

# DigiFin 2023-2026, Automation and Augmentation

Rachael Berglund & Jessica Wesstrand



**Mälardalens  
universitet**

# Projektets medlemmar



**Inti Lammi**  
Projektledare  
(Förälderledig)

Fil.dr.

Organisation och  
ledning



**Chris Ivory**  
Projektledare  
(tillfälligt)

Professor

Innovationsledning



**Rachael Berglund**

Projektkoordinator

Doktorand

Arbetsmiljöstudier



**Anette Halin**

Professor

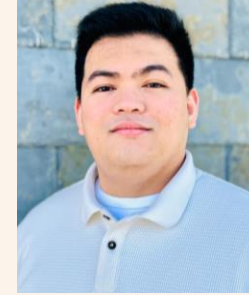
Organisation och  
ledning



**Gisela Bäcklander**

Fil.dr

Organisations-  
psykologi



**Kenneth Santos**

Doktorand

Organisation och  
ledning



**Jessica Wesstrand**

Forskningsassistent

Organisation och  
ledning

# Om projektet

Vi undersöker vilken roll **chefsavsikter** spelar i **upphandling och införande av automatiserade teknologier** (inklusive AI), efterföljande teknologi i bruk och **hur anställda upplever arbetsmiljön efter implementeringen.**

**Steg 1 (2023)** Skapa en överblick (2023)

**Steg 2 (2024-2028)**  
Fallstudier, intervjuer,  
enkäter

**Step 3 (2026-2028)** Ta fram riktlinjer för intressenter - praktiska och tillämpbara

# Fintech

AI-teknologier analyserar stora mängder data för att identifiera mönster och trender (Puschman 2017)

- Automatiserade rådgivningstjänster (robo-advisors)
- Virtuella kollegor
- Riskbedömning
- Bedrägeribekämpning



---

# Forskningen – vad säger andra?

- Arbetsmiljön ger förutsättningar för lärande och innovation
- Införandet av nya teknologiska verktyg har både väntade och oväntade effekter
- Hur teknologi introduceras spelar roll för arbetsmiljö och hälsa
- Facket har en viktig roll!
- Oftast finns det bara fokus på teknik - inte hur sociala relationer kommer att påverkas (Clegg et al., 1999).

## Arbetsmiljö 2023

49% = stress och press

*"Beror på att det är för få anställda som ska klara av ökade dokumentationskrav, samtidigt som tekniken strular och systemen beskrivs som dåliga och långsamma"*

Finansförbundets stress rapport, 2023

**Table 2: Psychosocial risk factors associated with each technology**

Psychosocial risk factors	AI for worker management (AIWM)	Digital platform work	Smart digital systems	Advanced robotics and AI	Remote working
Lack of trust	√	√	√	√	
Cognitive overload	√	√		√	
Fear of job loss/job insecurity	√	√		√	
Poor communication and poor social relationships	√		√		√
Sense of unfairness	√	√	√		
Time pressure	√	√	√		
Lack of autonomy	√	√			√
Poor work-life balance	√	√			√
Deskilling/Need for upskilling	√			√	
Workload increase			√		√
Lack of training	√		√		
Professional isolation		√			√
Changes in job content				√	

Source: author's elaboration

---

# Branschmedia - resultat

## Fokus

AI:s inverkan på arbetstagarnas arbetsmiljö och hälsa inom banksektorn

## Data

162 artiklar (2021-2023), Branschmedia – experter (företagsledare), 47 nämnde arbetare.

## Resultat

- Fackföreningarna uppvisar en överraskande positiv syn på AI-förändringar.
- Inget omnämnande av den potentiella negativa effekten på arbetsmiljön
- Forskningen verkar inte påverka det som kommuniceras i branschmedia

*"Fintech kan påverka arbetsförhållandena positivt och negativt men än så länge har akademisk forskning ingen inverkan på bankbranschens diskussioner".*

*(Berglund., et al., 2024)*

*"AI Teknik skapar överlag missnöje hos kunderna, de sällan löser kundernas problem effektivt"*

*(Svensk Kvalitets Index, 2024)*

# Preliminära resultat

*"Kan man få en skarpare hjärna som fattar de besluten, vad ska jag då göra? Det är lite spännande tycker jag."*

- Högre uppsatt chef

*Det är ingenting som jag känner att 'Wow, mitt liv kommer aldrig bli detsamma.' Men ser det som ett roligt, bra hjälpmedel."*

- Medarbetare

## Vision vs. Verklighet

- Olika syn på AI
- Krav från ledning

## Digital mognad

- Nyfikenhet men tidsbrist
- Eget ansvar



# Preliminära resultat

*Jag tycker att det är frustrerande att inte ... Jag hinner inte följa upp. Vi gör jättemycket saker men vi hinner inte riktigt följa upp det. Vi hinner inte förfinas det utan det blir lite så här, nu är det klart och sedan går vi på nästa grej och nästa grej.*

- Gruppchef

## Påverkan på arbetsmiljö

- Kognitiv ergonomi (-)
- Nya sätt att arbeta (-)
- Effektivitet (+)

## Utmaningar

- Tidsbrist för lärande
- Uppföljning
- Inte uppnår den nivån av AI som önskas

# Nästa fas

## Enkätstudie 2024 & 2025 (innan och efter)

- Implementering av en virtuell kollega
- Fokus på att öka den digitala mognaden

## Fortsätter med intervjuer, observationer, analysarbete

## Vi behöver prata med Er!

Kontakta [Rachael.Tripney.Berglund@mdu.se](mailto:Rachael.Tripney.Berglund@mdu.se) om du vill ställa upp på intervju!



# Källor

- Berglund et al., (2024). Is the potential impact of Fintech on employee well-being acknowledged?
- Lammi, I., Bäcklander, G. & Berglund, R. B. (2024). Making sense of technological future(s): Past-breaking/past-bound prospection in Swedish Finance. EGOS2024 Sub-theme 44
- [Puschman \(2017\)., Fintech. Bus Inf Syst Eng 59\(1\):69–76 \(2017\)](#)
- [Tegnblad & Andersson \(2024\). The struggle for industrial democracy. In Sweden, 1960-2020. Economic and Industrial Democracy.](#)
- Svensk kvalitetsindex - kundnöjdhet inom bank sektorn (2024)
- Traces of Technological Well-being: Digi-uplifters and Digi-downshifters
- An introduction to digitalizing work in the Nordics
- MYNAK: [Artificiell intelligens, robotisering och arbetsmiljö \(mynak.se\)](#)
- When should workers embrace or resist technology?
- Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence