

Lyft fram AI som hjälpsam teknik



Introduktion	3
Smart, rättvis och mänsklig rekrytering	4
Bygg ett kraftfullt partnerskap mellan AI och mänskligt samarbete	6
Få konkurrensfördelar med AI	9
Förtroendet för AI börjar med HR	12
Möt Bob	13

Introduktion

AI förändrar hur företag drivs – och hjälper dem att agera snabbare, arbeta smartare och frigöra oöverträffade möjligheter till innovation och effektivitet.

För HR-team innebär det snabba införandet av AI mer än bara en teknisk uppgradering. Det är en spännande möjlighet att omdefiniera och revolutionera **medarbetarupplevelsen**, effektivisera processer och ge människor utrymme att fokusera på mer strategiskt, meningsfullt och människocentrerat arbete.

Men när AI blir alltmer integrerat i det dagliga arbetet väcks också en del allvarliga frågor:

- ✦ Hur kommer det att påverka jobben?
- ✦ Kan man lita på AI?
- ✦ Vilken roll spelar människan i en AI-styrd värld?

Yrkesverksamma är av förståeliga skäl oroade över hur AI påverkar dem – och kommer att påverka dem – personligen. Många oroar sig för anställningstryggheten, den snabba förändringstakten eller om AI kommer att ersätta mänsklig

expertis. Om dessa orosmoln inte åtgärdas kan de skapa motstånd, tvekan och skepsis mot införandet av AI.

Det är här som HR spelar en avgörande roll: Det är HR-personal som leder den här omställningen – inte bara genom att ta till sig AI, utan genom att med trygghet och tydlighet guida medarbetarna genom förändringen.

Genom att lyfta fram AI som en allierad hjälpreda som stärker människors arbete – snarare än som en teknik som ersätter det – kan HR främja tillit, uppmuntra användning och hjälpa medarbetare att se AI som en värdefull jobbpartner.

Nyckeln för HR är inte bara att använda AI – det gäller att integrera det på ett sätt som bygger förtroende, ger medarbetarna egenmakt och förbättrar samarbetet snarare än att ersätta det.

I den här guiden beskrivs de viktigaste utmaningarna, trenderna som driver dem och handlingsstrategier som hjälper HR-team att utnyttja AI:s potential för att skapa en mer innovativ, effektiv och **människocentrerad arbetsplats**.

Smart, rättvis och mänsklig rekrytering

HR-team använder AI för att gå bortom magkänsla och istället främja en snabbare och effektivare rekryteringsprocess med datadrivna insikter.

När HR använder AI för att automatisera tidskrävande uppgifter som att granska CV:n, matcha kompetenser och bedöma potential, frigör de tid att fokusera på det som verkligen spelar roll: att identifiera, locka och anställa rätt talanger.

Men när AI spelar en större roll i rekryteringsprocessen uppstår också nya komplexa frågor kring förtroende, rättvisa och **äkthet**. Såväl arbetssökande som arbetsgivare rör sig i ett nytt landskap med AI-genererade CV:n, **deepfake-intervjuer** och oro kring **algoritmisk partiskhet**.

För HR handlar utmaningen inte bara om att använda AI. Det handlar om att se till att AI stöder rättvisa, transparenta och människocentrerade rekryteringsbeslut. Målet är nämligen inte att ersätta det mänskliga omdömet utan att förbättra det – och se till att rekryteringen förblir människofokuserad, etisk och pålitlig.

Utmaningen: Balans mellan AI-effektivitet och mänsklig bedömning

AI kan analysera tusentals CV:n på några sekunder och hjälpa rekryterare att fatta snabbare beslut med stöd av data.

Men det som gör en rekrytering riktigt lyckad handlar inte bara om vad som står på papperet: Det är intuitionen, empatin och erfarenheten som HR-medarbetarna bidrar med.

I takt med att AI blir allt mer sofistikerat blir **HR:s roll** ännu viktigare när det gäller att balansera automatisering med mänsklig tillsyn för att förhindra risker som AI-genererade CV:n, deepfake-intervjuer och övertro på algoritmer som kan förbise kandidaternas – alltså människornas – potential.

