



**LUNDS UNIVERSITET**

**Ekonomihögskolan**

*Institutionen för informatik*

---

# **AI & fördomar inom rekryteringsprocesser**

**En kvalitativ studie**

Kandidatuppsats 15 hp, kurs SYSK16 i Informatik

Författare: Nora Montgomery  
Maja Palm

Handledare: Osama Mansour

Rättande lärare: Niki Chatzipanagiotou  
Nicklas Holmberg

# AI & fördomar inom rekryteringsprocesser: En kvalitativ studie

ENGELSK TITEL: AI & Bias within Recruitment Processes: A Qualitative Study

FÖRFATTARE: Nora Montgomery och Maja Palm

UTGIVARE: Institutionen för informatik, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

EXAMINATOR: Osama Mansour, Docent

FRAMLAGD: maj, 2023

DOKUMENTTYP: Kandidatuppsats

ANTAL SIDOR: 68

NYCKELORD: Fördomar, AI, Rekryteringsprocess, Bias

SAMMANFATTNING (MAX. 200 ORD):

Inom HR-arbetet på företag har användningen av AI ökat. Användningsområdena är många men just fördomar fortsätter vara en viktig synpunkt i ämnet. Att fördomar förekommer i rekryteringsprocesser är oundvikligt. Däremot finns det verktyg för att minska att de uppstår. En kvalitativ studie har därför genomförts för att se ur perspektivet av rekryterare hur man använder sig av AI i sina rekryteringsprocesser för att arbeta mot en fördomsfri rekrytering. Resultatet påvisar att AI-verktyg inom rekryteringsprocesser bidrar till effektivitet och mer kompetensbaserad rekrytering så länge AI används på rätt sätt. Det upplyser även det kritiska tänkandet kring befintlig data och hur omedvetna fördomar kan påverka processer.

## Innehåll

1	Introduktion.....	6
1.1	Bakgrund .....	6
1.2	Problemområde .....	7
1.3	Forskningsfråga .....	8
1.4	Syfte.....	8
1.5	Avgränsningar .....	8
2	Litteraturgenomgång .....	9
2.1	Teknologi inom rekrytering.....	9
2.2	Artificiell intelligens inom rekrytering.....	11
2.2.1	Definition av artificiell intelligens .....	11
2.2.2	Implementering av artificiell intelligens i rekryteringsprocesser.....	11
2.3	Fördomar i rekrytering .....	12
2.3.1	Metoder för att motverka fördomar .....	13
2.4	AI-etik i rekrytering.....	14
2.5	Sociotekniskt perspektiv.....	15
3	Metod .....	17
3.1	Metodval.....	17
3.2	Urval.....	17
3.2.1	Val av organisationer och respondenter .....	18
3.3	Intervju .....	18
3.3.1	Intervjustruktur .....	19
3.3.2	Intervjufrågor.....	19
3.3.3	Genomförande av intervju.....	20
3.4	Bearbetning av data .....	21
3.4.1	Transkribering .....	21
3.4.2	Tematisk analys .....	21
3.5	Etik .....	23
3.6	Validitet och reliabilitet.....	24
4	Empiri.....	26
4.1	Fördomar inom rekrytering .....	26
4.2	Användning av AI i rekryteringsprocesser.....	27
4.2.1	Rekryteringsprocessens utformning .....	27
4.2.2	Integrering med AI .....	28
4.2.3	Människa-AI interaktion .....	30
4.3	Metoder för att motverka fördomar.....	33

---

5	Analys och Diskussion.....	35
5.1	Fördomar inom rekrytering .....	35
5.2	Användningen av AI inom rekryteringsprocesser.....	35
5.2.1	Rekryteringsprocessens utformning & integrering med AI.....	35
5.2.2	Människa-AI interaktion .....	38
5.3	Metoder för att motverka fördomar.....	39
5.4	Ett sociotekniskt perspektiv på interaktionen mellan människa och AI vid rekrytering.....	40
6	Slutsats och vidare forskning .....	42
6.1	Slutsats.....	42
6.2	Vidare forskning.....	43
	Appendix 1: Förfrågan via LinkedIn.....	44
	Appendix 2: Informationsmejl med intervjufrågor till respondenter .....	45
	Appendix 3: Utskrift, Intervju 1 – Pilotintervju .....	46
	Appendix 4: Utskrift, Intervju 2 .....	50
	Appendix 5: Utskrift, Intervju 3 .....	55
	Appendix 6: Utskrift, Intervju 4 .....	62
	Referenser.....	67



## Tabeller

Tabell 3.1: Tabell med översikt över respondenter och intervjuer.....	20
Tabell 3.2: Tabell med centrala teman vid tematisk analys. ....	22
Tabell 5.1: Tabell över hur AI används och integreras i olika skeden. ....	37

# 1 Introduktion

*Syftet med detta kapitel är att introducera uppsatsens ämne. Detta i form av bakgrund till det valda ämnet, vidare beskriva problemområdet och formulera en forskningsfråga. Kapitlet avslutas med syftet med uppsatsen samt de avgränsningar som kommer ha i åtanke under studiens gång.*

## 1.1 Bakgrund

I takt med att artificiell intelligens (AI) blir alltmer förekommande så bildas det en upprördhet över hur de systemen fungerar och de resultat som följer av besluten som AI har ansvar för. Rädslan grundar sig i att de beslut som tas kan vara påverkade av fördomar som tillkommer från skaparna av den inmatade datan. Ett stort företag, Amazon, har valt att avveckla det digitala verktyg de hade tillämpat som använde sig av AI för att det gång på gång påvisat ett underlägset resultat för kvinnor i sina processer än män, vilket pekade på att verktyget hade fördomar gentemot kvinnliga kandidater. Fördomarna bildades som en konsekvens av att en underrepresentation av ansökningar från kvinnor hade förekommit i den testdata som hade använts innan verktyget hade satts i bruk (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Redan år 2018 var artificiell intelligens en av de största trenderna inom rekrytering. Den största utmaningen inom rekrytering är att lyckas rekrytera den bästa kandidaten, samt att hantera mångfald. Med hjälp av AI finns möjlighet att möta denna utmaning (Upadhyay & Khandelwal, 2018). AI kan vara användbart på flera olika sätt, bland annat finns verktyg för att skanna av sociala medier, så kallat cyber-vetting (Nikolaou, 2021). Då tar AI-verktyget fram information om personlighetsdrag och lämplighet hos kandidater, vilket kan anses som ett bra komplement till den traditionella informationen som finns om en kandidat via en ansökan. När AI-verktyget skannar av sociala medier kan den hitta information om kandidaters värderingar och attityder och på så sätt förutspå framtida beteenden (Ahmed, 2018). Utöver det är AI duktig på att bearbeta stora mängder data, vilket möjliggör att den snabbt kan välja ut de bäst lämpade kandidaterna. Trots att AI kan sköta urvalet av rätt kandidater så får inte den personliga relationen mellan ett företag och dess sökande kandidater försvinna. Medan AI bör användas för att tidseffektivisera rekryteringsprocessen så bör människan fortfarande ansvara för att bygga starka relationer, en färdighet som kräver empati och känslor. Det gäller att använda AI på rätt sätt för att produktivisera förhållandet mellan maskin och människa (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

Artificiell intelligens (AI) är intelligens som visas av maskiner, i kontrast till naturlig intelligens som visas av människor och andra djur. Det är ett system som korrekt kan tolka extern data, lära sig från sådan data och använda dessa lärdomar för att uppnå specifika mål och uppgifter genom flexibel anpassning. AI är med andra ord kunskapen om att skapa maskiner som kan efterlikna mänsklig förmåga såsom inlärning eller problemlösning (Ahmed, 2018).

Att artificiell intelligens visar på en framåtskridande utveckling av arbete med rekrytering på företag bidrar till förändring. Däremot så finns det risker med dessa algoritmer, de kan bidra med negativa aspekter angående mänskliga fördomar som representeras inom den artificiella intelligensen (Tilmes, 2022). De AI-system som finns förbereds med manipulerad data som reflekterar det tänkande som skaparen av datan har. Det kan i sin tur bidra till att de allmänna fördomar som finns runt omkring obemärkt speglas i algoritmerna och på så sätt utökar de fördomar som finns i dagens samhälle (Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021). Det som ytterligare kan påverka denna data är att representationen för jämställdhet eller andra minoritetsgrupper potentiellt inte stämmer överens med den data som skickas in, det kan exempelvis finnas mindre uppgifter om viss ålder, etnicitet eller kön som i sin tur kan påverka att AI-algoritmer tolkar datan som mindre sannolik att passa för tjänst eller företag (Tilmes, 2022).

Utöver den data som samlas in kan även problemformuleringar och klassificeringar leda till fördomar inom rekrytering. Att skapa kriterier som är oklara eller mångtydiga för ett jobb kan resultera i att AI påverkas av sociala attityder och normer. Det kan vara vid tillfällen där ett kriterium exempelvis är "lämplig". Det AI anser lämpligt utifrån språk, kroppsspråk, tal och ögonkontakt baseras på hur den är tränad och dess algoritmer och detta kan i vissa fall innebära en risk för minoritetsgrupper att bli bortvalda (Tilmes, 2022).

En viktig aspekt vid utveckling av AI är att programmera maskinen med avstånd från omedveten bias. Det är även viktigt att förstå hur AI tänker och fungerar för att inte förlora kontrollen av rekryteringsprocessen. Utan förståelse för hur den fungerar finns risken för att AI börjar basera sina beslut och resonemang utifrån oönskade mönster och partiskhet inom olika kategorier. Undviks detta och AI programmeras med rätt förutsättningar kan den undvika omedvetna fördomar som människan har och därmed frånga information som namn, kön, ålder och etnicitet (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

Ett dilemma i rekryteringsprocesser har tidigare varit balansen mellan kvalitet och tid. För varje intervju ökar chansen att hitta en bättre kandidat men det innebär att fler dagar adderas till rekryteringsprocessen. Med AI kan hastighet uppnås utan att riskera förlust av kvalitet (Upadhyay & Khandelwal, 2018). Däremot så måste man ha riskerna som tillkommer med AI i åtanke, så att datan representerar det som är av värde och att implementationen av AI inte missgynnar företaget istället (Tilmes, 2022).

## 1.2 Problemområde

Preuss (2019) förklarar att AI kommer att ändra det traditionella sättet för hur rekryterare arbetar. I framtiden kommer processerna ökande handla om samarbetet mellan maskin och människa (Preuss, 2019). På samma spår, konstaterar Ahmed (2018) att artificiell intelligens revolutionerar hela HR-branschen. Det finns dock osäkerheter kring ämnet där fördomar spelar en stor roll och ett arbete för hur man kan motverka dessa fördomar bör tas i åtanke. AI kan komma att förändra dagens sätt att arbeta med rekrytering men det kan även bidra till att förstärka de fördomar som redan finns (Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021).

Rekryteringsprocessen består av många, långa, olika steg och en del av begreppet rekrytering i sig innebär att skapa en så tids- och kostnadseffektiv process som möjligt. Rekrytering är en väldigt betydelsefull faktor för företag och möjligheten att man med hjälp av digitala verktyg och användning av AI kan göra en process mer produktiv och välfungerande är av hög vikt



(Sangeetha, 2010). Det finns ett flertal olika AI-lösningar som går att implementera, allt ifrån grundläggande rekryteringsverktyg till mellanliggande applikationer eller avancerade system. AI-lösningar möjliggör ett mer välfungerande sätt att ta reda på en eventuell lyckad matchning mellan kandidat och företag (Ahmed, 2018).

En effektiv rekryteringsprocess som resulterar i att hitta rätt kandidater ger företag en betydande konkurrensfördel enligt Sangeetha (2010). Det är däremot värt att upplysa om den brist på mångfald som finns på dagens arbetsplatser, exempelvis mellan de olika könen och den homogena och manliga dominansen som finns inom många branscher. Vid planering och verkställande av AI kan omedvetna fördomar skapas från algoritmerna som i sin tur mynnar ut i fördomar. Detta uppstår då AI ofta är en återspeglning av tidigare data som riskerar att innehålla fördomar mot en viss grupp och därmed kan det förväntas bli fördomsfulla resultat av det arbete som AI bidrar med (Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021). Därför vill vi med denna undersökning ta reda på vilket sätt företag arbetar för att se till att fördomar inte förekommer i deras rekryteringsprocesser där AI används. Vi anser detta viktigt och relevant då förståelse för förändringen ligger som grund för att veta vad som fortsatt bör utvecklas och vad som fungerar bra i dagsläget.

### 1.3 Forskningsfråga

Vilka metoder använder företag för att motverka fördomar när AI används i rekryteringsprocesser?

### 1.4 Syfte

Syftet med studien är att undersöka tillämpningen och användningen av AI-verktyg och effekten av fördomsfulla beteenden under rekryteringsprocesser.

### 1.5 Avgränsningar

Uppsatsen avgränsar sig till företag som har något slags AI-verktyg implementerat i deras rekryteringsprocess i dagsläget. Företag som tidigare haft det alternativt funderar på att implementera det i framtiden kommer således inte att inkluderas. Vidare fokuserar denna studie på rekryterarens perspektiv och därmed kommer respondenterna endast bestå av HR-personal på företag. Detta avgränsar till att kandidater inte kommer att intervjuas då syftet endast är att undersöka hur det interna arbetet fungerar för att motverka att fördomar förekommer när AI används inom rekryteringsprocesser. Studien är även avgränsad till Sverige och svenska företag.

## 2 Litteraturgenomgång

*I litteraturgenomgången kommer vetenskapliga artiklar och dess relevanta innehåll presenteras för att vara grund till hur artificiell intelligens används och påverkar rekryteringsprocesser idag. Fortsättningsvis kommer fördomar inom rekrytering behandlas, AI-etik i rekrytering presenteras och till sist så kommer det sociotekniska perspektivet nämnas.*

### 2.1 Teknologi inom rekrytering

Utvecklingen av tekniska lösningar har under de senaste årtiondena förändrats inom den verksamheten som berör rekrytering och urval i anställningsprocesser. Sedan tidigt 2000-tal har studier kring ämnet påvisat att teknologi bidrar till en positiv utvecklingskurva. Det har under årens gång påverkat framåtskridande arbete inom rekrytering och den livscykel som berör urval och anställning av personal (Nikolaou, 2021).

Rekrytering definieras som processen att internt eller externt och på ett så tids- och kostnadseffektivt sätt som möjligt, identifiera och anställa den mest lämpade kandidaten för en vakans. Processens olika delar består av verifiering av vakans, formulering av jobbspecifikation, identifiera kandidater, urval genom intervjuer och eventuella tester samt skapa anställningsförslag (Sangeetha, 2010). Dessa delar ingår i de identifierade 4 huvudfaser som Nikolaou (2021) tar upp i sin artikel, attraktionsfasen, screeningfasen, urvalsfasen och till sist, anställningsfasen. En lyckad anställningsprocess är då den leder till produktiva anställningar samt skapar en god lönsamhet för organisationen. Det är bekräftat att det finns en stark koppling mellan företagsprestation och rekryteringsexcellens som återspeglar hanteringen av en organisations humankapital och dess påverkan på resultatet. Därav är rekrytering en viktig aspekt för alla företag för att lyckas skapa en konkurrensfördel och med det en finansiell framgång på lång sikt (Sangeetha, 2010).

För att vara konkurrenskraftig gentemot andra företag så anses teknologi inom rekrytering som en nödvändighet på arbetsplatsen. Teknologi i detta sammanhang inkluderar olika tillvägagångssätt med användning av digitala verktyg som medför olika positiva resultat (Abdul, Wang & Li, 2020). När en rekryteringsprocess påbörjas så identifieras de kunskaper, färdigheter, förmågor och erfarenheter som behövs för att passa den specifika tjänsten samt arbetsplatsen (Singh & Finn, 2003). De 4 huvudsteg i rekryteringsprocessen som Nikolaou (2021) nämner, är de faser där tekniska komponenter främst påverkat utvecklingen.

Attraktionsfasen behandlar hur företag skapar attraktion kring sina annonser. Med den digitala utvecklingen har processen påverkats på så sätt att annonserna kan få en större spridning via internet. Det bidrar till att folk i högre utsträckning blir medvetna om de olika jobb som finns att söka, som i sin tur attraherar fler ansökningar. I nutid har de flesta företag även egna sidor dedikerade till lediga jobb på sina hemsidor för att kunna attrahera den krets som är intresserad av företaget, med olika roller. Även marknadsföring via sociala medier fungerar som ett sätt att attrahera allmänheten till ansökning för jobb (Nikolaou, 2021). Likaså trycker Abdul, Wang & Li (2020) på att den digitala utvecklingen bidragit till att attrahera

jobbsökande kandidater, där de framför sociala medier som en stor deltagande faktor. Via sociala medier kan den specifika applikationen samla in data om sina användare som sedan analyseras och på så sätt kan identifiera liknande användare för att sedan hjälpa företag att anpassa sina annonser samt rikta dem mot de användare som är mest sannolika att finna intresse för en specifik tjänst (Hickok, 2020). En av de viktigaste orsakerna till företags produktivitet är deras fallenhet för att attrahera och upprätthålla kompetenta anställda (Singh & Finn, 2003). Det indikerar hur viktigt det är för företag att ha en fungerande metod för att få sina jobbbannonser att vara tilltalande.

Den andra fasen, screeningfasen innebär att man granskar de sökande kandidaterna för att avgöra vilka som är passande och kvalificerade för den tjänst som de sökt. I denna fas används teknologin främst i form av att analysera CVn samt det digitala verktyget cybervetting, som i sin tur betyder att internet och digital teknik används för att söka och samla in information om en jobbsökande (Nikolaou, 2021). Det kan inkludera att söka efter information på sociala medier, sökmotorer och andra webbplatser för att få en uppfattning om en persons bakgrund, aktiviteter och beteende (Abdul, Wang & Li, 2020). Detta digitala verktyg har fått en del negativ kritik då det inte uppskattas av kandidaterna att ens privata liv via sociala medier ska reflekteras för den tjänsten de sökt. Däremot finns det sociala medier som LinkedIn, en yrkesinriktad applikation, där syftet är att ge tillgång till potentiella arbetsgivare med information om sina erfarenheter och kompetenser inom yrkeslivet (Nikolaou, 2021).

Urvalsfasen, som är den tredje fasen, indikerar att den tekniska påverkan främst sker genom olika tester via internet. Det är i denna fas som de flesta kandidater går igenom tester och intervjuer. Under de senaste åren har även asynkrona intervjuer och spelbaserade test expanderat. Asynkrona intervjuer syftar till att den sökande kandidaten får möjlighet att svara på frågor där man spelar in sitt svar och skickar in, helt tidsberoende av den andra parten. Detta tillåter arbetsgivare att hålla flera intervjuer samtidigt samt möjligheten att få fler bedömare om en specifik kandidat och komma överens om vem som är mest lämpad för tjänsten. Spelbaserade test bidrar till att främja nöje, öppenhet, utmaning och interaktion i rekryteringsprocessen. Att omvandla befintliga tester till spelbaserade tester kan attrahera den yngre generationen med uppskattande reaktioner och även en ökad organisatorisk attraktionskraft (Nikolaou, 2021). Genom dessa olika tester kan man lokalisera vilka kandidater som besitter de kunskaper, färdigheter, förmågor och erfarenheter som tidigare identifierats för tjänsten och på så sätt hitta den mest lämpade kandidaten (Singh & Finn, 2003).

Slutligen, anställningsfasen, som sker när den sökande tagit sig genom alla steg i rekryteringsprocessen och blivit anställd. Där används digitala verktyg genom utbildning och upplärning. Det är ett verktyg som visat sig mycket effektivt på arbetsplatsen för att få de anställda att anpassa och lära sig om sin nya roll (Nikolaou, 2021). Det är av hög vikt att man inte endast ser till att anställa lämpliga kandidater, utan även att lära upp dem inom den nya tjänsten och på så sätt se till att företaget kan ta hand om och dra nytta av den nya personalen (Sangeetha, 2010).

Det alla faser har gemensamt är att tekniken i samband med rekrytering påvisar potential för effektivare arbete genom digitala verktyg (Nikolaou, 2021). Vidare uppmanar Abdul, Wang & Li (2020) även att det är av hög vikt att organisationer som än inte implementerat teknologi i sina rekryteringsprocesser gör det inom en snar framtid. Med dessa verktyg anses processen

att anställa kandidater ha förbättrats och specifikt utvecklat de tidiga faserna inom processen åt det bättre (Abdul, Wang & Li, 2020).

## 2.2 Artificiell intelligens inom rekrytering

### 2.2.1 Definition av artificiell intelligens

Artificiell Intelligens är ett brett begrepp som enligt Chowdhary (2020) kan definieras som en "automatisering av intelligent beteende". För att vidare förstå innebörden av definitionen kan det vara nödvändigt att bryta ner det ytterligare. Att automatisera något betyder att man tillåter tekniker eller maskiner att verkställa en uppgift (Lundborg, 2023). Intelligens förklaras som en samling av begreppen uppfatta, analysera och reagera, vilket indikerar att intelligent beteende har en innebörd av förmågan att komma till insikt och anpassa det till sin omgivning (Chowdhary, 2020). I sin helhet så innebär alltså artificiell intelligens förmågan för tekniker eller maskiner att komma till insikt och anpassa det efter sammanhang.

Målet med AI är att bygga maskiner som kan göra samma uppgifter som människan, det vill säga uppgifter som kräver en viss intelligensnivå samt ett eget tänkande. För att uppnå denna kunskap hos maskinen, likt mänsklig kognitiv förmåga behövs en stor mängd data samt intelligenta algoritmer. Detta för att effektivt kunna bearbeta datan och därigenom kunna se mönster och dra slutsatser. AI är ett stort område med flera olika grenar såsom maskininlärning och djupinlärning vilket är två olika sätt att lära en maskin hur den ska fungera (Jackson, 2021). I och med att det är ett så brett område är omfattningen diskuterad. Exempel på förmågor som generellt inkluderas under termen artificiell intelligens är att framgångsrikt förstå mänskligt tal, konkurrera på högsta nivå i strategiska spelsystem eller självständigt operera bilar (Ahmed, 2018). Ett exempel på en AI-applikation som nyligen blivit väldigt modern är ChatGPT. Det är en chattjänst som samspekar med människan via en AI-baserad dialog. Med hjälp av inmatad data kan applikationen föra en anpassad konversation (OpenAI, n.d.).

### 2.2.2 Implementering av artificiell intelligens i rekryteringsprocesser

Att företag använder sig av AI i sina rekryteringsprocesser har blivit allt vanligare under den senaste tiden. Det har exempelvis implementeras som hjälpmedel för att granska kandidater, analysera inskickade CV:n samt uppskatta hur länge en kandidat har som plan att stanna på företaget (Mujtaba & Mahapatra, 2019). På avdelningen för HR-arbete på en arbetsplats kan AI generera flertalet potentiella lösningar för att förenkla vardagsarbetet för rekryterare. Det kan exempelvis vara digitala verktyg anpassade för rekrytering, med hjälp av AI. Tillsammans eller oberoende av varandra så kan dessa verktyg bidra till ett mer produktivt tillvägagångssätt för rekryterare att beräkna hur en kandidat hade anpassat och bidragit till en framtida anställning på företaget. Detta banbrytande fenomen kan bidra till att HR-arbete på alla arbetsplatser kan utvecklas och förbättras (Ahmed, 2018). Tillika anser Upadhyay & Khandelwal (2018) att AI bidrar till ett effektivare arbete för att involvera jobbsökande individer samt lokalisera aktuella och betydelsefulla kandidater till rekryterare.

