och vardagens största tidstjuvar.

Tillsammans med insikter från vår rapport **Confessions of a Nordic CFO 2025** (Confessions-rapporten) visar denna whitepaper att:

- **Kalkylblad dominerar fortfarande**  
80 % av nordiska CFO:er använder Excel och 53 % kombinerar det med två eller fler system, något som skapar merarbete och ökar risken för fel.

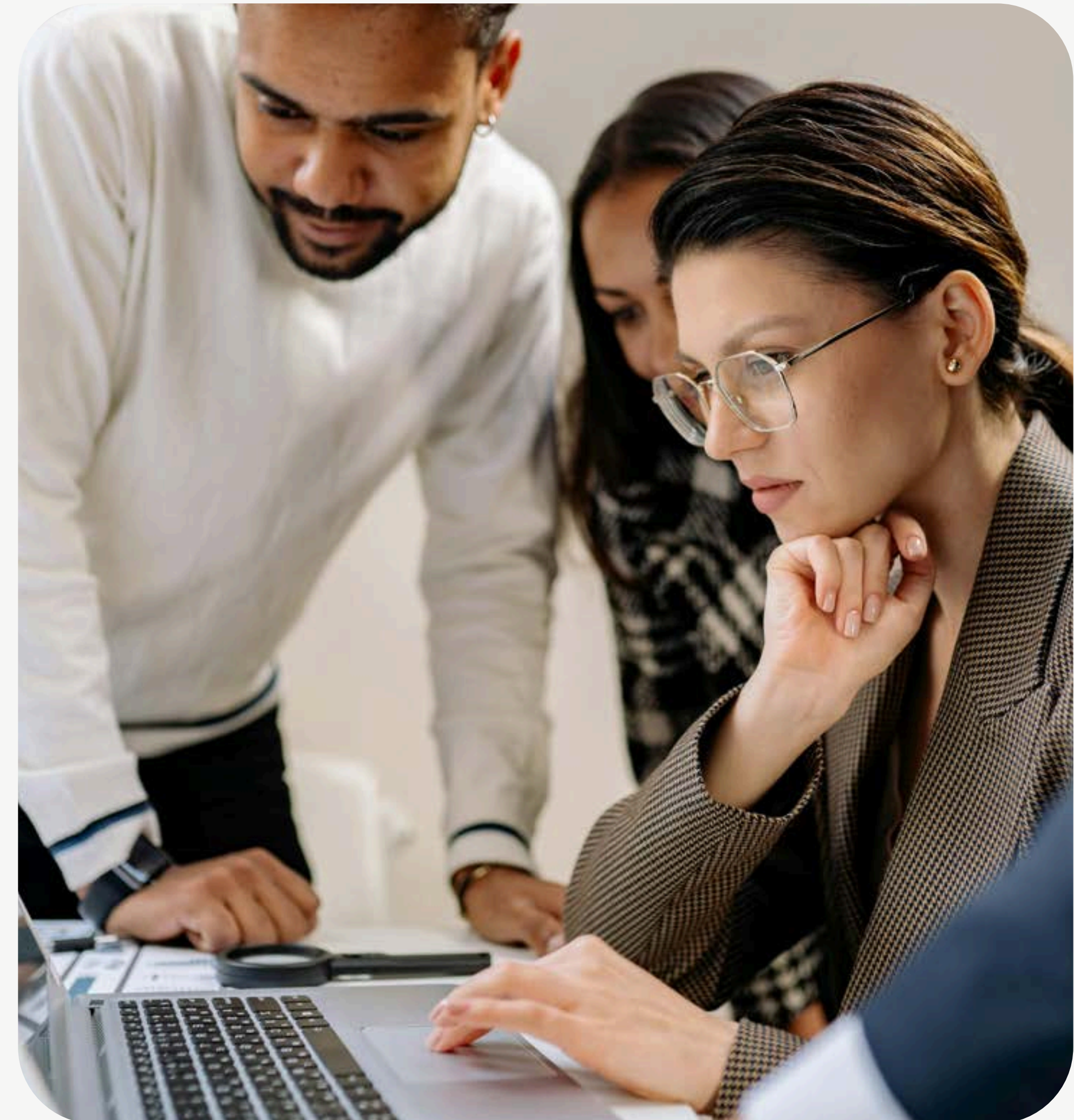
- **Budgetar och prognoser baseras ofta på magkänsla**  
7 av 10 CFO:er har någon gång godkänt en budget de inte helt trott på. Många justerar prognoser när tiden inte räcker till och låter känslan styra.
- **Stress och frustration är vardag**  
Vårt Confession booth visar att tidspress, bristande systemstöd, möteskultur och negativa kollegor är de största frustrationskällorna. Samtidigt letar CFO:erna efter genvägar – allt från prioriteringslistor och poddar till AI-verktyg som ChatGPT.
- **De största möjligheterna ligger i digitalisering och kultur**  
Integrerade system, smarta beslutsstöd och en kultur med transparens och psykologisk trygghet är nycklar för att ekonomifunktionen ska kunna bli den strategiska partner den vill vara.

