RAPPORT 2026

FRÅN POTENTIAL TILL PRAKTIK

Så formar AI framtidens arbetsliv

1. INLEDNING

Hur förändrar AI arbetslivet?
Artificiell intelligens (AI) beskrivs ofta som en transformativ teknologi med potential att omforma såväl arbetslivet som samhället.

Bland Akavias professioner; ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer finns många av yrken som pekas ut som mest exponerade men också drivande i AI-utvecklingen. Många av medlemmarna är chefer, ledare och specialister med avgörande roller för att säkerställa en gynnsam AI-transformation i det svenska arbetslivet.

Begreppet exponering associeras ofta till något negativt men handlar om hur stor andel av arbetsuppgifterna inom ett visst yrke där AI kan vara användbart.[1] Om effekten i huvudsak blir positiv eller negativ för den enskilde beror på hur redo individen är att dra nytta av tekniken. Kompetensutveckling är med andra ord avgörande för en gynnsam omställning, både på individ- och samhällsnivå.

Den ökande användningen av AI i arbetslivet väcker frågor om värdet av en akademisk utbildning. Vilken roll spelar en lång universitetsutbildning när kompetenskraven på arbetsmarknaden förändras? När delar av informationssökning, analys och textproduktion automatiseras blir det ännu viktigare att förstå komplexa sammanhang, värdera källor och ta ansvar för hur resultaten används. Målet måste vara att vi ska använda tekniken för att jobba smartare och förstärka vår mänskliga intelligens. På så sätt kan vi med teknikens hjälp utveckla arbetslivet och hitta nya och innovativa arbetssätt.

Undersökningar av vilka förmågor och kompetenser som blir särskilt efterfrågade på framtidens arbetsmarknad visar att det i många fall är just de förmågor som en akademisk utbildning tränar oss i. Vid sidan av kompetenser relaterade till AI och allmän teknisk kompetens återfinns förmågor som kreativt tänkande, nyfikenhet, livslångt lärande, ledarskap och analytiskt tänkande.[2]

I takt med att AI blir en alltmer integrerad del av vårt arbetsliv ökar också betydelsen av medvetenhet kring etiska och juridiska konsekvenser av ökad AI-användning. Här spelar många av Akavias medlemmar en viktig roll för att säkerställa ansvarsfull och rättssäker användning.

Merparten av Akavias medlemmar är optimistiska inför hur AI kommer att påverka arbetslivet men utvecklingen väcker också oro. Vanligen handlar oron om att den

[1] Engberg, Görg m.fl. (2024)
[2] World Economic Forum (2025)

egna kompetensen kan bli mindre efterfrågad eller att tekniken används på ett sätt som bidrar till sämre arbetsmiljö och lägre kvalitet i arbetet.

Tre saker har varit särskilt viktiga för Sveriges förmåga att hantera tidigare strukturomvandlingar. För det första har vi hanterat utmaningar och teknikskiften partsgemensamt. För det andra har vi fokuserat på att skydda individen snarare än att till varje pris skydda jobben. För det tredje har Sverige ett av världens mest utvecklade system för omställning och kompetensutveckling. Alla tre saker kommer att spela en viktig roll även när AI förändrar förutsättningarna på arbetsmarknaden.

Sverige har en arbetsmarknad med stor andel kunskapsintensiva branscher och yrken där exponeringen för AI är hög. Inte minst gäller det finans och försäkring, information och kommunikation samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik.[3] Vi kan därför förvänta oss att ökad AI-användning får stort genomslag på vår arbetsmarknad. Genom att arbeta proaktivt och partsgemensamt kan vi säkerställa att genomslaget blir en positiv transformation som bidrar till ökad konkurrenskraft för Sverige och ett mer utvecklande och hållbart arbetsliv.

Vad säger forskningen?

Forskning om AI och arbetsmarknaden ger en mer nyanserad bild än den stundtals polariserade mediala debatten. I stället för att snabbt slå ut hela yrken handlar utvecklingen i första hand om att arbetsuppgifter förändras. Vissa moment automatiseras, nya tillkommer och kraven på kompetens omformas. Att yrken förändras och försvinner är en naturlig del av samhällsutvecklingen, precis som att nya yrken också tillkommer när ny teknik introduceras och implementeras.

Effekterna skiljer sig samtidigt tydligt mellan olika typer av yrken. Studier visar att personer med hög utbildningsnivå och möjlighet att kombinera AI med professionellt omdöme och specialiserad kunskap oftare gynnas, medan yrken med mer rutinartade arbetsuppgifter kan vara mer sårbara.[4]

Samtidigt pekar forskningen på betydande produktivitetsvinster när tekniken införs tillsammans med förändrade arbetssätt och investeringar i kompetens. Organisationer som enbart implementerar AI utan att utveckla medarbetarnas färdigheter ser däremot svagare resultat.[5]

Sammantaget visar forskningen att AI:s konsekvenser för arbetsmarknaden inte är givna på förhand. Utfallet formas i hög grad av hur tekniken används, hur kompetens tas till vara och hur arbetslivet organiseras. Det gör frågan om ansvarsfull och

[3] Almega (2025), Gardberg m.fl. (2024)
[4] Brynjolfsson m.fl. (2025), Lane (2024)
[5] Business at OECD (2024)

strategisk användning på svenska arbetsplatser central för både individer, arbetsgivare, beslutsfattare och samhället som helhet.[6]

Akavias utgångspunkt är att en ansvarsfull AI-transformation görs bäst i samverkan på arbetsplatsen. På så sätt kan vi dra nytta av den samlade kompetens och kunskap som finns hos medarbetare, chefer och fackligt förtroendevalda dessutom i ett tidigt skede förankra den verksamhetsförändring som ett allt mer AI-drivet arbetsliv innebär. Ett led i det arbetet är Arbetsmarknadens AI-råd, där Akavia ingår, som bidrar med uppdaterade lägesbilder av hur den svenska arbetsmarknaden påverkas.[7]

I följande rapport beskriver vi hur AI förändrar arbetslivet och hur Akavias medlemmar går från potential till praktik genom att driva på utvecklingen på sina arbetsplatser.

Rapporten har skrivits av Hanna Birath, sakkunnig på Akavia.
Stockholm, januari 2026

[6] Lodefalk (2024)
[7] Arbetsmarknadens AI-råd (2025)

2. SAMMANFATTNING

Artificiell intelligens (AI) har på kort tid blivit en del av arbetslivet för många yrkesverksamma akademiker. Den tekniska utvecklingen öppnar för stora möjligheter att utveckla vårt sätt att arbeta och kan samtidigt bidra till värdeskapande och innovation. Men utvecklingen väcker också frågor och oro kring hur den mänskliga kompetensen står sig och vad som händer med jobben.

Akavia har under tre års tid följt AI-utvecklingen bland yrkesverksamma akademiker. I den här rapporten ger vi en nyanserad bild av nuläget och utvecklingen över tid, hur AI används AI i arbetslivet, vilka hinder som finns för att AI-transformationen ska göra största möjliga nytta och hur förväntningarna kring framtidens arbetsliv ser ut.

Undersökningen visar att AI-användningen bland yrkesverksamma akademiker ökar snabbt, men att styrning, strategi och kompetensutveckling inte hänger med.

I årets undersökning uppger ungefär varannan att de regelbundet använder AI i arbetet. Det är en ökning från 13 procent 2023. Samtidigt är det tydligt att det är den individuella användningen som driver utvecklingen snarare än en strukturerad implementering i organisationerna. Bara 2 procent uppger att AI genomsyrar hela organisationen medan 37 procent svarar att det primärt är enstaka personer i organisationen som använder AI.

Skillnaderna mellan olika professioner, sektorer och åldersgrupper är stora. Medan 84 procent av kommunikatörerna använder AI dagligen eller varje vecka är motsvarande andel bland juristerna 36 procent. Precis som i tidigare undersökningar ser vi också stora skillnader mellan AI-användningen i privat och offentlig sektor. Bland yrkesverksamma akademiker i privat sektor uppger 61 procent att de är regelbundna användare. Det kan jämföras med kommunal sektor där motsvarande andel är 45 procent och statlig sektor knappt var fjärde, 26 procent, regelbundet använder AI i arbetet.

Skillnaden i användning mellan kvinnor och män är som regel liten. Däremot varierar användningen mellan åldersgrupperna där de yngre i större utsträckning än äldre använder AI i arbetet. Chefer utmärker sig i undersökningen som mer regelbundna användare och graden av användning ser ut att öka med chefsnivå.

För att få en samlad bild av hur långt olika delar av arbetsmarknaden har kommit i AI-omställningen har Akavia tagit fram ett AI-index som mäter AI-mognad utifrån både individuell användning och organisatoriska förutsättningar. Indexet bekräftar bilden av tydliga skillnader mellan branscher, sektorer och professioner. IT- och telekombranschen ligger längst fram, medan delar av offentlig sektor har betydligt lägre AI-mognad. Sammantaget visar AI-index utvecklingen går i olika takt och att

förutsättningarna att använda och dra nytta av AI på ett strukturerat sätt varierar kraftigt.

Precis som i tidigare undersökningar ser vi ett fortsatt stort och oroande gap mellan andelen som vill ha kompetensutveckling inom AI-området och andelen som har erbjudits kompetensutveckling av sin arbetsgivare. Samtidigt visar undersökningen att Akavias medlemmar i stor utsträckning själva tar ansvar för att utveckla sin kompetens inom AI-området.

Undersökningen visar också att hög AI-mognad på arbetsplatsen är en fördel för arbetsgivare som vill rekrytera och behålla attraktiv kompetens. Sex av tio anser att det är mycket viktigt att den egna arbetsgivaren har en hög AI-mognad och var femte är beredd att byta jobb om så inte är fallet.

Det är också tydligt att fler arbetsplatser behöver utveckla det strategiska arbetet kring AI-användningen för att dra full nytta av teknikens möjligheter. Många medlemmar uppger att arbetsplatsen fortfarande saknar såväl AI-strategi som riktlinjer för medarbetarnas användning.

I årets undersökning undersöker vi för första gången i vilken utsträckning implementeringen av AI tas upp inom ramen för det lokalfackliga arbetet på arbetsplatsen. Resultatet visar att bara 13 procent av de lokalt förtroendevalda som svarade på undersökningen har involverats när AI-lösningar har införts på arbetsplatsen.

Akavia menar att en ansvarsfull AI-omställning kräver tre saker: stärkt kompetensutveckling, ett strategiskt fokus när AI-införs samt att fler arbetsplatser drar nytta av partsmodellens möjligheter till samverkan vid omställning och verksamhetsutveckling.

Undersökningen 2025 genomfördes 13 maj–26 maj 2025. 3 845 medlemmar besvarade undersökningen vilket innebar en svarsfrekvens på 37 procent.

3. INNEHÅLL

1. INLEDNING 2
2. SAMMANFATTNING 5
3. INNEHÅLL 7
4. AI-ANVÄNDNINGEN I ARBETSLIVET 8
Ett index över AI-mognad på svensk arbetsmarknad 8
Individ före organisation när AI tar sig in i arbetet 12
Ett arbetsliv i otakt? 16
I väntan på styrning och kompetensutveckling 24
Så använder yrkesverksamma akademiker AI 32
Hur påverkas vårt sätt att arbeta? 34
5. AKAVIA TYCKER 37
6. OM UNDERSÖKNINGEN 39
7. REFERENSLISTA 40

4. AI-ANVÄNDNINGEN I ARBETSLIVET

AI har på kort tid blivit ett arbetsverktyg för många yrkesverksamma akademiker. Men utvecklingen drivs inte alltid av strategiska beslut i organisationers ledning utan av individer som själva hittar sätt att använda tekniken för att klara sina arbetsuppgifter.

Resultaten från Akavias AI-paneler visar att den individuella användningen ökar snabbt, samtidigt som styrning, struktur och gemensamma arbetssätt släpar efter.

Effekten blir ett arbetsliv där AI "smyger in" i organisationerna snarare än knackar på arbetsplatsens stora port. Det riskerar att leda till en ojämn implementation som förstärker befintliga skillnader mellan organisationer, grupper och individer.

En annan tydlig risk är att användningen av "skugg-AI" ökar, med andra ord att medarbetare använder verktyg som arbetsplatsen inte har godkänt eller har kontroll över. Det kan i sin tur innebära risker kopplat till känslig eller konfidentiell data. Det här understryker behovet av att fler arbetsplatser har tydliga riktlinjer och regelverk på plats för att kunna dra nytta av nya arbetssätt och verktyg på ett säkert och ansvarsfullt sätt.

Sammantaget visar undersökningen att:

- AI-användningen ökar snabbt, men styrningen släpar efter.
- Skillnaderna mellan grupper i arbetslivet är stora och växande.
- Ansvar för användning och kompetensutveckling tas i hög grad av individen.

ETT INDEX ÖVER AI-MOGNAD PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD

För att få en samlad bild av hur långt olika delar av arbetsmarknaden har kommit i användning och integrering av artificiell intelligens har Akavia tagit fram ett AI-index. Indexet bygger på sammanvägda svar från den återkommande AI-panel som görs årligen och speglar både faktisk användning av AI och organisatoriska förutsättningar. Organisationens förutsättningar utgörs av faktorer som strategiskt arbete, ledningens engagemang och tillgång till kompetensutveckling.

Indexet baseras på en statistisk sammanvägning av nitton frågor i AI-panelen och konstrueras med hjälp av en principalkomponentanalys (PCA). Analysen resulterar i sex delindex som tillsammans bildar ett huvudindex med ett maximalt värde på 100. Konstruktionen innebär att indexet fångar flera dimensioner av AI-mognad och därmed ger en mer heltäckande bild än enskilda indikatorer kan göra.

Syftet med indexet är inte att rangordna arbetsplatser eller branscher, utan att synliggöra skillnader i AI-mognad mellan olika delar av arbetsmarknaden och identifiera var det kan finns behov av riktade insatser. Ett högt indexvärde indikerar att AI används mer strukturerat, med tydliga organisatoriska ramar och stödjande processer. Ett lågt värde tyder i stället på att användningen är begränsad, fragmenterad eller i hög grad individberoende, ofta utan tillräcklig kompetensutveckling eller strategisk förankring.

Resultaten visar att AI-mognaden varierar tydligt mellan olika branscher, men också att den samlade nivån generellt är relativt måttlig på svensk arbetsmarknad. Arbetsplatser inom IT- och telekom ligger högst, med ett indexvärde runt 50, medan genomsnittet för samtliga branscher i urvalet ligger på cirka 40. Allmän offentlig förvaltning uppvisar ett lägre värde, omkring 34. Att ingen bransch närmar sig den övre delen av skalan indikerar att AI ännu inte har fått fullt genomslag i svenskt arbetsliv, ens i de mest tekniknära verksamheterna. Det är också en bild som bekräftas i internationella jämförelser.

