



APRIL 2026

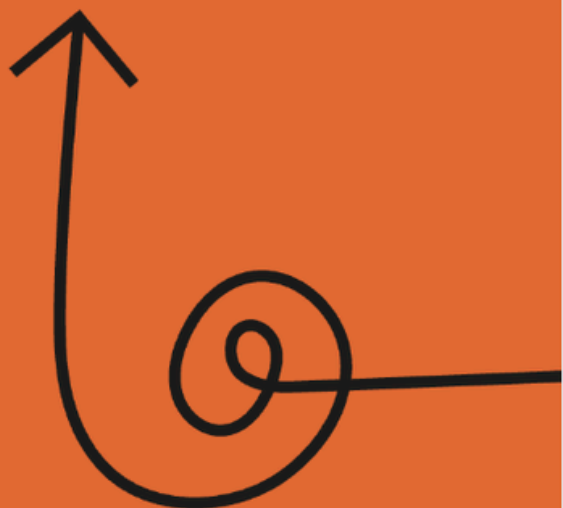
AI - Från verktyg till arbetskraft

TJÄNSTESEKTORNENS RÖST OM FRAMTIDENS KOMPETENSBEHOV

Under det senaste året har ett trettiotal tjänsteföretag i Almegas AI-forum delat sina erfarenheter med varandra. Denna nulägesrapport är ett destillat av det som sagts – fem mönster, företagens egna röster, och en lägesbild av framtidens kompetensbehov.



Almega



Förord

Under det senaste året har ett trettiotal tjänsteföretag i Almegas AI-forum delat sina frågor, försök och funderingar med varandra. De har träffats fyra gånger, lyssnat på föreläsare och kanske framför allt – pratat med varandra, tvärs över branscher som sällan möts: vård och omsorg, rekrytering, fastigheter, utbildning, kommunikation, transport, mediebolag, säkerhet, finans och kunskapsföretag m.fl. Det är en brokig samling tjänsteföretag, och det är hela poängen.

Den här rapporten är en sammanställning av vad vi har hört. Den är inte en forskningsrapport. Den är ett destillat av samtal mellan människor som sitter mitt i arbetet med att förstå vad AI innebär för deras företag, deras medarbetare och deras branscher. Röster från IT-chefer, HR-chefer, kvalitetschefer, affärs- och verksamhetsutvecklare, jurister och vd:ar. Människor som inte alltid har svaren, men som ställer rätt frågor.

Syftet med rapporten är att dela det mönster vi har sett – så att andra i tjänstesektorn, beslutsfattare, samarbetsparter och den som är intresserad av hur AI faktiskt landar i arbetslivet kan ta del av det. Vi har valt att hålla oss till beskrivande insikter och låta läsaren dra sina egna slutsatser om vad framtidens kompetensbehov kräver.

Där citat förekommer har vi valt att ange bransch och rollnivå, men utelämnat personnamn och företagsnamn.

Maria Elinder

Programansvarig, Almegas AI-forum

Sammanfattning

En sak slår igenom allt annat i materialet: kompetens och förändringsförmåga är det enskilt viktigaste målet för tjänstesektorns företag kommande 12 månader – och det har det varit under hela året. Rangordningen har inte vacklat mellan september 2025 och april 2026. Allt annat – kostnader, risk, produktivitet – har flyttat sig. Kompetensfrågan står kvar i topp.

Samtidigt är ett begreppsskifte på väg att hända. En av våra externa föreläsare formulerade det som en rörelse från "AI är ett verktyg vi använder" till "AI är arbetskraft vi leder". Det är föreläsarens formulering, men den har satt spår i forumets samtal – och den fångar något som företagen tycker sig se på håll, även om de flesta fortfarande arbetar mitt i det första ledet.

Fem mönster återkommer genom alla träffar:

- **Kompetensutveckling är organisationens viktigaste mål** – men också det svåraste och det mest ihärdiga.
- **Gapet mellan medarbetare växer snabbt** – både inom team och mellan team.
- **Den centrala kompetensen är inte att lära nytt** – det är att tänka om.
- **Ledarskapet är den kritiska multiplikatorn** – särskilt på mellanchefsnivå.
- **Regleringen skapar ett eget kompetensbehov** – särskilt i rekryterings- och HR-nära verksamheter.