★ **Trenden: AI-driven rekrytering är den nya normen, men förtroende är fortfarande centralt**

AI-verktyg för rekrytering håller på att bli standard inom rekrytering – från algoritmer för CV-granskning till AI-assisterade intervjuer.

Men eftersom AI utvecklas så snabbt är det av högsta prioritet för organisationer som vill locka och behålla rätt talanger att skapa förtroende för AI-drivna rekryteringar. HR-chefer spelar en viktig roll när det gäller att se till att dessa verktyg förbättrar rättvisan och noggrannheten, snarare än att införa nya risker eller väcka nya tvivel.

✦ **Lösningen: Använd AI för att stärka förtroendet, inte för att ersätta mänsklig instinkt**

Använd AI för att skapa effektivare, mer transparenta och rättvisare rekryteringsprocesser som stärker integriteten i rekryteringen snarare än äventyrar den.

Så här gör du AI till en pålitlig partner i rekryteringsarbetet utan att förlora det mänskliga elementet:

- ✦ **Använd verifieringsverktyg.** AI kan upptäcka deepfakes och flagga misstänkta meriter, vilket ser till att rekryteringsbesluten blir rättvisa, transparenta och baserade på verklig, verifierad kompetens.
- ✦ **Inkludera människor i processen.** HR kan använda AI som stöd i rekryteringsbeslut – men det är fortfarande människor som ska fatta det slutgiltiga beslutet.
- ✦ **Var tydlig med vilken roll AI spelar.** Tydlig och öppen kommunikation med kandidater och rekryteringsteam bygger förtroende för AI som ett verktyg för rättvisa – inte som en anonym svart låda för rekrytering.

Genom att göra AI till en partner och inte bara en process kan **HR-cheferna** se till att rekryteringen är effektiv, opartisk och – viktigast av allt – mänsklig.

Bygg ett kraftfullt partnerskap mellan AI och mänskligt samarbete

Om det är en sak du bör ta med dig från alla diskussioner om **AI inom HR**, så är det denna: **AI är inte här för att ersätta människor – det är här för att stärka dem.**

När AI integreras på ett genomtänkt sätt kan det ta över repetitiva uppgifter, frigöra tid för värdefullt arbete och hjälpa team att fatta smartare beslut snabbare. Men trots fördelarna känner sig många människor fortfarande osäkra på AI:s roll i deras framtid.

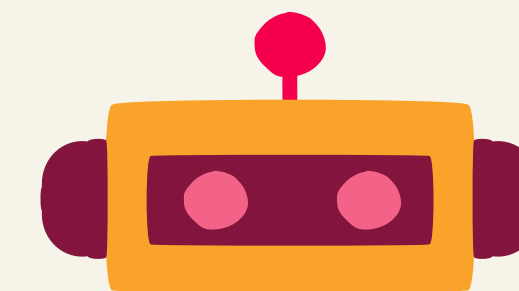
Oro för anställningstrygghet, kompetensrelevans och huruvida AI-driven automatisering kommer att undergräva de mänskliga kontakter som gör att arbetsplatser blomstrar, skapar tveksamhet.

Kort sagt: människor är rädda för att bli ersatta.

Om dessa farhågor inte hanteras kan de leda till motstånd, skepticism och en missad möjlighet att utnyttja AI:s fulla potential som ett verktyg för att hjälpa människor att växa och utvecklas.

Det är därför HR spelar en så avgörande roll när det gäller att forma hur människor uppfattar och arbetar med AI. Genom att lyfta fram AI som ett komplement till mänsklig kreativitet – en sparringpartner som utmanar människor att tänka större och prestera sitt bästa – kan HR säkerställa att AI förstärker, snarare än överskuggar, arbetslivets mänskliga sida.

På så sätt stärker AI kulturen på arbetsplatsen, förbättrar samarbetet och bidrar till smartare och mer välgrundade beslut.



