



AI Jobs Barometer 2025 – mot en hoppfull framtid



Innehållsförteckning

01	Förord	03
02	Sammanfattning	04
03	Om AI Jobs Barometer	05
04	Vi slår hål på några myter om AI	06
05	Allt fler jobb kräver hög AI-kompetens	07
06	Högre produktivitet och större värde med AI	10
07	AI innebär en revolution i synen på kompetens	13
08	AI och antalet anställda – ett komplicerat samband	18
09	Avslutande diskussion – mot en hoppfull framtid	19
10	Fem slutsatser för företagsledare	21

01 Förord

När OpenAI lanserade ChatGPT hösten 2022 blev det startskottet på en explosionsartad utveckling av artificiell intelligens (AI) i allmänhet, och generativ AI i synnerhet. Ännu kan vi inte överblicka vilka följder – positiva eller negativa – den nya tekniken kommer att föra med sig. Det står emellertid klart redan nu att AI:s påverkan på både samhället och företagen blir omfattande.

Implementeringen av AI (inklusive generativ AI) har tagit ordentlig fart det senaste året. I vår rapport CEO Survey, som publicerades i början av året, svarade mer än 80 procent av de svenska och globala vd:arna att de har infört AI på något sätt i sin verksamhet under de senaste tolv månaderna. Många företagsledare knyter stora förhoppningar till AI-tekniken och de fördelar den kan ge. Till exempel säger en tredjedel av de globala vd:arna att AI-lösningar har ökat intäkterna och lönsamheten under det senaste året.

Trots detta är ett flertal myter i omlopp om de negativa konsekvenser AI-implementeringen påstås få för medarbetare och företag som helhet. Några av dessa är påståenden att AI inte har någon positiv påverkan alls på produktiviteten, och att implementeringen av AI kommer att leda till att många arbetstillfällen rationaliseras bort.

Utifrån data i vår rapport kan vi tvärtom se att de branscher som är bäst på att använda AI uppnår högre produktivitet, att det inte finns något entydigt negativt samband mellan införande av AI och antalet medarbetare – snarare tvärtom, och att lönerna ökar fortare i de branscher som är mest exponerade för AI.

Ett talande exempel är att i de branscher som är mest AI-exponerade uppnår företagen i genomsnitt en intäktsökning per anställd på 27 procent, medan intäktsökningen per anställd för företagen i de minst exponerade branscherna ligger på 8,5 procent.

Med resultaten från årets AI Jobs Barometer som grund hoppas vi att vi kan bidra till att slå håll på ett antal av de felaktiga föreställningar som florerar. Vår förhoppning är samtidigt att vår rapport ska bidra till en saklig och konstruktiv diskussion om vad AI innebär för vårt samhälle och företagen, och om den potential som finns i den nya tekniken om den används på ett klokt och ansvarsfullt sätt.

Trevlig läsning!

Jessica Carragher Wallner och Lisa Haglund
PwC Sverige

02

Sammanfattning

AI gör arbetstagare betydligt mer produktiva och skapar värde för företagen.

- Branscher som är bäst på att använda AI har tre gånger högre tillväxt i intäkter per anställd.
- Sedan 2022, när medvetenheten om AI:s kapacitet ökade kraftigt, har produktivitetstillväxten nästan fyrdubblats i branscher som är bäst positionerade att använda AI (medan den sjunkit något i branscher som är minst exponerade för AI).
- Medarbetare med AI-färdigheter har en lönepremie på 56 procent (upp från 25 procent förra året). Det innebär att de medarbetare som, utöver sin ordinarie kompetens även innehar AI-kompetens, har en högre lönenivå.
- 100 procent av branscherna utökar sin användning av AI (även mindre uppenbart AI-exponerade branscher som gruvnäring och byggbranschen), vilket indikerar att företagsledare ser värdet av AI-investeringar.

Företag använder AI för att göra medarbetarna mer värdefulla och produktiva, inte bara för att effektivisera personalstyrkan.

- Tvärtemot de farhågor som finns om bortrationalisering av arbetstillfällen, ökar antalet jobb – och lönerna – i praktiskt taget varje AI-exponerad yrkesroll, inklusive de mest automatiserbara jobben.

AI skapar stora förändringar i de färdigheter arbetstagare behöver för att lyckas.

- Den kunskap och kompetens som efterfrågas av arbetsgivare förändras 66 procent snabbare i de yrken som är mest exponerade för AI (som finansanalytiker) jämfört med de som är minst exponerade (som sjukgymnast) – en ökning från 25 procent förra året.

03 Om AI Jobs Barometer

För andra året i rad har PwC tagit fram rapporten AI Jobs Barometer. Syftet är att kartlägga AI:s påverkan på arbetsmarknaden globalt, mer specifikt genom att analysera data tillhandahållna av företaget Lightcast. Tillväxten i jobbannonser som kräver specialiserade AI-färdigheter har använts som en indikator för graden av AI-penetration på den globala marknaden.

I år har vi undersökt drygt 840 miljoner jobbannonser från 24 länder (2024: drygt 500 miljoner), varav drygt 10 miljoner svenska annonser. Följande länder ingår i studien: Australien, Belgien, Brasilien, Danmark, Frankrike, Förenade Arabemiraten, Hongkong, Irland, Italien, Kanada, Malaysia, Mexiko, Nederländerna, Norge, Nya Zeeland, Polen, Schweiz, Singapore, Spanien, Storbritannien, Sverige, Sydafrika, Tyskland och USA.

Vi analyserade AI:s påverkan både på jobb som kan stödjas av AI (jobb som innehåller många uppgifter där AI kan förbättra eller stödja mänskligt omdöme och expertis) och jobb som kan automatiseras med hjälp av AI (jobb som innehåller många uppgifter som kan utföras autonomt av AI).

Några definitioner

AI-exponerade jobb: Jobb som innehåller många uppgifter där AI kan användas. Exempel på jobbroller är finansanalytiker och personer som arbetar med att mata in och hantera data i olika system.

