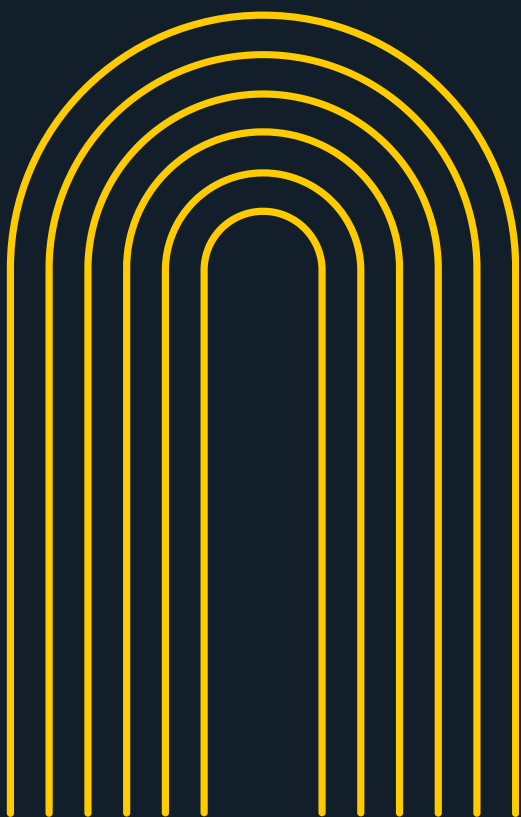




En arbetsmarknad i rörelse

En gemensam nulägesbild av hur AI
förändrar svensk arbetsmarknad



Arbetsmarknadens AI-råd
Insiktsrapport #1

November 2025

Om AI Sweden



AI Sweden är Sveriges nationella centrum för artificiell intelligens – med uppdrag att accelerera användningen av AI för att gynna vårt samhälle, vår konkurrenskraft och alla som bor i Sverige.

AI Sweden fungerar som en katalysator för partners som har ambitionen att generera hållbart värde med hjälp av AI. Vi samarbetar brett och leder vägen med snabbhet och djärvhet.

Vi är icke-vinstdrivande och samarbetar med över 170 partners från alla sektorer. Kärnteamet består av över 80 personer i sju kontor runtom i Sverige – allt från AI-experten, data scientists, forskningsingenjörer, lingvister, policyexperter, jurister, journalister, och förändringsledare.

AI Sweden har Lindholmen Science Park AB som formell huvudvärd.

Läs mer om AI Sweden på ai.se.

Innehållsförteckning

Inledning	04
Rapportens huvudinsikter.....	05
Om Arbetsmarknadens AI-råd	06
Bakgrund	07
Nulägesbild – Sverige hösten 2025	09
Sveriges exponering är omfattande.....	09
Användningen springer före strukturen	13
Brett och brådsakande kompetensbehov.....	15
Yrkes- och branschskillnader	19
Avslutande resonemang och insikter	21
Insikt 1: Sveriges höga exponering rymmer stora möjligheter	22
Insikt 2: Kompetensomställningen behöver vara behovsstyrd	23
Insikt 3: Goda förutsättningar finns, nu krävs finjustering och samspel	24
Avslutning	25
Källförteckning	26

Inledning



Artificiell intelligens (AI) håller på att omforma arbetslivets villkor i grunden – från hur arbete organiseras och utförs till vilka kompetenser som efterfrågas och hur värde skapas i företag, offentlig sektor och civilsamhälle.

Den här insiktsrapporten är den första i en serie som löpande ska belysa hur AI förändrar svensk arbetsmarknad och vad som krävs för att omställningen ska bli både trygg och värdeskapande. Rapporten ingår i ett långsiktigt arbete inom Arbetsmarknadens AI-råd, där AI Sweden tillsammans med arbetsmarknadens parter samlar kunskap, erfarenheter och analys för att successivt bygga en gemensam och uppdaterad bild av läget.

Ambitionen är att ge ett beslutsunderlag som är relevant både för parterna i deras egna processer och för politiska beslutsfattare när styrning, incitament och prioriteringar ska utformas. Denna rapport öppnar därför för en första gemensam lägesbild som utgör startpunkten för rådets fortsatta arbete – ett systematiskt, återkommande arbete där vi förfinar lägesbilden och pekar ut nästa steg.

Rapportens huvudinsikter

Utifrån parternas underlag och aktuella medlemsdata framträder tre centrala insikter om AI:s påverkan på arbetsmarknaden. Dessa beskrivs mer utförligt på [sidorna 21-24](#).

Dessa tre insikter utgör en grund för det fortsatta arbetet inom Arbetsmarknadens AI-råd och pekar ut centrala fokusområden för omställningens nästa steg.

Tre centrala insikter

- 1** Sveriges höga exponering rymmer både omfattande omställningsbehov och stora möjligheter
- 2** Kompetensomställningen behöver vara behovsstyrd och strategisk
- 3** Goda förutsättningar finns – nu krävs finjustering och samspel



Om Arbetsmarknadens AI-råd

Arbetsmarknadens AI-råd är ett initiativ av AI Sweden i samverkan med våra partnerorganisationer bland arbetsmarknadens parter.

Rådet syftar till att skapa en gemensam bild av hur AI förändrar arbetsmarknaden och bidra till goda förutsättningar för omställning och kompetensförsörjning. Arbetssättet kombinerar gemensamt lärande, perspektivdelning och insikter med ett tydligt fokus på vad som faktiskt behöver göras för att Sverige ska stärka arbetsmarknaden, konkurrenskraften och tillväxten i ett snabbt skifte.

