AI och rekryteringsföretag

Möjligheter och utmaningar med AI i rekryteringsprocessen

Kompetensföretagen

Innehållsförteckning

AI i rekryteringsprocessen – möjligheter och utmaningar 1
Inledning 1
Relevanta regelverk 2
AI-förordningen 2
Dataskyddsförordningen 3
Övrig svensk lagstiftning 4
Den traditionella rekryteringsprocessen 4
AI i rekryteringsprocessen – lärdomar från samtalet 5
Urvalsprocessen 5
Risker med AI i rekryteringssammanhang 6
Bedömning av färdigheter 6
Automatiserad kommunikation och kandidatupplevelse 7
Prediktiv analys och datadrivet beslutsstöd 8
Rekryterarens roll i en AI-förstärkt process 8
Kompetensföretagens politiska rekommendationer 10
Avslutande reflektioner 12

AI i rekryteringsprocessen – möjligheter och utmaningar

Inledning

Under de senaste åren har artificiell intelligens (AI) etablerat sig som ett centralt diskussionsämne i både privata och offentliga sammanhang. Inom arbetslivet används AI för att effektivisera arbetsuppgifter såsom artikelproduktion, informationsinsamling, sammanställningar, omvärldsbevakning samt generering av bilder och videor. I vardagen används tekniken till allt från reseplanering och kostscheman till digitala inköpslistor. Möjligheterna tycks vara närmast obegränsade.

Kompetensförsörjning och rekrytering utgör inget undantag i denna utveckling. AI-förordningen, som trädde i kraft den 1 augusti 2024, klassificerar rekrytering som ett så kallat högriskområde. Denna klassificering gäller AI-system som kan påverka individers säkerhet, hälsa eller grundläggande rättigheter på ett negativt sätt. Ett tydligt exempel är användningen av AI i urvalet av kandidater i rekryteringsprocesser, där bristande transparens och förståelse för beslut kan vara till nackdel för arbetssökande.

För medlemsföretagen inom Kompetensföretagen – vilka dagligen arbetar med att matcha rätt kompetens med rätt uppdragsgivare – innebär AI både möjligheter och utmaningar. AI kan effektivisera rekryteringsprocesser och minska administrativt arbete. Samtidigt krävs mänsklig tillsyn för att säkerställa att kandidater inte missgynnas av teknikens begränsningar.

Kompetensföretagen samlar cirka 1000 medlemsföretag verksamma inom bland annat bemanning, rekrytering och omställning. Denna rapport bygger på ett rundabordssamtal med representanter från rekryteringsföretag, där syftet varit att belysa AI:s möjligheter och risker i rekryteringsprocessen samt förslag till politiska rekommendationer. Rapporten behandlar även hur rekryterarens roll förändras i relation till tekniken och vilka färdigheter som blir avgörande i framtidens rekrytering.

Jag vill tacka följande personer för att ha bidragit med värdefulla insikter om rekryteringsföretagens nya verklighet i förhållande till artificiell intelligens. Citaten i rapporten är direkt hämtade från deltagarna i rundabordssamtalet.

Åsa Edman Källströmer, TNG
Therese Kraft, SJR
Nils Byfors, Randstad
David Izquierdo, Lernia
Andreas Nordlund, OnePartnerGroup
David Lundborg, Incluso
Mia Fransson, Almega/Kompetensföretagen
Johannes Nathell, Almega

Rapporten är skriven av:
Christoffer Nilsson, näringspolitisk expert, Kompetensföretagen.

Relevanta regelverk

AI-förordningen är i huvudsak en produktsäkerhetslag men också en rättighetslagstiftning och gäller i Sverige sedan 2024. Många AI-lösningar inom rekrytering räknas som högriskområden, vilket innebär skärpta krav för rekryteringsföretag vid användning av tekniken. Därutöver gäller Dataskyddsförordningen (GDPR), för all personuppgiftsbehandling i AI-system. Diskrimineringslagen kan bli tillämplig om ett AI-system oavsiktligt missgynnar en sökande i rekryteringsprocessen.