Man kan dela in AI i samband med rekrytering i tre kategorier, grundläggande AI, mellanliggande AI och avancerad AI. Inom de grundläggande AI-programmen så inkluderar

det granskning av kandidater, både genom att hjälpa rekryterare med urval och screening, men även genom sociala medier (Ahmed, 2018). Grundläggande AI-verktyg fungerar främst på så sätt att de granskar text och ser nyckelord, sedan rangordnar de med de mest relevanta svar först (Hunkenschroer & Luetge, 2022). Mellanliggande AI-applikationer omfattar exempelvis tester och spelbaserade prövningar, där datan samlas in från det resultat som den sökande kandidaten uppnår (Ahmed, 2018). Dessa tester kan analysera på ett djupare plan och resultera i data som exempelvis kan uppfatta kandidaters riskattityd, uthållighet och planeringsförmåga. Mellanliggande AI-applikationer innefattar även spelbaserade test där utfallet kan bidra till att se hur lämpad en kandidat är för en roll (Hunkenschroer & Luetge, 2022). De avancerade lösningarna kan vidare innebära applikationer med anpassade algoritmer för att mäta förutbestämda egenskaper för att kunna hitta den mest lämpade kandidaten för jobbet. Avancerad AI kan exempelvis vara videointervjuer som inte resulterar i video utan som visar på kroppsspråk, analyserar de sagda svaren och identifierar nyckelord (Ahmed, 2018). Dessa avancerade AI-verktyg har en högre hastighet och effektivitet. Det är ett attraktivt verktyg inom urval eftersom det anses som en tillgång för företaget (Hunkenschroer & Luetge, 2022). Det som alla lösningar har gemensamt är att de i olika grad försöker effektivisera den befintliga rekryteringsprocessen på företaget. Med hjälp av de digitala verktyg i samverkan med AI som används så bidrar det till att avgöra ifall en kandidat är kvalificerad för den specifika tjänsten (Ahmed, 2018). Enligt Hunkenschroer & Luetge (2022) så är det allt fler delar i rekryteringsprocessen som tas över av teknologi och algoritmer i olika grad, men de trycker däremot på att företag fortfarande har mänskliga rekryterare som fattar de avgörande besluten.

Idag används AI framförallt för att ersätta människan i repetitiva och tidskrävande uppgifter (Upadhyay & Khandelwal, 2018). Det bidrar till att uppgifter görs snabbare och mer effektivt. Detta möjliggör även att rekryterare istället kan lägga fokus på andra delar i rekryteringsprocessen (Hunkenschroer & Luetge, 2022). Arbetstiden för rekryterare kan då användas till strategiskt arbete som innebär att planera både kort- och långsiktigt för hur man ska gå tillväga för att rekrytera de bästa kandidaterna. För att få ett så engagerat, innovativt och produktivt team som möjligt krävs mångfaldighet. Därför bör det finnas ett fokus på att stärka mångfalden hos nyanställda vid integrationen av ett AI-system. Även om den mest väsentliga användningen av AI bör vara att effektivisera rekryteringsprocessen för att spara tid och pengar så bör den även hantera kvaliteten på upplevelsen av kandidater. För att uppnå detta måste AI-systemet vara modernt, säkert och användarvänligt, främst för kandidater men även för att vara ett önskvärt verktyg för rekryterare (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

### 2.3 Fördomar i rekrytering

Att det förekommer fördomar i arbetet med rekrytering är något som Dickson Boateng (2021) anser som oundvikligt. Fördomar är en företeelse som förekommer inom arbete med mångfald. Företag som strävar efter att ha diversifierad personal på sin arbetsplats behöver av den orsaken ha full förståelse för vad det innebär med medvetna och omedvetna fördomar och hur man går tillväga för att undvika det till bästa möjliga mån. Omedvetna fördomar handlar inte endast om att vara orättvis mot minoritetsgrupper, utan företag med fördomar kan också påverkas negativt då krav från intressenter inte uppfylls (Roxburgh & Hansen, 2015). Vidare så trycker Upadhyay & Khandelwal (2018) på att diversifierad personal bidrar till ett mer effektivt team. Anledningen till att det är oundvikligt med fördomar inom rekrytering grundar sig i att människan naturligt har en fördomsfull karaktär. Det påverkar både rekryterare och kandidater eftersom fördomar inom rekrytering kan ses som en dold konsekvens som

förekommer i processer där omgivningen består av mångfald och där de som utför rekryteringen är påverkade av omedvetna fördomar (Dickson Boateng, 2021). Det kan i vissa situationer anses vara bra att vara kritisk och nyttja omedvetna fördomar, men det kan även bidra till att hindra kvalitativt beslutsfattande och fördomsfria resultat. I en rekryteringsprocess är de flesta besluten objektivt informerade, med hjälp av utbildning och eftertänksamhet, men de omedvetna fördomarna kan, i vissa fall, förekomma där beslut fattas med grund i tidigare erfarenheter (Roxburgh & Hansen, 2015).

Mujtaba & Mahapatra (2019) beskriver att det blivit allt vanligare med AI och maskininlärning inom HR under de senaste åren, något som även Drage & Mackereth (2022) samt Hunkenschroer & Luetge (2022) uppmärksammar, speciellt när det gäller att analysera CV och utvärdera kandidater. Genom automatisering har AI visat sig minska partiskhet och effektivisera dessa processer. Trots detta så är det viktigt att komma ihåg att den i hög grad bygger på data som skapats av människor och på så sätt riskerar att ärva mänskliga fördomar som kan visa sig i beslut som tas utifrån dess modeller (Feldman & Peake, 2021; Mujtaba & Mahapatra, 2019; Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021). Detta kan exempelvis ske då en AI tränas på data som saknar en jämställd representation av olika människor (Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021). Därför är det i denna digitala förändring viktigt att alla berörda människor som arbetar inom området är medvetna och engagerar sig i hur tekniken utvecklas och används för att rekryteringsprocessen ska utvecklas positivt istället för att riskera att förvärra problemen (Drage & Mackereth, 2022). Fördomar och rättvisa i AI och maskininlärning har därmed blivit ett viktigt forskningsområde under de senaste åren (Mujtaba & Mahapatra, 2019). Anledningen till relevansen av detta ämne förklarar Nadeem, Marjanovic & Abedin (2021) är att organisationer förlitar sig till stor del på besluten från AI-verktyg och att det därmed har stor påverkan för människor i ansökningsprocesser ifall verktygen är partiska gentemot en viss grupp av människor.

### 2.3.1 Metoder för att motverka fördomar

Ansiktsgenkänning och rangordning av kandidater är två olika maskininlärningsapplikationer som i forskning visat sig vara fördomsfulla. Som resultat av forskningen har metoder tagits fram för att kunna förstå och justera AIs algoritmer för att minska fördomar (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Förbehandling, optimering och efterbehandling är tre olika metoder för att minska fördomar med hjälp av algoritmer. Precis som namnen indikerar så handlar de olika metoderna om när i processen algoritmer används för att reducera fördomar. Vid förbehandling sker detta innan AI tränas, vid optimering sker det under tiden AI tränas och vid efterbehandling sker det efter AI tränats (Feldman & Peake, 2021; Lohia et al., 2019; Mujtaba & Mahapatra, 2019; Pagano et al., 2023). Den förstnämnda metoden innebär att datasetet ändras innan det presenteras för AI. Då går det att ta bort tydligt känsliga attribut som inte är relevanta för tjänsten och ändra funktioner som riskerar att resultera i fördomar. Fördelen med denna metod är att det görs oberoende av själva modellen (AI-verktyget) och går därför att tillämpa på flera olika modeller ifall det används flera modeller i olika steg i rekryteringsprocessen (Feldman & Peake, 2021). Dessutom blir denna metod därför även användbar i de fall där det inte går att ändra på själva modellen (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Nästa metod, optimering innebär att modellen arbetar utifrån satta specifika begränsningar för att uppnå rättvis rekrytering (Mujtaba & Mahapatra, 2019). Exempelvis så kan detta vara att modellen kan utse känsliga attribut och sedan agera på dessa attribut utifrån upplärning

(Pagano et al., 2023). Ett exempel på en sådan begränsning kan vara att välja lika många personer från olika kvalificerade grupper. Trots att denna metod ofta är framgångsrik vad gäller att minska orättvisor så finns det även några mindre bra aspekter med denna metod. Dels så kan det kräva att begränsningarna ändras med tiden, vilket kan vara svårt då AI-verktyget är köpt och inte utvecklat internt. Det kan även göra att modellen får kompromissa med andra aspekter än rättvisa och därmed uppkommer en risk att ej kvalificerade kandidater väljs endast på grund av en match gällande rättvisa (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Den tredje och sista metoden Mujtaba & Mahapatra (2019) belyser för att motverka fördomar är efterbehandling, med detta menas när resultatet från modellen modifieras i efterhand. Även Lohia et al. (2019) nämner efterbehandling som en metod för att motverka fördomsfulla resultat från AI. Detta kan göras genom att modifiera utdatan efter jämställda odds eller att ge gynnsamma utfall för mindre privilegierade grupper och ogynnsamma utfall för privilegierade grupper. Denna metod är bra för att uppfylla syftet med att rekrytera fördomsfritt men precis som med optimering riskerar metoden att noggrannheten försämras. Detta sker då det blir större fokus på att hitta kandidater utifrån jämställdhet snarare än utefter kompetens. Likt förbehandling däremot är en stor fördel med efterbehandling att den inte kräver tillgång till förändring av själva modellen (Feldman & Peake, 2021). På så sätt är denna metod applicerbar på AI-verktyg utan kunskap och modifiering av utvecklingen av AI:n med dess träningsdata (Lohia et al., 2019). Ännu en fördel med denna modell är att både arbetsgivaren och kandidaten får återkoppling på kandidatens mindre bra egenskaper och på så vis får kandidaten en bättre förståelse och större chans att lyckas i en framtida process. Det bidrar även till en förbättrad upplevelse av rättvisa i en process där en tydlig förklaring av ett beslut eller från en intervju har framförts till kandidaten (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Drage & Mackereth (2022) diskuterar också problematiken kring fördomar i rekrytering där AI används och framför några metoder för att motverka denna företeelse. Det första de belyser är att när AI utvecklas ska utvecklarna ta hänsyn till breda fördomar och ojämlikheter som format rekryteringsprocesser, det går inte att fokusera på enstaka fall för då blir arbetet för smalt. Den andra punkten rör rekryterare och HR-personal som använder sig av externa AI-verktyg. De förklarar vikten av att dessa personer engagerar sig och ansvarar för att de åtminstone har en grundläggande förståelse och kunskap för verktygen de använder och dess begränsningar. Den sistnämnda aspekten författarna lyfter är att AI-etiker, myndigheter och beslutsfattare utökar sitt bidrag till forskningsområdet. Trots att det finns en viss ökad granskning av AI-verktyg inom rekrytering så anser de att arbetet behöver utvidgas för att inte riskera att syftet med verktygen och fördomsfri rekrytering används på fel sätt och istället missgynnar rekryteringsprocessen. Utan detta arbete finns risker att verktygen reproducerar fördomar i form av olikheter och diskrimineringar (Drage & Mackereth, 2022). Hunkenschroer & Luetge (2022) stödjer ovannämnda metoder för användandet av AI i rekryteringsprocesser och den tekniska utvecklingen för en lyckad användning. De är eniga om vikten av engagemang och medvetenhet på flera nivåer, dels på en högre nivå hos beslutsfattare, men även hos utvecklarna och användarna av verktygen.

## 2.4 AI-etik i rekrytering

AI-etik är ett begrepp som förklarar studerandet av etik inom AI, ett område som än så länge ses som relativt nytt. I detta undersöks hur etisk AI kan utvecklas, det vill säga, hur en AI byggs som betar sig etiskt. En väsentlig aspekt för att lyckas med detta är förståelsen för problematiken som eventuellt kan uppstå med användandet av AI. Även om detta är ett

komplex område så bör det hanteras brådskande då AI införs i allt snabbare takt och i större utsträckning i samhället (Siau & Weiyu, 2020).

Hunkenschroer & Luetge (2022) lyfter vikten av de etiska frågorna med AI inom rekrytering. Många AI-leverantörer påstår att AI och deras produkt är lösningen på väg mot fördomsfri rekrytering då den är fristående från mänskliga åsikter men trots detta finns risker med anledning av tekniska brister, såsom exempelvis partisk träningsdata. Vidare förklarar Siau & Weiyu (2020) att dessa tekniska svårigheter kan utgöra risker för såväl skapare som användare, men även samhället och mänskligheten i stort. Även Pant et al. (2022) nämner vikten av utvecklingen av etiska aspekter med AI för att inte riskera samhällsliga konsekvenser. I och med att människors liv påverkas i stor grad av vad man har för arbetsroll, då det leder till lön, boende och levnadsstandarder så är det ytterst viktigt att förstå sig på denna nya teknik och de etiska frågorna som är kopplade till ämnet. Utöver att det är viktigt på individnivå är det även lika viktigt för framgången hos organisationer. Hickok (2020) förklarar att fördelen med AI-verktyg för ett företag är att det sparar mycket tid och resurser för ett HR-team men om etiken inte behandlas finns risken att omedvetna aspekter påverkar företag negativt, vilket även Hunkenschroer & Luetge (2022) påpekar i sin artikel. Det är även av stor vikt att chefer och HR-anställda förstår sig på tekniken bakom ett AI-verktyg för att inte riskera att det tas beslut som inte överensstämmer med vad de faktiskt vill uppnå (Hickok, 2020).

Utöver den etiska frågan om fördomar så finns det andra etiska aspekter, till exempel dataintegritet, ansvarsskyldighet och transparens som borde tas hänsyn till i forskning om ämnet (Hunkenschroer & Luetge, 2022). Vidare förklarar Hunkenschroer & Luetge (2022) att det krävs implementering av en omfattande strategi hos företag för att minska de etiska riskerna som medföljer med användandet av AI i rekrytering.

## 2.5 Sociotekniskt perspektiv

Socioteknisk teori visar på de samband som finns mellan tekniska system och sociala system. Tekniska system består av teknologi, där exempelvis digitala verktyg och processer beroende av tekniska komponenter är delar. Till skillnad från tekniska system så har sociala system ett fokus på människor och relationer. De samband som socioteknisk teori tillför är hur företags mänskliga och tekniska dimensioner tillsammans bidrar till ett effektiviserat arbete (Makarius et al., 2020). Socioteknisk teori har sin grund i ett forskningsprogram i Storbritannien på sent 1940-tal och betonar betydelsen av samverkan mellan människor och teknik. Teorin tillkom genom att det inom programmet uppstod arbete i semiautonoma processer, vilket i sin tur medförde ett större engagemang från medarbetare, en lägre sjukfrånvaro, färre olyckor och högre effektivitet i arbetet (Trist, 1981).

I anslutning till artificiell intelligens så medför den sociotekniska teorin en förståelse för hur man kan integrera AI med de anställda på företaget och hur det kan leda till konkurrensfördelar för företaget. Teorin undersöker vidare hur personal som arbetar inom ett specifikt system samspelar med teknik som nyttjas inom samma system och hur det utmynnar i gemensamma utfall (Makarius et al., 2020). Det finns även fler problemområden i samband med tillämpade AI-lösningar på företag som Elbanna (2020) anser kräver sociotekniska överväganden. Samspelet mellan människor och teknik och hur det följaktligen har en effekt på beslutfattandet är exempelvis ett område som nämns som är i behov av socioteknisk konceptualisering och förståelse. Vidare säger Elbanna (2020) att ett sociotekniskt perspektiv



på tillämpningar i organisationer spelar en nyckelroll för ytterligare undersökningar om AI och dess system.

Genom att tillämpa detta perspektiv i denna uppsats tillåter det möjligheten att förstå hur teknologi inom AI påverkar rekryteringsprocesser och hur det fungerar tillsammans med den arbetskraft som arbetar fysiskt med det. Denna teori bidrar vidare till att få en inblick i hur förhållandet mellan medarbetare och digitala verktyg påverkar arbetsmiljön inom organisationen. Med den sociotekniska teorin tillkommer möjligheten att skapa sig en djupare förståelse över hur AI kan integreras i arbetsprocesser och hur det i sin tur har en effekt på relationen mellan människor och teknik (Baba & Mejabi, 1997).

## 3 Metod

*I detta kapitel kommer valet av metod för examensarbetet att presenteras. Hur tillvägagångssättet för urvalet gick till, hur intervjun strukturerades samt utfördes. Det har vidare resonerats kring hur bearbetning av data gick till samt hur etiska synpunkter hade betydelse för arbetet. Slutligen diskuteras validitet och reliabilitet.*

### 3.1 Metodval

Avsikten med detta arbete var att undersöka hur företag som använder sig av artificiell intelligens i sitt rekryteringsarbete arbetar för att motverka att fördomar förekommer inom deras organisation. Vi har själva insikt och erfarenhet i dessa digitala tester som används med AI, som kandidater till arbetsansökningar. Däremot saknar vi insikt från rekryterares arbete och HR-personalens perspektiv som använder sig av dessa AI-tjänster i deras vardagliga arbeten och hur fördomar i sin tur påverkar deras arbete. Av den orsaken har vi tagit kontakt med rekryterare som kunde ge oss information från den vinkeln och berätta hur det fungerar på deras arbetsplats och dess påverkande aspekter.

Under denna uppsats har en kvalitativ metod använts. Detta för att samla in information som är mer ingående och djupgående snarare än statistiska resultat (Alvehus, 2019). En kvalitativ metod sägs vara mer intresserad av ord snarare än statistik och siffror (Bryman, 2011). Genom den kvalitativa metoden så betonas betydelsen av detaljer och säregna perspektiv av den insamlade information som är resultatet av den använda metoden (Jacobsen, 2002). Motiveringen bakom detta val är att vi behövde en djupgående förståelse för hur detta arbetssätt fungerar och ansåg därför att personliga intervjuer med rekryterare var rätt metod för att kunna ge oss den djupare förståelsen med mer detaljerad information kring ämnet, jämfört med vad en kvantitativ metod hade gjort, exempelvis i form av enkätsvar.

Att utföra en kvalitativ metod kan även innebära att man påvisar komplexitet om ämnet och visar nyanserade sidor. Att inte förminska något som kan vara mångsidigt, utan att se det ur flera perspektiv (Alvehus, 2019). Att låta respondenten uttrycka sina värderingar och synpunkter bidrar till att se en nyanserad och specifik föreställning av ett ämne (Jacobsen, 2002). Vi ansåg att det var en ytterligare anledning till att utforska AI och fördomar ur ett kvalitativt perspektiv eftersom det gav möjlighet till att se hur nyanserat och komplext ämnet kan vara mellan olika företag i arbetet med rekrytering.

### 3.2 Urval

När det kommer till urval i en kvalitativ studie så är det vanligt att de som ska intervjuas är valda genom ett strategiskt urval (Alvehus, 2019). Detta innebär att man noggrant och genomtänkt planerar för vilka som ska agera respondenter i sin intervjustudie (Jacobsen, 2002). Det är tänkvärt att prioritera relevanta respondenter som har möjlighet att anpassa sig efter de frågor som ställs och vars roll innefattar något som relaterar till uppsatsens ämne och

intervjufrågor (Alvehus, 2019). Vi valde därför att nyttja detta urval eftersom vår studie går ut på att se ämnet ur rekryterares perspektiv och det var därför ett strategiskt val att endast kontakta personal som arbetar med HR.

Vidare så användes även ett snöbollsurval, som innebär att via en tidigare respondent bli vägledad till ytterligare personer med insikt i det relevanta ämnet för möjligheten att intervjua dem. Det möjliggör att få tillgänglighet att utforska ett befintligt kontaktnät och på så sätt skapa ett enklare sätt att hitta kvalificerade och användbara respondenter (Alvehus, 2019). Detta är ett flexibelt urval som tillåter tips och idéer om vilka fler som bör kontaktas för ett potentiellt deltagande i studien (Jacobsen, 2002).

### 3.2.1 Val av organisationer och respondenter

Vid valet av organisationer har vi främst gått via tre olika organisationer som vi vet erbjuder AI-tjänster vid rekrytering, då vi själva varit med i olika rekryteringsprocesser på företag med dessa tjänster i fråga. Utefter detta har vi besökt dessa tre organisationers hemsidor och på så sätt tagit reda på ett antal företag, som är kunder nyttjar deras tjänster, och tagit kontakt med dem. Totalt har vi kontaktat rekryterare på 21 stycken olika företag, där majoriteten av företagen hittats via dessa AI-tjänsters hemsidor, några har kontaktats direkt på grund av att vi med erfarenhet utfört AI-baserade test i rekryteringsprocesser på deras företag och slutligen, har några företag hittats via sökningar på internet. Detta för att hitta organisationer som använder sig av andra leverantörer av AI-verktyg för att kunna få den bredd som önskas i denna studie.

Efter att ha kartlagt ett flertal organisationer som använder sig av AI kunde arbetet fortsätta med att hitta specifika personer inom organisationerna att kontakta angående en intervju. I detta steg har vi utgått från avgränsningen för denna studie och endast kontaktat personer som arbetar inom HR med rekrytering. Vi har använt oss av LinkedIn för att söka efter rekryterare inom de kartlagda organisationerna. Totalt så kontaktades 87 stycken rekryterare via LinkedIn (se [Appendix 1](#)) eller mejl. Vid svar på vårt första meddelande (se [Appendix 1](#)) skickades ett mer utförligt meddelande (se [Appendix 2](#)) för att ge personen mer information och säkerställa att personen är relevant för studien enligt valda avgränsningar. Det var 23 stycken som svarade på vårt första meddelande, men i nästa steg visade det sig att många saknade erfarenhet av AI i sin roll, och vissa hade ingen erfarenhet av AI alls på sin arbetsplats. Däremot, via ett snöbollsurval, fick vi tips av några som svarade att höra av oss till en kollega/kollegor som personen vi kontaktat ansett passade bättre till vår studie, utifrån den förfrågan vi hade. Det totala utfallet blev 4 intervjuer.

## 3.3 Intervju

Vi har valt att genomföra vår kvalitativa studie med hjälp av intervjuer. Att samla in information och data via en kvalitativ intervju anses som en attraktiv metod. Detta eftersom intervjuer tillåter flexibilitet kring insamlingen av data. Att utföra intervjuer kan vara tidskrävande men bidrar i längden till en mer detaljerad insamlad data (Bryman, 2011). Genom en intervju får man möjligheten att uppfatta respondentens tyckande, kännedom och inställning. Det är det tillvägagångssätt som i första hand ger inblick i en respondents subjektiva tankar och erfarenheter (Alvehus, 2019).