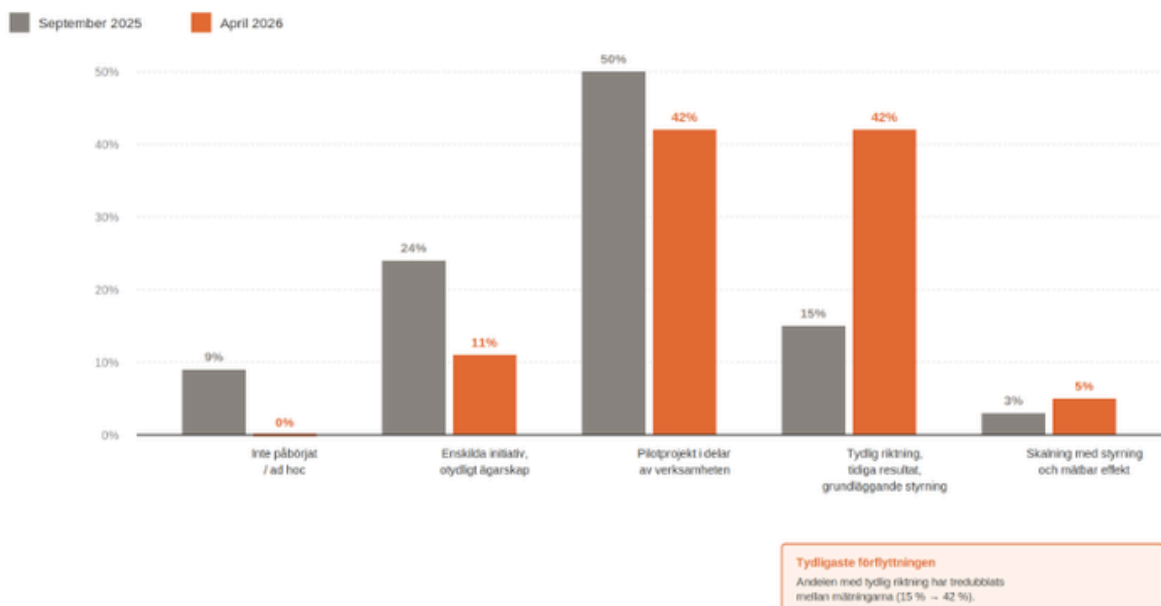
Till detta kommer en observation som är specifik för tjänstesektorn: branschgränserna håller på att lösas upp. Företag som tidigare inte konkurrerade gör det nu. Det innebär att kompetensbehoven inte kan planeras inom varje bransch för sig, utan att de måste förstås i ett större sammanhang – och det är en fråga där tjänstesektorn har mycket att bidra med i de större samtalen om framtidens arbetsmarknad.

Var står tjänstesektorn våren 2026?

För att ge en bild av utgångsläget samlade vi in mognadsdata i realtid på forumet den 17 april 2026 via Menti. Bilden är slående i sin spridning – och i hur mycket den har förflyttats sedan sensommaren 2025.

Mognadsmätning, Almegas AI-forum

Jämförelse september 2025 (N=33) och april 2026 (N=19)



Källa: Mentimeter-mätningar, Almegas AI-forum, september 2025 och 17 april 2026.

Bakom diagrammets förflyttning ryms två iakttagelser värda att lyfta. Den första är att gruppen som "inte påbörjat" har försvunnit helt – alla företagen i forumet rör sig nu på AI-kartan på något sätt. Den andra är att skalningen – där mätbar effekt faktiskt uppstår – fortfarande är en liten kategori. Fem procent. Majoriteten befinner sig i ett mellanläge där man har kommit igång, men där struktur, mätbarhet och bredd ännu inte är på plats. Det är i det mellanläget som mycket av tjänstesektorns arbete just nu pågår.

En av deltagarna, kvalitets- och utvecklingschef i ett rikstäckande distributionsbolag, beskrev läget så här:

“Det är väldigt, väldigt olika. Några ligger kanske på 70–80 procent av maxpuls och andra behöver hjärt-lungräddning.”