AI-förordningen

All AI omfattas inte av AI-förordningen, utan bara AI-teknik som riskerar att skada eller påverka människor på ett oönskat sätt. Enligt AI-förordningen är ett AI-system ett maskinbaserat system som kan fungera med olika grad av autonomi samt utvecklas eller justeras efter att det har implementerats. Det bearbetar indata för att skapa utdata – till exempel förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut – som kan påverka fysiska eller digitala miljöer.

”AI-principer för lyckad AI-användning: transparent, förklarligt och spårbart med människan i kontroll”

Förbuden i AI-förordningen och kraven på AI-kunskap hos anställda som använder AI började gälla 2 februari 2025, medan högriskkraven börjar gälla först 2 augusti 2026.

Sedan 2 februari 2025 gäller följande. I rekrytering får inte AI-system användas som:

- försöker påverka/manipulera beteende på skadligt sätt. Det kan till exempel vara att dölja mönster som visar erbjudanden eller får kandidaten att fatta känslostyrda beslut.
- bedriver social scoring av personer. Det kan till exempel handla om att basera kandidatutvärdering på socialt beteende, personlighetsdrag eller prediktiva sociala betyg.
- använder biometrisk kategorisering för att härleda skyddade attribut (till exempel religion, facklig tillhörighet, sexuell läggning). Det gäller att se till att AI-systemet inte oavsiktligt gör sådana analyser.
- använder emotion-igenkänning för att analysera känslor eller ansiktsuttryck, tonfall, i till exempel urval eller intervjuanalysen, i syfte att bedöma eller förutse en persons beteende.

Överträdelser av AI-förordningen kan ge böter upp till 35 miljoner euro eller 7 procent av företagets globala omsättning. En eller flera svenska myndigheter ska utses som utövar tillsyn över förbuden och även andra delar i AI-förordningen.

Från och med 2 augusti 2026 gäller följande. AI som används för anställning eller vid urval klassas normalt som högrisk (Bilaga III redogör för vilka AI-system som utgör hög risk). Som användare behöver rekryteringsföretag kunna visa att de:

1. följer leverantörens bruksanvisning,
2. har mänsklig övervakning (ingen helautomatik i praktiken),
3. informerar berörda kandidater (transparens),
4. hanterar risker och bias (dokumentera),
5. säkrar datakvalitet och gör loggning,
6. har tillräcklig robusthet/cybersäkerhet, samt
7. följer upp i drift (post-market).

Det är viktigt att skilja på generativ AI och digital automation. I de fall det inte är möjligt att förklara för en kandidat hur algoritmen har fattat sina beslut, är det bland annat denna brist på transparens som gör användningen till ett högriskområde. Standardiserade arbetsmoment som kan automatiseras utan att det får implikationer för en arbetssökande omfattas däremot inte av högriskområde.

"Bedömningen av vad som är högrisk AI-system beror på faktisk användning, syfte och om beslutet i praktiken blir avgörande"

Nedan är exempel på sammanhang där AI-användning vid rekrytering kan vara så kallad "högrisk" respektive "ej högrisk".

- Högrisk: automatisk CV-screening/matchning som styr urval av kandidater; AI-stöd som påverkar befordran eller vid anställningsbeslut.
- Ej högrisk: transkribering, hjälp att skriva intervjufrågor eller annons.

Dataskyddsförordningen

Strukturerad och robust data är centralt för att AI-systemet ska fungera bra. Dataskyddsförordningen, eller GDPR (General Data Protection Regulation), är relevant för användningen av data med AI. En del av data är personuppgifter vilket kräver laglig grund för behandlingen. Det är vidare centralt att respektera ändamålsbegränsningar och minimera insamlingen av personuppgifter. Särskilt relevant är GDPR artikel 22, som ger individer rätten att slippa bli föremål för enbart automatiserade beslut som har betydande konsekvenser, om inte vissa undantag gäller. I praktiken betyder det att om AI automatiskt gallrar ansökningar eller fattar beslut som påverkar enskilda arbetssökande eller anställda, så måste den berörda personen informeras om detta. Därtill ska individen ges möjlighet att få beslutet omprövat av en människa.