AI-exponerade branscher: Branscher som innehåller många funktioner där AI kan användas. Till exempel är mjukvaruprogrammering en AI-exponerad bransch, medan skogsbruk inte är det.

Jobb som kan stödjas av AI: AI-exponerade jobb där AI förbättrar eller stödjer mänskligt omdöme och expertis i många uppgifter. Exempel på jobb är kirurg och domare.

Automatiserbara jobb: AI-exponerade jobb där AI självständigt kan utföra många uppgifter. Exempel på jobb är mjukvaruutvecklare och kundtjänstmedarbetare.

AI-agenter: Dataprogram eller system som är utformade för att utföra specifika uppgifter genom att uppvisa intelligensliknande beteenden.

04

Vi slår hål på några myter om AI

Precis som vid tidigare teknikskiften sprids för närvarande mer eller mindre underbyggda teorier och antaganden om vad som kommer att ske i kölvattnet av en bred implementering av AI. Det är därför på sin plats att nyansera, kanske till och med slå hål på, några av de myter som omger AI-tekniken.

Produktivitet

Myt: AI har ännu inte någon betydande effekt på produktiviteten.

Vår undersökning visar att de branscher som är bäst på att använda AI uppnår en avsevärt högre produktivitet, mätt som ökning i intäkt per medarbetare. Läs mer på sid. 10.

Löner

Myt: AI kan ha en negativ effekt på medarbetarnas löner och förhandlingsstyrka.

Vår undersökning visar att lönerna ökar fortare i de branscher som är mest exponerade för AI, jämfört med de som är minst exponerade. Läs mer på sid. 11-12.

Antal anställda

Myt: AI kan leda till att arbetstillfällena försvinner.

Vår undersökning visar att arbetstillfällena ökar i roller som är exponerade för AI, även om tillväxten är långsammare än i mindre exponerade roller. Läs mer på sid. 18.

Ojämlighet

Myt: AI ökar ojämlikheten när det gäller möjligheter och löner.

Vår undersökning visar att löner och antalet arbetstillfällen ökar för arbeten som kan stödjas av AI och även för de som kan automatiseras. Efterfrågan på formell utbildning minskar särskilt fort i arbeten som är exponerade för AI, vilket har en utjämnande effekt. Läs mer på sid. 14.

Kompetens

Myt: AI leder till att kompetensnivån sjunker inom de yrken som automatiseras.

Vår undersökning visar att AI kan "berika" arbeten som automatiseras, då detta frigör tid, vilket medarbetarna kan lägga på uppgifter som kräver mer komplexa kunskaper och beslutsfattande. Läs mer på sid. 13-17.

Automatisering

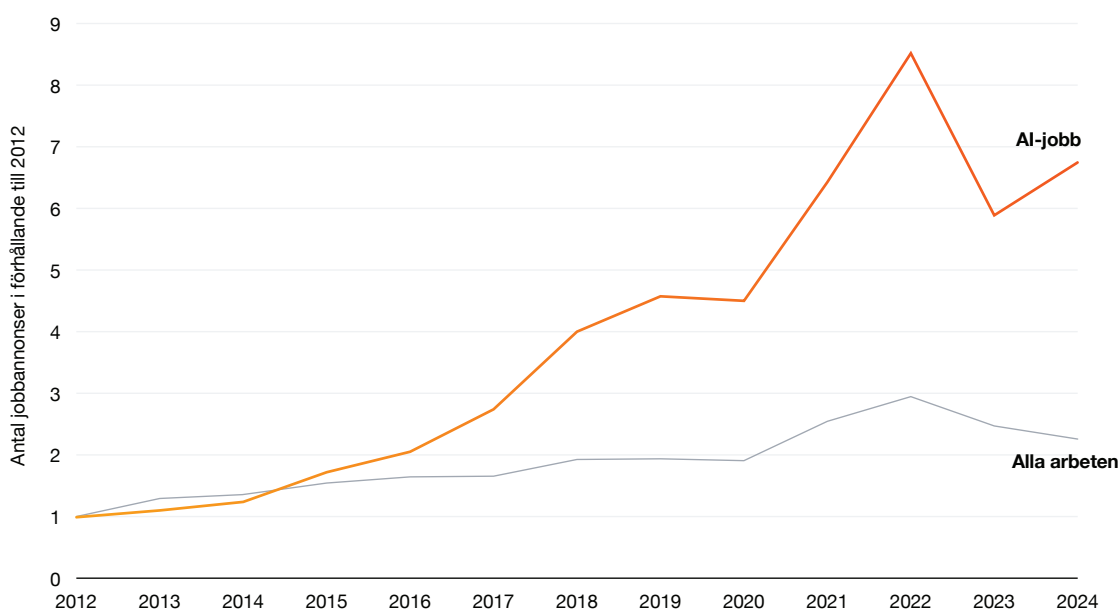
Myt: AI kan minska värdet på arbeten som i hög grad automatiseras.

Vår undersökning visar att lönerna ökar både för arbeten som kan automatiseras och för de som kan stödjas av AI. Läs mer på sid. 16.

05

Allt fler jobb kräver hög AI-kompetens

En av slutsatserna i vår undersökning är att antalet jobb som kräver avancerade AI-kunskaper fortsätter att växa snabbare än antalet jobbtillfällen totalt sett (se graf). Globalt ökade antalet jobb som kräver hög AI-kompetens med 7,5 procent förra året, samtidigt som det totala antalet utannonserade jobb minskade med 11,3 procent. Detta ser vi som en indikation på att företagsledare ser värdet med AI och prioriterar investeringar i tekniken.