— *Kvalitets- och utvecklingschef, distributionsbransch*

Spridningen finns inte bara mellan företag. Den finns också inom företag. Det är just det som gör kompetensfrågan så svår – och så viktig.

Från verktyg till arbetskraft

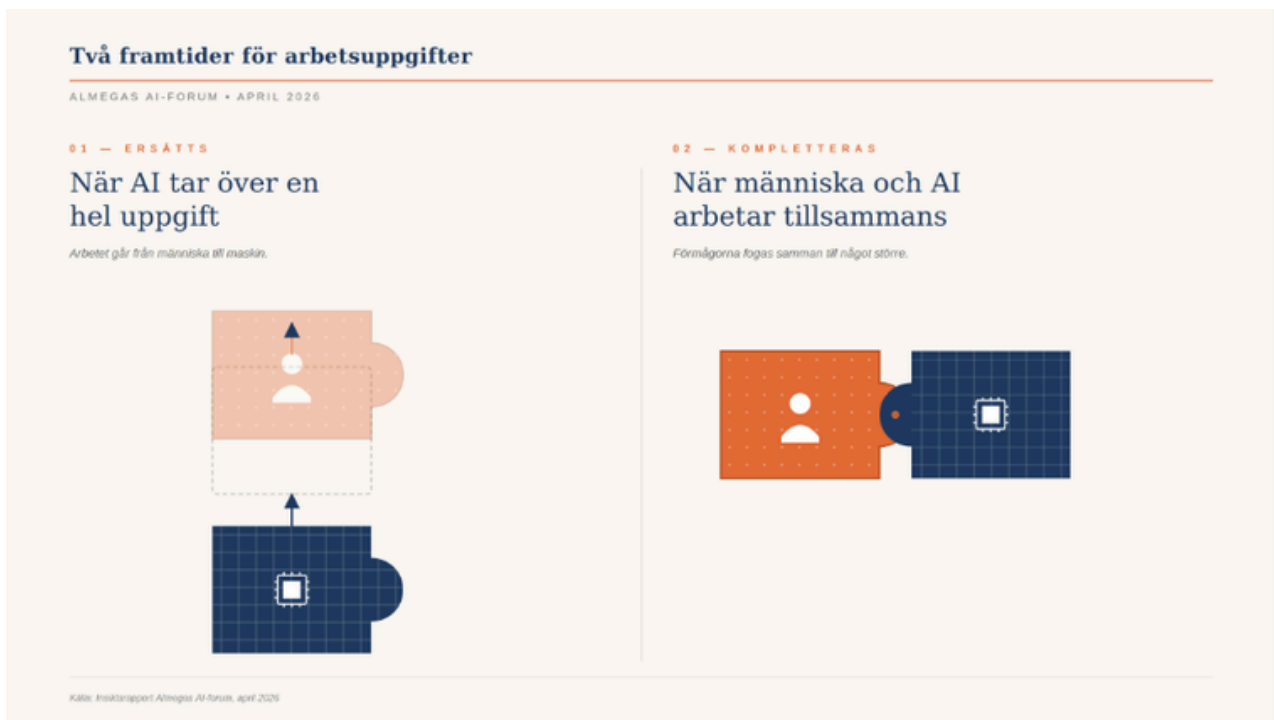
Ett begreppsskifte har landat hos flera av deltagarna under året. En av våra externa föreläsare uttryckte det så här: om 2025 var året då vi pratade om AI som ett verktyg vi använde, så håller 2026 på att bli året då vi börjar prata om AI som arbetskraft vi leder. Formuleringen är föreläsarens, men den har använts mer än en gång i våra samtal – kanske för att den sätter ord på något som ligger och skaver. Skiftet från assistent till medarbetare har konsekvenser för vad kompetens ens betyder.

För några av deltagarna är det redan konkret. En digital innovationsledare i ett stort nordiskt vård- och omsorgsbolag berättade om hur man arbetar med multiagentsystem som utvecklar mjukvara: en agent designar, en annan bygger frontend, en tredje bygger backend, en fjärde koordinerar. Ett utvecklingsteam utan mänskliga utvecklare.

För andra är det fortfarande ett framtidsscenario. Men i nästan alla diskussioner återkommer tanken: vad händer när vi inte bara använder AI, utan leder den? Vad händer när medarbetaren kommer till jobbet med sin egen AI-agent som redan lärt sig personens arbetssätt? Hur ser onboarding ut då? Hur ser MBL-förhandlingar ut? Hur ser kompensationsmodeller ut?

