



Artificiell Intelligens i rekryteringsprocesser. Möjligheter och Utmaningar för rättvisa urvalsprocesser

Mahad Abdulle

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp

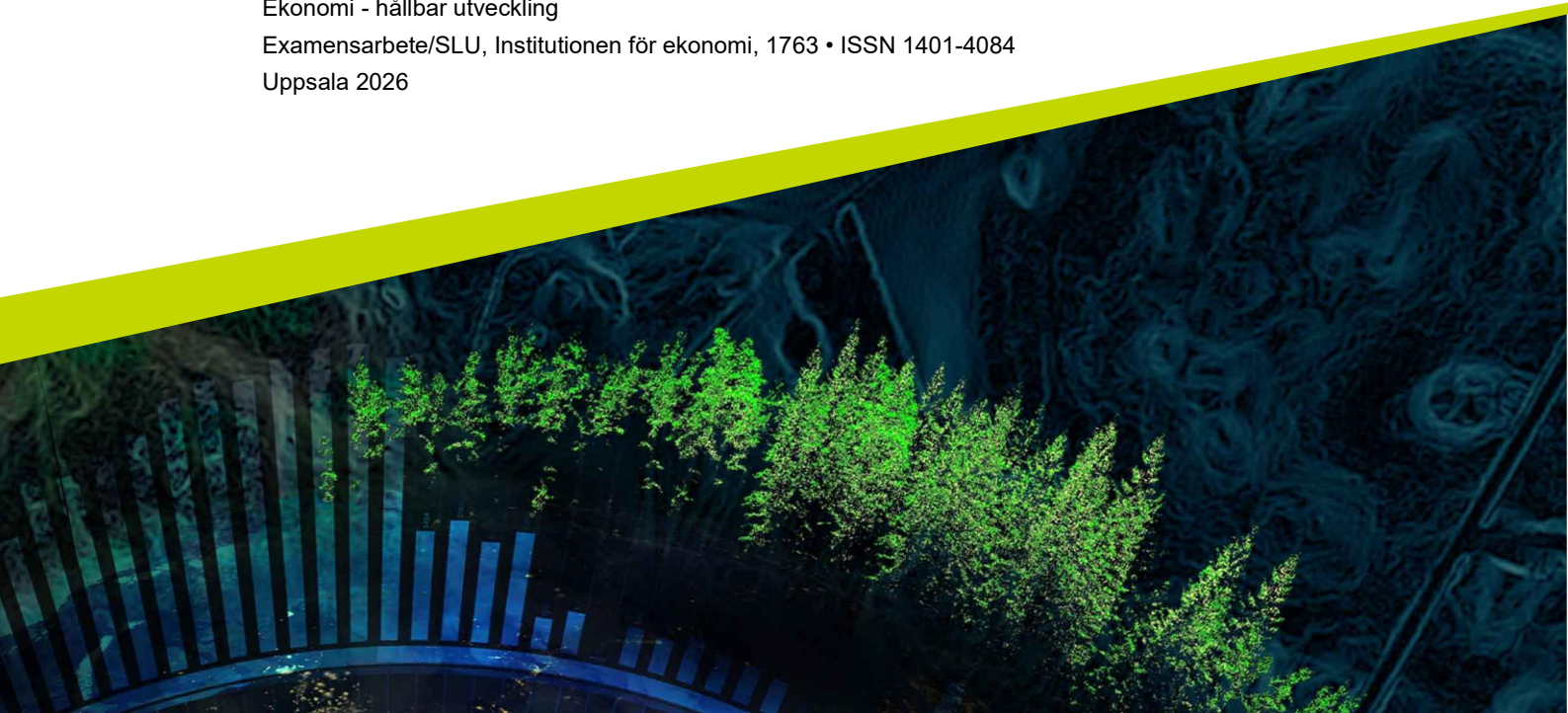
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Fakultet för naturresurser och jordbruksvetenskap/Institutionen för ekonomi

Ekonomi - hållbar utveckling

Examensarbete/SLU, Institutionen för ekonomi, 1763 • ISSN 1401-4084

Uppsala 2026



Artificiell Intelligens i rekryteringsprocesser. Möjligheter och Utmaningar för rättvisa urvalsprocesser

Artificial Intelligence in recruitment processes. Challenges and Opportunities for fair selection processes

Mahad Abdulle

Handledare: Per Anders Langendahl, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för Ekonomi

Examinator: Erik Melin, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för Ekonomi

Omfattning: 15 hp
Nivå och fördjupning: Grundnivå, G2E
Kurstitel: Självständigt arbete i företagsekonomi
Kurskod: EX0902
Program/utbildning: Ekonomi - hållbar utveckling
Kursansvarig inst.: Institutionen för ekonomi
Utgivningsort: Uppsala
Utgivningsår: 2026
Upphovsrätt: Alla bilder används med upphovspersonens tillstånd.
Serietitel: Examensarbete/SLU, Institutionen för ekonomi
Delnummer i serien: 1763
ISSN: 1401-4084

Nyckelord: AI-baserat rekryteringsverktyg, Rekryteringsprocess, Partiskhet, Transparens, Rättvisa, Urvalsprocesser

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap

Institutionen för ekonomi

Sammanfattning

Digitaliseringen har förändrat hur organisationer arbetar med rekrytering, där AI-baserade rekryteringsverktyg blivit alltmer vanligare att implementera i urvalsprocessen. Syftet med denna studie har varit att undersöka hur AI används i rekryteringsprocesser samt analysera de utmaningar och möjligheter som uppstår i relation till transparens, rättvisa och algoritmisk partiskhet. Denna studie fokuserar endast på Securitas tillämpning av AI-verktyget Hubert i deras rekryteringsprocess.

Denna studie har genomförts som en kvalitativ fallstudie där insamlingen av det empiriska materialet gjorts genom semistrukturerade intervjuer med en rekryterare som jobbar för Securitas och en medarbetare som genomgått den AI-baserade urvalsprocessen. För att analysera det empiriska materialet har studien baserats på tidigare forskning och perspektiv om algoritmisk partiskhet, transparens och rättvisa samt etiska principer vad gäller användningen av AI i rekryteringssyfte.

Resultatet av studien visar att AI-baserad rekrytering kan bidra till att effektivisera och standardisera rekryteringsprocesser. Securitas använder sig av Huberts AI-baserade chattintervju för att hantera stora mängder ansökningar och förenkla urvalsprocessen. Med hjälp av AI-verktyget har rekryteringsprocessen upplevts som relativt likvärdig, enkel och tydlig att genomföra då frågeställningarna var samma för alla kandidater. Detta bidrog till att effektivisera rekryteringsprocessen och minimera de subjektiva mänskliga bedömningarna.

Studien har dock också belyst hur den AI-baserade rekryteringen också medför en hel del utmaningar. Bland annat så tydliggör analysen av den insamlade empirin att de organisatoriska kriterierna som AI-systemet installerats på påverkar hur bedömningen kommer att se ut. Vissa specifika krav som efterfrågas av kandidaten men som inte är relevant för den förfrågade tjänsten kan exkludera en stor målgrupp kandidater som har tillräckligt med kompetens för att få arbetstjänsten.

Resultatet visar vidare hur viktigt transparens och ansvar är inom AI-baserad rekrytering. Medarbetaren i Securitas som medverkade i studien upplevde återkopplingen kring beslutsprocessen i organisationen att vara begränsad, samt att det var svårt att förstå hur slutbedömningen genomfördes kring kandidaterna var svår att förstå. Det blev också tydligt hur Securitas hade en begränsad insyn i hur den algoritmiska funktionen av AI-verktyget fungerar då en extern leverantör anförlitats.

Sammantaget så visar studien att AI inom rekrytering både innebär utmaningar och möjligheter. För att användningen av AI-baserade rekryteringsmedel ska kunna ske på ett så rättvist och hållbart sätt som möjligt krävs kontinuerlig granskning och utvärdering av AI-systemet för att säkerställa en så rättvis urvalsprocess som möjligt.

Nyckelord: AI-baserat rekryteringsverktyg, Rekryteringsprocess, Partiskhet, Transparens, Rättvisa, Urvalsprocesser

Abstract

Digitalization has transformed how organizations work with recruitment, and AI-based recruitment tools have become increasingly common in the selection processes. The sole purpose of this study has been to examine how AI is used in recruitment and to analyse the challenges and opportunities that arise in relation to transparency, fairness, and algorithmic bias. The study focuses exclusively on Securitas' use of the AI tool Hubert in its recruitment process.

The study was conducted as a qualitative case study. Empirical data were collected through “semi-structured” interviews with one recruiter employed at Securitas and one employee who has gone through the AI-based selection process. The empirical material was analysed using previous research and theoretical perspectives on algorithmic bias, transparency, fairness, as well as ethical principles regarding the use of AI for recruitment purposes.

The results show that AI-based recruitment can contribute to more efficient and standardized recruitment purposes. Securitas uses Hubert's AI-based chat interviews to handle large volumes of applications and to simplify the selection process. The application of the AI tool caused the recruitment process to be perceived as relatively equal, simple and clear for candidates to partake in, especially as the AI-chattbased interview gave all the candidates the same questions to answer. This contributed to a more efficient recruitment process and helped to minimize subjective human decisions.

However, the study highlights several challenges linked to AI-based recruitment. The analysis of the empirical material shows that the organizational criteria on which the AI system is configured strongly affect how candidates are assessed. Specific requirements that are requested from potential candidates, but are not necessarily relevant for the actual position, may exclude a large group of applicants who otherwise have sufficient competence for the role.

The results of this case study further underline the importance of transparency and accountability in AI-based recruitment. The Securitas employee who participated in the study experienced the feedback on the organization's decision-making process to be very limited. He also found it difficult to understand how the final assessment of the candidates was made. It also became clear during the study that Securitas has restricted insight into how the algorithmic functions of the AI tool operate, since an external provider is responsible for its development and maintenance.

Finally, the case study shows that the use of AI in recruitment involves both opportunities and challenges. To ensure that AI-based recruitment tools are used in a fair and sustainable way as possible, continuous monitoring and evaluation of the AI system are required to secure the most equitable and fair selection process achievable.

