



Finansanställdas erfarenheter av AI 2026

Innehållsförteckning

Förord	3
Inledning	4
Bakgrund	5
Resultat	7
Många använder AI regelbundet	7
Fortfarande låg inverkan på arbetet	8
Bankerna saknar strategi för AI	10
Få får utbildning om AI	12
Viss oro för att AI tar jobb	13
Slutsatser	14
Rekommendationer till arbetsgivare	15

Förord

Artificiell intelligens beskrivs ofta som en teknik som kommer att förändra finansbranschen i grunden. Diskussionen handlar om effektivitet, innovation och konkurrenskraft. Samtidigt är det lätt att glömma att det i slutändan är människor som ska använda verktygen, förstå resultaten och omsätta tekniken i det dagliga arbetet.

Finansförbundets undersökning visar att AI redan har blivit en del av vardagen för många finansanställda. Många använder tekniken regelbundet och ser möjligheter att förenkla arbetsuppgifter och utveckla arbetssätt. Men rapporten visar också att de flesta upplever att arbetsgivaren saknar en tydlig strategi för AI, att utbildningsinsatserna är otillräckliga och att medarbetarna sällan involveras i beslut om hur tekniken ska införas.

Finansförbundet välkomnar teknisk utveckling som stärker verksamheter och skapar bättre förutsättningar för medarbetare att utföra sitt arbete. AI har stor potential att bidra till ökad kvalitet, bättre service och ett mer hållbart arbetsliv. Men tekniken är inte ett självändamål. För att investeringarna ska ge resultat krävs att AI införs på ett genomtänkt sätt, med tydliga mål, rätt kompetens och ett aktivt deltagande från dem som berörs.

Arbetsgivare och medarbetare behöver tillsammans forma framtidens arbetssätt. De finansanställda besitter den praktiska kunskap som krävs för att avgöra var AI skapar verkligt värde, vilka risker som behöver hanteras och hur tekniken kan användas på ett ansvarsfullt sätt. Att branschens arbetsgivare tar till vara på de finansanställdas insikter är därmed en förutsättning för att det pågående teknikskiftet ska bli framgångsrikt.

Camilla Linder
ordförande
Finansförbundet





Inledning

Artificiell intelligens är på väg att omforma finansbranschen i grunden. Nya arbetssätt, tjänster och affärsmodeller växer fram i snabb takt, samtidigt som osäkerheten kring hur tekniken bäst ska användas fortfarande är stor. För företagen handlar utmaningen om att införa nya verktyg på ett sätt som fungerar i det dagliga arbetet, stärker verksamheten och samtidigt skapar verklig affärsnytta.

I denna omställning spelar medarbetarnas erfarenheter och kunskap en avgörande roll. De som arbetar nära kunder eller dagligen kommer i kontakt med företagens system och operativa utmaningar, har en unik förståelse för vilka arbetsmoment som kan effektiviseras, vilka risker som behöver hanteras och var AI kan bidra till kvalitet och utveckling. Utan denna insikt riskerar AI-satsningar att bli ineffektiva, felriktade eller svåra att implementera i praktiken.

Trots detta visar denna rapport att de anställda i liten utsträckning involveras i beslut kring införandet av AI. Det finns därmed en tydlig obalans mellan teknikens betydelse och graden av inflytande i hur den används. För att AI ska komma till sin fulla rätt behövs en mer inkluderande och strukturerad samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare, där de anställdas perspektiv fångas upp hela vägen från det tidiga planeringsstadiet till genomförande och uppföljning.

Denna rapport syftar till att bidra med en nulägesbild av hur finansanställda i Sverige upplever AI-utvecklingen: hur tekniken används i arbetet, hur arbetsgivare arbetar med införandet och vilka konsekvenser som märks i vardagen. Utifrån detta lyfter vi också behovet av ett mer förankrat och gemensamt arbete kring AI. Att involvera medarbetarna i utvecklingen är en förutsättning för att lyckas. Om det görs på rätt sätt kan det till och med bli en konkurrensfördel för företagen.

Bakgrund

AI väntas leda till stora förändringar för finansbranschen. Nya finansiella produkter kommer att utvecklas och tjänster kan skräddarsys för kunden på en nivå som tidigare har varit praktiskt omöjligt. Nya utmaningar har redan uppstått kring säkerhet, både för att AI kan identifiera och utnyttja tekniska säkerhetshål och för att bedrägerier riktade mot kunder blir svårare att upptäcka när bedragarna använder AI som stöd. Den automatiserade värdepappershandeln är redan utbredd men kan både komma att öka i omfattning och bli mer sofistikerad. Det väcker nya frågor om hur arbetet organiseras och vem som i slutändan är ansvarig för de automatiserade beslut som fattas eller de automatiserade råd som ges till kunder.

För finansanställda pågår en stor förändring. En stor mängd arbetsuppgifter kan komma att utföras med hjälp av AI, exempelvis informationssökning, kredit- och riskhantering, kodning, regelefterlevnad, värdepappershandel, avtal med mera.¹ Vissa arbetsuppgifter kan komma att tas över helt av AI. Andra uppgifter kan inom några år skötas av anställda med AI som stöd. Det kan bidra till avlastning och ökad effektivitet inom en mängd områden.