Den relativt höga AI-mognaden inom IT- och telekom kan förstås som ett resultat av både hög faktisk användning och gynnsamma organisatoriska förutsättningar. I dessa verksamheter finns ofta en etablerad digital kompetens, närhet till teknikutvecklingen och större vana vid att arbeta strategiskt med nya verktyg. Samtidigt visar indexnivån att även dessa branscher har ett betydande utvecklingsutrymme, särskilt när det gäller att bredda användningen och säkerställa att AI bidrar till långsiktig verksamhetsutveckling snarare än effektivisering i enskilda delar.

Inom allmän offentlig förvaltning är AI-mognaden lägre, vilket tyder på att användningen i större utsträckning sker sporadiskt och utan gemensamma ramar. Skillnaden gentemot privat sektor kan delvis förklaras av mer komplexa styrstrukturer, höga krav på rättssäkerhet och transparens samt ett begränsat utrymme att experimentera med nya arbetssätt och verktyg.

Samtidigt pekar resultaten på en betydande potential. Givet offentlig sektors omfattning kan även relativt små steg mot ökad AI-mognad få stora effekter på både effektivitet och kvalitet i verksamheten.

Som ESO-rapporten "Algoritmer för allmän nytta"[8] påpekar är det avgörande med en långsiktig strategi och ett tydligt ledarskap för AI-användningen i offentlig sektor. Dessutom behövs strategiska satsningar på kompetensutveckling. Insatser inom dessa områden kan tillsammans med andra rekommendationer från forskarna bakom rapporten bidra till att AI-transformationen i offentlig sektor får verklig fart.

[8] Algoritmer för allmän nytta - en ESO-rapport om AI, produktivitet och arbetskraftsbehovet i offentlig sektor, ESO-rapport 2025:2

Akavias AI-index kan också ge vägledning om vilka organisatoriska "trösklar" som gör att utvecklingen bromsas. Organisatoriska faktorer som strategisk styrning, prioriteringar och tillgång till strukturerad kompetensutveckling är viktiga delar i förmågan att dra nytta av AI och förstås också annan teknikutveckling. Det innebär att även verksamheter där medarbetare och chefer överlag har positiva attityder till AI kan uppvisa låg mognad om det saknas organisatoriskt stöd.

Sammantaget visar AI-indexet att AI-omställningen på svensk arbetsmarknad befinner sig i ett mellanläge. Potentialen är stor, men realiseras ojämnt och i hög grad beroende på organisatoriska förutsättningar. Indexet fungerar därmed som ett verktyg för att identifiera var insatser behövs för att stärka AI-mognaden, snarare än som ett mått på vilka branscher som ligger längst fram.

När Akavias index över AI-mognad kombineras med exponeringsindex blir det möjligt att identifiera var det verkar finnas ett gap mellan potential och faktisk beredskap eller mognad. Exponeringsindex, såsom DAIOE[9], bidrar med ett relativt mått som visar om ett yrke är mer eller mindre exponerat jämfört med andra yrken.

I vissa branscher och yrken sammanfaller hög exponering med relativt hög AI-mognad, till exempel gäller det yrkesroller inom IT- och telekom medan andra yrkesroller och branscher uppvisar en större skillnad mellan exponering och mognad.

Att hög exponering sammanfaller med hög mognad tyder på att teknikutvecklingen i större utsträckning omsätts i praktisk användning. I andra fall framträder ett tydligt glapp, arbetsuppgifterna är i hög grad exponerade för AI, men organisationerna saknar strategier, kompetensutveckling och gemensamma ramar för användning. I sådana fall riskerar AI att upplevas som ett hot snarare än som ett stöd i arbetet, vilket kan försvåra omställningen för både individer och verksamheter.

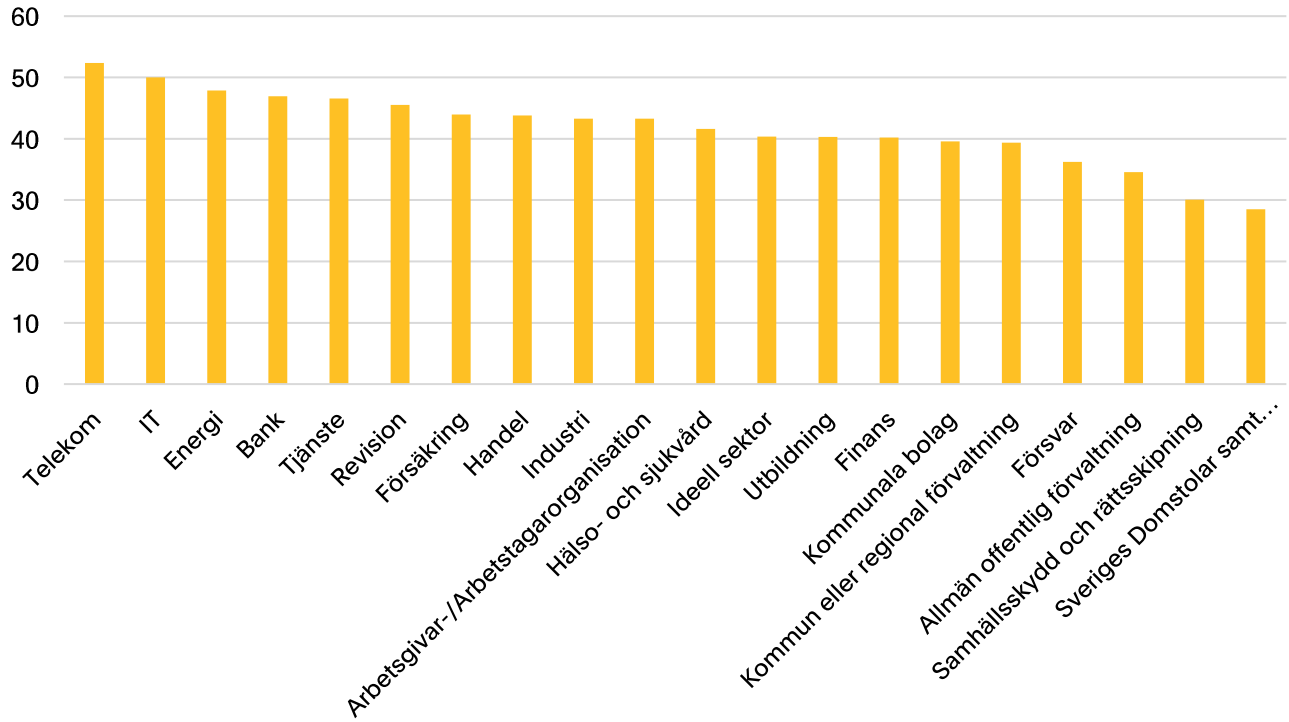
Genom att analysera AI-mognad och exponering tillsammans blir det möjligt att skilja mellan olika typer av omställningsutmaningar. Yrken och branscher med hög exponering men låg mognad framstår som särskilt prioriterade för riktade insatser, exempelvis i form av kompetensutveckling, partsgemensamma riktlinjer eller särskilt fokus från omställningsorganisationerna. Samtidigt kan yrken och branscher med låg exponering men relativt hög mognad peka på områden där AI främst används som ett generellt effektiviseringsverktyg, snarare än som ett svar på förändrade arbetsuppgifter.

Den kombinerade användningen av AI-index och exponeringsindex kan bidra till en mer nyanserad förståelse av AI:s påverkan på arbetsmarknaden. I stället för att enbart fokusera på hur utsatta olika yrken är, synliggör analysen var omställningen riskerar att bli onödigt svår på grund av bristande organisatoriska förutsättningar. Detta skapar

[9] AI Exposure (DAIOE)

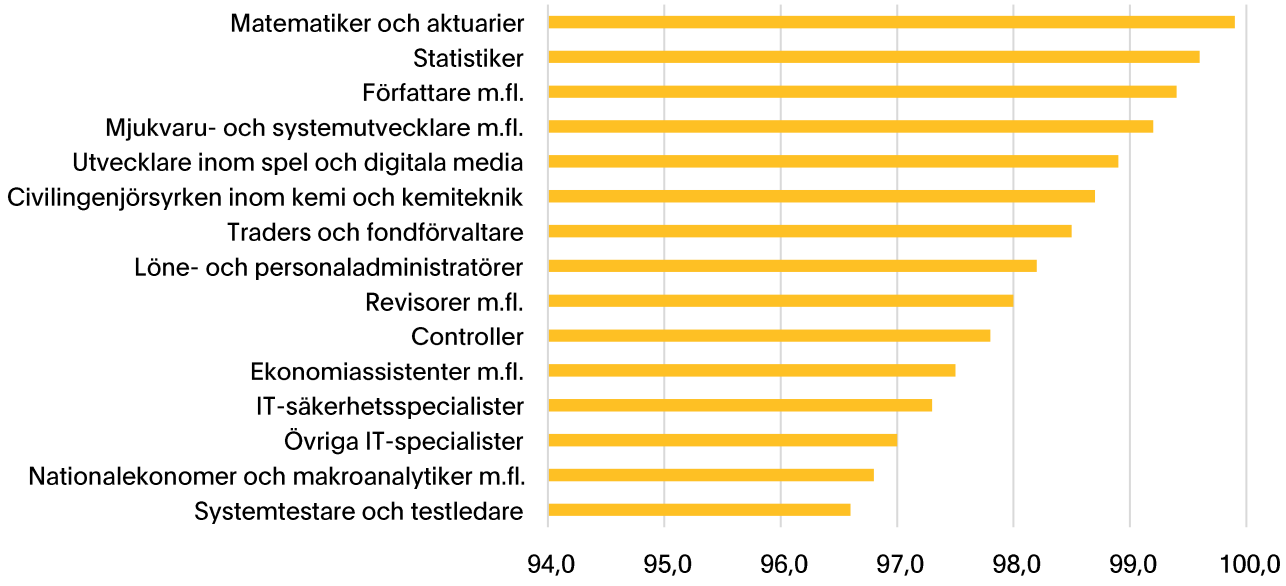
bättre underlag för träffsäkra insatser som stärker individers möjligheter att använda AI som ett stöd i arbetet och bidrar till en mer hållbar och gynnsam omställning.

AI-MOGNAD ENLIGT AKAVIAS INDEX, FÖRDELAT PÅ BRANSCH



Källa: Akavias AI-index 2025, branscher med minst 40 respondenter

FÖRVÄNTAD AI-EXPONERING, 15 MEST EXPONERADE YRKEN



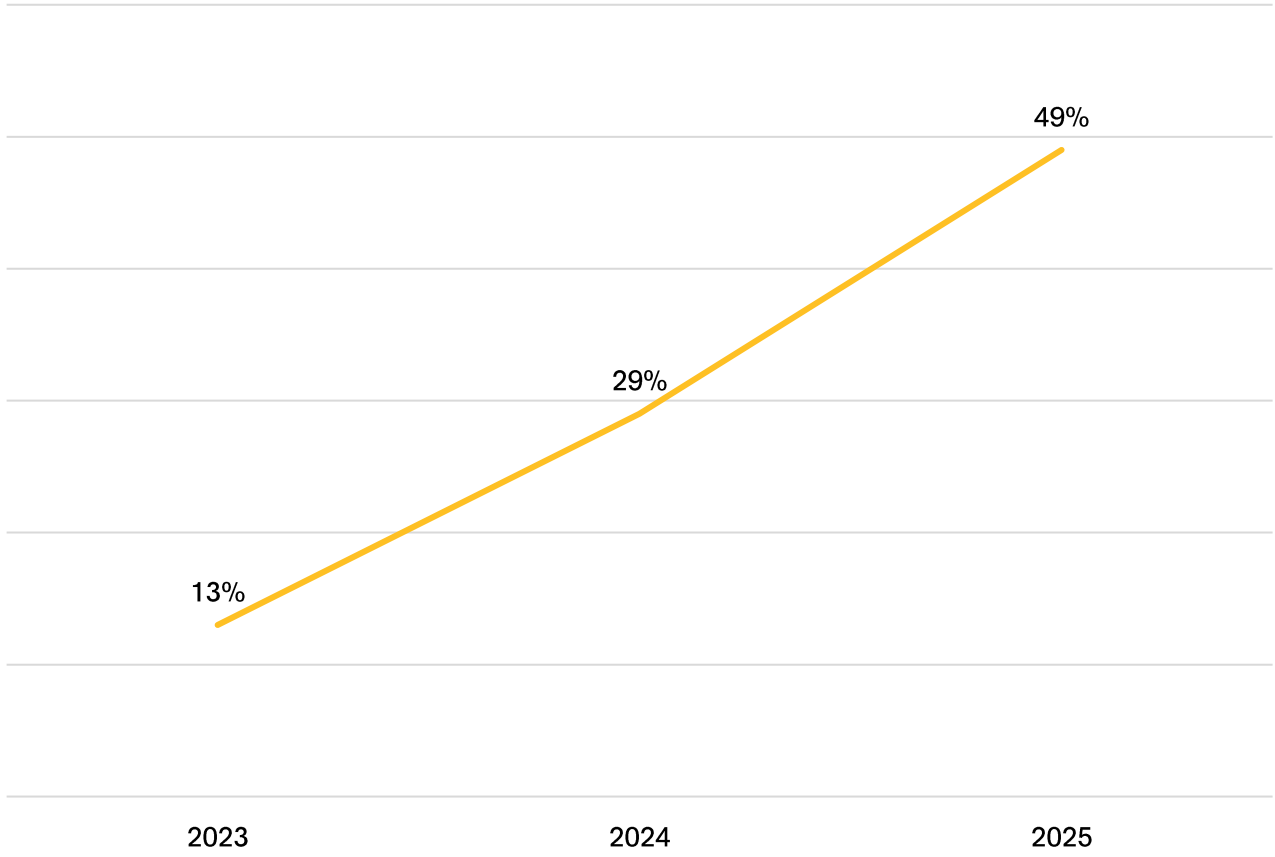
Källa: Lodefalk m.fl. (2024). Bearbetningar av data om yrken från O*NET.

INDIVID FÖRE ORGANISATION NÄR AI TAR SIG IN I ARBETET

Implementering utan styrning?
Vad driver AI-utvecklingen på svensk arbetsmarknad? Är det framåtblickande organisationer som ser strategiska möjligheter med bred implementering av AI-lösningar eller enskilda individer som ser möjligheter att effektivisera sitt arbete och springer före den mer strukturerade verksamhetsutvecklingen?