Keywords: AI-based recruitment tools, recruitment process, Bias, Transparency, Fairness, Selection processes

Innehållsförteckning

Förkortningar	8
1. Inledning och bakgrund	9
1.1 Problemformulering	10
1.2 Syfte och frågeställning	11
1.3 Avgränsningar	11
2. Teoretiskt ramverk	13
2.1 Algoritmisk bias och AI	13
2.2 Rättvisa i AI-baserad rekrytering	14
2.3 Etiskt förhållningssätt till AI i rekryteringssyfte	15
2.4 Teoretisk syntes	16
3. Metod	19
3.1 Forskningsansats och forskningsdesign	19
3.2 Datainsamling	19
3.3 Urval	19
3.4 Analysmetod	20
3.5 Dataanalys	20
3.6 Trovärdighet	21
3.7 Etiska överväganden	21
4. Empiri	22
4.1 Securitas rekryteringsprocess	22
4.2 AI-verktygets upplägg och design	22
4.3 Hur Securitas tillhandahåller AI-verktyget	22
4.4 Risk för partiskhet	23
4.5 Transparens och etiskt förhållningssätt till AI verktyget	24
4.6 Utmaningar och möjligheter med AI-baserad rekryteringsprocess på Securitas ...	24
4.7 Kandidatperspektiv kring genomförandet av Securitas AI-baserade rekryteringsprocess	25
5. Analys och diskussion	27
5.1 Hur AI verktyg kan bidra med effektivisering och standardisering	27
5.2 Risk för diskriminering och algoritmisk partiskhet	28
5.3 Ansvar, transparens och mänsklig kontroll av AI-baserad rekrytering	30
5.4 Möjligheter och begränsningar kring utvecklingen av AI-baserad rekrytering	31
6. Slutsats	33
Referenser	36
Bilaga 1	39

Förkortningar

Förkortning	Betydelse
SLU	Sveriges lantbruksuniversitet
AI	Artificiell Intelligens

1. Inledning och bakgrund

Det råder ingen tvekan om att under de två senaste decennierna så har digitaliseringen förändrat och påverkat hur företag hanterar och bedriver sin verksamhet (Qi et al., 2025). Ett tydligt exempel på detta är hur Spotify förändrat musikbranschen genom att skifta från traditionell försäljning av CD-skivor, till att digitalt abonnemangsbasera musikhörsamheten (Skålen & Gummerus, 2022). Lika så har användningen av artificiell intelligens (AI) blivit allt vanligare inom arbetslivet och används idag inom flera organisatoriska processer (Hernandez, 2023).

Med utgångspunkt från detta och hur olika branscher påverkats av digitaliseringen vill jag belysa hur rekryteringsprocesser utgör en central funktion när det gäller organisationers utveckling på lång sikt och konkurrenskraft. Tidigare studier som utförts inom området AI visar att AI-baserade system inte nödvändigtvis är neutrala och objektiva (Mamadjanova et al., 2025). Bland annat har tidigare forskning kring rekrytering belyst hur olika faktorer kan påverka bedömningarna rekryteraren uppnår och hur de ser ut, och ofta på ett helt omedvetet plan, såsom ålder, kön, etnicitet, religion och socioekonomisk bakgrund (Mamadjanova et al., 2025). I artikeln belyser författarna hur detta har resulterat i ett ökat fokus kring utvecklandet av mer rättvisa och objektiva metoder för urval av kandidater som söker till en viss tjänst. Med utgångspunkt från detta sammanhang har bland annat AI-baserade rekryteringsverktyg lyfts upp som en lösning, detta för att de möjliggör och förenklar datadrivna analyser och bedömningskriterier som är standardiserade (Mamadjanova et al., 2025).

Tillämpningen av AI inom rekrytering omfattar en rad olika sätt. Bland dessa ingår algoritmisk matchning mellan kandidater och tjänster, automatiserad granskning av CV och prediktiva modeller som bedömer hur framtida arbetsprestationer kan se ut (Hernandez, 2023). Hernandez lyfter också upp att genom analys av större mängder data så kan dessa olika system identifiera samband och mönster som kan vara svåra för människan att lägga märke till. Detta kan bidra till att mer konsekventa beslut tas, vilket kan leda till ökad effektivitet och en förbättrad kvalitet i organisationers rekryteringsprocesser.

Bland de mera framträdande argumenten som Mamadjanova et al. (2025) också lyfter fram för användningen av AI i rekryteringssyfte är dess potential att minimera ojämställdhet i val av kandidater. Författarna förklarar att genom undanröjandet av mänsklig partiskhet (bias) samt framhävandet av kriterier med objektiv ansats så kan AI bidra med att rättvisare urvalsprocesser äger rum. Bland de exempel som nämns är hur standardiserade algoritmiska bedömningar och anonymiseringen av ansökningar kan bidra till att minimera relevansen av namnet

eller könet på den som söker jobbet. Detta för att säkerställa en så jämn och rättvis urvalsprocess som möjligt.

1.1 Problemformulering

Trots de positiva fördelarna med att implementera AI-baserade hjälpmedel inom rekryteringsprocesser så har den inte undgått kritik. Mamadjanova et al. (2025) belyser problemet som tidigare forskning påpekar vad gäller hur AI kan programmeras på existerande datahistorik av diskriminerande innehåll och ojämlikhet. Detta förstärker de omedvetna fördomarna som en viss organisation utövar vad gäller urval av kandidater inom rekryteringsprocessen. Författarna förtydligar hur detta innebär att tekniken inte alltid kan påstås vara neutral, utan att den snarare reflekterar de värderingar och strukturer som finns inbyggda och programmerade i den. Risken är då stor att AI-system, istället för att främja jämställdhet, bidrar till att förankra den ojämlikhet och diskriminering som präglar arbetslivet och många verksamheter.

Vidare så väcker användningen av AI inom rekrytering viktiga frågor kring ansvar och transparens. Hernandez (2023) lyfter upp hur många AI-system kan beskrivas som "svarta lådor" där det är svårt att tolka beslutsprocesserna, samt vilka faktorer som väger tyngst och är avgörande. Detta begränsar och försvårar möjligheterna att upptäcka samt korrigera diskriminerande och orättvisa utfall och hur förhållandet till etiska riktlinjer och lagstiftning implementeras. Hernandez betonar också vikten av att en organisation inte bara är mån om att implementera AI som ett teknologiskt redskap, utan även utvecklar strategier som ska hjälpa till att säkerställa transparens och jämlikhet när den används.

Mot denna bakgrund så framstår AI inte bara som ett kraftfullt verktyg inom rekryteringssammanhang men är även väldigt komplext. Å ena sidan så finns det tekniska möjligheter som AI erbjuder för att standardisera och objektivt analysera urvalsprocesserna. Samtidigt så finner vi att det finns betydande utmaningar vad gäller partiskhet och fördomar kopplade till den data AI verktyget baseras på, vilket kan leda till brist på transparens, ärlighet och etiskt förhållande. Detta skapar behov för en tydlig forskning kring ämnet, och hur AI faktiskt används i praktiken för att säkerställa en jämställd rekryteringsprocess.

Forskningen och de studier som har utförts kring hur AI implementeras i rekryteringsprocesser, samt till vilken grad de bidrar med rättvisa och transparenta urval av kandidater är fortfarande väldigt begränsade (Fabris et al., 2024). Detta skapar ett behov av att utföra empiriskt förankrad forskning som undersöker hur

samspelet mellan teknologin, implementeringen av rättvisa rekryteringsprocesser samt hur rekryteraren förhåller sig etiskt till hanteringen av verktyget ser ut (Hunkenschroter & Luetge., 2022). I ljuset av de ökade regulatoriska kraven på organisationer vad gäller transparens, rättvisa och minimering av diskriminering, särskilt inom det skandinavisk-europeiska sammanhanget genom EU:s AI-förordning, blir studier av denna typ viktigt att genomföra (European Parliament, 2025).

Att fylla kunskapsluckan kring tillämpning av AI i organisationer och rekryteringsprocesser, samt hur rekryterare etiskt förhåller sig till hanteringen av AI-verktyget är viktigt då rekryteringsbesluten direkt påverkar individers tillgång till arbetsmarknaden samt hur den sociala jämlikheten i samhället ser ut. Om AI-systemen som implementeras av rekryterare används utan kritisk granskning eller tillsyn ökar risken att diskriminering i urvalsprocessen inte bara förankrar sig utan även blir svårare att upptäcka på lång sikt.

1.2 Syfte och frågeställning

Denna studie syftar till att få fördjupade kunskaper kring hur AI används i praktiken inom rekryteringsprocesser och hur rekryterare förhåller sig till AI-baserade rekryteringsverktyg.

För att uppnå detta syfte har följande forskningsfråga formulerats:

1. Vilka utmaningar och möjligheter kan förekomma med att tillämpa AI inom rekryteringsprocessen?

Då rekryteringen har en direkt påverkan på arbetsmarknadens inkludering och jämlikhet bidrar studien till insikter som är värdefulla för forskare såväl som praktiker. Målet är också att ge stöd till utvecklingen av mer etiska och rättvisa rekryteringsmetoder.

1.3 Avgränsningar

Denna studie fokuserar på att undersöka användningen av AI-baserade rekryteringsverktyg inom Securitas. Securitas är ett svenskt säkerhetsföretag som erbjuder säkerhetstjänster och bevakning runt om i landet (Securitas Sverige, 2026). Genom att fokusera på denna enskilda organisation så möjliggörs att en djupare förståelse för hur AI-teknologin implementeras, används och de konsekvenser som detta medför för rekryteringsprocessens upplevda rättvisa kan

uppnås och analyseras. Denna studie medverkar till att bidra med en nyanserad och kontextbunden analys gentemot Securitas.

Studien avgränsas vidare till att inkludera två huvudsakliga perspektiv. Den ena är rekryterarens perspektiv och det andra är kandidatens perspektiv. Rekryterarens perspektiv kommer att belysas genom en kvalitativ intervju med en rekryterare, eller alternativt ansvarig inom rekryteringsavdelningen. Målet med denna del av studien är att framhäva hur Securitas arbetar praktiskt med AI som ett rekryteringsverktyg, vilka motiv som ligger bakom implementeringen samt hur företaget resonerar kring frågor gällande jämställdhet och rättvisa när de rekryterar nya kandidater.