Vissa menar att utvecklingen kommer att leda till ett minskat behov av arbetskraft och ökad risk för övertalighet.² Andra menar att detta snarare leder till en transformation, där yrkesroller visserligen förändras men att det totala antalet arbetstillfällen mycket väl kan ligga kvar på dagens nivåer eller till och med öka.³ Indikationerna pekar åt olika håll, utvecklingen sker snabbt och i tvärska.

Vissa företag som tidigt började säga upp anställda har redan börjat ångra sig.⁴ Därmed inte sagt att de inte genomgår en stor förändring, frågan är snarare hur och i vilken takt förändringen materialiseras.

Om rapporten

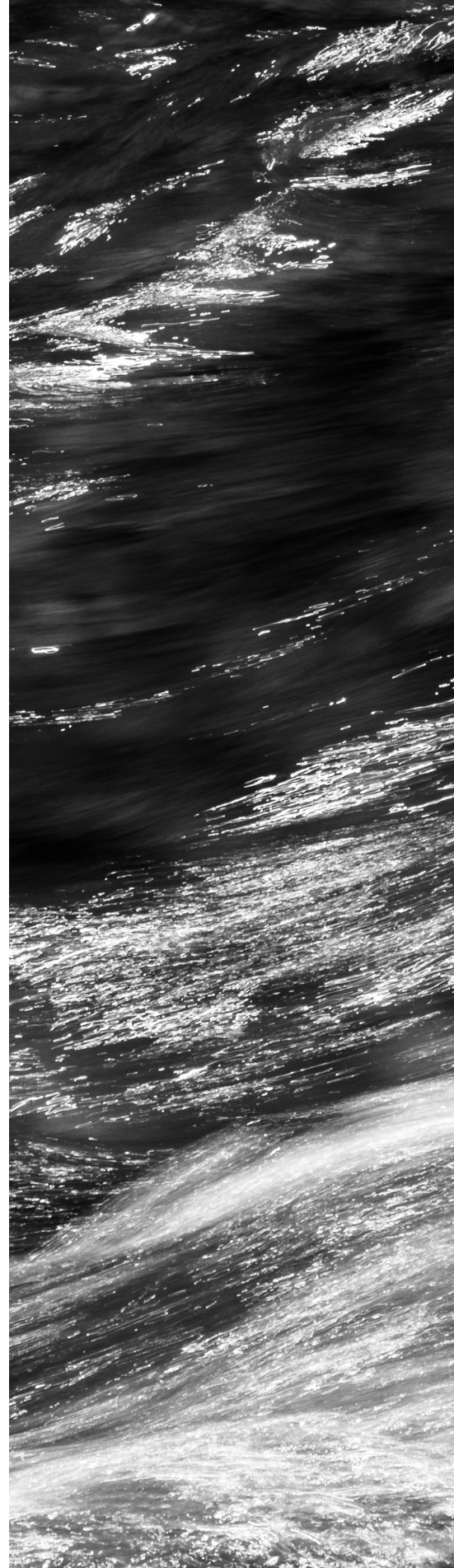
I denna rapport presenterar vi en nulägesbild av hur bankanställda i Sverige upplever AI-utvecklingen: I vilken utsträckning de själva använder AI-verktyg, hur de tycker att företagen tar sig an tekniken, och i vilken utsträckning de anställda upplever oro för hur AI kommer att påverka branschen.

Avgränsning

Det går att göra en uppdelning mellan AI som ett professionellt eller ett personaladministrativt verktyg i arbetslivet. Med *professionellt verktyg* menar vi att tekniken används för att öka produktiviteten inom företaget eller som ett arbetsverktyg för den enskilde medarbetaren. Med ett *personaladministrativt verktyg* syftar vi på AI som används vid rekrytering och vid övervakning eller bedömning av de anställdas arbete.

Denna rapport är avgränsad till AI som professionellt verktyg. Båda dimensionerna är dock viktiga. Som ett personaladministrativt verktyg väcker AI frågor om integritet och hantering av anställdas personuppgifter. Det är i högsta grad en facklig fråga, som dock ligger utanför ämnet för denna rapport. Finansförbundet kommer att återkomma till den frågan i andra sammanhang.

Rapporten fokuserar endast på hur AI påverkar finansanställda. Det innebär att frågor som rör AI:s effekter för nya finansiella produkter eller konsekvenser för kunder inte ingår i rapporten.



Resultat

Många använder AI regelbundet

41 procent använder AI *varje dag* och totalt 64 procent uppger att de använder AI-drivna produktivitetsverktyg *varje vecka*.

Det finns skillnader mellan olika yrkesroller. Andelen som använder AI varje vecka är störst inom regelefterlevnad samt IT och dataanalys (74 procent). Användningen är lägst inom kundnära yrkesroller som rådgivning (56 procent) och kundtjänst (54 procent).