I den här whitepaperen analyserar vi **svaren från Confession booth** i detalj, kopplar den till insikter från **rapporten Confessions of a Nordic CFO** och ger praktiska rekommendationer för hur ekonomichefer och team kan arbeta mer effektivt och strategiskt.

## *Inledning* och bakgrund

Att leda ekonomifunktionen idag handlar om mycket mer än att hålla siffrorna i ordning. CFO:er och controllers förväntas vara strategiska partners och ge proaktivt stöd i beslutsfattandet. Samtidigt beskriver många en verklighet med sena kvällar, manuellt dubbelarbete och budgets som omprövas i sista stund.

Vår rapport **Confessions of a Nordic CFO** – baserad på Nordens största CFO-undersökning med 438 deltagare – visar att kalkylark fortfarande är både bästa vän och fiende; 80 % använder Excel och 53 % kombinerar det med flera andra system. Budgetar godkänns trots att underlaget inte känns helt tillförlitligt, och många CFO:er tvingas gå på magkänsla.



# Confession booth

## – så gick det till

För att fördjupa bilden valde vi att, i samband med **branschmässor runt om i Sverige**, skapa ett **Confession booth** där besökarna kunde skriva ned sina tankar anonymt.

Syftet var att ge ekonomer en röst, väcka nyfikenhet och samla unika insikter. Båset stod öppet under tre dagar och deltagarna fick välja en av fyra frågor att svara på. Som tack fick de en fika-kupong, vattenflaska eller anteckningsbok.

Svaren är helt anonyma – endast titel och företagsstorlek har samlats in – men ger en inblick i hur vardagen ser ut på olika ekonomiavdelningar i Sverige. Läs mer om hur vi gjorde under Metod och Segmentering i Appendix A.

## Frågorna i Confession booth

### Fråga 1 – Genvägar:

Vad är din hemliga genväg när du har för mycket att göra?

### Fråga 2 – Regelbrott:

Vad är den största "regel" du brutit mot i ditt arbete?

