

# Våra insikter om AI, arbetsmiljö och välbefinnande

Mars 2026

**skandia :**

# Interaktiv övning under Skandias hälsoevent

*I samband med Skandias hälsoevent på temat ”Framtidens arbetsliv – så förändrar AI hur vi mår på jobbet” genomfördes en interaktiv övning med hjälp av verktyget Flippu.*

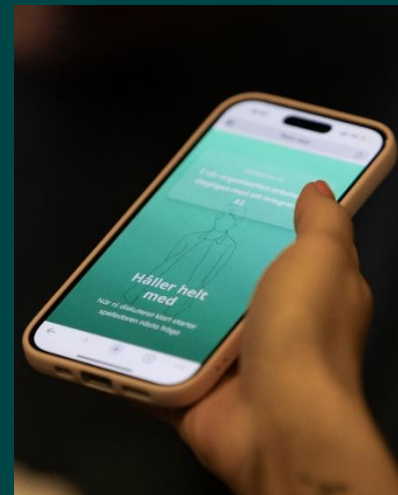
Övningen genomfördes i Stockholm den 18 mars, Lund den 24 mars, Göteborg den 25 mars

Målgruppen var ledare och HR-chefer från ca 140 företag.

Under respektive event fick deltagarna ta ställning till tre påståenden kopplade till hur deras organisationer arbetar med och förhåller sig till AI. Syftet med övningen var att:

- skapa en ökad medvetenhet om nuläget hos svenska arbetsgivare
- ge möjlighet att spegla den egna organisationens erfarenheter mot andras
- initiera reflektion kring hur införandet av AI påverkar medarbetarnas välmående.

Svaren samlades in via det interaktiva verktyget Flippu och presenteras här i aggregerad form.



*Antal svar per påstående:*

*Påstående 1: ”Vi arbetar dagligen med att integrera AI i vår organisation” - 255 svar*

*Påstående 2: ”Vi använder främst AI för att automatisera repetitiva arbetsuppgifter” - 244 svar*

*Påstående 3: ”Vi inför AI i en takt som våra medarbetare mår bra av” - 225 svar*

## Påstående 1

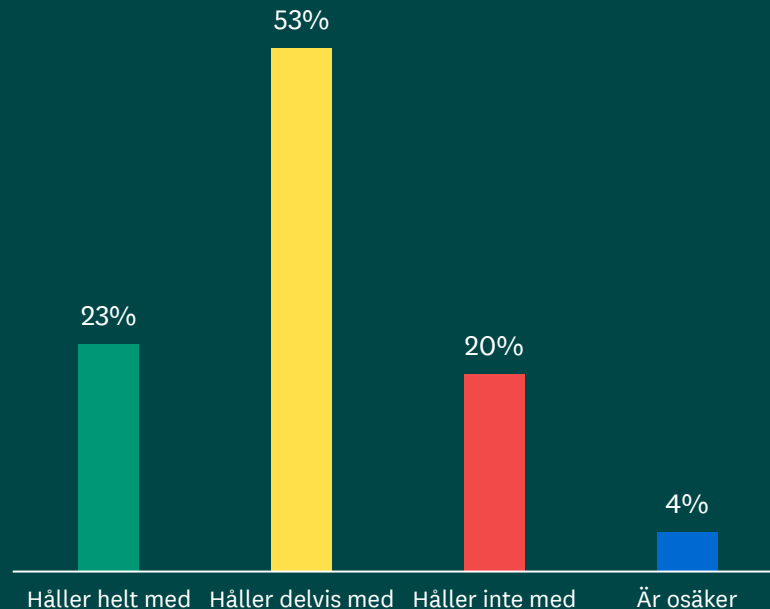
# ”Vi arbetar dagligen med att integrera AI i vår organisation”

### Sammanfattande resultat

- Cirka 75 procent av deltagarna håller helt eller delvis med. Samtidigt visar resultatet på tydliga skillnader mellan olika grupper och organisationer.