### 3.3.1 Intervjustruktur

Det finns olika sätt att strukturera en intervju på - strukturerad, semistrukturerad och ostrukturerad. I denna uppsats har semistrukturerade intervjuer genomförts. En semistrukturerad intervju innebär att frågorna som ställs är formulerade på ett sätt som gör att respondenten har möjlighet att tala från egna erfarenheter och tankar anpassat efter ett styrande ämne. Det betyder vidare att intervjuaren har ett större ansvar att inflika med relevanta följdfrågor som för intervjun framåt. Det är den intervjustruktur som förekommer i de flesta fall. Det negativa med denna semistruktur på intervju jämfört med den strukturerade strukturen är att det är svårare att jämföra data och svar från olika respondenter då olika frågor och följdfrågor kan ha tillkommit under intervjun. Däremot medför de intervjuerna en mer ingående och detaljerad information kring frågorna, som i sin tur bidrar till en ökad förståelse och insikt i ämnet som undersöks. Vidare så kan den informationen navigera intervjuerna att hitta mönster i de svar som givits, samt se trender och samband mellan de olika intervjuerna (Alvehus, 2019).

Vi valde att nyttja denna struktur på intervjun eftersom informationen som samlades in kommer från respondentens egna upplevelser och meningar, vilket i sin tur gjorde intervjun mer flexibel och anpassad efter ämnet. Semistrukturerade intervjuer anses av denna anledning vara användbara i samband med kvalitativa metoder, där målet är att skapa sig en väl tilltagen och detaljerad förståelse för det relevanta ämnet. Vidare utfördes semistrukturerade intervjuer för att möjliggöra mer individualiserade intervjuer där det skapades utrymme för följdfrågor och anpassning efter informanternas svar. Samma grundfrågor ställdes under samtliga intervjuer för att ändå möjliggöra en jämförelse av deras svar. På grund av vald semistrukturerad struktur så skildes intervjuerna sig åt då målet med vald struktur var att intervjuerna skulle utformas med utrymme för tillägg av informanternas egna erfarenheter (Magnusson & Marecek, 2015).

### 3.3.2 Intervjufrågor

När intervjufrågorna utvecklades gjordes det utifrån ett sociotekniskt perspektiv. Det innebär att majoriteten av frågorna som skapades är anpassade efter att ta reda på hur AI samspelar med rekryterare och deras arbetsprocesser på företagen. Det vill säga på vilket sätt tekniken, i detta fall AI, används och samspelar med människor i rekryteringsprocesserna. Två exempel är frågorna, "När i rekryteringsprocessen använder ni AI? Är det vid ett speciellt steg?" och "Hur integrerar just din roll med AI?" (se [Appendix 2](#)).

Efter att vi hade tagit fram våra intervjufrågor valde vi att göra en pilotintervju där vi hade möjlighet att testa våra frågor i en riktig intervju. Detta för att ha möjlighet att göra ändringar inför de andra intervjuerna och säkerställa att våra frågor var bra och tydliga. I denna intervju var det tydligt vilka frågor som fungerade bra och var det eventuellt saknades frågor. Efter detta tillfälle tog vi chansen och gjorde några ändringar i våra frågor. En förändring var att dela upp frågorna i olika kategorier för att göra det tydligare för respondenten att följa en röd tråd genom intervjun och svara mer strukturerat genom att hålla sig till rätt ämne under de olika frågorna. Dessa kategorier var bakgrund, användning av AI och till sist fördomar inom rekrytering och AIs påverkan. En annan förändring var tillägg och utvecklande av frågor där vi upplevde att det fanns risk för glapp eller att vi missar information från respondenten. Däremot ville vi fortfarande behålla utrymme för vårt val av semistrukturerade intervjuer där möjlighet till individuell anpassning finns och höll därför fortfarande frågorna öppna och i stil med de första frågorna till pilotintervjun.

### 3.3.3 Genomförande av intervju

Under månaderna april och maj höll vi i fem intervjuer med sex olika respondenter. Däremot blev det ett utfall på fyra intervjuer med fyra respondenter, då en intervju med två respondenter inte ansågs relevant för studien. Respondenterna bestod av rekryterare på olika företag som i sitt vardagliga arbete har integrerat med AI. Intervjuerna var videointervjuer som skedde via Zoom och var mellan 13 och 23 minuter långa. Vi bestämde i förväg att en av oss skulle vara ansvarig under varje intervju och ställa samtliga frågor för att hålla intervjun strukturerad för respondenterna. Den första intervjun, pilotintervjun, gav oss möjlighet att testa ifall de förberedda frågorna samt valda intervjustruktur fungerade bra. Det bidrog till att vi kunde förbättra våra frågor och upplägget på intervjun med kategorier. De resterande intervjuerna, var i sin tur uppbyggda på samma sätt där vi började med att presentera oss och vårt ämne till uppsatsen, visa på uppskattad medverkan och förklara hur intervjun var uppbyggd för att bidra till en röd tråd under intervjuens gång.

Intervjun inleddes med bakgrundsfrågor där respondenterna kort fick berätta vad företaget arbetar med samt sin egna roll och sina främsta arbetsuppgifter, följt av hur rekryteringsprocessen på deras företag ser ut. Det följande området, användning av AI, innehöll frågor som var inriktade på hur de på företaget samt hur deras specifika arbetsroll integrerade med AI. Den sista kategorin, fördomar inom rekrytering och AIs påverkan, riktade slutligen in sig på hur tillämpningen av AI i samband med fördomar påverkade deras arbete och företag. När frågorna under en kategori var besvarade valde vi att återigen presentera den nästkommande kategorin för att tydligare informera om vad följande frågor skulle handla om. Där vi ansåg att det behövdes ställa en följdfråga, ställde vi den och fortsatte sedan med de förberedda frågorna.

**Tabell 3.1:** Tabell med översikt över respondenter och intervjuer.

Respondent	Datum	Längd	Intervju	Roll
R1	2023-04-13	12:55	Videointervju - Zoom	Talent Acquisition Partner
R2	2023-04-26	17:26	Videointervju - Zoom	Global Head of Talent Acquisition and Development
R3	2023-05-03	23:12	Videointervju - Zoom	Talent Recruitment Manager
R4	2023-05-03	15:39	Videointervju - Zoom	Talent Acquisition Coordinator

## 3.4 Bearbetning av data

### 3.4.1 Transkribering

För att bearbeta den kvalitativa data som samlats in har vi med hjälp av inspelade intervjuer transkriberat det som sagts. Detta för att det bidrar till att på ett enklare sätt läsa av och analysera det som sagts när det finns möjlighet att läsa det istället för att lyssna på inspelningen flera gånger (Bryman, 2011). Under intervjuerna har vi återigen informerat om respondenternas anonymitet och bitt om medgivande till att spela in intervjun och förklarat att syftet är att kunna transkribera intervjun till vår studie. Vi har fått medgivande till detta i samtliga intervjuer och det har möjliggjort att vi kunnat ha ett fokus på respondenten under intervjun istället för att ha ett stort fokus på att ta anteckningar. Att visa intresse för respondenten under intervjun nämner Jacobsen (2002) som ett positivt arbetssätt. Som utlovat till samtliga respondenter har namn och företagsnamn hanterats som känsliga uppgifter och därmed anonymiserats och ersatts av "XXX" i den skrivna texten. Vi har valt att transkribera ordagrant så att texten får talspråkliga drag istället för skriftspråkliga. Däremot utesluts beskrivning av känslouttryck, ofullständiga ord och upprepningar vilket nämns som en lämplig metod vid personintervjuer av Kvale & Brinkmann (2014). Vi ansåg denna metod som lämplig då vi på så sätt försäkrade oss om att inget innehåll försvinner i översättningen från talspråk till skriftspråk men samtidigt håller texten mer lättläst då onödiga ord som upprepningar utesluts. Dessa onödiga ord kan vara svåra att förstå och ta fokus från innehållet i textformat även om det inte påverkar och är tydligt i talformat. För att ytterligare försäkra oss om att våra personliga tolkningar av respondenternas svar inte påverkar transkriberingen utan att det är respondenternas exakta ord som förs vidare i studien har båda författarna lyssnat igenom samtliga intervjuer och editerat texterna.

Nackdelen med att transkribera de inspelade intervjuerna är att det är en tidskrävande process som i sig tar flera timmar. Det är även viktigt att vara medveten om att potentiellt kroppsspråk och betoningar påverkar ett samtal och kan vara svårt att överföra via skrift (Bryman, 2011). För att effektivisera processen med att transkribera intervjuerna fann vi ett transkriberingsverktyg som vi använde oss av vid de tre sista intervjuerna. Detta verktyg, diktering, finns via Microsoft Word. Dikteringen skrev ner alla ord som sades under intervjun, med ett antal felhörningar och utan någon struktur. Därefter följde processen som tidigare med att lyssna på de inspelade intervjuerna och redigera texten i form av att skapa struktur, rätta fel och lägga till skiljetecken. På detta sätt fick vi en grund automatiskt som gjorde att vårt transkriberingsarbete kunde effektiviseras.

### 3.4.2 Tematisk analys

Det finns olika metoder för att ytterligare bearbeta den insamlade datan och i vår studie har vi valt att analysera respondenternas svar med hjälp av en tematisk analys. En tematisk analys innebär att söka efter sammanhängande teman i sin kvalitativa metod. Att använda sig av en tematisk analys innebär att en tabell skapas av centrala teman, bestående av repetitiva koncept som förekommer flertalet gånger i studien (Bryman, 2011). Enligt Bell, Bryman & Harley (2019) så kan dessa teman identifieras på det sätt som föredras av individen, huvudfokus är på vilka teman som kan uppfattas. Vidare nämns att den viktigaste aspekten att ha i åtanke för att hitta teman är att se mönster på de repetitiva insikterna.

Vi har valt denna metod för att vi anser att det passar vår undersökning bäst. Det bidrar till ett tydligt sätt att presentera resultaten i olika teman för att enkelt se samband och likheter, men också att se skillnader. Vi valde att dela in de centrala teman vi fann i tre rubriker: fördomar inom rekrytering, användning av AI i rekryteringsprocesser och slutligen, metoder för att motverka fördomar. Vi ansåg att detta var tre ledande teman i studien, samt teman för att föra vår uppsats framåt och bidra till både forskningsfrågan och syftet. Då vi ansåg att det fanns mycket relevant information under temat: användning av AI i rekryteringsprocesser, har vi lagt till subteman. Detta för att underlätta textens läslighet samt bidra till en tydligare röd tråd. Dessa teman är: rekryteringsprocessens utformning, integrering med AI och människa-AI interaktion.

När vi undersökte responsen från våra intervjuer har vi därför, med dessa tre övergripande teman, analyserat svaren och koordinerat med olika färger för att identifiera vart i intervjuerna de specifika ämnena diskuteras. Det innebar att när vi behandlade datan från våra intervjuer i empirin så har vi tagit ett tema med en specifik färgkod och diskuterat respondenternas svar för det specifika temat innan vi gått vidare till nästa tema. För att tydliggöra att dessa tre teman identifierats så har vi skapat en tabell med citat från varje intervju för att ytterligare understryka varje tema.

**Tabell 3.2:** Tabell med centrala teman vid tematisk analys.

	<b>Fördomar inom rekrytering</b>	<b>Användning av AI i rekryteringsprocesser</b>	<b>Metoder för att motverka fördomar</b>
<b>R1</b>	“Att vi som är rekryterare har inte den synen på folk. Alltså att man tar sina fördomar och använder emot folk, utan bemöter varje person för vad den är istället och tar beslut där ifrån.” <a href="#">Appendix 3</a> , rad 26.	“Ja, dels så kan man använda det, det har jag gjort, till att skriva arbetsannonser. [...] Samt att vi har färdiga tester som hjälper vår rekrytering med 1-9 efter vad man svarar på olika frågor där.” <a href="#">Appendix 3</a> , rad 10.	“Alltså vi har ju alla möjliga personer som jobbar på XXX idag. [...] vi står ju verkligen för att alla får en chans. [...] Att vi som är rekryterare har inte den synen på folk. Alltså att man tar sina fördomar och använder emot folk, utan bemöter varje person för vad den är istället och tar beslut där ifrån.” <a href="#">Appendix 3</a> , rad 26.
<b>R2</b>	“Unconscious bias är jätte jättevanligt. Vi fattar beslut baserat på magkänsla och tyckande som inte är så välgrundat [...]. I många andra organisationer är du, är du inte ens medveten om att det är ett problem, så att det finns väldigt mycket unconscious bias i rekryteringsvärlden.” <a href="#">Appendix 4</a> , rad 20.	“Och då i det här skriptet då när vi ska jobba med schemaläggningar och kandidat och chef, där använder vi Machine Learning.” <a href="#">Appendix 4</a> , rad 8.	“[...] vad vi pratar om är ju att använda så många olika bedömningskällor, där tester är ett, referenser är ett, bakgrundskontroller är ett, intervjuer är ett, så att, och att vi också försöker träna cheferna i att vara medvetna om deras bias och deras unconscious bias.” <a href="#">Appendix 4</a> , rad 28.
<b>R3</b>	“[...] det är framför allt baserat på feedback jag får	“[...] det är ett specifikt steg och vi har vår AI-robot eller vår	“[...] vi följer naturligtvis då strukturerad intervjumall

	från kandidater jag träffar. Att kandidater upplever uppenbarligen fördomar och då måste man ju ta det på allvar, [...] så uppenbarligen så förekommer det fördomar.” <a href="#">Appendix 5</a> , rad 22.	digitala kollega som vi kallar honom, Hubert. Han tränar då på vissa roller så att då finns det en intervjumall [...]. Då skickar man vidare till Hubert som nästa steg och då får kandidaten genomföra en kompetensbaserad intervju i skrift med den här roboten och sedan scoreas den utifrån sina svar och därefter tar vi de som scorar högst vidare till nästa steg.” <a href="#">Appendix 5</a> , rad 8.	och där ställer vi inga frågor om bakgrund eller fritid eller ålder eller familj eller något sådant som inte har med själva jobbet att göra. Utan vi pratar om kompetens och egenskaper för den aktuella rollen och det är ju vårt sätt att göra vårt absolut bästa för att inte lägga in några fördomar.” <a href="#">Appendix 5</a> , rad 30.
<b>R4</b>	“[...] alla säger att en fördomsfri rekrytering och liknande men kan det verkligen bli helt fördomsfritt när det är människor inblandade?” <a href="#">Appendix 6</a> , rad 22.	“[...] det första steget som görs då egentligen efter kontakt det är att bjuda in till våra logiska tester och personlighetstester via Arctic Shores och det är där AI kommer in för att det är ett, det är en kombination av AI och lite åt det psykologiska hållet och gamification och allt i ett.” <a href="#">Appendix 6</a> , rad 8.	“[...] vi får en score som vi går efter och en rapport egentligen som säger så här skulle kandidaten, så här kan man tänka sig att kandidaten skulle prestera i detta sammanhang och i detta sammanhang.” <a href="#">Appendix 6</a> , rad 12.

### 3.5 Etik

I vår uppsats har vi valt att genomföra anonyma intervjuer, där svaren på de ställda frågorna presenteras utan att nämna namn och företag. Enligt Kvale & Brinkmann (2014) finns det fyra områden som tas till hänsyn i samband med etiska riktlinjer. De fyra områden som diskuteras är informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser och forskarens roll. För det första, informerat samtycke innebär att det klart och tydligt framgår för respondenten vad syftet med den kvalitativa studien för uppsatsen är samt vad det innebär att delta i studien (Kvale & Brinkmann, 2014). Det innebär även att respondenten har rätt att på eget bevåg bestämma om en vill medverka i en intervju eller inte (Bryman, 2011). För det andra, konfidentialitet som försäkras för respondenterna att privat information kommer att hållas konfidentiell och inte presenteras i uppsatsen (Kvale & Brinkmann, 2014). Informationen ska hållas konfidentiell så att utomstående personer utan behörighet inte ska få tillgång till den (Bryman, 2011). För det tredje, konsekvenser som betyder att respondenten ska känna att det finns fler fördelar än nackdelar med att delta i studien. Exempelvis att känna värde i den tid som de lagt på att bidra till studien. Slutligen, forskarens roll innebär att intervjuaren ska se till att texten som produceras av de intervjuer som ägt rum ska stämma överens med det som respondenterna sagt och kunna vara representativt för det som uttalats (Kvale & Brinkmann, 2014).

Vi har haft dessa områden i åtanke under våra intervjuer och har därför i informationsmejl tidigt presenterat vad studien handlar om för att hitta relevanta respondenter och för att ge tydlig information om vad en potentiell intervju skulle handla om. Vi har vidare berättat för respondenterna vid intervjutillfället att ingen personlig information kommer att presenteras i uppsatsen och även valt att inte nämna specifika namn eller företag i vår empiri och diskussion. Vi har också varit professionella under våra intervjuer och visat engagemang för



vårt valda uppsatsämne samt visat intresse för respondentens förmåga att bidra till vår studie, för att få dem att känna att deras tid och medverkan tillför information till vår uppsats. Till sist har vi även på ett så korrekt sätt som möjligt framfört de erfarenheter och perspektiv som vi samlat in från respondenter till vår studie för att göra den representerbar.

### 3.6 Validitet och reliabilitet

I en kvalitativ studie så talar man om validitet i samband med giltighet och syftar till vad respondenten vid en intervju anser eller bedömer att olika begrepp eller frågor innebär. Det är i sådana sammanhang intressant att se hur den enskilde respondenten tolkar och beskriver det som uppfattas (Trost, 2010). Vidare så kan validiteten spegla alla delar i processen att skapa kunskap och hitta information till uppsatsen. Då går det att se hur väl kunskapen och informationen är tillämpad och hur väl det bidrar som underlag för en representativ och pålitlig uppsats. Det går även att ifrågasätta ifall den insamlade informationen bidrar till det undersökta ämnet (Patel & Davidson, 2019).

Reliabilitet innebär att man via ett standardiserat tillvägagångssätt ska genomföra sin metod och på så sätt kunna se att resultaten är konsekventa. Det är däremot svårt att åstadkomma komplett reliabilitet med en kvalitativ metod med intervjuer eftersom ingen intervju är den andra helt lik. Istället lägger man fokus på att standardisera arbetet kring intervjun. Det kan vara i form av förberedda intervjufrågor, dokumentation och ett överensstämmande beteende för alla intervjuer (Trost, 2010). Försättningsvis kan reliabiliteten bidra till att man ser något originellt och sällsynt i en situation snarare än att alla svar är likadana (Patel & Davidson, 2019).

I vår uppsats har vi valt att ha dessa aspekter som riktlinjer att följa i den kvalitativa metod som utförts i form av intervjuer. Vi har valt att vända oss till respondenter vi anser kan bidra med nya insikter till det valda ämnet. Vi har i hög omfattning eftersträvat att skriva en relevant och representativ uppsats, där slutsatser är baserade på aktuell information från respondenter och artiklar. Varje intervju har transkriberats för att på ett enklare sätt kunna utvinna relevant information för resultat och analys. Vi hade förberett intervjufrågor som vi ställde till alla respondenter, med en semistrukturerad struktur för att tillåta att väsentliga följdfrågor kunde ställas. Vi kontaktade även alla respondenter på samma vis och hade alla intervjuer via video, med ett professionellt tillmötesgående.

En utmaning för denna studie var att hitta lämpliga respondenter till intervjuerna. För att kunna bidra till studien krävde det att respondenterna dels arbetade med HR, dels att de arbetade med något slags AI-verktyg för att kunna komma med insikt i det valda ämnet. Av de 87 kontaktade rekryterare så blev det slutgiltiga utfallet fem stycken intervjuer. En av dessa intervjuer räknades dock som bortfall då det fastställdes i efterhand att den inte kunde bidra till studien, de två respondenterna i intervjun hade inte rätt bakgrund för att passa studiens syfte och forskningsfråga. En begränsning för denna studie är att resultatet presenteras utifrån fyra intervjuer, vid ett högre antal intervjuer hade validiteten för studien ökat.

En ytterligare begränsning med denna kvalitativa studie är respondenternas subjektivitet. Vad som anses som fördomar och hur olika situationer upplevs skiljer sig från person till person. Att mäta åsikter och upplevelser är svårt och därför blir det en utmaning i vår studie att mäta fördomar i rekryteringsprocesser. Det är en komplex process, där det går att ifrågasätta vilka

variabler som ska mätas och hur de ska mätas på ett tillförlitligt sätt för att ge en korrekt insikt inom ämnet.

## 4 Empiri

*I detta avsnitt kommer det empiriska resultatet från den kvalitativa studien att presenteras. Respondenternas svar kommer att sammanställas från genomförda intervjuer kring de identifierade centrala teman.*

### 4.1 Fördomar inom rekrytering

Samtliga respondenter förutom respondent 1 var eniga om att fördomar existerar och är ett problem inom rekrytering. Däremot skiljde sig deras åsikter om till vilken grad det finns och hur stor påverkan det har på deras arbete. Till exempel lyfter respondent 2 den stora problematiken kring fördomar och framförallt omedvetna fördomar:

Unconscious bias är jätte jättevanligt. Vi fattar beslut baserat på magkänsla och tyckande som inte är så välgrundat [...]. I många andra organisationer är du, är du inte ens medveten om att det är ett problem, så att det finns väldigt mycket unconscious bias i rekryteringsvärlden. ([Appendix 4](#), rad 20)

Respondent 4 är inne på samma spår och berättar att fördomar inte är någonting som går att välja bort, mänskliga fördomar kommer alltid att finnas. Hen berättar även om olika fenomen och studier som visar på att fördomar finns inom rekrytering.

[...] alla säger att en fördomsfri rekrytering och liknande men kan det verkligen bli helt fördomsfritt när det är människor inblandade? För jag vet till exempel, det finns något som kallas 'Haloeffekten'. [...] till exempel om jag har en intervju med dig [...] det betyder inte nödvändigtvis att du är den bästa kandidaten för jobbet bara för att vi har en bra intervju eller bra snack. ([Appendix 6](#), rad 22)

Även respondent 3 förklarar att hen anser att fördomar är ett problem inom rekrytering och beskriver hur hen upplevt det:

[...] det är framför allt baserat på feedback jag får från kandidater jag träffar. Att kandidater upplever uppenbarligen fördomar och då måste man ju ta det på allvar, [...] så uppenbarligen så förekommer det fördomar. Eller det upplevs i alla fall av många kandidater som att det finns fördomar. ([Appendix 5](#), rad 22)

Till skillnad från de ovannämnda kommentarerna tar respondent 1 inte upp problematiken med fördomar inom rekrytering utan berättar att de som arbetar med rekrytering på företaget är duktiga på att inte vara fördomsfulla vid rekryteringsprocesser.

