

# AI:s påverkan på uppsägningar av tjänstemän under 2023–2025

## Sammanfattning

Analysen bygger på TRRs omställningsdata för ca 50 000 tjänstemän, under perioden 2023–2025, och syftar till att belysa om ökningen av uppsagda tjänstemän har samband med strukturomvandling relaterad till AI. För att göra detta har vi kopplat en tjänstemans yrke till [DAIOE index](#)<sup>1</sup>, ett mått som uppskattar hur stor del av arbetsuppgifterna i ett yrke som är exponerat för AI. Samtliga yrken delas in i tre grupper: lågt AI-exponerade, medelhögt AI-exponerade och högt AI-exponerade.

Genom att jämföra hur inflödet av uppsagda tjänstemän utvecklats i respektive grupp och över tid kan vi se om en större andel uppsagda kommer från yrken som är mer exponerade för AI. Vi analyserar också omställningstiderna (tiden från första dagen som inskriven som arbetssökande hos TRR till nytt jobb) för att bedöma om de skiljer sig åt för de olika grupperna.

Analysen gör det möjligt att skilja mellan konjunkturella effekter, som påverkat alla yrkesgrupper samtidigt, och potentiella teknikdrivna strukturförändringar. Resultatet visar att fördelningen mellan klustren varit stabil och att omställningstiderna är likartade, vilket talar för att AI hittills främst påverkat arbetsinnehåll och inte lett till ökade uppsägningar inom särskilda yrkesgrupper.

Privata tjänstemän behöver kunna ställa om under hela arbetslivet, vilket innebär att omställningen framöver kommer präglas av kompetensförskjutning, snarare än av kompetensersättning.

## Inledning

TRRs omställningsdata för perioden 2023 – 2025 visar att inflödet av kunder i omställning har ökat, vilket ligger i linje med det svaga konjunkurläge som varit under perioden. Flera företag har tvingats varsla vilket har lett till ett större antal uppsagda tjänstemän sökt stöd hos TRR.

TRR har analyserat samtliga tjänstemän med omställningsstöd under perioden och grupperat deras yrken enligt DAIOE index<sup>2</sup>, en modell som uppskattar hur stor del av arbetsuppgifterna i ett yrke som kan stödjas eller påverkas av AI.

Syftet har varit att undersöka om kunder som befinner sig i omställning i högre grad än tidigare kommer från yrken med hög AI-exponering.



**Not:** antal uppsagda tjänstemän perioden per kluster

**Not:** andel uppsagda tjänstemän per kluster och år **Källa:** TRR

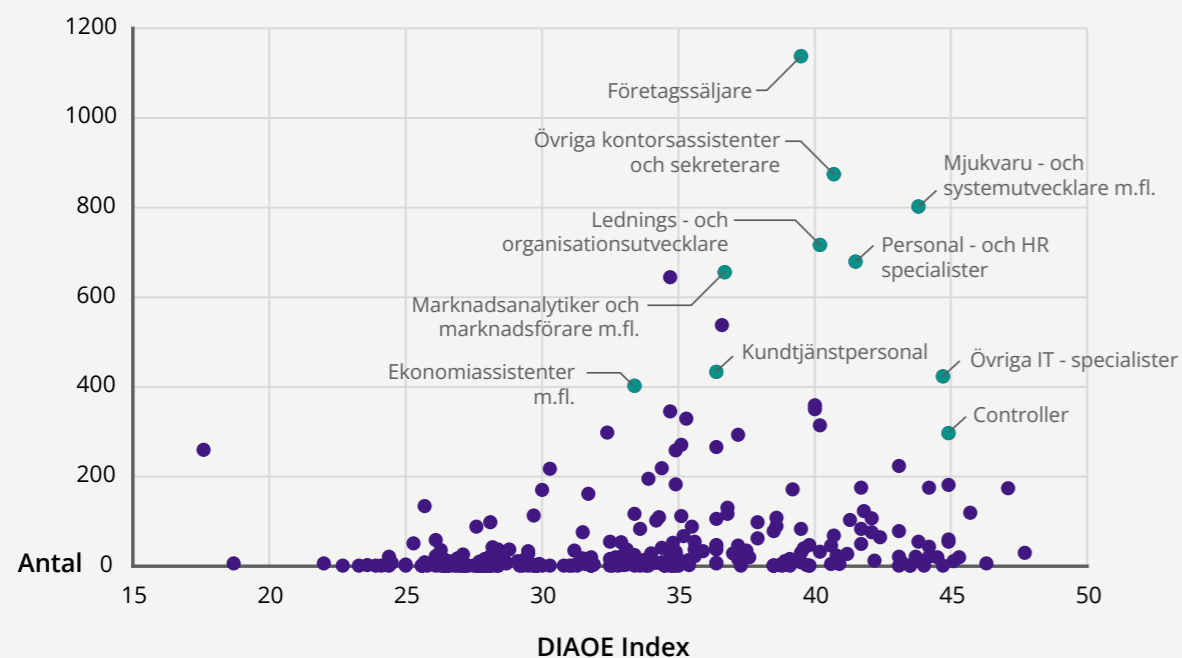
Diagrammet<sup>3</sup> ovan visar inflödet av uppsagda tjänstemän till TRR per år fördelat per kluster. Vi kan konstatera att andelarna har varit oför-

ändrade över tid, vilket inte indikerar på att någon strukturell förändring skett avseende inflödet av privata tjänstemän utifrån AI-exponering.

