



Trendspaning HR 2026

Uppskattnings- rapporten

"2026 är året då uppskattning förflyttas från spontan omtanke till att bli en strategisk kulturmotor på arbetsplatsen"

Intro till Uppskattningsrapporten 2026

Uppskattning på arbetsplatsen håller på att förändras. Det som tidigare sågs som en trivselsfråga har blivit **en strategisk faktor för engagemang, retention och organisationskultur.**

Global forskning visar att arbetsengagemang fortfarande är relativt lågt. Enligt Gallup State of the Global Workplace uppger **endast omkring 21 % av världens anställda att de känner sig engagerade i jobbet - i Europa är siffran än lägre, endast 13%.** Samtidigt visar studier att en av de starkaste drivkrafterna bakom engagemang är känslan av att ens insats uppmärksammas och värderas.

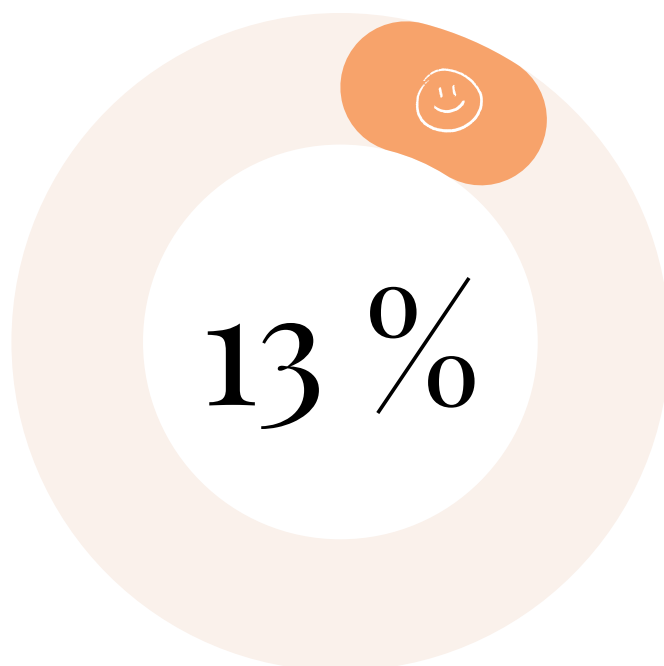
När uppskattning fungerar skapar den så mycket mer än bara god stämning:

- motivation
- samarbete
- tillit
- långsiktig lojalitet

Samtidigt förändras sättet organisationer arbetar med uppskattning. Allt fler går **från spontana initiativ till mer strukturerade strategier** för erkännande för att göra till ett rättvist och genomtänkt system - som för medarbetarna fortsatt upplevs som en glad och personlig överraskning.

Den här rapporten identifierar **sju tydliga trender som formar hur uppskattning används i moderna organisationer.**

Tillsammans visar dessa trender hur uppskattning rör sig **från en enskild aktivitet till en central del av organisationens kultur och arbetssätt.**



Endast 13% av anställda i Europa känner sig engagerade i sitt arbete. Källa: Gallup State of the Global Workplace

Problemen som uppstår när uppskattning saknar struktur

Enligt Great Place to Work är **känslan av att ens arbete uppmärksammas en central faktor bakom engagerade arbetsplatser och hög tillit i organisationer**. De flesta organisationer vill visa uppskattning - men i praktiken sker det ofta utan tydliga riktlinjer eller struktur. När uppskattning lämnas åt enskilda chefer uppstår flera problem.

Problem 1 – Favorisering och bias

När uppskattning inte styrs av tydliga principer riskerar vissa personer eller team att uppmärksammas oftare än andra. Det kan handla om synlighet, personliga relationer eller vilken chef man råkar ha. Resultatet blir att uppskattning upplevs som godtycklig.

Problem 2 – Ojämna upplevelser mellan team

I många organisationer skiljer sig uppskattningen kraftigt mellan olika avdelningar. Vissa team firar prestationer regelbundet. Andra gör det nästan aldrig. Det skapar ojämna upplevelser av arbetsplatsen, trots att människor arbetar i samma organisation.

Problem 3 – Viktiga tillfällen missas

När uppskattning inte är planerad faller viktiga ögonblick lätt bort - inte av illvilja - utan för att ingen äger processen. Jubileum, födelsedagar, stora leveranser, teamframgångar...bestäm vad som ska uppmärksammas.