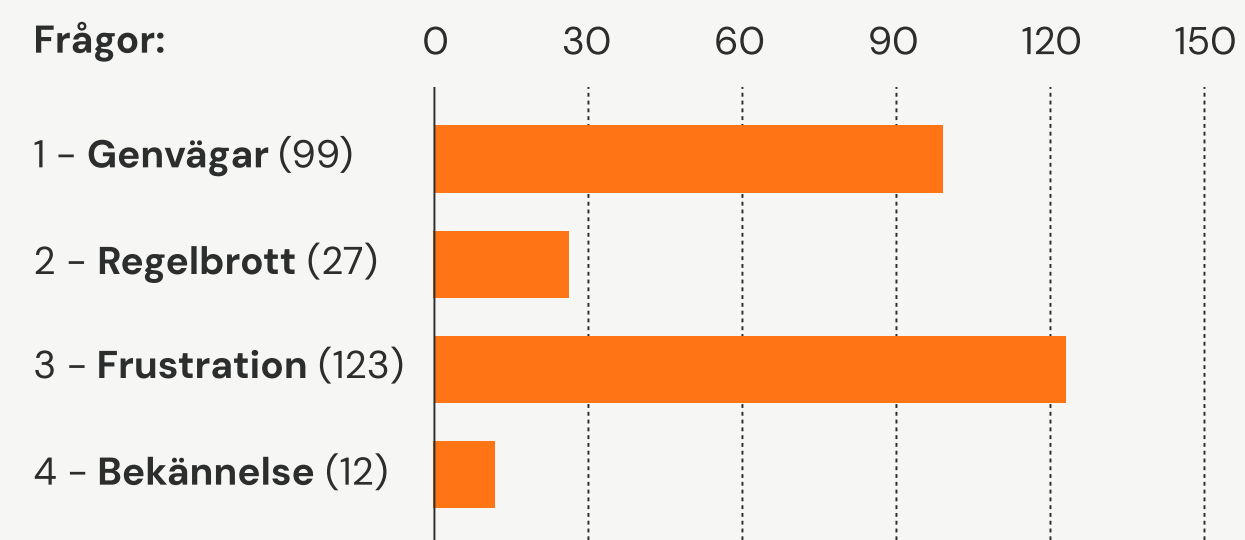
### Fråga 3 – Frustration:

Vad är mest frustrerande i ditt arbete och varför?

### Fråga 4 – Bekännelse:

Lätta ditt hjärta – vad vill du dela med dig av som du inte brukar säga högt?

Totalt har 261 anonyma svar samlats in. Fördelningen per fråga visas i diagrammet nedan:



## Kapitel 1

# Genvägar för när tiden inte räcker till

**Fråga:** Vad är din hemliga genväg när du har för mycket att göra?

**Antal svar:** 99

**Återkommande teman:** Prioritering, självpepp, digitala verktyg

När arbetsbelastningen blir för stor tar ekonomer till olika strategier. Det kan handla om att skapa listor, stänga av mejlen, delegera uppgifter eller helt enkelt ignorera problemet för att senare ta tag i det.

Många beskriver små pauser, promenader eller att lyssna på podd som ett sätt att få energi. En intressant trend är att flera nämner användningen av **AI-verktyg som ChatGPT** för att automatisera delar av arbetet.

## Utvalda svar:

**"Tar ett djupt andetag, tittar mig i spegeln och tänker 'det här klarar du!'"**

– Controller, 750 anställda.

**"Ignorera problemet"**

– Avdelningschef, 90 anställda.

**"Började använda ChatGPT innan det var okej"**

– Chef, 2 000 anställda

## Reflektioner och lärdomar

- **Prioritering är det viktigaste verktyget**  
Många organiserar sin dag genom att lista, stryka och omvärdera. När tiden tryter prioriterar man hårt eller låter vissa saker falla.
- **Mental återhämtning är avgörande**  
Flera respondenter nämner att de tar promenader, lyssnar på poddar eller peppar sig själva. Det visar behovet av att skapa små pauser för att orka.
- **AI och digitalisering ses som hjälp**  
Att ChatGPT nämns i flera bekännelser visar att ekonomer är redo att använda nya verktyg. Det matchar den optimism kring AI som Confessions-rapporten pekar på – samtidigt som osäkerheten är hög.

## Rekommendationer

- **Ge teamen rätt verktyg för prioritering**  
Integrerade verktyg för planering och uppföljning hjälper medarbetare att se helheten och fatta beslut om vad som är viktigast.
- **Stöd en kultur där återhämtning är accepterat**  
Ledare bör uppmuntra pauser och reflektion för att minska stress och öka kreativiteten.
- **Utforska AI-lösningar med tydliga riktlinjer**  
Utbilda medarbetare i hur AI kan användas säkert och effektivt – och integrera AI i era system på ett kontrollerat sätt.

