

Spaningar från Silicon Valley

The Quitters



Om serien ”Spaningar från Silicon Valley”

Den artificiella intelligensen har på kort tid revolutionerat våra liv, men digitaliseringen av vårt samhälle har pågått under en mycket längre tid än så. De kvinnor som har haft oundgängliga roller för digitaliseringen genom historien får inte den uppmärksamhet de förtjänar för sina insatser och i dag är det män som utvecklar och driver de radikala innovationerna inom exempelvis artificiell intelligens. För att förstå vilka problem det leder till och hur vi kan se till att undvika dem i framtiden, tog jag initiativet till antologin ”Felkod kvinna”.

Futurion har också uppmärksammat hur AI förändrar spelplanen för unga. Det handlar inte bara om teknik, utan om vem som får chansen att komma in, bygga erfarenhet och börja ett arbetsliv. Forskning från Örebro universitet bekräftar nu att unga tappar mark i AI-exponerade yrken, medan äldre gynnas. Samtidigt visar Futurions mätningar att många unga inte tror att politiken riktigt fattar vad som håller på att hända.

Tillsammans behöver vi ändra på det. Ett sätt är att spana med hjälp av journalisten Katarina Andersson, som är baserad i San Francisco – mitt i miljön där AI-utvecklingen, arbetslivstrenderna och de kulturella skiftena faktiskt sker.

Ann-Therése Enarsson, vd, Futurion



Om författaren



Katarina Andersson är frilansjournalist och har bevakat digitaliseringsfrågor i många år. Hon har bland annat jobbat som techkorrespondent för Aftonbladet i San Francisco, producerat radioserier om samhällets digitalisering för Sveriges Radio och frontat techsajten Breakits podd och liveshow.

Grafisk formgivning: Narva Communications

Omslag: AI-genererad bild

Tryck: PÅ Media

ISBN 978-91-989527-7-3

Inledning

De lämnade toppjobb i AI-industrins absoluta centrum. Inte för att de misslyckades – utan för att de inte längre ville vara kvar.

Mrinank Sharma, Zoë Hitzig och Nikila Srinivasan tillhör en liten men uppmärksammas grupp: quitters. Här tittar vi närmare på den elit av avhoppare som lämnar AI-industrin – frivilligt. Men också på dem som inte har något val. Techarbetare som tvingas bort när AI förändrar jobben i grunden. Är quitters en del av något större – en backlash mot AI-industrin? Och vad händer när Silicon Valley börjar spotta ut talang i stället för att suga upp den?

Frågan är vad Sverige gör med den möjligheten och om vi kan dra nytta av en våg av Silicon Valleys techarbetare som tvingas bort från sina jobb.



Varför hoppar quitters av?

När Mrinank Sharma, ansvarig för säkerhetsforskning på AI-bolaget Anthropic, sa upp sig tidigare i år var det inte för att han misslyckats – utan för att han inte längre trodde att systemen gick att förändra inifrån. Med en doktorsexamen i maskininlärning från Oxford och en nyckelroll i ett av världens mest inflytelserika AI-bolag hade han nått dit många vill. Men i stället för att stanna valde han att lämna – och börja skriva poesi.

I ett avskedsmeddelande som blev viralt beskrev han världen som “på väg in i ett farligt skede”, och pekade på något som allt fler i techbranschen vittnar om:

hur svårt det är att låta värderingar styra beslut i organisationer där tempot, kapitalet och konkurrensen driver åt ett annat håll. “Vi pressas ständigt att prioritera bort det som egentligen betyder mest.” För Sharma blev svaret att hoppa av AI-tåget.

Zoë Hitzig lämnade OpenAI efter två år som forskare – inte för att hon tappat tron på AI, utan för att hon också tappade tron på riktningen bolaget tog. I en uppmärksammas krönika i The New York Times skriver hon att hon tackade ja till jobbet för att försöka ligga steget före problemen tekniken skulle skapa. Men när OpenAI började testa annonser i ChatGPT brast förtroendet för arbetsgivaren.

Hennes kritik träffar själva kärnan i hur AI-bolagen ska tjäna pengar. ChatGPT har blivit något helt nytt: en plats där människor berättar om sina mest privata tankar – om sjukdom, relationer och existentiella frågor. Det är, skriver hon, en öppenhet vi aldrig sett tidigare.