Övrig svensk lagstiftning

Utöver AI-förordningen gäller även andra svenska lagar som påverkar AI-system och dess användning. Medbestämmandelagen och arbetsmiljölagstiftningen ställer krav på att medarbetare, fack och skyddsombud informeras/involveras vid införande av AI-system. Dessutom måste företaget säkerställa att företagshemligheter, personuppgifter och enskildas integritet skyddas enligt gällande lagstiftning.

Diskrimineringslagen uppställer krav på att arbetsgivaren eller den som rekryterar kan redogöra för skälen till ett anställningsbeslut om en sökande upplever sig diskriminerad. Arbetsgivaren kan då behöva visa att den som fått tjänsten haft bättre kunskaper, erfarenhet eller personlig lämplighet än andra sökande. Det finns däremot ingen skyldighet att lämna ut andra kandidaters CV eller ansökningshandlingar.

Diskrimineringslagen gäller även om en sökande missgynnas av ett AI-system på grund av etnicitet, ålder, kön eller annan diskrimineringsgrund. AI kan reproducera historiska snedvridningar, så kallad databias. Missgynnande på skyddad grund kan vara diskriminering även utan uppsåt eller oaktsamhet. Företag måste därför ha kontroll över databias, följa upp utfall och dokumentera korrigerande åtgärder.

Den traditionella rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen har under lång tid följt ett relativt standardiserat mönster. Den inleds vanligtvis med ett möte mellan rekryteringsföretaget och kundföretaget, där behov och kravprofil diskuteras. En platsannons tas därefter fram och publiceras för att attrahera relevanta kandidater.

Nästa steg innefattar granskning av inkomna ansökningar. Beroende på tjänstens natur och geografisk kontext kan antalet ansökningar variera kraftigt, vilket innebär ett omfattande manuellt arbete för att identifiera lämpliga kandidater. Dessa individer kallas till intervju och eventuella tester.

De kandidater som bedöms som mest lämpade presenteras för kundföretaget, som i samråd med rekryteringsföretaget fattar beslut om anställning. Under processen ansvarar rekryteraren även för löpande kommunikation med kandidater, vilket kräver ett högt mått av tillgänglighet och relationsskapande arbete.

Trots att processen i hög grad bygger på mänsklig interaktion och förståelse, finns det flera moment där AI kan bidra till effektivisering och förbättrad kvalitet.

AI i rekryteringsprocessen – lärdomar från samtalet

Urvalsprocessen

Minskad administration och effektivisering

En av de mest resurskrävande delarna i början av en rekryteringsprocess är den manuella genomgången av ansökningar – den så kallade screeningen. Rekryteraren behöver särskilja kandidater som uppfyller de formella "ska-kraven" från dem som saknar centrala kvalifikationer. Ett vanligt exempel är körkortskrav. Genom AI-baserade automatiseringsverktyg kan denna initiala granskning effektiviseras, vilket möjliggör en mer träffsäker och tidsbesparande urvalsprocess.

För att dessa verktyg ska vara effektiva krävs dock att kravställningen i platsannonsen är tydlig och välformulerad. Endast då kan AI identifiera relevanta kandidater och filtrera bort de som inte möter grundläggande krav.

Ranking av kandidater

AI-system har kapacitet att rangordna kandidater utifrån ett flertal parametrar såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper. Detta kan ge rekryteraren en ökad översikt över kompetensnivåer inom ansökningar och underlätta urvalet. Syftet med rangordningen är inte att automatiskt utesluta kandidater med låg placering, utan att skapa en bild av det kompetensspektrum som föreligger.