I rådet ingår Akavia, Almega, Ciko, DIK, Fremia, Svensk Handel och Unionen, vilket ger en stark förankring i tjänstesektorn, kunskapsintensiva yrken, handel och delar av välfärd, civilsamhälle samt den idéburna sektorn.

Urvalet av organisationer innebär också att nulägesbilden i denna fas har en tydlig tyngd i tjänstesektorn och i yrken där generativa AI-verktyg såsom text-, innehålls- och språkmodeller används i ökande omfattning. En annan lägesbild hade delvis framträtt om mer industritunga sektorer ingått, där användningen ofta rör andra former av AI, exempelvis avancerad automation. Denna avgränsning är därmed viktig att ha med sig vid tolkning av resultaten.



	AKAVIA	Almega
CIKO	DIK	Fremia
SH Svensk Handel	UNIONEN	

Bakgrund

AI utvecklas i en takt som saknar motstycke och skär tvärs över branscher, yrken och processer.

För svensk del rymmer skiftet betydande möjligheter till produktivitetslyft, innovation och stärkt välfärd, men också reella risker för kompetensglapp och växande obalanser om omställningen saknar tydlig styrning och koordinering. Sverige har historiskt hanterat tekniksprång genom nära samverkan mellan arbetsmarknadens parter, aktiv kompetensuppbyggnad och tydlig ansvarsfördelning mellan arbetsgivare, fack och staten.

Erfarenheter från tidigare strukturomvandlingar – från automatiseringens genomslag i industrin till digitaliseringens omdaning av tjänstesektorn och framväxten av IT-ekonomin – visar att den svenska partsmodellen och vår förmåga till omställning har varit avgörande framgångsfaktorer. Den modellen har förenat legitimitet och förhandlingskraft med praktiska verktyg för lärande, omställningsstöd och trygghet, och har

därmed möjliggjort både produktivitetsökningar och socialt hållbar förändring. Den har stor potential att vara en sådan framgångsfaktor även i AI-transformationen under förutsättning att den aktiveras tidigt och samordnat.

Samtidigt skiljer sig detta skifte från tidigare. Liksom digitaliseringen är AI tvärgående, men kombinationen av hög förbättringstakt, bred tillämpning i många arbetsflöden och utfall som kan variera samt vara svåra att förklara i detalj gör att påverkan sträcker sig bortom enskilda arbetsmoment till hur arbete organiseras, ansvar fördelas och värde skapas.

Detta innebär att AI framstår som en av de mest transformativa drivkrafterna de kommande åren, där investeringar och användning ökar snabbt samtidigt som ett tydligt mognadsgap riskerar bestå mellan satsningar och faktisk värderealisering.

Mot den bakgrunden bygger Arbetsmarknadens AI-råd en levande, svensk lägesbild som triangulerar internationella insikter med svenska data och parternas observationer från arbetsplatserna. Utgångspunkten är att effekterna på arbetsmarknaden i första hand avgörs av hur tekniken används – av prioriteringar, ansvar och förmågor – snarare än av enskilda verktyg som snabbt kan bytas ut.

Därför lägger vi tonvikten på sådant som skalar värdeskapande användning över tid: livslångt lärande, trygg omställning och ansvarsfull styrning.

Denna bakgrund sätter ramarna för rapportens fortsatta analys och för rådets arbete framåt.

“

[...] AI framstår som en av de mest transformativa drivkrafterna de kommande åren, där investeringar och användning ökar snabbt samtidigt som ett tydligt mognadsgap riskerar bestå mellan satsningar och faktisk värderealisering.



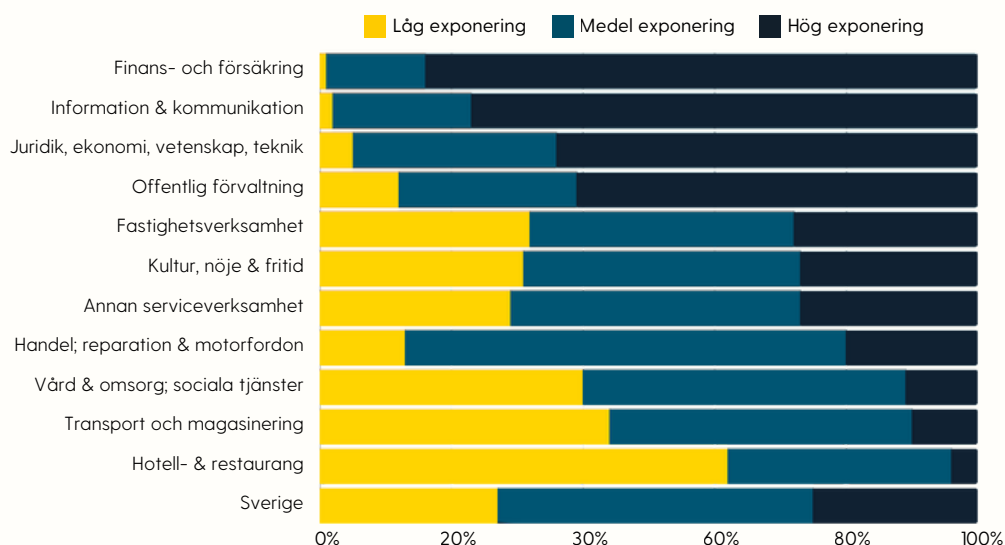
Nulägesbild – Sverige hösten 2025

Sveriges exponering är omfattande

Den samlade bilden från parterna visar att svensk arbetsmarknad, särskilt tjänstesektorn och kunskapsintensiva yrken, är tydligt exponerad för AI.