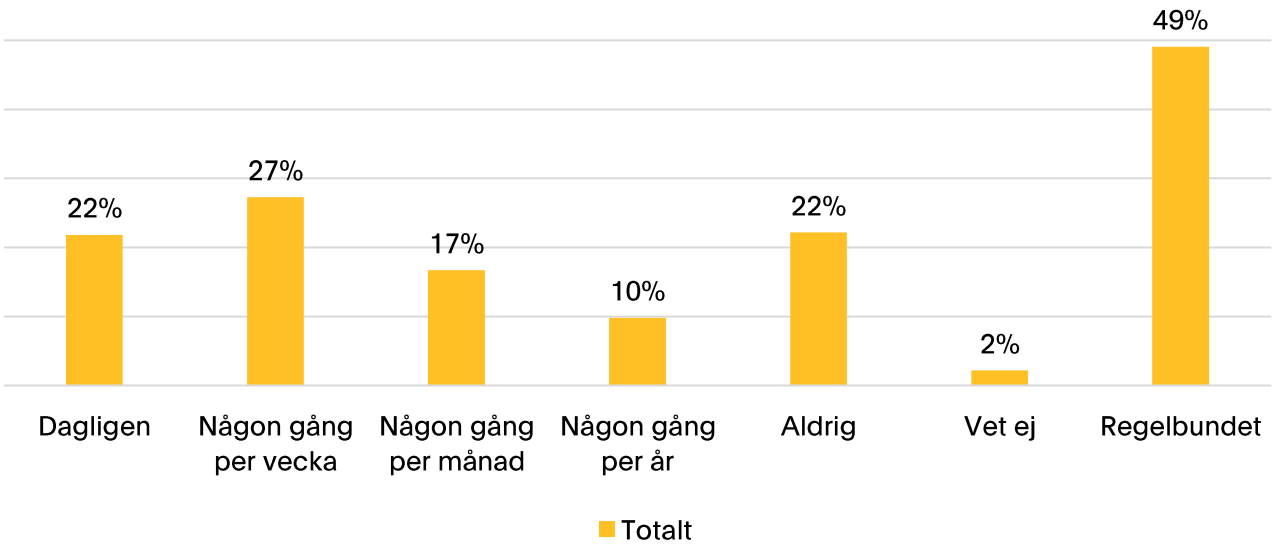
Från 2023 till 2025 har andelen yrkesverksamma akademiker som regelbundet använder AI i arbetet ökat från 13 procent till 49 procent. Det får sägas vara en mycket snabb utveckling även om användningen i Sverige totalt sett länge har varit lägre än i många andra länder.

REGELBUNDEN AI-ANVÄNDNING I ARBETET 2023-2025



Källa: Akavias AI-paneler 2023-2025

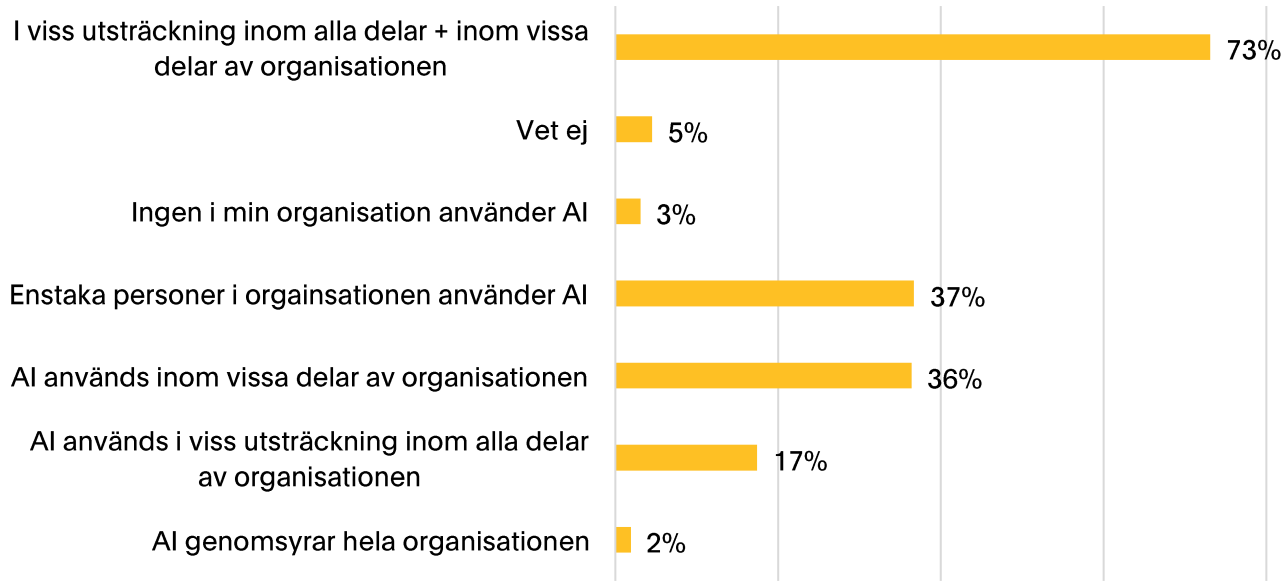
HUR OFTA ANVÄNDER DU NÅGON TYP AV AI I DITT ARBETE?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

När vi frågar om organisationens AI-användning svarar drygt sju av tio att det är enstaka personer eller vissa delar av organisationen som använder AI. Endast två procent uppger att AI genomsyrar hela organisationen och knappt var femte att AI i viss utsträckning används inom alla delar av organisationen.

I HUR STORT UTSTRÄCKNING ANVÄNDS AI INOM DIN ORGANISATION?

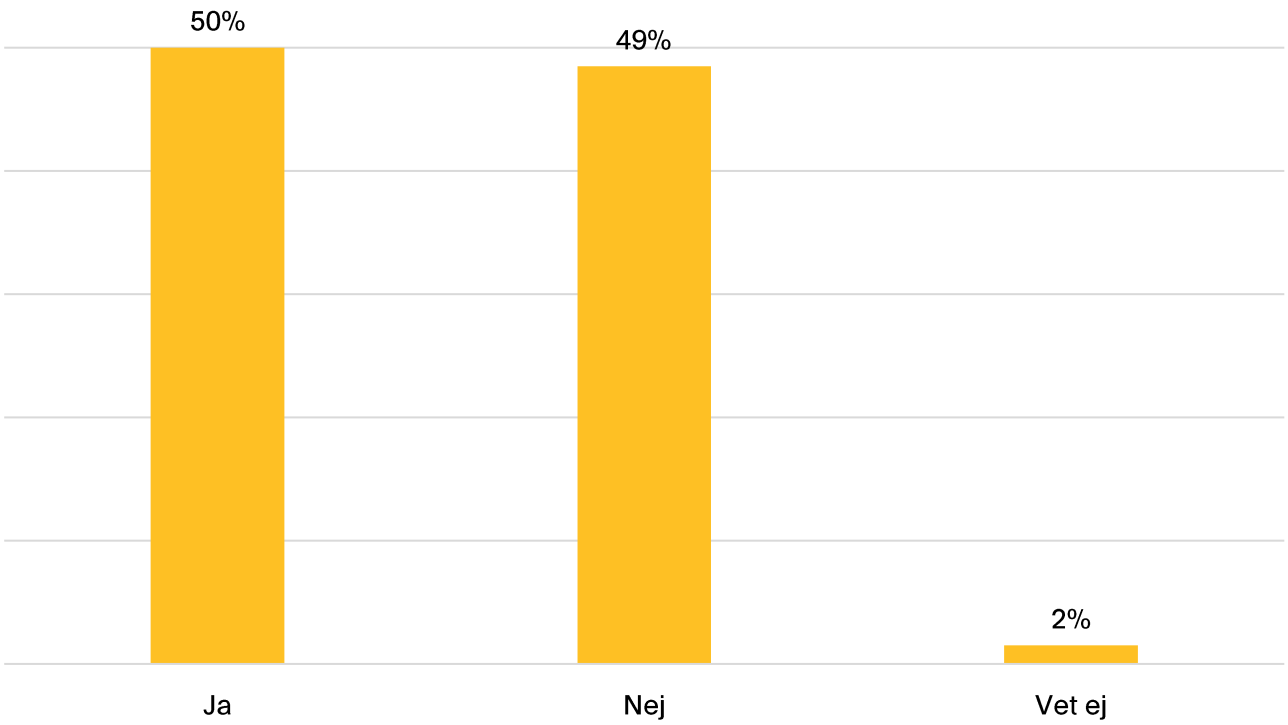


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Den individuella användningen är alltså betydligt högre än den organisatoriska mognaden. Ungefär varannan medlem använder regelbundet AI i arbetet enligt undersökningen 2025. Drygt var femte är dagliga användare och en lika stor grupp använder aldrig AI i sitt arbete. Resultaten tyder på att organisationernas AI-mognad inte går i takt med medarbetarnas ökande individuella användning. Detta riskerar att skapa ett splittrat arbetsliv där effektivitet, kvalitet och ansvarsfull AI-användning blir beroende av enskilda individers kunskap snarare än gemensamma strukturer.

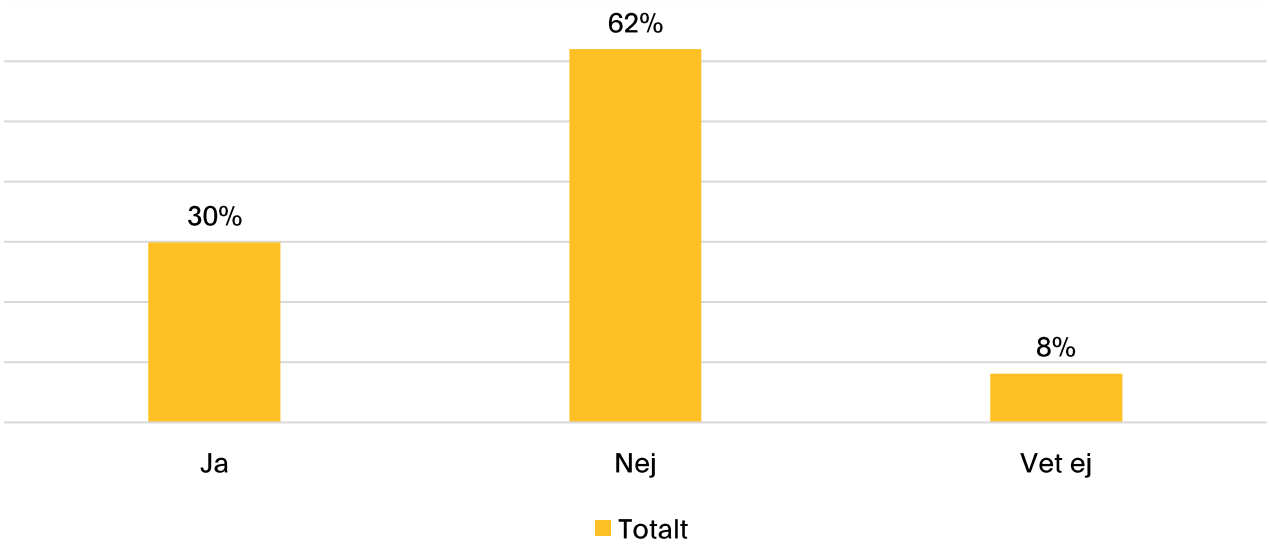
Ytterligare ett tecken på att det saknas organisatorisk styrning i AI-adoptionen är att många har privata e-postkonton kopplat till de AI-verktyg som används i arbetet. Var sjätte betalar också själv för AI-verktyg som används i arbetet. Förutom det uppenbart problematiska i att medarbetare själva förväntas betala för arbetsverktyg innebär den här skugganvändningen en potentiell säkerhetsrisk för organisationen som inte har kontroll över vilka verktyg som används och vilken data som används i verktygen.

HAR DU EN PRIVAT E-POST KOPPLAD TILL AI-VERKTYG DU ANVÄNDER I ARBETET?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

BETALAR ARBETSGIVAREN FÖR AI-VERKTYG DU ANVÄNDER I ARBETET?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

ETT ARBETSLIV I OTAKT?

Skillnaderna i AI-användning är stora såväl mellan professioner, sektorer och åldersgrupper. I praktiken innebär det att vissa arbetar i en tekniskt förstärkt arbetsvardag medan andra står helt utanför utvecklingen. Det riskerar på sikt att leda till en strukturell ojämlikhet i förutsättningarna att utföra sitt arbete effektivt och professionellt.

Kommunikatörer använder mest och jurister minst
Bland Akavias professioner finns såväl grupper som använder AI långt mer än snittet och yrkesroller där användningen är relativt låg.

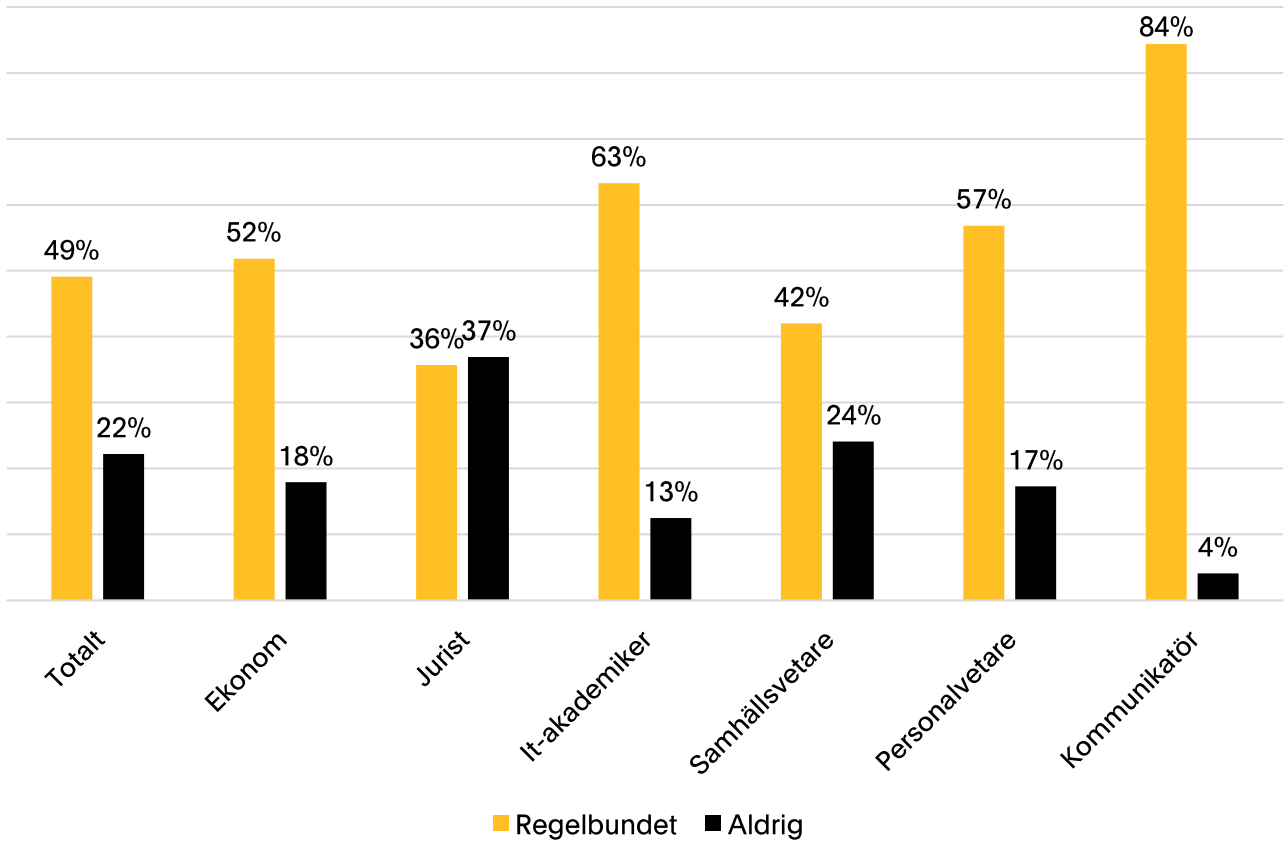
Kommunikatörerna är den grupp som i störst utsträckning använder AI i arbetet. Här uppger 84 procent att de använder AI dagligen eller varje vecka och endast 4 procent beskriver sig som icke-användare. Att kommunikatörer i så stor utsträckning använder AI är förväntat med tanke på att många av de AI-verktyg som har fått brett genomslag de senaste åren lämpar sig väl för den som arbetar med att skapa underlag och innehåll för kommunikationskanaler.

