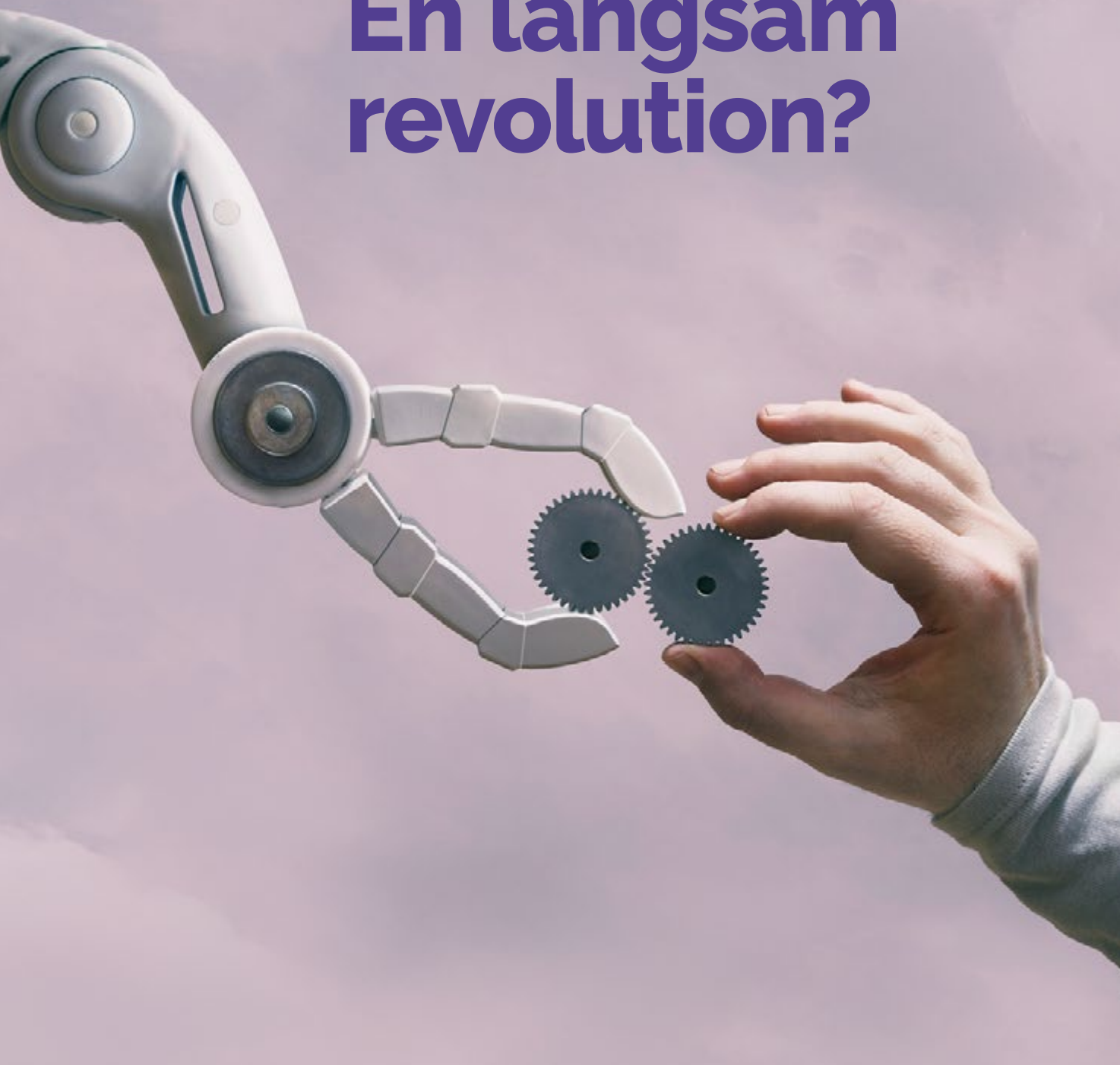


AI i svenskt arbetsliv:

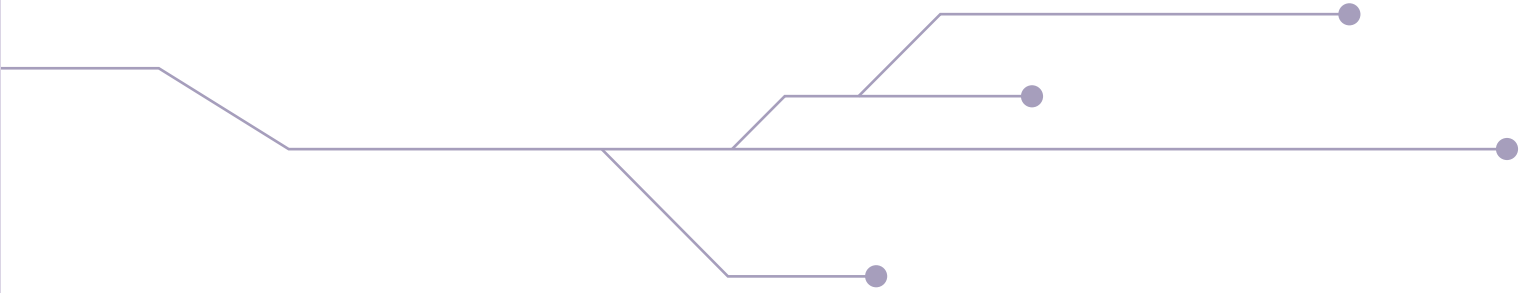
En långsam revolution?