<sup>1</sup> Läs mer: The Dynamic AI Occupational Exposure Index <https://www.ai-econlab.com/ai-exposure-daioe>

<sup>2</sup> AI Unboxed and Jobs: A Novel Measure and Firm-Level Evidence from Three Countries.

<sup>3</sup> Avrundade siffror till närmaste hundratal.



Not: Antal uppsagda tjänstemän år 2025 per yrke och exponeringsindex.

Källa: TRR

## Tecken på att flera yrkesroller påverkas av AI-driven förändring

Trots att vi av inflödet av tjänstemän inte kan se några strukturella skiften mellan yrkesklustren finns det samtidigt tecken på att AI-drivna förändringar redan börjat påverka vissa yrkesroller. När vi analyserar vår data ser vi inga tydliga mönster som tyder på att yrkesgrupper med hög AI-exponering drabbas hårdare av uppsägningar eller har svårare att hitta nytt arbete. Våra erfarenheter från möten med arbetsgivare i omställning och tjänstemän som sagts upp ger samtligen en kompletterande bild.

Rådgivare inom TRRs operativa verksamhet, som dagligen möter uppsagda tjänstemän, vittnar bland annat om en utveckling för medicinska sekreterare. Där har vissa arbetsgivare infört AI-baserade journalsystem och reducerat personalstyrkan. Liknande mönster syns även inom kundtjänst och kontaktcenter, där AI-stöd tränas parallellt med befintlig personal och där efter successivt tar över arbetsmoment. Även generella administrativa roller pekas ut som utsatta när digitala stödsystem implementeras. Därtill finns enstaka fall inom mjukvaruutveckling, reklam, programmering och spelutveckling.

Även om dessa beskrivningar fortfarande är begränsade i sin omfattning fungerar de samtidigt som en indikation på att AI-relaterade effektiviseringar kan få större genomslag framöver.

## Privata tjänstemän är högt exponerade för AI – men omställningstiderna är stabila

Privata tjänstemän är en grupp där AI-exponeringen generellt är hög. Många yrken inom exempelvis IT, marknadsföring, HR, administration och försäljning har en betydande andel arbetsuppgifter som kan effektiviseras med hjälp av AI. Att ett yrke är högt exponerat av AI behöver inte vara något negativt utan kan ses som ett komplement som höjer befintliga arbetsuppgifter, drivkraft för kompetensutveckling och specialisering.

Trots denna höga exponering visar TRRs analys att omställningstiderna är likartade mellan de tre klustren i DAIOE index: lågt, medelhögt och högt AI-exponerade yrken. Det tar alltså inte längre tid för personer i högexponerade yrken att hitta ett nytt jobb. Tvärtom återinträder de flesta snabbt på arbetsmarknaden, vilket antyder att även dessa kompetenser är fortsatt attraktiva.

Inflödet av tjänstemän har varit jämnt fördelat mellan klustren under hela perioden. Det finns därmed inget som tyder på att AI hittills utlöst en större våg av uppsägningar inom privata tjänstemannayrken. I stället följer inflödet den historiska logiken där konjunkturen är den enskilt viktigaste förklaringsfaktorn. Sverige har under perioden befunnit sig i en lågkonjunktur, vilket traditionellt leder till ökade uppsägningar. Analysen pekar sammantaget mot att AI hittills främst påverkar arbetsinnehåll, inte arbetslöshetsrisk. Yrken med hög AI-exponering dominerar statistiken därför att de är vanliga i tjänstesektorn, inte för att AI i sig orsakat fler uppsägningar. Dock ser TRR några fall där uppsägningen skett på grund av AI.

Samtidigt är det tydligt att många privata tjänstemän behöver stärka sin kompetens inom digitala arbetssätt, dataförståelse och AI-stödda processer för att behålla sin konkurrenskraft. Att omställningstiderna är stabila betyder inte att kraven på kompetensutveckling minskar utan snarare att arbetsmarknaden snabbt suger upp den som besitter rätt kombination av tekniska och mänskliga färdigheter.

## Slutsatser

Resultaten från analysen visar att inflödet av uppsagda tjänstemän varit stabila utifrån yrkesklustren lågt, medelhögt och högt AI-exponerade under perioden 2023 – 2025. Inflödet av uppsagda tjänstemän följer i första hand konjunkturen och hittills inte graden av AI-exponering.