Det andra perspektivet som kommer att undersökas utgörs av en medarbetare som genomgått företagets AI-baserade rekryteringsprocess. Bland annat så får vi ta del av medarbetarens perspektiv och hur rekryteringsprocessen upplevdes, särskilt i relation till deras syn på hur transparent och rättvis AI-verktyget var, eller om de upplevt processen vara diskriminerande och partisk. Studien fokuserar på att fånga medarbetarens (före detta kandidatens) egna erfarenheter och upplevelser, vilket bidrar till att förstå hur den AI-baserade rekryteringsprocessen uppfattas ur ett användarperspektiv samt vilka resultat detta leder till.

2. Teoretiskt ramverk

I detta avsnitt kommer det teoretiska ramverket som studien kommer att baseras på presenteras. Fokuset kommer att ligga på att presentera och belysa teorier och vetenskapliga artiklar kring användandet av AI som ett rekryteringsverktyg, samt vilka implikationer detta kan ha för kandidaterna när det kommer till jämställdhet, objektivitet och rättvis urvalsprocess.

2.1 Algoritmisk bias och AI

Algoritmisk bias i AI-drivna rekryteringssystem har blivit ett forskningsområde, då fler och fler organisationer använder sig av automatiserade verktyg när det kommer till urval av potentiella kandidater (Khan et al., 2021). Författarna framhäver också viktiga teoretiska perspektiv vars syfte är att belysa hur bias skapas och produceras inom AI-baserade rekryteringssystem, samt hur viktigt det är med att transparens och rättvisa står i centrum för implementeringen och utvecklingen av dessa system.

Det är också viktigt att framhäva hur algoritmisk bias inte endast uppstår i ett "vakuum", och att den är beroende och djupt rotad i den data som AI-funktionen tränats upp med (Rigotti & Fosch Villaronga., 2024). Rekryteringsdata speglar ofta tidigare strukturer och beslut inom en organisation, där det kanske varit att organisationen präglats av orättvisa och diskriminerande normer. Detta påverkar direkt hur AI-systemet tränas upp och hanteras, med risk att den data som AI-verktyget internaliserar och handlar ut med reproducerar de dåliga mönstren som karaktäriserade verksamheten. Rigotti och Fosch Villaronga (2024) menar att risken ökar vad gäller användningen av AI-verktyget för att förstärka existerande ojämlikheter, snarare än att använda den som ett objektivet och transparent föremål.

Båda artiklarna (Rigotti & Fosch Villaronga., 2024; Khan et al., 2021) betonar hur bias kan förekomma genom systemdesignen. Hur algoritmen fattar beslut påverkas av hur modell arkitekturen ser ut samt val av variabler och optimeringsmålet. AI-systemet kan via vissa proxyvariabler, som namn, utbildningsbakgrund eller postnummer som indikerar socioekonomisk status eller etnicitet fatta beslut som kan tolkas till att vara indirekt diskriminerande. En bra och viktig aspekt som författarna (Rigotti & Fosch Villaronga., 2024; Khan et al., 2021) också lyfter upp är att behovet av ständig granskning och utvärdering av AI-system för att lösa partiskhet inte är en engångs fråga, utan något som kräver kontinuerlig övervakning då systemet praktiskt implementeras. Detta inkluderar att förbättra modellen och analysera de utfall som upptäcks för olika grupper.

Viktigt att påpeka är att partiskhet kan vara ett problem som kan förekomma vare sig man använder AI-baserade rekryteringsmedel eller inte och att båda fallen kräver ständigt rannsakan och evaluering (Seppälä & Malecka., 2024).

En relevant teori att lyfta upp i denna del är diskrimineringsteorin som utgår ifrån att grupper eller individer behandlas olika på grund av egenskaper som etnicitet, kön, ålder eller andra attribut som inte direkt påverkar eller är relevanta för arbetstjänsten (Becker, 1957). Enligt Becker så kan diskriminering uppstå då beslut påverkas av föreställningar och preferenser som leder till att vissa målgrupper missgynnas systematiskt. Diskrimineringsteorin bidrar därför med att förstå hur AI-baserade system kan förstärka befintliga ojämlikheter och varför en kontinuerlig granskning av AI verktyget är nödvändigt för att säkerställa en mer rättvis urvalsprocess i rekryteringen (Becker, 1957).

Sammanfattningsvis visar forskningen att algoritmisk partiskhet skapas genom samspelet mellan organisatoriska strukturer, teknisk design samt historiskt programmerade data. Att belysa detta perspektiv är viktigt för studien då den bärddar för en analys av hur AI-baserat rekryteringsverktyg används praktiskt, samt hur den kan bidra till att antingen motverka eller förstärka diskriminerande urvalsprocesser i rekryteringssammanhanget.

2.2 Rättvisa i AI-baserad rekrytering

I detta avsnitt kommer att diskuteras hur en rättvis urvalsprocess kan säkerställas med hjälp av AI som ett rekryteringsverktyg. En bra och lämplig teori att belysa här är John Rawls rättviseteori som utgår ifrån att ett rättvist samhälle kännetecknas av att olika individer ges lika grundläggande rättigheter, och att ekonomiska och sociala ojämlikheter endast kan accepteras om de är till nytta för de minst gynnade i samhället (Rawls, 1971). En central princip som författaren belyser i teorin är att beslut bör fattas utifrån opartiska kriterier och rättvisa snarare än från olika individers personliga egenskaper eller sociala tillhörighet. I relation till AI-baserade rekryteringsprocesser så bidrar teorin till att analysera i vilken utsträckning AI-baserade rekryteringsverktyg främjar lika möjligheter och motverkar missgynnandet av vissa grupper genom diskriminerande och partiska urvalsprocesser.

Då ny forskning inom området enligt Ip (2025) visar hur AI-system programmeras på historiska data, och hur stor risken är att tidigare mönster av diskriminering reproduceras så presenterar Chen (2023) olika metoder som kan minska den bias som AI-systemet tränats upp med. Bland annat så fokuserar artikeln på att lyfta upp så kallade ”debiasing”-tekniker. Dessa tekniker har i syfte att förändra sättet algoritmen analyserar och prioriterar kandidater för att

möjliggöra en mera rättvis urvalsprocess. Chen (2023) förklarar vidare också hur dessa åtgärder kan resultera till att öka och främja kvaliteten och mångfalden vad gäller urval av kandidater. Författaren tydliggör också hur rättvisare modeller inte alltid åstadkommer de efterfrågade optimala resultaten då det finns en avvägning mellan precision och rättvisa. Detta skapar en spänning mellan de etiska värden man vill uppnå och den tillgängliga tekniska prestandan.

Ip (2025) nämner ett kompletterande perspektiv genom att belysa de etiska och organisatoriska aspekterna av AI i rekrytering. Bland argumenten författaren presenterar är att implementeringen av rättvisa inte enbart är en fråga av teknisk innebörd, utan även av ansvar, transparens och styrning. Chen (2023) belyser också en central aspekt vad gäller AI-system som fungerar som "svarta lådor". Detta förklarar han till att vara de ogenomskinliga och komplexa processerna som leder AI-systemet till att fatta beslut, vilket också gör det svårt för rekryterare och kandidater att förstå hur beslutsfattandet uppnåtts, vilket kan resultera i orättvisa och diskriminerande tolkningar.

2.3 Etiskt förhållningssätt till AI i rekryteringssyfte

Användningen av AI inom rekrytering väcker inte endast frågor som behandlar objektivitet och hur effektivt AI-verktyget är, utan även frågor om etik och ansvar. Studier och forskning som gjorts kring detta påpekar att organisationer behöver förverkliga ett tydligt etiskt förhållningssätt vad gäller implementeringen av AI inom rekryteringsprocessen (Hunkenschroer & Kriebitz., 2023).

Hunkenschroer och Kriebitz (2023) lyfter fram och betonar vikten av transparens vad gäller användandet av AI-baserade rekryteringssystem i sin artikel. Då många AI-system fungerar som "svarta lådor" vilket försvårar förståelsen för hur systemet fattar beslut, så skapar detta en osäkerhet för rekryteraren och kandidaterna som söker efter tjänsten. Detta eftersom de inte ges möjlighet att förstå och tolka de beslut som fattas av AI-systemet (Kim, Lee & Shin, 2023). Transparens blir här en viktig etisk aspekt att implementera, för att säkerställa tillit och legitimitet i rekryteringsprocessen (Hunkenschroer & Kriebitz., 2023).

Något som Sykorova et al. (2024) betonar är hur betydelsefull mänsklig kontroll av AI-baserade rekryteringsverktyg är. Författarna argumenterar för att AI bör användas som ett stöd för beslutsfattandet rekryteraren uppnår, snarare än som ett automatiserat verktyg som fattar egna beslut. För att minimera risken för felaktiga beslut och ojämställda urvalsprocesser så bör rekryteraren kontinuerligt övervaka och kritiskt granska de rekommendationer AI-verktyget ger. Författarna argumenterar för hur en organisation som förlitar sig alltför mycket på de AI-baserade automatiserade beslutsprocesserna, riskerar att försvaga det mänskliga

ansvaret vad gäller beslutsfattandet, samt att orättvisa beslut kan uppnås utan att de korrigeras.

Ett annat viktigt etiskt problem som Sykorova et al. (2024) belyser handlar om hur ansvarsfördelningen i organisationen ser ut. Användningen av AI-baserade rekryteringsverktyg kan försvåra tydligheten kring vem som faktiskt bär ansvaret för de beslut som fattas, och om det är så att AI-verktyget är orättvist mot vissa kandidater kan frågor uppstå kring vem som ansvarar för att detta inte får ske. Är det rekryteraren eller organisationens VD som ska ställas till ansvar, eller är det utvecklarna som programmerat den använda AI-verktyget. Författarna menar här att organisationen bör utveckla tydliga riktlinjer och etiska principer som styr och reglerar hur AI-verktyget används samt övervakas vid rekrytering av potentiella kandidater.

Båda artiklarna författade av Hunkenschroer och Kriebitz. (2023) samt Sykorova et al. (2024) är tydliga med att lyfta upp hur ett etiskt förhållningssätt vid användningen av AI-baserade rekryteringsverktyg kräver att man ständigt utvärderar systemet, samt granskar den för att säkerställa rättvisare urvalsprocesser. De är båda tydliga med att framhäva hur det inte räcker med att endast implementera tekniska åtgärder för att minimera partiskhet vid användning av AI-verktyget, men att organisationer bör kontinuerligt granska hur systemet fungerar praktiskt. De lyfter också upp hur viktigt det är att frågor om etiska principer, rättvisa och transparens behöver integreras i rekryteringsprocessen för att maximera en rättvis rekrytering av arbetssökande kandidater, och som även denna studie delvis söker svar på.