I andra änden av skalan finns juristerna där ungefär var tredje regelbundet använder AI. Ungefär lika många definierar sig som icke-användare. En närmare analys av tidigare års undersökningar har dock visat på stora skillnader mellan jurister i privat respektive offentlig sektor, där jurister i privat sektor använder AI i större utsträckning.

En tänkbar förklaring till den lägre användningen bland jurister är att många AI-verktyg fortfarande brister när det gäller hallucinationer, säker datahantering och faktagranskning. Det talar för att det inte bara är teknisk mognad utan även professionsspecifika bedömningar och olika sektorers förutsättningar som påverkar användningen.

I takt med att fler verktyg anpassade för juridisk verksamhet får brett genomslag i arbetslivet ser vi troligen också en ökande användning bland yrkesverksamma jurister, även i offentlig sektor.

ANDEL SOM ANVÄNDER AI REGELBUNDET OCH ALDRIG FÖRDELAT PÅ PROFESSION

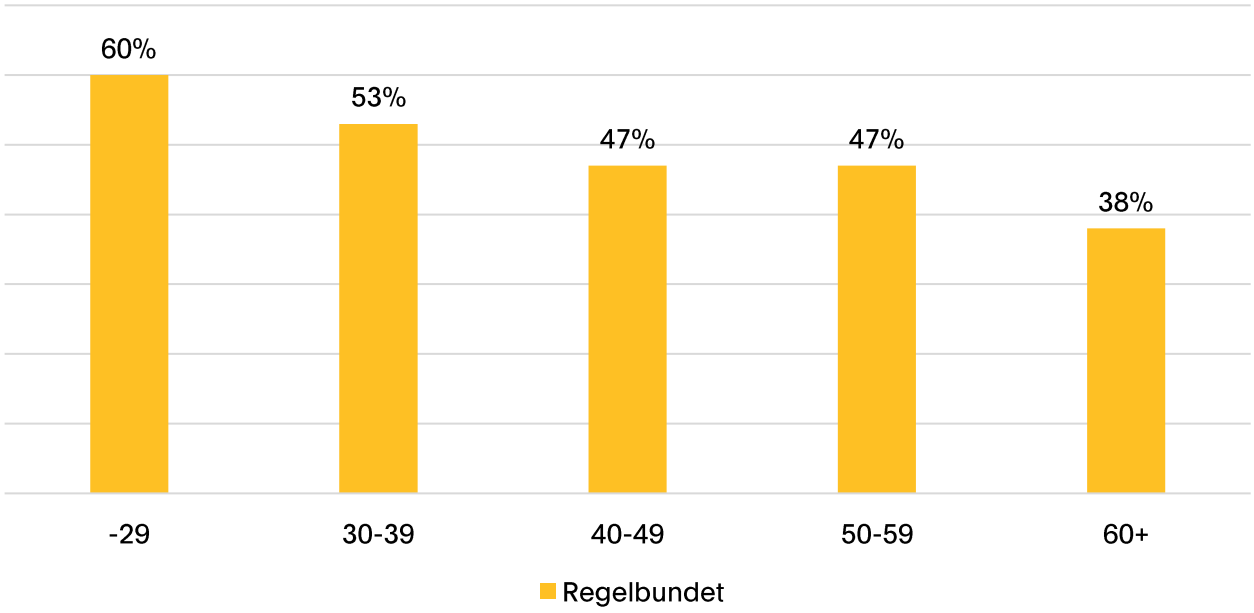


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Två av tre under 30 använder AI regelbundet

Bland medlemmar under 29 år använder två av tre regelbundet AI i sitt arbete. Graden av användning sjunker med stigande ålder. Men trots det svarar nästan fyra av tio över 60 år att de regelbundet använder AI i arbetet.

REGELBUNDEN AI-ANVÄNDING I ARBETET UTIFRÅN ÅLDER



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Växande klyfta mellan privat och offentlig sektor

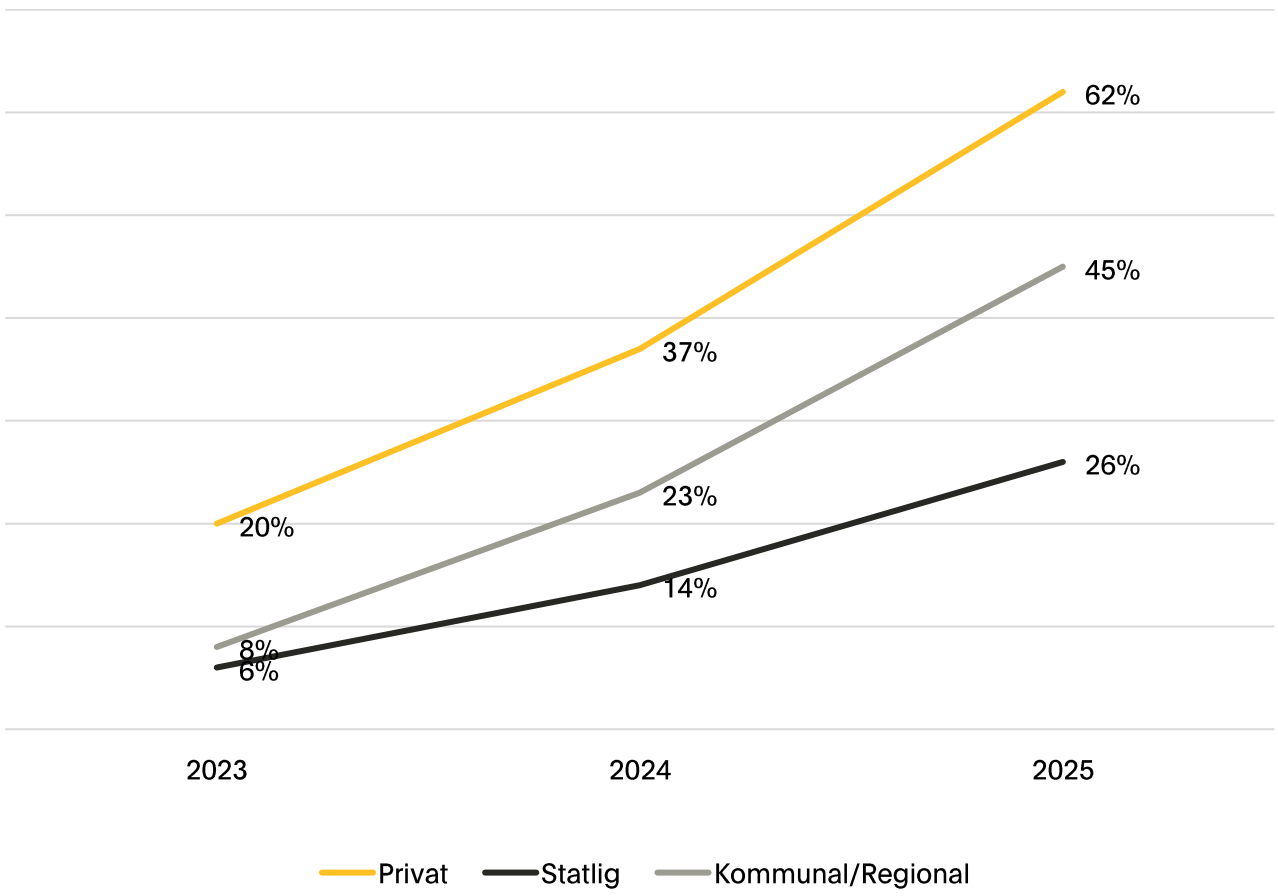
En annan tydlig skiljelinje i användningen av AI går mellan privat och offentlig sektor. Bland medlemmar i privat sektor är andelen regelbundna användare 62 procent vilket kan jämföras med 26 procent i statlig sektor. Kommunal sektor placerar sig däremellan med en andel regelbundna användare på 45 procent.

Att privat sektor driver på utvecklingen är i sig inte märkligt eller nödvändigtvis ett problem. I det vinstdrivande privata näringslivet är förändringstrycket och behovet av att utveckla och effektivisera verksamheten konstant.

Offentlig sektor har å sin sida en viss inneboende trögrörlighet och den generella storleken på organisationer är ofta en utmaning i förändringsprocesser och införandet av nya arbetssätt. En potentiell fördel för offentlig sektor är att man kan dra lärdom av de eventuella misstag som görs i den snabbare adoption som sker i privat sektor. Samtidigt riskerar den långsammare adoptionen i offentlig sektor att leda till utebliven effektivisering, mindre medborgarnytta och sämre möjligheter att rekrytera attraktiv kompetens. Det riskerar i förlängningen att ytterligare försvåra kompetensförsörjningen i offentlig sektor.

En oroväckande signal i 2025 års undersökning är att glappet mellan privat och offentlig sektor ser ut att växa.

AI-ANVÄNDNING BLAND YRKESVERKSAMMA I PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR



Källa: Akavias AI-paneler 2023-2025

Chefer flitiga AI-användare

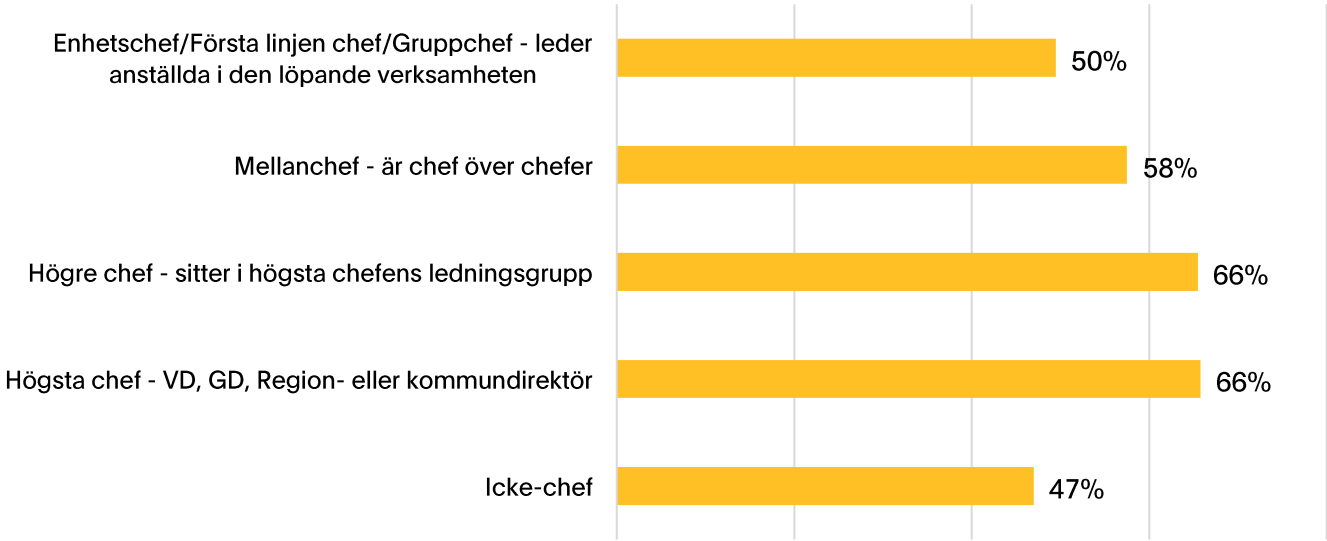
Två av tre höga chefer använder regelbundet AI i arbetet. Det är betydligt vanligare än bland icke-chefer och chefer på lägre nivå.

Bland chefer på höga positioner, motsvarande chefer i ledningsgrupp eller på vd-nivå är det 66 procent som uppger att de använder AI dagligen eller varje vecka. Bland mellanchefer är motsvarande siffra 58 procent och bland icke-chefer 47 procent.

För att stötta chefer och ledare i AI-transformationen har Akavia tillsammans med professionsstyret för chefer tagit fram checklistan ”Lyckas med AI och förändring som chef”[10].

[10] AI och ledarskap: En praktisk checklista | Akavia

REGELBUNDEN AI-ANVÄNDNING BLAND CHEFER

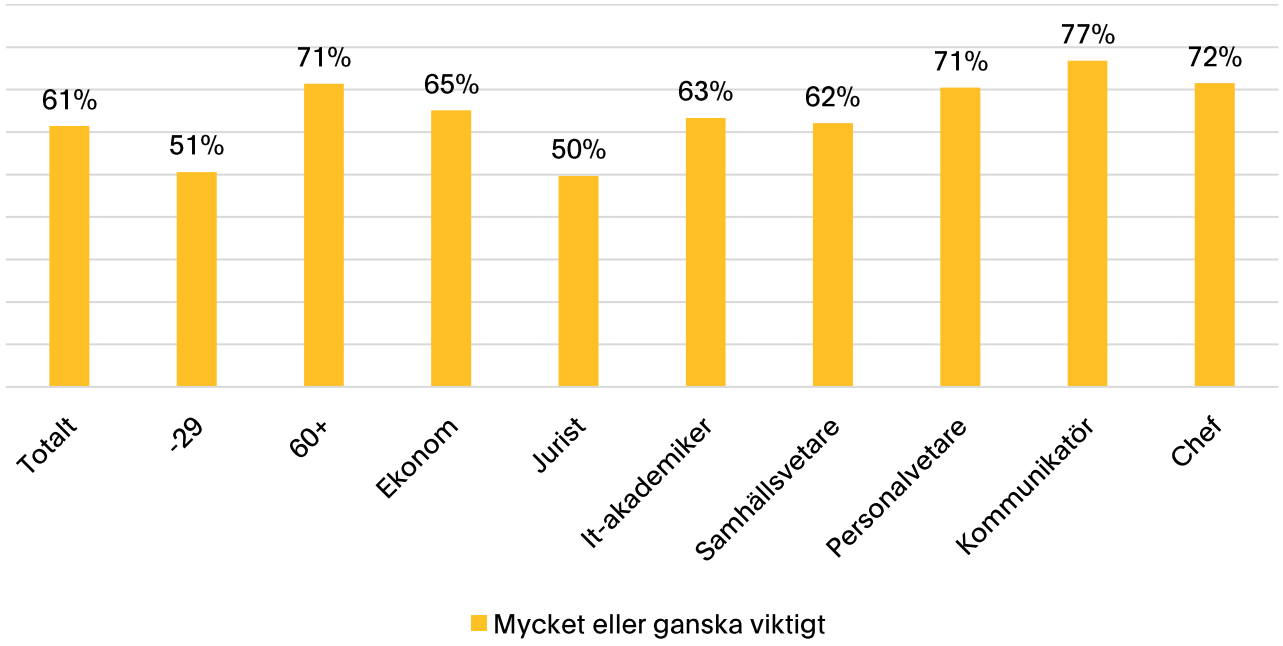


Sammantaget visar resultaten att AI snabbt förändrar arbetslivet men att styrningen inte håller jämna steg med individuell adoption och användning hos medarbetarna. Glappet mellan individ och organisation riskerar att bli en bromskloss snarare än en drivkraft i utvecklingen.