Att vi som är rekryterare har inte den synen på folk. Alltså att man tar sina fördomar och använder emot folk, utan bemöter varje person för vad den är istället och tar beslut där ifrån. ([Appendix 3](#), rad 26)

## 4.2 Användning av AI i rekryteringsprocesser

### 4.2.1 Rekryteringsprocessens utformning

För att få fram ett resultat kring användandet av AI i rekryteringsprocesser så var en av de första frågor till samtliga respondenter "Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?". Syftet med den frågan var att först få en inblick i hur rekryteringsprocessen faktiskt ser ut och fungerar på det specifika företaget. Detta för att kunna se samband mellan de olika respondenterna och sedan kunna undersöka vart i processen AI används:

Respondent 2 - [...] skapa en jobb rekvisition, en jobbrek, så det är liksom första steget, sen skulle publiceras en annons, sen ska det göras ett urval i olika steg, vi gör bakgrundskontroller och förhandlar och signar, så att det är liksom väldigt så generiskt. ([Appendix 4](#), rad 6)

Respondent 3 - Men man börjar nästan alltid med ett kravprofilmöte där man träffar kunden och pratar igenom den rollen som ska rekryteras. [...] Och sen annonserar vi i våra olika kanaler och vi börjar göra ett urval på dem ansökningar som kommer in [...]. Och sen har vi oftast en kortare telefonavstämning innan vi skickar kandidaterna vidare till tester. [...] då gör vi ett personlighetstest och ett logiskt test. Och sen håller vi en längre intervju över teams [...] sen på slutet gör vi, på slutkandidat, så gör vi en bakgrundskontroll [...]. Innan de signerar med kund. ([Appendix 5](#), rad 6)

Det gemensamma resultatet mellan dessa respondenters svar, som även respondent 1 och 4 nämnt, är att rekryteringsprocessen innefattar att det först finns ett behov av att fylla en tjänst, sedan påbörjas arbetet med annonsering för tjänsten, vidare sker urval av ansökningarna, i flera fall förekommer tester, sedan intervjuer - antingen fysiska eller digitala, bakgrundskontroller och till sist sker själva anställningen, där kontrakt signas.

En annan fråga handlade om vart i rekryteringsprocessen företaget använde sig av AI. Vid en del i processen, test, var det två av respondenterna som nämnde att AI användes:

Respondent 1 - [...] vi har färdiga tester som hjälper vår rekrytering med 1-9 efter vad man svarar på olika frågor där. ([Appendix 3](#), rad 10)

Respondent 1 - Testerna kommer från AON. Där har vi tillsammans med dem skapat de här testerna, och kan också hända att man redigerar dem utefter om man ska byta tjänst eller så. ([Appendix 3](#), rad 16)

Respondent 4 - [...] nu så jobbar jag aktivt med search för kandidater [...] det första steget som görs då egentligen efter kontakt det är att bjuda in till våra logiska tester och personlighetstester via Arctic Shores och det är där AI kommer in för att det är ett, det är en kombination av AI och lite åt det psykologiska hållet och gamification och allt i ett. ([Appendix 6](#), rad 8)

Utöver det skilde det sig någorlunda mellan de olika respondenterna när AI användes. En intressant aspekt är att respondent 2 nämner att det är deras rekryteringsprocess för graduates som är relevant för vår studie, eftersom det är i den processen de främst använder sig av AI. Detta för att de i processer med mellan 100 och 200 sökande har, med hjälp av AI, utvecklat ett skript för att förenkla schemaläggning av intervjuer:

Men om man tittar på det som kanske är relevant för den här är intervjun då är ju vår graduate rekryteringsprocess och där är det också så att vi jobbar med, då jobbar vi med volymer, alltså vi kanske behöver anställa 100 eller 200, [...]. Så där har vi liksom byggt in där vi till viss del använt AI eller kanske machine learning i vissa steg och sen finns det andra delar som har, kanske inte AI, men där vi ändå använder annan typ av teknologi för att kunna få en bra kandidatupplevelse. ([Appendix 4](#), rad 6)

Och då i det här skriptet då när vi ska jobba med schemaläggningar och kandidat och chef, där använder vi Machine Learning. Och då har vi byggt ett skript som då, som då möjliggör att varje kandidat får träffa så många chefer och varje chef får träffa så många kandidater så att det är en rätt stor, och det är bara 15 minuter slottar så att ni förstår att det är rätt stor logistik, och för den logistiken så har vi byggt skript då som bygger på Machine Learning. ([Appendix 4](#), rad 8)

Respondent 3 berättar att deras AI-verktyg, Hubert, i första steget i rekryteringsprocessen, håller i en skriftlig intervju som poängsätter kandidaters svar och de som får de högsta poängen går vidare till nästa steg:

[...] det är ett specifikt steg och vi har vår AI-robot eller vår digitala kollega som vi kallar honom, Hubert. Han tränar då på vissa roller så att då finns det en intervjumall [...]. Och då kommer han in ofta för de som använder Hubert så lägger man det i allra första steget, [...]. Då skickar man vidare till Hubert som nästa steg och då får kandidaten genomföra en kompetensbaserad intervju i skrift med den här roboten och sedan scoreas den utifrån sina svar och därefter tar vi de som scorar högst vidare till nästa steg. ([Appendix 5](#), rad 8)

Även respondent 1 berättar att de, utöver tester, använder sig av AI för att skapa jobbannonser på ett mer tidseffektivt sätt:

Ja, dels så kan man använda det, det har jag gjort, till att skriva arbetsannonser. Det är väldigt mycket text som ska in och sen så ska det självklart vara personligt och utefter företagets värderingar såklart. Men bara för att få som en mall, så har jag använt AI som en mall för att få ett skrivet manus och lägga ut. ([Appendix 3](#), rad 10)

#### 4.2.2 Integrering med AI

För att ytterligare skapa förståelse för hur rekryterare arbetar med AI har frågan om hur respondenternas roll integrerar med AI på deras arbetsplats ställts. Som svar nämner respondent 1, 2 och 4 att de alla samt att kollegor till dem har testat på ChatGPT och där verkar användningsområdena vara många. Bland annat nämns att det användas för att skapa annonser, få inspiration eller skissa på strategier:

Respondent 1 - Just nu har jag provat det här som har flugit upp, ChatGPT. Just för att skriva en annons. Det är väl bara den jag har använt egentligen. Det har hjälpt mycket faktiskt, det ska de ha. ([Appendix 3](#), rad 16)

Respondent 1 - [...] jag vet också att team leadet i företaget använder samma, ChatGPT, för att exempelvis göra excelfiler för att hålla koll på statistik och liknande. ([Appendix 3](#), rad 30)

Respondent 2 - Just nu är det ju jättespännande att titta på ChatGPT liksom hur, och jag, och vi, jag vet ju att flera av mina medarbetare tittar jättemycket på det. Alltifrån job profiling, men där ska man vara väldigt försiktig med ChatGPT för att man ser också att eftersom det bygger på befintlig data. [...] Men däremot så vill vi liksom, vill vi, vill jag ta fram ett koncept

eller vill jag skissa på en TA-strategi, då har jag testat någon gång och gå och använt ChatGPT och det som kommer det är ju, ja men det är ju att det är basic, men det funkar ju, det flyger. ([Appendix 4](#), rad 10)

Respondent 4 - [...] sen så har jag ju testat ChatGPT som alla andra och testat lite för att få, aa men inspiration kring såhär så kallad inmails och se om de kan skriva ihop något bra. Så då har man använt det lite men jag ska säga ChatGPT är ju inte ett officiellt verktyg vi använder på XXX, i så fall är det ju att vi själva väljer att göra det. ([Appendix 6](#), rad 10)

Andra sätt som respondent 1, 3 och 4 integrerar med AI är i samband med test och intervju. Respondent 1 förklarar att de tillsammans med det externa företaget tillges möjligheten att skapa testerna och anpassa dem för utlagd tjänst. Respondent 3 beskriver att deras AI-verktyg poängsätter kandidater, där de har möjlighet att se svar och se hur AI bedömt kandidaterna och sedan går de med högst poäng vidare till nästa steg. Även respondent 4 berättar om hur deras AI-verktyg poängsätter kandidater men även att både rekryteraren och kandidaten utöver det får en rapport med resultat från testerna.

Respondent 3 - [...] sen går jag igenom svaren och scoringen och sen tar jag kandidaten vidare. Så att då blir det ju att jag är liksom inne i det verktyget för varje kandidat i den processen. ([Appendix 5](#), rad 10)

Respondent 4 - Egentligen min roll, endast sättet jag kommer i kontakt med AI är via de här testerna som jag då bjuder in och skickar ut [...] sen så har jag ju testat ChatGPT [...]. Så att ChatGPT och Arctic Shores är de AI-stegen vi kommer i kontakt med. ([Appendix 6](#), rad 10)

Respondent 4 - [...] det är en score mellan 0 till 100 och vi har väl satt 30 som det, det är minimum och får man under 30 så är det oftast kört. [...] Sen har jag ju varit med om att, att vi har tagit in kandidater som har fått kanske 27 eller 28 som har varit nära, men får liksom 15 så ser det mörkt ut. [...] Så ja, vi får en score som vi går efter och en rapport egentligen som säger så här skulle kandidaten, så här kan man tänka sig att kandidaten skulle prestera i detta sammanhang och i detta sammanhang. Även kandidaten i fråga får, får ett resultat i form av eller ja en, en rapport. [...] Så där får kandidaten en chans att själv få en idé om vad resultatet av testerna blev. ([Appendix 6](#), rad 12)

För att vidare få en inblick kring användandet av AI på företaget frågades respondenterna om de hade kunskap kring utvecklingen av deras AI-verktyg och hur de tekniskt fungerar. Resultatet kring hur deras AI-verktyg fungerar indikerar att respondenterna anser sig besitta en enklare förståelse för hur verktyget är uppbyggt och fungerar på företaget men att någon komplex kunskap över verktyget inte existerar. Respondent 2 anser att svaret är både ja och nej men väljer att inte utveckla svaret vidare med en förklaring. Respondent 3 förklarar att de i kommunikation med ansvariga för deras externa AI-verktyg fått information om just det specifika verktyget, där hen däremot trycker på att om man pratar om AI i stort så är det en helt annan fråga. Respondent 4 tycker inte att hen har någon djupare förståelse för hur AI på deras arbetsplats fungerar.

Respondent 3 - [...] dem vi har valt att samarbeta med, Hubert, de har ju såklart verkligen varit öppna med oss med hur det här funkar. Vi förstår ju hur just den, Hubert, är byggd. [...] Men sen om man tittar mer på AI stort då blir det ju en annan fråga. ([Appendix 5](#), rad 28)

Respondent 4 - Nej, det har vi inte. [...] sen har vi väl gjort testerna själva men inte någon djupare ingående kring hur det funkar. Där skulle i så fall min chef XXX ha information kring, för att det är hon som har valt att implementera just Arctic Shores och liknande. Men vi andra

har inte så mycket information kring det, sen så får vi ju den här rapporten och sånt så man förstår ju lite men inte, inte kanske kärnan i det eller vad man säger. ([Appendix 6](#), rad 28)

### 4.2.3 Människa-AI interaktion

Respondenterna nämner några kommentarer angående påverkan av AI i rekryteringsprocesser och berättar om delar där de anser att AI fungerar både bättre och sämre än en människa. Bland annat beskriver respondent 4 hur AI hjälper till för att göra deras rekryteringsprocess mer objektiv:

[...] det är där man kommer in med att ta de här kompetensbaserade intervjuerna för att kringgå det lite och sen varför man har alla de här testerna med AI för att det ska bli så objektiv rekrytering som möjligt. ([Appendix 6](#), rad 22)

Samtidigt påpekar respondent 1 att bara för att AI kan göra vissa delar i en rekryteringsprocess bättre jämfört med en människa så behövs även den mänskliga aspekten och man bör därför inte lämna över alla delar i processen till en AI. Hen nämner även i samma spår att man inte ska lita sig blint på det AI säger utan istället bilda sig en egen uppfattning:

[...] i och med att det kan bli väldigt så faktabaserat tror jag att man ska lämna den biten lite utanför, i en rekryteringsprocess helst. [...] för att få det här personliga bemötandet och faktiskt bilda en uppfattning själv innan roboten har något att säga till om [...]. Så man ska inte lita sig blint på det AI säger, utan ändå bilda sig en egen uppfattning skulle jag säga. ([Appendix 3](#), rad 28)

Likt respondent 1 resonerar även respondent 3 att det i dagsläget är bra med en kombination av AI och människa i rekryteringsprocesser:

[...] det känns bra och skönt att veta att det är någon annan än jag som människa som har gjort det urvalet. Och då har vi ytterligare säkerställt att det inte tas med några fördomar i processen, även om jag skulle säga att på XXX så gör vi allt det vi kan för att även utan AI jobba kompetensbaserat och fördomsfritt. Men man kan aldrig helt suddas ut den mänskliga faktorn och därför är AI positiv tror jag för alla att använda, så länge man gör det på liksom rätt sätt och på lagom nivå och liksom på ett genomtänkt sätt. ([Appendix 5](#), rad 32)

[...] kombinationen av AI och en riktig människa i processen kan liksom vara den bästa för att olika personer kommer kanske i olika bra till sin rätt i olika delar av processen då. Vissa kanske skulle vara nervösa för en vanlig intervju, kommer istället då till sin rätt, bättre när de får svara i god tid i skrift. Medan andra, som kanske tycker det är lite jobbigt, [...] får de också möjlighet att komplettera i ett möte. [...], jag tror inte vi kanske har hittat den bästa kombinationen än i att kombinera AI med en mänsklig rekryteringskonsult, men att vi kanske kommer dit och hittar den absolut bästa. Och att vi kan lära oss väldigt mycket på vägen [...]. ([Appendix 5](#), rad 18)

När det diskuteras möjligheter för företag med användningen av AI i rekryteringsprocesser berättar respondent 2 att hen ser stora möjligheter med AI men vill också lägga vikt på att det måste användas på rätt sätt. Hen beskriver att människan ska ta ett datainformerat beslut, inte ett databaserat beslut. Vidare förklarar hen betydelsen av detta som att man ska använda AI och dess data som en av flera aspekter i ett beslut men fortfarande ha ett mänskligt helhetsperspektiv.

[...] du har ju stora möjligheter i att kunna processa en stor mängd data. [...] du behöver också vara medveten om fallgroparna och fallgroparna är ju att det är väldigt biased idag. [...] Så att det finns otroliga möjligheter om man använder det rätt, [...], du ska inte fatta ett databaserat beslut, utan att du ska fatta ett datainformerat beslut. [...] det är inte bara datan, utan du behöver ha en en annan, det är en helhet också, ja. ([Appendix 4](#), rad 14)

Respondent 1 är väldigt positiv till utvecklingen av AI i framtiden och beskriver glatt möjligheter med AI för företag som följande:

Jag ser otroligt mycket möjligheter, dels att spara tid. Jag tror bara att det är gynnsamt för företag att använda sig av AI inom rekrytering. Dels så, som annonser, det är väl det som tar längst tid av vår tid egentligen. [...] Och då kan man istället skriva på fem minuter vad man vill ha och så skriver en robot ut det, och det är ju helt otroligt. Och sen, ja, till sociala medier, hjälpa till med idéer och liknande. [...], hur man ska hantera en situation eller liknande så jag tror verkligen att det bara är gynnsamt för företag att använda sig av AI. ([Appendix 3](#), rad 20)

Respondent 4 är enig om att det finns möjligheter och bra användningsområden för AI där effektivisering nämns som ett exempel. Hen berättar om tidskrävande arbetsuppgifter som exempelvis att skriva inmails och förklarar att AI kan bidra till att dessa uppgifter går snabbare att genomföra. Här tas även fördomar och objektivitet inom rekrytering upp, att AI kan förbättra rekryteringsprocesser med mindre fördomsfulla resultat.

Dels effektivisering, till exempel det här om du kan ha AI som kan skriva inmails, personliga inmails utan att du själv behöver göra det. Det tar jättemycket tid att skriva personliga inmails [...] så att det kan effektivisera. [...] så fort människor är inblandade så styrs man ju av fördomar och liknande. Så där tänker jag att AI kan förbättra den fördomsfulla rekryteringen och göra det med objektivt, skulle jag säga. ([Appendix 6](#), rad 16)

Återigen tas effektivitet samt minskad fördomsfull rekrytering upp som två essentiella möjligheter med AI i den tredje intervjun med respondent 3. Hen förklarar att verktyget de använder passar bäst i processer där det kommer in väldigt många ansökningar, dels för att verktyget kommer bemöta alla kandidater likvärdigt och inte utefter dagsform, vilket gör det mer rättvist men också för att processen effektiviseras mycket och de anställda kan spara tid till annat. Ännu en möjlighet som tas upp i en annan fråga av respondenten är från kandidatens sida, att de fått feedback om att det är positivt att det med hjälp av deras AI-verktyg inte är tidsbegränsat att svara på frågor, utan att tid för reflektera och kolla upp stavningar finns.

Dels är det ju väldigt effektivt. Det här verktyget som vi använder funkar allra bäst i processer där de får in väldigt många ansökningar. [...] Och där kan det vara väldigt bra att ha ett verktyg som gör det urvalet åt den så att man vet att det blir likvärdigt för varje kandidat, [...]. så att väldigt mycket för att effektivisera och hjälpa en att få ut de bästa kandidaterna när man har många ansökningar. Också att det blir fördomsfritt och det hänger ju lite ihop med det jag precis så att den mänskliga faktorn när man har väldigt många likvärdiga ansökningar kan ju absolut ställa till. [...] därför så kan det verkligen underlätta där att alla ges exakt samma möjligheter att komma vidare i processen. ([Appendix 5](#), rad 14)

Det som många tycker är positivt med vår variant är att man får liksom, det är inte tidsbegränsat så att du får möjlighet att verkligen fundera över dina svar. ([Appendix 5](#), rad 16)

När samtalet går över till utmaningar för företag med användningen av AI i rekryteringsprocesser diskuterar respondent 1 främst bekvämlighet som ett problem men även



riskerna med att ge för mycket utrymme och tillit till AI som nämns flera gånger under intervjun.

Det kan ju bli att man blir för bekväm. Bekvämlighet tycker inte jag är någonting som man borde sträva efter någonstans. [...]. Och om man då blir för bekväm kan det bli att man börjar lita blint på en robot som inte är mänsklig och då kommer det ju kanske bli så att man inte får in det personliga i det, utan att det blir bara rakt upp och ner det roboten säger och det tror jag kan bli farligt i framtiden. ([Appendix 3](#), rad 22)

Respondent 3 lyfter frågan om mänsklig kontakt. Trots att de många gånger fått positiv respons på deras verktyg finns det kandidater som föredrar mänsklig kontakt i en rekryteringsprocess. Hen förklarar vidare att deras AI-verktyg, kallat Hubert, för tillfället endast går att skriva med när kandidaten svarar på frågan och även detta kan vara en nackdel då vissa kan känna sig mer bekväma med att uttrycka sig muntligt hellre än skriftligt. Hen nämner även att problemet kan uppstå i en omvänd situation med ett AI-verktyg som endast hanterar muntlig intervju och att det sannerligen finns människor som föredrar skriftlig kommunikation. Ännu en utmaning respondenten nämner är uppfattningen hos kandidaterna, för att lyckas med en fördomsfri rekryteringsprocess så krävs det inte bara att de som arbetar med processen upplever den som fördomsfri, det krävs också att den mottas på ett önskvärt sätt och att kandidaterna upplever processen som fördomsfri.

Utmaningar kan ju vara att vissa kandidater kanske föredrar mänsklig kontakt. Vi har fått positiv feedback framför allt, men absolut att vissa kan tycka att det känns konstigt och skickas vidare till en robot i första steget istället för att få prata med en riktig människa. [...] Men då kan det återigen om det skulle vara en talande robot kan det ju finnas vissa som är mer bekväma med att skriva. [...] Tanken är ju att det ska vara väldigt likvärdigt för alla och helt fördomsfritt och att alla ska ges samma möjlighet. Men det behöver ju inte nödvändigtvis uppfattas så av kandidaterna, så det är väl också en utmaning då. ([Appendix 5](#), rad 16)

I enlighet med de andra respondenterna tillägger respondent 4 att det inte går att förlita sig helt på AI idag på grund av att tekniken inte är tillräckligt utvecklad än.

[...] Jag menar ChatGPT till exempelvis jättebra men det är ju flera gånger den skriver något som är fel, så att i detta stadiet skulle jag säga att det blir felaktig bedömning. Tekniken är inte helt mogen än för att kanske bara förlita sig på AI. Så jag tror att man kan använda AI som ett komplement men det behöver ständigt övervakas och kontrolleras. ([Appendix 6](#), rad 18)

Oavsett hur respondenterna diskuterat angående påverkan av AI så är det ingen av dem som anser att en AI kan vara 100% objektiv. De resonerar dock på lite olika sätt där respondent 2 diskuterar begreppet objektivitet och säger att det beror på datan, respondent 3 diskuterar istället att det är svårt för en i hans position att svara på den frågan, att den lämpar sig bättre till någon som faktiskt utvecklat ett sådant verktyg, slutligen resonerar respondent 4 att en AI i dagsläget inte kan vara 100% objektiv men trots detta bättre än en människa.

Respondent 2 - Återigen, vad är objektivitet och vad det, så enkelt är det ju inte liksom. Det är ju data, men du måste ju också veta vad det är för data du har, på vad den bygger sin sammanställning på. Så att man kan liksom, och på ett sätt och vis kan du säga att det är objektivt, men det har ju också att göra med vad, vad det, är det bara en viss typ av data så är det ju inte objektivt heller. Så att nej, det är data. ([Appendix 4](#), rad 24)

Respondent 3 - [...] för att ge ett riktigt bra svar på den här frågan så ska man förstå mycket mer om, alltså då ska man själv vara den som bygger AI:n kanske och det är inte jag. Men

utifrån mitt perspektiv och den AI som vi använder så ser inte jag hur den skulle kunna ha fördomar liksom. Utan jag tänker att man, beroende på hur den är byggd, den kanske inte får vara alltför smart. För man har ju hört talas om nu AI som börjar utveckla känslor och så vidare och då jag menar blir det så pass ja, men då kanske det blir så att AI:n också lär sig fördomar. [...] man måste nog hela tiden tänka efter i varje steg när man utvecklar AI. Gör man den för avancerad så kanske det också kommer nackdelar med det. Men det här är jag egentligen inte rätt person att svara på, utan det ska någon som jobbar med det här svara på. ([Appendix 5](#), rad 26)

Respondent 4 - [...] kanske inte 100 % men jag tror bättre än vad en människa skulle kunna vara. Sen är tekniken så pass ny fortfarande så att jag tror att till en början så ser det nog lite sämre ut men att det blir bättre och bättre med tiden. ([Appendix 6](#), rad 26)

### 4.3 Metoder för att motverka fördomar

Vad det gäller metoder för att motverka fördomar varierade svaren från respondenterna. Ett gemensamt resultat från alla respondenter är att de alla aktivt arbetar för att minska eller helt utrota fördomar inom deras rekryteringsprocesser. Däremot har de olika tillvägagångssätt och det skiljer sig även från hur formellt dessa arbetsätt och metoder är på företaget. Respondent 4 beskrev att de använder sig av dokument med riktlinjer på hans nuvarande företag men däremot saknar de uttalade metoder för att undvika problemet:

[...] inte så uttalat, sen finns det väl så, det finns ju också dokument som XXX har. Det är skriftliga riktlinjer hur man ska verka för mångfald och allt det här. [...] Men det finns, jag tror alla företag har ju vissa policys, att man ska verka för att mångfald och att företagets anställda ska spegla hur samhället ser ut. [...] de här dokumenten och vi förlitar oss på att man ska försöka verka för det, men i slutändan så går man ju mycket på det här med testresultaten och tidigare erfarenhet och allt annat. ([Appendix 6](#), rad 30)

Hen snuddar även vid ämnet när det diskuteras om hur de arbetar med AI i sina rekryteringsprocesser och berättar att både rekryteraren i fråga men även kandidaten får ett resultat utifrån de genomförda testerna. Vidare beskriver hen syftet med detta och förklarar att detta ger mer förståelse hos kandidaten och en mer öppen process.