! **Utmaningen: Att övervinna AI-skepsis och oro för jobsäkerheten**

Trots AI:s potential att förbättra arbetet är många yrkesverksamma fortfarande osäkra på vad det innebär för dem framöver.

Människor motsätter sig inte AI för att de ogillar teknik. De motsätter sig det eftersom de är osäkra på hur det passar in i deras framtid: Kommer AI att göra deras kompetens överflödig? Kommer det att minska möjligheterna till meningsfullt arbete? Eller kan det öppna nya dörrar för tillväxt och innovation?

Denna osäkerhet är naturlig, särskilt eftersom dessa farhågor inte bara är hypotetiska: **46 procent av de yrkesverksamma** är rädda för att deras kompetens kommer att vara föråldrad inom fem år. Istället för att se den här förändringen som ett hot kan HR ta tillfället i akt att omdefiniera hur AI kommuniceras till medarbetarna och omforma berättelsen – så att människor ser AI som ett verktyg för utveckling, inte som en ersättning.

★ **Trenden: AI:s begränsningar och dess förmåga att förstärka människans potential**

Vi lär oss att AI inte är en ersättning för mänsklig uppfinningsrikedom. AI kan bearbeta data och automatisera arbetsflöden – men saknar den kreativitet, den emotionella intelligens och det strategiska tänkande som definierar och utmärker mänsklig excellens.

Det är därför ledande företag använder AI för att förbättra mänskliga styrkor, inte för att ersätta dem.

HR-experten Josh Bersin kallar detta för AI-superarbetarens era – yrkesverksamma som använder AI för att förstärka sina förmågor, lösa problem snabbare och fatta mer strategiska beslut, vilket ökar (inte minskar) deras värde.

I takt med att skiftet till AI accelererar spelar HR en avgörande roll när det gäller att vägleda teamen så att de kan utnyttja AI som en tillväxtfaktor. För AI gör så mycket mer än att bara förändra vårt sätt att arbeta. Det handlar om att omforma arbetsuppgifterna, göra organisationer mer kompetensbaserade och bryter ner traditionella silos på arbetsplatsen.

När AI integreras på ett intelligent sätt i arbetsflödet tar det inte bort några jobb. Det hjälper snarare medarbetarna att utöka sin kapacitet för att arbeta smartare, få nya färdigheter för att bidra på nya sätt och få tillgång till möjligheter som kanske inte fanns tidigare.

Lösningen: Framställa AI som en andrepilot, inte en konkurrent

HR-teamen har en central roll när det gäller att hjälpa människor att se AI som ett samarbetsverktyg som framhäver mänskliga styrkor snarare än att utgöra ett hot eller ersätta jobb.

Så här kan HR hjälpa människor att skapa ett förtroende för AI, få det att fungera för dem och positionera det som en pålitlig jobbpartner:

Frigör tid för strategi, kreativitet och problemlösning.

Medan AI i det tysta hanterar repetitiva uppgifter kan dina medarbetare fokusera på innovation, samarbete, problemlösning och arbete som verkligen gör skillnad.

Gör samarbetet mer effektivt. AI handlar inte bara om automatisering – det är en samarbetspartner, ett bollplank, en dataanalytiker och en rapportsammanfattare som gör krävande uppgifter enklare och mindre tidskrävande.

Integrera AI på ett naturligt sätt i de dagliga arbetsflödena.

De bästa AI-verktygen känns intuitiva, inte påtvingade. Genom att integrera AI sömlöst i processerna blir införandet enklare och mer organiskt.

Öka självförtroende och kompetens med praktisk AI-utbildning.

När människor känner sig bekväma med att använda AI är de mer benägna att anamma det. Tillgängliga, småskaliga och rollspecifika utbildningar hjälper medarbetarna att se AI:s värde i deras dagliga arbete.

Erkänn och belöna människocentrerade färdigheter.

Problemlösning, emotionell intelligens och ledarskap kommer alltid att vara unikt mänskliga egenskaper. Att lyfta fram dessa styrkor skapar förtroende och tillit till AI-drivna arbetsplatser (och arbetsflöden).