Ett ytterligare etiskt perspektiv som är relevant för denna studie är den utilitaristiska teorin som Mill presenterar. Den handlar om att handlingar och beslut bör bedömas utifrån deras konsekvenser, där målet är att skapa största möjliga nytta för det största antalet individer som möjligt (Mill, 1863). I relation till vår studie om AI-baserad rekrytering så kan detta perspektiv bidra med att förtydliga varför organisationer implementerar AI-baserade rekryteringsverktyg för att effektivisera urvalsprocessen och öka ansökningsvolymen. Perspektivet belyser etisk avvägning vad gäller att verksamheten effektiviserar antalet ansökningar som kan uppnås samtidigt som man eftersträvar rättvisa urvalsprocesser.

2.4 Teoretisk syntes

Den samlade litteraturen i detta avsnitt har visat att användningen av AI inom rekrytering behöver förstås som ett samspel som sker mellan etiska principer, tekniska lösningar och organisatoriska system. De perspektiv som presenterats i

studien lyfter upp hur AI-baserade rekryteringsverktyg kan bidra till effektivare och standardiserade rekryteringsprocesser. Men de har också belyst hur det finns risker för att existerande former av partiskhet och diskriminering stärks. Det presenterade teoretiska ramverket har utgått från tre centrala perspektiv. Dessa är algoritmisk partiskhet, rättvisa i AI baserad rekrytering, samt etiskt förhållningssätt till AI som ett rekryteringsverktyg.

Den forskning som presenterats om algoritmisk partiskhet har belyst hur AI-baserade system inte kan påstås vara objektiva, då deras utformning baseras på den historiska data som systemet tränats på, därefter påverkas också de val som görs vid utvecklingen av algoritmerna (Rigotti & Fosch Villaronga., 2024; Khan et al., 2021). Författarna belyser också hur tidigare organisationsstrukturer och praktiska rekryteringstekniker kan reproduceras genom de AI-system som används om detta inte rannsakas. Om den historiska data AI-verktyget utgår ifrån besitter diskriminerande mönster så finns risken att dessa internaliseras, samt att de negativt påverkar framtida urvalsprocesser. Detta innebär enligt författarna att den AI-baserade rekryteringen måste omformuleras till att vara både en organisatorisk och teknisk beslutsprocess, där tekniska processer och mänskliga beslut samverkar. Beckers (1957) diskrimineringsteori förtydligar också konceptet kring ojäm och diskriminerande behandling med orsak till externa faktorer så som kön, etnicitet, ålder eller andra attribut som inte är relevanta för det som efterfrågas i en specifik arbetstjänst.

Perspektivet kring rättvisa i AI-baserad rekrytering bygger på och kompletterar den ovannämnda förståelsen vad gäller hur olika organisationer kan bearbeta minimeringen av partiskhet och möjliggörandet av rättvisare urvalsprocesser. Det Chen (2023) belyser är olika ”debiasing”-tekniker för att ändra på hur algoritmer prioriterar och analyserar olika potentiella kandidater för en specifik tjänst, och där Ip (2025) fokuserar på att tekniska lösningar inte enbart bidrar till rättvisare urvalsprocesser samt att verksamhetsansvar, transparensen samt styrningen inom organisationen direkt påverkar hur jämlik och rättvis urvalsprocessen kommer att se ut. John Rawls (1971) rättviseteori belyser hur grundläggande rättigheter och objektiva kriterier för individer i ett samhälle är nödvändigt för att främja jämställdhet och rättvisa vilket också inkluderar rekryteringsprocesser och urval av kandidater.

Det etiska perspektivet utvecklar diskussionen kring ansvar, transparens i användningen av AI-baserade rekryteringsverktyg och den mänskliga kontrollen av verktyget. Hunkenschroer och Kriebitz (2023) betonar för hur AI-systemen bör användas på ett sätt som tar hänsyn till mänskliga rättigheter och etiska principer samt att alla ska behandlas lika i deras möjlighet till en rättvis rekryteringsprocess.

Sykorova et al. (2024) framhäver också hur viktigt det är med mänsklig kontroll av dessa teknologiska AI-baserade verktyg där de endast arbetar som stöd för den slutliga bedömningen som rekryteraren ska fatta, och att beslutsprocessen inte blir helt automatiserad och AI-baserad. Mill (1863) lyfter upp det utilitaristiska perspektivet som eftersträvar att skapa och leverera största möjliga nytta till största möjliga antal som möjligt vilket speglar den effektivisering som en organisation vill nå vad gäller antalet ansökningar man bearbetar.

Tillsammans så visar den presenterade teoretiska litteraturen att AI-baserade rekryteringssystem inte enbart handlar om teknisk innovation och lösning, men att principer kring rättvisa, etik, ansvar och hanterandet av diskriminering spelar en stor roll. De presenterade perspektiven möjliggör att en analys av hur AI praktiskt används inom rekrytering kan göras för att säkerställa rättvisa urvalsprocesser, samt hur olika organisationer och kandidater påverkas av AI-teknologin. Genom att kombinera de presenterade perspektiven så möjliggörs en förståelse av de utmaningar och möjligheter som uppstår vad gäller användandet av AI som ett rekryteringsverktyg.

3. Metod

3.1 Forskningsansats och forskningsdesign

Denna studie genomförs och utgår från en kvalitativ forskningsansats, där de diskuterade teorierna om rättvisa och algoritmisk partiskhet i AI-baserad rekrytering ligger till grund för den empiriska undersökningen (Bryman & Bell, 2019). En induktiv ansats kommer att implementeras, vilket enligt Bryman & Bell (2019) innebär att forskaren låter observationen av den insamlade data och empirin ligga till grund för att utveckla och förstå teoretiska begrepp, snarare än att utgå från färdiga hypoteser. Då teorier utvecklas från empiriska observationer möjliggör detta att nya teorier och insikter kring transparens, rättvisa och partiskhet kan identifieras, utvecklas och uppnås (Bryman & Bell, 2019). Studien kommer att genomföras som en fallstudie där syftet är att fördjupa sig i och analysera ett specifikt empiriskt fall i detalj (Bryman & Bell, 2019).

Fallstudiedesignen möjliggör att en fördjupad analys kan uppnås av ett specifikt företag i den kontext de befinner sig i. Syftet är också att undersöka hur kandidater upplever och tolkar den AI-baserade rekryteringsprocessen.

3.2 Datainsamling

Empirin för studien har samlats in genom en så kallad semistrukturerad intervju med en av Securitas anställda och ansvarig för rekryteringavdelningen samt en kandidat som har genomgått rekryteringsprocessen. Bland annat så anses detta tillvägagångssätt vara mest lämplig då frågorna kan formuleras och ställas på sätt som kan ge djupare insikter i företagets hantering av AI-verktyget, samt att fånga perspektiv, erfarenheter och utvecklade resonemang och svar vad gäller hanterandet av AI-verktyg i rekryteringsprocessen (Bryman & Bell, 2019). Det är även viktigt att påpeka att semistrukturerade intervjuer kan möjliggöra att följdfrågor ställs, då man eftersöker tydligare och mer nyanserade svar från den som intervjuas (Bryman & Bell, 2019). På detta sätt kan vi samla empiri, både ur ett organisatoriskt perspektiv och ett individuellt perspektiv.

3.3 Urval

Urvalet för studien är strategiskt, vilket enligt Michael Quinn Patton (2015) innebär att man väljer ut relevanta deltagare för studiens syfte som innehar information, erfarenhet och kunskap som är centrala för forskningsfrågorna. Studien fokuserade på individer som har erfarenhet och kunskap kring AI-baserade rekryteringsprocesser inom Securitas. Detta kan bidra med att uppnå detaljerad och relevant information kring användandet av AI-verktyget praktiskt,

samt hur pass opartisk och transparent systemet upplevs av potentiella kandidater och hanteras av rekryterare.

Urvalet baserades på och inkluderade två huvudsakliga respondenter. Den ena är en rekryterare från Securitas som intervjuades för att få en bra inblick i hur deras arbete med AI-baserade rekryteringsprocesser ser ut och hur de implementerar rättvisa urvalsprocesser. Det andra urvalet för studien är en medarbetare som gått igenom företagets rekryteringsprocess med syfte att analysera och förstå strukturer, mönster och bakomliggande faktorer samt bidra med perspektiv kring hur rekryteringsprocessen upplevdes i praktiken och om medarbetaren ansåg att AI-verktyget var rättvist i sin bedömning.

3.4 Analyismetod

En tematisk analys har implementerats, vilket innebär att materialet från intervjun kodats samt organiserats i teman som relaterar och har koppling till forskningsfrågorna (Braun & Clarke, 2006). Bland annat så är detta en lämplig metod att implementera i kvalitativa studier vars syfte är att analysera och förstå strukturer, mönster och bakomliggande betydelser i det insamlade materialet.

Den tematiska analysen genomfördes i flera steg. Först transkriberades det insamlade materialet för att på en djupare nivå kunna läsas igenom och reflekteras kring den insamlade empirin. Därefter analyserades materialet för att identifiera och förstå återkommande mönster. Genom att koppla dessa mönster till teorin och studiens syfte kunde teman utvecklas.

3.5 Dataanalys

Det insamlade empiriska materialet analyserades genom en tematisk analys från den insamlade litteraturen. Denna analys anses vara väldigt lämplig för den som utför en kvalitativ studie av en induktiv ansats, då den används för att tolka insamlat kvalitativt material (Bryman och Bell, 2019). Detta ger möjlighet för analys, tolkning och identifiering av återkommande mönster i AI-verktyget och vilka faktorer som påverkar partiskhet, samt om rekryteringsprocessen är objektiv eller inte (Bryman & Bell, 2019).

Den insamlade empirin transkriberades, tolkades och analyserades i relation till forskningsfrågorna och det teoretiska ramverket. Empirin kopplades till den tidigare forskningen om algoritmisk partiskhet och hur man etablerar rättvisa urvalsprocesser med hjälp av AI verktyget för att uppnå en djup förståelse för hur fenomenet kan hanteras och implementeras (Bryman & Bell, 2019). Den tematiska analysen är ett bra och flexibelt sätt att bearbeta insamlade data för att

belysa och identifiera mönster och för att få en fördjupad förståelse av den utförda undersökningen (Bryman & Bell, 2019).