AI-mognad som konkurrensfaktor på arbetsmarknaden
AI påverkar inte bara hur arbete utförs och leds, utan också hur arbetsgivare uppfattas. Ofta diskuteras AI-mognad som en faktor som spelar roll för individens attraktivitet på arbetsmarknaden.

Mer sällan vänds blicken mot organisationens AI-mognad som avgörande för arbetsgivares förmåga att rekrytera och behålla efterfrågad kompetens. I årets undersökning framträder AI-mognad som en faktor i hur yrkesverksamma akademiker värderar sin arbetsgivare och potentiellt avgörande för framtida karriärval.

HUR VIKTIGT ÄR HÖG AI-MOGNAD HOS ARBETSGIVARE?

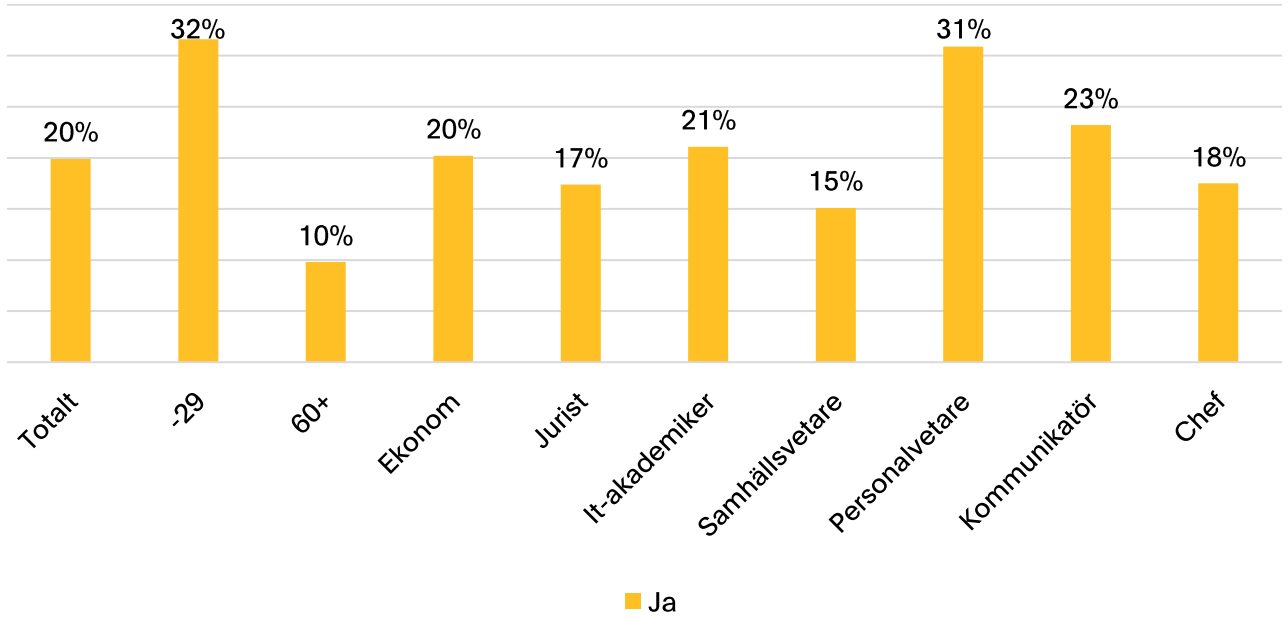


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Sex av tio anser att det är ganska eller mycket viktigt att arbetsgivaren har hög AI-mognad. För vissa grupper är betydelsen ännu större, särskilt bland chefer och vissa professioner, där över sju av tio uppger att detta är en viktig faktor. Kommunikatörer och personalvetare är de professioner som värderar hög AI-mognad mest. Bland jurister anser varannan att det är ganska eller mycket viktigt.

För en betydande andel är AI-mognad inte bara en preferens utan också en anledning att byta jobb och arbetsgivare.

SKULLE DU BYTA ARBETSGIVARE VID LÅG AI-MOGNAD?



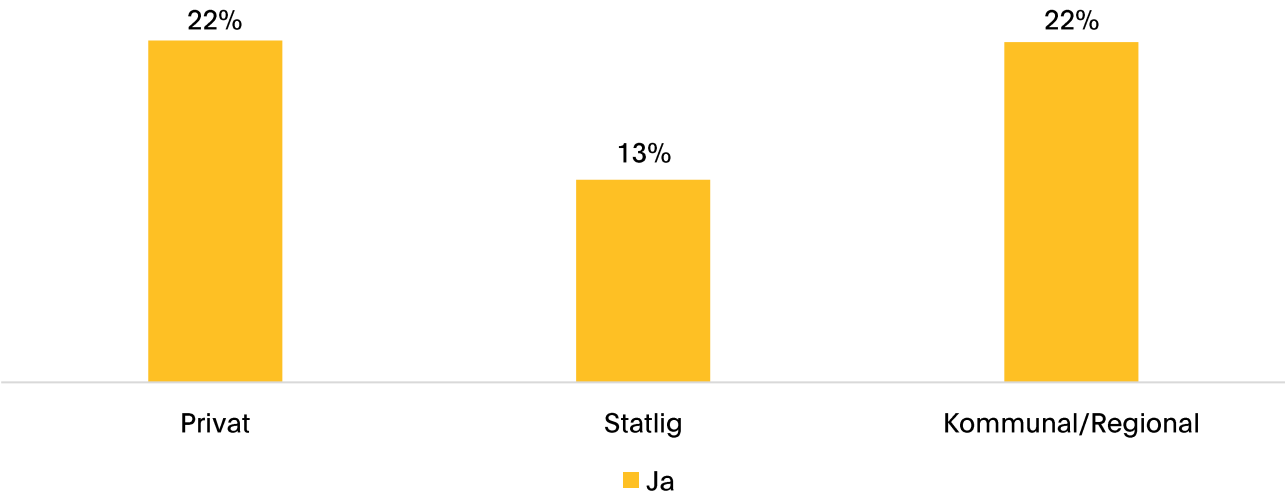
Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Var femte medlem är beredd att byta jobb på grund av låg AI-mognad hos arbetsgivaren. Bland unga under 29 år är det så många som var tredje. Bland professionerna är personalvetarna mest benägna att lämna en arbetsgivare med låg mognad. Kommunikatörerna, som generellt värderar AI-mognad högt, är mindre benägna att byta jobb. Troligen på grund av en mer osäker arbetsmarknad.

Sammantaget visar resultaten att låg AI-mognad inte bara riskerar att bromsa utveckling inom organisationen utan också kan bidra till att försämra arbetsgivares möjlighet att konkurrera om attraktiv kompetens.

Benägenheten att byta arbetsgivare på grund av låg AI-mognad är större i privat och kommunal/regional sektor än i statlig sektor, där uppger 13 procent att de är beredda att byta jobb jämfört med 22 procent i privat och kommunal sektor.

SKULLE DU BYTA ARBETSGIVARE VID LÅG AI-MOGNAD?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Varierande tilltro till de AI-verktyg som används i arbetslivet

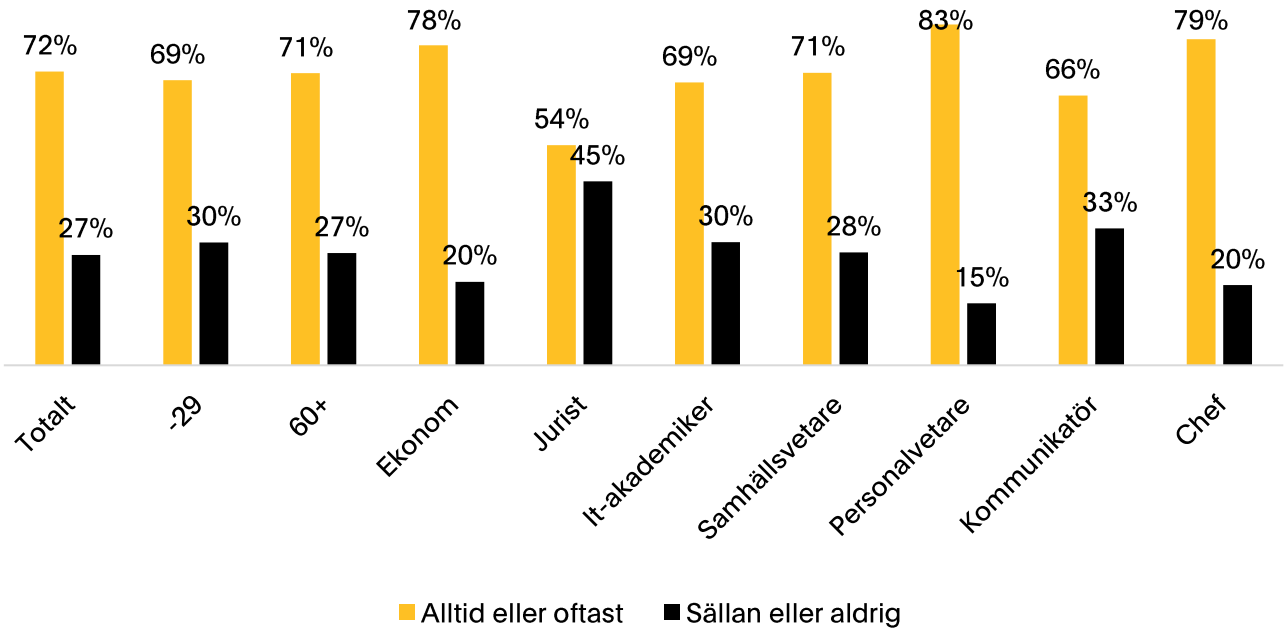
En avgörande faktor för att organisationer och individer ska kunna införa och använda sig av AI i arbetet är att det finns tilltro till de verktyg och system som används. Årets undersökning visar att tilliten varierar.

Generellt är tilltron till de verktyg som används hög men varierar mellan professioner och chefer respektive icke-chefer. Sju av tio uppger att de alltid eller oftast litar på den AI som används i arbetet.

Mest benägna att känna förtroende är personalvetare och minst benägna är juristerna där drygt varannan uppger att de litar på verktygen och 45 procent svarar att de sällan eller aldrig gör det.

Chefer tenderar att lita mer på den AI som används än medarbetarna. Bland mellancheferna är tilliten som högst. Hela 87 procent av mellancheferna som har svarat på undersökningen uppger att de alltid eller oftast litar på den AI som används i arbetet. En tänkbar förklaring skulle kunna vara att besluten om inköp, utveckling eller användning av verktygen vanligen tas av mellanchefer.

LITAR DU PÅ AI-VERKTYGENS INNEHÅLL/OUTPUT?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

I VÄNTAN PÅ STYRNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Samtidigt som användningen av AI ökar snabbt saknar många arbetsplatser strategisk styrning och gemensamma riktlinjer för hur verktygen ska användas. Det riskerar att skapa osäkerhet kring vad man som enskild medarbetare får, bör och förväntas använda AI till.

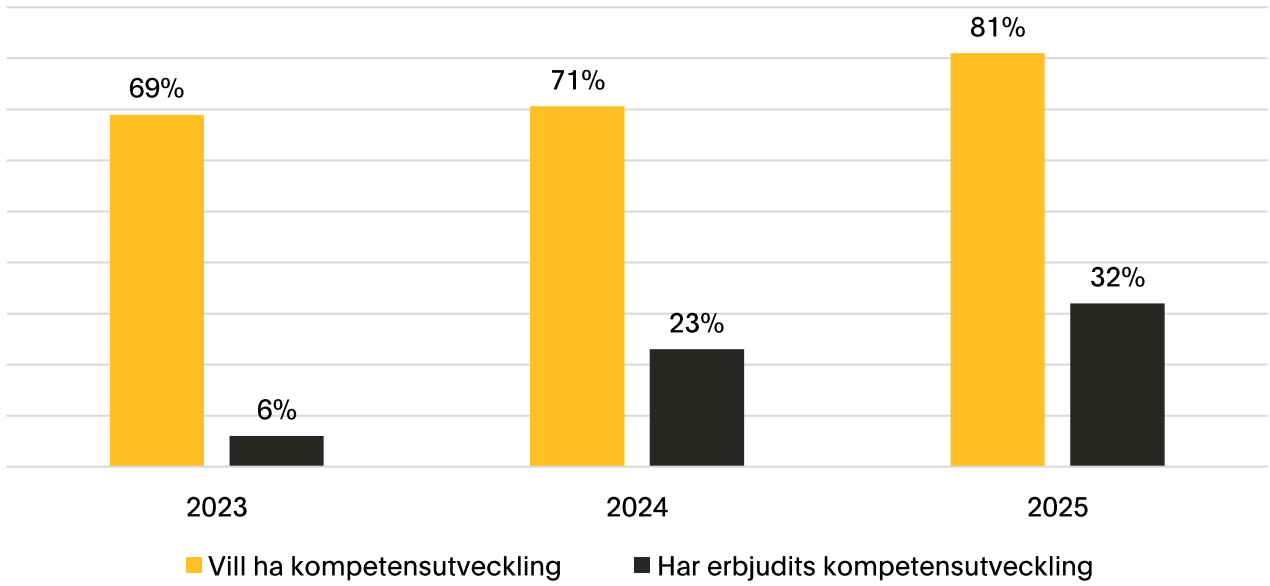
På organisatorisk nivå riskerar det att leda till säkerhetsrisker när medarbetare använder otillåtna verktyg eller hanterar känslig data felaktigt. Risken är också stor att organisationens AI-adoption går onödigt långsamt därför att medarbetare inte vågar pröva nya verktyg och arbetssätt i avsaknad av riktlinjer och tillräcklig kompetensutveckling.

Betydligt fler vill ha än får relevant kompetensutveckling
En stor del av Akavias medlemmar vill utveckla sin kompetens inom AI-området. Resultaten visar dock att långt ifrån alla upplever att de får utbildning i tillräcklig utsträckning.

I undersökningen 2025 är det också tydligt att andelen som vill ha kompetensutveckling ökar snabbare än den andel som erbjuds utbildning på arbetsplatsen.

Gapet mellan önskad och erbjuden kompetensutveckling ökar med andra ord och den kompetensutveckling som erbjuds på arbetsplatsen håller inte jämna steg med det stora och ökande intresset. Det här riskerar på sikt att underminera både kvalitet i arbetet och arbetsgivarens attraktivitet.

