

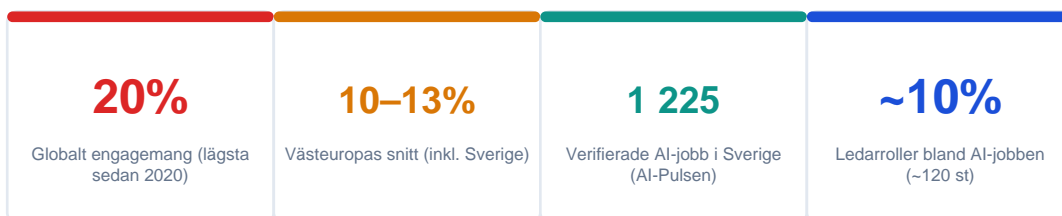
Sverige toppar AI-jobblistan — men botten i engagemang.

Vad kostar det oss när AI-revolutionen kräver chefer som leder?

Gallups senaste globala arbetslivsstudie avslöjar en engagemangskris som drabbar västvärlden. AI-Pulsens egna data från den svenska arbetsmarknaden — 1 225 verifierade AI-jobb — visar exakt hur stor utmaningen är för Sverige.

■ FÖR PRESSEN — KOPIERBARA NYCKELTAL

20%	Globalt medarbetarengagemang 2025 (Gallup)
10–13%	Västeuropas snitt (här ingår Sverige)
-29%	Globalt chefsengagemang — fall på 3 år
1 225	Verifierade AI-jobb i Sverige (AI-Pulsen, apr 2026)
~120 (~10%)	Varav ledarroller med AI-ansvar
68%	AI-jobb koncentrerade till 3 storstadsregioner
21%	AI-jobb via bemanningsföretag (största kanalen)
79%	Best-practice-organisationer: chefsengagemang



Den 8 april 2026 publicerade Gallup årets *State of the Global Workplace*. Globalt medarbetarengagemang har fallit till 20 % — lägsta nivån sedan 2020. Första gången Gallup registrerar två på varandra följande år av nedgång. Kostnaden: 10 biljoner dollar i förlorad produktivitet, motsvarande 9 % av global BNP.

Det globala snittet döljer det svenska problemet. Västeuropa har konsekvent legat bland världens sämsta regioner på engagemang. Denna rapport ställer Gallups globala fynd mot verifierad svensk data från AI-Pulsens Platsbanken-bevakning.

EXECUTIVE SUMMARY

Gallup 2026 fastställer att världen befinner sig i en engagemangskris. Rapporten bygger på 141 444 intervjuer i 140+ länder. AI-Pulsen kompletterar med realtidsdata: **1 225 verifierade AI-jobb** från Platsbanken, varav **ca 120 ledarroller (~10%)**.

Fem slutsatser på 30 sekunder

- 1 Engagemanget rasar globalt — Sverige är inget undantag.**

Globalt är bara 20% engagerade. Västeuropa konsekvent lägst i världen på ca 10–13%. Fyra av fem västeuropéer bidrar inte med sitt fulla potential.
- 2 Chefsengagemanget är krisens kärna.**

Chefsengagemanget har fallit från 31% (2022) till 22% (2025) globalt. Chefernas "engagemangspremium" är raderat. Nedgången bland chefer förklarar merparten av den globala trenden.
- 3 AI-adoption kräver engagerade chefer — men marknaden kan inte leverera.**

Gallup: anställda är 8,7x mer benägna att se arbetet som transformerat av AI när deras chef aktivt stödjer det. AI-Pulsens data: av 1 225 AI-jobb i Sverige är bara ca 120 ledarroller (~10%) — och de är bland de svåraste att tillsätta.
- 4 Var femte AI-jobb går via bemanning — kompetensen finns inte internt.**