Det är frågor som ingen har svaren på. Men de ställs. Och de kommer att behöva besvaras.

Fem insikter om framtidens kompetensbehov



1. Kompetens toppar listan – och har gjort det sedan forumets start

Vi har två datapunkter från Menti-mätningar i forumet: september 2025 och april 2026. Båda gångerna har vi bitt deltagarna rangordna sina viktigaste mål för de kommande 12 månaderna. Båda gångerna hamnar "kompetenshöjning och förändringsförmåga" på första plats. Inget annat område har den stabiliteten.

Viktigaste målen kommande 12 månader – rangordning

September 2025:

1. Kompetenshöjning & förändringsförmåga
2. Produktivitet & kvalitet
3. Kostnadseffektivitet / budget
4. Förbättrade / nya digitala tjänster
5. Tillväxt
6. Risk, integritet & säkerhet

April 2026:

1. Kompetenshöjning & förändringsförmåga
2. Kostnadseffektivitet / budget
3. Risk, integritet & säkerhet
4. Produktivitet & kvalitet
5. Tillväxt
6. Förbättrade / nya digitala tjänster

Observera två förflyttningar mellan mätningarna. Risk och integritet har klättrat från sjätte till tredje plats – troligen en kombinerad effekt av AI-förordningen, att fler företag nu konfronteras med konkreta juridiska frågor, och av de diskussioner som följde kring Anthropic's modell "Mythos" i mars-april 2026. Den blev så skicklig på att hitta säkerhetshål att den inte släpptes till allmänheten, vilket gjorde säkerhetsfrågan påtaglig även för dem som dittills sett den som teoretisk. Tillväxt och förbättrade tjänster har samtidigt flyttat neråt. Företagen verkar just nu prioritera att bygga internt snarare än att expandera externt.

Men kompetensfrågan är oberoende av dessa rörelser. Den är närmast motståndskraftig mot förändring. Varför? En tolkning är att kompetensfrågan aldrig riktigt blir "klar". Man kan köpa en licens en gång, men man kan inte utbilda människor en gång. Tekniken utvecklas, rollerna förändras, och förändringsbehovet vandrar vidare.

2. Gapet inom företaget växer snabbt

Flera deltagare har vittnat om samma sak: skillnaden mellan de som har tagit AI till sig och de som inte har det blir större för varje månad som går. En extern föreläsare uttryckte det kanske tydligast när han talade om utvecklarrollen:

"De bästa utvecklarna kan bli 100 till 1000 gånger så produktiva. Medan en "averageutvecklare" kanske till och med går ner i produktivitet."

— Extern föreläsare, AI Change Agent

Det är en dramatisk beskrivning, men igenkänningen i rummet var påtaglig. Flera företag har egna mätningar som pekar åt samma håll – inte nödvändigtvis i samma storleksordning, men i samma riktning. Ett rekryteringsföretag beskrev hur de som behärskar AI i processerna levererar radikalt mer. En byråkoncern inom reklam och kommunikation gör motsvarande observation: kreatörer som integrerat AI i sina flöden skiljer sig från de som inte gjort det.

Bilden förstärks av extern forskning. PwC:s AI Performance Study 2026, som bygger på en global undersökning av 1 217 seniora chefer i 25 branscher, visar att de mest "AI-fit" bolagen når 7,2 gånger högre AI-drivna intäkts- och effektivitetsvinster än övriga företag. En central slutsats i studien är att företag som fokuserar ensidigt på effektivisering ofta missar den största potentialen – de verkligt starka resultaten kommer när AI kopplas till affärsutveckling, nya erbjudanden och bred implementering. Det ligger väl i linje med forumets egen observation: nästa steg för många är inte fler pilotprojekt, utan att gå från experiment till struktur, prioritering och verklig affärsnytta.

Den här skillnaden är inte främst en fråga om teknisk begåvning. Det är en fråga om inställning, om tid att experimentera, om att våga börja. En HR-chef i fastighetsbranschen beskrev det som att "få alla medarbetare att våga använda det" – själva trösklen ligger innan kunskapen.