VILL HA RESPEKTIVE HAR ERBJUDITS KOMPETENSUTVECKLING 2023-2025

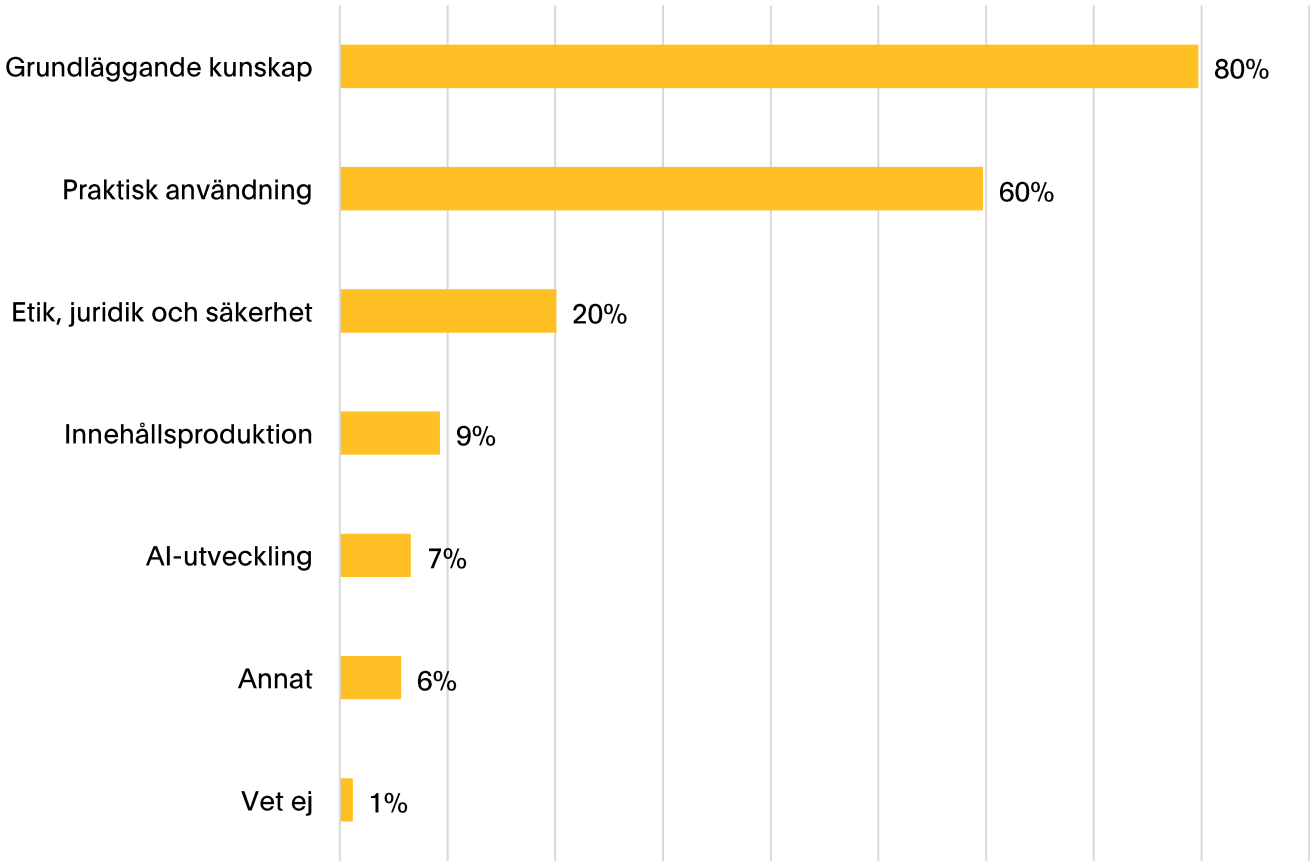


Källa: Akavias AI-paneler 2023-2025

När det gäller vilken typ av kompetensutveckling som erbjuds är de vanligaste alternativet grundläggande kunskap eller praktisk användning. Var femte uppger att man erbjudits utbildning i etik, juridik eller säkerhet kopplat till AI medan färre än var tionde svarar innehållsproduktion eller AI-utveckling. Värt att notera är att varannan svarande i undersökningen uppger att man vill ha kompetensutveckling inom området etik, juridik och säkerhet.

Många har också utvecklat kompetens inom AI-området på egen hand, antingen genom användning arbetet eller privatlivet samt genom självstudier.

VILKEN TYP AV KOMPETENSUTVECKLING HAR DIN ARBETSGIVARE ERBJUDIT?

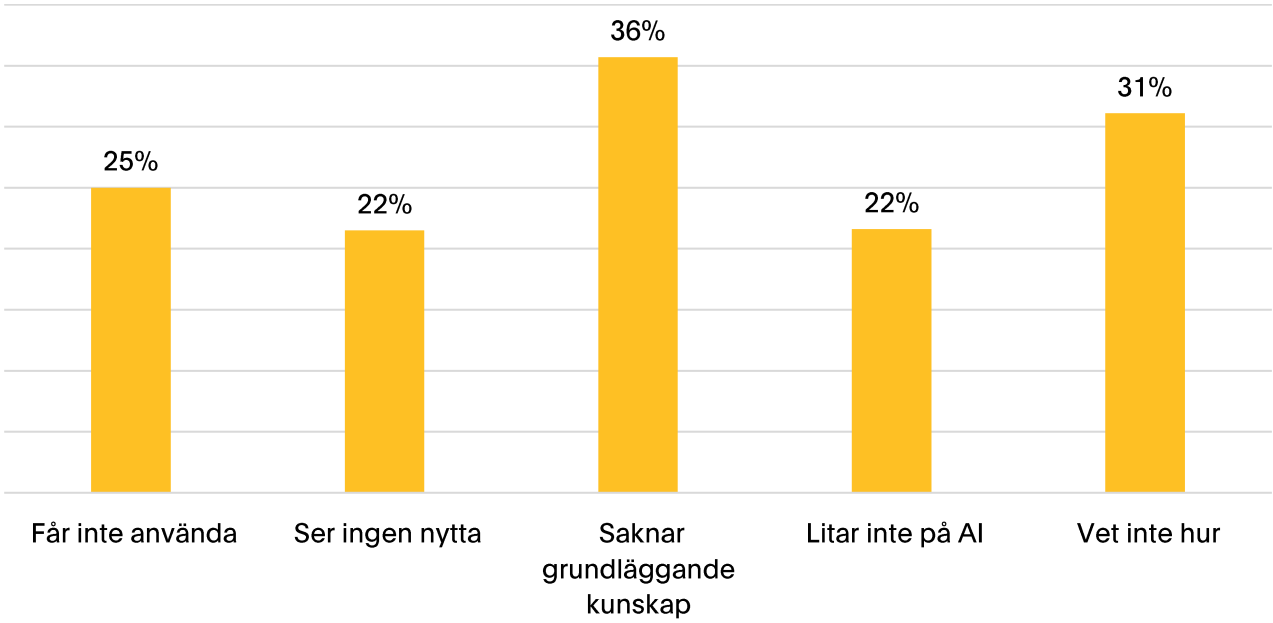


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Bristande kunskap vanligt hos icke-användare

Bland medlemmar som uppger att de inte använder AI i arbetet uppger drygt var tredje att det beror på att man saknar grundläggande kunskap. En tredjedel svarar att man inte vet hur man skulle använda AI i sitt arbete och var fjärde uppger att man inte får. Drygt var femte uppger att inte ser någon nytta eller inte litar på AI. För organisationer som vill arbeta strategiskt med AI finns med andra ord stora vinster med ett stärkt fokus på kompetensutveckling.

VILKA ANLEDNINGAR FINNS DET TILL ATT DU INTE ANVÄNDER AI I ARBETET?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Vid en jämförelse mellan privat och offentlig sektor framträder tydliga skillnader. I privat och kommunal sektor är det vanligaste skälet till att inte använde AI i arbetet att man saknar grundläggande kunskaper (41 % respektive 40 %). I statlig sektor är det vanligaste skälet (36 %) att man inte tillåts använda AI i arbetet.

SKÄL TILL ICKE-ANVÄNDNING FÖRDELAT PÅ PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR

	Privat	Statlig	Kommunal
Får inte använda	11 %	36 %	9 %
Ser ingen nytta	26 %	17 %	32 %
Saknar grundläggande kunskaper	41 %	32 %	40 %
Litar inte på AI	28 %	17 %	26 %
Vet inte hur	26 %	35 %	30 %
Annat	14 %	14 %	16 %

När den organisatoriska kompetensutvecklingen inte erbjuds i tillräcklig utsträckning blir det upp till individen själv att utveckla sin kompetens. För många av Akavias medlemmar är det ständigt nyfikna förhållningssättet och det livslånga lärandet självklart. Men det stora glappet mellan efterfrågad och erbjuden kompetensutveckling riskerar att bidra till att ytterligare förstärka ojämlikheter mellan grupper i arbetslivet. Arbetsgivare behöver ta ansvar för den arbetsplatsnära kompetensutveckling som behövs samtidigt som individen tar ansvar för sitt livslånga lärande.

Få arbetsplatser har strategier och riktlinjer för AI-användningen

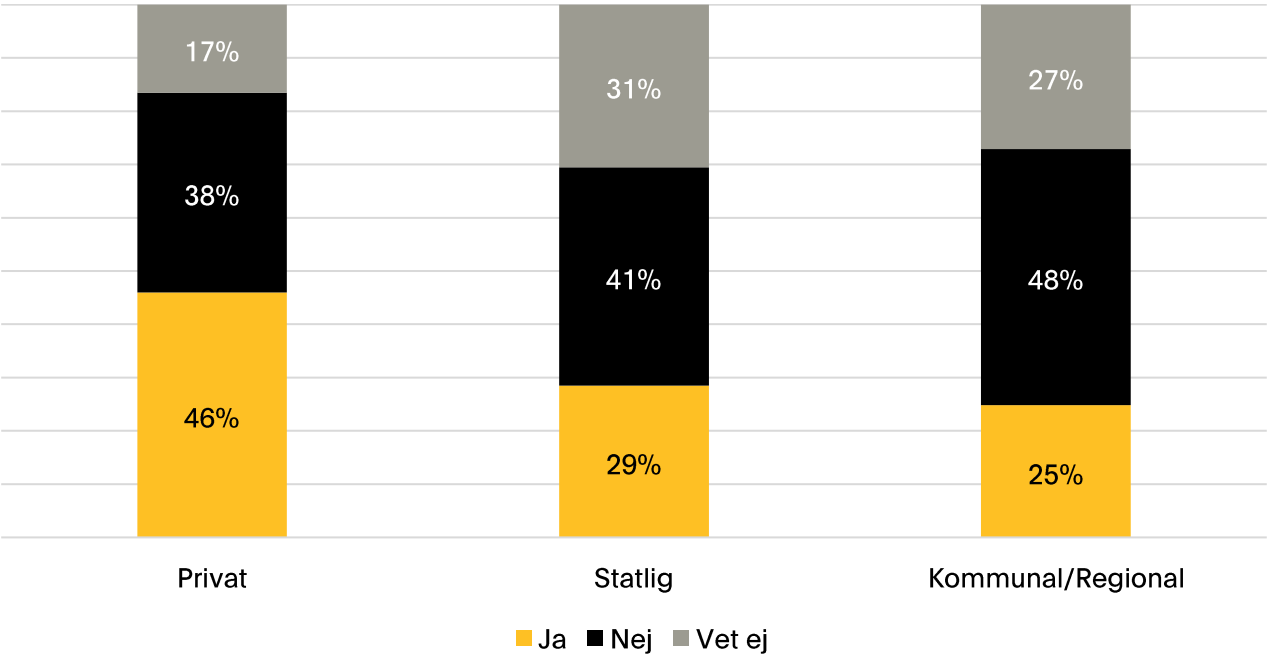
Sedan 2023 har andelen medlemmar som uppger att arbetsplatsen har en AI-strategi eller ett motsvarande styrdokument ökat men fortfarande saknar många arbetsplatser en strategisk plattform för AI-användningen.

I undersökningen 2025 svarar 46 procent av medlemmarna i privat sektor att arbetsplatsen har en övergripande AI-strategi eller motsvarande styrdokument på plats. Motsvarande andel i statlig eller kommunal sektor är 29 respektive 25 procent.

Att strategi i större utsträckning förekommer i privat sektor är naturligt med tanke på att användningen är mer utbredd där men att så många arbetsplatser i offentlig sektor saknar en sammanhållen strategi för verksamhetens AI-användning är oroväckande. Det innebär att AI införs utan gemensam målbild och utan en uttalad idé om hur tekniken ska bidra till verksamhetens utveckling.

Ett annat orosmoln är att så många medlemmar svarar att de inte vet om arbetsplatsen har en AI-strategi, i privat sektor 17 procent och i statlig respektive kommunal sektor runt var tredje.

FINNS DET EN ÖVERGRIPANDE AI-STRATEGI PÅ DIN ARBETSPLATS?

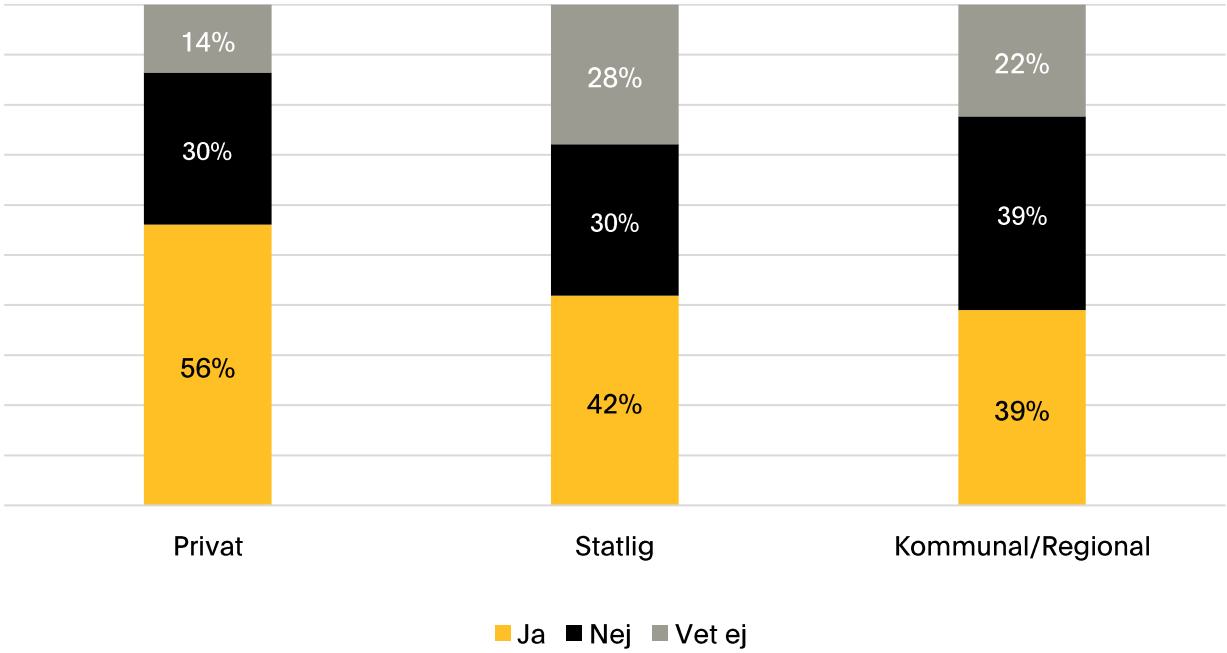


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

För att medarbetarna ska känna sig trygga med att utforska och använda nya verktyg och arbetssätt behöver arbetsplatsen tydliga och trygga ramar i form av en policy eller riktlinjer. Även här har utvecklingen gått åt rätt håll sedan 2023 men det är fortfarande för många arbetsplatser som inte har tydliga riktlinjer för hur medarbetarna får använda AI-verktyg i arbetet.