Innehåll

Avvaktande hållning till AI	4
AI är ”bra att ha” snarare än ”måste ha”	4
Arbetssökande bör räkna med att AI-kompetens blir viktigare	6
AI-kompetens börjar redan vara en konkurrensfördel	6
Praktiska erfarenheter av AI värderas högst	8
Chefernas och rekryterande tjänstemäns dubbla syn på AI	12
Få använder AI och tror inte karriären påverkas på kort sikt.....	13
Cheferna och rekryterande tjänstemän tror AI-kompetens kommer påverka den egna chansen att få jobb.....	15



OM TRRs UNDERSÖKNING

Denna TRR-barometer bygger på en enkätundersökning genomförd i Sifo-panelen av Verian. 1 001 tjänstemän och chefer med rekryterande funktioner i privat sektor har svarat på frågor om AI:s roll i deras verksamheter, betydelsen av AI vid rekrytering av tjänstemän och för sin egen karriär och anställningsbarhet. Undersökningen genomfördes i april 2025.

Avvaktande hållning till AI hos chefer och rekryterande tjänstemän

I en tid när media fylls av rubriker om den nära förestående AI-revolutionen i samhället och på arbetsmarknaden står ändå många svenska arbetsplatser fortfarande i startgroparna när det gäller det breda genomslaget av användning av generativ AI.

För att få en bättre bild av vad som händer just nu har TRR gjort en stor enkätundersökning bland rekryterande chefer och tjänstemän. Vi vill förstå hur AI faktiskt används i arbetslivet idag med sikte på privatanställda tjänstemän. På så

”Vi har överskattat effekten av AI på kort sikt och underskattar den troligen på lång sikt. Det tar tid innan tekniken letar sig in, men när det väl kommer in ordentligt – då är den en kioskvältare.

sätt kan vi som omställningsorganisation få bättre insikter i vilka AI-kunskaper som efterfrågas inom det svenska näringslivet.

Trots teknikens snabba utveckling visar den nya TRR-barometern som baseras på intervjuer med 1 001 rekryterande chefer och tjänstemän i privat sektor våren 2025, att AI:s utbredning på arbetsplatserna verkar vara i sin linda.

AI är "bra att ha" snarare än "måste ha"

Hur ser då rekryterande chefer och tjänstemän, som dagligen arbetar med att leda team, med verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning, på AI:s roll? TRR-barometern visar på en paradoxal situation – trots teknikens snabba utveckling är AI:s faktiska påverkan på många arbetsplatser fortfarande begränsad enligt cheferna.

TRR-barometern visar att endast knappt tre av tio rekryterande chefer i privat sektor ser AI som viktigt eller mycket viktigt för att verksamheten ska fungera optimalt. Fler än det, drygt fyra av tio, menar att AI är mindre viktigt eller inte viktigt alls för verksamheten.

Hur viktigt är AI för att ni ska bedriva verksamheten på bästa sätt?



Källa: TRR/Verian, april 2025

Å ena sidan kan den här lite avvaktande hållningen tyckas överraskande när AI ständigt är på tapeten och diskussionerna om AI på många sätt genomsyrar samhällsdebatten. Å andra sidan har öppna AI-verktyg blivit allmänt tillgängliga för förhållandevis kort tid sedan. TRR vet att många testat och har pilotprojekt i gång men att det inte har fått fullt genomslag i ordinarie verksamheter än.

TRR-barometern tecknar en komplex bild av AI:s status för privatanställda tjänstemän och chefer. AI står fortfarande i startgroparna för många företag samtidigt som förväntningarna på dess framtida betydelse är höga.

För såväl chefer som arbetssökande innebär det här en balansgång – att navigera i en övergångsperiod där AI-kompetens går från att vara en konkurrensfördel till att sannolikt bli ett grundläggande krav.

Vad är AI?

Det finns idag ingen vedertagen definition av AI utan den gemensamma nämnaren för olika typer av AI handlar om datorteknik som kan utföra uppgifter som kräver kognitivt arbete av något slag (Tillväxtanalys).