### Fördjupande insikter från fritextsvaren

- Stor variation mellan avdelningar och yrkesroller. Vissa jobbar dagligen med AI, andra knappt alls.
- IT driver ofta frågan, medan verksamheten ibland saknar delaktighet.
- Flera deltagare beskriver ett högt tempo i den tekniska utvecklingen, där det är svårt att hinna koppla tekniken till människan.
- Många beskriver AI som något som “är på gång”, men inte fullt ut integrerat.
- Det finns en tydlig nyfikenhet, men också en viss osäkerhet och rädsla, särskilt kopplad till risken att göra fel.
- Flera uttrycker att det saknas en övergripande plan, tydlig struktur eller uppföljning av AI-arbetet.
- Vanliga användningsområden är bland annat Copilot och textbearbetning, chatbotar, journalstöd samt olika former av automatisering och agentlösningar.



## Påstående 2

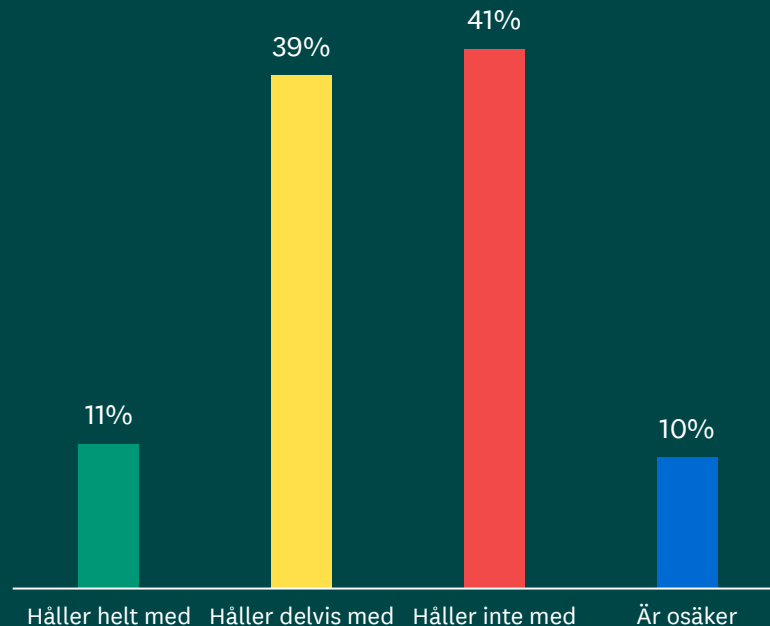
# ”Vi använder främst AI för att automatisera repetitiva arbetsuppgifter”

### Sammanfattande resultat

- Resultatet visar en mer splittrad bild, där cirka 50 procent av deltagarna håller helt eller delvis med i påståendet.

### Fördjupande insikter från fritextsvaren

- AI används både för automatisering och för mer kreativa och stödjande uppgifter, såsom textproduktion, bildgenerering, sammanfattningar och idéarbete.
- Många deltagare beskriver att användningen av AI sker sporadiskt och på individnivå, snarare än inom ramen för en strategiskt styrd automatisering.
- Flera grupper lyfter att det finns en oklarhet kring vad som faktiskt är automatiserat, samt en osäkerhet i att skilja mellan AI-lösningar och mer traditionell digitalisering. I vissa verksamheter finns heller inte så många repetitiva uppgifter att automatisera.
- Vissa deltagare beskriver att den tid som frigörs genom automatisering istället fylls med mer komplexa arbetsuppgifter, vilket kan innebära en risk för minskad återhämtning.



### Påstående 3

## “Vi inför AI i en takt som våra medarbetare mår bra av”

#### Sammanfattande resultat

- Cirka 68 procent håller helt eller delvis med i påståendet. Samtidigt ser vi här också en större andel deltagare som är osäkra jämfört med de övriga påståendena.

#### Fördjupande insikter från fritextsvaren

- Upplevelsen av införandet skiljer sig tydligt mellan medarbetare, där vissa efterfrågar ett snabbare tempo, medan andra upplever behov av ett långsammare och mer eftertänksamt införande.
- Många uttrycker oro, stress eller osäkerhet, särskilt kopplat till frågor om kompetensansvar, etiska överväganden och upplevda risker med AI-användning.
- Ett återkommande behov som lyfts är mer information, ökade utbildningsinsatser, tydligare syfte med AI-införandet samt större delaktighet i förändringsprocessen.
- Flera deltagare lyfter fram ålderskillnader, där yngre medarbetare ofta beskrivs som mer öppna och snabba att testa nya arbetssätt med AI.
- Vissa organisationer beskriver att de valt att arbeta med mindre pilotprojekt i ett tidigt skede, i syfte att minska initiala problem och skapa ett tryggare och mer hållbart införande.