En mer fördomsfri rekrytering

En av AI:s mest lovande tillämpningar är dess potential att minska riskerna för omedvetna fördomar i urvalsprocessen. Genom att AI fokuserar på datadrivna parametrar som är direkt kopplade till kompetens, kan den motverka risken för diskriminering baserad på faktorer som kön, ålder, etnicitet eller andra för tjänsten icke-relevanta egenskaper.

”Vår bransch är inte tillräckligt innovativ jämfört med andra branscher. Här måste vi våga mer”

Trots detta finns det en skepsis inom vissa delar av branschen mot automatisering i rekryteringssammanhang. En vanlig uppfattning är att det mänskliga omdömet är oersättligt och att AI utgör ett hot mot yrkets kärna. Detta resonemang riskerar dock att förbise faktumet att alla människor bär på medvetna eller omedvetna fördomar – så kallad "bias by design". En vältränad AI har i vissa fall större potential att behandla alla kandidater mer konsekvent och objektivt än vad en enskild individ kan åstadkomma.

Risker med AI i rekryteringssammanhang

Transparens och ansvar – ”black box”-problematiken

Ett grundläggande problem med användningen av generativ AI i urvalsbeslut är den bristande transparensen. Ofta är det inte möjligt att förklara på vilket sätt ett visst beslut har fattats av AI-systemet – ett fenomen som benämns som "black box". Detta är särskilt problematiskt i rekrytering, där det är av yttersta vikt att kunna redogöra för varför en kandidat inte har gått vidare i processen. Så länge denna brist på insyn kvarstår, ska generativ AI inte tilldelas ansvar för slutgiltiga beslut i anställningsförfaranden.

Minskad diskriminering, men inte total objektivitet

Även om AI har potential att minska risken för diskriminering, är det viktigt att understryka att inga system är helt fördomsfria. Rekrytering ska baseras på kompetens, det vill säga kunskap, erfarenhet och personlig lämplighet för tjänsten, oavsett kandidaternas bakgrund. Dock förekommer att kravprofiler innehåller indirekt diskriminerande formuleringar, exempelvis preferenser för åldersintervall eller kön, vilket påverkar urvalet redan från början.

”Även om en rekryterare ibland kan påverkas av fördomar, medvetet eller ej, är det ofta kundens kravprofil som utgör den största utmaningen”

En av de största utmaningarna är att uppdragsgivare ibland uttrycker preferenser som inte är förenliga med principen om likabehandling. Här spelar rekryteraren en viktig roll i att vägleda och utmana kundföretaget i utformningen av kravprofilen. Detta är avgörande för att säkerställa att inga lämpliga kandidater utesluts på felaktiga grunder.

Bedömning av färdigheter

Validerade personlighetstester

Användningen av standardiserade och validerade personlighetstester är en etablerad metod för att bedöma kandidaters egenskaper och lämplighet. Genom dessa tester är det möjligt att objektivt värdera karaktärsdrag och personliga förutsättningar som är relevanta för tjänsten. För att både rekryterare och kandidater ska uppleva processen som rättvis, krävs dock att testerna är vetenskapligt förankrade och pålitliga.

Digital verifiering av identitet och kompetens

Efter pandemin har digitala intervjuer blivit allt vanligare. Det har medfört flera fördelar, såsom minskad restid och ökad flexibilitet. Samtidigt innebär det nya risker. Det förekommer fall där kandidater har använt AI-verktyg för att generera svar i realtid under intervjuer, eller där det funnits osäkerhet kring huruvida den person som

medverkat i ett videomöte varit verklig eller en AI-avatar. I dessa fall behövs rutiner för verifiering av kandidaters identitet och kompetens.

”Kandidaten satt och väntade på genererade svar, men det kan lika gärna ha varit en AI-person på andra sidan skärmen”

Ett annat växande fenomen är användningen av generativ AI för att skapa CV och personliga brev. Detta försvårar rekryterarens möjlighet att bedöma språklig förmåga och skriftlig kompetens. I framtiden kan det därför bli nödvändigt att utveckla metoder för att säkerställa att det är kandidaten själv som står bakom det material som inlämnas i en rekryteringsprocess.