[...] vi får en score som vi går efter och en rapport egentligen som säger så här skulle kandidaten, så här kan man tänka sig att kandidaten skulle prestera i detta sammanhang och i detta sammanhang. Även kandidaten i fråga får, får ett resultat i form av eller ja en, en rapport. I den rapporten beskrivs det hur kandidaten fungerar utifrån olika situationer [...] en chans att själv få en idé om vad resultatet av testerna blev. [...] försöka ha en öppen och objektiv rekrytering där vad ska man säga, ja ja men där kandidaterna känner att de förstår processen och känner inte att de kanske blir inte får veta liksom. ([Appendix 6](#), rad 12)

Respondent 3 svarar istället ja på frågan “Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar vid rekryteringsprocesser?”:

[...] vi följer naturligtvis då strukturerad intervjumall och där ställer vi inga frågor om bakgrund eller fritid eller ålder eller familj eller något sådant som inte har med själva jobbet att göra. Utan vi pratar om kompetens och egenskaper för den aktuella rollen och det är ju vårt sätt att göra vårt absolut bästa för att inte lägga in några fördomar. ([Appendix 5](#), rad 30)

Respondent 2 svarar nej på samma fråga men förklarar ändå deras arbete mot fördomar som följande:

[...] vad vi pratar om är ju att använda så många olika bedömningskällor, där tester är ett, referenser är ett, bakgrundskontroller är ett, intervjuer är ett, så att, och att vi också försöker träna cheferna i att vara medvetna om deras bias och deras unconscious bias. ([Appendix 4](#), rad 28)

Svaret från respondent 1 skiljer sig då hen inte anser att fördomar förekommer i deras rekryteringsprocesser och berättar hur de arbetar på ett fördomsfritt sätt. Hen argumenterar som nedanstående:

Alltså vi har ju alla möjliga personer som jobbar på XXX idag. [...] vi står ju verkligen för att alla får en chans. [...] Att vi som är rekryterare har inte den synen på folk. Alltså att man tar sina fördomar och använder emot folk, utan bemöter varje person för vad den är istället och tar beslut där ifrån. ([Appendix 3](#), rad 26)

## 5 Analys och Diskussion

*I detta kapitel kommer det empiriska resultatet analyseras och diskuteras i samband med presenterad litteratur. Det kommer diskuteras kring de centrala teman som diskuterats i empirin, samt avslutas med kopplingen till det sociotekniska perspektivet.*

### 5.1 Fördomar inom rekrytering

Att fördomar existerar är något som både resultatet och litteraturen tyder på. Resultatet tyder framförallt på att omedvetna fördomar är mycket vanliga och dessutom väldigt problematiskt. I ett möte med en kandidat kommer magkänsla och trevlighetsgraden att spela en roll oavsett om det är medvetet eller inte då det inte går att välja bort. Detta är något Dickson Boateng (2021) belyser, att det är oundvikligt att utesluta fördomar ur arbetet med rekrytering då detta är en mänsklig företeelse som ligger i vår natur. Även Roxburgh & Hansen (2015) diskuterar problematiken med fördomar och beskriver att de flesta beslut i en rekryteringsprocess är objektiva men att i vissa fall kommer subjektiva beslut tas som resultat av tidigare erfarenheter. Detta går i linje med resultatet från studien där det tydligt beskrivs att målet är att endast ta objektiva beslut och undsätta eget tyckande men att det trots detta ibland blir subjektiva beslut då omedvetna fördomar inte går att få bort helt och hållet. Upadhyay & Khandelwal (2018) förklarar även att mångfald är en viktig faktor för ett framgångsrikt team och att det därför bör finnas ett fokus på detta när ett AI-system integreras i en rekryteringsprocess.

### 5.2 Användningen av AI inom rekryteringsprocesser

#### 5.2.1 Rekryteringsprocessens utformning & integrering med AI

Det blir allt vanligare med AI inom HR (Drage & Mackereth, 2022; Hunkenschroer & Luetge, 2022; Mujtaba & Mahapatra, 2019). Något som stöds av resultatet där intervjuerna tyder på att AI är ett trendigt ämne och fördelarna med att implementera det i rekryteringsprocesser kan vara många. Framförallt nämns effektivitet och ett hjälpande verktyg för att motverka fördomar som avgörande positiva aspekter. Resultatet visar även på ett generellt intresse för ny teknik där det framkommer att alla medverkande respondenter förutom en testat på det nya AI-verktyget ChatGPT i samband med deras arbete. Därmed blir AI inom rekrytering både ett spännande nytt område att utforska samt en eventuell hjälpsam och lönsam investering. Detta kan identifieras som huvudanledningar till att företag använder sig av AI i deras rekryteringsprocesser.

För att förstå hur en rekryteringsprocess ser ut och fungerar generellt så går det att identifiera samband mellan de olika processerna från studiens resultat. Det första steget är behovet av en nyanställd och därefter annonsering av tjänsten. Dessa delar av processen går att koppla till

verifiering av vakans och formulering av jobbspecifikation som Sangeetha (2010) nämner och som vidare går att koppla till attraktionsfasen som Nikolaou (2021) tar upp i sin artikel. Attraktionsfasen berör den del av processen där företaget, som vill tillsätta en ny tjänst, går tillväga för att skapa attraktion kring sin jobbannonsering. Enligt Singh & Finn (2003) är företags fallenhet att skapa attraktion kring tjänster en av de främsta anledningarna till produktivitet. Annonsering kan ske via sociala medier, vilket enligt Abdul, Wang & Li (2020) anses som ett effektivt verktyg. Resultatet antyder att annonsering sker via olika digitala kanaler, bland annat via sociala medier. Genom annonsering via sociala medier möjliggörs även datainsamling om intresserade användare som bidrar till att hitta liknande profiler för att anpassa sina annonser för en specifik tjänst (Hickok, 2020).

Det förekommer även i denna fas att AI, i form av ChatGPT, kan användas för att skapa tidseffektivt arbete kring jobbannonser för att attrahera sökande till sina tjänster. Detta kan anses som ett avancerat AI-verktyg (Ahmed, 2018; Hunkenschroer & Luetge, 2022). Detta på grund av att ChatGPT är en komplex algoritm som ska besvara frågor i dialog med människa. Empirin visar även på att ChatGPT är ett effektivt verktyg men att människor måste ha kritiskt tänkande i åtanke i samband med användning av verktyget, då applikationen är uppbyggd på befintlig data.

Nästa steg i den samstämmiga rekryteringsprocessen är urval av de ansökningar som kommit in. Där kan man se samband till den del av processen Sangeetha (2010) benämner som urval genom intervjuer och eventuella tester och Nikolaou (2021) diskuterar som urvalsfasen. Denna fas påpekar att teknologi påverkar urvalet inom rekrytering, exempelvis genom digitala tester eller intervjuer. Som Singh & Finn (2003) påpekar så är tester en bidragande faktor till att lokalisera kompetenta kandidater med kunskaper, färdigheter, förmågor och erfarenheter för den specifika tjänsten. Det är även viktigt att det är tydliga kriterier som skapas för tester där AI har en påverkan på processen, det förklarar Tilmes (2022) och nämner vidare att denna otydlighet kan bidra till att AI påverkas av attityder och normer från den inmatade träningsdatan som i sin tur kan innebära att fördomar förekommer i en högre grad i rekryteringsprocessen.

Genom denna studie identifieras personlighets- och logiska tester i rekryteringsprocessen. I denna del av processen påvisar resultatet att det används olika AI-tjänster för att utföra dessa tester. Den ena AI-tjänsten, AON, används som ett externt verktyg där man tillsammans med skaparna av testerna får möjlighet att anpassa dessa logik- och personlighetstesterna utefter de tjänster som ska tillsättas, sedan används AI i form av att analysera de svar som lämnas av kandidaterna. Där får de vara med att specificera kriterierna för frågorna som ställs i testerna. Den andra tjänsten, Arctic Shores, använder sig av AI i form av personlighetstester och sedan logiska tester i spelbaserad form. Dessa spelbaserade tester bidrar enligt Nikolaou (2021) till att uppmuntra kandidaterna med nöje, öppenhet, utmaning och interaktion i rekryteringsprocessen. Enligt Hunkenschroer & Luetge (2022) så kan även spelbaserade test påvisa lämplighet av kandidat gentemot tjänst. Vidare påstår Nikolaou (2021) också att spelbaserade test kan resultera i en ökad attraktionskraft gentemot företaget. Dessa personlighets- och logiska tester består enligt Ahmed (2018) av en mellanliggande nivå av AI där resultat samlas in från det resultat som den sökande kandidaten uppnår. Resultatet påvisar liknande litteraturen hur kandidater blir poängsatta utifrån genomförda tester, antingen på skala 1-9 eller 0-100, och att denna data sedan samlas till ansvarig rekryterare. Med hjälp av den inmatade datan bidrar AI till att effektivt kunna se mönster och dra slutsatser om resultat (Jackson, 2021).

Asynkrona intervjuer som Nikolaou (2021) dessutom nämner, är en metod som används genom Hubert, som är ett AI-verktyg som nyttjas på företaget där en av respondenterna arbetar. Där förklarade hen att i deras rekryteringsprocesser, som ett första steg i processen, håller i en skriftlig intervju via Hubert, där den artificiella intelligensen analyserar och läser av svaren med relevans och kompetens för tjänsten, för att sedan poängsätta kandidaten. Dessa intervjuer kan på så sätt bidra till att AI kan fungera som en ytterligare bedömare i processen och kan tillsammans med ansvariga rekryterare komma överens om vem som är mest lämpad för tjänsten. Man kan se dessa asynkrona intervjuer som en avancerad AI-applikation (Ahmed, 2018; Hunkenschroer & Luetge, 2022). Detta eftersom Hubert, i detta fall, ses som en tillgång till företaget eftersom verktyget kopplar de analyserade svaren med de förutbestämda kompetenserna och på så sätt samarbetar för att hitta den mest lämpade kandidaten.

Fortsättningsvis så visar resultatet ytterligare sätt att nyttja användning av AI i urvalsfasen. Detta i form av ett schemaläggande skript, som är skapat med maskininlärning. Detta skript bidrar till en mycket mer tidseffektiv process, med hjälp av AI. Enligt Upadhyay & Khandelwal (2018) så är det huvudsakligen vid repetitiva och tidskrävande arbetsuppgifter som AI kan bidra med mest nytta. Att AI kan hjälpa till att effektivisera delar av processen, exempelvis med schemaläggning, så skapar det möjlighet för rekryterare att nyttja sin tid till att fokusera på andra arbetsuppgifter. Detta skript kan likna en avancerad AI-lösning (Ahmed, 2018; Hunkenschroer & Luetge, 2022). Detta av den orsaken att skriptet är uppbyggt med hjälp av data för att skapa ett anpassat schema och bidrar till ett effektivt arbete med högre hastighet.

Det sista huvudsteget som Nikolaou (2021) berör är anställningsfasen, där det skapas anställningsförslag (Sangeetha, 2010). Det är det steg där en kandidat blivit vald till en tjänst och kontraktet för tjänsten signeras. Detta går att koppla till det sista steget i den generella rekryteringsprocessen som framkommit från studien. I detta steg visar dock resultatet att AI inte används. Utöver det visar resultatet även på att inget av de medverkande företagen integrerar med AI i screeningfasen. Detta är något som motsäger litteraturen där screeningfasen specifikt nämns som en fas där AI har blivit allt vanligare, exempelvis vid granskning av CV:n eller för att utvärdera kandidater (Hunkenschroer & Luetge, 2022; Mujtaba & Mahapatra, 2019; Drage & Mackereth, 2022).

**Tabell 5.1:** Tabell över hur AI används och integreras i olika skeden.

	<b>Jobbannonser</b>	<b>Tester</b>	<b>Intervjuer</b>
<b>Attraktionsfas</b>	Med hjälp av ChatGPT.		
<b>Screeningfas</b>			
<b>Urvalsfas</b>		AON används som ett verktyg för att anpassa tester utefter tjänst och på så sätt hitta relevanta kandidater. Arctic Shores är ett verktyg med spelbaserade test för att påvisa lämplighet av	Asynkrona intervjuer med hjälp av Hubert, i en skriftlig intervju som analyseras för att se kompetens för tjänsten. Skript för att schemalägga kandidater på intervjutider.

		kandidat och för ökad attraktionskraft.	
<b>Anställningsfas</b>			

Resultatet visar att AI används i attraktionsfasen och urvalsfasen. I dessa steg kan det antas att ett flertal personer fortfarande är med i processen. Eftersom resultatet från respondenterna påtalar att AI inte kan vara helt fördomsfritt, så antas därför att det inte används AI i det slutgiltiga steget där den person/de personer som ska anställas istället ges möjlighet att bemötas med ett mänskligt avgörande. Det understryker även Hunkenschroer & Luetge (2022), som förklarar att även om många företag implementerat tekniska verktyg i sina processer så kvarstår att mänskliga rekryterare fattar de slutgiltiga besluten. Användandet av AI inom rekrytering sker även på olika nivåer, men främst på de företag där vi intervjuat rekryterare så sker det på en mellanliggande och avancerad nivå. Det innebär att arbetet för att effektivisera sina processer med hjälp av AI sker i olika hög grad men med samma utgångspunkt, att stödja processen att hitta den mest kvalificerade kandidaten för en specifik tjänst.

Resultatet kring hur AI fungerar på arbetsplatsen indikerar att det finns en enklare förståelse för hur verktyget är uppbyggt och fungerar på företaget men att någon komplex kunskap över verktyget inte existerar. Hunkenschroer & Luetge (2022) förklarar att många externa AI-tjänster påstår att deras AI-baserade verktyg leder till en fördomsfri rekrytering, eftersom den anses vara fristående från de mänskliga aspekterna. Trots detta finns det risker med dessa verktyg av anledning med potentiella tekniska brister, exempelvis fördomsfull träningsdata. Utöver det anser Siau & Weiyu (2020) och Pant et al. (2022) att användningen av AI kan skapa risker för samhället i stort om det inte tas i etisk beaktning. Utan en djupare förståelse för hur verktyget fungerar skapas en bild av att AI-tjänsten är väldigt fördomsfri, men resultatet av studien visar även på att man i viss grad är medveten om att verktygen är skapade med befintlig data. Detta indikerar på kritiskt tänkande kring tjänsten och att etiska aspekter vidtas. Enligt Drage & Mackereth (2022) så är det av hög vikt att de som interagerar med AI bör engagera och ansvara för att de har en grundläggande förståelse för hur verktyget fungerar, för att verktyget ska bidra med mer nytta. Hickok (2020) belyser även att det är vitalt att chefer och HR-anställda har förståelse för hur deras AI-verktyg fungerar för att minska risken att beslut som inte representerar deras värderingar tas. Vidare menar Upadhyay & Khandelwal (2018) att förståelse för hur AI-verktyget fungerar minskar risken att förlora kontroll över rekryteringsprocessen och att beslut tas utifrån oönskade mönster och partiskhet.

### 5.2.2 Människa-AI interaktion

Litteraturen skildrar att AI har visat sig minska partiskhet inom rekryteringsprocesser. Däremot nämns det även att det finns en risk att en AI ärver mänskliga fördomar när den utvecklas (Feldman & Peake, 2021; Mujtaba & Mahapatra, 2019; Nadeem, Marjanovic & Abedin, 2021). Detta stöds av empirin då respondenterna beskriver hur de dels tycker att AI har hjälpt deras processer i att bli mindre fördomsfulla. Ett exempel på detta är att AI-verktyg som tester gör att människan har en mindre roll i rekryteringsprocessen och att processen på så vis blir mindre fördomsfull. Resultatet antyder däremot att tekniken inte är mogen än för att

bara förlita sig på AI, det bör användas som ett komplement i en rekryteringsprocess och bör även kontrolleras. Med det sagt, att det i dagsläget passar bra med ett sociotekniskt perspektiv på processen, en kombination av AI och människa för att uppnå den optimala rekryteringsprocessen. Detta är av anledningen att AI-teknik inte anses vara tillräckligt utvecklat idag samt att den inte kan ersätta aspekter som mänsklig kontakt. Resultatet pekar tydligt på vikten av att inte helt förlita sig på en AI och att en AI inte kan vara 100% objektiv med den teknik som finns idag. Vidare framförs hur människan i sin natur har fördomar och omedvetna fördomar och sålänge en AI är utvecklad av en människa så finns risken att människors fördomar ärvs till AI. Att fördomar ligger i människans natur stöds av Dickson Boateng (2021) litteratur.

Om AI används på rätt sätt finns stora möjligheter med användandet av AI i rekrytering, både gällande en avsevärd effektivisering som leder till tid för att arbeta mer strategiskt för HR-anställda samt gällande minskade fördomar och mer objektivitet. Detta är i enlighet med litteraturen där Upadhyay & Khandelwal (2018) klargör att effektivitet är en väsentlig fördel med AI i rekryteringsprocesser då tid frigörs för andra uppgifter såsom strategiskt arbete. I resultatet framgår det att AI kan hjälpa till att effektivisera arbetet på flera olika sätt, bland annat genom att skriva inmails, ta fram idéer eller behandla en stor mängd data. I frågan om minskade fördomar beskrivs hur AI hjälper processen att bli mer kompetensbaserad och ger ett komplement till det mänskliga perspektivet. Även om AI bidrar till att effektivisera rekryteringsprocessen menar Upadhyay & Khandelwal (2018) att den personliga relationen mellan företag och kandidat är viktig att upprätthålla. För att en kandidat ska känna sig trygg på sin arbetsplats krävs att rekryterare lägger tid och energi på att ansvara för att stärka relationerna med kandidaterna. Detta påvisar ytterligare att den mänskliga aspekten vid rekrytering är väsentlig. Det kan därför anses som en vidare anledning till att resultatet menar på att det sociotekniska perspektivet på rekrytering är av relevans.

Tittar man istället på utmaningar så visar resultatet framförallt problematiken med en avsaknad av mänsklig kontakt. I och med implementering av AI för en mer objektiv rekryteringsprocess så överlämnas vissa delar från en människa till en AI, detta kan kännas nytt och obekvämt för kandidater. För att ett AI-verktyg och en rekryteringsprocess ska anses lyckad behöver både rekryteraren och kandidaten vara nöjda och uppleva processen på ett positivt sätt. Detta nämns även i litteraturen där Upadhyay & Khandelwal (2018) förklarar att även om huvudsyftet med AI bör vara effektivisering så måste det även hantera upplevelsen för kandidaterna samt upplevelsen av användandet för rekryterare.

### 5.3 Metoder för att motverka fördomar

I teorin tas tre olika huvudmetoder upp för hur företag kan arbeta för att motverka fördomar i rekryteringsprocesser där AI används. De olika metoderna skiljer sig i när arbetet sker, förbehandling, optimering eller efterbehandling (Feldman & Peake, 2021; Lohia et al., 2019; Mujtaba & Mahapatra, 2019; Pagano et al., 2023). När respondenterna diskuterar deras tillvägagångssätt för att motverka fördomar utgår de inte från en speciell teoretisk metod men det går ändå att se samband med litteraturen.

En respondent berättar om hur deras AI-robot endast ställer frågor kopplade till kompetens och den aktuella tjänsten. Inga frågor så som namn, fritidsintressen eller liknande som är en vanlig grund till fördomar förekommer. Detta visar på att de använder en metod likt den som kallas optimering i litteraturen (Mujtaba & Mahapatra, 2019; Pagano et al., 2023).



Från resultatet visas även likheter med den tredje metoden, efterbehandling, i de intervjuer där tester har använts. När testerna är utförda får både rekryteraren och kandidaten resultatet som stämmer överens med litteraturen som beskriver att både rekryterare och kandidat får återkoppling. En respondent berättar om hur kandidaten får en rapport mailat till sig med vad testerna visat. Precis som Mujtaba & Mahapatra (2019) beskriver i litteraturen så leder detta till en större transparens mot kandidaterna så att de får en förståelse för hur testerna gått och hur de fungerar som personer. Detta är överensstämmande med vad som beskrivs som syftet med denna metod, att kandidaten själv ska kunna förstå vilka styrkor och svagheter hen besitter och på så sätt vet vad personen bör jobba på samt att kandidaten på detta sätt upplever processen mer rättvis (Mujtaba & Mahapatra, 2019).

Andra metoder som presenterats är engagemang och medvetenhet på flera nivåer, dels på en högre nivå hos beslutsfattare men även hos utvecklarna och användarna av verktygen. Detta anses som ett viktigt arbete för att se till så att syftet med fördomsfri rekrytering uppfylls och inte riskera att en motsats med verktyg som ärver och agerar fördomsfullt träder fram (Drage & Mackereth, 2022; Hunkenschroer & Luetge, 2022). I resultatet speglar sig dessa åsikter om att det är oerhört viktigt med kunskap om dels människans omedvetna fördomar och kunskap om de verktyg som används i arbetet. Även om respondenternas kunskap om deras olika AI-verktyg skiljer sig så anser alla att de har en grundförståelse, utöver det nämns det att även om personen i fråga endast har en grundläggande koll så har ansvarig person en djupgående förståelse. Alla är överens om vikten av att alla berörda vet hur verktyget fungerar för att vara medveten om eventuella begränsningar i funktionaliteten hos verktyget.

Det gemensamma resultatet som samtliga medverkare till studien påpekat är att även om resultatet inte tyder på att företag arbetar utefter en specifikt uttalad och benämnd metod så är det tydligt att ett arbete mot fördomar finns på alla företag. Hur arbetet går till skiljer sig åt och medan vissa har en uttalad metod arbetar andra minst lika mycket för att motverka fördomar trots avsaknad av en sådan uttalad metod. Något som är genomgående både i litteraturen och i resultatet av denna studie är att AI och fördomar inom rekrytering är ett högaktuellt ämne som aktivt arbetas med för att finna de bästa lösningarna. Alla har ett gemensamt mål men hur man tar sig dit på bästa sätt finns skilda meningar om. Det verkar framförallt som att det korrekta svaret inte finns idag, år 2023, utan detta är ett område som behöver vidare utveckling och forskning innan vetenskapen matchar målbilden med fördomsfri rekrytering.