Det är viktigt att komma ihåg att AI inte innebär slutet för mänskligt arbete – det är början på ett mer självständigt, innovativt och människocentrerat sätt att arbeta.

När HR-team leder med transparens och ett människofokuserat synsätt kan företag omvandla AI-användning till en möjlighet att lyfta sin arbetsstyrka – och frigöra kreativitet, effektivitet och långsiktig framgång.

Få konkurrensfördelar med AI

AI är mer än bara ett verktyg. Det är ett strategiskt försprång som ger företag en stark konkurrensfördel och möjlighet att särskilja sig på en tuff marknad.

Företag som lyckas integrera AI i sin verksamhet arbetar snabbare, fattar smartare beslut, driver kontinuerlig innovation och skapar bättre arbetsmiljöer för medarbetarna.

Men medan vissa organisationer använder AI för att driva tillväxt, kämpar andra med att implementera det på ett sätt som maximerar dess potential.

I takt med att AI-användningen accelererar ökar klyftan mellan AI-drivna företag och de som fortfarande inte kommit ikapp. Hur företag väljer att arbeta med AI idag kommer att avgöra deras konkurrenskraft på lång sikt.

! **Utmaningen: Frigör AI:s fulla potential**

AI:s potential är obestridlig, men många organisationer kämpar fortfarande med att omvandla denna potential till verklig effekt med positiv avkastning.

AI kan förbättra allt från beslutsfattande till effektivitet och innovation, men för att lyckas krävs en genomtänkt strategi. Utan en tydlig strategi riskerar AI att bli underutnyttjad, hamna i otakt med affärsmålen och istället bli ett slöseri med tid och resurser.

För att frigöra AI:s fulla potential och göra det mesta av dess möjligheter måste man övervinna utmaningar som **ineffektiv implementering**, brister i styrningen och brist på utbildning.

För att ligga steget före behöver företagen **en tydlig AI-strategi som sätter människan i centrum** och som integrerar AI sömlöst i arbetsflödena, samtidigt som den bygger upp människors förtroende och tillit.



Trenden: AI-drivna företag tar täten

AI är inte längre en framtida trend: Det förändrar redan hur företag arbetar idag i realtid. Företag som strategiskt integrerar AI i verksamheten optimerar sin drift, förbättrar personalplaneringen och använder AI-drivna insikter för att förutse marknadsförändringar innan de inträffar.

Samtidigt får organisationer som tvekar eller närmar sig AI i små, osammanhängande steg svårare att hänga med – vilket ökar det konkurrensmässiga gapet.

Vad är det då som utmärker ledande organisationer? De använder inte bara AI som ett verktyg. De integrerar AI i sina arbetsflöden och beslutsprocesser, vilket säkerställer att det driver **affärsmålen** samtidigt som effektivitet och innovation främjas i hela organisationen.



Lösningen: Få AI att fungera för dina medarbetare och ditt företag

HR-teamen spelar en avgörande roll för hur företag använder AI som ett verktyg för långsiktig framgång. När AI implementeras på ett genomtänkt och strategiskt sätt förbättrar det innovationskraften och personalens potential, ökar effektiviteten och ger människor möjlighet att göra sitt bästa i mer flexibla och konkurrenskraftiga organisationer.

Så här integrerar du AI på ett strategiskt sätt för att driva tillväxt:

- ✦ **Använd AI med avsikt.** Använd AI för prediktiv analys, personalplanering och kundinsikter för att effektivisera beslutsfattandet och optimera resurserna.
- ✦ **Utveckla ett starkt ramverk för styrning av AI.** Upprätta **tydliga riktlinjer** för att säkerställa etisk AI-användning, datasekretess och efterlevnad för att skapa förtroende i hela organisationen.

- ✦ **Lyft fram AI:s värde för människor.** Positionera AI som ett verktyg för ökad produktivitet – inte som ett hot mot jobb – genom att visa medarbetarna hur det kan hjälpa dem att fokusera på arbete som verkligen gör skillnad.
- ✦ **Kompetensutveckla teamen för att arbeta tillsammans med AI.** Erbjud rollspecifik utbildning som hjälper medarbetare att tryggt integrera AI i sina arbetsflöden.