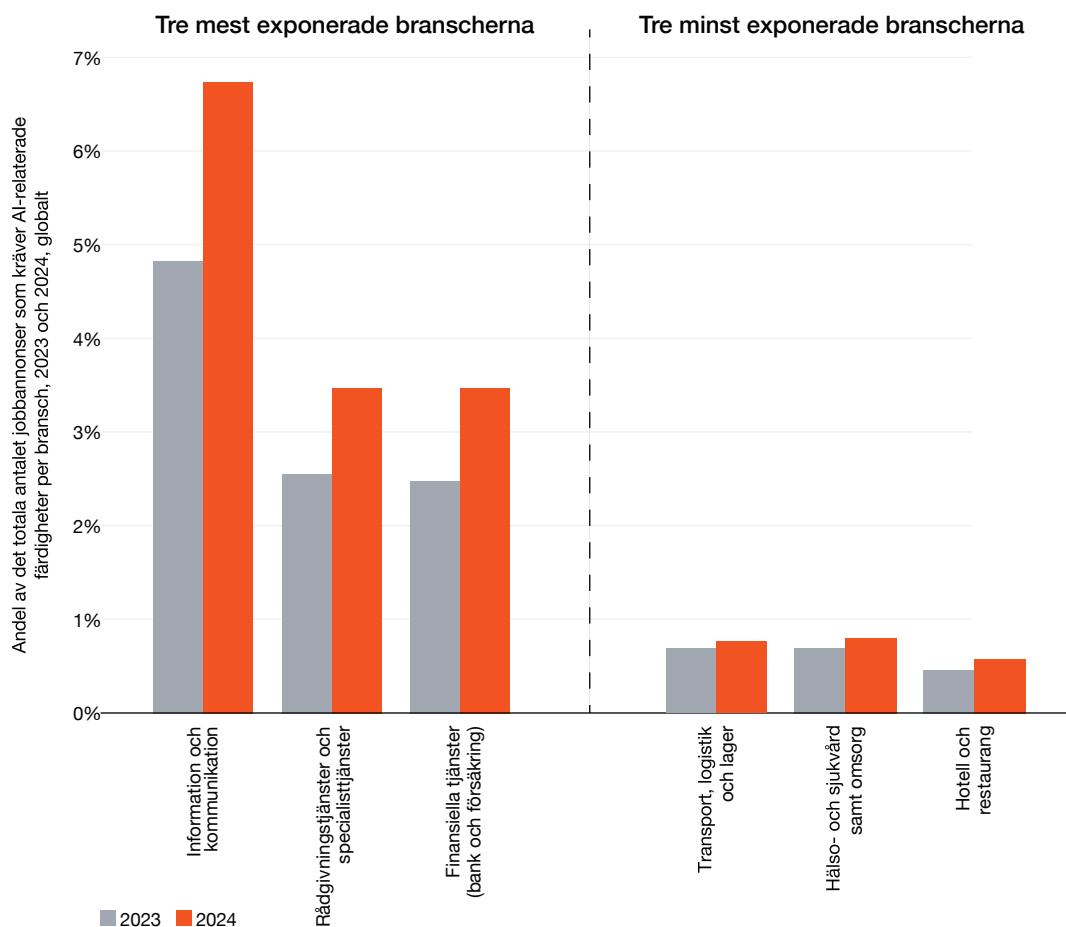
Att så är fallet bekräftas också i PwC:s rapport CEO Survey 2025, som presenterades tidigare i år. Den visar att knappt hälften av alla vd:ar ser integrationen av AI i teknikplattformar samt i affärsprocesser och arbetsflöden som sin högsta prioritet under de kommande tre åren. Om man inte genomför – eller väntar för länge med att genomföra – dessa nödvändiga investeringar finns det risk att man äventyrar hela bolagets framtid. Nästan var fjärde svensk vd uppger att deras verksamhet kommer att vara ekonomiskt lönsam i maximalt tio år om man fortsätter med nuvarande affärsmodell.

CEO Survey visar också att både svenska och globala vd:ar har höga förväntningar på vad AI kan bidra med i framtiden. 49 procent av de globala respondenterna förväntar sig en ökning i lönsamhet under de kommande 12 månaderna, jämfört med 44 procent i Sverige.

Andelen jobb som kräver hög AI-kompetens ökar i alla branscher

I AI Jobs Barometer skiljer vi mellan branscher som är högt exponerade för AI och branscher som är lågt exponerade. Det som karaktäriserar en AI-exponerad bransch är att majoriteten av rollerna och befattningarna är av sådan karaktär att AI kan komma till användning.

Vår undersökning visar att information och kommunikation är den bransch som är mest exponerad för AI. En förklaring till detta är att i princip alla medarbetare inom denna sektor, oavsett roll, utför majoriteten av sina arbetsuppgifter med hjälp av datorer, där AI kan vara till stor hjälp. I den andra änden av skalan återfinns vi hotell- och restaurangbranschen, som är relativt lågt exponerad för AI. Anledningen till detta är att många befattningar arbetar med uppgifter av mer praktisk karaktär, exempelvis städning och underhåll eller servering i restauranger. Det är dock viktigt att notera att det finns många roller även inom mindre exponerade branscher som kan dra nytta av AI.



En viktig slutsats i årets rapport är att andelen jobb som kräver avancerad AI-kompetens ökar i alla branscher, vilket antyder att användningen av AI accelererar. Det här gäller även i branscher som på ett mindre uppenbart sätt är exponerade för AI, som exempelvis jordbrukssektorn och byggbranschen.

Andelen jobb som kräver AI-kompetens ökar särskilt snabbt i branscher som redan tidigt tog tåten i att anställa personer med AI-kunskaper. I topp när det gäller andelen jobbannonser där arbetsgivaren kräver hög AI-kompetens, ligger branscherna information och kommunikation, olika typer av konsulttjänster och finansiella tjänster.

Vi ser samma trend i Sverige: Information och kommunikation är den bransch som ligger i topp när det gäller andelen jobbannonser med krav på AI-kunskaper. Andelen annonser med krav på AI-kompetens ökade från 4,5 procent 2018 till 9,3 procent 2024. På andra plats kommer konsulttjänster där AI krävdes i 4,2 procent av annonserna under 2024. Alla andra branscher ligger under 2,5 procent.