Källa: Myndigheten Tillväxtanalys

Arbetssökande bör räkna med att AI-kompetens blir allt viktigare

Så förklarar Jesper Olsson, specialist inom jobbsökning på TRR, nyttan av AI-kompetens i korthet. För arbetssökande innebär det att AI-kompetens kan vara ett sätt att sticka ut på en konkurrensutsatt arbetsmarknad.

Även om AI inte har slagit igenom fullt ut ännu visar TRR-barometern att AI-kunskaper redan nu kan ge dig som arbetssökande en fördel när du söker jobb, och den fördelen kommer sannolikt bara att växa de närmaste åren.

Det finns två nyttoaspekter av att lyfta AI-kunskaper. Det ena är att du stärker din konkurrensfördel. Det andra är att det ger en viss fräschör – en signal om att du är nyfiken.

AI-kompetens börjar redan vara en konkurrensfördel

Varannan som besvarade undersökningen skriver att de planerar att rekrytera tjänstemän inom det närmaste året och lite drygt tre av fem inom tre år.

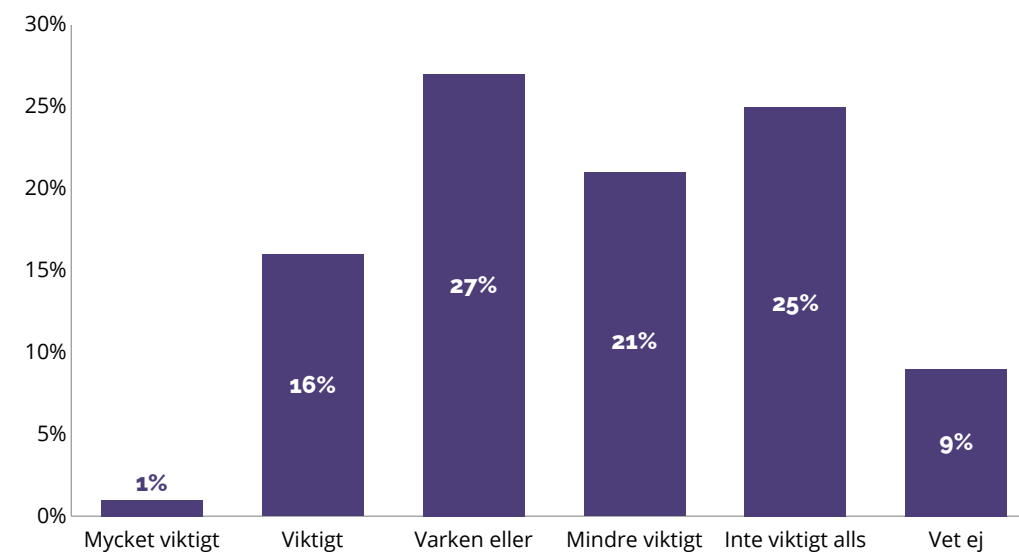
Det är bara runt två av tio av de tillfrågade som menar att AI-kompetens är viktigt och mycket viktigt när de rekryterar tjänstemän medan närmare varannan säger att det är mindre viktigt eller inte viktigt alls. Det här speglar att det ännu finns en avvaktande hållning till AI bland cheferna och de rekryterande tjänstemännen.

Men bilden förändras när frågan ställs annorlunda. Sammanlagt drygt hälften av respondenterna, 55 procent, ser AI-kompetens som en konkurrensfördel vid rekrytering. Det är fler än de som inte ser det som en konkurrensfördel (38 procent).

TRR-barometern synliggör därmed en intressant dubbelhet. Samtidigt som relativt få chefer ser AI-kompetens som avgörande vid rekrytering av tjänstemän, uppger många att AI-kompetens kan ge konkurrensfördelar.