Att bygga en annonsaffär ovanpå det riskerar att utnyttja människor på sätt vi ännu inte ens förstår.

Hon vänder sig också mot bilden av att valet står mellan dyr AI för de få eller gratis AI finansierad av annonser. Det är sociala medier-problemet om igen. Men den här gången på en helt ny nivå, där algoritmerna vet mycket mer. I förlängningen varnar hon för något större: en teknik som både gör människor beroende – och börjar utnyttja det beroendet. Och där vi till slut står inför två dåliga alternativ: ett system som manipulerar sina användare, eller ett som bara är öppet för dem som har råd.

Nikila Srinivasan, tidigare produktchef på Meta, valde också att hoppa av. Efter över ett decennium i bolaget – där hon varit med och byggt upp en affär på över 12 miljarder dollar kring meddelandetjänster som WhatsApp och Messenger – lämnade hon i våras. I ett inlägg på LinkedIn skriver hon att det inte längre fanns plats för “hela henne själv” – för relationer, skapande och ett liv utanför jobbet. Utan ständig koll på två telefoner.

Hon beskriver samtidigt hur nästa stora skifte redan är här: “agentic commerce”, där AI-agenter tar över allt större delar av kontakten mellan företag och kunder. Ett skifte som pekar mot ännu mer komplexa system – och ett ännu högre tempo.

Det handlar om en bransch som förändras i rekordfart, med AI som motor. Där kraven ökar, tempot skruvas upp – och där vissa, som Srinivasan, väljer att kliva åt sidan.



Därför lämnar techarbetare AI-branschen

1.

FÄRRE JOBB – OCH TUFFARE ARBETSMARKNAD

Sedan techkrisen efter pandemin och AI-boomen har hundratusentals jobb försvunnit globalt. Många lämnar inte frivilligt – de får sparken, eller hittar inte nya jobb i en betydligt hårdare arbetsmarknad.

3.

ETT HÅRDARE ARBETSKLIMAT

Techbolagen sålde länge in sig som framtidens drömarbetsplatser: fria luncher, flexibilitet och hög trivsel. Men enligt techarbetare och fackliga företrädare har klimatet blivit betydligt tuffare, med fler uppsägningar, hårdare krav och mindre trygghet.

5.

ETISKA SKÄL

Vissa lämnar av ideologiska skäl. Det kan handla om oro för AI:s påverkan på samhället, kommersialisering av användardata, militär användning eller en känsla av att bolagen prioriterar tillväxt framför ansvar.

2.

UTBRÄNDHET OCH EXTREMT TEMPO

I delar av AI-industrin har en kultur vuxit fram där tempot är extremt. Den kinesiska 996-modellen – att jobba 9 till 21, sex dagar i veckan – lyfts allt oftare som ideal i vissa AI-startups. Høgt tempo och ständig konkurrens driver på utbrändhet.

4.

ORO FÖR ATT BYGGA BORT SITT EGET JOBB

AI skapar en ny sorts osäkerhet: många upplever att de förväntas träna systemen som på sikt ska ersätta dem själva. Produktivitetsvinster hamnar hos bolagen – medan de anställda riskerar att bli överflödiga.

6.

EN LÄNGTAN EFTER NÅGOT ANNAT

För vissa handlar det inte främst om protest utan om livsval. Efter år i högintensiva miljöer väljer vissa att prioritera familj, hälsa, skapande eller ett arbete de upplever som mer meningsfullt.

Ofrivilliga quitters: “Måste organisera oss”

Techvärlden har länge sålt in sig som framtidens arbetsplats: fria luncher, generösa förmåner, hög lön och en känsla av att vara med och förändra världen. Men enligt Tech Workers Coalition har den bilden börjat spricka.

– Fler känner sig bekväma med att säga det rakt ut: branschen de en gång gick in i har förändrats, säger talespersonen Mark Dudley till Futurion.

Han beskriver ett skifte från en kultur där bolagen ansträngde sig för att få anställda att må bra och stanna – till ett betydligt hårdare klimat, där tillväxt och kostnadskontroll väger tyngre än trivsel.

Förr var det lätt att byta jobb i Silicon Valley. Om du inte fick den befordran du ville ha kunde du ha ett nytt erbjudande veckan efter. Techbolagen slogs om talanger. Nu ser det annorlunda ut. Samtidigt har techjättarnas självbild förändrats.