## Kapitel 2

# Regelbrott och rutiner

**Fråga:** Vad är den största "regel" du brutit mot i ditt arbete?

**Antal svar:** 27

**Återkommande teman:** Upphandlingsregler, tider/uppgifter, integritet

Många bekännelser handlar om små "regelbrott" som att bryta mot interna upphandlingsregler, dela känsliga papper eller prata illa om kollegor. Några beskriver mer vardagliga förseelser, som att avsluta arbetsdagen något tidigare.

Svaren speglar en vardag där byråkrati och regelverk ibland upplevs hindra arbetet – och där man tar genvägar för att få saker gjorda.

## Utvalda svar:

**"Underlåtenhet att rapportera, brott mot interna regler för upphandling (obs! ej LOU)"**

– Chef, 5000 anställda.

**"Delat information på ett papper som har varit känsligt"**

– Vd, 80 anställda.

## Reflektioner och lärdomar

- **Regelverken är ofta inte anpassade till verkligheten**  
Flera respondenter erkänner att de bryter mot upphandlingsregler eller interna processer för att kunna leverera i tid.
- **Regelbrotten handlar om förtroende och kultur**  
De största regelbrotten handlar om **förtroende och kultur** snarare än lagar och regler. Att prata illa om kollegor eller dela känslig information tyder på brister i den organisatoriska kulturen.
- **När teori och verklighet inte alltid möts**  
I Confessions-rapporten berättar CFO:er att de ibland godkänner budgetar de inte helt tror på. Det visar att även i strategiska beslut finns ett glapp mellan teori och verklighet.

## Rekommendationer

- **Skapa tydliga, men flexibla processer**  
Se till att upphandlings- och beslutsprocesser är transparenta och anpassade till verksamhetens verkliga behov. Om regler upplevs som hinder bör de ses över.
- **Bygg en förtroendekultur**  
Uppmuntra öppna dialoger om misstag och lärdomar snarare än att regelbrott sker i det tysta.
- **Digitalisera och automatisera**  
Genom att använda integrerade plattformar för budget, prognos och uppföljning minskar behovet av manuella genvägar – och CFO:er kan undvika att godkänna budgetar på magkänsla.

## Kapitel 3

# Frustrationer i vardagen

**Fråga:** Vad är mest frustrerande i ditt arbete och varför?

**Antal svar:** 123

**Återkommande teman:** Arbetsbelastning, möten, bristande systemstöd, negativ kultur.

Detta är den mest besvarade frågan och den där känslorna är starkast. Respondenterna beskriver en vardag där uppgifter kommer från alla håll, tidsplaner är omöjliga och ingen tar ansvar för helheten.

Många nämner att de inte behärskar nya system eller att IT-miljön är ineffektiv. Andra är trötta på möten och administration. En del lyfter även negativa kollegor och bristande ledarskap som stora frustrationskällor.



**“När systemen inte hänger ihop lägger man mer tid på att kontrollera siffror än på att analysera dem. Det är där det strategiska värdet försvinner.”**

– Anders Hay Kloster, CFO, Hypergene

## Utvalda svar:

**“För mycket att göra och väldigt spretigt. Olika ärenden från olika chefer, omöjliga tidtabeller – ingen ledning av helheten”**

– Chef, 8000 anställda.

**“Att jag inte fullt ut behärskar vårt nya ekonomisystem”**

– Controller, 6000 anställda.

**“Medarbetare som är negativa och inte är lösningsfokuserade”**

– Enhetschef, 14 000 anställda.

## Reflektioner och lärdomar

- **Arbetsbelastningen är ohållbar**  
De flesta respondenter pekar på att det är för mycket att göra. Det finns ofta inga tydliga prioriteringar, och alla projekt anses lika viktiga.
- **Systemstöd är en flaskhals**  
Många frustrationer handlar om att ekonomisystem inte hänger ihop, att nya system är svåra att lära sig eller att man är beroende av Excel. CFO:er i Confessions of a Nordic CFO instämmer: man lägger mest tid på att dubbelkolla siffror när systemen inte hänger ihop.
- **Kulturen spelar roll**  
Negativa kollegor och bristande ledarskap gör frustrationen större. Utan tydlig ledning och gemensamma mål blir spretigheten svår att hantera.