3.6 Trovärdighet

För att kunna presentera vår studie som trovärdig har Lincoln och Gubas (1985) kriterier kring trovärdighet implementerats. Enligt författarna bedöms kvaliteten i den kvalitativa forskningen genom trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet, samt möjligheten att stärka och säkerställa de uppnådda resultaten. För att utgå från dessa kriterier genomfördes de semistrukturerade intervjuerna systematiskt där deltagarna gavs utrymme att utveckla sina svar. För att ytterligare möjliggöra bedömningen av studiens trovärdighet och transparens har studien beskrivits noggrant vad gäller val av metod, datainsamling, urval och analysprocess.

3.7 Etiska överväganden

Denna studie har genomförts med hänsyn till forskningsetiska principer där deltagarna tydligt informeras om syftet med studien samt hur datainsamlingen skulle genomföras. Intervjun med deltagarna genomfördes endast efter deras samtycke. Ett etiskt förhållningssätt eftersträvades gentemot deltagarna. De informerades om att de när som helst kunde avbryta sin medverkan till studien utan att detta skulle ha några konsekvenser. Deltagarna fick också välja om de ville vara anonyma eller inte. Det insamlade materialet användes endast för forskningsändamålet och hanterades på ett säkert sätt.

4. Empiri

4.1 Securitas rekryteringsprocess

Den samlade empirin kring rekryterarperspektivet baserades på en intervju som genomfördes med Joakim Stevelind, rekryterare på Securitas. Organisationen hanterar stora rekryterings volymer där en enskild annons om en ledig tjänst genererar mellan 150 och 500 ansökningar. För att underlätta urvalsarbetet för rekryterarna använder Securitas rekryterare ett AI-rekryterings hjälpmedel med namnet Hubert i den inledande rekryteringsfasen. Hubert har som uppgift att genomföra chattbaserade intervjuer för att tydliggöra för rekryteraren vem som passar tjänsten bäst. Joakim har haft erfarenhet kring hur rekryteringsprocessen såg ut i Securitas före och efter etablerandet av Hubert som hjälpmedel. Han var väldigt positiv kring förändringen vad gäller etablerandet av AI-verktyget, då det effektiviserat och maximerat tidsvinsten och urvalsprocessen. Han talade om hur Huberts chattintervju genomförs skriftligt, och att kandidaterna själva väljer plats och när de vill genomföra den. Detta har hjälpt rekryterarna att avsätta tid som annars skulle ha gått till att intervjua kandidaterna till att lättare analysera och välja ut kandidaterna med störst gränsvärde. Hubert genererar en poängsättning på en skala mellan 0 och 100 där gränsvärdet ligger på 55.

4.2 AI-verktygets upplägg och design

Vad gäller Hubert som ett rekryterings hjälpmedel så berättar Joakim att den fungerar som ett strukturerat och effektivt filter mot de tydliga kriterierna i annonsen och de krav som efterfrågas. Bland de exempel som nämndes är att Securitas kräver körkort vid rondtjänster, att man fyllt 20 år och arbetat inom liknande serviceorienterade tjänster att man sitter på tidigare branscherfarenhet samt att man är tillgänglig för arbete om man kommer vidare i urvalsprocessen och erbjuds arbete inom verksamheten. De skriftliga svaren från kandidater minimerar risken för feltolkning från rekryterarens håll, och ökar chansen för rättvisare bedömning i det tidiga urvalet. Joakim talade också om att man med hjälp av AI-verktyget Hubert kan identifiera om kandidater använt sig av andra AI-verktyg för att skriva sina svar. Detta brukar resultera i ett högt resultat i chattintervjun, men svaren är inte ens egna utan AI-genererade. Rekryteraren talade om att efter en lyckad chattintervju med Hubert följer ytterligare steg av urvalstester för slutlig bedömning.

4.3 Hur Securitas tillhandahåller AI-verktyget

Från intervjun blev det tydligt att Hubertsystemet som Securitas implementerat tidigt i urvalsprocessen endast används som stöd för de beslut rekryteraren ska

uppnå vad gäller kandidaterna. Hubert ersätter rekryterarens omdöme och fattar inga egna oberoende beslut. Rekryterarna i Securitas bär ansvaret att uppnå ett slutligt omdöme kring om en kandidat uppnår villkoren och uppfyller kriterierna för att bli tilldelad en tjänst i organisationen. Joakim talade också om hur Securitas vid anställning av kandidater inte är intresserade av religion, etnicitet, kön, socioekonomisk situation eller de politiska värderingar och åsikter kandidaten besitter. Det de endast bedömer och betygsätter är de svar arbetssökaren formulerar i den AI-genererade chattintervjun. Arbetssökarens för- och efternamn framgår tydligt med det är inte något Hubert systemet tar till anspråk och dömer kandidaten för. Heller är det inte något som minimerar chansen för att få tjänsten.

4.4 Risk för partiskhet

Vad gäller hur Securitas hanterar risk för partiskhet/bias i AI-systemet så framgick det att detta var något deras externa leverantör Hubert AI hade hand om (Hubert AI, 2026). Hubert är inte ett verktyg som Securitas äger och kan korrigera eller programmera algoritmen som verktyget baseras på. Det ligger utanför deras makt, men för att förverkliga ett jämställt urval, har organisationen en ständig kontakt med sin leverantör för att rannsaka och utvärdera AI-verktyget så att den är i oberoende ställning till vem som ansöker till tjänsten, och att endast svaren, slutliga resultatet av chattintervjun och kravprofilen är det som bedöms och inget annat. När det gäller om verksamheten upplevt snedvrida resultat, så framgick det att under de två års tid som Securitas använt sig av Hubert, fanns det till en början många brister som senare korrigerades. Bland annat så gjorde verksamheten en utvärdering och egna tester av hur chatt botten fungerar. Under en av dessa tester användes så otroligt många svordomar och otrevligt språk som möjligt för att se om detta påverkade det slutliga resultatet som man kunde få på chattintervjun. Det framgick att kravprofilen visade att personen som utförde testet trots det otrevliga språket hade en lång erfarenhet i säkerhetsbranschen. Detta resulterade i en ganska hög poängsättning på mätskalan. Då Hubert tyckte att arbetsprofilen var ganska attraktiv, så fick arbetssökaren tjänsten. Då servicemedvetenhet och bra bemötande är en av de viktigaste aspekterna i tjänsten så var det tydligt att en ändring måste ske i AI-systemet så att den inte släpper in personer med dålig servicekänsla och beteende. Om en kandidat använder sig av massa svordomar och vulgärt språk så ska det påverka slutresultatet och poängsättningen markant. Då togs ett samtal med leverantören för att korrigera detta, vilket resulterade i en förändring i hur Hubert bedömer språket och valet av ord kandidater använder i chattintervjun.

4.5 Transparens och etiskt förhållningssätt till AI verktyget

Den insamlade empirin visar att Securitas som verksamhet strävar efter att behålla en hög grad av transparens, även om det är tydligt att deras tekniska och algoritmiska insyn över hur Hubert programmeras och fungerar är minimal och begränsad. Bland annat var Joakim tydlig med att berätta hur sakliga och tydliga återkopplingar förs vidare till de kandidater som medverkat i chattintervjun. Om det är så att en kandidat får avslag meddelas tydligt varför detta skett, såsom att man kanske saknar körkort, eller inte uppnått åldersgränsen för att kunna få tjänsten, brist på bransch erfarenhet, med mera. Detta brukar genomföras inom en tidsram av 30 dagar efter genomförandet av chattintervjun. Ur ett etiskt perspektiv är Securitas tydliga med att deras frågeformuleringar i AI-chattverktyget utesluter irrelevanta och känsliga attribut gällande kön, religion, etnicitet osv. De är också måna om att förbättra, rannsaka och utveckla Huberts chattsystems förmåga att identifiera kandidater vars arbetsprofil och respons på chattintervjun passar bäst de medarbetare som företaget efterfrågar. Securitas har förlitat en speciell grupp i verksamheten vars syfte är att förbättra och utveckla Huberts systemet. Organisationen arbetar också ständigt med förbättringsförslag vad gäller de beslut deras rekryterare fattar med hjälp av Huberts AI-genererade chattintervju. De klagomål som framförs från kandidater tas alltid på allvar, och adresseras tydligt internt med bakgrund till den interna verksamhetspolicyn som verksamheten eftersträvar vad gäller värderingar och etiskt förhållningssätt (Securitas, 2026).

4.6 Utmaningar och möjligheter med AI-baserad rekryteringsprocess på Securitas

Från den insamlade empirin var det tydligt att den intervjuade rekryteraren Joakim såg väldigt positivt på införandet av Hubert som ett AI-baserat rekryteringsverktyg. Bland annat så har detta effektiviserat rekryterarens arbete och mycket tid kan användas till att analysera dem kandidater med högst meritvärde. Det har lett till en mycket smidigare rekryteringsprocess och lättar på trycket som rekryterarna har vad gäller hanterandet av de stora ansökningsvolymerna organisationen får. Vad gäller framtida utmaningar för organisationen så nämndes hur organisationen kan ta kontroll och kanske äga AI-verktyget för att kunna mer detaljerat korrigera och strukturera programmeringen i AI-funktionen i stället för att anlita en leverantör. Bland annat så nämndes också att med den snabba utvecklingen kring teknologi och AI så kommer det bli allt vanligare att företag tar till hjälp av AI-baserade rekryteringsverktyg i framtiden. Med den erfarenhet som Securitas har kring AI-baserade rekryteringsverktyg så har man byggt upp förståelsen för att man ständigt måste rannsaka och revidera AI-baserade hjälpmedel för positiva resultat framöver.

4.7 Kandidatperspektiv kring genomförandet av Securitas AI-baserade rekryteringsprocess

Efter att ha fått möjligheten att intervjua en medarbetare på Securitas som i dagsläget är anställd hos organisationen har det varit möjligt att ta del av hur ansökningsprocessen upplevdes. Denna medarbetare är en man som är 26 år och har valt att vara anonym. Han var villig att dela med sig av sina upplevelser kring AI-verktygets transparens, tydlighet och vare sig den var diskriminerande eller rättvis i sin bedömning. Medarbetaren talade om hur smidig och enkel intervjun med Huberts chattbott var att genomföra samt att den gjordes tidigt i rekryteringsprocessen. Syftet med Hubertintervjun var delvis tydligt, men inte hur kriterierna till bedömningen såg ut. Han ansåg att AI-verktyget verkade vara objektiv och rättvis.