Genom att sätta människan i centrum kan företag använda AI för att driva innovation, stärka beslutsfattandet och skapa en mer flexibel, handlingskraftig och framtidsinriktad personalstyrka.



Förtroendet för AI börjar med HR

Här är det enkla faktumet: AI är inte här för att ta över. Det är här för att förbättra, stödja och stärka.

HR-cheferna bevisar redan detta genom att strategiskt utnyttja AI för att öka effektiviteten, förbättra beslutsfattandet och skapa mer engagerande och innovativa arbetsplatser. Som HiBobs VD Ronni Zehavi uttrycker det använder HR-team AI för att ”göra mer med mer.”

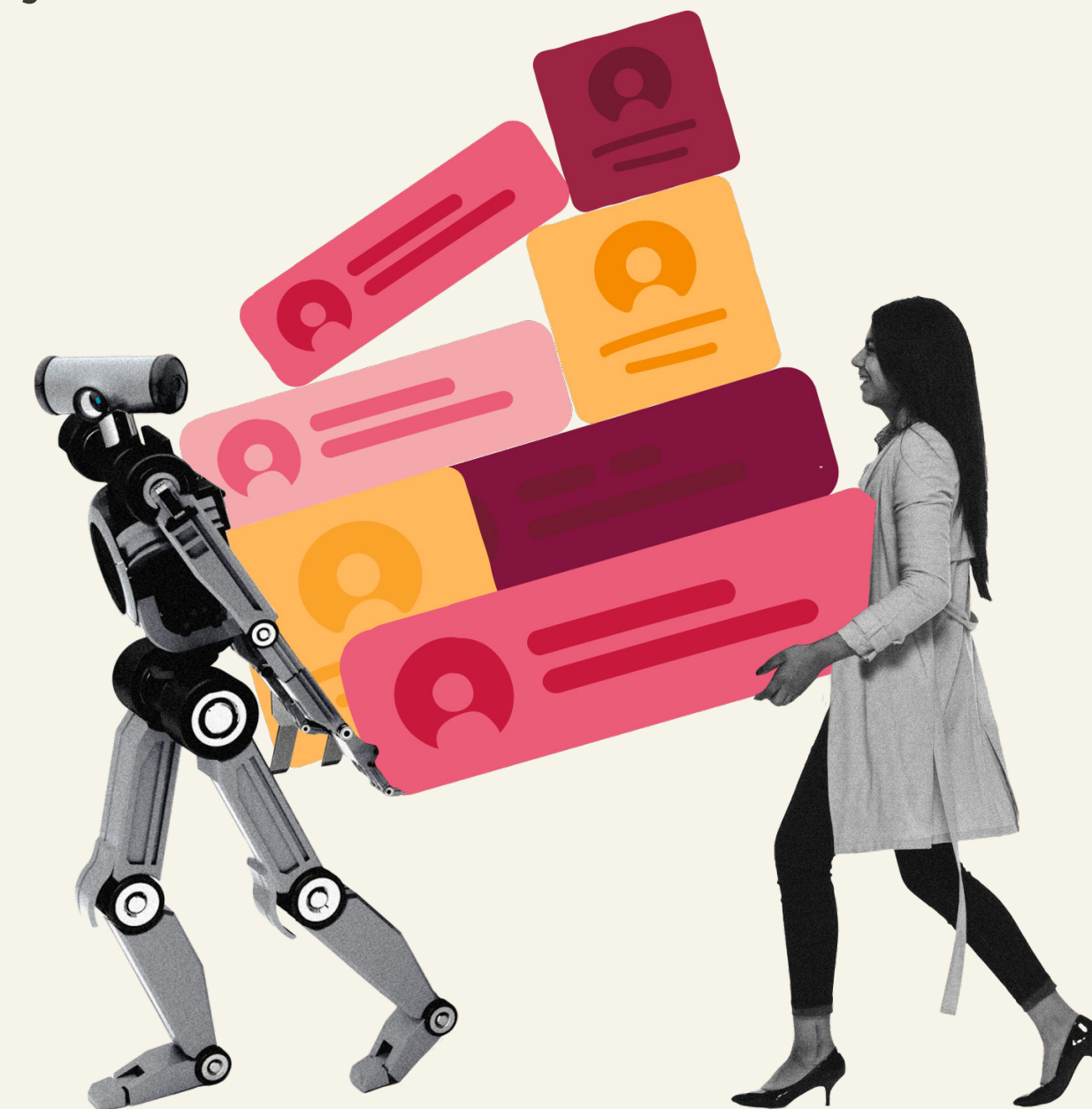
”Automatisering gör att vi kan vidga våra affärshorisonter, vara innovativa och skapa helt nya produkter och tjänster. Denna tillväxt bidrar också till att skapa arbetstillfällen inom helt nya områden, oavsett hur det makroekonomiska klimatet ser ut.” –