För arbetsmarknaden är detta en ny sorts fråga. Vi har alltid haft kompetensgap mellan individer, men när de snabbaste kan gå från dubbel till tiodubbel produktivitet på ett halvår skapar det en ny dynamik. Inom team, inom lönesättning, inom karriärvägar – och inom frågan om vad som händer med dem som inte kommer ikapp.

3. Den centrala kompetensen är inte att lära nytt – det är att tänka om

En av de mest tankeväckande formuleringarna från forumet kom från en extern föreläsare, som beskrev en 10–30–60-regel för AI-transformation. Den lyder ungefär så här: ungefär 10 procent av arbetet handlar om algoritmer, 30 procent om att lösa upp dataproblem, och 60 procent om att arbeta med människor – organisation, kultur, roller, kompetens, förändringsförmåga. Teknikens andel är liten. Människornas andel är stor.

“Det här är inte en teknikutmaning. Det här är en verksamhetsutmaning. En verksamhetsutmaning kräver också att vi börjar prata samma språk och komma samman.”

— *Extern föreläsare, AI Change Agent*

Det här öppnar för en viktig iakttagelse. När man pratar om framtidens kompetensbehov ligger den naturliga reflexen att fråga: vilken ny kunskap behöver människor? Vilka kurser, vilka certifieringar? Materialet från forumet pekar på en annan fråga: vilken förmåga att tänka om behöver människor? Förmågan att se sina egna arbetsuppgifter med nya ögon, att fråga "varför gör jag det här?" och att föreställa sig hur arbetet skulle kunna se ut annorlunda.

Det är en förmåga som är svår att utbilda. Den kräver tid, utrymme och ofta psykologisk trygghet. Flera deltagare har lyft att de inte har den tiden – kalendrarna är "orange och lila och rödmarkerade", som en av föreläsarna uttryckte det. En reflektion många nickade till.

Det finns också en praktisk dimension. En affärsutvecklare i en kommunikationsbyrå uttryckte det så här:

“Behovet av äkta, autentisk storytelling kommer växa och växa. Och även mänskliga relationer tror vi blir viktigare och viktigare.”

— Affärsutvecklare, kommunikationsbransch

Ju mer som kan genereras av AI, desto mer värdefullt blir det som inte kan genereras. Omdöme. Smak. Relation. Det är också en sorts kompetens – men en som sällan står med på utbildningsplanerna.

4. Ledarskapet är den kritiska multiplikatorn

Om det är något företagen återkommer till är det att ledarskapet avgör. Inte koncernledningens ambition i sig – utan framför allt mellanchefernas förmåga. Det är på nivå 2 och 3 i organisationen som AI antingen realiserar eller stannar i policyn.

Diskussionen i forumet knöt an till en observation som lyftes i Almegapodden i samband med att Ledarna presenterade sin chefsundersökning: som chef är det svårt att leda utan förståelse för hur AI kan påverka den egna avdelningen. Det handlar inte om att chefen ska vara AI-expert. Men hon måste åtminstone kunna ställa rätt frågor till sitt team, förstå vad som pågår och ta ansvar för hur AI används.

Ett bankinfrastrukturföretag har valt att centrera sitt arbete kring vad de kallar en "AI-hub" – en stödjande funktion bemannad av mellanchefer på nivå 2 och 3 som hjälper till att prioritera, utvärdera och stötta AI-initiativ ute i organisationen. Tanken är att inte alla kan eller ska springa i egen riktning, men att idéer behöver ett ställe att landa.

5. Regleringen skapar ett eget kompetensbehov

AI-förordningen återkommer i nästan alla samtal, och den lyfter inte bara juridiska frågor utan också kompetensbehov. En av de branscher som drabbas tydligt är rekrytering och bemanning, eftersom den sektorn lyfts fram som högriskområde. Men även vård är ett tydligt riskområde, med särskilda krav på hur AI får användas i verksamheter som rör individer i utsatta lägen. Flera deltagare har beskrivit hur oklart tolkningsutrymmet är.

“Den största utmaningen för vår del som jobbar i rekryteringsbranschen skulle jag nog säga är AI-förordningen och att hitta rätt verktyg, tillämpning. Vad kan vi göra? Vad kan vi inte? Det är en liten snårskog att navigera sig i just nu.”