Almegas rapporter pekar på att omkring 60–70 procent av arbetsuppgifterna i tjänstesektorn kan exponeras för AI (det vill säga; delar av uppgifterna kan helt eller delvis utföras med AI), medan en klart mindre andel bedöms kunna ersättas rakt av. Effekten väntas därför i stor utsträckning bli komplettering och omformning av roller snarare än bred bortautomation. Men givet att cirka 80 procent av de sysselsatta i Sverige arbetar i tjänster (offentliga och privata) får AI-omställningen som helhet ett brett genomslag över arbetsmarknaden.

Figur 1. Andelar sysselsatta i olika tjänstebrancher fördelade efter exponering mot AI, baserat på Almegas undersökningar¹



1. Almega, *Generativ AI i tjänstesektorn* (2025), 21, <https://www.almega.se/app/uploads/2025/01/Generativ-AI-jan-2025.pdf>.

I parternas underlag används begreppet AI i bred bemärkelse, men en stor del av de exempel, medlemsdata och arbetsplatsobservationer som rapporten bygger på speglar i praktiken användning av generativ AI, särskilt i chatt- och assistentliknande verktyg.

För vissa svarande kan också förståelsen av vad som räknas som AI variera, vilket är viktigt att ha med sig vid tolkning av nivåer och jämförelser mellan grupper.

Det innebär att nulägesbilden i denna fas till stor del fångar de delar av arbetsmarknaden där generativ AI just nu driver den snabbaste förändringstakten, medan andra former av AI, exempelvis robotik/automation eller andra industriella tillämpningar, i högre grad faller utanför denna rapport.

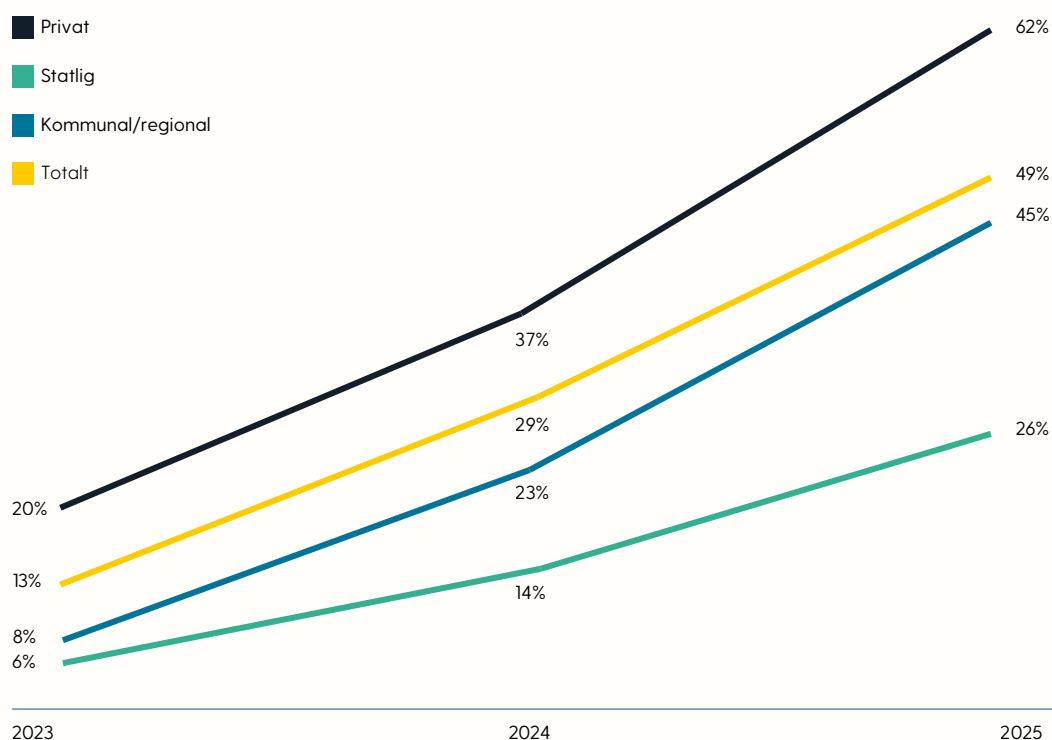


Exponeringen fördelar sig dock inte jämnt. Finansiella tjänster, information/kommunikation, administrativa stödtjänster och juridik ligger högt i exponeringsgrad. I praktiken rör sig privat sektor snabbare än offentlig, och språk och informationsintensiva uppgifter har redan nått en bred vardagsanvändning.

Bland Unionens medlemmar uppger 54 procent av tjänstemännen att de redan använder AI i arbetet 2025. Bland Akavias medlemmar, yrkesverksamma akademiker i privat och offentlig sektor, använder totalt 76 procent AI i arbetet någon gång under året. Mellan 2024 och 2025 ökade andelen yrkesverksamma akademiker som regelbundet använder AI (dagligen eller under varje vecka) från 29 till 49 procent.