Frågeformuleringarna var samma för alla som utförde testet, men på grund av att det inte är en människa som sitter bakom intervjun så kändes det som att den mänskliga delen saknades, särskilt där man med kroppsspråk och ljudton kan förmedla en personlig bild av sig själv. Frågorna var också tydliga och gav varje kandidat möjlighet att visa den efterfrågade kompetensen och ett bra bemötande. Medarbetaren belyste specifikt hur vissa krav såsom körkort, tillgänglighet och den specifika åldersgränsen ibland kändes irrelevant till tjänsten, samt att detta riskerar att missgynna och utesluta vissa målgrupper som med stor sannolikhet kan prestera bra och leverera en bra arbetstjänst.

Medarbetaren lyfte upp hur språket och skrivformatet påverkade möjligheten att prestera. Han motiverade att om man inte är van vid att uttrycka sig skriftligt snabbt under en angiven tid för att svara på frågor, eller att man har svenska som andraspråk så kan detta påverka svaren man ger negativt fastän man har tillräckligt med kompetens. Plattformen och instruktionerna var i över lag lätta att förstå och använda. Det var tydligt hur man skulle gå vidare mellan stegen, även om vissa frågor hade kunnat formuleras bättre.

Efter att ha avslutat Hubert-intervjun så var återkopplingen begränsad. Det som kandidaten informerades om var om den gått vidare i processen eller inte. Det skulle ha varit bättre om man kunnat få motivering till besluten som tagits. Mer tydlig återkoppling hade hjälpt att förstå resultaten bättre.

Medarbetaren anser att AI-baserad rekrytering i framtiden kan bidra till mer rättvisa urval, speciellt då alla kandidater genomgår en liknande process och får samma frågor att svara på. Dock så finns det risk att AI-systemet missar att tolka de mänskliga egenskaperna eller att rätt svar feltolkas på grund av språkuttrycket

där den kulturella bakgrunden kan spela roll. Detta är utvecklingar som AI-systemet i framtiden kan bearbetas på och nyanseras mot.

Slutligen påpekade medarbetaren att organisationen i framtiden för att göra den AI-baserade urvalsprocessen mer rättvis kan ge kandidater mer detaljerad återkoppling för att förstå varför man gått vidare i urvalsprocessen eller inte. Samtidigt så kan man sikta mot ett AI-baserat videomöte där kroppsspråket och sättet man pratar på kan analyseras och kombineras med den skriftliga chattbotten för att fler personer som är kompetenta för arbetet får möjligheten att visa sina egenskaper och erfarenheter kring en serviceinriktad arbetstjänst.

5. Analys och diskussion

5.1 Hur AI verktyg kan bidra med effektivisering och standardisering

Efter sammanställningen av den insamlade empirin för denna studie har det blivit tydligt hur AI-rekryteringsverktyget Securitas implementerat har effektiviserat urvalsprocessen. Bland annat så var den intervjuade rekryteraren Joakim tydlig med att förklara hur verksamheten idag lättare och effektivare kan hantera dessa ansökningsvolymerna som potentiellt kan nå upp till hela 500 ansökningar. Detta resultat kan tydligt relateras till tidigare studier som belyser hur AI-baserade rekryteringsverktyg nyttjas för att effektivisera urvalsprocessen genom den automatiserade dataanalysen samt bedömningsprocessen som standardiseras (Hernandez, 2023).

Resultatet visar också att Hubert fungerar som ett filterverktyg där kandidaternas svar jämförs med de krav och kriterier som organisationen definierat och skapat för den aktuella tjänsten. Då samtliga kandidater blir tilldelade samma typ av frågor bidrar det till en mer konsekvent bedömningsprocess, vilket även den intervjuade medarbetaren bekräftade. Detta kan analyseras utifrån perspektivet som Chen (2023) belyser i sin vetenskapliga artikel om rättvisa i AI-baserad rekrytering. Bland annat så är han tydlig med att påpeka att standardiserade AI-processer kan vara en bidragande faktor till ökad jämlikhet i urvalsprocessen genom att minska de subjektiva mänskliga bedömningarna, och etablera konsekventa rekryteringsprocesser.

Ur ett rättviseperspektiv innebär dock standardisering inte nödvändigtvis att rättvisa kan uppnås fullständigt. Enligt Rawls (1971) så bör etablerandet av rättvisa utgå från principen om lika möjligheter och opartiska bedömningar. Även om frågeställningarna kandidaterna får i urvalstestet är samma så kan de organisatoriska kriterierna som AI-verktyget bygger på att påverka vilka egenskaper och kompetenser som prioriteras. Detta kan öka risken för att vissa målgrupper missgynnas även då urvalsprocessen har standardiserats.

Detta kan även förstås utifrån Beckers (1975) diskrimineringsteori, där bedömningar och beslut kan påverkas av de bakomliggande strukturerna och kriterierna som systematiskt gynnar vissa grupper framför andra. Detta medför att AI-verktyget inte kan betraktas som helt neutralt då dess utgångspunkt och definitioner utgår från det organisationen själva har fastställt.

Resultaten kan samtidigt analyseras ur ett utilitaristiskt perspektiv. Enligt Mill (1863) bör handlingar och beslut bedömas utifrån deras konsekvenser samt deras förmåga att skapa största möjliga nytta till så många människor som möjligt. Ur detta perspektiv kan AI-verktyget förklaras till att vara en bidragande faktor för ökad effektivitet och hanteringen av större ansökningsvolymmer mer strukturerat. Samtidigt kan frågor vara aktuella kring huruvida effektiviteten i sig är tillräcklig för att berömma AI-hjälpmidlet, om vissa målgrupper ändå riskerar att missgynnas i slutändan.

Empirin belyser även hur möjligheter och utmaningar formas vad gäller den skriftliga intervjun med Hubert. Den intervjuade rekryteraren upplever bland annat att utformningen av Huberts chattintervju där kandidater skriftligt medverkar och uttrycker sig minimerar risken för feltolkningar och tydliggör det kandidaten besitter av erfarenhet och kompetens för att skapa en jämlik bedömningsprocess. Kandidaten som genomgått denna process och som nu arbetar på Securitas belyser dock att vissa potentiella arbetssökande kan ha svårt att uttrycka sig skriftlig inom en viss angiven tidsram, samt att detta påverkar de svar som skrivs och att de missgynnas av AI-verktyget även fast de har tillräckligt med kompetens. Detta kan kopplas till argumentet att för att uppnå algoritmisk rättvisa och jämlik bedömning så handlar det inte enbart om att alla kandidater behandlas lika, utan att man tar hänsyn till olika förutsättningar och hinder som vissa individer kan uppleva, som därmed begränsar hur de utformar sina svar (Khan et al., 2021).

Analysen ovan klargör därför att den AI-baserade rekryteringen kan vara en bidragande faktor för att uppnå effektivitet samt öka standardiseringen. Att etablera en rättvis urvalsprocess påverkas dock fortfarande av kriterierna och kraven en organisation utgår från. Därför så kan AI-baserade rekryteringsverktyg framstå som en teknologi där organisationens egna prioriteringar reproduceras, i stället för ett objektiva verktyg där alla arbetssökande kandidaters förutsättningar prioriteras.

5.2 Risk för diskriminering och algoritmisk partiskhet

En central aspekt som förekommer i både det insamlade empiriska materialet och den teoretiska litteraturen handlar om risken för algoritmisk partiskhet och att diskriminering kan förekomma då man tillämpar AI-baseraderekryteringsverktyg. Undersökningen visar att Securitas har kännedom om utmaningen med hur partiskhet kan förekomma då man använder sig av AI-baserade verktyg som hjälpmedel i urvalsprocessen. Verksamheten bearbetar därför kontinuerligt detta tillsammans med den externa leverantören Hubert AI som ansvarar för tillverkandet av AI-produkten, för att granska AI-verktygets funktionalitet och

effektivitet. Detta stöds av det Rigotti & Fosch Villaronga. (2024) resonerar, vilket är att partiskhet inte kan klassas som ett problem med en engångslösning utan något som kräver en ständigt kontinuerlig utvärdering och granskning. Exempel på detta från empirin är då Securitas genomförde olika kvalitetstester på Hubert, där svordomar och olämpligt språkbruk användes. Ändå reagerade inte systemet negativt på detta och utgick endast ifrån att bedöma kandidatens erfarenhet kring branschen och arbetskriterierna. Detta är ett tydligt exempel på brister i hur AI-verktyget inte prioriterat etiska aspekter hos respondenten och endast fokuserat på att analysera kompetensen och arbetserfarenheten.

Den tekniska och algoritmiska tolkningen av kompetensen hos kandidater utesluter den sociala aspekten, vilket är en viktig aspekt i serviceorienterad tjänst. Perspektivet som Rigotti & Fosch Villaronga (2024) belyser kring samspelet mellan organisatoriska prioriteringar, historiska data, samt systemdesignen har i detta fall inte prioriterats av organisationen då Hubert misslyckats att tolka nyanserna i det sociala beteendet hos kandidaten. Därmed så blir konsekvenserna att AI-verktyget missar att arbeta i linje med organisationens värderingar kring service och bemötande. För att få en förändring på detta har faktiskt Securitas varit mån om att ta till åtgärder för att förbättra Huberts tolkningsprestanda genom dialog med leverantören. Vad detta bevisar är att det finns ett ansvar hos organisationen vad gäller att övervaka AI-verktyget så att den inte blir självstyrande, samt att det existerar en mänsklig kontroll av systemet. Detta är vad Sykorova et al. (2024) framhäver som en central aspekt. Författarna argumenterar för att AI-baserade system inte kan agera självständigt utan behöver justeras och korrigeras kontinuerligt samt anpassas efter verksamhetens behov och etiska principer.

Det visade sig dock ganska tydligt från den insamlade empirin att Securitas insyn i algoritmen som Huberts programmerats på var väldigt begränsad då systemet beställts av en extern leverantör. Rekryteraren var tydlig med att beskriva hur den tekniska förståelsen av AI-verktyget var begränsad och minimal. Detta speglar också ett välkänt problem i AI-styrd rekrytering som Chen. (2023) diskuterar, vilket är att de framstår som "svarta lådor" för användarverksamheten och försvårar tolkningen av beslutet verktyget uppnått. Detta kräver särskilda styrmekanismer och kompetens, vilket kan ligga utanför Securitas befogenhet och ansvarsområde.