— Kvalitetschef, rekryteringsbransch

Det här skapar behov av en ny sorts tvärfunktionell kompetens. Juridik, HR, IT och verksamhet behöver arbeta tillsammans på ett sätt de sällan gjort förut. En CISO och IT-chef i en vård- och omsorgskoncern beskrev hur flera regelverk samtidigt behöver hanteras: GDPR, AI-förordningen, NIS2, cybersäkerhetslagen. Det kräver inte bara fackkunskap utan också förmågan att se hur olika regelverk samverkar.

Samtidigt börjar fackförbunden röra sig i frågan. En deltagare rapporterade att Unionen redan i tio fall förhandlat kring införande av AI-verktyg. Det pekar mot ett kommande behov av kompetens kring MBL-förhandlingar i AI-frågor – både på arbetsgivarsidan och inom fackförbunden. Det är ett område som helt sannolikt kommer att kräva riktade utbildningsinsatser.

Tjänstesektorns särskilda villkor

Tjänstesektorn befinner sig i en speciell position när det gäller AI. Mycket av det som sker är direkt applicerbart på kunskapsarbete, kundservice, administration och rådgivning – kärnan i det tjänster handlar om. Samtidigt har sektorn särdrag som gör utmaningen annorlunda än inom industri eller offentlig sektor.

Branschgränserna löses upp

En återkommande observation är att traditionella branschgränser håller på att bli otydliga. När AI gör det billigare att bygga digitala tjänster kan ett teknikbolag börja erbjuda tjänster som tidigare krävde en specialiserad aktör. Bilbolag börjar erbjuda försäkringar. Banker börjar konkurrera med revisionsbyråer. Rekryteringsbolag möter plötsligt sina kandidater i helt nya sökflöden där Google inte längre är huvudkanalen – ett HR- och rekryteringsföretag berättade att de byggt om hela sin sajt för att synas i AI-sök.

Det innebär att kompetensbehoven inte kan beskrivas branschvis längre. Den som är HR-chef i ett fastighetsbolag, en IT-chef i en utbildningskoncern och en kvalitetschef i vård- och omsorgssektorn delar mer kompetensbehov än vad deras branschtitlar antyder. De behöver alla förstå data, styrning, förändringsledning och AI-agenter. De behöver alla förstå förordningen. De behöver alla leda människor genom osäkerhet.

Personalintensiva verksamheter har särskilda utmaningar

Delar av tjänstesektorn – vård och omsorg, utbildning, bemanning – är personalintensiva i en omfattning som skiljer dem från andra. Det är inte främst repetitionen som utmärker dem – repetitiva arbetsuppgifter finns ju även inom industrin – utan människotätheten. Arbetet utförs av och för människor, i direkt möte, utspritt över många platser och av tusentals medarbetare samtidigt. Det gör att AI-frågan aldrig bara handlar om teknik och processer, utan om hur man når ut, utbildar och förankrar i en stor och rörlig medarbetarbas. En kvalitetsansvarig i en stor vård- och omsorgskoncern beskrev det så här:

“Att sprida goda exempel och accelerera det här tvärs företaget – vi finns också i Norden, så vi behöver jobba på många olika ställen samtidigt. Det är en utmaning.”

— Kvalitetsansvarig, vård- och omsorgsbranschen

Men samtidigt är dessa verksamheter komplexa. Datakvaliteten är ofta utmanande. Systemlandskapet är splittrat efter år av företagsförvärv. Den operativa personalen arbetar ofta i miljöer där en chattbot är mindre användbar än i ett klassiskt kontorsarbete. Det gör att AI-transformationen ser annorlunda ut här – mer om att stötta beslut och dela expertkunskap, mindre om att effektivisera administration.

Det kreativa och det mänskliga blir viktigare

En paradox som återkommer är att AI både hotar och förstärker det mänskliga värdet. I kommunikations- och reklambranschen, där AI kan generera bilder, texter och kampanjer på sekunder, märks en förskjutning mot det autentiska. Kunder som tidigare bett om färdiga leveranser frågar nu hur byrån arbetar med AI, men samtidigt efterfrågas mer mänsklig, genuin kommunikation. Många idag ser eller känner snabbt när något är AI-producerat – och förutsägelsen i forumet är att det kommer att bli en växande efterfrågan på det som inte är det.

