

# När AI gör matchningen . Vad behöver du då egentligen för hjälp?

AI har redan tagit över stora delar av rekryteringsprocessen. Det är ingen framtidsspaning utan det är verkligheten på HR-avdelningar runt om i Sverige. Algoritmerna scannar CV:n, rankar kandidater och föreslår "perfect matches" snabbare än någon människa någonsin kunnat drömma om.

Men här kommer den obehagliga frågan som allt fler HR-direktörer och VD:ar börjar ställa sig: **När AI gör det tunga lyftet. Vad är det då vi missar?**

Svaret är mer komplext än du kanske tror. Och det handlar inte om att välja mellan människa och maskin. Det handlar om att förstå var gränsen går mellan effektivitet och insikt.

## AI-löftet: snabbare, bredare, billigare

AI-driven rekrytering levererar imponerande resultat på flera fronter:

- Tidsbesparingar på 40–60% i screeningfasen
- Möjlighet att processa tusentals ansökningar samtidigt
- Konsekvent bedömning utan "måndagströtthet" eller omedvetna fördomar i första urvalet
- Automatiserade uppföljningar som håller kandidater engagerade

För organisationer som hanterar stora volymer är detta såklart en game-changer. Istället för att HR-teamet spenderar veckor på att gå igenom CV:n kan de fokusera på det som faktiskt kräver mänsklig närvaro.

Men – och det är ett stort men – effektivitet är inte samma sak som träffsäkerhet. Inte när det gäller människor.



## Riskperspektivet: När algoritmen blir en blindfläck

Det finns en växande oro bland erfarna rekryterare och ledare. En oro som sällan diskuteras öppet men som bubblar under ytan: **övertron på algoritmer**.

AI-system är tränade på historisk data. De hittar mönster baserade på vad som fungerat tidigare. Problemet? Det som fungerade igår är inte nödvändigtvis det som kommer fungera imorgon – särskilt inte i en värld där kompetenskraven transformeras i realtid.

### Tre konkreta risker med algoritmdriven matchning:

1. **Homogenisering av talangpoolen** – AI tenderar att föreslå kandidater som liknar de som redan finns i organisationen. Bra för kulturell passform på kort sikt, katastrofalt för innovation på lång sikt.
2. **Missad potential** – Algoritmer ser vad som står på pappret. De ser inte den karriärväxlare med transfererbara skills, eller den juniora talangen med exceptionell ledarskapsförmåga som bara väntar på rätt möjlighet.
3. **Falsk trygghet** – När systemet levererar en "92% match" är det lätt att sluta ifrågasätta. Men vad mäter egentligen de där 92 procenten? Sällan det som avgör om någon blir en framgångsrik ledare eller kulturell tillgång.

Enligt forskning förbättrar AI matchningskvaliteten i vissa avseenden, men mänsklig överprövning är fortfarande avgörande för att säkerställa att matchningarna faktiskt fungerar i praktiken.

## Det AI inte ser: kultur, potential och strategisk fit

Här kommer vi till kärnan. AI är fantastiskt på att identifiera **vad** någon har gjort. Den är betydligt sämre på att förstå **vem** någon är – och ännu sämre på att förutse vem någon kan bli.

**Kulturell matchning** handlar inte om att checka av värdeord i ett CV. Det handlar om att förstå hur en person faktiskt fungerar i ett team, hur de hanterar konflikter, hur de kommunicerar under press. Det kräver samtal, observation och – ja – magkänsla byggd på erfarenhet.

**Ledarskapspotential** är ännu svårare att algoritmisera. De bästa ledarna är ofta de som inte passar in i mallen. De som tagit okonventionella vägar, som misslyckats och rest sig, som har förmågan att inspirera andra på sätt som inte syns i någon datamodell.

**Strategisk fit** handlar om framtiden, inte historien. Vilken kompetens behöver organisationen om tre år? Hur ser marknaden ut då? Vilken typ av ledarskap krävs för nästa fas? Det är frågor som kräver affärsförståelse, branschkunskap och strategiskt tänkande – inte pattern recognition.



## Kompetenstransformation: Nya tider kräver nya perspektiv

Vi befinner oss mitt i en kompetenstransformation. Roller som fanns för fem år sedan finns inte längre. Roller som kommer behövas om fem år existerar inte än. I det landskapet räcker det inte att matcha mot historiska profiler.