Efterfrågan på tjänstemän i de mest exponerade yrken är hög på arbetsmarknaden och tiden i omställning ligger på samma nivå som övriga grupper. Dock har vi inte heltäckande information om vilket yrke de har när de avslutar sitt stöd från TRR. Omställningstiden ligger på samma nivå som övriga grupper. Att tiden i omställning är i samma nivå som övriga grupper är en viktig signal om att exponering inte är lika med utsatthet, men att det samtidigt kräver kontinuerlig kompetensutveckling inom digitala arbetssätt, dataförståelse och AI-stöd för att bibehålla sin konkurrenskraft.

De strukturella skiften som AI förväntas driva syns främst i förändrat arbetsinnehåll snarare än i ökade uppsägningar. Samtidigt visar kvalitativa iakttagelser konkreta exempel där AI-implementering anges som direkt orsak till minskad personalstyrka för exempelvis medicinska sekreterare och kundtjänstpersonal. Det visar att omställningen är påbörjad, även om den ännu inte syns i den aggregerade statistiken.

Prognosmakarna ser dessutom en kommande förstärkning av svensk ekonomi med ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet. Men hur snabbt och i vilken form de AI-drivna strukturomvandlingarna utvecklas är fortfarande svårt att bedöma när vi befinner oss mitt i förändringsprocessen.

TRR kommer därför att fortsätta följa utvecklingen nära, kombinera kvantitativa och kvalitativa insikter och erbjuda det stöd och den kompetensutveckling som privata tjänstemän behöver för att stå starka i en arbetsmarknad där AI blir alltmer integrerat i yrkesrollerna.

Behovet av omställning kommer inte att minska framöver. Privata tjänstemän behöver kunna ställa om under hela arbetslivet, vilket innebär att omställningen framöver kommer präglas av kompetensförskjutning, snarare än av kompetensersättning. Hur arbetsmarknaden utvecklas framöver beror sannolikt på återhämtningstakten i ekonomin, företagets implementeringstempo och i vilken grad individer och organisationer lyckas anpassa sig till nya krav.

## Metodbeskrivning för beräkning av exponeringsindex

Analysen bygger på exponeringsindexet för AI, DAIOE (Dynamic Artificial Intelligence Occupational Exposure), som är ett mått för att beskriva hur olika yrken exponeras för eller påverkas av utvecklingen inom AI över tid. Eftersom DAIOE indexet är framtaget för en annan yrkesklassificering än den som används inom JobtechDevs krävdes en översättning av indexet för att möjliggöra analyser på JobtechDevs yrkesgrupper och yrken.

Översättningen genomfördes med hjälp av en översättningstabell där varje yrkeskod i DAIOE mappades mot motsvarande yrkeskoder i JobtechDevs och SSYK 4-siffernivå (Standard för svensk yrkesklassificering). Yrken som saknade tydlig motsvarighet i DAIOE-data exkluderas från de delar av analysen som kräver ett giltigt exponeringsmått.

DAIOE index finns för åren 2014–2023. 2023 års index valdes som referens för att bäst stämma överens med datan om uppsagda tjänstemän. Urvalet av årsintervall för att analysera uppsagda tjänstemän var 2023–2025. Anledningen är att från 2023 använder TRR JobTechAtlas från JobTechDev som i sin tur kan översättas/nycklas till standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

### Klustring av yrkesgrupper i percentiler

För att kategorisera yrkesgrupper utifrån deras nivå av AI-exponering delades det harmoniserade DAIOE indexet in i percentilbaserade kluster. Denna metod följer samma principer som i *AI Unboxed Online Appendix July 2025*, vilket möjliggör direkt jämförbarhet med tidigare genomförda analyser.

Klustringen inleddes med att observationer som saknade giltigt indexvärde rensades bort. På det återstående materialet beräknades percentilerna 0, 25, 75 och 100, vilka användes som gränsvärden för kategoriseringen. Percentilerna delar in indexfördelningen i tre intervall: 0–25, 25–75 och 75–100. Dessa motsvarar låg, medelhög respektive hög uppskattad AI-exponering.

Varje yrkesgrupp placerades därefter i rätt percentilintervall baserat på sitt indexvärde, vilket skapade en ny kategorisk variabel som representerar gruppens exponeringsnivå. Denna indelning gör det möjligt att på ett överskådligt sätt jämföra yrkesgrupperna och identifiera mönster i hur AI förväntas påverka arbetsmarknaden.

**TRR** ANALYS

AI:s påverkan på uppsägningar av  
tjänstemän under 2023–2025

Kontakt:

**Jacob Grönlund**

Arbetsmarknadsanalytiker TRR

**Josefin Landfeldt**

Arbetsmarknadsanalytiker TRR

**Anton Almqvist Källén**

Presschef TRR