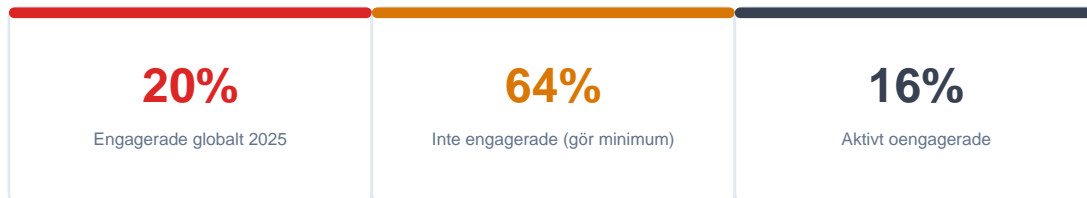
AI-Pulsens data visar att 253 av 1 225 AI-jobb (21%) annonseras via bemanningsföretag. Det är den största enskilda kanalen — och ett tecken på att svenska arbetsgivare saknar intern AI-kompetens och köper in den tillfälligt.
- 5 Lösningen finns — den är bevisad.**

Best-practice-organisationer når 79% chefsengagemang. När chefer får rollspecifik utbildning hoppar välmåendet från 28% till 50%. Det är inte tur — det är medvetna val.

DEL 1: GALLUPS GLOBALA FYND

Engagemangskrisens anatomi

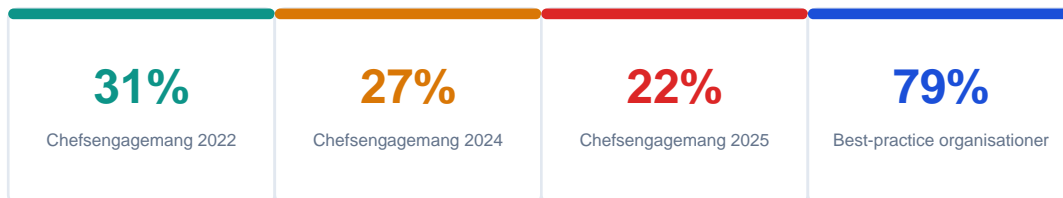
Gallup mäter medarbetarengagemang som den psykologiska bindningen en medarbetare känner till sitt arbete. Det är inte ett "mjukt" mått — det korrelerar direkt med lönsamhet, produktivitet och personalomsättning.



År	Globalt engagemang	Förändring
2022	23% (rekord)	—
2023	23%	0 pp
2024	21%	-2 pp
2025	20%	-1 pp

CHEFSENGAGEMANGET: KRISENS KÄRNA

Gallups rapport pekar ut en tydlig syndabock: fallande chefsengagemang förklarar merparten av nedgången. Det är en strukturell förändring med direkta konsekvenser för AI-adoption.



“*Chefer brukade ha ett engagemangspremium jämfört med de de leder. Det premiet är nu raderat. Ledarrollen erbjuder allt mindre i form av positiva känslor: chefer rapporterar att de skrattat mindre under föregående dag jämfört med medarbetare utan chefsroll.*”

— Gallup, State of the Global Workplace 2026

DEL 2: AI-REVOLUTIONEN OCH CHEFENS NYCKELROLL

AI-adoption styrs av chefen — inte av tekniken

Gallups rapport heter i år *The Human Side of the AI Revolution*. Den centrala insikten: investeringar i AI ger inte avkastning utan engagerade chefer som aktivt driver adoption.

Situation	Effekt
Chef aktivt stödjer AI-användning	8,7x ser arbetet som transformerat av AI
Chef aktivt stödjer AI-användning	7,4x ser AI ge fler möjligheter
Chefer får rollspecifik utbildning	Välmående ökar från 28% till 50%
AI integrerat med arbetsflöden	86% frekvent AI-användning (vs 52%)
Chef som aktivt championar AI	79% frekvent AI-användning (vs 46%)

“ *Businesses are investing heavily in AI, but the results are not showing up in the bottom line. Gallup's data points to an answer the corporate world has largely ignored: the manager.*