AI:s begränsningar i bedömning av sammanhang

Trots AI:s framsteg inom rekrytering saknas fortfarande förmågan att fullt ut förstå komplexa mänskliga sammanhang. Exempelvis hur en individs kompetenser och drivkrafter relaterar till en specifik arbetsplatskultur. Bedömning av potential bör alltid ske genom en strukturerad och kompetensbaserad process där alla kandidater ges likvärdiga förutsättningar. I situationer där en kandidat har en okonventionell bakgrund, men visar relevanta kompetenser, är det särskilt viktigt att rekryteraren använder en objektiv metodik för att identifiera utvecklingsmöjligheter i rollen.

”AI kan inte se en människa i ögonen eller känna ett handslag”

Automatiserad kommunikation och kandidatupplevelse

Förbättrad kandidatupplevelse genom automatisering

De flesta i arbetsför ålder har någon gång deltagit i en rekryteringsprocess och kan relatera till den osäkerhet som ibland kännetecknar kommunikationen mellan rekryterare och kandidat. Bristande återkoppling, långsamma processer och otydlig information är dessvärre återkommande kritik mot branschen. I situationer där ett stort antal kandidater söker samma tjänst, och där endast en rekryterare hanterar processen, riskerar kommunikationen att bli lidande.

AI-baserade lösningar har potential att avsevärt förbättra kandidatupplevelsen. Genom exempelvis automatiserad intervjubokning, standardiserade meddelanden och schemaläggning kan rekryteraren avlastas från administrativa uppgifter och i stället fokusera på det personliga mötet. Kandidater får därmed snabbare återkoppling och upplever större transparens i processen.

Standardiserade intervjuer – likvärdig bedömning

AI kan även användas för att genomföra standardiserade intervjuer i ett tidigt skede av processen. Dessa syftar till att skapa en jämn spelplan för samtliga kandidater,

oberoende av när eller var intervjun genomförs. En sådan lösning möjliggör större flexibilitet, där intervjuer kan ske kvällstid eller under helger – tider som kan vara mer tillgängliga för kandidater med annan sysselsättning.

Genom att integrera AI i det inledande urvalet kan kandidater ges återkoppling direkt efter att de genomfört intervjun. Detta bidrar till en ökad upplevelse av rättvisa och respekt i processen, även för kandidater som inte går vidare. Samtidigt kan rekryteraren fokusera på det kvalitativa bedömningsarbetet längre fram i processen.

Betydelsen av återkoppling – även vid avslag

En ofta förbisedd aspekt i rekryteringsprocessen är behovet av att ge återkoppling, även till kandidater som inte går vidare. Detta blir särskilt tydligt i processer med ett stort antal sökande, där enbart ett fåtal eller en enskild kandidat slutligen erbjuds en tjänst. Trots att många kandidater får ett nej, har de ändå investerat tid och engagemang, och förtjänar ett respektfullt avslut. AI kan här spela en viktig roll genom att säkerställa att ingen kandidat lämnas utan återkoppling.

"Kandidatresan kan förbättras avsevärt, men tufft när vi är i nej-branschen"

Prediktiv analys och datadrivet beslutsstöd

Stärkt omvärldsbevakning och bättre matchning

För att möta uppdragsgivares behov är det avgörande att rekryterare har en god förståelse för marknadens trender, sektorsspecifika utmaningar och förändrade kompetenskrav. Genom tillgång till stora mängder data kan AI stödja detta arbete genom att identifiera mönster och ge träffsäkra rekommendationer.

AI kan till exempel analysera arbetsmarknadsdata, branschrapporter och företagsinformation för att ge rekryteraren en samlad och relevant bild av uppdragsgivarens behov. Verktygen kan även bidra till utformningen av kravprofiler, formulera caseintervjuer eller generera relevanta frågeställningar inför kandidatmöten. Denna typ av prediktiv analys stärker beslutsunderlaget och höjer kvaliteten i matchningen mellan kandidat och arbetsgivare.