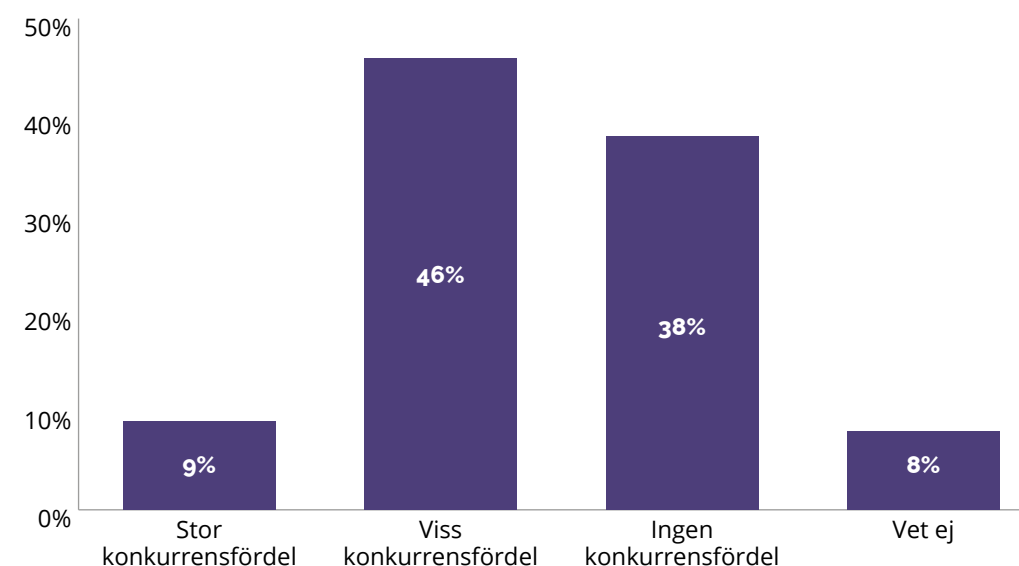
Det finns därmed en signal till arbetssökande: även om AI-kompetens inte alltid är ett krav kan det ge ett visst försprång i konkurrensen om jobben.

Hur viktig är individens AI-kompetens när ni rekryterar tjänstemän?



Källa: TRR/Verian, april 2025

I vilken utsträckning ser ni AI-kompetens som en konkurrensfördel vid rekrytering?



Källa: TRR/Verian, april 2025



Om vi tittar på hur cheferna värderar AI-kompetens så är det inte så formella krav, man kan vara självlärd och ha tidigare erfarenhet. Har du vana av AI så skriv det i ditt CV. Annars, skaffa det. Det kommer bli viktigare på sikt.

Praktiska erfarenheter av AI värderas högst

Medan det står klart att AI-kompetens kan ge en fördel för arbetssökande, väcker det också den viktiga följdfrågan om vilken typ av AI-kunskap det egentligen är som arbetsgivare värdesätter.

Ett av de mest intressanta resultaten är vilken typ av AI-kunskaper som faktiskt efterfrågas av de rekryterande. Det visar sig att praktisk erfarenhet värderas betydligt högre än formella meriter.

Det är ett "uppmuntrande" resultat eftersom det gör det förhållandevis enkelt att börja bygga sitt CV. När självlärd erfarenhet och praktisk tillämpning värderas högre än formell utbildning kan man börja med att prova sig fram med hjälp av de öppna AI-verktyg som nu finns lättillgängliga.

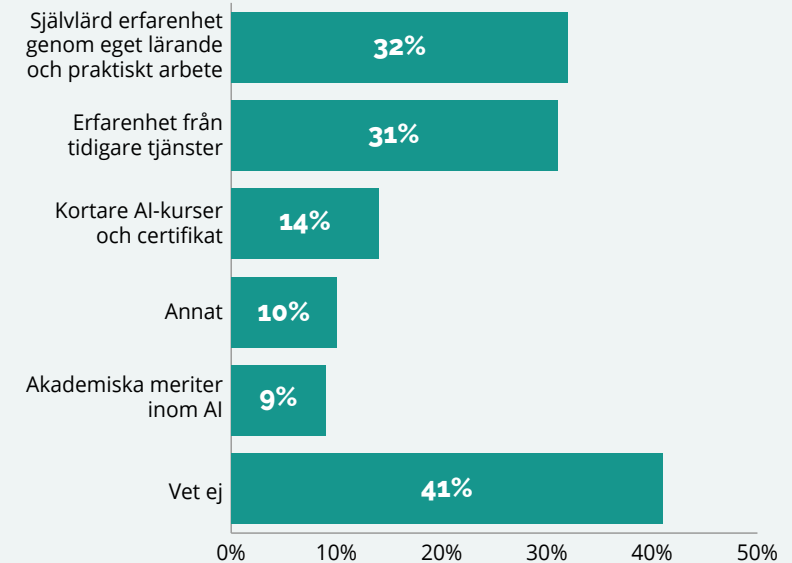
En nyfiken inställning och praktisk erfarenhet av att använda AI-verktyg kan man komma långt på menar många svarande. Det är goda nyheter för den som är beredd att på egen hand utforska och lära sig hantera AI-verktyg.

Den typ av AI-kompetens rekryterande tjänstemän och chefer söker vid rekrytering handlar främst om AI för dataanalys och beslutsstöd och generativ AI och LLM (en AI-modell som förstår och genererar text).

Det är värt att notera att 39 procent svarar att de inte vet vilken AI-kompetens de söker vid rekrytering. Något fler, 41 procent, svarar också att de inte vet vilka erfarenheter och kompetenser inom AI som de ska efterfråga. Man efterfrågar svarar också 41 procent att de inte vet. Av de som svarat "annat" menar majoriteten av dessa chefer att de inte behöver någon AI-kompetens eller AI-erfarenhet. Som en av cheferna i undersökningen uttryckte det: "Ingen – kan man sitt område utan AI så kan man använda AI. Det är ingen magi".