## **5.4 Ett sociotekniskt perspektiv på interaktionen mellan människa och AI vid rekrytering**

Som tidigare nämnt, kan det utläsas av de resultat som har framkommit från empirin, att ingen av respondenterna anser att AI kan vara 100% fördomsfri och att den mänskliga aspekten är viktig och bör tas i hänsyn under rekryteringsprocesser. Detta kan påvisa samband till det sociotekniska perspektivet som trycker på att samarbete mellan sociala och tekniska system bidrar till effektivt arbete och ett större engagemang från medarbetare (Makarius et al., 2020; Trist, 1981). Elbanna (2020) betonar hur viktigt det är att människor och sociala system i interaktion med digitala verktyg och tekniska system har en inverkan på beslutsfattande. Resultatet påvisar en positiv inställning till att använda AI på arbetsplatsen som ett digitalt verktyg, men att det inte går att lita blint på tekniken och att ett mänskligt helhetsperspektiv

över beslutsfattande är en nödvändighet för lyckade rekryteringsprocesser. Med en djupare förståelse och kritiskt tänkande kan det sociotekniska perspektivet ha en positiv inverkan på relationen mellan människor och teknik (Baba & Mejabi, 1997).

Ur ett sociotekniskt perspektiv läggs det vikt på hur rekryterare kan dra nytta av sitt AI-verktyg. Exempelvis där inmatad data från kandidater analyseras via AI, poängsätts och sedan presenteras för rekryterare som sedan ytterligare analyserar resultaten för att vidare, genom mänsklig beaktning, ta beslut om anställning. Det är även en viktig del att reflektera över den befintliga datan som AI-tjänsterna är uppbyggda med och hur man kan ta vara på den, men också vara kritisk gentemot den.

## 6 Slutsats och vidare forskning

*Avslutningsvis kommer slutsatsen av examensarbetet att presenteras. Forskningsfrågan kommer att besvaras och slutligen kommer vidare insikter diskuteras.*

### 6.1 Slutsats

För att besvara forskningsfrågan “Vilka metoder använder företag för att motverka fördomar när AI används i rekryteringsprocesser?” så dras slutsatsen om att företag inte använder uttalade metoder för att motverka fördomar när AI används i rekryteringsprocesser. Trots att studien indikerar på en avsaknad av en utpräglad och tydlig metod så finns ett aktivt arbete för att minska fördomar inom rekryteringsprocesser.

En slutsats är att företag själva tar fram tillvägagångssätt för att motverka fördomar inom rekrytering där AI används då det är ett aktuellt ämne i dagens samhälle med ny teknik i arbetet. Då det ännu inte finns ett allmänt känt rätt svar enligt lagar och normer på hur AI bör användas i rekryteringsprocesser får företagen själva utrymme att experimentera och implementera tekniken. Utöver att det är viktigt för företag att hänga med i samhällsenliga trender så är en av de huvudsakliga målen för de flesta företag att effektivisera det arbete som går för att spara resurser i form av tid och pengar. I och med att AI har uppkommit som ett användbart verktyg vad gäller just effektivisering, utöver som trendig ny teknik, kan just detta bidra till att företag tar steget och testat att implementera olika typer av AI-verktyg i deras rekryteringsprocesser. En gemensam faktor vi kan se utifrån denna studie på företag som har implementerat AI i sina rekryteringsprocesser är att de alla har valt att implementera dem i de tidiga stegen i processen. Detta då de är medvetna om att både medvetna och omedvetna fördomar existerar i rekryteringsprocesser och att de inte helt litar på att AI kan förbättra alla steg i processen. Därav förblir de slutgiltiga och viktigaste besluten tagna av mänskliga rekryterare. Detta är något som anspelar och trycker mycket på det sociotekniska perspektivet på rekrytering, att en process kan effektiviseras och bli bättre när man nyttjar tekniska verktyg i samband med den mänskliga aspekten. Även att relationen mellan företag och kandidat kan stärkas som effekt av mänsklig kontakt. Med det sagt så försöker företag idag förbättra deras rekryteringsprocesser till bästa möjliga mån med de verktyg och kunskaper som finns men hur arbetet specifikt ser ut skiljer sig från företag till företag.

Något som framkommit tydligt i denna studie är att fördomar finns i rekryteringsprocesser och att detta är ett stort problem. Problematiken utspelar sig i att det dels är ett så vanligt förekommande problem samt att det kan ha stora konsekvenser för både företag och kandidater. Därmed är arbetet för att motverka detta fenomen av hög vikt. För att lyckas med detta krävs det att HR-personal blir utbildade inom ämnet och därmed skaffar sig en medvetenhet om utmaningar och begränsningar hos människan, såväl som AI-verktyg, vad gäller fördomar. Utöver detta behöver arbetet med att vidareutveckla tekniken, undersöka och pröva den samt bedriva forskning på ämnet fortgå.

En annan slutsats är att AI-verktyg inom rekryteringsprocesser är eftertraktade då det finns en uppfattning om stora möjligheter med användandet av tekniken för företag i framtiden.

Däremot bör HR-personal inte överlåta för mycket ansvar och tillit till AI idag. En väsentlig del för att det med dagens teknik ska fungera är att använda AI som ett komplement där människan är kvar i processen med ett helhetsperspektiv och tar de slutgiltiga besluten. Något som inte får tas för givet är att AI automatiskt minskar fördomar i rekryteringsprocesser. En slutsats är att AI har möjlighet att motverka fördomar och omedvetna fördomar i rekryteringsprocesser men att det även finns en risk att fördomar består eller i värsta fall att AI försämrar situationen. Med denna kunskap och medvetenhet i åtanke, om att AI måste utvecklas och användas på rätt sätt, kan arbetet med AI i rekryteringsprocesser framöver leda till fortsatta framgångar för både individ och företag.

## 6.2 Vidare forskning

Som tidigare nämnt så har denna studie endast fokuserat på rekryterares perspektiv. Till vidare forskning hade det varit intressant att göra en liknande studie men istället fokusera på kandidaters upplevelse av fördomar i rekryteringsprocesser där AI används. Vidare skulle det vara intressant att jämföra rekryterares och kandidaters syn på AI i rekryteringsprocesser och se om de stämmer överens eller skiljer sig åt. Något som framkommit i denna studie är att för att ett AI-verktyg ska anses lyckat och en rekryteringsprocess ska anses fördomsfri krävs det att detta är upplevelsen för både rekryteraren och kandidaten. Därför skulle denna forskning och jämförelse av rekryterares och kandidaters upplevelse bidra till ett steg närmre vetenskapen om vilket AI-verktyg och vilken rekryteringsprocess som generellt anses vara bättre.

I denna studie var en hake att hitta företag som faktiskt använder sig av AI i rekryteringsprocesser för att sedan kontakta HR-personal angående en intervju. I och med detta anser vi att samma studie skulle kunna genomföras igen och fortsätta utföras regelbundet. Även om många haft AI i sina rekryteringsprocesser i några år så finns det många företag som än inte gjort det men är intresserade av att göra det i fortsättningen. Ämnet är även nytt ur ett forskningsperspektiv och i och med att fler företag implementerar AI i sina företag skulle studien kunna göras på ett större antal företag och därmed bidra med ett starkare resultat från studien.

Fem olika AI-tjänster presenterades i denna studie, där dessa tjänster endast integrerades med två av fyra huvudfaser i rekryteringsprocessen. Ett sista förslag på vidare forskning är att göra en större studie med företag som nyttjar olika AI-verktyg i olika faser så att alla olika faser i rekryteringsprocessen berörs. På så sätt kan det ge en bredare analys och visa ur ett annat perspektiv hur AI kan tillämpas och användas inom rekryteringsprocessen. Det kan tydligare ge insikt i var i rekryteringsprocessen det förekommer fördomsfulla beteenden och potentiella mönster som indikerar på vart man ska lägga fokus för att de beteendena ska minska.

## Appendix 1: Förfrågan via LinkedIn

Hej XXX!

Vi är två studenter vid Lunds Universitet som just nu gör vårt examensarbete som handlar om AI & fördomar i rekryteringsprocesser. Vi skulle jättegärna ställa några frågor till dig eller någon kollega om ämnet om möjlighet finns? :)

Bästa hälsningar,  
Maja Palm & Nora Montgomery

## Appendix 2: Informationsmejl med intervjufrågor till respondenter

Hej,

Här kommer lite mer information om vårt arbete och intervjufrågorna.

Vi är som sagt två studenter som studerar vår sista termin på det systemvetenskapliga kandidatprogrammet vid Lunds Universitet. Just nu gör vi vårt examensarbete som handlar om AI och fördomar i rekryteringsprocesser. Syftet med studien är att undersöka tillämpningen och användningen av AI-system och effekten av fördomsfulla beteenden under rekryteringsprocesser. Därför söker vi personer som arbetar med rekrytering och använder sig av någon slags AI-tjänst i sitt arbete för att ställa några frågor om ämnet. Vi skulle gärna hålla en videointervju som tar ungefär 30 minuter om det fungerar för dig?

Intervjufrågor:

### Bakgrund

1. Berätta gärna kort om XXX och vad företaget sysslar med.
2. Vad arbetar du med på XXX? Vad innebär dina arbetsuppgifter?
3. Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?

### Användning av AI

4. När i rekryteringsprocessen använder ni AI? Är det vid ett speciellt steg?
5. Hur integrerar just din roll med AI?
6. Hur lång tid har ni använt er av AI i er rekryteringsprocess?
7. Vad ser du för möjligheter för företaget med användningen av AI i rekrytering?
8. Vad ser du för utmaningar för företaget med användningen av AI i rekrytering?
9. Har du upplevt några ytterligare lärdomar från användandet av AI i er rekryteringsprocess?

### Fördomar inom rekrytering och AIs påverkan

10. Upplever du fördomar som ett problem inom rekrytering?
11. Tror du att AI kan påverka fördomar gentemot kandidater? I så fall hur?
12. Anser du att en AI kan vara 100% objektiv utan fördomar?
13. Har ni kunskap om hur ert AI-system är utvecklat och hur den fungerar och tänker?
14. Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar vid rekryteringsprocesser?
15. Har du upplevt någon skillnad angående fördomar när en människa är ansvarig för en del i en process jämfört med en AI? Om ja, går det att mäta effekten på något sätt?
16. Ser du något sätt att vidare utveckla användandet av AI på ert företag?
17. Är det något övrigt ni vill ta upp?

Bästa hälsningar,  
Nora Montgomery & Maja Palm

## Appendix 3: Utskrift, Intervju 1 – Pilotintervju

MP - Maja Palm

R1 - Respondent 1

#	Person	Mening
1	MP	<b>Berätta gärna kort om XXX och vad företaget sysslar med.</b>
2	R1	Ja, det vi gör är ju kundservice egentligen. En av världens största kundservice/callcenter eller vad man ska säga. Det är att, vi har ju klienter som köper våra tjänster egentligen och då är det att vi står för själva kundservicen ut mot kunderna då. Så att privata och företagskunder ringer in till oss, hamnar hos oss för att de behöver hjälp med sin produkt, till exempel bredband eller mobiltelefoni. Sen så hjälper vi dem med det och även hjälper de med rätt helhetslösning.
3	MP	<b>Vad arbetar du med på XXX? Vad innebär dina arbetsuppgifter?</b>
4	R1	Ja, rollen heter Talent Acquisition Partner, vilket egentligen betyder att jag är rekryteringsansvarig just här i Eskilstuna. Och sen också ansvarig för sociala medier och branding i hela Eskilstuna då. Ja, allt från att skriva en annons, till att lägga ut en story på sociala medier, till att anställa folk.
5	MP	<b>Hur länge har du jobbat där?</b>
6	R1	På XXX har jag jobbat i över tre år. Började mot telefonen som alla egentligen, sen har jag bytt roll sex gånger på tre år. Så nu i den här rollen har jag varit i fyra månader.
7	MP	<b>Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?</b>
8	R1	Ja, absolut, först och främst skriver vi en arbetsannons, lägger ut den på diverse sidor där man kan söka jobb. Man söker in, sen gör man fyra olika tester som tar ungefär trettio minuter efter det. Sedan så har man en liten avstämning på telefon. Om den går som man tänker sig så går man vidare till en videointervju. När videointervjun är klar, så om den också går bra, så får man komma till vårt kontor, kolla runt där, lyssna på några samtal så man vet vad man ger sig in på innan man tackar ja till någonting. Och sen har man sista intervjun med en team lead på plats. Sen därefter kommer det ett kontrakt om det känns rätt för båda parter.

9	MP	<b>På vilket sätt använder ni AI inom er rekryteringsprocesser? Är det vid något speciellt steg i rekryteringsprocessen?</b>
10	R1	Ja, dels så kan man använda det, det har jag gjort, till att skriva arbetsannonser. Det är väldigt mycket text som ska in och sen så ska det självklart vara personligt och utefter företagets värderingar såklart. Men bara för att få som en mall, så har jag använt AI som en mall för att få ett skrivet manus och lägga ut. Samt att vi har färdiga tester som hjälper vår rekrytering med 1-9 efter vad man svarar på olika frågor där.
11	MP	<b>Vill du berätta lite mer om testerna?</b>
12	R1	Absolut, då är det språktest så att man ser inlärningsförmåga, det är matematik, det är multitasking och sen också personlighetstest. Så personlighetstest är egentligen hur mycket man är villig att sälja, brukar det visa. Svenskan brukar vara inlärningsförmåga och matten, självklart matte och multitasking, självklart hur mycket man kan göra, ja, stresstålig helt enkelt.
13	MP	<b>Kravprofil?</b>
14	R1	Just det, det vi gör är att vi skriver ner på varje kandidat vad de hade i testet. Är det så att man har låga tester så är det att man inte är kvalificerad till just den tjänsten. Men, sen finns det ju också undanfall, känner man att det är en jättebra kandidat, självklart kan den då få chansen då. Men då skriver vi ner det och om det är så att vi ser ett mönster att kanske bara de som bara haft 2 på språk, slutat inom en viss tid, som är väldigt tidigt under anställningen så kanske det inte är relevant att anställa folk som fick den låga poängen då. Det är mycket så vi jobbar med det.
15	MP	<b>Vilka AI-tjänster och företag är det ni använder er av?</b>
16	R1	Just nu har jag provat det här som har flugit upp, ChatGPT. Just för att skriva en annons. Det är väl bara den jag har använt egentligen. Det har hjälpt mycket faktiskt, det ska de ha. Testerna kommer från AON. Där har vi tillsammans med dem skapat de här testerna, och kan också hända att man redigerar dem utefter om man ska byta tjänst eller så.
17	MP	<b>Hur lång tid har ni använt er av AI i er rekryteringsprocess?</b>
18	R1	Ja, när jag började i alla fall för tre år sedan så var det tester då med, så minst tre år i alla fall.
19	MP	<b>Ser du några möjligheter med användningen av AI i er rekryteringsprocess?</b>
20	R1	Jag ser otroligt mycket möjligheter, dels att spara tid. Jag tror bara att det är gynnsamt för företag att använda sig av AI inom rekrytering. Dels så, som annonser, det är väl det som tar längst tid av vår tid egentligen. Om man ska skriva en hel annons så kan det ju ta en timme kanske. Och då kan man istället skriva på fem minuter vad man vill ha och så skriver en robot ut det, och det är ju helt otroligt. Och sen, ja, till sociala medier, hjälpa till med



		idéer och liknande. Om man klurar på någonting så kan man fråga den och så kanske den kommer med några idéer till vad man ska, hur man ska hantera en situation eller liknande så jag tror verkligen att det bara är gynning av företag att använda sig av AI.
21	MP	<b>Ser du några utmaningar med användningen av AI i er rekryteringsprocess?</b>
22	R1	Det kan ju bli att man blir för bekväm. Bekvämlighet tycker inte jag är någonting som man borde sträva efter någonstans. Jag i alla fall personligen utvecklas inte av att vara bekväm någonstans. Och om man då blir för bekväm kan det bli att man börjar lita blint på en robot som inte är mänsklig och då kommer det ju kanske bli så att man inte får in det personliga i det, utan att det blir bara rakt upp och ner det roboten säger och det tror jag kan bli farligt i framtiden.
23	MP	<b>Har du upplevt några ytterligare lärdomar från användandet av AI i er rekryteringsprocess?</b>
24	R1	Spännande fråga. Ja, men kanske att man ska lita på framtiden lite också. Lita på att man inte är perfekt själv utan ta de hjälpmedel som man kan.
25	MP	<b>Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar när ni rekryterar nya anställda?</b>
26	R1	Alltså vi har ju alla möjliga personer som jobbar på XXX idag. I världen är vi över 30 000 anställda, så vi står ju verkligen för att alla har, får en chans. Nä, inte på det viset. Jag skulle väl säga att det är väl mer personligt. Att vi som är rekryterare har inte den synen på folk. Alltså att man tar sina fördomar och använder emot folk, utan bemöter varje person för vad den är istället och tar beslut där ifrån.
27	MP	<b>Hur anser du att AI kan påverka mänskliga fördomar gentemot kandidater? Isåfall hur?</b>
28	R1	Där tror jag i och med att det kan bli väldigt så faktabaserat tror jag att man ska lämna den biten lite utanför, i en rekryteringsprocess helst. Just för att få det här personliga bemötandet och faktiskt bilda en uppfattning själv innan roboten har något att säga till om för det vi ser. Som till exempel så kollar vi igenom CV innan vi kollar på testerna och sen är det självklart att testerna har något att säga om det, men vi gör så att vi ringer upp och frågar hur det kommer sig, man kanske var störd när man gjorde testerna eller liknande. Så man ska inte lita sig blint på det AI säger, utan ändå bilda sig en egen uppfattning skulle jag säga.
29	MP	<b>Vidare använda AI?</b>
30	R1	Jag tycker att det känns bra som vi har det idag. Senast idag så provade vi att testa att göra lite idéer till Tiktok och det hjälpte oss otroligt mycket. Så att i sådana processer tror jag också att man kan använda det otroligt mycket, vilket vi har börjat göra nu. Men också i branding, jag vet också att team

---

		leadet i företaget använder samma, ChatGPT, för att exempelvis göra excelfiler för att hålla koll på statistik och liknande. Så att absolut tror jag att man kan använda det i alla aspekter men just att det här med personligt bemötande ska fortsätta vara personligt.
31	MP	<b>Övrigt?</b>
32	R1	Intressant studie, bra att man undersöker. Det finns ju en massa bra punkter men det kan ju bli fel om man litar blint på AI.

## Appendix 4: Utskrift, Intervju 2

MP - Maja Palm

R2 - Respondent 2

#	Person	Mening
1	MP	<b>Berätta gärna kort om XXX och vad företaget sysslar med.</b>
2	R2	Vi är ju ett techbolag eller ett IT-konsultbolag så vi tillhandahåller ju alla typer av tjänster som går mot digitalisering. Så att det är allt från att brista en kommun och deras IT system till att utveckla appar för XXX eller någonting annat för att kunna liksom välja i deras sortiment, till att jobba inom care och bli bättre på att använda och digitalisera för diagnostik. Så liksom väldigt, väldigt bred portfölj som vi jobbar med. Och vi är 24 000 globalt i Sverige så är vi ungefär 4 000 anställda som jobbar inom IT och tech kan man säga.
3	MP	<b>Vad arbetar du med på XXX? Vad innebär dina arbetsuppgifter?</b>
4	R2	Jag är ju ansvarig för det man kallar för talent acquisition och employer brand. Och just nu i den nya sättet, vi har ny strategi men jag är då ansvarig på Group eller globalt ansvar, så det innebär att de verktyg vi använder, de system vi använder, vår process, vår policy allt som går på också kring hur vi gör det här utifrån ett attraktivt employer brand, allt det liksom, det ligger i mitt ansvarsområde. Sen ligger operativ rekrytering eller operativt TA som vi säger nu talen acquisition, det ligger numera ut i businessen. Så att jag driver en agenda för att möjliggöra att vi kan anställa och rekrytera så effektivt och se till att vi får in rätt typ av kompetens in i bolaget.
5	MP	<b>Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?</b>
6	R2	Ja, alltså om man tittar på det som kanske är relevant i det här fallet så är ju det en rekryteringsprocess är ju egentligen rätt straight forward och vi har, vi vår rekrytering, alla våra rekryteringar går ju via ett system som heter workday som är vårt HR system så att man måste man måste skapa en jobb rekvisition, en jobbrek, så det är liksom första steget, sen skulle publiceras en annons, sen ska det göras ett urval i olika steg, vi gör bakgrundskontroller och förhandlar och signar, så att det är liksom väldigt så generiskt. Men om man tittar på det som kanske är relevant för den här är intervjun då är ju vår graduate rekryteringsprocess och där är det också så att vi jobbar med, då jobbar vi med volymer, alltså vi kanske behöver anställa 100 eller 200, eller vad det nu kan vara, personer. Vi behöver ha kanske ett rätt brett urval, vi vill säkerställa att vi gör det enkelt för kandidaten men att det också ska vara enkelt för businessen och också undanröja så många subjektiva steg i processen då. Så där har vi liksom byggt in där vi till viss del använt AI eller kanske machine learning i vissa steg och sen finns det andra delar som har,

		kanske inte AI, men där vi ändå använder annan typ av teknologi för att kunna få en bra kandidatupplevelse.
7	MP	<b>När i rekryteringsprocessen använder ni AI? Är det vid ett speciellt steg?</b>
8	R2	I den här processen för då är det så att vi som jag berättar för er, alla kandidater får ju göra ett spelbaserat test men det är inte AI utan det är egentligen ett spelbaserat psykometriskt test som men men ja där du liksom får lösa lösa ett antal olika uppgifter och där man då mäter kognitiva förmågor och sådant. Och sen de som klarar de här går då vidare och så gör man då en videointervju, det är inte heller AI, men sen är det så att vi har då och sen matchar vi kandidater, de som har gått vidare då, där då börjar vi titta på CV och så matchar man det gentemot cheferna. Och i den här matchningsprocessen är det framförallt i schemalägningsprocessen så har ju vi, då har vi ja men vi kanske har 200 kandidater och vi har 100 chefer och så har vi det första steget i den rekryteringen eller då första steget för cheferna är att man har speedintervjuer, 15 minuters intervjuer. Och då är det så att då ska så många kandidater träffa så många chefer som möjligt så att jag tror att vi gör kanske 300-400 intervjuer på två dagar eller på tre dagar. Och då i det här skriptet då när vi ska jobba med schemaläggningar och kandidat och chef, där använder vi Machine Learning. Och då har vi byggt ett skript som då, som då möjliggör att varje kandidat får träffa så många chefer och varje chef får träffa så många kandidater så att det är en rätt stor, och det är bara 15 minuter slottar så att ni förstår att det är rätt stor logistik, och för den logistiken så har vi byggt skript då som bygger på Machine Learning.
9	MP	<b>Hur integrerar just din roll med AI?</b>
10	R2	Ja alltså nånstans så är det ju hur mycket eller hur lite som helst. Just nu är det ju jättespännande att titta på ChatGPT liksom hur, och jag, och vi, jag vet ju att flera av mina medarbetare tittar jättemycket på det. Alltifrån job profiling, men där ska man vara väldigt försiktig med ChatGPT för att man ser också att eftersom det bygger på befintlig data. Och tittar vi på framförallt data inom tech så är det väldigt mycket maskulin data så att då har vi också kunnat se att annonser som kommer direkt från ChatGPT är väldigt maskulint kodade så att det är lite grann alltså sådär skit in, skit ut. Alltså dom bara processar data så man behöver ju också förstå hur du ska använda data, för det är någonting som vi pratar väldigt mycket om eftersom det är mycket. Det finns ju många sådana exempel på röstigenkänning och face recognition och ni känner säkert igen alla de där, så att det är någonting som vi ändå är medvetna om. Men däremot så vill vi liksom, vill vi, vill jag ta fram ett koncept eller vill jag skissa på en TA-strategi, då har jag testat någon gång och gå och använt ChatGPT och det som kommer det är ju, ja men det är ju att det är basic, men det funkar ju, det flyger. Det, på så sätt, vi pratar mycket om det och jag tror att vi vill ju som lite grann, som den verksamheten eller den branschen vi är, vi är ju inom tech, så är det klart att vi ska använda, vi försöker använda ny teknik. Och vi ser ju också att det sparar ju väldigt mycket tid men DnI perspektivet är jätte jätteviktigt här och