Figur 2. Användning bland yrkesverksamma baserat på Akavias medlemsundersökningar 2023–2025²

Sektor och profession

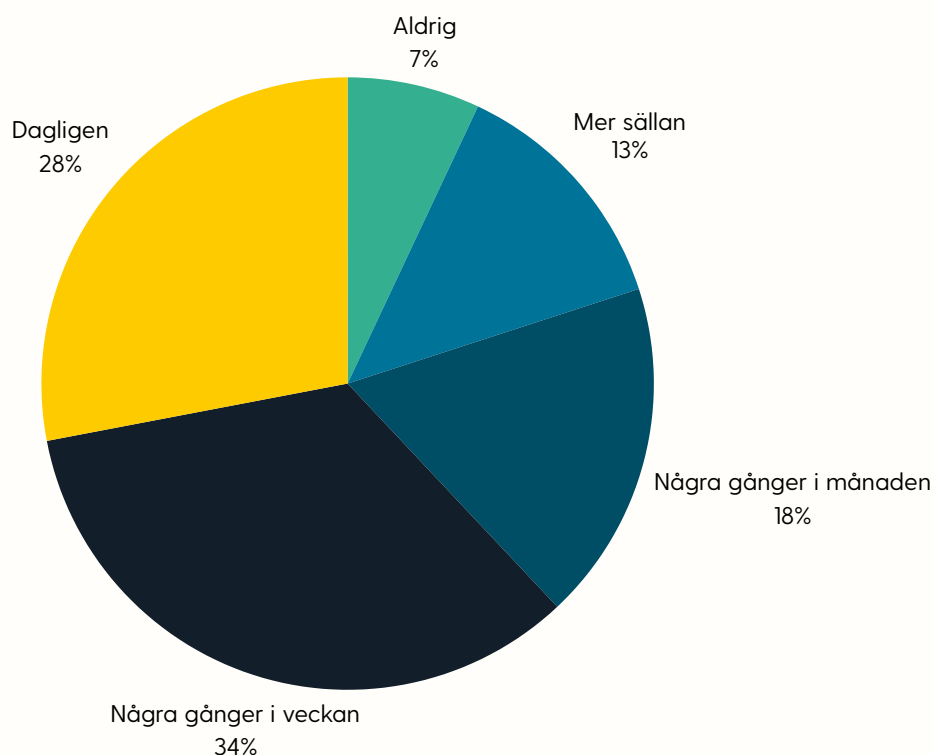


2. "Akademiker flitiga användare av AI men ledarskapet halkar efter," Akavia, åtkomstdatum 18 november 2025, <https://www.akavia.se/om-akavia/press/#/embedded/release/4011899/akademiker-flitiga-anvandare-av-ai-men-ledarskapet-halkar-efter?publisherId=3235792&lang=sv>.

I DIK:s senast AI undersökning bland medlemmarna som arbetar med kommunikation framkommer en ännu högre användning. Totalt uppger 93 procent att de använder AI-verktyg i arbetet – från dagligen, några gånger i veckan eller i månaden till mer sällan. Bryts siffrorna ner använder 28 procent AI dagligen medan 34 procent gör det några gånger i veckan.

Den samlade bilden är att den svenska arbetsmarknadens exponering för AI är bred och tydlig, med särskild tyngd i tjänste- och kunskapsintensiva uppgifter. Samtidigt varierar den mellan branscher, sektorer och organisationsformer, vilket förklarar varför AI-användningen redan fått fäste i vissa delar av arbetsmarknaden medan andra rör sig mer stegvis i takt med sina förutsättningar.

Figur 3. Frekvensen av AI-användning i arbetet hos DIK:s medlemmar inom kommunikationsbranschen³



3. "Fler än 9 av 10 i kommunikationsbranschen använder AI," DIK, åtkomstdatum 17 november 2025, <https://dik.se/yrken/kommunikation/ai-rapport-2025/>.

Användningen springer före strukturen

Bilden som framträder är att AI redan används brett i tjänstemannayrken och bland yrkesverksamma akademiker, medan den organisatoriska inramningen med strategi, arbetssätt, datagrund och HR-processer ofta ligger steget efter.

I praktiken rör sig användningen från "prövande" till vardag i konkreta arbetsmoment; framför allt i text- och informationsbearbetning, analysstöd och administrativa uppgifter. Ökningen syns först på individnivå, där många beskriver upplevda tidsvinster och avlastning i rutinuppgifter, medan gemensamma arbetssätt, robust datagrund och enkel vardagsstyrning (korta startkontroller, loggning, tydligt granskningsansvar) dröjer.

Bland Unionens medlemmar svarar fyra av tio att de bedömer att minst hälften av deras uppgifter kommer att utföras med AI inom fem år. På kortare sikt, inom ett till två år, upplever därför två tredjedelar av medlemmarna ett tydligt kompetensbehov relaterat till AI, men endast omkring en fjärdedel uppger att arbetsgivaren har en plan för AI-relaterad kompetens.

Figur 4. Resultat från Unionens medlemsundersökning om AI (2025)⁴



4 av 10 bedömer att minst hälften av deras uppgifter kommer utföras med AI inom fem år.



Två tredjedelar av Unionens medlemmar upplever ett behov av AI-relaterad kompetensutveckling inom 1-2 år.



Endast 1 av 4 respondenter uppger att arbetsgivaren har en strategi för AI-relaterad kompetens.