Rekryterarens roll i en AI-förstärkt process

Kompetens och rekryterarens roll i en AI-stöttad process

Även i en digitaliserad rekryteringsmiljö är den mänskliga rekryterarens roll fortsatt viktig – inte minst för att säkerställa att urvalet sker på ett strukturerat och rättvist sätt. En erfaren rekryterare har kompetens att tolka kravprofilen i relation till arbetsgivarens affärsmodell, teamstruktur och kultur, och kan genom kompetensbaserade intervjuer bedöma hur väl en kandidat matchar dessa. AI kan

stödja processen, men det är rekrytarens insikt och förståelse för kontexten som avgör träffsäkerheten i rekommendationen.

”Rekryteringsbranschen gynnas av att rekryterare kommer från andra branscher”

Rekryterare som har bakgrund i andra branscher tillför ofta värdefulla perspektiv i analysen av uppdragsgivarens behov. Deras förståelse för kontexten gör att de bättre kan översätta kravprofilen till en realistisk bild av vilka kompetenser som faktiskt krävs.

Digital mognad som konkurrensfördel

Med AI:s intåg ställs allt högre krav på digital kompetens hos rekryterare. Det innebär inte bara att förstå och använda AI-verktyg effektivt, utan även att kunna genomskåda manipulation från kandidater som använder AI för att förstärka sin profil. Att kunna analysera data, förstå algoritmer och tolka digitala signaler blir allt viktigare färdigheter.

Utöver teknisk kompetens krävs även god kännedom om gällande lagstiftning, särskilt vad gäller dataskydd (GDPR), diskrimineringslagstiftning och den nya AI-förordningen. Rekryterare behöver agera inom ett strikt regelverk och samtidigt värna om transparens och rättssäkerhet för kandidaterna.

Att identifiera framtida kompetens – en strategisk nödvändighet

Matchningsproblematiken, det vill säga skillnaden mellan tillgänglig kompetens och arbetsmarknadens efterfrågan, blir alltmer påtagligt. I takt med att omställningsbehovet i näringslivet ökar, räcker det inte längre att utgå enbart från formell utbildning eller tidigare erfarenheter. I stället blir individens potential – det vill säga kapacitet att utvecklas och växa in i en roll – en avgörande parameter för framtidens kompetensförsörjning.

För rekryteraren innebär detta en mer komplex bedömningsprocess. Det gäller att identifiera individer som, trots bristande meriter på pappret, uppvisar tecken på analytisk förmåga, motivation, vilja att lära och kompatibilitet med arbetsplatsen. Denna typ av bedömning kräver gedigen erfarenhet, god människokännedom och en välutvecklad känsla för sammanhang och kontext. AI kan i detta sammanhang vara ett stöd – men i nuläget inte en ersättning för det mänskliga omdömet.

Begåvningstester och personlighetstester som beslutsunderlag

För att stärka objektiviteten och systematisera bedömningen av kandidaters potential används i allt större utsträckning validerade personlighetstester och kognitiva färdighetstester. Tester som mäter logiskt tänkande, problemlösningsförmåga och mönsterigenkänning ger en bredare bild av individens förmågor, särskilt i de fall där tidigare erfarenhet är begränsad.

När dessa tester används i kombination med AI-analyser och rekryterarens professionella bedömning skapas ett mer nyanserat beslutsunderlag. Detta gör det möjligt att upptäcka "oslipade diamanter" – individer som, med rätt stöd och introduktion, kan utvecklas till värdefulla medarbetare.

Rekryterarens rådgivande roll – balans mellan krav och möjligheter

En ofta underskattad del av rekryterarrollen är det rådgivande ansvaret gentemot uppdragsgivaren. Det är inte ovanligt att rekryterare och kundföretag har olika uppfattningar om vilken kandidatprofil som är mest lämplig. Medan kundföretaget kanske fokuserar på traditionella kriterier såsom utbildning eller ålder, kan rekryteraren se potential i en mindre konventionell kandidat.