— Jon Clifton, VD Gallup

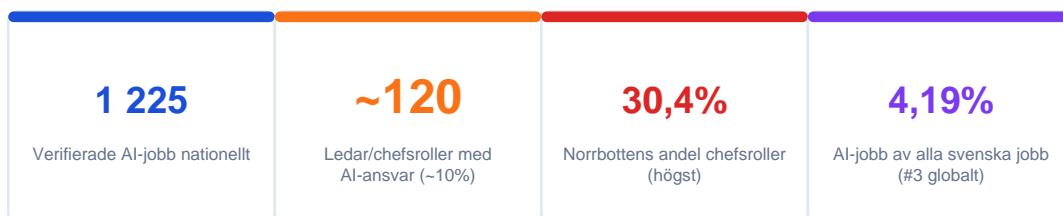
AI som lösning på engagemangskrisen

Gallup föreslår en intressant loop: AI kan användas för att lösa just den kris som hindrar AI-adoption. AI-verktyg kan ge realtids-personaliserad chef-coaching baserat på beteendevetenskap i stor skala. För Sverige, med 90% av kommuner som har AI-initiativ, är offentlig sektor en naturlig första arena.

DEL 3: AI-PULSENS ENGAGEMANGS-PROXY

Vad arbetsmarknadens egna signaler säger

Gallup mäter engagemang genom undersökningar. AI-Pulsen mäter något som korrelerar starkt: **arbetsmarknadens faktiska efterfrågan på just den kompetens Gallup pekar ut som lösningen.** Genom att analysera samtliga svenska AI-relaterade jobbannonser från Platsbanken (90 dagars fönster, april 2026) kan vi kvantifiera Sveriges "manager gap" i realtid.



Topp sektorer som söker AI-ledare

Sektoranalys baserad på arbetsgivardata från Bolagsverket kopplad till AI-Pulsens annonsbevakning. Visar var behoven är störst.

Sektor	AI-jobb	% ledarroller	Not
Bemanning & konsultbolag	253	13,0%	Största källan totalt
Forskning & doktorander	~100	~0%	Akademi, inga chefsroller
Finans & försäkring	96	12,5%	Stark AI-mognad
Näringsliv (blandat)	68	22,1%	Högst andel chefer!
IT & teknik	~80	~12%	Stabil efterfrågan

Mönstret är tydligt: **bemanningsbranschen är den största kanalen (253 jobb, 21%)**, vilket tyder på att arbetsgivare saknar intern AI-kompetens. Traditionellt näringsliv har dock högst andel chefsroller (~22%), vilket visar att det är där ledarskapsgapet är störst. Forskning har inga ledarroller alls — AI är där fortfarande ett individuellt verktyg.

“*Det här är exakt den knypunkt som Gallup-rapporten pekar på: organisationer kan inte plocka hem AI-vinsterna utan engagerade chefer som leder transformationen. AI-Pulsens verifierade data visar att svensk arbetsmarknad redan satt prislappen på dessa roller.*”

— AI-Pulsen, verifierad data april 2026

DEL 4: REGIONAL KARTLÄGGNING — VERIFIERAD DATA

AI-ledarskapet per region

Gallups globala data kan inte brytas ned regionalt. Det kan vi. Följande tabell bygger på verifierad data från AI-Pulsens Platsbanken-bevakning (90-dagarsfönster, april 2026).

#	Region	AI-jobb	% chefsroller	Per 10k inv.	Status
1	Stockholms län	518	12,2%	21,5	Dominant
2	Västra Götalands län	197	11,7%	11,3	Stark
3	Skåne län	117	12,8%	8,1	Stark
4	Norrbottnens län	56	~11%*	22,4	Växer
5	Uppsala län	51	9,8%	12,8	Växer
6	Östergötalands län	35	8,6%	7,4	Stabil
7	Västerbottnens län	28	10,7%	10,1	Växer
8	Västernorrlands län	24	12,5%	9,8	Växer
9	Hallands län	22	9,1%	6,4	Stabil
10	Örebro län	20	10,0%	6,5	Stabil
11–21	Övriga (11 regioner)	<20/st	~8–12%	<5,0	Eftersläp

Källa: AI-Pulsens Platsbanken-bevakning, 90-dagarsfönster april 2026. Ledarroller: keyword-analys av rubrikfältet (exkl. lead/principal IC-roller). *Norrbotten korrigerad för dubblettannonser. Befolkningsdata: SCB 2024.