4. Unionen, Rapport baserad på medlemsundersökning 2025, kommande 2026.

Akavia bekräftar ett liknande mönster. Totalt anger 38 procent av deras medlemmar att en strategi finns och 49 procent att policy/riktlinjer existerar. Samtidigt ser 81 procent ett behov att utveckla sin AI-kompetens medan endast 32 procent erbjudits utbildning. Sammantaget pekar detta på att intresse och egen användning stiger snabbare än de formella komponenterna, inklusive chefers praktiska förmåga att leda införandet, och att nytta riskerar att fastna i pilotform snarare än sätta sig i gemensamma arbetssätt.

I text- och innehållsnära yrken är källspårbarhet och granskning återkommande trösklar när användningen ska skalas. I mindre och idéburna organisationer syns dessutom kapacitetsglapp med begränsad tid, ojämn digital bas och pressad ekonomi, vilket gör att AI-initiativ ofta stannar i projekt. Almegas slutsatser för tjänstesektorn förstärker helhetsbilden och pekar på att tillämpningen stiger men är ojämn, och ett strukturgap framträder där praktisk användning drar i väg före de formella byggstenarna (kompetensprofiler, datarutiner, uppföljning). Även Akavias undersökningar visar att osäkerhet kring datahantering, juridiska och etiska konsekvenser och kompetensbrist är tydliga hinder för ökad AI-användning i organisationerna.

Figur 5. Resultat från Akavias AI-panel 2023-2025⁵



Den samlade bilden är att användningen ökar på bred front men sprids ojämnt i avsaknad av samlade strukturer och att skillnader i organisatorisk kapacitet, särskilt i mindre och idéburna verksamheter, påverkar hur snabbt försöken lämnar projektfas och blir en del av ordinarie arbetssätt. Detta förklarar att AI redan fått starkt fäste i vissa roller och enheter, medan andra rör sig mer stegvis i takt med att inramningen formas.

5. Akavia, Akavias AI-panel 2023-2025.

Brett och brådiskande kompetensbehov

Bilden som framträder är ett brett och brådiskande kompetensbehov. Från baskunskaper kring AI-förståelse, källkritik, informationssäkerhet till ledningskompetens, som handlar om hur chefer organiserar införande, kvalitetssäkrar och följer upp över tid. Ett centralt led i detta är förändringsledning. AI innebär inte bara införande av nya verktyg utan en omformning av ledarskapets kärna genom att förstå, leda och kommunicera en teknologidrivna transformation av verksamhetens uppdrag. Utan ett medvetet förändringsledarskap riskerar AI att behandlas som ännu ett digitaliseringssteg, snarare än den verksamhetsförändring det faktiskt innebär.

Unionen beskriver detta som en organisationsförmåga, inte enbart en individfråga, och Akavias medlemsundersökningar visar på en stark egen vilja att lära, samtidigt som arbetsplatsnära, strukturerade upplägg ännu inte byggts ut i samma takt (särskilt i offentlig sektor och i professioner med tyngre regelverksdimension).

“

AI innebär inte bara införande av nya verktyg utan en omformning av ledarskapets kärna genom att förstå, leda och kommunicera en teknologidrivna transformation av verksamhetens uppdrag.



Nedan följer några av de nya behov som lyfts i rapporter från organisationerna i Arbetsmarknadens AI-råd:



Kvalitetssäkring, källspårbarhet och etik

I text- och innehållsintensiva yrken som kommunikatörer och översättare noterar DIK att användningen ökar snabbt, vilket driver efterfrågan på färdigheter i kvalitetssäkring, källspårbarhet och etik.



Tvärfunktionell kompetens

AlmeGas rapporter visar att tjänsteroller främst omformas snarare än ersätts. Det skapar ett ökat behov av kompetens som kombinerar verksamhet, data/teknik och regelverk, samt chefers förmåga att göra lärande till en del av arbetssättet.



Praktiska, skalbara modeller och lärvägar

I AlmeGas rapporter framhålls skillnader mellan stora och mindre arbetsgivares behov och möjligheter. De större bolagen har ofta resurser att bygga egna utbildningsprogram och styrdokument, men mindre företag saknar ofta både tid och struktur för detta. Det pekar på behovet av praktiska, skalbara modeller och lärvägar. Annars riskerar många mindre och medelstora bolag hamna utanför omställningen.



Datakurering, modellnärvaro och AI-stödd kunddialog

I handeln förändras kanalerna mot konverserande kundkanaler med AI-assistenter, vilket enligt Svensk Handel skapar behov av nya färdigheter i datakurering, modellnärvaro och AI-stödd kunddialog.