06

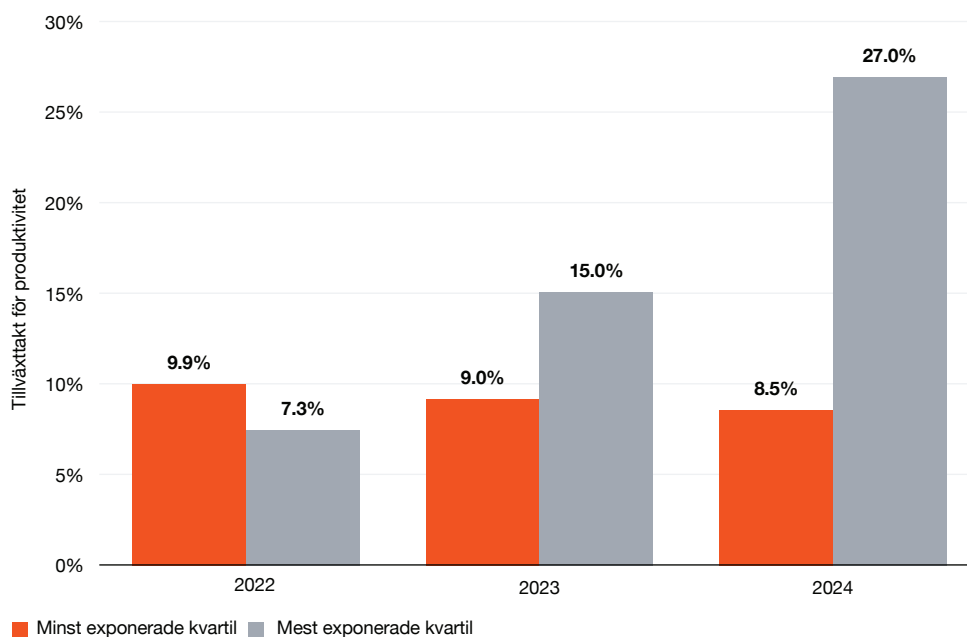
Högre produktivitet och större värde med AI

Det är tydligt att AI kan hjälpa företag att både öka produktiviteten och skapa större värden. Resultatet av vår globala rapport och scenarioanalys, Value in motion, som släpptes i våras, antyder att AI har potential att öka den globala ekonomiska tillväxten med upp till femton procentenheter under det kommande decenniet. Detta skulle innebära en årlig tillväxtökning jämförbar med den under 1800-talets industrialisering. Genom att använda AI på ett strukturerat och ansvarsfullt sätt kan företag dra nytta av olika produktivitet fördelar, exempelvis tillgodose kundbehov mer effektivt, och möjliggöra snabbare innovation och utveckling.

I vår aktuella studie, AI Jobs Barometer, kan vi se att de branscher som är mest exponerade för AI uppnår en intäktsökning som är tre gånger högre per anställd jämfört med de branscher som använder AI minst (se graf). I kvartilen med de branscher som är mest AI-exponerade uppnår företagen i genomsnitt en intäktsökning per anställd på 27 procent, medan värdet för företagen i den minst exponerade kvartilen ligger på 8,5 procent.

Kan vi verkligen visa att det är AI som står bakom denna snabba produktivitetssökning? Vi kan inte bevisa orsakssambandet med säkerhet, men vi vet att intäkterna ökade snabbt i AI-exponerade branscher under 2022, det år då ChatGPT introducerades. Sedan dess har företagen snabbt ökat sitt användande av den nya tekniken och samtidigt har värdet som skapats i de branscher som har varit bäst positionerade för att använda AI, rusat i höjden.

Under loppet av två år har de branscher som har varit bäst på att använda AI nästan fyrdubblat sin tillväxt (se graf). Under den här perioden har företag som tidigare släpade efter när det gäller produktivitet tagit tåten, vilket talar för att deras investeringar i AI har lönat sig.

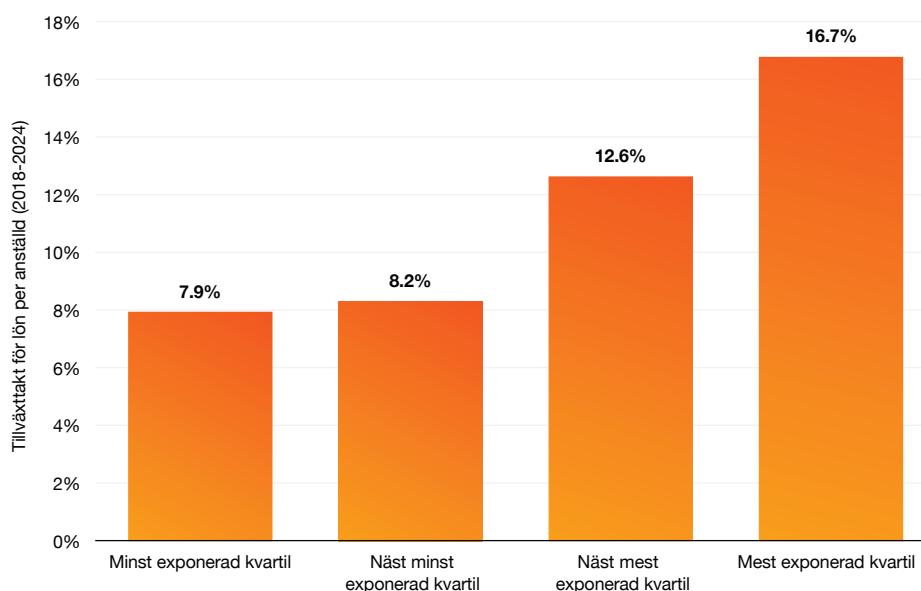


56%

Resultatet visar att lönerna för medarbetare med AI-färdigheter i genomsnitt är 56 procent högre än för medarbetare som saknar sådan kompetens.

Lönerna ökar snabbare för medarbetare som använder AI-verktyg – även i rollerna med högst automatiseringsgrad

Det är tydligt från vår undersökning att AI gör medarbetarna mer värdefulla, inte mindre, även i de jobb som har störst potential att automatiseras. De globala siffrorna visar att lönerna ökar dubbelt så snabbt i de branscher som är mest exponerade för AI, jämfört med de som är minst exponerade (se graf).