Liknande mönster syns inom utbildning, där en verksamhetschef på en utbildningskoncern beskrev arbetet med vad de kallar "pedagogisk hederlighet" – att lära eleverna använda AI som hjälpmedel utan att det blir fusk. Det kräver både att lärare förstår tekniken och att de kan hålla en dialog om dess användning som är både tillåtande och kritisk.

“Vi har dragit igång ganska ordentligt med utbildning för pedagogiska verksamheter, och här blir utmaningen att föra in AI gentemot eleverna – vi kallar det pedagogisk hederlighet.”

— Chef teknik och service, utbildningsbransch

Men samtidigt är dessa verksamheter komplexa. Datakvaliteten är ofta utmanande. Systemlandskapet är splittrat efter år av företagsförvärv. Den operativa personalen arbetar ofta i miljöer där en chattbot är mindre användbar än i ett klassiskt kontorsarbete. Det gör att AI-transformationen ser annorlunda ut här – mer om att stötta beslut och dela expertkunskap, mindre om att effektivisera administration.

Det kreativa och det mänskliga blir viktigare

En paradox som återkommer är att AI både hotar och förstärker det mänskliga värdet. I kommunikations- och reklambranschen, där AI kan generera bilder, texter och kampanjer på sekunder, märks en förskjutning mot det autentiska. Kunder som tidigare bett om färdiga leveranser frågar nu hur byrån arbetar med AI, men samtidigt efterfrågas mer mänsklig, genuin kommunikation. Många idag ser eller känner snabbt när något är AI-producerat – och förutsägelsen i forumet är att det kommer att bli en växande efterfrågan på det som inte är det.

Liknande mönster syns inom utbildning, där en verksamhetschef på en utbildningskoncern beskrev arbetet med vad de kallar "pedagogisk hederlighet" – att lära eleverna använda AI som hjälpmedel utan att det blir fusk. Det kräver både att lärare förstår tekniken och att de kan hålla en dialog om dess användning som är både tillåtande och kritisk.

“Vi har dragit igång ganska ordentligt med utbildning för pedagogiska verksamheter, och här blir utmaningen att föra in AI gentemot eleverna – vi kallar det pedagogisk hederlighet.”

— Chef teknik och service, utbildningsbransch

Vad detta betyder för framtidens kompetensbehov

Om man tar ett steg tillbaka och ser på helheten framträder tre övergripande observationer. Vi presenterar dem som utgångspunkter snarare än som rekommendationer – det finns fler sätt att svara på de utmaningar som företagen beskriver, och vår avsikt är att bidra till samtalet snarare än att dra alla slutsatser själva.

OBSERVATION 1: KOMPETENS ÄR ETT ORGANISATORISKT PROBLEM, INTE ETT INDIVIDUELLT

En av de mest envisa missuppfattningarna i debatten är att framtidens kompetensbehov handlar om enskilda människors färdigheter – att man kan bli "färdig med AI" genom att gå en kurs. Materialet från Almegas AI-forum pekar i en annan riktning. Kompetensbehovet är systemiskt. Det handlar om hur företag prioriterar, styr, leder, belönar och följer upp. Kompetensutveckling som inte är inbäddad i en organisatorisk kontext riskerar att bli spridda kurser utan effekt.

OBSERVATION 2: KOMPETENSUTVECKLING MÅSTE DIFFERENTIERAS

"Gör inte allt för alla hela tiden" var ett återkommande råd från forumet, och det speglar ett större mönster. Organisationer som rör sig snabbt väljer ut grupper – ofta de som sitter på värdefulla processer – och investerar djupt i dem först. Övriga får bredare, lättare insatser. Delat ansvar är, som en deltagare uttryckte det, ingens ansvar. Kompetensutvecklingen måste ha ägare, och den måste se olika ut för olika roller och olika mognadsnivåer.