## Rekommendationer

- **Inför en sammanhållen planeringsprocess**  
Använd verktyg som ger överblick och möjlighet att prioritera. Processen bör ägas centralt för att undvika spretighet.
- **Integrera era system och minska Excel-beroendet**  
En integrerad plattform för budget, prognos och analys minskar dubbelt arbete och ökar tillförlitligheten.
- **Utbilda och coacha**  
Säkerställ att medarbetare får stöd i att använda nya system, och att ledare kan driva förändringen. En positiv kultur börjar med rätt beteenden från toppen.

## Kapitel 4

# Det som inte sägs högt

**Fråga:** Lätta ditt hjärta – vad vill du dela med dig av som du inte brukar säga högt?

**Antal svar:** 12

**Återkommande teman:** Sårbarhet, arbetströtthet, uppriktighet

Även om antalet svar är få säger de mycket. Vissa respondenter erkänner att de inte är så självsäkra som de verkar, andra att de är trötta på att gå till jobbet eller hatar att vara på plats. Ett par lyfter fram kollegor som förebilder. Denna fråga visar att ekonomer också bär på personliga känslor som sällan får utrymme i professionella sammanhang.

## Utvalda svar:

**“Systematiskt arbete ger framgång om man håller i och håller ut. Viktigt att medarbetarna och cheferna ser nyttan”**

– Kvalitetsutvecklare, 1700 anställda.

**“Jag är inte så självsäker som jag framstår vara”**

– Utvecklingsledare, mer än 5000 anställda.

**“Jag är trött på att jobba”**

– Administratör, 400 anställda.

**“Omge dig av smartare människor än dig och ta nya uppdrag som är större än vad du tidigare haft för att växa in i kostymen”**

– Chef, 4500 anställda.

## Reflektioner och lärdomar

- **Sårbarhet bygger förtroende**

De som vågar uttrycka sårbarhet, som att erkänna osäkerhet, bjuder in till mer äkta samtal. Detta är en styrka i ledarskap.

- **Arbetströtthet är ett varningstecken**

När medarbetare "hatar" att vara på jobbet eller är trötta på att arbeta kan det vara tecken på utbrändhet. Organisationer måste ta detta på allvar.

- **Positiva inslag finns också**

Flera tar tillfället i akt att berömma kollegor eller uttrycka humoristiska aspekter – något att bygga vidare på i företagskulturen.

## Rekommendationer

- **Skapa psykologisk trygghet**

Uppmuntra medarbetare att dela med sig av både framgångar och utmaningar. En trygg kultur minskar behovet av anonyma "bekännelser".

- **Förebygg utbrändhet**

Ha rutiner för att upptäcka och hantera arbetströtthet. Pauser, rimlig arbetsbelastning och samtal med chef är viktiga verktyg.

- **Observera de positiva signalerna**

Lägg märke till de som visar glädje och visa att förebilder finns – bygg vidare på dessa inslag för att stärka kulturen.

**Tvärsnittsanalys:**

# System, belastning och roller

Genom att sammanställa alla frågor ser vi tydligt att **systemstöd** och **arbetsbelastning** är återkommande trådar. Fråga 1 ("Vad är din hemliga genväg när du har för mycket att göra?") och 3 ("Vad är mest frustrerande i ditt arbete och varför?") innehåller flest hänvisningar till system (t.ex. ekonomisystem, digitalt verktyg, ChatGPT) och arbetsbelastning ("för mycket att göra", "ingen tid").

Detta går hand i hand med Confessions-rapportens konstaterande att 80 % av CFO:erna använder Excel och att 53 % kombinerar flera system.

## Skillnader mellan roller och företag

Ser vi till **rollerna** är det framför allt chefer och controllers i stora organisationer som uttrycker frustration kring systemstöd och tidspress.

Controllers är mer benägna att nämna AI-verktyg och smarta genvägar, medan vd:ar tenderar att svara mer neutralt. Mindre företag nämner oftare personliga utmaningar och glädjeämnen.