Det är kanske förvånande att lönerna stiger även i de jobb som innehåller många moment som kan automatiseras, exempelvis kundtjänstmedarbetare. Förklaringen är att automatisering kan ha olika effekter. Den skulle kunna tränga undan människor från jobbroller, men kan också förändra karaktären på människors jobb och frigöra dem från uppgifter av administrativ karaktär (vilka automatiseras), så att de kan fokusera på andra, mer värdeskapande uppgifter.

Våra globala data tyder på att automatisering i stort sett har den senare effekten. Oron för att AI minskar värdet på automatiserbara roller som helhet, skulle alltså kunna vara opåkallad.

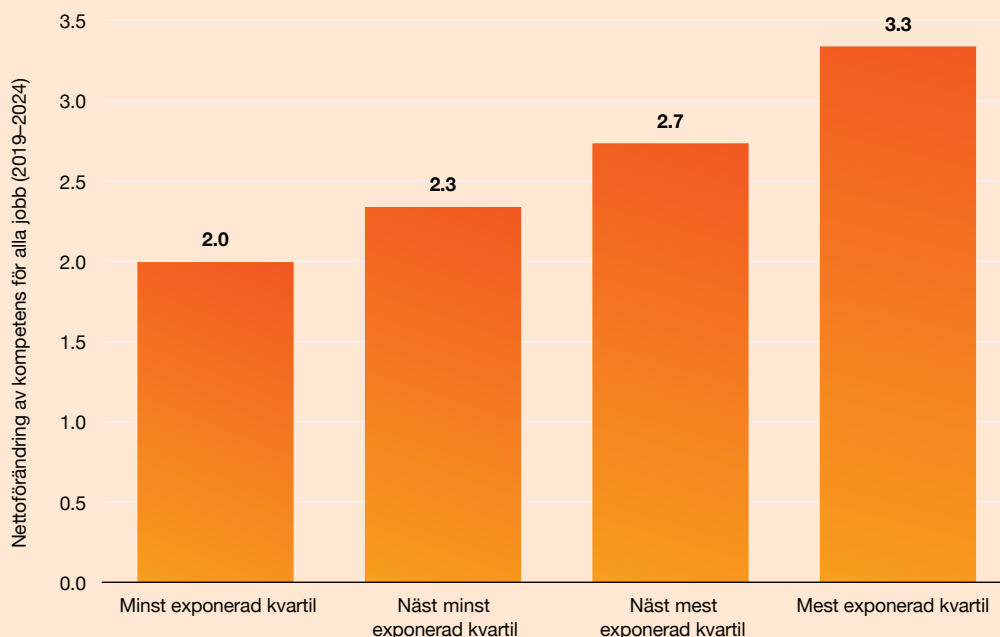
Resultatet visar att lönerna för medarbetare med AI-färdigheter i genomsnitt är 56 procent högre än för medarbetare som saknar sådan kompetens. Dessutom betalar varje bransch vi analyserade lönepremier för AI-färdigheter. De allra högsta lönepåslagen för AI-kompetens betalades i branscherna grossist- och detaljhandel, energi samt information och kommunikation.

Det finns således en reell lönepremie för de medarbetare som har tillägnat sig avancerade AI-färdigheter vid sidan av sina yrkesspecifika kompetenser. Med lönepremie menar vi skillnaden i lön mellan de som har (som får högre lön) och de som inte har AI-färdigheter. Ett exempel på detta är logistikchefer, där de individer som också har kunskaper inom maskininlärning eller promptning har avsevärt högre löner än övriga individer.

Vår slutsats är att det lönar sig för medarbetarna att höja sin kompetens. Man gör sig själv en tjänst genom att göra sig attraktiv och anställningsbar, och får en högre lön på köpet. Att höja sin kompetens inom AI kan förbättra karriärmöjligheterna och positionera medarbetare för arbete inom växande områden där AI-teknik tillämpas.



07 AI innebär en revolution i synen på kompetens



AI skapar snabba förändringar när det gäller den kompetens och de kunskaper som krävs för att lyckas i AI-stödda arbeten och arbetsuppgifter. Den kompetens som arbetsgivare söker hos medarbetarna ökar globalt sett 66 procent snabbare i de jobbroller som är mest exponerade för AI jämfört med de som är minst exponerade. Detta innebär en ökningstakt som är mer än 2,5 gånger snabbare jämfört med förra året (se graf).

En av de jobbroller som upplever snabba förändringar är exempelvis den person som tidigare har fokuserat på att ta fram finansiella rapporter, såsom redovisningsansvariga eller Financial Controllers. Traditionellt har dessa roller lagt majoriteten av sin arbetstid på att ta fram finansiella rapporter baserade på historisk data, men har ofta haft begränsad tid att lägga på att analysera och kontrollera rapporternas innehåll. När framtagningen av rapporterna automatiseras bland annat med hjälp av AI kan denna yrkesgrupp istället fokusera på att analysera det faktiska innehållet från ett strategiskt perspektiv och fungera som en värdeskapande rådgivare och därigenom hjälpa övriga verksamheten att fatta databaserade beslut. Viktiga förmågor för denna yrkesgrupp blir då istället kritiskt tänkande, analysförmåga och affärsmässighet, vilket gör rollen mer strategisk och rådgivande.

48%

I Sverige arbetar 48 procent av de yrkesverksamma kvinnorna i roller som kan stödjas av AI, jämfört med 36 procent av männen.



Resultatet visar också på behov av tydlig styrning, där ledningen måste ta ansvar för sin egen kompetensutveckling på AI-området för att på så sätt visa vägen för medarbetarna och själva lyckas driva på förändring.

Jessica Carragher Wallner
PwC Sverige

Samtidigt som arbetsgivare och ledare ska stötta medarbetarna i att ta till sig nya kunskaper och kompetenser, bör de också tänka på hur de ska stärka förtroendet för AI. PwC:s undersökning tillsammans med World Economic Forum med titeln “Leveraging Generative AI for Job Augmentation and Workforce Productivity: Scenarios, Case Studies and a Framework for Action”, som bygger på fallstudier av tidiga användare av AI, visar att det är avgörande att skapa förtroende hos medarbetarna för AI-tekniken för att den ska kunna användas framgångsrikt.