Det som behövs är en partner som förstår:

- **Var branschen är på väg** – inte bara var den varit
- **Vilka skills som går att överföra** – från andra branscher, andra roller, andra kontexter
- **Hur man bygger team för förändring** – inte bara för dagens uppgifter

AI kan vara ett kraftfullt verktyg i den processen. Men det är just det – ett verktyg. Inte strategen. Inte rådgivaren. Inte den som sitter med i ledningsgruppen och diskuterar vad organisationen egentligen behöver för att ta nästa steg.

## Smartare, inte bara snabbare

Ledordet för framtidens rekrytering är inte "mer AI" eller "mindre AI". Det är **smartare**.

Det innebär att använda AI där den gör mest nytta – i volymhantering, initial screening, administrativa flöden – och samtidigt investera i mänsklig expertis där den är oersättlig.

### Vad behöver du egentligen hjälp med?

- **Strategisk rådgivning** – Någon som förstår din verksamhet och kan utmana dina antaganden om vilken kompetens ni faktiskt behöver
- **Kvalitativ bedömning** – Djupintervjuer och assessment som går bortom CV:t och avslöjar potential, kulturell passform och ledarskapsförmåga

- **Relationsbyggande** – Kandidater är människor, inte datapunkter. De bästa talangerna väljer arbetsgivare som visar genuint intresse
- **Framtidssäkring** – Hjälp att bygga team som inte bara fungerar idag utan som kan navigera morgondagens utmaningar



## Var Aputsiaq kommer in

På Aputsiaq arbetar vi i skärningspunkten mellan teknologi och mänsklig insikt. Vi tror inte på att välja sida – vi tror på att kombinera det bästa av två världar.

Det betyder att vi:

- Använder moderna verktyg och metoder för effektiva processer
- Aldrig låter en algoritm fatta det slutgiltiga beslutet
- Fokuserar på det AI inte kan leverera: **kultur, ledarskapspotential och strategisk rådgivning**
- Ser rekrytering som en del av er affärsstrategi, inte en isolerad HR-funktion

Vi erbjuder allt från rekryteringstjänster och interim management till ledarskapsutveckling – alltid med fokus på att hitta rätt person för rätt roll vid rätt tidpunkt.

För organisationer som vill förstå AI-landskapet bättre erbjuder vi även kursen Redo för AI Act – en praktisk genomgång av vad den nya EU-lagstiftningen innebär för er verksamhet.

## Fem frågor att ställa er själva

Innan ni investerar i nästa AI-verktyg eller nästa rekryteringsplattform, stanna upp och reflektera:

1. **Vad mäter våra nuvarande matchningsverktyg egentligen?** Är det det som faktiskt avgör framgång i rollen?

2. **När fick vi senast en kandidat som överraskade oss positivt?** Om svaret är "sällan" kanske algoritmerna filtrerar bort potential.
3. **Hur väl förstår vi vår egen kultur?** Om vi inte kan artikulera den tydligt, hur ska en algoritm kunna matcha mot den?
4. **Vilken kompetens behöver vi om tre år?** Och rekryterar vi för det – eller för gårdagens behov?
5. **Vem utmanar våra antaganden?** Har vi en extern partner som vågar säga "ni letar på fel ställe"?

## **Framåt: Människa + maskin = smartare beslut**

AI kommer fortsätta utvecklas. Verktygen kommer bli bättre, snabbare, mer sofistikerade. Det är bra. Det frigör tid och resurser för det som verkligen spelar roll.

Men i slutändan handlar rekrytering om människor. Om att förstå vem som kommer trivas, prestera och växa i just er organisation. Om att se potential bortom det som står på pappret. Om att bygga team som kan navigera en osäker framtid.

Det kräver erfarenhet, omdöme och genuint engagemang. Det kräver mänsklig expertis.

**Frågan är inte om du behöver hjälp när AI gör matchningen. Frågan är vilken typ av hjälp du behöver.**

---

*Vill du diskutera hur er organisation kan kombinera AI-effektivitet med mänsklig insikt i rekryteringsprocessen? Hör av dig till oss för ett förutsättningslöst samtal.*