– Från att vilja framstå som idealistiska problemlösare har många blivit allt mer öppna med vad som faktiskt driver dem: exponentiell tillväxt, säger Dudley.

För att fortsätta växa räcker det inte längre med nya appar eller annonsintäkter. Bolagen rör sig in i militär, övervakning och statliga kontrakt – något som skaver för många anställda.

– Bolagen försöker inte ens längre låtsas vara något annat. Ta till exempel övervakningsindustrin. Med bolag som Palantir. Och fler börjar se det.

AI-eran har gjort oron ännu mer konkret. Många techanställda upplever att de förväntas träna upp systemen som sedan kan göra deras egna jobb överflödiga. Effektiviteten ökar – men vinsterna hamnar högre upp i hierarkin.

– Den stora frågan är: varför ska jag jobba ännu mer effektivt med AI – för att sedan bli av med jobbet eftersom jag hjälpt AI att ersätta mig?

Det är en frustration som förändrat synen på arbete även inne i branschen. Den gamla FIRE-drömmen – Financial Independence, Retire Early – där målet var att tjäna tillräckligt mycket för att kunna lämna arbetslivet tidigt, har tappat kraft. Allt fler börjar i stället fråga sig vad jobbet faktiskt är till för.

Vissa lämnar för att bli lärare, terapeuter eller starta mindre, värderingsdrivna verksamheter, enligt Tech Workers Coalition. Andra försöker förändra företagen inifrån. Men enligt Dudley blir det allt tydligare att individuell framgång inte räcker.

– När techchefer pratar om AI säger de att vi kan göra mer på kortare tid. Det de egentligen menar är att de kan anställa färre. Effektivitetsvinsterna borde delas.

Därför, menar han, blir organisering avgörande. Om AI ska förändra arbetslivet måste också makten över förändringen delas.

– Det är därför vi måste organisera oss. För att ta tillbaka makten – tillsammans.



Techuppsägningarna efter AI-genombrottet

Uppsägningarna i techbranschen kan delas in i tre vågor:

1. Baksmällan, 2022–2023

Techbolagen hade överanställt under pandemin och bantade snabbt när räntor, börs- och tillväxtförväntningar vände.

2. Omfördelningen, 2024–2025

Personal skars bort i äldre delar av bolagen, samtidigt som bolagen ökade investeringarna i AI, chip och datacenter.

3. AI-effektiviseringen, 2025–2026

AI börjar i vissa fall beskrivas som en direkt orsak till att färre anställda behövs – särskilt inom kodning, support, administration och mellanskikt.

Källa: Layoffs.fyi, Challenger, Gray & Christmas, CompTIA

Sedan ChatGPT slog igenom hösten 2022 har techbranschen skurit kraftigt. Nära 800 000 anställda på techbolag har sagts upp globalt 2022–2026. Det handlar både om baksmällan efter pandemins överanställningar och om en ny omfördelning: pengar, personal och prestige flyttas från äldre affärsområden till AI.

Källa: Layoffs.fyi

I mars 2026 var AI den vanligaste angivna orsaken till neddragningar i USA: 15 341 jobb, motsvarande 25 procent av månadens nedskärningar. Men sett över perioden 2023–2026 har AI kopplats till 99 470 uppsägningsplaner, 3,5 procent av totalen.

Det betyder inte att AI-effekten är liten. Snarare att den ofta göms i ord som "effektivisering", "omstrukturering" och "strategisk omprioritering". Ett tydligt exempel är Block, Jack Dorseys fintechbolag, som i februari 2026 skar bort omkring 4 000 jobb – från över 10 000 anställda till under 6 000 – i en AI-driven omställning.

Källa: Challenger, Gray & Christmas

Quitters – elitens avhopp och den större chansen

Futuristen Paul Saffo vid Stanford köper inte riktigt bilden. Techavhopparen framställs ofta som hjälte – en person som står upp för fina värderingar mot giriga bolag.

Saffo har varit i Silicon Valley länge nog för att bli misstänksam mot den typen av berättelser. När högt uppsatta AI-profiler lämnar för att skriva poesi, göra konst eller börja om, tycker han att första frågan bör vara krasst ekonomisk:

– Hade deras optioner hunnit lösas in innan de slutade?