Även CEO Survey bekräftar att högt förtroende är avgörande både för hur snabbt företag – och länder – implementerar AI-tekniken, men visar också att vd:ar som litar på tekniken rapporterar högre vinster från generativ AI.

Kraven på formell utbildning minskar – särskilt i AI-exponerade jobb

Arbetsgivarnas efterfrågan på formell kompetens/utbildning minskar inom alla jobb, men särskilt i de jobb som är exponerade för AI. Orsakerna till detta kan vara flera:

- AI hjälper människor att snabbt bygga upp och behärska expertkunskap (“demokratisering av expertis”), vilket kan göra formella kvalifikationer mindre relevanta.
- Snabba förändringar i kompetens och snabb omsättning av kunskap kan innebära att formella examina blir föråldrade snabbare.
- Stark efterfrågan på personer med AI-kompetens kan göra att arbetsgivare ser bortom en begränsad grupp av arbetstagare med formell utbildning.

För arbetstagare kan en större betoning på kompetens framför examina vid anställning bidra till att demokratisera möjligheter och öppna dörrar för dem som saknar tid eller resurser för att ta formella examina.

Inom AI-exponerade områden läggs tonvikten i allt högre grad vid vad människor kan göra idag, inte vad de studerade tidigare. För att lyckas kommer arbetstagare sannolikt att behöva visa anpassningsförmåga, tekniska kunskaper och färdigheter som kompletterar AI, som kritiskt tänkande. Utbildning kan fortsätta att utvecklas mot mikro-, praktiskt och livslångt lärande.

Företag och företagsledare behöver samtidigt hjälpa sina medarbetare att hantera den djupgående transformationen inom kompetensområdet men de behöver också själva strategiskt navigera utvecklingen för att kunna göra vägval och ta aktiva beslut kring utvecklingsinsatser

Kvinnor får större möjligheter – och utsätts för större risker – med AI

I alla länder i vår globala undersökning befinner sig fler kvinnor än män i arbeten som är exponerade för AI. Det här innebär att AI erbjuder större möjligheter för kvinnor, men även att de möter större risker om de inte får tillgång till och aktivt utvecklar sin kompetens inom AI-området.

Det här återspeglar det faktum att fler kvinnor arbetar i kontorsarbeten där datorn är en viktig del av arbetsuppgifterna, medan fler män arbetar i praktiska yrken som byggbranschen eller i olika hantverksyrken.



I Sverige arbetar 48 procent av de yrkesverksamma kvinnorna i roller som kan stödjas av AI, jämfört med 36 procent av männen. 24 procent av kvinnorna arbetar dessutom i jobb som är möjliga att automatisera, mot 23 procent av männen.

Som vi har sett kan AI göra medarbetare mer värdefulla för arbetsgivare, men de färdigheter som krävs för att lyckas i AI-drivna jobb förändras alltså 66 procent snabbare än i andra jobb. Om kvinnor kan hantera den stora förändringen i kompetens som är kopplad till AI skulle de kunna dra nytta av den revolution som tekniken innebär.

PwC:s studie Global Workforce Hopes and Fears 2024 visar dock att kvinnors användning av AI i Sverige är betydligt lägre än mäns. 20 procent av svenska kvinnor uppger att de använder AI regelbundet* i sitt arbete (* = minst en gång i månaden). Motsvarande siffra för svenska män är 34 procent. Vi ser samma tendenser globalt (32 respektive 39 procent).

Trots att fler kvinnor arbetar i AI-exponerade sektorer använder de alltså AI i lägre utsträckning. Kvinnor måste således arbeta aktivt med att öka sin AI-kompetens för att kunna bli vinnare i den nya AI-eran.

Ett stort ansvar vilar på arbetsgivarna att ge medarbetarna möjligheter till kompetensutveckling och livslångt lärande. Med det sagt har vi alla som individer ett ansvar att utveckla oss och se till att vi är anställningsbara.