Lösningen: Formalisera uppskattning

Allt fler organisationer löser detta genom att formalisera uppskattning. Det innebär att organisationen definierar:

- vilka tillfällen som ska uppmärksammas
- hur uppskattning ska ske
- vilka principer som gäller för alla

När uppskattning blir en del av organisationens struktur skapas mer rättvisa, mer konsekventa upplevelser och ett starkare engagemang



Innehåll

- S.5** — Trend 1 Uppskattning blir en policy
- S.6** — Trend 2: Micro-recognition blir vardagssystem
- S.7** — Trend 3: Team-uppskattning växer
- S.8** — Kundcase: Kristin Widell
- S.9** — Trend 4: Moments that matter får styra
- S.10** — Trend 5: Automatisering + mänsklighet
- S. 11** — Trend 6: Uppskattning & Employer Branding
- S.12** — Trend 7: Uppskattning blir relationsförsäkring
- S.13** — Summering: Fem skiften på arbetsplatsen
- S.14** — Ladda ner Uppskattningspolicy

Trend 1: Uppskattning blir en policy

Uppskattning går från att vara beroende av enskilda chefer till att bli en organisatorisk princip. Historiskt har uppskattning ofta varit personberoende. Vissa chefer har varit bra på att uppmärksamma sina team, medan andra gjort det mer sällan. Resultatet har blivit ojämna upplevelser i organisationen.

När uppskattning lämnas åt individen uppstår lätt glapp och bias. Vissa prestationer syns mer än andra, vissa team firas oftare och vissa insatser riskerar att förbises.

För att skapa mer rättvisa och konsekventa upplevelser formaliserar därför allt fler organisationer sina uppskattningsstrategier i en **Uppskattningspolicy**. Enligt Deloitte Human Capital Trends arbetar moderna organisationer allt mer systematiskt med sina people-processer för att skapa mer förutsägbara och inkluderande arbetsupplevelser.

Att göra uppskattning till en policy innebär inte att den blir stel och opersonlig – utan den blir mer hållbar, rättvist - och fortsatt en glad och personlig upplevelse. I praktiken innebär det att din organisation definierar:

- vilka tillfällen som ska uppmärksammas
- hur ofta uppskattning ska ske
- vilka ramar som gäller för erkännande

Det kan exempelvis handla om:

onboarding

jubileum

prestationer

team-framgångar

Ladda ner Charma uppskattningspolicy [här](#)

Trend 2: Micro-recognition blir vardagssystem

Under lång tid har uppskattning i många organisationer varit kopplad till några få större tillfällen – exempelvis en julgåva eller ett årligt pris. Men forskning visar att denna typ av sporadisk uppskattning ofta har begränsad effekt på långsiktigt engagemang.

Istället växer *micro-recognition* fram som norm: små, frekventa handlingar som bekräftar insatser i vardagen. Forskning kring motivation visar att människor reagerar starkare på uppskattning som:

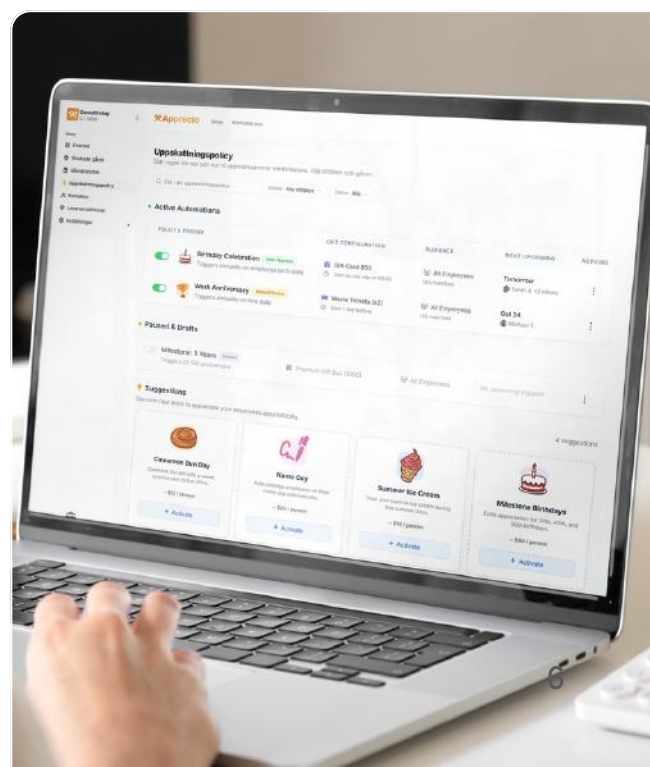
- är nära i tid till prestationen
- kopplas till ett konkret beteende
- upprepas över tid

Analyser från WithJuno visar att frekvens och autenticitet ofta är viktigare än storleken på erkännandet. Även Great Place to Work lyfter fram att uppskattning i vardagen är en central komponent i engagerade arbetsplatser.