Vilka erfarenheter och kompetenser inom AI efterfrågar ni vid rekrytering?

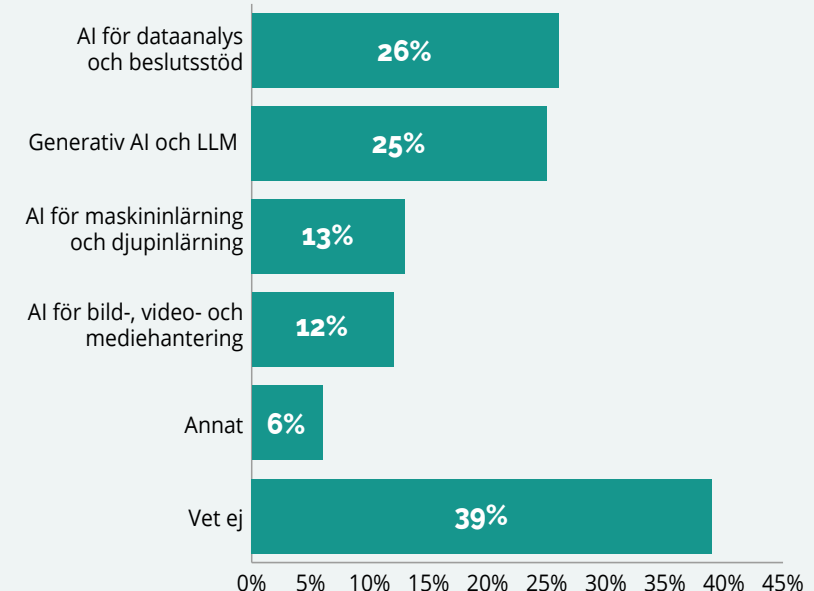
Flervalsfråga.



Källa: TRR/Verian, april 2025

Vilken typ av AI-kompetens söker ni vid rekrytering?

Flervalsfråga.



Källa: TRR/Verian, april 2025

TRR-barometern visar att AI-kompetens kan vara en värdefull tillgång för arbetssökande tjänstemän. Det mest uppmuntrande beskedet för arbetssökande är att den AI-kompetens som efterfrågas nu är förhållandevis lätt att börja utveckla. Det handlar om självlärd kunskaper och praktiska erfarenheter. Det är det de rekryterande cheferna värderar högst.

TRRs uppmaning till arbetssökande är att börja utforska AI-verktyg för att bygga en konkurrensfördel och för att utveckla och bygga på kompetens.

Tre konkreta råd om AI till dig som söker jobb

”Sätt igång med AI, få en grundförståelse och gå en kurs”. Det är det viktigaste enligt Jesper Olsson på TRR, som utvecklar sina tre konkreta råd om AI till arbetssökande så här:

1

Var inte rädd utan testa och var nyfiken. Försök hitta någon att prata om AI med, hur man kan använda AI och få tips om AI eller för att komma igång.

2

Testa att skriva ditt personliga brev och göra ditt CV med hjälp av AI men se till att skriva om med egna ord och se till att du äger och själv kan stå för allt innehåll.

3

Gå en kortare utbildning i AI och ta med det under utbildning i ditt CV. Även om utbildning inte värderas så högt än så ger det något ”svart på vitt”. När AI blir viktigare kommer rekryterande chefer sannolikt ställa lite högre krav.

TRR HAR EN WEBBASERAD AI-SKOLA

För den som vill komma igång med att bygga sin AI-kompetens erbjuder TRR stöd genom sin AI-skola – med filmer och webbaserade utbildningar som är öppna för alla på TRRs webbplats. Där finns också artiklar om vad man kan tänka på och vad man får använda AI till.

Läs mer på trr.se

Det är viktigt att rusta för AI-omställningen



Omvandling och omställning till följd av teknisk utveckling är i sig inget nytt för den svenska ekonomin och arbetsmarknaden, men takten i omvandlingen antas öka stort med just AI. Jesper Olsson, TRRs specialist, tror att AI-kompetens snabbt kommer att öka i betydelse:

– AI kommer att få en större påverkan på längre sikt och är man som arbetssökande på och testat AI idag, så är det en fördel även om det inte är så rasande viktigt. Än.

Jesper understryker samtidigt att teknikutvecklingen och digitaliseringen redan har påverkat många yrkesgrupper kraftigt, exempelvis inom administration och bokföring. Förändringstakten för AI framöver menar han, i mångt och mycket kommer att hänga på mänskliga faktorer.