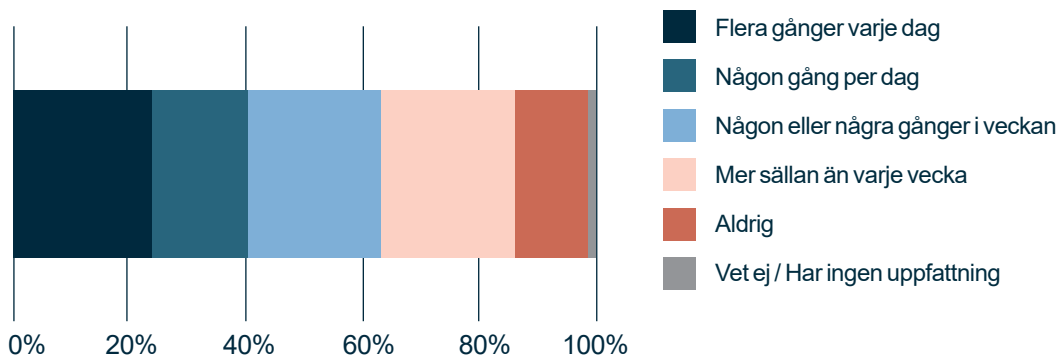
Det finns även tydliga skillnader beroende på ålder. I den yngsta åldersgruppen *34 år eller yngre* uppger 72 procent att de använder AI varje vecka, medan 53 procent i den äldsta åldersgruppen *55 år eller äldre* använder AI varje vecka.

Slutligen finns det skillnader mellan olika banker. Storbankerna och sparbankerna följer överlag mönstret ovan även om det finns vissa skillnader inom dessa kategorier: I storbankerna använder 62 procent AI varje vecka och 38 procent varje dag. I sparbankerna använder 59 procent AI varje vecka och 27 procent varje dag. Anställda i kategorin *övriga banker* har dock en betydligt högre AI-användning: 68 procent använder AI varje dag och totalt 84 procent i denna kategori använder AI varje vecka.

Om enkäten

Underlaget bygger på svar från en enkät som skickats ut till Finansförbundets medlemmar. Enkäten var öppen från 19 maj till 2 juni. Den besvarades av 1 421 personer. Svarsfrekvensen är 5,7 procent. Svaren är viktade utifrån ålder och återspeglar därmed medlemsgruppen utifrån ålder, kön och yrkesroller.

Hur ofta använder du AI-drivna produktivitetsverktyg (Copilot, Chat GPT, Claude, eller AI-verktyg specifikt framtagna för finansbranschen eller ditt företag) i ditt arbete?



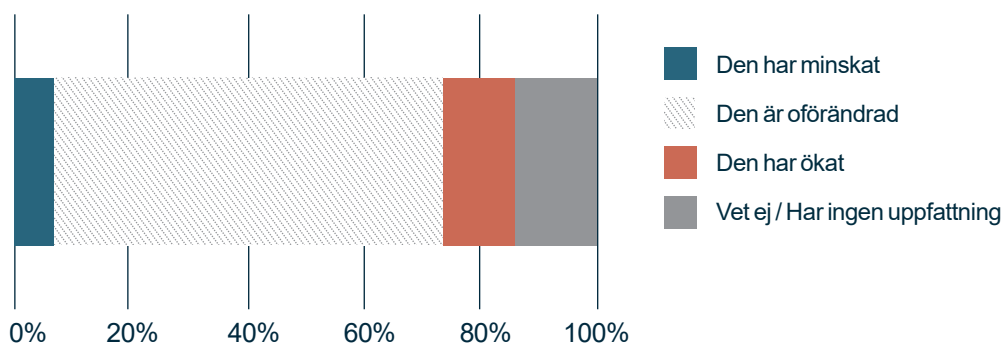
Fortfarande låg inverkan på arbetet

AI-verktyg kan bidra till avlastning i arbetet, exempelvis genom att ersätta manuell hantering av enklare arbetsuppgifter och repetitiva moment. Här finns en potential att förbättra anställdas upplevelse av det dagliga arbetet, genom att låta människan fokusera på mer kvalificerade uppgifter.

Samtidigt har en del företag uttryckt en ambition att minska antalet anställda för att istället låta AI-verktyg utföra uppgifterna. Flera finansiella företag i Sverige har redan sagt upp personal med hänvisning till AI-utvecklingen. Röster har dock höjts för att arbetsbelastningen tvärtom riskerar att öka, om företagen minskar antalet anställda innan effekterna från nya AI-drivna arbetssätt verkligen slår igenom.

Enkätsvaren tyder dock på att AI ännu inte haft någon markant effekt i endera riktning: 66 procent anser inte att arbetsbelastningen har påverkats av AI i arbetet. 12 procent uppger att arbetsbelastningen har ökat och 7 procent uppger att arbetsbelastningen har minskat.

Hur har din arbetsbelastning förändrats sedan AI infördes i ditt arbete?