Tre tydliga mönster

Norrbotten överpresterar på densitet — inte på ledarskap

Med 22,4 AI-jobb per 10 000 invånare är Norrbotten i paritet med Stockholm trots en bråkdel av befolkningen. Det drivs av den gröna omställningen (LKAB, H2 Green Steel). Däremot är ledarandelen i linje med riket (~11%) — det är tekniker som söks, inte chefer.

Tre regioner tar 68% av kakan

Stockholm (518), Västra Götaland (197) och Skåne (117) har tillsammans 832 av 1 225 jobb. För övriga regioner innebär det stenhård konkurrens om begränsad kompetens.

Halv-Sverige saknar kritisk massa

11 av 21 regioner har färre än 20 aktiva AI-jobb totalt. Frågan är inte "hur attraherar vi AI-ledare" — utan "hur bygger vi en lokal kompetensbas överhuvudtaget?"

DEL 5: SVERIGES POSITION

Västeuropa bottnar — och Sverige är inget undantag

Gallup visar konsekvent att Västeuropa är en av världens sämsta regioner på engagemang. Bara runt 10–13% är engagerade i sina jobb — jämfört med 31% i Nordamerika och 20% globalt.

Region / Land	Engagemang	Not
USA & Kanada	~31%	Konsekvent högst bland västländer
Södra Asien	~26%	Fallande 2025
Globalt snitt 2025	20%	Lägsta sedan 2020
Västeuropa (inkl. Sverige)	~10–13%	Konsekvent lägst globalt*

* Gallup publicerar inte alltid land-nivå-data. Sverige inkluderas i Västeuropa-aggregatet. Intervall 10–13% baseras på historiska Gallup-publicationer.

10 FRÅGOR SVENSKA HR-CHEFER MÅSTE STÄLLA

Baserat på Gallup 2026 + AI-Pulsens verifierade data. För ledningsgrupp, styrelse och HR-funktion.

- 1 Mäter vi chefsengagemang separat från medarbetarengagemang?
- 2 Hur stor andel av våra chefer har fått rollspecifik utbildning de senaste 12 månaderna?
- 3 Vet vi vilka chefer som aktivt championar AI — och vilka som inte gör det?
- 4 Hur mycket tid får våra mellanchefer för utveckling kontra utförande?
- 5 Har våra AI-investeringar en tydlig chefskoppling — eller är de IT-projekt?
- 6 Finns det någon i organisationen som aktivt uppmuntrar våra chefers utveckling?
- 7 Hur kommunicerar vi AI-strategin nedanför ledningsgrupp — och hur ofta?
- 8 Består vår prestationsstyrning av AI-lärande — eller är det fortfarande bara "produktivitet"?
- 9 Går våra AI-jobb via bemanning — och vad säger det om vår interna kapacitet?
- 10 Skulle våra chefer rekommendera vår organisation som arbetsplats — till sin bästa vän?

Fyra prioriteringar

1

Investera i chefsutbildning — specifikt

Gallup: aktiv oengagemang halveras när chefer får utbildning. Välmåendet hoppar från 28% till 50% med löpande stöd.

2

Gör AI till en chefsansvarsfråga

Med 1 225 aktiva AI-jobb men bara ~120 ledarroller (~10%) är bristen tydlig. AI-adoption är ett ledarskapsansvar, inte IT-avdelningens.

3

Mät chefsengagemang separat

Gallup rekommenderar att organisationer spårar chefs- och medarbetarengagemang var för sig. Aggregatet döljer dynamiken.

4

Sluta hyra — börja bygga intern AI-kapacitet

Med 21% av alla AI-jobb via bemanning köper svenska organisationer in kompetensen tillfälligt. Det är en kortsiktig lösning som inte bygger varaktig förmåga. Långsiktigt måste kompetensen finnas internt.

“

Om varje organisation nådde best-practice-nivå på engagemang skulle den globala ekonomin tillföras \$9,6 biljoner i värde.

