

AI är här, men varför händer det så lite?

Hastigheten i digitaliseringen ökar. AI är sedan ett par år här och är för många organisationer en



game changer. Den är i grunden revolutionerande eftersom den förändrar kärnprocesser, vilket påverkar alla och i vissa fall även affärsmodellen. Kundvärde kan behöva levereras på helt nya sätt.

Hur vi implementerar, förändrar och anpassar oss till den nya tekniken blir en avgörande framgångsfaktor. I ledningsgruppen behöver vi nu ta taktpinnen hantera möjligheter och risker samt säkerställa vår transformationsresa. Vi behöver få med oss organisationen, samtidigt som vi säkerställer tydlig effekt av våra investeringar.

En vanlig fallgrop är att man startar och driver arbetet utifrån ett teknikperspektiv. Man gör några lovande piloter, och ändå händer det förvånansvärt lite i vardagen.

Varför? Det som skaver är ofta inte tekniken, utan kopplingen till affären och det mänskliga och organisatoriska. Arbetssätt som inte förändras, otydliga ägarskap, svårigheter att mäta verklig nytta, och en vardag där människor inte riktigt vet när de kan lita på resultaten, vad som gäller och vad som förväntas av dem.

Det är helt enkelt lätt att göra AI till "något IT jobbar med", när det i praktiken handlar om hur verksamheten skapar värde, fattar beslut och genomför förändring.

Läs mer:

<https://knowledge.insead.edu/strategy/ai-transformation-not-about-tech>

[Lärdomar från Svea: Ledarskap, kompetenshöjning och tekniska anpassningar | AI Sweden](#)

Aktuellt

Organisations kompass

Ledningsgruppen är organisationens kompass. Hur tydligt har ni definierat era huvuduppgifter, och hur arbetar ni för att säkerställa att ni levererar på ert uppdrag? Här finns konkreta inspel kring vad ledningsgruppen med fördel fokuserar på, och hur ni kan vässa både prioritering och arbetssätt för att få mer effekt av tiden tillsammans.

Läs mer: [Ledningsgruppsakademin](#)



Motiverade men med bristande tillit

I en global undersökning uppger 37 procent av svenska medarbetare att de har förtroende för sin högsta ledning, jämfört med det globala snittet. Samtidigt är motivationen högre: 72 procent ser fram emot att gå till jobbet minst en gång i veckan, mot 64 procent globalt.

Det visar bland annat PwC:s Globala undersökning ”Hopes and Fears 2025”

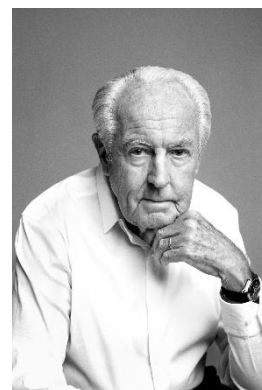
Läs mer: [Global Workforce Hopes and Fears Survey 2025 | PwC](#)



Boktips - Det mänskliga ledarskapet

LedningsGruppsAkademins mentor och inspiratör Janne Carlzon är aktuell med boken “Se människan!”. Han bygger vidare på sin filosofi där kund och medarbetare står i centrum, och lyfter konsten att lyssna och skapa handlingskraft i vardagen. Rekommenderad läsning för dig som vill få perspektiv och vässa ditt ledarskap, och samtidigt bli lite klokare som människa.

Köp den här: [Se människan! : min berättelse om framgång, besvärliga personer och konsten att lyssna - Jan Carlzon - inbunden \(9789189043565\) | Adlibris Bokhandel](#)



Medlem? Hör i så fall av dig så ordnar vi en signerad version.

Motståndskraft och krishantering

Motståndskraft byggs, den uppstår inte. Att förbereda sig för det oförutsedda, stärka förmågan att hantera kriser och skapa organisationer som håller även i motvind är ett naturligt ansvar för ledningsgruppen. Myndigheten för civilt försvar har tagit fram broschyren “Beredskap för företag: Om krisen eller kriget kommer”. Rekommenderad läsning, både som checklista och som startpunkt för dialog.

Ladda ner broschyren: [Beredskap för företag – Om krisen eller kriget kommer](#)