Här krävs både mod och integritet från rekryterarens sida. Att utmana uppdragsgivaren i syfte att bredda perspektivet är en viktig del av uppdraget – inte minst för att minska risken för omedveten diskriminering och för att säkerställa en långsiktigt hållbar rekrytering. Med hjälp av data och strukturerade beslutsunderlag kan rekryteraren också tydligare påvisa varför vissa kandidater bör beaktas, trots att de inte passar exakt in i den traditionella kravprofilen.

Kompetensföretagens politiska rekommendationer

Samtalen med medlemsföretag och analyserna av den kommande AI-förordningens implementering visar på samma sak: rekryteringsbranschen står inför stora möjligheter men också utmaningar. För att vi som bransch ska kunna använda AI på ett ansvarsfullt och ändamålsenligt sätt krävs stöd från politiken, tydliga ramar och satsningar på kunskap.

Tydliga och förutsägbara regler för att minska regelbördan

Många av Sveriges rekryteringsföretag är små och medelstora företag. För dessa kan omfattande krav på juridisk expertis kring efterlevnaden av AI-reglering bli kostsamma. Sverige bör därför undvika att överimplementera och tolka AI-förordningen strängare än andra länder. Implementeringen får inte resultera i överflödiga regeltillägg, extra marknadskontroller eller sanktioner utöver vad förordningen faktisk stipulerar.

En AI-myndighet som ger stöd och vägledning

En befintlig myndighet bör få ett tydligt uppdrag att tillhandahålla stöd och expertis till användare av AI-produkter. För att detta ska fungera krävs naturligtvis rätt kompetens inom myndigheten. Rekryteringsbranschen, likt andra branscher, måste kunna förlita sig på offentligt stöd. Eftersom rekrytering dessutom klassificeras som ett högriskområde är behovet av myndighetens expertis och vägledning särskilt stort.

Kompetensavdrag för satsningar på digital kunskap

AI och den digitala utvecklingen ställer helt nya krav på kompetensutveckling. För att öka incitamenten för rekryteringsföretag att investera i sina medarbetares digitala kunskaper bör ett kompetensavdrag införas. Ett sådant avdrag skulle möjliggöra för arbetsgivare att kvitta kostnader för externa kurser och utbildningar mot företagets skatteinbetalningar.

Tillgång till regulatoriska AI-sandlådor även för högriskområden

AI-förordningen är också ett innovationsfrämjande regelverk. Enligt AI-förordningen ska regulatoriska AI-sandlådor införas för att underlätta utveckling och testning av innovativa AI-system. Eftersom rekrytering klassificeras som ett högriskområde finns en risk att rekryteringsföretag känner tveksamhet inför att använda AI. Det är därför viktigt att även användare inom högriskområden ges tillgång till sandlådorna. En riktad satsning för att underlätta rekryteringsbranschens deltagande vore därför önskvärd.

Avslutande reflektioner

AI:s intåg i rekryteringsbranschen är både en möjlighet och en utmaning. Det finns en stor potential att effektivisera processer, minska risken för diskriminering och höja kvaliteten i urvalet. Samtidigt måste tekniken användas med försiktighet, i enlighet med lagstiftning och med respekt för individens rättigheter. Rekryterarens roll blir därför än mer komplex – en kombination av teknisk förståelse, mänsklig bedömning, juridisk kunskap och affärsmässigt tänkande.

För att fullt ut dra nytta av AI i rekrytering krävs att branschen är villig att förändras, våga testa nya metoder och samtidigt hålla fast vid det som gör rekrytering till en mänsklig process: förmågan att se bortom det uppenbara och upptäcka potentialen i varje individ.

För Almegas medlemmar finns det praktisk vägledning för arbetsgivare inom AI och arbetsrätt.

Kompetensföretagen är arbetsgivar- och branschorganisation för företag med verksamhet inom personaluthyrning, omställning och rekrytering.

2024 nådde förbundet 1 000 medlemsföretag med sammanlagt 67 000 årsanställda. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

4 | Kompetensföretagen