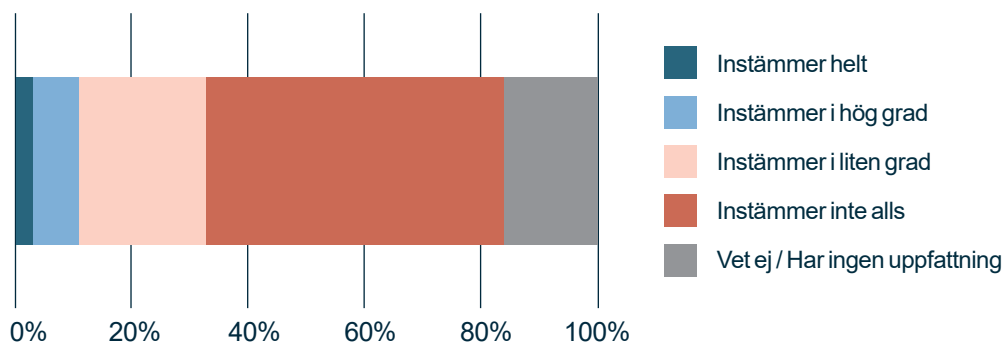


Inom IT och dataanalys, är det något fler (17 procent) som upplever att arbetsbelastningen har ökat och något färre som anser att den har minskat (3 procent). Det är intressant eftersom det också är en av de grupper där AI-användningen är som störst. En tolkning är att det finns en särskild förväntan att dessa yrkesgrupper ska bli mer produktiva i och med införandet av AI, utan att tekniken bidragit till avlastning i samma utsträckning. En alternativ tolkning är att dessa yrkesgrupper får mer att göra när bankerna inför AI-lösningar i verksamheten, eftersom de har ett särskilt ansvar för implementeringen. AI-utvecklingen kan alltså innebära fler arbetsuppgifter, utan att nödvändigtvis påverka *hur* arbetsuppgifterna utförs. Troligtvis är det en kombination av dessa faktorer, där en del moment går att utföra snabbare samtidigt som förväntningarna och kraven i arbetet har ökat. Detta skulle kunna leda till en viss ökning av arbetsbelastning medan den stora förändringen blir mer kvalitativ utifrån vad arbetet fylls med och hur det upplevs.

Även anställda inom kundtjänst upplever i större utsträckning att arbetsbelastningen har ökat (16 procent).

Enkäten innehöll även en fråga om hur arbetets karaktär har förändrats. Endast 11 procent anser att deras arbetsuppgifter har blivit mer kvalificerade på grund av AI, medan 73 procent svarar att så inte har skett. Samma mönster syns inom samtliga yrkeskategorier. Det kan tolkas som att de enklare arbetsmomenten fortfarande inte ersätts av AI-verktyg i någon väsentlig omfattning.

Mina arbetsuppgifter har blivit mer kvalificerade på grund av AI

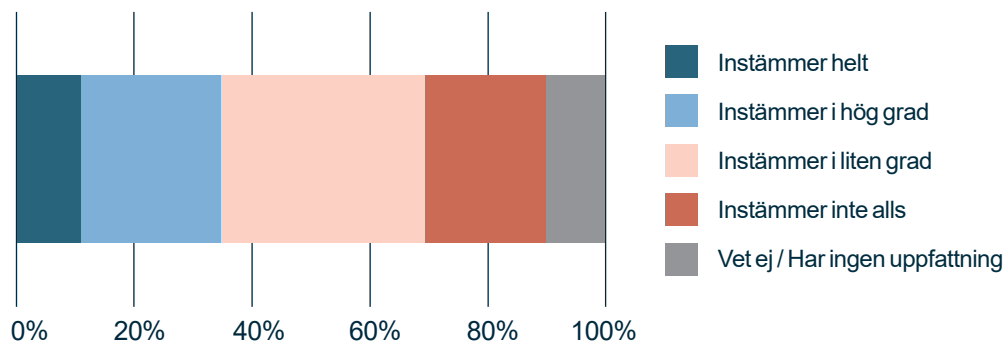


Bankerna saknar strategi för AI

De flesta (56 procent) upplever att arbetsgivaren **saknar en tydlig strategi för användning av AI**. Därutöver svarar 10 procent att de inte vet eller inte har någon uppfattning om en strategi finns eller inte. Anställda inom IT och dataanalys anser i högre utsträckning att arbetsgivaren saknar en tydlig strategi för AI (62 procent) vilket är särskilt intressant eftersom sådana yrkesroller torde involveras tidigt när nya verktyg och arbetssätt implementeras.

Även här sticker kategorin *övriga banker* ut. Där uppger 68 procent att arbetsgivaren *har* en tydlig strategi för AI och endast 29 procent anser att en sådan strategi saknas.