		<p>här ser vi att där ligger ju det här, man ligger ju lite efter i det. Men vi använder ju liksom som ett exempel, nu är ju inte det AI men vi har ju också verktyg för att också titta på vad vi använder för språk i våra annonser, alltså gender decoding, tools och det finns ju Katmatfield tror jag, det finns ju en sån stor databas där man kan titta på vad, vad är maskulint kodade ord och var det feminint kodade och vad är neutralt. Alltså vi gör ju mycket och vi har faktiskt också gjort, nu är inte jag som har hållit i den, men vi har ju gjort jättestora, där vi använt AI, där vi också tittat på våra annonser, alltså våra job ads, så där har vi använt AI för att titta på det och vi har också använt AI för att också kunna titta på gender, på vilka som söker för vi får, idag så kan vi kan inte mäta det hos de som söker våra tjänster för det är inte tickbart, förutom på grads där har vi det tickbart. Men idag så att vi kan inte se, vi kan inte mäta vad det är för kön och då har vi faktiskt använt AI också för att liksom tittar där man har gått igenom alla, alla namnen på dem som har sökt och så har man liksom, så att vi använder det på, jag skulle nog säga att vi använder det rätt mycket på olika sätt inom HR idag och det tillhandahåller ju det. De jobbar ju med det dagliga, ja.</p>
11	MP	<b>Hur lång tid har ni använt er av AI i er rekryteringsprocess?</b>
12	R2	Nej, men ni om man tittar hur vi har gjort i det här konkreta så har vi gjort det här sen kan det vara 2019? 2020? När vi började liksom att använda, bygga de här skripten då, ja.
13	MP	<b>Vad ser du för möjligheter för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
14	R2	<p>Som jag har varit inne på alltså det finns ju, du har ju väldigt mycket, du har ju stora möjligheter i att kunna processa en stor mängd data. Men du måste, det som jag har varit inne på flera gånger, att du behöver också vara medveten om fallgroparna och fallgroparna är ju att det är väldigt biased idag. Det är ju utifrån att, det bygger ju på, befintlig population eller befintliga personer och har du en majoritet män så blir det en majoritet lite. Så att den, den jag tror att, den är väl, och det är väl liksom, nu vet jag inte hur, den blir väl en väldigt viktig del för deras liksom, verkligen se till nu att det är inte så att personer kan skapa jobbannonsen med ChatGPT och tror att du kommer få en mångfald, för det får du inte som det ser ut idag, utan du måste liksom tvätta och se till att du använder andra verktyg för att kunna decoda. Den blir ju jätteviktig i rekrytering men jag tror det, det gör ju att du reducerar ju unconscious bias och bias. Så att det finns otroliga möjligheter om man använder det rätt, men du behöver också, du ska inte fatta ett databaserat beslut, utan att du ska fatta ett datainformerat beslut. Alltså du ska använda, men du ska inte liksom det är inte bara datan, utan du behöver ha en en annan, det är en helhet också, ja.</p>
15	MP	<b>Vad ser du för utmaningar för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
16	R2	Jag har ju redan varit inne på det. Nej, det är egentligen det jag var inne på att liksom vara medveten om att det är ju data, det är det är bara det, ja, förståelse för det.

17	MP	<b>Har du upplevt några ytterligare lärdomar från användandet av AI i er rekryteringsprocess?</b>
18	R2	Nej, det skulle jag väl inte, alltså det finns ju otroligt mycket man kan göra förstås och lära sig. Men det gäller ju att användare, att du använder det på, på rätt sätt också.
19	MP	<b>Upplever du fördomar som ett problem inom rekrytering?</b>
20	R2	Yes. Unconscious bias är jätte jättevanligt. Vi fattar beslut baserat på magkänsla och tyckande som inte är så välgrundat och framför allt tror jag, liksom om du tittar i organisationer som är mer mogna inom rekrytering, alltså som förstår det här med kompetensbaserad i liksom att du behöver ha en struktur, att du behöver ha en process, att man jobbar kompetensbaserat. Där är man medveten om det. I många andra organisationer är du, är du inte ens medveten om att det är ett problem, så att det finns väldigt mycket unconscious bias i rekryteringsvärlden.
21	MP	<b>Tror du att AI kan påverka fördomar gentemot kandidater? I så fall hur?</b>
22	R2	Jag tror att använder du det på rätt sätt så kan det absolut, för det gör ju också att du tittar ju på, du mäter ju data, du går ju på datan, du går ju inte på massa tyckanden. Så att absolut så kan det motverka, men du behöver använda, igen då, så att man gör det på rätt sätt men absolut.
23	MP	<b>Anser du att en AI kan vara 100% objektiv utan fördomar?</b>
24	R2	Återigen, vad är objektivitet och vad det, så enkelt är det ju inte liksom. Det är ju data, men du måste ju också veta vad det är för data du har, på vad den bygger sin sammanställning på. Så att man kan liksom, och på ett sätt och vis kan du säga att det är objektivt, men det har ju också att göra med vad, vad det, är det bara en viss typ av data så är det ju inte objektivt heller. Så att nej, det är data.
25	MP	<b>Har ni kunskap hur AI-systemet ni använder är utvecklat och hur den fungerar och tänker?</b>
26	R2	Både ja och nej skulle jag säga.
27	MP	<b>Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar vid rekryteringsprocesser?</b>
28	R2	Nej, men vi, alltså vi, vad vi pratar om är ju att använda så många olika bedömningskällor, där tester är ett, referenser är ett, bakgrundskontroller är ett, intervjuer är ett, så att, och att vi också försöker träna cheferna i att vara medvetna om deras bias och deras unconscious bias.
29	MP	<b>Har du upplevt någon skillnad angående fördomar när en människa är ansvarig för en del i en process jämfört med en AI? Om ja, går det att mäta effekten på något sätt?</b>

---

30	R2	Jag kan inte svara på det.
31	MP	<b>Ser du något sätt att vidare utveckla användandet av AI på ert företag?</b>
32	R2	Det finns jättemånga som jag varit inne på. Vi har väldigt många olika initiativ där vi, jag nämnde det här med gender job ads. Vi kommer säkert titta på olika typer av profiling och profiles och sånt där, så att det finns väldigt mycket vi skulle kunna använda AI i, absolut.
33	MP	<b>Är det något övrigt du vill ta upp?</b>
34	R2	Nej, men jag tror att, nej jag kan inte komma på något, jag tror att det har fått fram det mesta.

## Appendix 5: Utskrift, Intervju 3

NM - Nora Montgomery

R3 - Respondent 3

#	Person	Mening
1	NM	<b>Berätta gärna kort om XXX och vad företaget sysslar med.</b>
2	R3	Absolut, XXX är ju en koncern som består av tre bolag, varav det största XXX bemanning och rekrytering som jag tillhör. Sedan har vi systerbolag som heter XXX som jobbar med executive search och lite liksom tyngre roller. Och sen har vi ett annat systerbolag som heter XXX som jobbar med alla roller inom tech. Och alla dessa bolag håller på både med bemanning och rekrytering. Jag tillhör i XXX bemanning och rekrytering. I ett rekryteringsteam, vi är i dagsläget fyra personer. Och XXXs huvudnisch är ju allt som har med bank, finans, försäkring, ekonomi att göra. Men vi rekryterar och bemannar även inom HR och kommunikation. Och det kan vara lite andra roller också. Men huvudnischen är bank, finans, försäkring, ekonomi och vi har då en ganska en stor konsultverksamhet som egentligen är större och sen ett lite mindre rekryteringssystem som jag tillhör.
3	NM	<b>Vad arbetar du med på XXX? Vad innebär dina arbetsuppgifter?</b>
4	R3	Jag är Talent Recruitment Manager, rekryteringskonsult heter det innan på svenska, och vi är då team på fyra personer som jobbar med direktrekrytering till alla våra kunder. Så att mitt jobb går i stort sett ut på att tillsätta personer till våra kunder och det är roller mycket inom bank, ekonomi, försäkring, men också kan också vara HR, roller eller kommunikationsroller till exempel.
5	NM	<b>Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?</b>
6	R3	Ja, det här kan man läsa jättebra på vår hemsida ifall det skulle vara så att jag liksom missar någonting eller så nu så kan man alltid komplettera informationen där. Men den ser ut så vi har liksom valt att lägga de olika delarna i rekryteringsprocessen som liksom tårtbitar och det är för att visa att man behöver inte alltid använda alla. Det beror på kund och vad den vad den kunden efterfrågar om man ger dem inte alltid i samma ordning heller. Men man börjar nästan alltid med ett kravprofilsmöte där man träffar kunden och pratar igenom den rollen som ska rekryteras. Både vad som krävs för kompetens för den och vilka egenskaper, men också hur teamet ser ut och hur chefen är, vilka utmaningar bolaget står inför. Så allt som egentligen spelar roll för att hitta rätt person för den här rollen. Och sen annonserar vi i våra olika kanaler och vi börjar göra ett urval på dem ansökningar som



		kommer in och det kan också vara så att vi sourcerar in personer på LinkedIn eller i vårt nätverk ifall det behövs. Och sen har vi oftast en kortare telefonavstämning innan vi skickar kandidaterna vidare till tester. Det kan göras vid olika tillfällen i processen, men ganska ofta gör vi det tidigt, så då gör vi ett personlighetstest och ett logiskt test. Och sen håller vi en längre intervju över teams nästan alltid digitalt. Och sen presenterar vi kandidater till kund. Och sen gör de sitt. De intervjuar kanske en till två gånger. De träffar ofta kandidater fysiskt, i alla fall slutkandidater och sen på slutet gör vi, på slutkandidat, så gör vi en bakgrundskontroll som består av först av referenstagning och sen tittar man på personens belastningsregister och gör en kreditupplysning. Innan de signerar med kund. Och nu nämnde jag inte AI här och det är för att vi använder inte den som liksom standard i alla processer, utan den använder vi i vissa processer så att jag kan prata om det om liksom separat antingen om du vill att göra det nu eller längre fram.
7	NM	<b>När i rekryteringsprocessen använder ni AI? Är det vid ett speciellt steg?</b>
8	R3	Nej, men det är ett specifikt steg och vi har vår AI-robot eller vår digitala kollega som vi kallar honom, Hubert. Han tränar då på vissa roller så att då finns det en intervjumall till exempel gällande ekonomiassistent eller gällande kundservice inom finans. Jag personligen använder Hubert när jag rekryterar kundservice personer till bank. Och då kommer han in ofta för de som använder Hubert så lägger man det i allra första steget, så direkt när man, när en person ansöker till ett jobb så skickas de direkt vidare till en intervju som då är skriftlig med den här roboten. Men vi brukar göra så här på XXX att vi screenar ansökningarna först och tittar på vissa skallkrav. Och sen när man ser att kandidaten uppfyller det. Det kan till exempel vara att man ska prata ett visst språk. Då skickar man vidare till Hubert som nästa steg och då får kandidaten genomföra en kompetensbaserad intervju i skrift med den här roboten och sedan scoreas den utifrån sina svar och därefter tar vi de som scorar högst vidare till nästa steg. Och sen funkar processen mer eller mindre som vanligt. Men då har vi möjlighet att kanske inte hålla riktigt lika lång intervju sen. För då har personen redan genomfört en intervju så kan vi mer hålla ett kompletterande samtal efter det.
9	NM	<b>Hur integrerar just din roll med AI?</b>
10	R3	Ja, men jag arbetar ju nära då Hubert i de processer där jag där jag använder honom och jag ska också säga att vi siktar på att använda honom mer och mer i flera processer och träna honom liksom på fler och fler roller. Men i dem processer där jag hittills använder honom så blir det ju att jag dels skickar kandidater vidare dit efter att ha screenat dem och sen går jag igenom svaren och scoringen och sen tar jag kandidaten vidare. Så att då blir det ju att jag är liksom inne i det verktyget för varje kandidat i den processen.
11	NM	<b>Hur lång tid har ni använt er av AI i er rekryteringsprocess?</b>
12	R3	Jag tror det är ungefär 1,5 år, ungefär lika länge som jag har varit på XXX och det var då vi började använda Hubert under hösten 2021.

13	NM	<b>Vad ser du för möjligheter för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
14	R3	Dels är det ju väldigt effektivt. Det här verktyget som vi använder funkar allra bäst i processer där de får in väldigt många ansökningar. För då blir det ju ofta, liksom den mänskliga faktorn, att då kan den mänskliga faktorn bli lite, sätta lite hinder i processer där man behöver liksom göra ett urval på kandidater som kanske är ganska lika varandra. Och där kan det vara väldigt bra att ha ett verktyg som gör det urvalet åt den så att man vet att det blir likvärdigt för varje kandidat, så att väldigt mycket för att effektivisera och hjälpa en att få ut de bästa kandidaterna när man har många ansökningar. Också att det blir fördomsfritt och det hänger ju lite ihop med det jag precis så att den mänskliga faktorn när man har väldigt många likvärdiga ansökningar kan ju absolut ställa till. Då det kan bli svårt att göra ett helt liksom likvärdigt urval hela tiden, att hela tiden tänka precis likadant när man gör sitt urval och därför så kan det verkligen underlätta där att alla ges exakt samma möjligheter att komma vidare i processen.
15	NM	<b>Vad ser du för utmaningar för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
16	R3	Utmaningar kan ju vara att vissa kandidater kanske föredrar mänsklig kontakt. Vi har fått positiv feedback framför allt, men absolut att vissa kan tycka att det känns konstigt och skickas vidare till en robot i första steget istället för att få prata med en riktig människa. Så att det kan vara ett hinder. Även vår AI-robot, man skriver ju med honom. Det finns ju olika varianter och vissa pratar man med och det kommer nog Hubert också utveckla längre fram, som jag har förstått det. Men vissa kanske inte känner sig bekväma med det och skulle hellre prata till exempel, men då finns ju såklart den möjligheten också. Men då kan det återigen om det skulle vara en talande robot kan det ju finnas vissa som är mer bekväma med att skriva. Det som många tycker är positivt med vår variant är att man får liksom, det är inte tidsbegränsat så att du får möjlighet att verkligen fundera över dina svar. Och är det så att du är osäker på hur någonting stavas eller hur man säger någonting ifall du kanske inte har svenska som förstaspråk, då får du faktiskt tid på det att svara och det ser många som positivt. Tanken är ju att det ska vara väldigt likvärdigt för alla och helt fördomsfritt och att alla ska ges samma möjlighet. Men det behöver ju inte nödvändigtvis uppfattas så av kandidaterna, så det är väl också en utmaning då.
17	NM	<b>Har du upplevt några ytterligare lärdomar från användandet av AI i er rekryteringsprocess?</b>
18	R3	Ja, men jag tror en lärdom är att jag kanske inte var beredd på alltså den positiva feedbacken som vi som vi fick där eller som vi ofta får är till exempel personer då har tyckt att det har varit skönt att få den här tiden på sig. Verkligen fundera över svaren och så det kanske ingenting har reflekterat över tidigare att vissa tycker det är jobbigt i intervjuer. Men det har jag ju fått liksom en bra förståelse för nu. Och jag tror att en annan lärdom med att kombinationen av AI och en riktig människa i processen kan

		liksom vara den bästa för att olika personer kommer kanske i olika bra till sin rätt i olika delar av processen då. Vissa kanske skulle vara nervösa för en vanlig intervju, kommer istället då till sin rätt, bättre när de får svara i god tid i skrift. Medan andra, som kanske tycker det är lite jobbigt, de får utföra det steget, men sen får de också möjlighet att komplettera i ett möte. Så då kanske förhoppningsvis så blir liksom, jag tror inte vi kanske har hittat den bästa kombinationen än i att kombinera AI med en mänsklig rekryteringskonsult, men att vi kanske kommer dit och hittar den absolut bästa. Och att vi kan lära oss väldigt mycket på vägen som det som vi redan börjar göra nu.
19	NM	<b>Hur mäter man den här positiva feedbacken? Är det genom någon liten enkät eller att man pratar vid nästa steg? Eller kanske både och?</b>
20	R3	Både och. Vi har automatiserat i alla våra processer enkäter längs med processens gång. Så dels efter första ansökan och sen efter intervju. Och då är det efter den mänskliga intervjun då. Men sen alltid också efter avslutad process, oavsett när man blir avtackad så blir man avtackad innan man har kommit vidare till det mänskliga steget så får man ju fortfarande möjlighet att ge feedback på det man har upplevt hittills och då inkluderar det Hubert. Jag menar, jag pratar med kandidater som har genomfört Hubert och brukar också alltid fråga så att man får den här liksom direkta feedbacken i ett möte också så att vi fångar in det på olika sätt kan man säga.
21	NM	<b>Upplever du fördomar som ett problem inom rekrytering?</b>
22	R3	Ja, det får jag nog säga att jag gör och det är framför allt baserat på feedback jag får från kandidater jag träffar. Att kandidater upplever uppenbarligen fördomar och då måste man ju ta det på allvar, oavsett vad man själv känner att jag försöker verkligen hålla mig så fördomsfri som det bara går. Vi på XXX är väldigt noga med att vi bara rekryterar på kompetens och kompetensbaserat och tittar liksom inte på någonting runt omkring. Men det är ju vi som det är vår policy och vi hoppas att kandidater som träffar oss upplever det så, men om man kandidater vi träffar har ju ofta träffat många andra rekryterare och överlag så uppenbarligen så förekommer det fördomar. Eller det upplevs i alla fall av många kandidater som att det finns fördomar.
23	NM	<b>Tror du att AI kan påverka fördomar gentemot kandidater? I så fall hur?</b>
24	R3	Det tror jag absolut alltså där tror jag AI verkligen, det är en av de absolut bästa grejerna tror jag med AI. För att då blir det helt standardiserat. Man tittar inte på en persons namn eller utseende eller hur man pratar eller man ställer absolut inga frågor kring vad bor du någonstans eller vad gör du på din fritid? Eller var kommer du ifrån? Ingenting sådant. Utan även om man inte gör det en mänsklig intervju heller, för det gör inte vi, så finns det ändå möjlighet att man läser in saker som människa och det kan man aldrig förhindra. Hur fördomsfri man än vill vara så kan man inte helt suddas ut den mänskliga delen av sig själv. Men en AI robot kan ju göra det. Och det tror jag verkligen är, det tycker jag absolut bäst om med att vi använder AI att då får verkligen alla exakt samma förutsättningar i den intervjun.

25	NM	<b>Anser du att en AI kan vara 100% objektiv utan fördomar?</b>
26	R3	Jag tänker så här att det här för att ge ett riktigt bra svar på den här frågan så ska man förstå mycket mer om, alltså då ska man själv vara den som bygger AI:n kanske och det är inte jag. Men utifrån mitt perspektiv och den AI som vi använder så ser inte jag hur den skulle kunna ha fördomar liksom. Utan jag tänker att man, beroende på hur den är byggd, den kanske inte får vara alltför smart. För man har ju hört talas om nu AI som börjar utveckla känslor och så vidare och då jag menar blir det så pass ja, men då kanske det blir så att AI:n också lär sig fördomar. Men den, alltså då kanske den inte får vara för avancerad, vår är relativt enkel på det sättet, att ställa frågor i skrift. Och den värderar de skriftliga svaren utifrån vissa parametrar som helt och hållet handlar om kompetens. Och då skulle jag säga att det blir väldigt fördomsfritt, men man måste nog hela tiden tänka efter i varje steg när man utvecklar AI. Gör man den för avancerad så kanske det också kommer nackdelar med det. Men det här är jag egentligen inte rätt person att svara på, utan det ska någon som jobbar med det här svara på.
27	NM	<b>Har ni kunskap hur AI-systemet ni använder är utvecklat och hur den fungerar och tänker?</b>
28	R3	Ja, alltså i den mån som, alltså självklart så dem vi har valt att samarbeta med, Hubert, de har ju såklart verkligen varit öppna med oss med hur det här funkar. Vi förstår ju hur just den, Hubert, är byggd. Och jag uppfattar den som väldigt fördomsfri och sättet som den är byggd och det är också vad jag kan utläsa utifrån att använda den. Men sen om man tittar mer på AI stort då blir det ju en annan fråga.
29	NM	<b>Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar vid rekryteringsprocesser?</b>
30	R3	Ja, det handlar ju egentligen om hur vi väljer att arbeta i våra intervjuer och framförallt, eller i hela vår liksom urvals och screeningprocess, att vi har fortfarande så att man ser personens namn. Det vet jag att vissa konkurrenter på marknaden inte ens gör och det kanske inte är så dumt men än så länge då ser vi vad personerna heter. Men vi tittar i övrigt bara på kompetens när vi gör urval, man tittar på vad man har gjort på CV:t, det är liksom det enda som egentligen spelar någon roll och sen i våra intervjumallar som vi följer. Vi har ju liksom, vi ställer inte bara vilka frågor som helst, utan vi följer naturligtvis då strukturerad intervjumall och där ställer vi inga frågor om bakgrund eller fritid eller ålder eller familj eller något sådant som inte har med själva jobbet att göra. Utan vi pratar om kompetens och egenskaper för den aktuella rollen och det är ju vårt sätt att göra vårt absolut bästa för att inte lägga in några fördomar.
31	NM	<b>Har du upplevt någon skillnad angående fördomar när en människa är ansvarig för en del i en process jämfört med en AI?</b>
32	R3	Det är inget som jag kan säga så här svart och vitt, eller som jag vill liksom ha mätt på det sättet. Det är väl mer, i den processen där jag själv har använt den, alltså så har det liksom, det har känts bra. Det är inte det att jag har tänkt

		så här: och den här personen skulle inte gått vidare annars, det skulle den. För att jag jobbar också kompetensbaserat, men det känns bra och skönt att veta att det är någon annan än jag som människa som har gjort det urvalet. Och då har vi ytterligare säkerställt att det inte tas med några fördomar i processen, även om jag skulle säga att på XXX så gör vi allt det vi kan för att även utan AI jobba kompetensbaserat och fördomsfritt. Men man kan aldrig helt suddas ut den mänskliga faktorn och därför är AI positiv tror jag för alla att använda, så länge man gör det på liksom rätt sätt och på lagom nivå och liksom på ett genomtänkt sätt.
33	NM	<b>Om ja, går det att mäta effekten på något sätt?</b>
34	R3	Jag tror absolut man skulle kunna mäta effekten alltså, men då behöver man nog göra liksom en stor studie på det där man har liksom kanske samma kandidater då som får genomgå. Och detta har säkerligen mätts tänker jag. Det har säkert gjorts av de här företagen som utvecklade det här, om inte annat. Vi har inte mätt det på XXX och vi har inte gjort någon sådan studie hos oss. Men jag tänker att de samma kandidater får delta i 2 olika processer där man använder AI och en där man inte gör det, då kan man säkert se samband skulle jag gissa?
35	NM	<b>Ser du något sätt att vidare utveckla användandet av AI på ert företag?</b>
36	R3	Ja, men det jag tror absolut man kan utveckla det en ännu mer och hitta det absolut bästa sättet att använda det. Vi är fortfarande ganska mycket i startgroparna och vi använder den inte i alla våra processer än och vi har liksom bara den här varianten då med en skriftlig intervju som visar både många fördelar med men det skulle säkert inte vara dumt för vissa att få prata istället till exempel, och jag vet att sådana varianter finns. Jag tror att man kan kanske liksom ha det större del av processen, man kanske kan använda det i andra delar än själva urvalet eller intervjuerna, så jag tror det finns mycket, mycket mer att göra. Men att jag tror det är bättre att ta liksom babysteps och tänka igenom varje, och utvärdera varje, del innan man liksom gör alldeles för automatiserade processer just för att fånga upp ifall någonting också liksom inte funkar lika bra i alla fall, eller ifall det finns nackdelar.
37	NM	<b>Är det något övrigt du vill ta upp?</b>
38	R3	Jag tror inte det, utan jag tycker du har ställt väldigt relevanta frågor och det som är kul att se för mig som jobbar med det här är ju att det finns ett väldigt stort intresse för det här. Ni är inte de första som kontaktar mig som skriver en liknande uppsats och det är ju bara kul för att då känns som att det här verkligen har fått en liksom genomslagskraft. Och hos er som kommer liksom ut i arbetslivet nu, att det här är någonting som man fångar upp och som det finns intresse för att utveckla vidare och jobba med och det tror jag kan bli väldigt, väldigt positivt för att liksom rekryteringen i stort för att fler människor ska få lika, liksom samma möjligheter egentligen till att få ett jobb. Det är ju det vi alla vill uppnå. Då tänker jag dels att göra det effektivt. Men framförallt det viktigaste tycker jag det är att se till att alla människor bedöms liksom på samma kriterier och att det inte förekommer några

	fördomar eller att visa någon typ av diskriminering. Det är ju det man verkligen vill undvika.
--	--