– Oro och rädsla för vad som kan gå fel bromsar implementeringen, men med tiden kommer användningen av AI troligen att normaliseras, säger Jesper och fortsätter:

– AI är redan här och effektiviserar många arbeten, men vi har inte fått det stora genomslaget än. Det kommer bli större skillnader i effektivitet mellan de som använder och de som inte använder AI. Jag tror utvecklingen rör sig ojämnt – vissa som jobbar som utvecklare och på marknadsavdelningar har redan kommit långt, för andra går det långsammare.

Jesper trycker på att det sannolikt är det som kan effektivisera det dagliga arbetet som är mest värdefullt och pekar på vad modern generativ AI och LLM är bra för:

– Som bollplank, hjälp med mejl och att få hjälp att strukturera sina tankar, få en disposition för en presentation och liknande. Den typen av uppgifter är lågt hängande frukt, det är det vardagliga som många redan använder AI till.

AI är redan här och effektiviserar många arbeten, men vi har inte fått det stora genomslaget än.



Chefer behöver ha koll på AI för att ta rätt strategiska beslut. Att börja använda AI i sina vardagliga arbetsuppgifter är en bra start.

Vad tycker de som leder och rekryterar? AI skapar både möjligheter och tvivel

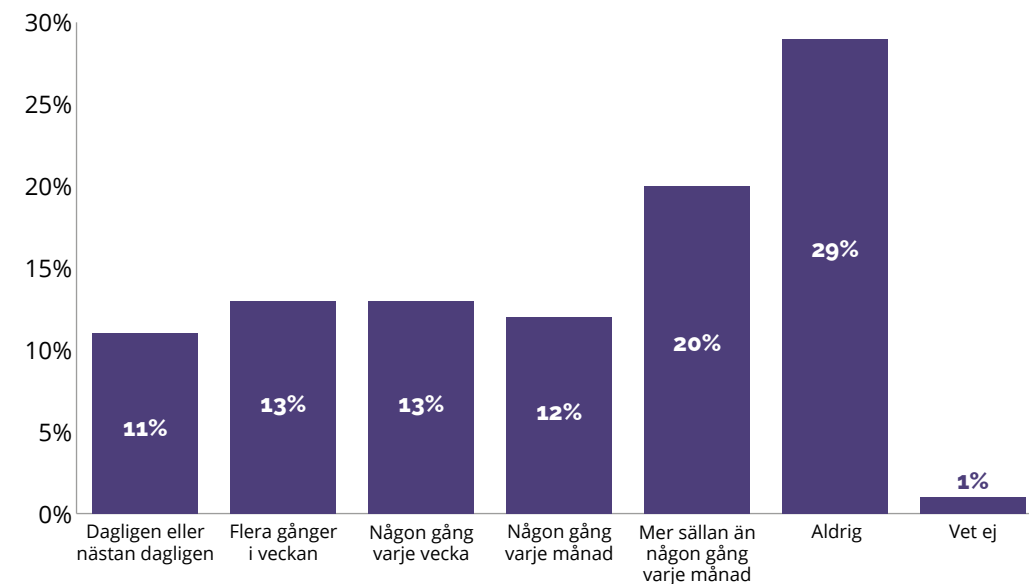
En av TRR-barometerns mest intressanta resultat framträder i svaren av hur respondenterna själva ser på AI:s betydelse för deras karriär och anställningsbarhet. Trots att en ökande andel förutspår att AI blir allt viktigare för att vara attraktiv på arbetsmarknaden är många betydligt mer osäkra när det gäller AI:s betydelse för den egna karriären.

Många chefer har fullt upp och det gör det nog svårt att sätta av tid för att ägna sig åt AI.

TRR-barometern visar att användningen av AI bland chefer och rekryterande tjänstemän fortfarande är relativt begränsad. Hälften av de tillfrågade använder aldrig AI eller så pass sällan att det inte kan ses som en del av dagliga arbetet.

Detta kan jämföras med att nära fyra av tio svarande använder AI någon eller flera gånger i veckan eller dagligen. Det finns med andra ord en betydande andel som också redan har integrerat AI i sitt dagliga arbete. Dessa chefer och tjänstemän utgör dock fortfarande en minoritet.

Hur ofta använder du AI i din egen yrkesroll idag?