När uppskattning blir en naturlig del av arbetsdagen skapas en kultur där människor känner att deras bidrag faktiskt spelar roll.

Små gester kopplade till beteenden
Snabb återkoppling nära händelsen
Fler tillfällen – lägre tröskel

Detta bygger engagemang över tid, inte bara vid särskilda tillfällen.



Trend 3: Teamuppskattning växer

Arbetslivet har blivit mer samarbetsbaserat. Resultat uppstår allt oftare genom teamarbete snarare än individuella prestationer. Trots detta är många traditionella belöningsystem fortfarande utformade för att uppmärksamma individer.

Inför 2026 ser vi ett tydligt skifte där organisationer i allt högre grad uppmärksammar kollektiva prestationer. Team-uppskattning används för att:

- stärka samarbete
- minska intern konkurrens
- skapa gemensamt ansvar för resultat

Enligt Gallup State of the Global Workplace är känslan av att ens arbete bidrar till ett större sammanhang en av de starkaste drivkrafterna bakom engagemang.

När teamets prestationer erkänns stärks denna känsla av sammanhang.

Team-wins uppmärksammas lika tydligt som individuella prestationer

Gemensamma leveranser firas

Fokus på samarbete snarare än enskilda stjärnor

Detta stärker tillit, samarbete och psykologisk trygghet.

Kundcase:

När uppskattning blir en ledningsfråga byggs lojalitet och engagemang

I bolag där jag har arbetat har jag medvetet byggt in uppskattning som en del av kulturen. För mig handlar det inte om enskilda initiativ, utan om att arbeta genomtänkt och konsekvent.

När uppskattning används medvetet, och när ledningen är tydlig med varför, får det en stark effekt. Det skapar en känsla av att bli sedd och värderad, och bygger både lojalitet och engagemang över tid.

När det finns en tydlig riktning och ett gemensamt sätt att arbeta med uppskattning, minskar dessutom risken att uppskattningen blir personberoende eller slumpmässig.

Istället skapas en mer rättvis och enhetlig upplevelse där fler känner sig inkluderade och erkända i vardagen. För mig är uppskattning inte en gest, det är ett strategiskt verktyg för att bygga kultur.

Kristin Widell
HR Executive



“När uppskattning används medvetet och när ledningen är tydlig med varför, får det en stark effekt.”

Kristin Widell
HR Executive

Trend 4: “Moments that matter” får styra

Organisationer går från att visa uppskattning när någon råkar komma ihåg det – till att designa uppskattning kring viktiga ögonblick i arbetslivet. Dessa kallas ofta moments that matter: tillfällen där erkännande har extra stor betydelse för hur människor upplever sin arbetsplats.

Enligt Deloitte Human Capital Trends arbetar allt fler organisationer med att kartlägga hela medarbetarresan – från onboarding till utveckling och karriärsteg.

När uppskattning kopplas till dessa milstolpar blir den både mer relevant och mer konsekvent. Istället för sporadiska initiativ skapas en struktur där viktiga ögonblick alltid uppmärksammas.

Exempel på moments that matter

onboarding – första dagen eller första veckan
första större leveransen i rollen
års- eller anställningsjubileum
teamets gemensamma framgångar
särskilda prestationer eller projekt

När uppskattning kopplas till tydliga milstolpar upplevs den som mer meningsfull – eftersom den speglar viktiga steg i arbetslivet.



Trend 5:

Automatisering + mänskligt = sant

En vanlig oro är att automatisering gör uppskattning opersonlig. Men utvecklingen inom HR och vad som benämns som **Gift-tech** pekar i motsatt riktning. Teknik används allt mer för att stärka mänskliga relationer, inte ersätta dem.

När administrativa processer automatiseras kan HR och ledare lägga mer tid på dialog, feedback och relationer. Enligt Deloitte Human Capital Trends är detta en central utveckling i moderna organisationer: teknologi används för att frigöra mänsklig kapacitet snarare än att ersätta den. Automatisering gör också att uppskattning inte faller bort när tempot i organisationen ökar.