Kandidatperspektivet vi fick från empirin tydliggör hur partiskhet praktiskt kan förekomma om man inte tar hänsyn till skillnaden i språklig och skriftlig uttrycksförmåga, vilka skiljer sig mellan kandidaterna. Den intervjuade medarbetaren syftade på hur kandidater med hög kompetens och erfarenhet kan

komma att prioriteras lägre framför kandidater med mindre kompetens och bättre uttrycksförmåga. Detta får oss att förstå hur diskriminering kan förekomma inte bara direkt med hänsyn till kön och etnisk bakgrund utan även indirekt om vissa målgrupper av kandidater inte uppfyller de kommunikativa kraven för Hubertintervjun. Detta kan kopplas till det Khan et al. (2021) betonar kring att algoritmisk bias inte enbart uppstår på grund av direkta diskriminerande faktorer, utan även genom indirekta mekanismer där vissa målgrupper får det svårare att bevisa det AI-systemet bedömer vad gäller krav och kriterier.

Detta avsnitt förtydligar det komplexa fenomenet kring algoritmisk bias där diskriminering kan uppstå genom de organisatoriska kriterierna, systemdesignen av AI-verktyget samt formuleringen i frågeställningarna som AI-verktyget är programmerad på för urvalsprocessen.

5.3 Ansvar, transparens och mänsklig kontroll av AI-baserad rekrytering

En viktig aspekt som lyfts upp i studien handlar om ansvar och transparens vid implementerandet av AI i rekryteringsprocessen. Den insamlade empirin och den teoretiska litteraturen visar utmaningen i hur beslut tas, förstås, kommuniceras, samt fastställs vid användandet av AI i rekrytering.

Securitas bekräftar att Hubertintervjun i rekryteringen endast fungerar som ett stödverktyg och inte är beslutsfattare. Detta beslut är något som endast rekryteraren kan ta. Detta kan kopplas till det Sykorova et al. (2024) lyfter upp om hur AI-stödda system endast bör fungera som stöd och komplement till mänskliga beslut och att AI-systemet inte blir helt och hållet automatiserad.

Det blir tydligt hur viktigt det är med att AI-verktyget används på ett sätt som behandlar etiska frågor och moraliska principer. Detta lyftes upp av Hunkenschroer och Kriebitz (2023), där författarna menar att organisationer behöver kontrollera att AI-systemet används på ett sätt som tar hänsyn till grundläggande lagar och principer om mänskliga rättigheter. I den insamlade empirin visas det dock att ansvarsfördelningen i verksamheten är ganska komplex, där Securitas anlitat ett externt AI-system för att rekrytera medarbetare. Organisationens påverkan på den programmerade algoritmen och konstruktionen av AI-verktyget är något som Securitas inte direkt kan påverka. Detta skapar ett dilemma där organisationen förväntas ansvara för rekryteringsprocessen och alla de verktyg och medel som används för urvalet, samtidigt som den algoritmiska och tekniska kontrollen ligger hos leverantören.

För att analysera hur frågor om transparens bearbetas i Securitas menar rekryteraren att företaget tydligt återkopplar de kandidater som utfört Hubertintervjun varför de har fått avslag. Dock så argumenterar medarbetaren att återkopplingen var begränsad och att den slutliga bedömningen av varför man fått avslag upplevdes som otydlig och begränsad. Det går att koppla detta till vad Chen. (2023) argumenterade för vad gäller de “svarta lådorna” där beslutsprocesserna kan vara svåra att förstå både för kandidaten och verksamheten. Om otydligheten kring vad organisationen baserar sina beslut på kvarstår hos kandidaterna kan detta vara en bidragande faktor till minskad tillit till urvalsprocessen och organisationen som helhet.

Analysen av den insamlade empirin belyser att transparens inte bara handlar om hur bra man är på att informera de potentiella kandidaterna om hur AI-rekryteringsprocessen går till och hur verktyget används, utan också om hur beslutsfattandet uppnås och logiken bakom den. Detta för att tydligt etablera rättvisare AI-baserade urvalsprocesser för kandidaterna.

5.4 Möjligheter och begränsningar kring utvecklingen av AI-baserad rekrytering

Studien som utförts visar hur AI-baserade rekryteringsverktyg både skapar möjligheter och utmaningar, vilket var syftet med studien. Rekryteraren påpekade tydligt hur införandet av AI-verktyget har lett till en effektivisering av urvalsprocessen där stora mängder ansökningar lättare kan hanteras och ett urval av de bästa kandidaterna uppnås. Detta är i linje med vad Hernandez (2023) i sin artikel lyfter upp om hur AI-baserade system har potential att öka effektiviteten och kvalitén i rekryteringsprocessen. Samtidigt så skapar AI-system större utrymme och flexibilitet för kandidaterna. Då urvalstestet är AI-genererat går det att utföra det på valfri plats och tid. Detta visar på hur AI-verktygen inom rekryteringen kan bidra till ökad tillgänglighet och standardisering. Det gör även att rekryteraren kan spara mycket tid som gick åt till intervjuer och kan fokusera på de kandidater som får högst poängmätning i AI-genererade urvalstester.

Även fast AI-systemen har stor potential att förändra hur rekryteringsprocessen sker så kan den inte ersätta alla delar av det mänskliga arbetet vid beslutsprocessen. Den analys som utförts påpekar att AI-genererade rekryteringssystem riskerar att endast fokusera på potentiella kandidater till att endast vara mätbara datapunkter och skriftliga respondenter. Detta riskerar att utesluta de mänskliga och etiska perspektiven som Hunkenschroer & kriebitz (2023) lyfter upp vad gäller att balansera den algoritmiska profilen i AI-verktyget med det mänskliga attributet och etiska principer. Författarna nämner också hur

tidigare forskning visar att AI-system riskerar att reproducera de existerande kulturella normerna samt tolka mänskliga beteenden på ett felaktigt sätt.

Bland de framtida utvecklingsmöjligheterna som medarbetaren föreslog fanns ett förslag som handlade om att AI-verktyget skulle kunna kombineras med AI-genererad videointervju där ansiktsuttrycket, kroppsspråket samt den muntliga kommunikativa förmågan kan analyseras. Detta kan dock medföra nya etiska risker och nya utmaningar kring integritet beroende på om algoritmen reagerar på ett negativt sätt om man inte har svenska som modersmål eller har minimala talsvårigheter, eller en brytning då man talar, med mera

Den utförda studien kring AI-baserad rekrytering visar att fenomenet kring implementerandet av AI-systemen inte kan tolkas och förstås som en färdig teknisk lösning, utan något som är i en kontinuerlig föränderlig process. Detta innebär att företag ständigt bör arbeta med att balansera etiska principer och organisatoriska och tekniska strukturer mot varandra, samtidigt som man ständigt utvärderar och reviderar AI-verktyget för att utveckla systemet så att det blir bättre funktionsmässigt och mer rättvist.

6. Slutsats

Syftet med denna utförda studie var att undersöka vilka utmaningar och möjligheter som uppstår i relation till användandet av AI som ett rekryteringsverktyg i urvalsprocessen. Genom att genomföra en kvalitativ fallstudie av Securitas och hur organisationen använder sig av AI i sin rekryteringsprocess har studien kunnat bidra med att ge en djupare insyn och förståelse för effekterna av AI som hjälpmedel i urvalsprocessen samt hur teknologin uppfattas och förstås av både rekryterare och kandidater.

Resultatet av vår studie visar hur AI-baserade rekryteringsverktyg kan skapa fördelar för organisationer där effektivisering och standardisering kan uppnås i rekryteringsprocessen med hjälp av AI-hjälpmedlet. Vi har fått information om hur den AI-genererade chattintervjun med Hubert möjliggjorde en snabbare och effektivare hantering av den stora mängden ansökningar företaget fick av arbetssökande kandidater. Detta bidrog till att skapa en mer strukturerad urvalsprocess där kandidaterna som var intresserade av den lediga tjänsten bedömdes utifrån samma frågor och arbetskriterier. Både den intervjuade medarbetaren och rekryteraren upplevde att detta var en likvärdig process där alla kandidater får samma möjlighet att bevisa att de förtjänar den angivna lediga arbetstjänsten hos företaget.

Samtidigt så visar studien att bara för att man har standardisering i urvalsprocessen så innebär detta inte nödvändigtvis att man åstadkommer rättvisa. Analysen av empirin visar hur AI-systemets bedömningar och beslut påverkas av de organisatoriska kraven och kriterierna som installerats i AI-verktyget. Vissa krav kan då direkt exkludera många potentiella kandidater som kan sitta på kompetens och erfarenhet. AI-systemen kan därmed ibland inte vara helt objektiva utan utgår ifrån organisationens definitioner och kriterier av den lämpliga kompetensen för varje enskild arbetstjänst. Om organisationen inte utvärderar och rannsakar hur lämpliga och realistiska dessa kriterier är för arbetstjänsten så finns det risk för att urvalsprocessen prioriterar vissa kandidater före andra även om båda sitter på samma kompetens.

Frågor kring ansvar och transparens har varit centrala för användningen av AI-verktyg i rekryteringssyfte. I studien så framkommer det att AI-hjälpmedlet för att rekrytera kandidater endast används som ett stödverktyg, där det slutliga beslutet om en viss kandidat ska få arbetstjänsten eller inte fattas av rekryteraren. Insynen i hur algoritmen i AI-systemet fungerar är ganska begränsad hos både rekryteraren och kandidaten då organisationen anlitat en extern leverantör. Även fast Securitas har en ständig dialog med leverantören kring hur AI-verktyget kan förbättras så

kan detta orsaka att missuppfattningar sker, samt att kandidater som blir nekade arbetstjänst inte riktigt förstår vilka faktorer som påverkar det slutliga beslutet. Detta är en utmaning organisationen måste förbättra då missuppfattningar påverkar transparensen vad gäller AI-systemets pålitlighet negativt.

Undersökningen visar också att faktorer som kan skapa indirekt diskriminering kan vara de kommunikativa och språkliga kraven om det är så att arbetstjänsten inte kräver detta. Den medarbetare som varit med i studien ger oss inblick i hur vissa personer som sitter på bra kompetens riskerar att uteslutas från möjligheterna att få arbetstjänsten. Det medarbetaren påpekade är att arbetstjänsten inte direkt kräver dessa förmågor för att utföra ett bra arbete för Securitastjänsten. Detta belyser hur AI-verktyget inte bara kan begå missbedömning genom känsliga variabler såsom kön, religion och etnicitet, utan även genom att inte ta hänsyn till olika kandidaters förutsättningar för språkbruk vilket kan påverka prestationen i Hubert Systemet.