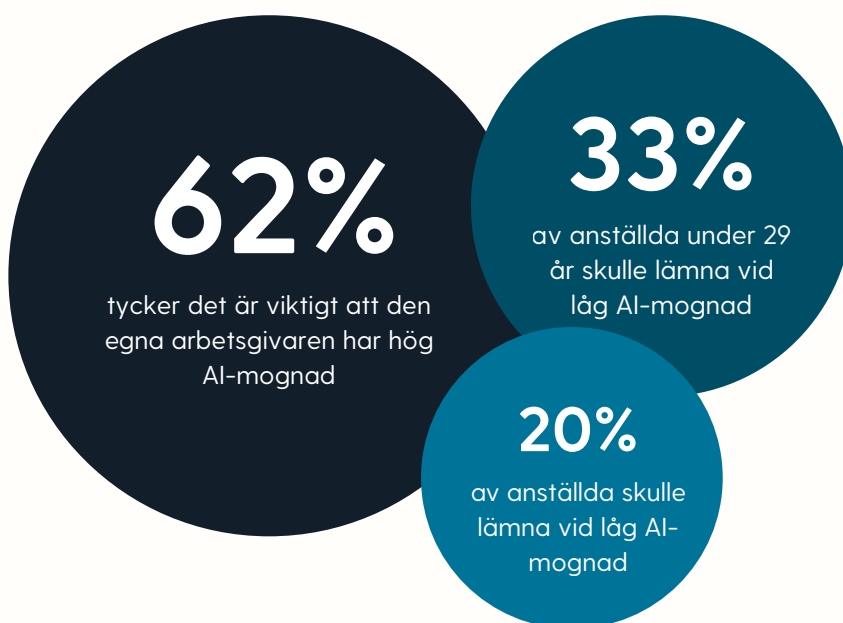


Låg tröskel och vardagsnära lärsatser

Fremias underlag från civilsamhället och idéburen sektor visar samtidigt att viljan är hög men basförutsättningarna ojämna, vilket gör att lärsatser måste vara lågtröskliga och vardagsnära för att få genomslag.

I Akavias undersökning framkommer att arbetsgivare som satsar på strategiskt AI-tillämpning också har en konkurrensfördel i att rekrytera och behålla attraktiv kompetens. Bland yrkesverksamma akademiker framkommer att 62 procent tycker att det är viktigt att den egna arbetsgivaren har en hög AI-mognad. Var femte är beredd att lämna en arbetsgivare på grund av låg AI-mognad och i åldersgruppen under 29 år är var tredje beredd att byta jobb om arbetsgivaren inte satsar på strategiskt AI-mognad i organisationen.

Figur 6. AI-mognad som faktor för att attrahera och behålla yrkesverksamma akademiker, bland Akavias medlemmar⁶



Samtidigt finns en reell kapacitet i de svenska omställningsorganisationerna som kan accelerera lärandet när behov uppstår. Dessa organisationer har funnits sedan 1970-talet, är parternas egna stiftelser, kompletterar offentlig politik och finansieras via arbetsgivarnas avsättningar.

6. "Arbetsgivares bristande AI-mognad kan få unga akademiker att byta jobb," Akavia, åtkomstdatum 17 november 2025, <https://www.akavia.se/om-akavia/press/#/embedded/release/4018914/arbetsgivares-bristande-ai-mognad-kan-fa-unga-akademiker-att-byta-jobb?publisherId=3235792&lang=sv>.

Omställningsorganisationerna arbetar sektorsvis, vilket gör att stöd kan skräddarsys för olika avtalsområden. Samlad erfarenhet visar att omkring nio av tio uppsagda går vidare till sysselsättning inom några månader, och årligen får ungefär 45–50 000 individer stöd. Sedan 2022 omfattar uppdragen även vägledning och kompletterande omställningsstudiestöd under anställning, vilket innebär att de i dag kan bistå parterna också med kompetensförsörjning och livslångt lärande – inte bara vid uppsägningar. Det gör systemen till praktiska kanaler för att översätta tidiga behovssignaler till yrkesnära, korta kompetenssteg som går att ta i drift i vardagen.

Lägesbilden visar på att i nuläget överstiger ambitionen utbudet av skalbara, delade lärvägar. Tempot begränsas mindre av vilja – som är hög hos medarbetare och chefer – och mer av format och struktur nära arbetet.

Omställningsorganisationernas framgångsrika resultat och utökade uppdrag antyder att förutsättningar för tempo finns förutsatt att vi fångar signalerna tidigt och kanalisera dem till tydliga, yrkesnära steg som olika sektorer kan ta till sig.

Figur 7.⁷

9 av 10 uppsagda går vidare till sysselsättning inom några månader

“

Omställningsorganisationernas framgångsrika resultat och utökade uppdrag antyder att förutsättningar för tempo finns förutsatt att vi fångar signalerna tidigt och kanalisera dem till tydliga, yrkesnära steg som olika sektorer kan ta till sig.

7. Lars Walter, red, *Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*, Stockholm: SNS Förlag, 2015.

Yrkes- och branschskillnader - en polariserad men begriplig karta

Skillnaderna i AI-användning mellan yrken och branscher följer arbetsuppgifternas natur och de organisatoriska förutsättningarna.



I språk- och informationsintensiva yrken är vardagsanvändningen redan etablerad. DIK beskriver att många kommunikatörer använder AI för textproduktion, innehållsanalys, översättning och sammanställning, men att frågor om källspårbarhet, kvalitet och ansvar blir tydliga trösklar när användningen ska skalas och delas. Samtidigt syns marknadseffekter tidigt i vissa språkintensiva yrken, exempelvis översättning där uppdragsvolymerna och ersättningar pressas.



I mer regelstyrda professioner, exempelvis juridik, är intresset stort men införandet försiktigare. Verktyg används för analys, informationsinsamling och avtalstext, men breddinförande kräver arbetssätt som håller för krav på rättssäkerhet, klientsekretess och dokumentation. Resultatet blir en mognadslogik där tilliten till processen är lika avgörande som tekniken.



Handeln illustrerar hur andra förutsättningar styr tempot. När delar av köpresan flyttar in i konverserande miljöer behöver produktinformation vara strukturerad, maskinläsbar och uppdaterad för att över huvud taget synas. Det skapar nya arbetsmoment kring datakurering, och förändrar fördelningen mellan front- och backoffice när kundinteraktion i chattmiljö blir ett eget arbetsflöde.