AI kan leda till upskilling inom jobbroller som kan automatiseras

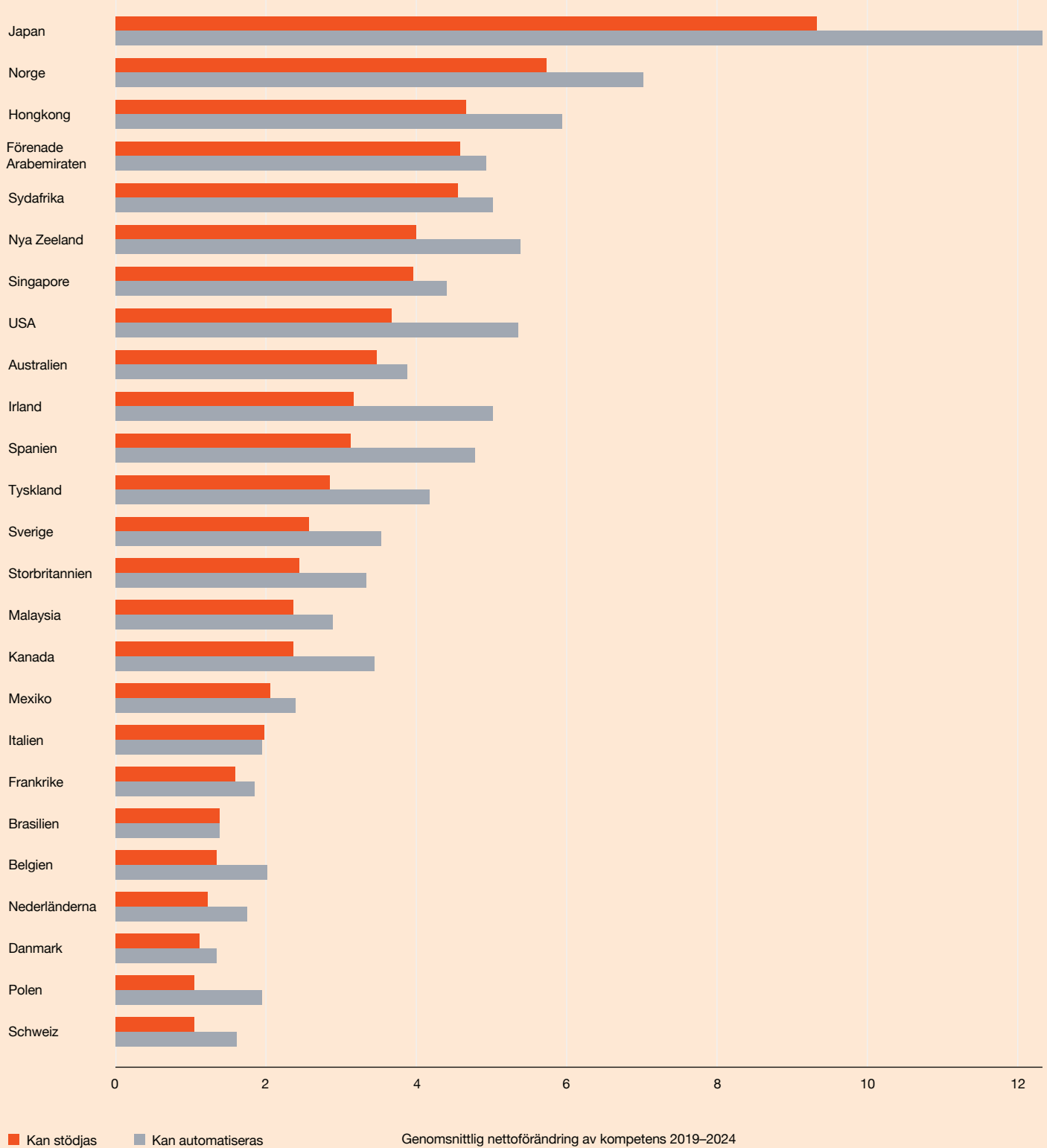
De jobbroller som kan automatiseras utsätts för störst kompetensförändringar, då AI helt tar över rutinuppgifter och repetitiva uppgifter. De arbetsuppgifter som kan stödjas av AI förändras mer gradvis, men fortfarande snabbare än i mindre AI-exponerade jobb, kanske för att tekniken tenderar att stödja befintliga uppgifter snarare än att ta bort dem.

Eftersom jobb som kan automatiseras upplever en kraftig kompetensförändring genom AI – men samtidigt växande löner och antal jobb – tyder våra data på att jobb som kan automatiseras omformas för att skapa mer värde, exempelvis genom att övergå till mer komplexa eller kreativa uppgifter.

I alla de länder som ingår i vår studie utsätts arbeten som kan automatiseras med hjälp av AI för de största kompetensförändringarna. Sverige ligger i mitten av de undersökta länderna när det gäller i vilken grad jobb som kan stödjas respektive automatiseras av AI, påverkas (se graf på nästa sida).



Automatiserbara roller upplever den största kompetensförändringen i nästan alla analyserade länder



08

AI och antalet anställda – ett komplicerat samband

En viktig fråga i diskussionen om AI är om tekniken leder till att ett stort antal arbetstillfällen försvinner. Innebär AI:s ankomst att vissa jobb – som exempelvis kundtjänstpersonal eller programkodare – inte kommer att finnas kvar i sina tidigare former? Ja, det gör det sannolikt, men som vi har sett tidigare kan många existerande jobb utvecklas till jobbroller som ger ett högre värde.

De avgörande frågorna för samhället i stort är följande:

- Skapas nya jobb snabbare än de ersätts?
- Har människor förmåga att anpassa sig till en föränderlig arbetsmarknad och bygga nya kompetenser?

I motsats till de farhågor som funnits om att AI skulle leda till stora nedskärningar i antalet anställda, så ökar alltså antalet medarbetare både i jobbkategorier som kan automatiseras och de som kan stödjas av AI.

Globalt växer antalet jobb inom praktiskt taget alla typer av AI-exponerade yrken, med två undantag: dataregistrerare (som matar in, uppdaterar och hanterar data i olika system och databaser) och it-experters (som arbetar med olika aspekter av informations- och kommunikationsteknologi för att stödja och förbättra en organisations tekniska system och processer).

Vi ser dock att antalet jobb växer långsammare i yrken som är mer exponerade för AI (39 procent tillväxt under de senaste fem åren) jämfört med yrken som är mindre exponerade för AI (65 procent tillväxt under de senaste fem åren).

Antalet arbetstillfällen har ökat långsammare i branscher som var tidigast med att använda AI, exempelvis finansiella tjänster samt information och kommunikation. Detta är rimligt med tanke på att dessa tidiga branscher har upplevt en svagare AI-kopplad jobbtillväxt under en längre tid.

En nyckel till att AI även fortsättningsvis ska hjälpa till att skapa fler jobb än tekniken rationaliserar bort, är att “tänka stort” med AI, vilket innebär att man använder AI inte enbart för att utföra tidigare jobb utan för att skapa framtidens jobb (mer om det i nästa avsnitt “Sammanfattning – mot en orädd framtid”). Detta bidrar också till att maximera AI:s värde och inverkan för företagen.

09

Avslutande diskussion – mot en hoppfull framtid

AI-revolutionen är bara i sin linda och ingen kan förutsäga framtiden med säkerhet. Vår data tyder dock på att AI stödjer medarbetarna och gör dem mer värdefulla – inte mindre. Intäkten per anställd – kanske det mest direkta måttet på det värde en anställd skapar – har skjutit i höjden sedan 2022 och växer tre gånger snabbare i de branscher som är mest exponerade för AI, jämfört med de som är minst exponerade.

Jobb som kan automatiseras blir inte “bort-automatiserade” i stor skala idag. Snarare tyder de ökande lönerna och den robusta jobbtillväxten för automatiserbara jobb på att dessa roller omformas så att medarbetarna blir mer värdefulla. Även jobb med funktioner som kan stödjäs av AI växer i antal och får högre löner.