Jag upplever att arbetsgivaren har en tydlig strategi för användningen av AI



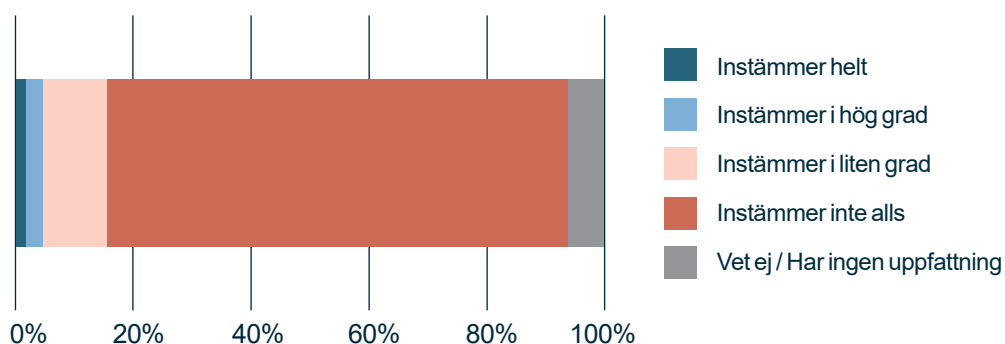
Resultatet är något förvånande, då AI-utvecklingen ofta beskrivs som en avgörande förändring för branschen och företagens förmåga att anpassa sig till utvecklingen spelar stor roll för den framtida konkurrenskraften. Troligtvis pågår redan omfattande diskussioner i företagsledningarna. Ändå menar de flesta anställda att företagen inte har tydliga strategier för användningen av AI. En möjlig tolkning är att arbetsgivarna har börjat ta fram strategier, men ännu inte har hunnit förankra dem bland medarbetarna. Något som dock talar emot en sådan tolkning, är att de fackligt förtroendevalda i undersökningen inte heller upplever att företagen har en tydlig strategi. En alternativ tolkning är att AI rullas ut i organisationerna på ett ostrukturerat sätt och att medarbetarna inte upplever att det följer en sammanhållen strategi.

Endast 5 procent uppger att de har varit **delaktiga i beslutsprocesser kring införandet av AI**. Siffran är bara marginellt högre för fackligt förtroendevalda, varav 6 procent uppger att de har varit delaktiga. 90 procent uppger att de inte har varit delaktiga, varav den stora merparten svarar "inte alls". Detta stärker bilden av att bankernas arbete med AI inte är förankrat hela vägen ut i organisationerna.

Däremot uppger anställda vid sparbanker i högre utsträckning att de har varit involverade i beslutsprocesser rörande AI (14 procent).



Jag har varit delaktig i beslutsprocesser kring införandet av AI



Få får utbildning om AI

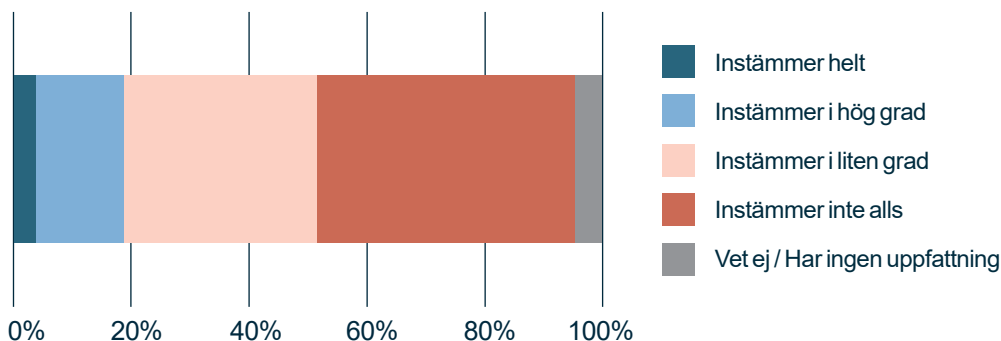
19 procent uppger att de har fått tillräcklig utbildning om hur AI används i företaget, medan 77 procent uppger att de inte har fått tillräcklig utbildning. Anställda inom kundtjänst (11 procent) och rådgivning (12 procent) har i lägre utsträckning fått utbildning medan anställda i kategorin IT och dataanalys har fått utbildning i högre grad (26 procent).

Även på frågan om utbildning sticker kategorin övriga banker ut: Anställda i denna kategori upplever i betydligt högre utsträckning att de har fått tillräcklig utbildning (44 procent). Flera olika företag bidrar till avvikelsen i den kategorin, vilket alltså betyder att det inte finns ett företag som ensamt står för hela skillnaden.

”Arbetsgivarens dragningar om AI fokuserar bara på hur vi ska använda det för att bli mer produktiva; inget om övervakning och integritet eller optimerad arbetsmiljö.”

Citat från enkäten

Jag får tillräcklig utbildning i hur AI används i min organisation



Viss oro för att AI tar jobb

24 procent upplever att deras nuvarande **yrkesroll är hotad** på grund av AI, medan 70 procent inte upplever ett sådant hot.

Denna oro är större inom kundtjänst (33 procent) och i de yngre ålderskategorierna (30 procent i kategorin **34 år eller yngre**, 28 procent i kategorin **35-44 år**).