Ronni Zehavi

Men nyckeln till verklig framgång handlar inte bara om att införa AI. Det handlar om att integrera det på ett sätt som skapar förtroende, stärker samarbetet och öppnar upp nya möjligheter för människor.

De företag som leder AI-revolutionen ersätter inte mänsklig kompetens med teknik – de utrustar sina medarbetare med AI så att de kan arbeta smartare, innovera snabbare och ligga steget före.

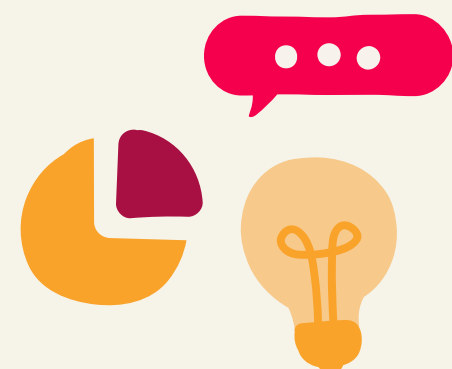
Hur kommer *du* att använda AI för att stärka din personalstyrka?



Möt Bob

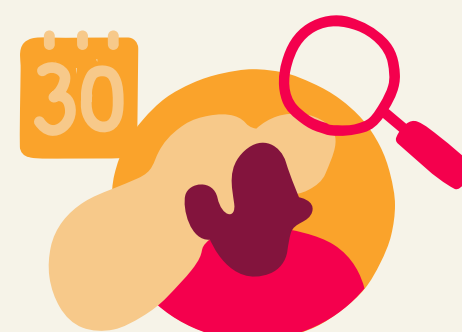
Vi på HiBob har byggt en modern HR-plattform som är utformad för att passa moderna affärsverksamheter – idag och i framtiden.

Vi ville bygga ett system som är robust och samtidigt intuitivt och användarvänligt. Resultatet är Bob, en plattform som idag används av tusentals moderna och snabbväxande medelstora organisationer.



För chefer

Den förser cheferna med data och information som hjälper dem att leda mer effektivt och optimera processer.



För HR

Den **automatiserar** många standardprocesser, den ger bättre översikt över verksamheten och den samlar alla HR-data i en trygg och användarvänlig miljö.



För medarbetare

Den förser dem med de verktyg och den information de behöver för att känna sig delaktiga, utvecklas och växa under resan gång.



Bob kommer inom kort även kunna användas till att främja kommunikation, samarbete och delaktighet, vilket skapar större engagemang, ökar produktiviteten och förbättrar det affärsmässiga resultatet.

Nu är tiden inne att fatta smartare beslut om era anställda och er organisation

För mer information om HiBob och våra datadrivna verktyg, kontakta oss på contact@hibob.com

BOKA EN DEMO



NEW YORK

275 7th Ave,
New York,
NY 10001

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68,
1017 HL Amsterdam
Nederländerna

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848
Israel

LISSABON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon, Portugal

BERLIN

Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Strasse
76/77, 10115, Berlin

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000

LONDON

The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
London EC1R 0EB