I privat sektor svarar drygt varannan att arbetsplatsen har den typen av styrdokument på plats. I statlig och kommunal sektor är andelen 42 respektive 39 procent. Värt att notera är att omkring en fjärdedel av medlemmarna i offentlig sektor uppger att de inte vet om den egna arbetsplatsen har riktlinjer. När riktning och styrning saknas skapas osäkerhet om vad som är tillåtet, lämpligt och ansvarsfullt.

HAR DIN ARBETSPLATS EN POLICY ELLER RIKTLINJER FÖR HUR NI ANVÄNDER AI?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

AI-transformation i samverkan?

En framgångsfaktor i tidigare strukturomvandlingar har varit den svenska partsmodellens förmåga att i konstruktiv anda fokusera på att hjälpa individer i behov av omställning snarare än att till varje pris skydda jobben när efterfrågan på arbetsmarknaden förändras. Om den svenska modellen ska bli ett lika starkt trumfkort även i AI-transformationen krävs att frågan ses om ett delat ansvar och intresse för parterna, såväl centralt som lokalt på arbetsplatsen.

Årets undersökning visar dock att det är långt ifrån vanligt att fackligt förtroendevalda på arbetsplatsen involveras när AI implementeras på arbetsplatsen. Endast 13 procent av de lokalt förtroendevalda uppger att de själva eller andra förtroendevalda har varit involverade vid införande av AI-lösningar.

De låga siffrorna har troligen flera förklaringar. Införandet av AI tenderar att uppfattas som en fråga för verksamhetens IT-avdelning snarare än HR-avdelningen. Därmed blir det inte lika självklart att använda de processer och verktyg för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare som finns på många arbetsplatser. En annan förklaring är sannolikt att AI sällan införs på ett sådant sätt att det med automatik föranleder den typen av förhandling och dialog som större verksamhetsförändringar bör göra.

I många fall blir AI-stöd en del av redan befintliga arbetsverktyg snarare än att verksamheten köper in eller utvecklar helt nya system. Därmed smyger AI in på

arbetsplatsen snarare än knackar på dörren i väntan på att släppas in. Det medför sannolikt att varken arbetsgivare eller fackligt förtroendevalda alltid uppfattar införandet som något som bör samverkas eller förhandlas kring. Just därför riskerar AI att utvecklas utanför etablerade samverkansformer.

Att införandet av AI i så liten utsträckning är föremål för facklig samverkan riskerar att leda till att arbetsplatsen går miste om möjligheten att i ett tidigt skede förankra nya arbetssätt och inhämta kloka synpunkter och medskick från medarbetare och fackligt engagerade. I förlängningen kan det riskera att leda till sämre arbetsmiljö och en onödigt svår omställning.

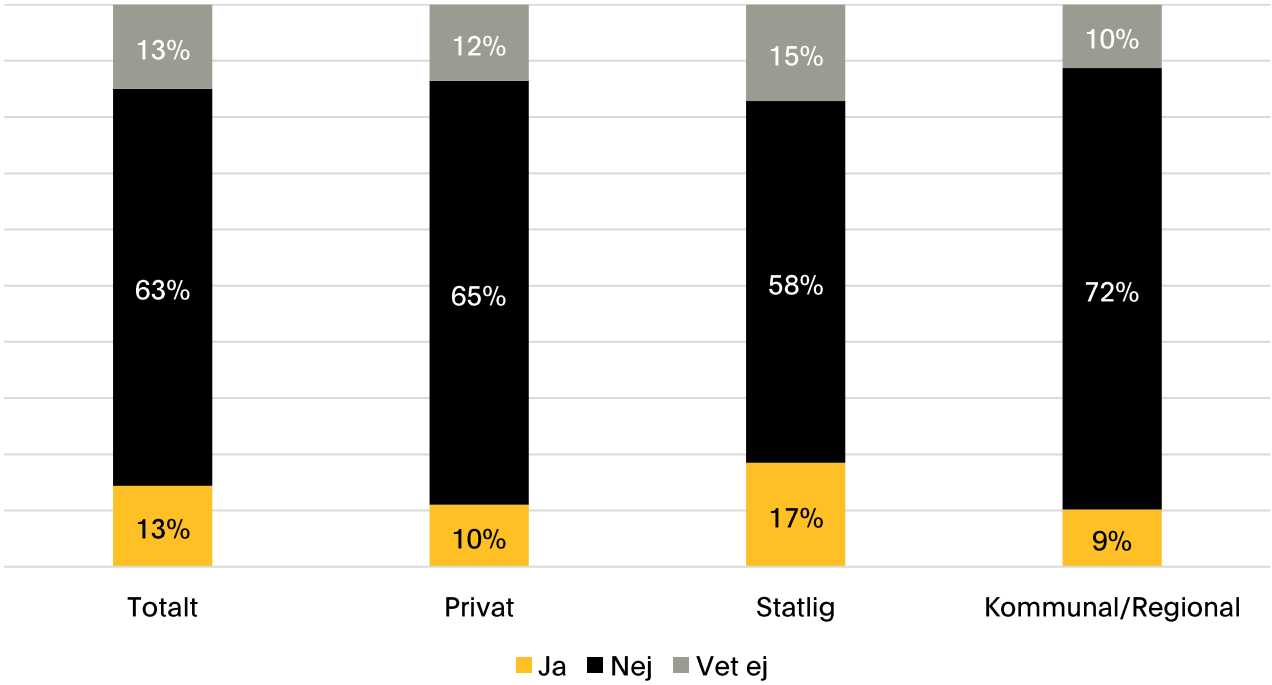
Sammantaget visar resultaten att AI i dag ofta införs utan övergripande strategi, systematisk kompetensutveckling och etablerad samverkan. Ansvaret för omställningen har i praktiken förskjutits nedåt i organisationen, samtidigt som besluten om teknik och investeringar fattas högre upp.

Om den svenska modellen ska vara en styrka även i AI-omställningen krävs att tekniken hanteras som en verksamhetsfråga, inte enbart som en IT-fråga. Annars riskerar AI att förbli ett individuellt effektiviseringsverktyg i stället för gemensam verksamhetsutveckling.

Som ett stöd för lokalt förtroendevalda har Akavia tagit fram åtta tips[11] för hur lokalfackliga föreningar kan arbeta med arbetsgivaren kring införandet eller användningen av AI på arbetsplatsen.

[11] Hur AI kan påverka din arbetsplats: 8 tips | Akavia

HAR DU ELLER ANDRA FÖRTROENDEVALDA INVOLVERATS NÄR AI HAR INFÖRTS?



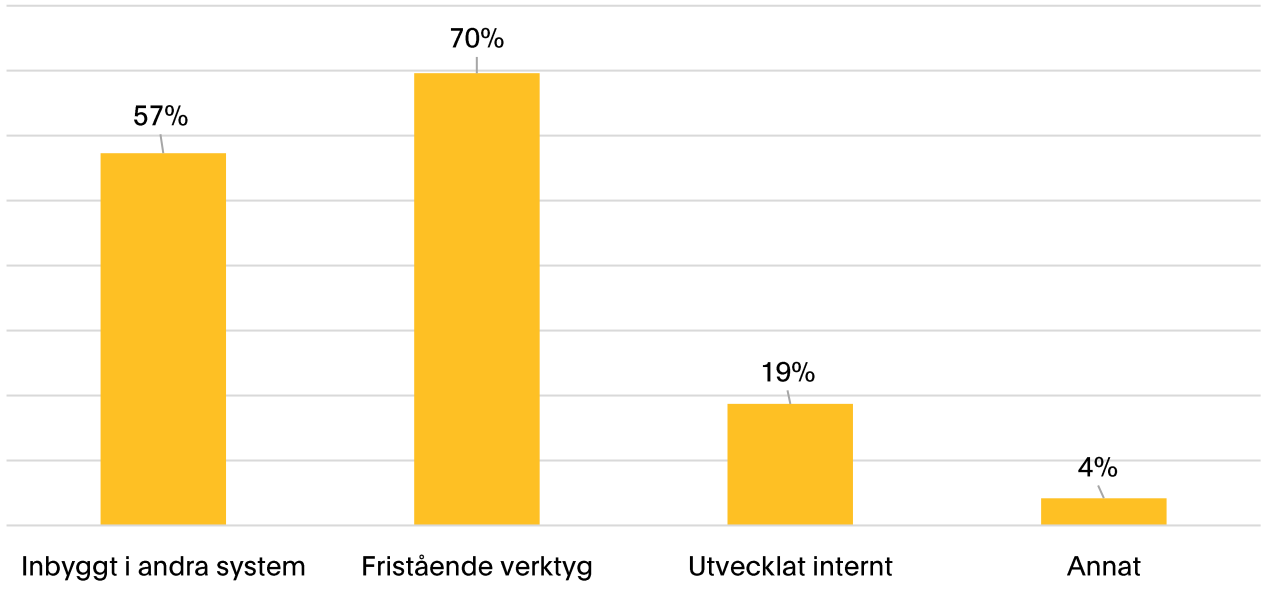
Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

SÅ ANVÄNDER YRKESVERKSAMMA AKADEMIKER AI

För att förstå hur AI-användningen bland yrkesverksamma ser ut behöver vi också se vilka typer av verktyg som används i arbetsvardagen.

En klar majoritet av de svarande uppger att de använder AI i form av fristående verktyg på arbetsplatsen. Vanligast är generativa språkmodeller eller chatbots. Exempel som nämns i undersökningens frisvar är ChatGPT (gratisversion, personligt abonnemang eller företags/organisationsabonnemang), Gemini, Grok, RiseGPT, SveaGPT och NotebookLM.

VILKEN TYP AV AI ANVÄNDER DU I DITT ARBETE?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Andra vanliga kategorier är översättnings- och språkverktyg som Google Translate, DeepL och Grammarly. Många nämner också anpassade verktyg för juridiskt arbete, här är Juno AI vanligt förekommande men också Harvey och Legora.

Vidare används AI återkommande i system för administration och ekonomi, till exempel för fakturahantering och kontering. Det är också tydligt att många använder AI integrerat i andra arbetsverktyg, till exempel genom Microsoft Copilot eller i Microsoft Teams. Sammanfattningsvis kan man säga att användningen av AI i arbetet bland yrkesverksamma akademiker speglar en bredd av verktyg, från generativa språkmodeller till nischade juridiska databaser och verktyg för automatiserad administration.

Sammantaget visar detta att Akavias medlemmar använder en bredd av AI-verktyg, från generella språkmodeller till professionsspecifika verktyg, ofta innan organisationerna fullt ut hunnit ta ställning till hur användningen ska styras och stödjas.

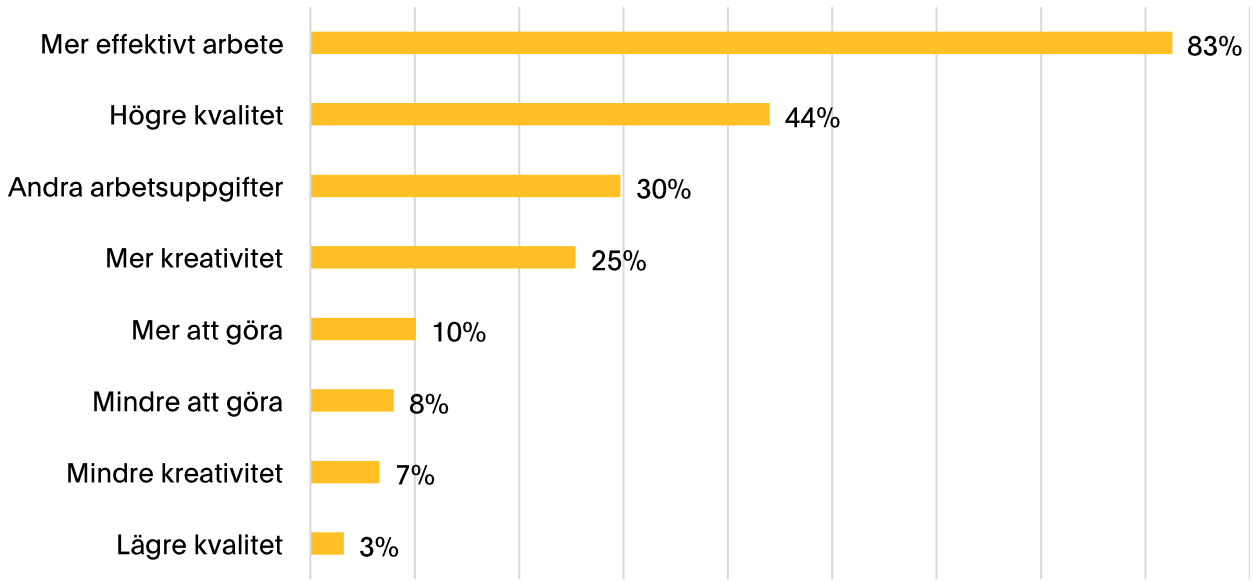
HUR PÅVERKAS VÅRT SÄTT ATT ARBETA?

Undersökningen visar inte bara hur AI används i dag, utan också hur yrkesverksamma akademiker tror att tekniken kommer att påverka deras arbete de närmaste åren.

Hela 84 procent av de svarande i undersökningen tror att AI kommer att påverka de egna arbetsuppgifterna inom de närmaste tre åren. Bland de mest förväntade effekterna nämns ett mer effektivt arbete och att man kommer att kunna utföra sina arbetsuppgifter med högre kvalitet.

Var tredje tror att det kommer att leda till andra arbetsuppgifter och var fjärde tror att det kommer att leda till ett mer kreativt arbetsliv. Bara 8 procent tror att de kommer att få mindre att göra. Något färre tror att de kommer att bli mindre kreativa och några få procent tror att ökad AI-användning kommer att leda till lägre kvalitet i arbetslivet.

HUR TROR DU ATT AI KOMMER ATT PÅVERKA DINA ARBETSUPPGIFTER?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Sammantaget ser vi att medlemmarna förväntar sig att AI framför allt ska bidra till högre effektivitet och kvalitet, snarare än till minskad arbetsbelastning eller sämre arbetsinnehåll. Få tror att AI kommer att göra dem överflödiga, men många utgår från att arbetsuppgifterna kommer att förändras.