Sammanfattningsvis visar studien och analysen av den insamlade empirin att AI-baserade rekryteringsverktyg både innebär möjligheter och utmaningar för organisationen. Mycket av den tid som rekryterarna satte för att individuellt ställa frågor till de kandidater som sökte tjänsten har automatiserats och används i Hubert-intervjun. Detta blir i sin tur belägg för urval av de kandidater som fått bäst resultat i chattintervjun. Dessa går vidare i urvalsprocessen och får träffa en rekryterare från organisationen för en individuell muntlig intervju. Detta förenklar möjliggörandet av hantering av större volymer ansökningar och breddning av urvalet kandidater. Möjligheten att vidareutveckla AI-teknologin till att inkludera flera steg i rekryteringsprocessen är något som kan vara utmanande då det krävs att AI-verktyget implementerar etiska principer och rättvisa organisatoriska strukturer som ger alla chansen att bli jämlikt bedömda i urvalsprocessen. Framtida utmaningar som kan förekomma är partiskhet och diskriminering, brist på transparens, etiska och organisatoriska frågor vad gäller underhållet av AI-systemet, samt att rekryterarna inte har den kompetens som krävs för att hantera verktyget som ständigt förändras och utvecklas.

Referenser

- Becker, G.S. (1957). The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press. https://ia801403.us.archive.org/14/items/in.ernet.dli.2015.118727/2015.118727.The-Economics-Of-Discrimination_text.pdf
- Bryman, A. & Bell, E. (2019). Företagsekonomiska forskningsmetoder. 3 uppl. Stockholm. Liber.
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in Psychology, vol (3). S.77-101. [Braun&Clarke \(2006\) | PDF | Qualitative Research | Truth](#)
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence – enabled recruitment practices. Humanities and Social Sciences Communications, vol. 10 (1).
[Fair AI in hiring: Experimental evidence on how biased hiring algorithms and different debiasing methods affect the quality and diversity of applicants - Edwin Ip, 2025](#)
- European Parliament (2025). EU AI Act: First regulation on artificial intelligence. Tillgänglig på.
<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence> (Hämtad: 15maj, 2026).
- Edwin, Ip. (2025). Fair AI in hiring: Experimental evidence on how biased hiring algorithms and different debiasing methods affect the quality and diversity of applicants. Behavioral Science & Policy, vol. 11, (1).
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23794607251353585#tab-contributor>
- Fabris, A. Baranowska, N. Dennis, M.J. Graus, D. Hacker, P. Saldivar, J. Zuiderveen Borgesius, F. & Biega, A.J. (2025). Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: A Multidisciplinary Survey. ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology. vol 16 (1). <https://arxiv.org/abs/2309.13933>.
- Hubert AI. (2026). Product. Tillgänglig på: <https://www.hubert.ai/product> (Hämtad: 20 Maj 2026).
- Hunkenschroer, A.L. & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. Journal of Business Ethics. Vol 178 (4). pp. 977-1007. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-022-05049-6>
- Hernandez, P.M (2023). Artificial Intelligence: The Present and Future of Human Resources Recruitment and Selection Processes, vol. 56, no.1, p.188.
<https://doaj.org/article/5bf44274a0bd43ecbae394eefa208f54>
- Hunkenschroer, A.L. & Kriebitz, A. (2023). Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. AI and Ethics. Vol 3 (1). s.199-213.
https://www.researchgate.net/publication/362240224_Is_AI_recruiting_unethical_A_human_rights_perspective_on_the_use_of_AI_for_hiring
- Khan, H., Johnson, M., & Smith, E. (2021). Bias detection and Fairness Evaluation in AI-Based Autism Diagnostic Models: Addressing Ethical Concerns Through

- Comprehensive Algorithmic Audition. Journal of Medical Artificial Intelligence. https://irjs.org/api/uploads/manuscript/manuscript_1760299089.pdf
- Lee, C. & Cha, K. (2023). FAT-CAT- Explainability and argumentation for an AI system: A case study on AI recruitment system adoption. International Journal of Human Computer Studies. 171, 102976. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S107158192200194X>
- Mamadjanova, K et al. (2025). Role of artificial intelligence in employee recruitment>: systematic review and future research directions. <https://link.springer.com/article/10.1007/s44282-025-00246-w>
- Mill, J.S. (1863). Utilitarianism. London: Parker, Son and Bourn. Tillgänglig på: <https://archive.org/details/a592840000milluoft/page/n3/mode/2up> (Hämtad 7 Juni 2026).
- Patton, M, Q. (2015). Qualitative Research & Evaluation Methods. 4 uppl. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/qualitative-research-evaluation-methods/book232962>
- Qi, M et al. (2025). Bibliometric analysis of Integrated Marketing Communications (2015-2024): Knowledge structures, emerging themes, and future perspectives. [Bibliometric analysis of Integrated Marketing Communications \(2015–2024\): knowledge structures, emerging themes, and future perspectives | Humanities and Social Sciences Communications](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0267364924000335)
- Rigotti, C. & Fosch Villaronga, E. (2024). Fairness, AI, & Recruitment. Computer Law & Security Review, vol. 53, 105966. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364924000335>
- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674000780>
- Skålen, P. & Gummerus, J. (2022). Conceptualizing Services and Service Innovation: A practice Theory Study of the Swedish Music Market. Journal of Services Research, vol. 26 (1). S.83-102. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10946705211062693>
- Securitas Sverige. (2026). Om Securitas Sverige. Tillgänglig på: <https://www.securitas.se/om-oss/> (Hämtad: 15 maj, 2026).
- Seppälä, P. & Malecka, M. (2024). AI and discriminative decisions in recruitment: Challenging the core assumptions. Big Data & Society. 11(1). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20539517241235872>
- Sykorova, Z., Hague, D., Dvoulety, O. & Prochazka, D.A. (2024). Incorporating artificial intelligence (AI) into recruitment processes: ethical considerations. Vilakshan-XIMB Journal of Management. Vol 21(2). s.23-307. [Incorporating artificial intelligence \(AI\) into recruitment processes: ethical considerations](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0267364924000335)
- Securitas. (2026).Policys. Tillgänglig på: <https://www.securitas.se/om-oss/policys/> (Hämtad: 20 Maj 2026)

Bilaga 1

Intervjuguide för Rekryteraren i Securitas Joakim Stevelind

1. Kan du beskriva hur AI används i er rekryteringsprocess idag och vilka delar av processen berörs?
2. Vad var de främsta skälen till att införa AI i er rekryteringsprocess och vilka förändringar har detta resulterat till?
3. Vilken roll spelar AI-verktyget i beslutsfattandet, som ett stödjande hjälpmedel eller självständig aktör, samt hur samverkar rekryteraren med verktyget?
4. I vilka situationer ifrågasätts eller frångås AI verktygets rekommendationer, och kan du ge exempel på detta?
5. Hur arbetar ni för att säkerställa att AI verktyget bidrar till en rättvis och jämställd urvalsprocess?
6. Hur har AI-verktyget påverkat mångfalden i organisationen
7. Hur definierar och hanterar ni risker för partiskhet i AI-systemet, samt står ni för val av data och variabler systemet programmeras på?
8. Har ni upplevt snedvrida resultat och hur hanterar ni det i sådana fall?
9. Hur transparent är AI-verktyget när det gäller beslutsfattande, både internt inom verksamheten och gentemot kandidaterna?
10. Vilka utmaningar finns i att förstå och förklara AI verktygets beslut och hur arbetar ni med det?
11. Vilka etiska principer styr användningen av AI-verktyget i rekryteringen och vem bär ansvaret för besluten?
12. Hur hanterar ni frågor om rättvisa, diskriminering och eventuella kalgomål från kandidater?
13. Hur följer ni upp AI verktygets påverkan på urvalet och att alla kandidater blir rättvist bedömda?
14. Hur ofta justeras och utvärderas systemet?
15. Hur ser ni på framtiden vad gäller användandet av AI-verktyget i rekryteringssammanhang samt vilka möjligheter och utmaningar tror ni eran organisation kommer att bemöta?

Intervjuguide för medarbetare på Securitas

1. Hur upplevde du hela ansökningsprocessen och hur tidigt i processen genomförde du Hubert intervjun?
2. Förstod du syftet med den AI-genererade chattintervjun, och vilka kriterier som bedömdes?
3. Till vilken grad kändes Hubert intervjun rättvis jämfört med traditionella intervjuer och varför?

4. Gav frågorna dig en rättvis chans att visa relevant kompetens och bemötande.
Om inte vad saknades i så fall?
5. Upplevde du att krav så som körkort och åldersgräns var relevant för jobbet eller inte?
6. Påverkade språket/ skrivformatet din möjlighet att prestera och svara på frågorna?
7. Var plattformen och instruktionerna lätta att förstå?
8. Vilken återkoppling fick du efter att ha genomfört Hubert intervjun och hjälpte det dig att förstå beslutet?
9. Hur mycket litar du på att AI-baserad rekrytering kan bidra till ett rättvist urval i rekryteringsprocessen.
10. Ge förslag på vad skulle enligt dig göra urvalet mer rättvis!

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU kan publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver i sådana fall godkänna publiceringen. I samband med att du godkänner publicering kommer SLU även att behandla dina personuppgifter (namn) för att göra arbetet sökbart på internet. Du kan närsomhelst återkalla ditt godkännande genom att kontakta biblioteket.

Även om du väljer att inte publicera arbetet eller återkallar ditt godkännande så kommer det arkiveras digitalt enligt arkivlagstiftningen.

Du hittar länkar till SLU:s publiceringsavtal och SLU:s behandling av personuppgifter och dina rättigheter på den här sidan:

- <https://libanswers.slu.se/sv/faq/228316>

Alla författare till arbetet måste kryssa i sitt godkännande. Ta bort eller lägg till rader beroende på antalet författare. Ta bort den här texten när den inte längre behövs.

☒ JA, jag, Mahad Abdulle har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

☐ JA, jag, författares namn har läst och godkänner avtalet för publicering samt den personuppgiftsbehandling som sker i samband med detta

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse till att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.