Med andra ord: hade de redan tjänat ihop tillräckligt för att kunna gå? Saffo påminner om att de mest uppmärksammade avhopparna tillhör en mycket liten elit. De kan säga upp sig. De kan välja mening före lön. De kan skriva öppna brev om moral – och ändå hitta ett nytt jobb i branschen.

– Städaren på OpenAI har inte den möjligheten, säger Saffo.

Det betyder inte att moralen är oviktig. Tvärtom. Han placerar dagens AI-avhopp i en längre teknikhistoria, där människor först bygger något – och sedan chockas av vad deras uppfinning används till. Einstein ska ha sagt att han hellre blivit urmakare när han förstod atombombens kraft. Alfred Nobel trodde att dynamiten skulle göra krig omöjliga – och skapade sedan Nobelpriset som en sorts botgöring.

– Är de som Einstein – eller som Nobel?

I AI-eran blir den konflikten extra skarp. Många tech-anställda arbetar i högt tempo med att bygga system som på sikt kan ersätta dem själva.

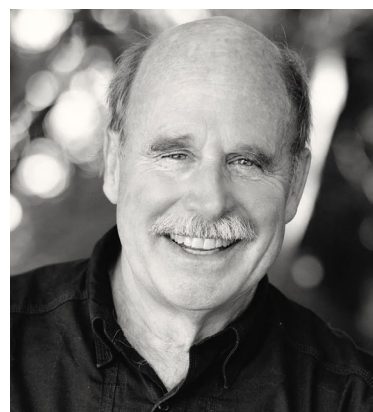
– Folk jobbar så hårt att de går in i väggen – med att bygga systemen som ska ersätta dem, säger Saffo.

Det är här “quitters”-fenomenet får sin verkliga tyngd. Inte som massrörelse, utan som symptom. För varje uppmärksammas elitavhoppare finns sannolikt många fler som vill lämna men inte kan. De har bolån, barn, visum eller helt enkelt inte råd att kliva av. Saffo är därför mindre intresserad av dem som redan tjänat ihop sitt kapital och försvinner ut genom takluckan. Han riktar blicken mot dem som blir kvar – eller sparkas ut.

Techbranschen gått igenom stora neddragningar. Det som en gång var en arbetsmarknad där utvecklare kunde lämna Facebook på fredagen och ha ett nytt jobb på måndagen, har hårdnat.

”Folk jobbar så hårt att de går in i väggen – med att bygga systemen som ska ersätta dem”

Gratisluncherna och beanbagsen finns kvar. Men maktbalansen har skiftat. I dag är det extrem elitrekrytering i ena änden – och massuppsägningar i den andra. De allra bästa AI-talangerna jagas fortfarande med absurda löner. För många andra har tryggheten försvunnit. Och där, menar Saffo, borde Sverige titta noga. Inte främst på de berömda avhopparna – utan på de ofrivilliga.



Paul Saffo



Han beskriver Sverige som något Silicon Valley ofta saknar: "en moral economy" – en ekonomi där rättigheter, ansvar och trygghet är en del av systemet.

- Sverige har gjort ett ganska bra jobb med att bygga en sådan modell.

Poängen är enkel: i ett land med sjukvård, föräldraledighet och social trygghet är det mindre riskfyllt att starta bolag. Misslyckas du faller du inte lika hårt.

- Det gör det lättare att våga starta eget bolag.

Om AI-eran både skapar moralisk oro och kastar ut kvalificerade människor från techbolagen, uppstår ett fönster. Sverige kan inte konkurrera med Silicon Valley på kapital, tempo eller löner. Men Sverige kan konkurrera med något annat: trygghet, samhällskontrakt och en arbetskultur där människor inte bränner ut sig. Saffo tycker inte att Sverige ska stå vid sidan och hoppas.

- Sverige måste vara med i matchen.

Han pekar på Kanada, som redan för över tio år sedan satte upp reklamskyltar längst med motorvägen 101. Budskapet var riktat mot entreprenörer: kom hit. I dag tävlar flera länder om forskare, ingenjörer och grundare som vill bygga något nytt utanför USA:s hårdnande klimat – både inom tech och politik. Frågan för Sverige är därför inte bara varför vissa lämnar AI-branschen. Frågan är vad Sverige gör när de gör det.

För om Silicon Valley just nu producerar både AI-miljardärer, utbrända ingenjörer och desillusionerade idealister, kan nästa konkurrensfördel vara något oväntat: ett samhälle där människor vågar börja om.