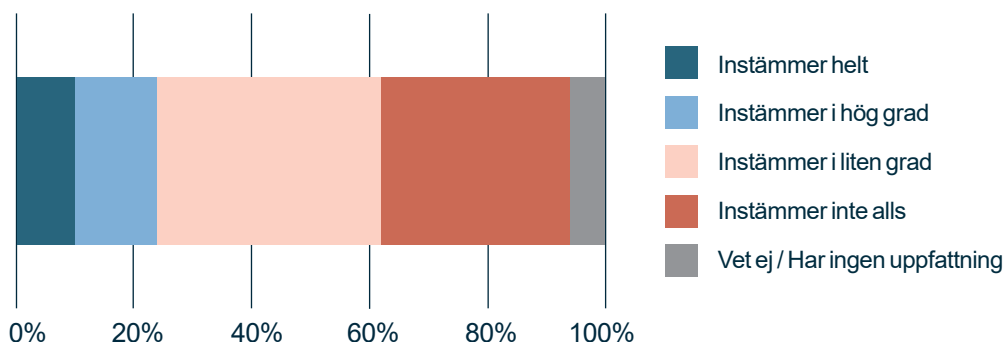
Att fler inom kundtjänst uttrycker denna oro kan troligtvis förklaras av arbetsuppgifternas natur. Det är lätt att föreställa sig att vissa kundtjänstäreenden inom några år kan skötas av AI-botar, särskilt i praktiska ärenden som inte i sig medför krav på due diligence eller kundkännedom. Men även om arbetsuppgifter inom kundtjänst i teorin kan ersättas av AI, finns det flera tänkbara förklaringar till att de flesta inom kundtjänst inte upplever sin yrkesroll som hotad. Många kundäreenden ställer som sagt krav på kundkännedom och due diligence där en människa behöver vara involverad. Bemötande är dessutom en viktig del av kundupplevelsen som troligtvis kan försämrars om den mänskliga kontakten försvinner.

En mer generell förklaring till att majoriteten av de anställda inte upplever sina yrkesroller som hotade, är troligtvis att AI-tekniken inte är tillräckligt mogen för att ersätta människor. En del arbetsuppgifter kan automatiseras men det krävs fortfarande mänsklig uppföljning och kontroll. Det är långt kvar innan det mänskliga arbetet kan ersättas helt. Det här kan också förklara varför yngre anställda i högre grad upplever en oro: För de som har ett långt arbetsliv framför sig finns en större osäkerhet kring hur tekniken utvecklas. Det är nästintill omöjligt att förutse hur AI påverkar yrkesrollerna på några decenniers sikt, för att inte tala om hur det förändrar branschen eller samhället i stort.

”Alla känner sig hotade av AI-utvecklingen. Tycker att arbetsgivare bör vara tydligare med vilken plan de har för sina anställda inom de närmaste åren.”

Citat från enkäten

Jag upplever att min nuvarande yrkesroll är hotad på grund av AI





Slutsatser

Den övergripande bilden är att de flesta anställda visserligen använder AI-verktyg regelbundet, men att bankerna saknar tydliga strategier för AI-användning och inte ger de anställda tillräcklig utbildning. Om företagsledningarna alls har strategier för AI-användning, så är de ännu inte förankrade i organisationerna.

Företag i kategorin *övriga banker*, som alltså varken är storbanker eller sparbanker, har kommit längre i AI-utvecklingen. Detta syns på flera sätt. De anställda använder AI oftare och upplever i högre grad att företaget har en tydlig strategi för AI. Företagen erbjuder också utbildning i högre utsträckning. Men samtidigt upplever de anställda i denna kategori oftare att deras yrkesroll är hotad på grund av AI. Eftersom övrigt-kategorin är långtifrån enhetlig är det svårt att dra några generella slutsatser, även om många företag i kategorin uppvisar samma mönster. En tänkbar förklaring är att vissa företag i denna kategori har varit mer ivriga att införa AI-verktyg som ett sätt att rationalisera bort personal och pressa ner kostnader. Det kan också handla om att dessa företag är nischade mot affärsområden där AI kan väntas ha särskilt snabbt genomslag eller att de är mer baserade på digitala arbetssätt. Flera olika banker bidrar till detta mönster, vilket betyder att det inte är ett enskilt företag som står för hela förklaringen.

Generellt råder ingen utbredd oro över att yrkesroller är hotade på grund av AI-utvecklingen. Detta står i tydlig kontrast till mycket rapportering om att AI ersätter jobb och leder till kostnadsbesparingar i branschen.⁵ Även om det kan tyckas enkelt i teorin att rationalisera bort, så finns det troligtvis många aspekter av arbetet som fortfarande kräver en djupare förståelse, praktiskt, organisatoriskt och socialt, vilket AI-verktyg fortfarande inte är mogna nog att ersätta i praktiken. Detta är troligtvis som tydligast för de som faktiskt utför arbetsuppgifterna. Det är i alla fall en möjlig förklaring till varför utvecklingen fortfarande inte upplevs som ett hot.