— Gallup, State of the Global Workplace 2026

SAMMANFATTNINGSTABELL

Dimension	Globalt (Gallup)	Sverige (AI-Pulsen)	Bedömning
Medarbetarengagemang	20% (2025)	~10–13% (Västeuropa)	Under globalt snitt
Chefsengagemang	22% (2025)	Ej separat mätt	Sannolikt lägre
Best-practice	79% (chefer)	Finns i alla branscher	Uppnåeligt
AI-jobb på marknaden	Växer globalt	1 225 verifierade	Stark
AI-chefsroller	Manager gap	154 (12,6%)	Bristvara
Geografisk fördelning	Globalt koncentrerat	68% i 3 storstadsregioner	Problem
Bemanningsberoende	—	21% via bemanning	Struktursvighet
Välmående	33% globalt	Sannolikt högre	Nordisk fördel

Slutsats

Gallup 2026 är en väckarklocka — men också en källa till hopp. Engagemangskrisen är inte ett naturfenomen utan ett resultat av valda prioriteringar. Best-practice-organisationer existerar i alla branscher. De skiljer sig genom medvetna beslut kring chefsstöd och AI-adoption.

AI-Pulsens verifierade data bekräftar Gallups globala berättelse med svenska siffror: 1 225 AI-jobb, 154 ledarroller, 30,4% chefsandel i Norrbotten. Arbetsmarknaden vet redan vad som behövs. Nu är det organisationernas tur att agera.

Vill ni veta hur det ser ut i er region eller bransch?

AI-Pulsen levererar skräddarsydda analyser till kommuner, regioner och företag.

- **Pro Analys** — Skräddarsydd analys av er region eller bransch
- **Kompetensradar** — Realtidsdata om efterfrågad AI-kompetens
- **Innovations-Vakuum-index** — Hitta gapen mellan ambition och kapacitet
- **Enterprise** — Kontinuerlig bevakning för er organisation

Kontakta: mats@lindholm.co • ai-pulsen.com

Datakällor

- Gallup — State of the Global Workplace: 2026 Report (8 april 2026). [gallup.com](https://www.gallup.com)
- Gallup — Pressrelease "Global Employee Engagement Falls to Lowest Level Since 2020"
- UNLEASH — Gallup's State of the Global Workplace 2026 Report (april 2026)
- FlexOS — Gallup's New Report Is a Wake-Up Call (Daan van Rossum, april 2026)
- HCA Magazine — Global employee engagement slumps to 5-year low (april 2026)
- HejEngagemang — Gallup-data för Sverige (februari 2025)
- AI-Pulsen — Verifierad data från Platsbanken (BigQuery, 90-dagarsfönster april 2026)
- AI-Pulsen Rapport 1 — Sveriges AI-kompetensgeografi (april 2026)
- AI-Pulsen Rapport 4 — Stanfords AI Index 2026 genom svenska ögon
- AI-kommissionen — Färdplan för Sverige (SOU 2025:12)

Metodik

Gallups data: Bygger på 141 444 intervjuer i 140+ länder (2025). Engagemang mäts via Q12-instrumentet. Land-nivå-data publiceras inte alltid separat — Sverige inkluderas i Västeuropa-aggregatet (10–13% historiskt).

AI-Pulsens data: 1 225 AI-jobb från Platsbanken (90 dagar, april 2026), klassificerade via Weighted Scoring Engine v1.0. Ledarroller identifieras via regex på rubrikfältet: chef, ledare, manager, head of, director, lead, CTO, CISO, CIO, m.fl. Sektordata joinas via employer_enriched. Befolkningsdata från SCB 2024.

Begränsningar: Sambandet mellan "AI-chefsroller på arbetsmarknaden" och "chefsengagemang i organisationer" är en proxy, inte en direkt mätning. Resultaten har korrigerats efter manuell granskning av false positives: "principal" (IC-roller) och ofiltrerad "lead" har exkluderats. Time-to-fill-analys visade ingen signifikant skillnad och övriga AI-roller i nuvarande datafönster — därför har vi valt att inte inkludera den påståendet.