## Appendix 6: Utskrift, Intervju 4

MP - Maja Palm

R4 - Respondent 2

#	Person	Mening
1	MP	<b>Berätta gärna kort om XXX och vad företaget sysslar med.</b>
2	R4	XXX är väl det är väl ett från början ett finsk norskt bolag som slogs samman och de jobbar alltifrån produkter inom cloud till konsultverksamhet till har även delar inom banking, care som bland annat sjukvård och liknande. Så att egentligen allt möjligt, även plattformar för skolor och liknande och utbildning. Så det är väldigt brett och jag skulle säga att man inte lär sig alla delarna, det är ett ganska stort bolag över 27 000 anställda så att det är det är ett techbolag helt enkelt.
3	MP	<b>Vad arbetar du med på XXX? Vad innebär dina arbetsuppgifter?</b>
4	R4	Jag har med, jag har egentligen två olika namn för min roll, internt så är det HR-specialist, externt har jag kört talent acquisition coordinator och det jag jobbar mest med egentligen vara länken mellan kandidater och rekrytering och länken mellan kandidater och jämte rekryterande chefer. Så jag jobbar alltifrån att ha telefonintervjuer till search där jag aktivt headhuntar folk, till att vara med graduate-processen som vi har på XXX där jag hjälper till att välja ut kandidater för graduate-processen och sköta kontakten och liknande. Just på XXX är det lite skillnad från jämfört med jag var på ett annat techbolag, XXX, där så skötte vi som jobbade med HR fler delar av rekryteringsprocessen, här är det egentligen hiring managers som faktiskt tar de riktiga intervjuerna så att säga, så att det är lite annorlunda.
5	MP	<b>Hur ser er rekryteringsprocess ut? Vilka olika steg består den av?</b>
6	R4	Ja, processen kan se olika ut beroende på tjänst. Men jag kan ta ett exempel på en process där AI används och då, då börjar det med att man skapar en annons, sedan följer de med att man skickar ut tester till kandidaten. Och efter det så följer några olika intervjuer och till sist ifall allt går bra och processen lyckas, eller leder till ett erbjudande så gör vi en bakgrundskontroll på personen innan anställning.
7	MP	<b>När i rekryteringsprocessen använder ni AI? Är det vid ett speciellt steg?</b>
8	R4	Ja, det är lite olika där, till exempel nu så jobbar jag aktivt med search för kandidater i Karlstad och Luleå och det första steget som görs då egentligen efter kontakt det är att bjuda in till våra logiska tester och personlighetstester via Arctic Shores och det är där AI kommer in för att det är ett, det är en

		kombination av AI och lite åt det psykologiska hållet och gamification och allt i ett. Så det är där egentligen AI kommer in och i detta fall det första steget, sen vet jag ju att ibland kör man det som ett tredje steg efter flera intervjuer och liknande så att det varierar lite.
9	MP	<b>Hur integrerar just din roll med AI?</b>
10	R4	Egentligen min roll, endast sättet jag kommer i kontakt med AI är via de här testerna som jag då bjuder in och skickar ut sen så har jag ju testat ChatGPT som alla andra och testat lite för att få, aa men inspiration kring såhär så kallad inmails och se om de kan skriva ihop något bra. Så då har man använt det lite men jag ska säga ChatGPT är ju inte ett officiellt verktyg vi använder på XXX, i så fall är det ju att vi själva väljer att göra det. Så att ChatGPT och Arctic Shores är de AI-stegen vi kommer i kontakt med.
11	MP	<b>Hur ser den datan ut som ni får från Arctic Shores? Får ni liksom ett betyg på en kandidat, har ni typ gjort en kravprofil eller?</b>
12	R4	Ja grejen är att det det det är en score mellan 0 till 100 och vi har väl satt 30 som det, det är minimum och får man under 30 så är det oftast kört. För vi har behövt dra gränsen någonstans och då drog vi den vid 30, det är väl strax, det är ungefär snittet och liknande. Sen har jag ju varit med om att, att vi har tagit in kandidater som har fått kanske 27 eller 28 som har varit nära, men får liksom 15 så ser det mörkt ut. Dock har jag försökt ibland att, till exempel vi hade en kandidat förra veckan som fick 4 men då gav jag honom en till chans att göra om testet en andra gång för att se men aa. Så ja, vi får en score som vi går efter och en rapport egentligen som säger så här skulle kandidaten, så här kan man tänka sig att kandidaten skulle prestera i detta sammanhang och i detta sammanhang. Även kandidaten i fråga får, får ett resultat i form av eller ja en, en rapport. I den rapporten beskrivs det hur kandidaten fungerar utifrån olika situationer och också i jämförelse med som ett medelsnitt kan man säga. Så där får kandidaten en chans att själv få en idé om vad resultatet av testerna blev. Till exempelvis kan en sån skala visa på hur impulsiv personen tenderar att vara eller hur realistisk versus optimistisk och så vidare, det är ganska många olika olika, ja såna i rapporten. Däremot så får kandidaten inte det där scoret jag pratade om innan. Men lite såhär gör vi för att försöka ha en öppen och objektiv rekrytering där vad ska man säga, ja ja men där kandidaterna känner att de förstår processen och känner inte att de kanske blir inte får veta liksom. Ehh ja, om det var svar på din fråga.
13	MP	<b>Hur lång tid har ni använt er av AI i er rekryteringsprocess?</b>
14	R4	Ja, nu har jag ju bara jobbat här i 4 månader så länge jag varit här så har vi haft det. Men jag tror ungefär det är något år och jag tror det kommer bli vanligare framöver.
15	MP	<b>Vad ser du för möjligheter för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
16	R4	Dels effektivisering, till exempel det här om du kan ha AI som kan skriva inmails, personliga inmails utan att du själv behöver göra det. Det tar



		jättemycket tid att skriva personliga inmails och det är därför många rekryterar bara skickar ut, det är copy paste rakt av, så att det kan effektivisera. Sen tänker jag också, du kommer nog komma in på det lite senare men det här kring fördomar och sånt. Alla säger att de har en fördomsfri rekrytering och sånt, och visst det har säkert alla på papper men så fort människor är inblandade så styrs man ju av fördomar och liknande. Så där tänker jag att AI kan förbättra den fördomsfulla rekryteringen och göra det med objektivt, skulle jag säga.
17	MP	<b>Vad ser du för utmaningar för företaget med användningen av AI i rekrytering?</b>
18	R4	Att förlita sig för mycket på det innan tekniken är fulländad. Jag menar ChatGPT till exempelvis jättebra men det är ju flera gånger den skriver något som är fel, så att i detta stadiet skulle jag säga att det blir felaktig bedömning. Tekniken är inte helt mogen än för att kanske bara förlita sig på AI. Så jag tror att man kan använda AI som ett komplement men det behöver ständigt övervakas och kontrolleras.
19	MP	<b>Har du upplevt några ytterligare lärdomar från användandet av AI i er rekryteringsprocess?</b>
20	R4	Hmm nej, inte mer än att det är framtiden och jag tror att alla techbolag pratar ständigt om det och alla försöker nog implementera. Nu har inte detta med mitt jobb att göra med till exempel Snapchat har ju bara nu lanserat en AI chatbot så alla försöker ju komma med någonting som har med AI och göra. Så att det är väl att det nästa steg och att det är ofrånkomligt att inte arbeta med det om man vill hålla sig konkurrenskraftig. Och även som anställd tror jag att man kommer behöva veta sig vad man jobbar med HR eller om det är något annat att lära sig AI och använda som komplement. Jag tror även ni som pluggar inom tech, sånt programmerare kan ta hjälp av att skriva koder och liknande sen.
21	MP	<b>Upplever du fördomar som ett problem inom rekrytering?</b>
22	R4	Absolut, ehm nu det var lite som vi gick in på innan, alla säger att en fördomsfri rekrytering och liknande men kan det verkligen bli helt fördomsfritt när det är människor inblandade? För jag vet till exempel, det finns något som kallas "Haloeffekten". Det är till exempel om jag har en intervju med dig och vi har jättebra snack, du har lätt för att prata, det är trevligt liksom, vi har bra snack men det betyder inte nödvändigtvis att du är den bästa kandidaten för jobbet bara för att vi har en bra intervju eller bra snack. Så det är där man kommer in med att ta de här kompetensbaserade intervjuerna för att kringgå det lite och sen varför man har alla de här testerna med AI, för att det ska bli så objektiv rekrytering som möjligt. Så fördomar finns och det är även studie på att, för till exempel men, för varje centimeter längre du är så brukar du också ha högre lön som följer det, det finns studier gjorda på det, så ja fördomar finns alltid i rekryteringsprocesser.
23	MP	<b>Tror du att AI kan påverka fördomar gentemot kandidater? I så fall hur?</b>

24	R4	Jag tror att det har påverkat positivt, sen kan jag ju tänka mig att det har att göra med hur den är programmerad och vad för typ data den har matats och lärts upp av med, men rent spontant tänker jag att en AI går väldigt, vad ska man säga, gå på data, ah okej det här testresultatet, det här, det här, det här är väldigt såhär logiskt, det här, det här, det här, och skippa det här med, åh det var så trevligt snack, och ja och såna grejer. Så jag tror att det ska vara mer positivt och sen tänker jag också, något som inte många pratar om. Allt från utseende och allt sånt påverkar också skulle säga, att det kan vara gynnsamt att ha ja men ett välvärdat yttre och liknande och jag tänker att AI i en sådan situation inte skulle tänka på något sådant till exempelvis. Så jag tror det är positivt.
25	MP	<b>Anser du att en AI kan vara 100% objektiv utan fördomar?</b>
26	R4	Beror på också där hur den är programmerad och datan bakom det. Men jag tror kanske inte 100 % men jag tror bättre än vad en människa skulle kunna vara. Sen är tekniken så pass ny fortfarande så att jag tror att till en början så ser det nog lite sämre ut men att det blir bättre och bättre med tiden.
27	MP	<b>Har ni kunskap hur AI-systemet ni använder är utvecklat och hur den fungerar och tänker?</b>
28	R4	Nej, det har vi inte. Vi genom HR får egentligen det här ska vi ha, skicka ut, sen har vi väl gjort testerna själva men inte någon djupare ingående kring hur det funkar. Där skulle i så fall min chef XXX ha information kring, för att det är hon som har valt att implementera just Arctic Shores och liknande. Men vi andra har inte så mycket information kring det, sen så får vi ju den här rapporten och sånt så man förstår ju lite men inte, inte kanske kärnan i det eller vad man säger.
29	MP	<b>Har ni någon speciell metod för att undvika fördomar vid rekryteringsprocesser?</b>
30	R4	Mmm, inte så, inte så uttalat, sen finns det väl så, det finns ju också dokument som XXX har. Det är skriftliga riktlinjer hur man ska verka för mångfald och allt det här. Sen skulle inte jag säga att vi inom HR sitter och säger att, nu måste vi anställda till exempel någon från det här landet eller så. Men det finns, jag tror alla företag har ju vissa policys, att man ska verka för att mångfald och att företagets anställda ska spegla hur samhället ser ut. Sen vet jag att till exempel att det det pågår diskussion till exempel ibland när jag rekryterar att, få gärna in lite tjejer för nu har vi till exempel 8 killar i teamet. Så att på så sätt försöker man ibland styra, okej lite tyst under radarn, att okej kanske kan vara bra om vi kan välja tjejer som nu för att få det lite mer balanserat. Det är väl lite så, såna lösa diskussioner. Sen har vi de här dokumenten och vi förlitar oss på att man ska försöka verka för det, men i slutändan så går man ju mycket på det här med testresultaten och tidigare erfarenhet och allt annat.
31	MP	<b>Har du upplevt någon skillnad angående fördomar när en människa är ansvarig för en del i en process jämfört med en AI? Om ja, går det att mäta effekten på något sätt?</b>

32	R4	Ja, eh sen ingenting så uttalat, det behöver nödvändigtvis inte vara på den här arbetsplatsen, kan vara på mitt förra eller tidigare också men. Ibland kan det vara, du har en kandidat som har jättebra resultat men det är ändå något som inte säljs in. Och då kan det vara, kan vara kanske kommer från ett visst land eller någonting, alltså jag ser på papper att i datan visar på att det, det är en stark kandidat. Sen har jag stött på ibland, men ändå så kanske en hiring manager inte är så positiv till att ta vidare till en intervju trots att datan kanske säger men det här ser bra ut, den här den här utbildningen, det här testresultat, sånt, så skulle jag säga. Det är ingen som säger saker och ting rakt ut men om man gör en egen bedömning så kan man väl känna lite så.
33	MP	<b>Ser du något sätt att vidare utveckla användandet av AI på ert företag?</b>
34	R4	Ja, speciellt inom sourcing, i headhunting så, där man får hjälp av olika chatbotar till exempel ChatGPT men kanske när det kommer en starkare version av den att ha den som skriver inmails åt en och jag kan misstänka att LinkedIn, ägs ju av Microsoft om jag kommer ihåg, och Microsoft äger stora delar av ChatGPT så jag kan tänka mig att i framtiden kommer det komma en funktion via LinkedIn som har en AI-funktion för skriva inmailes och liknande, så det är en sådan sak. Sen eh kan man ju använda sig AI tänker jag sen via Outlook som också ägs av Microsoft som vi har, som lite per automatik bokar upp möten utan att man själv behöver klicka i varje detalj men att, det är också en sådan funktion som jag tror kan komma att användas mer.
35	MP	<b>Är det något övrigt du vill ta upp?</b>
34	R4	Nej, inte vad jag kommer på.

## Referenser

- Abdul, C., Wang, W. & Li, Y. (2020). THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON RECRUITMENT PROCESS, *Issues in Information Systems*; 2020, Vol. 21 Issue 4, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 10 April 2023]
- Ahmed, O. (2018). ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HR, *International Journal of Research and Analytical Reviews*, vol. 5, no. 4, Available online: <https://www.ijrar.org/papers/IJRAR1944797.pdf> [Accessed 31 March 2023]
- Alvehus, J. (2019). Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok, Stockholm: Liber AB
- Baba, M.L. & Mejabi, O. (1997). Advances in sociotechnical systems integration: Object-oriented simulation modeling for joint optimization of social and technical subsystems, *Human Factors & Ergonomics in Manufacturing*, Vol. 7 Issue 1, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 17 April 2023]
- Bell, E., Bryman, A & Harley, B. (2019). Business Research Methods, Oxford: Oxford University Press
- Bryman, A. (2011). Samhällsvetenskapliga metoder, Uppl 2, Malmö: Liber AB
- Chowdhary, K.R. (2020). Fundamentals of Artificial Intelligence, *Springer India*, [e-book] 1st ed. 2020, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 29 March 2023]
- Dickson Boateng, D. (2021). Effect of Bias on Selection and Recruitment, *Academia Letters*, Article 3187, Available online: <https://doi.org/10.20935/AL3187> [Accessed 9 May 2023]
- Drage, E & Mackereth, K. (2022). Does AI De-Bias Recruitment?: Race, Gender, and AI's 'Eradication of Differences Between Groups', *Philosophy & Technology*, Vol. 35 Issue 4, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 9 May 2023]
- Elbanna, A. (2020). Sociotechnical Approaches in the era of Data Science and AI: A research agenda, *Proceedings of the 6th International Workshop on Socio-Technical Perspective in IS Development*, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 24 April 2023]
- Feldman, T & Peake, A. (2021). End-To-End Bias Mitigation: Removing Gender Bias in Deep Learning, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 10 May 2023]
- Hickok, M. (2020). Why was your job application rejected: Bias in Recruitment Algorithms?, *MONTREAL AI ETHICS INSTITUTE*, Available Online: <https://montrealaiethics.ai/why-was-your-job-application-rejected-bias-in-recruitment-algorithms-part-1/> [Accessed 21 April 2023]
- Hunkenschroer, A.L & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda, *Journal of Business Ethics*, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 20 April 2023]

- Jackson, M. (2021). Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues with Technology Reflecting History & Humans, *Journal of Business and Technology Law*, [e-journal] vol. 16, no. 2, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 28 March 2023]
- Jacobsen, D.I. (2002). Vad, hur och varför?: Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen, Lund: Studentlitteratur
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). Den kvalitativa forskningsintervjun, Uppl 3, Lund: Studentlitteratur
- Lohia, P., Ramamurthy, K. N., Bhide, M., Saha, D., Varshney, K. R. & Puri, R. (2019). Bias Mitigation Post-processing for Individual and Group Fairness, *ICASSP*, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 10 May 2023]
- Lundborg, H. (2023). Automatisering, Available online: <https://skr.se/skr/naringslivarbetedigitalisering/digitalisering/datadrivenutveckling/automatisering.68666.html> [Accessed 30 March 2023]
- Magnusson, E. & Marecek, J. (2015). Doing Interview-based Qualitative Research: A Learner's Guide, [e-book] Cambridge, Cambridge University Press. Available through: LUSEM University Library website <https://www.cambridge.org/core/books/doing-interviewbased-qualitative-research/59A63F824612C2BB1D41FA50B3C95A6C> [Accessed 24 March 2023]
- Makarius, E., Mukherjee, D., Fox, J. & Fox, A. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization, *Journal of Business Research*, Volume 120, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 21 April 2023]
- Mujtaba, D. & Mahapatra, N. (2019). Ethical Considerations in AI-Based Recruitment, *IEEE International Symposium on Technology and Society (ISTAS)*, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 14 April 2023]
- Nadeem, A., Marjanovic, O & Abedin, B. (2021). Gender Bias in AI: Implications for Managerial Practices, *LNISA*, Vol. 12896, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 19 April 2023]
- Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection?, *The Spanish Journal of Psychology*. Cambridge University Press, 24, p. e2., Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 10 April 2023]
- OpenAI. (n.d.). Introducing ChatGPT, Available online: <https://openai.com/blog/chatgpt> [Accessed 8 May 2023]
- Pagano, T., Loureiro, R., Lisboa, F., Peixoto, R., Guimarães, G., Cruz, G., Araujo, M., Santos, L., Cruz, M., Oliveira, E., Winkler, I. & Nascimento, E. (2023). Bias and Unfairness in Machine Learning Models: A Systematic Review on Datasets, Tools, Fairness Metrics, and Identification and Mitigation Methods, *Big Data Cogn. Comput.*, 7(1), 15, Available online: <https://doi.org/10.3390/bdcc7010015> [Accessed 10 May 2023]
- Pant, A, Hoda, R, Tantithamthavorn, C, Turhan, B (2022). Ethics in AI through the Developer's Prism: A Socio-Technical Grounded Theory Literature Review and Guidelines, *arXiv preprint arXiv:2206.09514*, Available online: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2206.09514> [Accessed 25 April 2023]
- Patel, R. & Davidson, B. (2019). Forskningsmetodikens grunder, Uppl 5, Lund: Studentlitteratur
- Preuss, A. (2019). The Future of Hiring Is about Collaboration between Humans and Machines: Achim Preuss. Available online: <https://m.economictimes.com/jobs/the->

- [future-of-hiring-is-about-collaborationbetween-humans-and-machines-achim-preuss/articleshow/67429762.cms](https://www.lusem.lu.se/library/search) [Accessed 31 March 2023]
- Sangeetha, K. (2010). Effective Recruitment: A Framework, *IUP Journal of Business Strategy*, vol. 7, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 31 March 2023]
- Siau, K & Weiyu, W. (2020). Artificial Intelligence (AI) Ethics: Ethics of AI and Ethical AI, *Journal of Database Management*, vol.31, no.2, Available online: <http://doi.org/10.4018/JDM.2020040105> [Accessed 24 April 2023]
- Singh, P & Finn, D. (2003). The Effects of Information Technology on Recruitment, *Journal of Labour Research*, Volume XXIV, Number 3, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 21 April 2023]
- Tilmes, N. (2022). Disability, fairness, and algorithmic bias in AI recruitment, *Ethics and Information Technology*, Vol. 24 Article 21, Available through: LUSEM Library website <https://www.lusem.lu.se/library/search> [Accessed 18 April 2023]
- Trist, E. (1981). The evolution of socio-technical systems, *Ontario Quality of Working Life Centre*, No 2, Available online: <https://www.lmmiller.com/blog/wp-content/uploads/2013/06/The-Evolution-of-Socio-Technical-Systems-Trist.pdf> [Accessed 17 April 2023]
- Trost, J. (2010). Kvalitativa intervjuer, Uppl 4, Lund: Studentlitteratur
- Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: implications for recruitment, *Strategic HR Review*, 17(5), 255–258, Available online: <https://doi.org/10.1108/SHR-07-2018-0051> [Accessed 31 March 2023]