OBSERVATION 3: TJÄNSTESEKTORN ÄR ETT TIDIGT VARSEL FÖR HELA ARBETSMARKNADEN

Det som händer i tjänstesektorn händer först. Den höga andelen kunskapsarbete, den snabba digitaliseringen och den relativa friheten från fysisk produktion gör att sektorn fungerar som kanariefågel. Om tjänsteföretagen inte hittar lösningar på kompetensfrågan – hur man bygger organisationer där AI och människor arbetar tillsammans över tid – är det sannolikt att samma frågor kommer att dyka upp i hela arbetsmarknaden inom några år. Det ger en särskild anledning att lyssna nu.

Avslutande reflektion

Året som gått i Almegas AI-forum har visat att företagen i tjänstesektorn inte är passiva inför AI-utvecklingen. De experimenterar, de utbildar, de omorganiserar, de skriver policies, de förhandlar med fack, de bygger AI-hubbar och de pratar med varandra. De står inte still.

Men de är också ärliga om sina utmaningar. Tiden räcker inte till. Kompetensfrågan är den svåraste. Ledarskapet är ojämnt. Regelverken är otydliga. Och framtiden – den är, som science fiction-författaren William Gibson sagt och som en av föreläsarna lyfte i forumet, "redan här, den är bara ojämnt distribuerad."

Av det vi har hört under året växer några öppna frågor fram som vi bär med oss – och som vi tror att fler behöver bära med sig. Vi delar dem här, inte för att vi har svaren, utan för att samtalen behöver fortsätta:

- Vilken gemensam infrastruktur skulle tjänstesektorn behöva för att inte varje enskilt företag ska behöva lösa samma kompetensfrågor på egen hand?
- Hur säkerställer vi att kompetenshöjningen når hela arbetsstyrkan, inte bara de som redan ligger i framkant – så att gapet inte blir för stort?
- Vilka yrkesgrupper behöver särskilt riktat stöd nu, innan förändringen rullat igenom deras bransch?
- Hur kan ledarskapsutvecklingen i Sverige utformas för att bära både teknisk förståelse och mänsklig tillit – den dubbla uppgift som mellancheferna står inför?
- Och kanske viktigast: hur kan arbetsmarknadens parter gemensamt bygga en miljö där det är tryggt att tänka om – för individer, för företag, för branscher?

Det här är frågor som ingen av de 30 företagen i AI-forumet kan besvara själva. Men tillsammans har de hjälpt oss att formulera vad vi bör ställa. Vi hoppas att det kan vara till nytta i de samtal som nu behöver föras – mellan företag, mellan branscher, mellan arbetsmarknadens parter, och för alla som arbetar med att forma framtidens kompetensförsörjning.

Bilaga: Om Almegas AI-forum

Almegas AI-forum är ett nätverk för tjänsteföretag som vill driva omställningen till AI med stöd av varandras erfarenheter. Under verksamhetsåret 2025–2026 har ett trettiotal medlemsföretag träffats under forumets fyra sammankomster.

REPRESENTERADE BRANSCHER

Vård och omsorg, rekrytering och bemanning, fastighetsförvaltning, utbildning (grund-, gymnasie- och vuxenutbildning), kommunikation och reklam, finansiell infrastruktur, distribution och logistik, kollektivtrafik, media, säkerhetstjänster, kunskapsbolag inom samhällsbyggnad, samt konsult- och byråverksamhet.

REPRESENTERADE ROLLER

Vd:ar, förbundsdirektörer, IT-chefer och CIO:er, CISO:er, HR-chefer och HR-generalister, kvalitetschefer, chefer för verksamhetsutveckling, digitaliserings- och innovationsledare, affärsutvecklare, marknadsdirektörer, jurister och rektorer.

FORMAT

Varje träff har kombinerat inledande check-in där deltagarna delar nuläget i sina företag, extern föreläsare kring ett aktuellt tema (data, agenter, AI-marknadsföring, strategiska AI-frågor), gruppdiskussioner samt gemensam reflektion och utvärdering via Mentimeter. Samtal spelas in och transkriberas och delas med deltagarna.

DENNA RAPPORTS METOD

Underlaget för rapporten består av transkriptioner från fyra träffar under verksamhetsåret, presentationsmaterial från externa föreläsare, samt Menti-data från april 2026 och jämförande Menti-data från september 2025. Citat har anonymiserats till bransch- och rollnivå. Inga personnamn eller företagsnamn återges i rapporten.