De här förväntningarna förstärker bilden av att AI kan bli ett viktigt verktyg för att utveckla arbetslivet under förutsättning att tekniken införs med rätt stöd, styrning och kompetensutveckling. I nästa kapitel beskriver Akavia vilka krav vi menar behöver

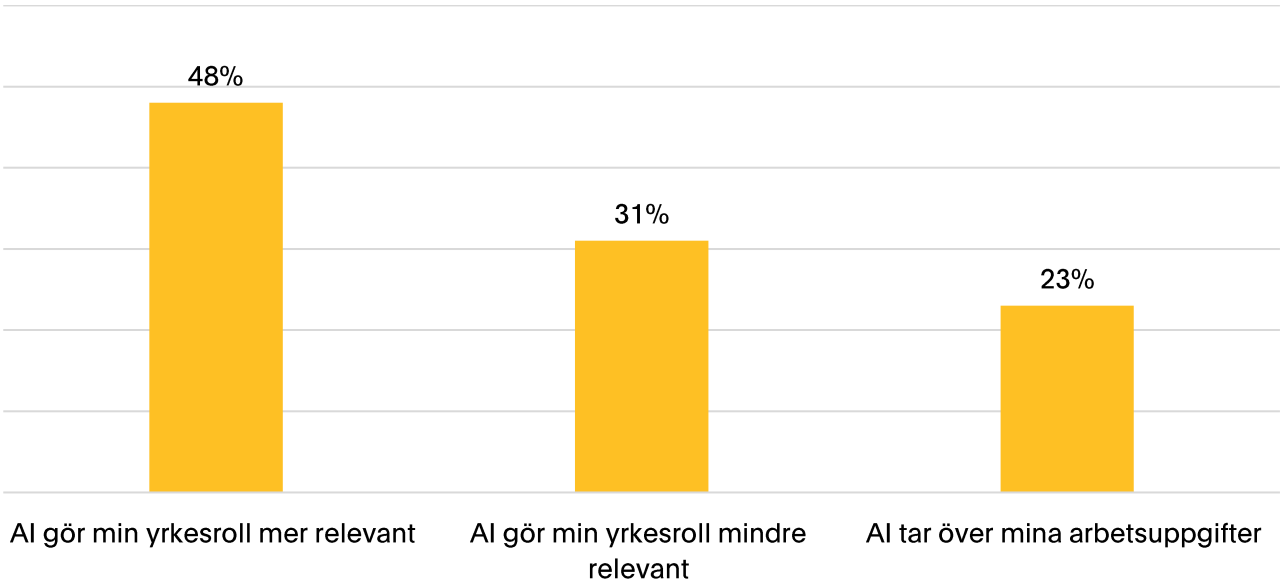
ställas på arbetsgivare och politik för att AI-omställningen ska bli gynnsam för såväl individen som samhället.

Hot eller möjlighet för den egna yrkesrollen?
De förväntade effekterna på arbetsuppgifterna hänger också ihop med hur medlemmarna ser på sin egen yrkesroll och framtida ställning på arbetsmarknaden

Undersökningens resultat visar på såväl optimism som oro kring påverkan på den egna yrkesrollen. Nästan varannan tror att den egna yrkesrollen blir mer relevant medan var tredje instämmer i påståendet att den blir mindre relevant. Knappt var fjärde instämmer i påståendet att AI kan ta över en stor del av de egna arbetsuppgifterna.

Värt att notera är att betydligt fler i gruppen under 29 år tror att den egna yrkesrollen blir mindre relevant. I den här gruppen är också oron för att de egna arbetsuppgifterna ska försvinna som störst. Samtidigt uppger sju av tio i gruppen under 29 år att de övergripande är positiva till hur arbetslivet påverkas på längre sikt.

SYNEN PÅ DEN EGNA YRKESROLLENS RELEVANS (ANDEL SOM INSTÄMMER)

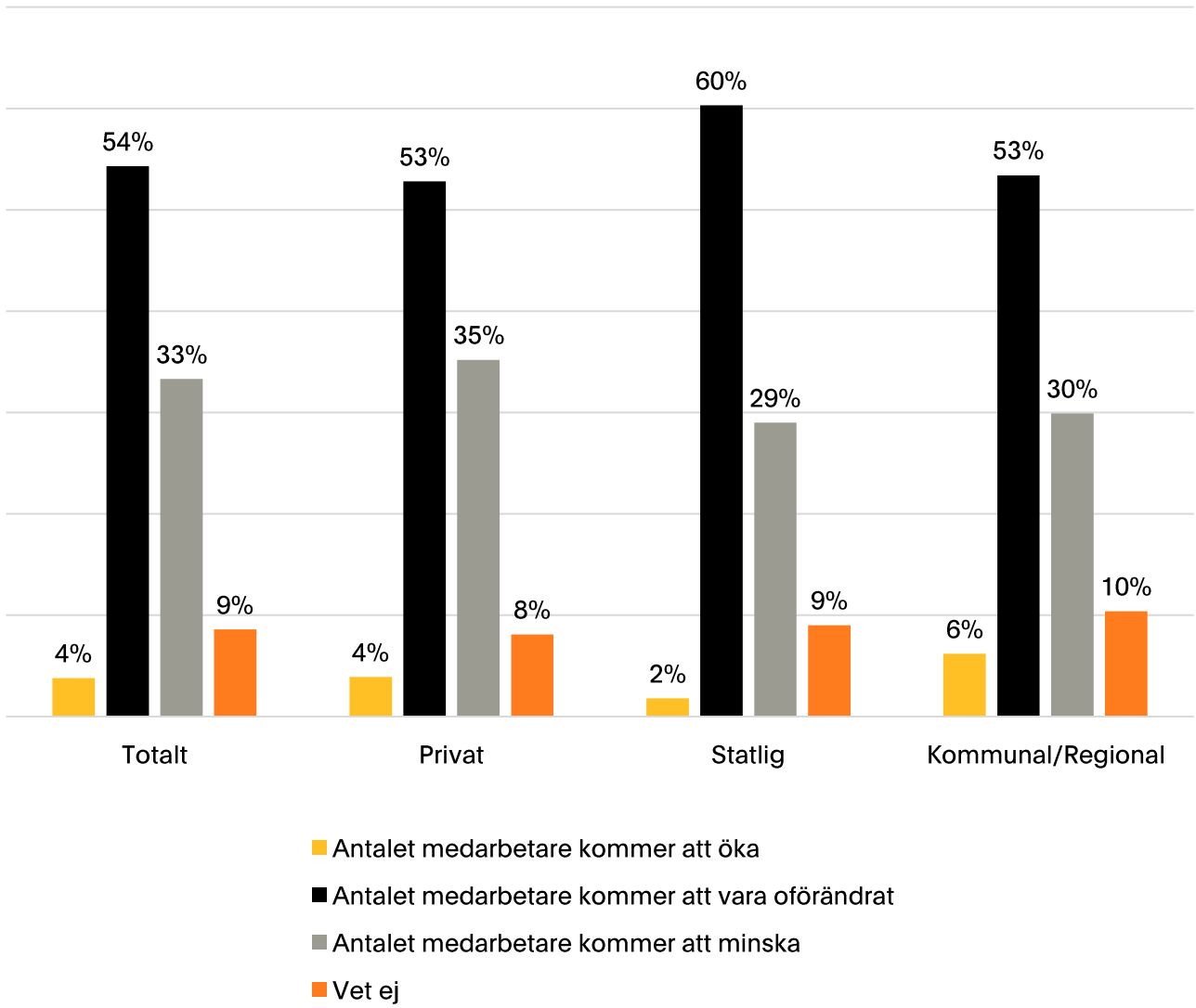


Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

Vad tror chefer om påverkan på antalet medarbetare i organisationen?
En ständigt återkommande fråga är om införandet av AI kommer att leda till att antalet jobb blir färre när arbetsuppgifter kan automatiseras eller tvärtom leder till nya och fler jobb.

En stor del av Akavias medlemmar arbetar som chefer eller ledare och har god insyn i rekryteringsarbetet på sina arbetsplatser. En majoritet tror att antalet medarbetare på arbetsplatsen kommer att vara oförändrat. I statlig sektor är siffran något högre, här tror sex av tio på ett oförändrat läge. Ungefär en tredjedel av cheferna tror att ökad AI-användning kommer att leda till att antalet medarbetare minskar. Mindre än 5 procent tror att antalet medarbetare kommer att öka och nästan var tionde svarar att de är osäkra eller inte vet.

HUR KOMMER ÖKAD AI-ANVÄNDNING ATT PÅVERKA ANTALET MEDARBETARE?



Källa: Akavias AI-panel 2025, 3 845 respondenter

5. AKAVIA TYCKER

Om AI är svaret, vad är frågan?
AI transformerar arbetslivet i snabb takt och det är tydligt att förändringen drivs nedifrån och upp snarare än genom strategiska verksamhetsbeslut. Är det ett problem att nyfikna individer driver på utvecklingen? Inte nödvändigtvis. Men det riskerar att bli ett problem om det strategiska perspektivet saknas och arbetsplatser inte har ramar som säkerställer en ansvarsfull och etisk användning av AI och medarbetare ges möjlighet till relevant kompetensutveckling. Om AI är organisationens svar måste vi också formulera en fråga. Vad är det vi vill uppnå och på vilket sätt kan AI hjälpa oss med det?

Undersökningen visar tydligt att det behövs insatser inom tre områden. För det första behöver fler relevant kompetensutveckling för att kunna utvecklas i arbetet och använda AI-verktyg på ett säkert och ansvarsfullt sätt. För det andra behöver fler arbetsplatser ta fram en strategisk plan för verksamhetens AI-användning, kompletterat med tydliga riktlinjer för hur medarbetare får, kan och förväntas använda AI i arbetet. För det tredje behöver AI-transformationen ske i samverkan. Det betyder att det på arbetsplatsen i större utsträckning behöver ske dialog mellan lokalfackliga och arbetsgivarrepresentanter när AI-verktyg införs som innebär en väsentlig förändring av verksamheten, eller arbets- eller anställningsförhållanden.

För att säkerställa en gynnsam AI-transformation där individens kompetens och kunskap fortsatt tas till vara vill Akavia att:

Arbetsplatser ska
- Utveckla en samlad AI-strategi och koppla den till verksamhetens mål.
- Ta fram tydliga riktlinjer för medarbetarnas AI-användning.
- Säkerställa att alla medarbetare får relevant kompetensutveckling.
- Involvera chefer, medarbetare och fackligt förtroendevalda i implementeringen.

Akavia menar att politiken har ett avgörande ansvar för att skapa strukturella förutsättningar för kompetensutveckling och omställning i AI-eran. Därför vill Akavia att:

Politiken ska
- Säkerställa att Sverige har en samlad nationell AI-strategi som prioriterar utbildning, kompetensutveckling och omställning för framtidens arbetsliv.

- Säkerställa att omställningsstudiestödet har förutsättningar för att användas enligt parternas intentioner. Det innebär bland annat att relevanta myndigheter får tillräckliga resurser för att korta handläggningstider.
- Säkerställa att högskolor och universitet får öronmärkta resurser för att utveckla ett relevant utbildningsutbud för framtidens arbetsmarknad, såväl för studenter under grundutbildning som i det livslånga lärandet.
- Ändra skattelagen så att omställningsorganisationerna får möjlighet att köpa privat utbildning även för personer i anställning utan att individen förmånsbeskattas.
- Undersöka möjligheterna att införa ett kompetensavdrag som gör det mer ekonomiskt förmånligt för företag att investera i medarbetarnas kompetensutveckling.
- Tillsätta en parlamentarisk beredning med uppdrag att analysera AI:s strukturella och långsiktiga effekter från ett samhälleligt perspektiv.
- Satsa mer på forskning kring AI:s påverkan på arbetskraftsbehov och framtida kompetensbehov.

6. OM UNDERSÖKNINGEN

Akavia har sedan 2023 undersökt AI-utvecklingen bland förbundets medlemmar genom Akaviapanelen. Undersökningen 2025 genomfördes 13 maj–26 maj 2025. 3 845 medlemmar besvarade undersökningen vilket innebar en svarsfrekvens på 37,05 procent. Resultatet är viktat för att representera medlemsgruppen i stort.

I rapporten redovisas också resultat från undersökningarna som genomfördes 2024 och 2023. Undersökningen 2023 genomfördes 29 maj-2 juni 2023. 3 146 medlemmar besvarade undersökningen vilket innebar en svarsfrekvens på 26 procent. Undersökningen 2024 genomfördes 20-27 maj 2024. 3 456 medlemmar besvarade undersökningen vilket innebar en svarsfrekvens på 46 procent.

Den PCA-analys som ligger till grund för det AI-index som presenteras i rapporten har tagits fram av Nicolas Kipfer, statistiker på Akavia.

För frågor om undersökningarna, kontakta: hanna.birath@akavia.se

7. REFERENSLISTA

Almega (2025) Jobb som ersätts av AI och jobb som kompletteras, Almega, april 2025. Rapport: Jobb som ersätts av AI och jobb som kompletteras

Arbetsmarknadens AI-råd (2025) En arbetsmarknad i rörelse – En gemensam lägesbild av hur AI förändrar svensk arbetsmarknad, Arbetsmarknadens AI-råd, november 2025. Rapport: En arbetsmarknad i rörelse

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). Canaries in the Coal Mine? Six Facts About the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. Stanford Digital Economy Lab. Canaries in the Coal Mine

Business at OECD (2024) Boosting productivity and business growth: The role of artificial intelligence (AI) skills, Business at OECD.
Boosting productivity and business growth

Engberg, E. Görg, H. Lodefalk, M. Javed, F. Längkvist, M. Monteiro, N. Kyvik-Nordås, H Pulito, G. Schroeder, S och A. Tang (2024) AI unboxed and jobs: a novel measure and firm-level evidence from three countries. Institute of labor economics (IZA).
AI Unboxed and Jobs: A Novel Measure and Firm-Level Evidence from Three Countries (iza.org)

Engberg, E. Lodefalk, M. Tang, A. (2025). Algoritmer för allmän nytta – En ESO-rapport om AI, produktivitet och arbetskraftsbehovet i offentlig sektor. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2025:2.

Gardberg, M. Heyman, F. Olsson, M. och J. Tåg (2024) Exponering mot generativ AI i Sverige – en kartläggning. Institutet för näringslivsforskning (IFN). Rapport: Exponering mot generativ AI i Sverige.

Lane, M. (2024), "Who will be the workers most affected by AI?: A closer look at the impact of AI on women, low-skilled workers and other groups", OECD Artificial Intelligence Papers, No. 26, OECD Publishing, Paris,
Who will be the workers most affected by AI

Lindell, E., Farashah, A., Launberg, A. & Wesstrand, J. (2025). KOMPA – kompetens och kompatibilitet mellan människa och AI i HR-arbete. Mälardalens universitet (MDU).
Kompetens och kompabilitet mellan människa och AI i HR-arbete

Lodefalk, M. (2024). Artificiell intelligens och jobben. Ratio.

World Economic Forum (2025) The Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum. Rapport: The Future of Jobs Report.

Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända. För de som bidrar till en upplyst framtid på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

AKAVIA