I många organisationer byggs uppskattning in i arbetsflöden:

Trigger – exempelvis ett jubileum eller avslutat projekt

Budskap – ett personligt meddelande eller erkännande

Leverans – en gåva, ett tack eller en upplevelse

Feedback – mottagaren bekräftar och delar upplevelsen

På så sätt säkerställs att viktiga tillfällen aldrig missas – samtidigt som budskapet fortfarande kan vara personligt. Resultatet blir en kombination av struktur och mänsklighet.



“Genom att systematisera vår uppskattningsstrategi säkerställer vi att vi även hinner vara personliga och rättvisa i vår uppskattning”

Hanna Eriksson
People & Culture Manager TB-Group

Trend 6: Uppskattning & Employer Branding

Hur ett företag behandlar sina medarbetare är idag synligt även utanför organisationen. Kandidater granskar arbetsgivare mer noggrant än tidigare och letar efter signaler om hur arbetsplatsen faktiskt fungerar i praktiken. Uppskattning blir därför en viktig del av organisationens Employer Value Proposition (EVP).

Enligt Great Place to Work upplever arbetsplatser där människor känner sig uppskattade högre nivåer av:

- stolthet
- gemenskap
- tillit

Dessa faktorer påverkar i sin tur hur attraktiv en arbetsplats uppfattas.

När organisationer firar människor och prestationer på ett genuint sätt blir detta en kraftfull signal till både nuvarande och framtida medarbetare.

Tydliga ritualer för att fira människor
Kultur som kan visas upp utan att
kännas köpt
Medarbetarupplevelsen som employer
branding

Detta bygger en attraktivitet som inte går
att "reklama" fram.



Trend 7: Uppskattning blir relationsförsäkring

Uppskattning används allt oftare även utanför den egna organisationen. I en ekonomi där företag samarbetar i komplexa ekosystem blir relationer till partners och leverantörer allt viktigare.

Små handlingar av uppskattning kan bidra till att:

- stärka förtroende
- minska friktion
- bygga goodwill i samarbeten

Analyser från Forbes Human Resources Council lyfter fram att moderna organisationer i allt större utsträckning arbetar aktivt med relationell intelligens – förmågan att bygga långsiktiga partnerskap.



Uppskattning är ett av de enklaste och mest effektiva verktygen för detta:

Uppskattning vid gemensamma leveranser

Fira partnerskapets milstolpar

Små handlingar som bygger långsiktig goodwill

Dessa faktorer skapar stabilitet i affärskritiska samarbeten.

Summering: Fem skiften i framtidens arbetsplats

Utvecklingen pekar mot ett tydligt skifte i hur organisationer arbetar med uppskattning. När uppskattning integreras i organisationens struktur blir den mer än en enskild aktivitet. Den blir en del av hur organisationen fungerar.



Trend

Uppskattning blir en policy

Från

Spontan uppskattning

Till

Strukturerad strategi

Micro-recognition blir vardagssystem, Moments that matter får styra

Sällsynta gester

Vardaglig uppskattning

Teamuppskattning växer

Individuella belöningar

Fokus på både team och individ

Automatisering + Männslighet

Manuella processer

Automatiserade flöden

Uppskattning & Employer Branding, Uppskattning blir relationsförsäkring

Interna initiativ

Kultur- & Varumärkesstrategi

Källor

Gallup – State of the Global Workplace

Deloitte – Global Human Capital Trends

Forbes Human Resources Council – Recognition Trends

WithJuno – The Psychology of Recognition

Great Place to Work – 5 Languages of Appreciation in the Workplace

Great Place to Work – Så får du engagerade medarbetare

Automatisera er uppskattning nu!

**Mer uppskattning, mindre admin, starkare kultur
- bara 3 steg bort**

Att visa uppskattning på arbetsplatsen ska inte vara något som sker av en slump – det ska vara en del av kulturen.

Med smart teknik, sömlös logistik och personlig service har vi på Charma skapat marknadens mest användarvänliga digitala tjänst för beställning och distribution av företagsgåvor. Minimalt arbete. Maximalt genomslag. Det är GiftTech™.

Med Charmas Uppskattningsportal **Apprecio** kan organisationer enkelt skapa en tydlig uppskattningspolicy där viktiga tillfällen, teamframgångar och individuella insatser uppmärksammas automatiskt och rättvist. Resultatet blir mindre administration för HR och en starkare kultur där människor känner sig sedda – året om.

Boka 15 min demo idag

Charma / Apprecio
Anton Aamodt
0760 22 48 32
anton@charma.io

Läs mer och boka demo [här](#)

Ladda ner kostnadsfri mall för uppskattningspolicy [här](#)

Apprecio

CHARMA

Swippy

Tusentals företag väljer Charma