**I civilsamhället och idéburen sektor är viljan att använda AI stor, men basförutsättningarna varierar.**

Begränsade budgetar, tidsbrist och avsaknad av teknisk expertis innebär att många initiativ stannar i projektform. Erfarenheter från AI-Swedens program AI for Impact, som stödjer sociala entreprenörer och ideella aktörer, visar att kostnader för verktyg, datahantering och kompetens är reella hinder för breddinförande. Kartläggningen Digitalisering i ideella föreningar (2023) visar dessutom att både digital kompetens och tillgång till utrustning varierar, vilket gör att tröskeln till AI-användning blir olika hög mellan organisationer och målgrupper.

**En ytterligare dimension som särskilt berör arbetsgivare är osäkerheten kring regelverken.**

Många företag uttrycker oro för hur AI-förordningen ska tolkas i praktiken vad som omfattas, vilka krav som gäller, och vilket ansvar som vilar på arbetsgivaren. Här skulle arbetsmarknadens parter kunna spela en central roll genom att gemensamt tolka regelverket och ta fram branschvisa riktlinjer. En sådan gemensam tolkning kan bidra till ökad tydlighet och minska trösklarna för företag som vill använda AI på ett ansvarsfullt sätt.

Den samlade bilden är att skillnaderna inte beror på “vilken AI” som används, utan på vilka förutsättningar som finns. Där data är strukturerad, ansvar är tydliggjort och lärande sker nära arbetet sprider sig användningen snabbt och stabilt mellan funktioner. Där basen är svag gällande ekonomiska resurser, tid, datakvalitet eller digital kompetens, blir utvecklingen mer projektbunden och ojämnt fördelad. Mönstret framstår därför som polariserat, men begripligt och konsekvent.

Avslutande resonemang och insikter

Den samlade svenska lägesbilden, med tyngd i tjänste- och kunskapsintensiva yrken, handel och delar av välfärd, civilsamhälle samt idéburen sektor, visar en arbetsmarknad där AI redan märks i vardagen men där spridningstakten formas av förutsättningar och förmågor.

I ett större perspektiv ligger detta i linje med internationella studier som pekar på att investeringar och användning ökar snabbt samtidigt som den operativa mognaden varierar och kärnkompetenser är i rörelse. Mot den bakgrunden formulerar vi tre insikter som särskilt berör kompetensförsörjning och trygg omställning i Sverige, med hänvisning till nulägesbildens iakttagelser.

Insikter

1

Sveriges höga exponering rymmer både omfattande omställningsbehov och stora möjligheter

2

Kompetensomställningen behöver vara behovsstyrd och strategisk

3

Goda förutsättningar finns – nu krävs finjustering och samspel

Insikt #1:

Sveriges höga exponering rymmer både omfattande omställningsbehov och stora möjligheter

Som nulägesbilden visar är den svenska arbetsmarknadens exponering för AI bred, särskilt i språk- och informationsintensiva uppgifter och i många tjänsteroller, och effekten handlar i hög grad om omformning och komplettering snarare än enkel ersättning. Denna exponering har samtidigt en dubbel innebörd; den rymmer både ett betydande omställningsbehov och en möjlighet att stärka samhällsnytta, konkurrenskraft och tillväxt – förutsatt att vi möter behoven och tillvaratar potentialen.

Detta förskjuter fokus från enskilda initiativ till kompetensutveckling i större skala, nära arbetets vardag. För att potentialen faktiskt ska realiseras brett krävs strukturer som gör omställningen tillgänglig och skalbar över branscher och sektorer. Utan sådana riskerar effekterna att bli ojämna och begränsade, vilket i praktiken innebär att vi som land går miste om stora realiserbara värden.

För Sverige är potentialen stor. En lyckad AI-omställning handlar inte bara om effektivisering, utan om att frigöra kompetens, utveckla nya affärsmodeller och stärka konkurrenskraften. Genomförd väl kan omställningen bli en motor för hela samhällsekonomin.



Insikt 2:**Kompetensomställningen
behöver vara behovsstyrd och
strategisk**

I nulägesbilden framgår att det finns en stark lärvilja och många tidiga tillämpningar nära arbetsmomenten. Men för att generera varaktigt värde krävs behovsstyrd och strategisk kompetensutveckling som utgår ifrån faktiska förändringar i arbetsinnehållet och som är förankrad i mål, ansvar och uppföljning. Kärnan är strukturer som möjliggör för lärvägar i arbetet som gör att ny kunskap snabbt omsätts i kvalitet och produktivitet.

Timing är central. Ju tidigare signaler fångas i de roller där förändringen syns först, desto tryggare och effektivare blir förflyttningen för fler. En fungerande kedja från tidig signal, via lärsteg i arbetet, till omställningsstöd när uppgifter omformas, gör att lärandet inte fastnar i projekt, utan blir delad förmåga som kan skalas över branscher och sektorer. Det är i denna kombination med behovsstyrning (rätt innehåll, rätt tid) och strategi (tydlig riktning, ansvar och uppföljning) som kompetensomställningen kan generera varaktigt värde på svensk arbetsmarknad.

“

**Ju tidigare signaler fångas
i de roller där
förändringen syns först,
desto tryggare och
effektivare blir
förflyttningen för fler.**



Insikt 3:

Goda förutsättningar finns – nu krävs finjustering och samspel

Sveriges utgångsläge är starkt. Parternas etablerade samverkan, fungerande omställningsorganisationer och en hög benägenhet att pröva nya arbetssätt ger goda förutsättningar. Det finns en insikt bland parterna om att dagens modell skapar en flexibilitet som möjliggör förändring. Nulägesbilden visar samtidigt att utfallet inte är givet: riktning (vad vi vill att AI ska göra och på vilka villkor), ledarskap (hur arbetet organiseras och följs upp) och förmåga (kompetens och kvalitet) avgör hur brett och hållbart värde faktiskt realiserar.