Vd:ar är överens om att AI-eran handlar om värdeskapande med och genom medarbetarna. I vår vd-undersökning CEO Survey 2025 förväntar sig 70 procent av de globala företagsledarna att AI kommer att förändra hur deras företag skapar värde, och 82 procent säger att AI antingen har ökat antalet anställda eller orsakat liten eller ingen förändring alls.

Även medarbetarna ser fördelarna med AI. Enligt PwC:s rapport Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024, förväntar sig mer än 70 procent av de arbetstagare som har använt GenAI att tekniken ska skapa möjligheter att lära sig nya färdigheter, vara mer kreativa och förbättra kvaliteten på deras arbete.

När vi blickar framåt handlar den verkliga utmaningen inte om förutsägelser utan om hur vi väljer att utforma AI-lösningarna. De val vi gör kommer att avgöra AI:s påverkan. AI skulle kunna bidra till att öka antalet medelinkomstjobb om tekniken används för att stärka arbetstagarnas potential, till exempel genom att göra det möjligt för personer utan högre utbildning att utföra strategiska arbetsuppgifter som tillför större värde.

Dessutom är det avgörande att undvika fällan som ligger i en för låg ambition. Istället för att begränsa vårt fokus till att automatisera gårdagens jobb, låt oss istället sträva efter att skapa framtidens nya jobb och branscher.

Att endast använda AI för att sänka kostnader eller för besparingsåtgärder är en begränsad syn på vad man kan uppnå med tekniken. Ett annat – och bredare synsätt – innebär att man ser på AI som verktyg för förändring och transformation.

Vår studie visar också att företagen så här långt tänker större med AI-implementeringen. Istället för att fokusera på att minska antalet anställda tittar man på hur medarbetarna kan skapa större värde med hjälp av AI.



AI kommer inte att ta ditt jobb
– men någon som bemästrar
AI kommer att göra det.

Kanske viktigast av allt är att AI måste användas på ett sätt som vinner allmänhetens och organisationernas förtroende. Om användarna inte litar på att AI levererar högkvalitativa och etiskt sunda resultat, om arbetstagarna inte litar på att AI ökar deras värde för arbetsgivarna, och om samhället som helhet inte litar på att AI ger ett positivt resultat på sista raden – då kommer AI inte att antas i stor skala, och tekniken kommer att få mindre kraft att skapa framtidens jobb och branscher. Det är därför av högsta vikt att ledarna går från ord till handling och börjar transformera sina verksamheter. Detta är något som majoriteten av ledarna förstår att man bör göra, många är dock osäkra på hur detta ska gå till och var man ska börja.

Detta stöds av vår makroekonomiska forskning, inom ramen för scenarioanalysen ”Value in Motion”, som visar att AI skulle kunna öka den globala BNP-tillväxten med 15 procent om tekniken vinner förtroende och får brett genomslag. Modelleringen tyder på mycket lägre ökningarna i scenarier med lägre förtroende – cirka 1 procent BNP-tillväxt.

På PwC har vi uppfattningen att vi med medveten design – av både tekniken och institutionerna, den förda politiken och besluten som följer av den – kan använda AI för att stärka arbetstagare, höja produktiviteten och öka det gemensamma välbefindandet. Detta är nyckeln till en hoppfull framtid.



10

Fem slutsatser för företagsledare

1. Använd AI för transformation av hela företaget.

Våra data tyder på att företagen börjar se fördelarna med att mäta AI som ökade intäkter per anställd snarare än minskade kostnader per anställd. För att förbli konkurrenskraftig bör du som företagsledare ha en plan för att fånga den möjligheten. Många organisationer börjar använda AI för isolerade uppgifter, men den verkliga nyttan kommer när AI används för att omvandla värdeskapandet på företagsnivå, skapa nya intäktströmmar och uppnå konkurrensfördelar.

2. Behandla AI som en tillväxtstrategi, inte enbart en effektiviseringsstrategi.

Vår undersökning visar tydligt att företag bör använda AI inte bara för att ha kontroll på antalet anställda utan snarare för att hjälpa anställda att skapa mer värde. Företag som bara använder AI för att minska antalet anställda kan missa de mycket större möjligheterna som ligger i att använda AI för att gå in på nya marknader eller generera nya intäktströmmar.

3. Implementera AI-agenter för att skapa stora effektivitetsvinster för medarbetarna.

Tänk dig hur mycket dina anställda skulle kunna uppnå med en hel uppsättning av AI-agenter till sitt förfogande. Företagsledare som tidigt börjar använda agenter kommer inte bara att minska kostnaderna – de kan skapa organisationer som tänker, anpassar sig och implementerar snabbare än konkurrenterna. Få ut det största värdet av dina agenter genom att göra det möjligt för dem att arbeta som ett team.

4. Se till att dina medarbetare har de färdigheter som krävs för att maximalt utnyttja kraften i AI.

Eftersom AI orsakar stora förändringar i de förmågor och kompetenser som medarbetare behöver, är det viktigt för dig som företagsledare att säkerställa att organisationen arbetar aktivt och kontinuerligt med strategisk kompetensförsörjning baserad på tillgänglig medarbetardata. På så vis får man en tydlig bild av de kompetensluckor som finns och får möjlighet att ta fram en plan för att täppa till dem.

5. Frigör AI:s potential att omforma verksamheten genom att skapa förtroende.

Vår rapport tyder på att utdelningen från AI i form av tillväxt inte är garanterad och beror på mer än att bara införa tekniken och ge medarbetarna tillgång till nya verktyg – den bygger också på ansvarsfull implementering, tydlig styrning och förtroende från allmänheten och organisationer. Som ledare måste du gå i frontlinjen och vara förespråkare för AI, använda tekniken och berätta för medarbetarna om hur de själva drar nytta av AI i sitt arbete.

Författare



Jessica Carragher Wallner
Ansvarig Workforce, Consulting & Strategy
jessica.carragher.wallner@pwc.com



Lisa Haglund
Specialist Workforce, Consulting & Strategy
lisa.haglund@pwc.com



AI Jobs Barometer 2025

pwc.se/ai-jobs-barometer