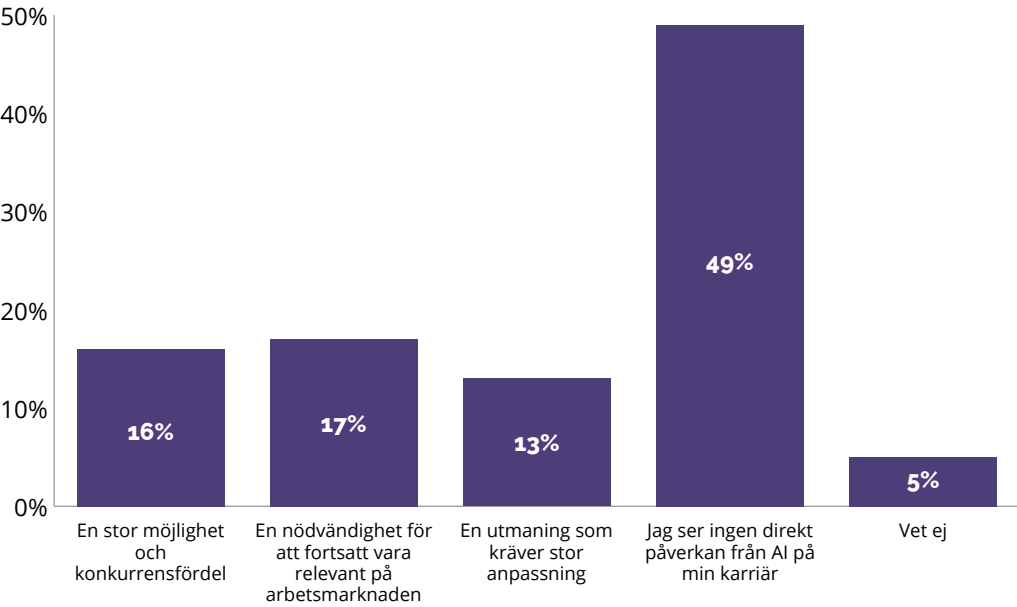
Källa: TRR/Verian, april 2025

Få använder AI och tror inte karriären påverkas på kort sikt

Cheferna och de rekryterande tjänstemännens syn på AI:s betydelse för sin egen karriär visar också en ganska splittrad bild. Hälften av de svarande tror inte att AI kommer påverka deras karriär särskilt mycket de närmaste åren och bara en av tio ser AI som en stor utmaning som kräver mycket anpassning.

Men det finns också de som ser AI som något viktigt att förhålla sig till: 16 procent ser AI som en stor möjlighet och konkurrensfördel och 17 procent tycker att AI är nödvändigt för att vara relevant på jobbet. Det betyder att ungefär en av tre svarande anser att AI kommer bli viktigt för deras karriär framöver.

Hur ser du på AI:s roll i din karriärutveckling de kommande åren?



Källa: TRR/Verian, april 2025

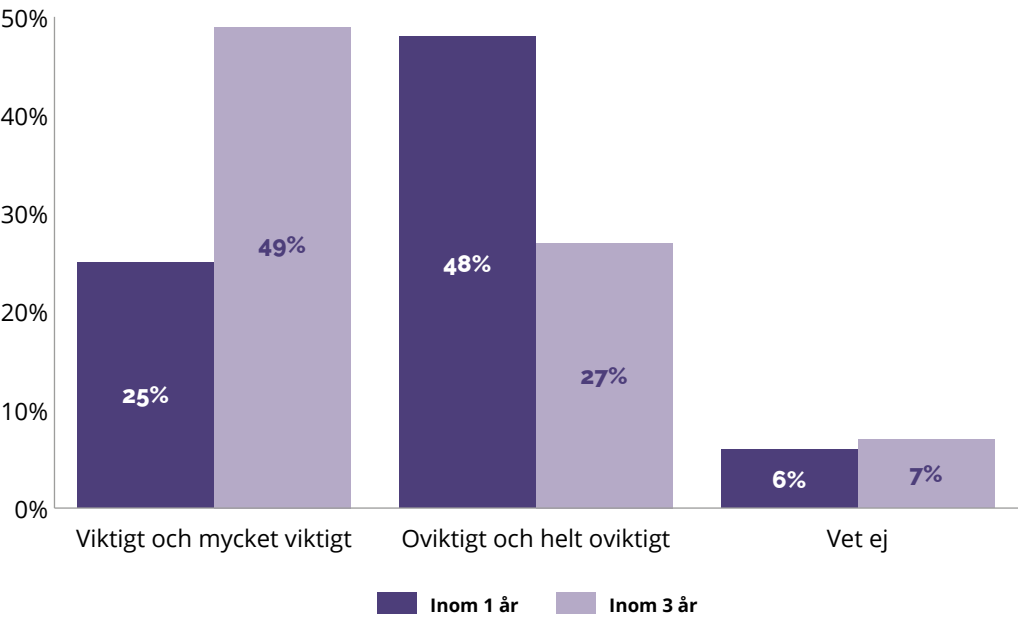
De rekryterande tjänstemännen och cheferna har ganska olika syn på AI:s betydelse för egen del. Medan hälften inte ser någon större påverkan på sin karriär, ser en tredjedel AI som viktigt för framtiden. Spridningen kan vara en del av förklaringen till varför AI:s genomslag på arbetsplatserna verkar gå relativt långsamt.