Utifrån en sådan tolkning är det särskilt oroväckande att de anställda och fackligt förtroendevalda så sällan är involverade i beslutsprocesser kring införandet av AI. Om den praktiska erfarenheten ger en bild av att AI inte kan ersätta arbetsuppgifter, så behöver dessa erfarenheter fångas upp tidigt innan nya AI-lösningar rullas ut i företagen. Samtidigt kan det finnas stora kvalitetsvinster att hämta. Därför behövs ett bredare samtal mellan medarbetare och företagsledning om hur nya AI-verktyg kan komplettera det mänskliga arbetet, ge avlastning och öka kvaliteten i mötet med kunden. Detta behöver både ske som en del av den fackliga dialogen och mer generellt på hela arbetsplatsen. Annars riskerar implementeringen att landa fel och företagen hamnar efter.

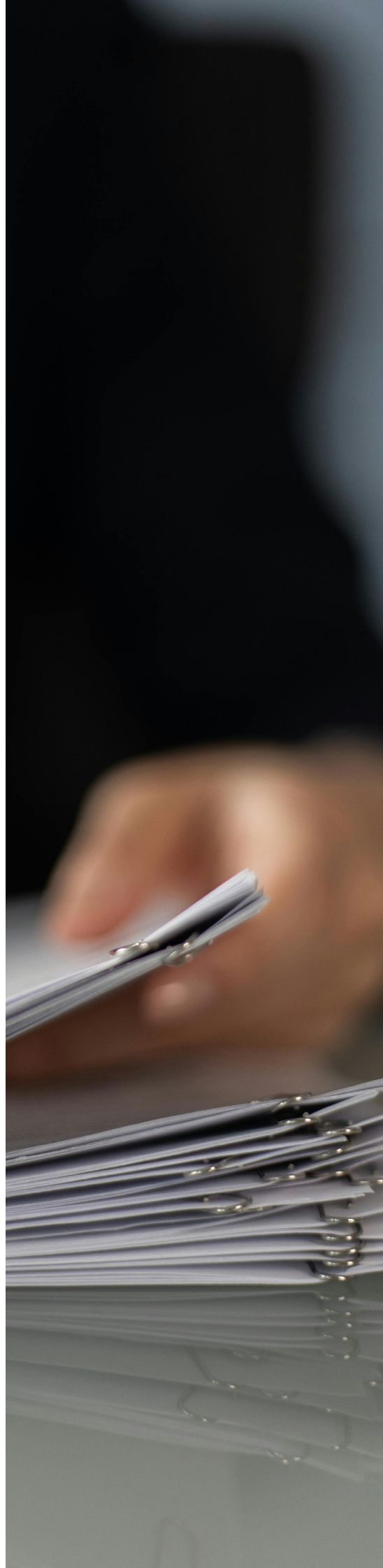
Rekommendationer till arbetsgivare

1. Inled dialog med medarbetarna redan på planeringsstadiet

Involvera medarbetarna tidigt vid införandet av nya AI-verktyg och andra IT-system. Ta hjälp av medarbetarna för att inventera behov och identifiera innovativa lösningar. Finansförbundet har tidigare konstaterat att det finns brister i befintliga systemstöd som kan avhjälpas genom att inkludera slutanvändarna av systemen redan i den initiala kravställningen.⁶ Denna insikt blir ännu mer relevant om nya AI-drivna system får en mer central roll i verksamheten.

Många medarbetare använder redan AI-verktyg och har troligtvis en god förståelse för vilka arbetsuppgifter som kan effektiviseras med AI-stöd och vilka moment som fortfarande kräver en mänsklig hantering. Genom att fånga upp denna kunskap blir det lättare för företaget att koncentrera AI-satsningar på de områden där de gör störst nytta för både anställda och kunder.

AI-frågor ska också samverkas med den lokala fackliga organisationen. Det gäller särskilt i samband med införandet av nya AI-lösningar och dess påverkan på arbetsmiljö, organisation och bemanning. Det naturliga första steget inför dialogen med medarbetarna är därför att diskutera frågan med den lokala fackliga organisationen.



2. Inkludera AI i arbetsmiljöarbetet

Införandet av AI kommer troligtvis ha stora konsekvenser för arbetsmiljön, och därför är det viktigt att inkludera frågor om AI i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ni behöver inte vänta tills det finns en tydlig plan för hur nya AI-verktyg ska implementeras. Det är ännu bättre om ni tidigt inleder en diskussion om hur AI kan komma att påverka arbetsmiljön på några års sikt. Vilka möjligheter ser ni till avlastning och förbättringar i medarbetarnas arbetsmiljö? Finns det tidigare utmaningar i den digitala arbetsmiljön där AI kan bidra med nya lösningar? Finns det nya risker, till exempel att medarbetare upplever minskad kontroll om vissa arbetsuppgifter ska skötas av AI?

Det är inte säkert att ni har svar på allt redan nu, men genom att ha en löpande dialog kan ni bilda er en gemensam bild allteftersom AI-användningen ökar i verksamheten.

Skyddskommittén kan vara ett bra ställe att inleda denna dialog. Men även chefer i alla delar av organisationen kan lyfta frågan med sitt närmsta arbetsmiljöombud. Det är ofta lättare att se konkreta förändringar ju mer verksamhetsnära diskussionen förs.