Vägen framåt

# Våra 4 rekommendationer

Utifrån svaren i vårt Confession booth och Confessions-rapporten ser vi fyra områden där ekonomifunktioner kan utvecklas:

1.

## Digitalisera med helhetsperspektiv

Investera i en integrerad plattform som samlar budget, prognos, uppföljning och analys. Det minskar dubbelarbete, minimerar Excel-beroendet och gör det enklare att fatta beslut baserat på data snarare än magkänsla.

2.

## Prioritera och automatisera

Inför tydliga processer för prioritering och låt verktyg hjälpa till att automatisera manuella moment. AI-stöd kan användas för att skapa rapporter, analysera trender och frigöra tid för strategiskt arbete.

3.

## Bygg kultur och kompetens

Sätt fokus på ledarskap som främjar förtroende, transparens och psykologisk trygghet. Erbjud utbildningar i nya system och agila arbetssätt för att stärka medarbetarnas kompetens.

4.

## Minska friktion i vardagen

Stress, systemproblem och genvägar speglar vardagliga utmaningar – reflektera över hur ni hanterar sådant i er organisation, stödjer prioritering och skapa processer som minskar dubbelarbete och frustration.

# Slutsats

Ekonomivärlden är full av dolda historier – från små regelbrott och hemliga genvägar till stora frustrationer och personliga bekännelser. När vi låter dessa berättelser komma fram får vi en mer nyanserad bild av vardagen.

De visar att CFO:er och ekonomiteam vill något mer än att bara förvalta siffror: de vill vara strategiska, driva verksamheten framåt och göra skillnad. Men för att nå dit krävs bättre systemstöd, tydligare processer och en kultur som tillåter både sårbarhet och innovation.

Hypergene arbetar varje dag med att hjälpa ekonomifunktioner att ta nästa steg – från fragmenterade kalkylark till helhetslösningar som binder samman planering, budget, prognos och analys.

**“Det som blir tydligt i svaren är att ekonomifunktionen vill framåt. Men för att kunna vara strategisk måste det dagliga arbetet fungera. När system, processer och prioriteringar hänger ihop skapas utrymme för analys, utveckling och bättre beslut.”**

– Erik Thelander, Chief Product Officer, Hypergene



## Om Hypergene

Hypergene är en nordisk plattform för planering, uppföljning och analys som används av ekonomi- och verksamhetsteam i organisationer med höga krav på transparens, samordning och styrning.

### Vi hjälper organisationer att:

- Modernisera FP&A-arbetet.
- Koppla samman strategi, budget, prognos och uppföljning.
- Skapa bättre beslutsunderlag i en föränderlig verklighet.

Oavsett om ni står inför ett första steg bort från Excel eller vill ta nästa steg mot mer integrerad planering, kan vi bidra med både erfarenhet och struktur i utvärderingen.

## Kontakt

Kontakta oss för mer information, demo eller rådgivning:  
[business@hypergene.se](mailto:business@hypergene.se)

## Appendix A

# Metod och segmentering

Analysen av materialet bygger på en strukturerad genomgång av 261 anonyma svar från Confession booth.

## Kategorisering och segmentering

Samtliga svar sorterades efter vilken av de fyra frågorna som deltagaren har valt att besvara. Svaren segmenterades därefter utifrån:

- Titel (CFO/ekonomichef, vd, controller, chef/manager, strateg, utvecklingsledare, projektledare, övrigt)
- Företagsstorlek (Small <100, Medium 100–999, Large 1000–4999, Very Large ≥5000 medarbetare)

Det möjliggjorde jämförelser mellan olika roller och organisationsstorlekar.

## Identifiering av återkommande teman

Vi identifierade frekvent förekommande ämnen i svaren, exempelvis:

- Systemstöd
- Prioriteringar
- Arbetsbelastning
- AI
- Budget, planering och analys.

Analysen bygger på svarens innehåll, både kvantitativt (antal svar per fråga och segment) och kvalitativt (återkommande formuleringar och mönster). Dessa resultat ligger till grund för kapitlen och rekommendationerna i rapporten.



[hypergene.com](http://hypergene.com)