Framåtblickande innebär detta att befintliga strukturer – partsmodellen, omställningssystemen och de politiska ramarna – utgör en god grund men att vi behöver säkerställa att de fortsatt svarar mot den utveckling som nu sker när arbetsmarknaden står under hastig förändring. Poängen är inte att bygga nytt, utan att finjustera och samspela; att säkerställa att spelregler samt kanaler för vägledning och kortare studier fungerar i takt med hur AI faktiskt används i olika branscher och verksamhetsformer. Där samspelen fungerar ökar sannolikheten för stabila och skalbara effekter som kan generera stora värden för Sverige.



Avslutning

Denna rapport gör inte anspråk på att vara heltäckande. Den utgör ett första underlag för en gemensam lägesbild med tyngdpunkt i tjänste- och kunskapsintensiva delar av arbetsmarknaden där användningen av främst generativ AI hittills utvecklats snabbt.

Framåt kommer arbetet i Arbetsmarknadens AI-råd att i högre grad vara framåtblickande och fördjupa förståelsen av hur kompetensbehov, roller och organisatoriska förutsättningar förändras i takt med ett bredare AI-införande. I det fortsatta arbetet avser rådet därför att involvera fler perspektiv, bland annat från akademi, offentlig sektor och näringsliv, för att stärka analysen.

En viktig del av detta handlar om vilka förutsättningar den svenska partsmodellen och omställningsstrukturerna ger, om och hur dessa behöver kompletteras samt vilka andra faktorer som påverkar den genomgripande förändring som den svenska arbetsmarknaden nu står inför. En sådan fördjupning är central för att Sverige ska kunna agera i tid och med hög träffsäkerhet. Dessa frågor kommer att utforskas vidare i takt med att rådets arbete fördjupas och fler aktörer bidrar med kunskap och erfarenheter.



Källförteckning

AI Sweden. Riktlinjer för ansvarsfullt AI – en verktygslåda för civilsamhället. 2025.

<https://www.ai.se/sites/default/files/2025-06/Riktlinjer%20fo%CC%88r%20ansvarsfull%20AI%20-%20Juni%202025.pdf>.

Akavia. AI-ekonomer och robotcontrollers: ekonomers framtida arbetsmarknad. 2025.

https://www.akavia.se/siteassets/04-om-akavia/rapporter/aiekonomer-och-robotcontrollers_ekonomers-framtida-arbetsmarknad.pdf.

Akavia. Akademiker och algoritmer. 2025. [https://www.akavia.se/siteassets/04-om-](https://www.akavia.se/siteassets/04-om-akavia/rapporter/akademiker-och-algoritmer.pdf)

[akavia/rapporter/akademiker-och-algoritmer.pdf](https://www.akavia.se/siteassets/04-om-akavia/rapporter/akademiker-och-algoritmer.pdf).

Akavia. "Akademiker flitiga användare av AI – men ledarskapet halkar efter," 19 augusti

2025. <https://www.akavia.se/om-akavia/press/#/embedded/release/4011899/akademiker-flitiga-anvandare-av-ai-men-ledarskapet-halkar-efter?publisherId=3235792&lang=sv>.

Akavia. "Arbetsgivares bristande AI-mognad kan få unga akademiker att byta jobb," 25

augusti 2025. <https://www.akavia.se/om-akavia/press/#/embedded/release/4018914/arbetsgivares-bristande-ai-mognad-kan-fa-unga-akademiker-att-byta-jobb?publisherId=3235792&lang=sv>.

Almega. "AI och juristens roll – vad händer nu?", 25 juni 2025 (uppdaterad 12 augusti 2025).

<https://www.almega.se/2025/06/ai-och-juristens-roll-vad-hander-nu/>.

Almega. Generativ AI i tjänstesektorn. 2025.

<https://www.almega.se/app/uploads/2025/01/Generativ-AI-jan-2025.pdf>.

Almega. Jobb som ersätts av AI och jobb som kompletteras. 2025.

<https://www.almega.se/app/uploads/2025/04/Jobb-som-ersatts-av-AI-och-jobb-som-kompletteras.pdf>.

DIK. "Fler än 9 av 10 i kommunikationsbranschen använder AI." Åtkomstdatum 17 november 2025. <https://dik.se/yrken/kommunikation/ai-rapport-2025/>.

DIK. Språkbransch i förändring – en rapport om arbetsmiljö, arbetsvillkor och AI:s påverkan på språkbranschen. 2025. https://dik.se/media/ipto5142/dik_spra_krapport_klar.pdf.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. Digitalisering i ideella föreningar. 2023. <https://www.mucf.se/publikationer/digitalisering-i-ideella-foreningar>.

Svensk Handel. Läget i handeln 2024: 2024 års rapport om branschens ekonomiska utveckling. 2024.
<https://www.svenskhandel.se/49eba7/contentassets/34c4cb8b5fba4ec6b9b851b425658df8/laget-i-handeln-2024-1.pdf>.

Unionen. Rapport baserad på medlemsundersökning 2025. Kommande 2026.

Walter, Lars, red. Mellan jobb: omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige. Stockholm: SNS Förlag, 2015.