Att lyfta in AI-frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet ersätter inte en diskussion i samverkan och en del frågor behöver ändå medbestämmandeförhandlas, men även dessa processer kommer att gå smidigare ju tidigare ni försöker nå en samsyn kring arbetsmiljökonsekvenserna. Se det som ett verktyg för att synliggöra och förankra de positiva effekterna av AI för medarbetarna.



3. Utbilda

Se över det interna utbildningsutbudet. Kan befintliga personalutbildningar kompletteras med AI-moment eller behövs helt nya kurser?

Generella AI-kurser kan vara en bra början för medarbetare som fortfarande inte använder AI-verktyg regelbundet. Men de ger oftast inte de mer specifika kunskaper som behövs för en viss yrkesroll eller för att lösa specifika arbetsuppgifter i branschen. För att kursutbudet faktiskt ska upplevas som användbart behöver de utgå från verksamheten.

Vissa medarbetare kan ha stor nytta av externa utbildningar, exempelvis korta kurser inom högskolan. Det finns ett relativt stort utbud av fristående kurser inom AI med olika grad av specialisering. Genom att som arbetsgivare identifiera relevanta kurser och som chef ha en dialog direkt med medarbetarna, blir det tydligare för den enskilda medarbetaren vilka utbildningsinitiativ som värderas inom företaget. Det ger också en tydligare bild av vad som förväntas av medarbetaren i sin framtida yrkesroll och hur du som arbetsgivare kan stötta den utvecklingen.

4. Ha en strategi — och var konkret

Var så konkret som möjligt i strategiarbetet. Många kan skriva under på att AI är "ny industriell revolution" som "förändrar allt" och att företag "måste våga" ta till sig den nya tekniken. Men den här typen av formuleringar räcker inte för att medarbetare (eller för den delen chefer) ska förstå vad förändringen faktiskt innebär och vad de själva kommer att ha för roll i utvecklingen.

När nya AI-verktyg införs, gör tydligt vad som är experimentell användning och vad som faktiskt är redo att generera affärsnytta. Försök identifiera vilka funktioner och vilka delar av företaget som kommer att påverkas tidigt och var tar det lite längre tid. Och inte minst, vad hoppas ni uppnå för förändringar under strategiperioden?

Ju tydligare och mer välförankrat strategiarbetet är, desto lättare är det för anställda att förbereda sig för större förändringar och bidra till utvecklingen.



5. Glöm inte integriteten

Anställda och arbetssökande har rätt att veta hur deras personuppgifter hanteras. Dataskyddsförordningen (GDPR) och dataskyddslagen ställer krav på att all hantering av personuppgifter ska ha ett tydligt och godtagbart syfte. Om företaget använder AI-system för att på olika sätt kartlägga eller analysera jobbsökningar eller anställdas arbete, så måste detta vara transparent. Vad använder företaget AI till och i vilket syfte? Har alla insyn i vilken data som samlas in och hur den används? Företaget har även en skyldighet att göra en noggrant genomförd konsekvens- och proportionalitetsbedömning för att säkerställa att behandlingen av personuppgifter genom AI är nödvändig och står i proportion till den nytta som uppnås, med särskilt beaktande av de integritetsrisker som behandlingen kan medföra.

Eftersom vi inte vet exakt vilken data AI-modeller har tränats på, går det inte att utesluta att det finns fördomar inbyggda i systemet. Det finns alltså en risk att AI-verktyg gör olika bedömningar av individers kompetenser, kreditduglighet, med mera beroende på personers bakgrund, ursprung eller andra diskriminerande faktorer. Därför är det viktigt att AI-verktygen är transparenta med vilken information som ligger till grund för olika bedömningar gentemot anställda, arbetssökande och kunder.



Källor

- 1 CPL, ["How AI is Affecting Finance Jobs"](#) (2024)
- 2 Fortune, ["Banks lay groundwork for mass workforce cuts as AI takes hold"](#) 2026-06-27; Tankesmedjan Futurion, ["Under ytan – AI väntas förvärpa nästan allt"](#), (2026).
- 3 Financial services union Ireland, [Discussion Paper: Impact of AI on Financial Services Sector Workforce](#) (2024).
- 4 Forbes, ["Companies Fired Workers For AI. Now They Want Them Back"](#), 2026-05-21
- 5 Realtid, [Bankerna varnar: Nedskärningar på gång när AI tar över](#) (2026-06-08); Dagens Industri, [AI-våg sköljer över bankjättarna: "Förstör jobb"](#) (2026-05-21); Aftonbladet, [Nedskärningar på Nordea – 1 500 omfattas](#) (2026-03-18); Börskollen, [Tio bolag som ersätter personal med AI – svenskt bolag drivande i global trend](#) (2026-04-26).
- 6 Finansförbundet, ["Vi dokumenterar ihjäl oss"](#), (2026).

Finansförbundet

är Sveriges största fackliga organisation inom bank och finans. Vi organiserar alla som arbetar inom finansbranschen, oavsett utbildningsbakgrund eller befattning.

info@finansforbundet.se

Telefon: 08-614 03 00

finansforbundet.se