Många tror AI-kompetens kommer påverka den egna chansen att få jobb

Tveksamheten inför AI:s betydelse för den egna karriären står i kontrast till hur många svarande bedömer teknologins långsiktiga påverkan på anställningsbarheten. När perspektivet vidgas till det perspektivet sker en förändring i attityderna.

När frågan om hur viktig AI-kompetens kommer att vara för anställningsbarheten inom ett respektive tre år, sker en tydlig förskjutning. De rekryterande tjänstemännen och cheferna ser då att AI får en växande betydelse. På ett års sikt tror en fjärdedel av de svarande att AI-kompetens kommer att vara viktig eller mycket viktig för deras egen anställningsbarhet. Men när perspektivet byts till tre år, fördubblas den siffran. Då tror hälften att AI-kompetens kommer vara viktigt eller mycket viktigt för anställningsbarheten.

Hur viktig tror du AI-kompetens kommer vara för din egen anställningsbarhet inom 3 år?



Källa: TRR/Verian, april 2025

Även om många inte ser AI som särskilt relevant för sin karriär just nu, förväntar de sig en snabb förändring i arbetsmarknadens efterfrågan på tre års sikt.

TRR-barometern visar att många chefer och tjänstemän i rekryterande funktion ännu inte integrerat AI i sitt dagliga arbete, eller ser en direkt påverkan på den egna karriären de kommande åren. Det finns samtidigt en insikt om att AI-teknologin kommer att ha ökad betydelse för chefernas anställningsbarhet.

TRRs uppmaning till chefer är att börja navigera i den övergångsfas som svenska arbetsplatser verkar befinna sig i. Det är viktigt för chefer att balansera kortsiktiga verksamhetskrav med långsiktig kompetensutveckling.

TRRs Jesper Olsson om AI för chefer

– Som chef och ledare gäller det att ha en överblick på hur AI kan vara ett stöd för organisationen, säger Jesper Olsson som är specialist inom jobbsökning på TRR. Han understryker att det faktiskt kan vara viktigare för en chef att fördjupa sig inom AI, både för att effektivisera sitt eget arbete och för förändringsledning.

– Sedan behöver man på ledningsgruppsnivå vara delaktiga i beslut om riktlinjer för AI, för hur ens organisation ska förhålla sig till AI.

Organisationer och företag som inte närmar sig AI riskerar att förlora mark i förhållande till de som gör det – och då måste ledningen vara med, menar Jesper.

– Det behövs också AI-strategiska beslut på högsta nivå. Det är viktigt både med allmän AI-kompetens och i förändringsledning.

När det stora genomslaget för AI väl kommer kan vi åstadkomma fler saker snabbt och då behöver man som chef ha kontroll. Kontroll över riskerna kopplat till AI och att det kan ställa andra eller nya krav på organisationernas ledarskap, säger Jesper Olsson som är specialist inom jobbsökning på TRR. Han understryker hur det kan effektivisera både det egna arbetet för chefer och för förändringsledning.



Tre frågeställningar om AI och ledarskap

TRR-barometern pekar på att det finns några viktiga frågor som chefer kan behöva tänka igenom för att hantera omställningen till ett mer och mer utbrett AI-användande på arbetsplatserna:

- 1** Hur förändras chefsrollen i ett arbetsliv där AI spelar en allt större roll? Kommer AI främst att stödja och förstärka befintliga ledaregenskaper eller kommer vi behöva ompröva vad ledarskap innebär?
- 2** Vilken typ av ledare behövs när AI:s breda genomslag väl kommer? Handlar det om tekniskt kunniga ledare som själva kan utvärdera AI-verktyg eller behöver vi snarare ledare som kan hantera förändring och den osäkerhet som ny AI-teknologi för med sig?
- 3** Vad blir mänskliga ledares unika bidrag i en alltmer AI-driven arbetsmiljö? Om rutinuppgifter i allt högre grad kan läggas över på AI-verktyg, vad blir viktigt för arbetsmiljömedvetna ledare då?

TRR är omställningsorganisationen för tjänstemän och arbetsgivare inom privat sektor. Vi är specialister på omställning och kompetensstöd. I våra drygt 30 000 anslutna företag arbetar drygt 1,1 miljoner tjänstemän. Med en mix av tjänster och personlig rådgivning vägleder vi företag och deras medarbetare mot ny anställning, studier eller till att starta eget företag. TRR Trygghetsrådet grundades 1974 av parterna på den privata arbetsmarknaden: arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv och fackförbunden inom PTK. TRR är en stiftelse som drivs utan vinstintresse och styrelsen består av representanter för PTK och Svenskt Näringsliv.

TRR