DEN NYA CYBORGEN

ARTIFICIELL INTELLIGENS OCH HR

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Erik Fiallos
Linnea Berrio Garcia

A-K2024:23

UNIVERSITY
OF BORÅS

Vi vill ta tillfället i akt att tacka alla som medverkat och bidragit till denna studie. Ett extra stort tack till vår handledare Christoffer Larsson och hans ovärderliga coachning i denna process.

"AI kommer inte att ersätta människor, men människor som använder AI kommer ersätta människor som inte använder AI". ***- Christoffer Larsson***

Program: Organisations- och personalutvecklare i samhället.
Svensk titel: Den Nya Cyborgen. Artificiell Intelligens och HR
Engelsk titel: The New Cyborg. Artificial Intelligence and HR
Utgivningsår: 2024
Författare: Linnea Berrio Garcia & Erik Fiallos
Handledare: Christoffer Larsson
Examinator: Erik Ljungar
Nyckelord: HRM, AI, ChatGPT, Lean, Fordism, Marx

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att utforska och förstå HR-professionens attityder och upplevelser relaterade till användningen av artificiell intelligens (AI) inom Human Resource Management (HRM). Genom att använda en kvalitativ metod med ett induktivt angreppssätt och semi-strukturerade intervjuer, engagerades sex HR-professionella för att kartlägga deras erfarenheter och uppfattningar om AI.

Resultaten visar att AI kan förbättra effektiviteten och kvaliteten i HR-processer, särskilt inom rekrytering, personalutveckling och administrativa ärenden. Kunskapen kring AI och dess användningsområden inom HR är fortfarande i ett tidigt stadium, men det finns en stor aptit för att förvärva mer kunskap om AI. Det framkommer även en viss rädsla i och med att AI omdefinierar arbetsroller. Resultatet understryker vikten av att behålla den mänskliga närvaron i arbetet.

Studiens slutsats visar hur AI både förstärker och utmanar traditionella HRM-strategier, vilket kräver en balans mellan teknologisk effektivitet och mänskliga värden där HR kommer få mer utrymme att arbeta strategiskt. Eftersom AI är bättre lämpad att utföra uppgifter som kräver mindre kognitiva och socioemotionella färdigheter, kommer arbetsmarknaden och arbetsroller att omdefinieras, vilket redan skett. HR har ett stort ansvar att omfördela de mänskliga resurserna i denna transformation.

Målet för studien är att belysa denna nya outforskade mark som AI tillsammans med HRM är i dagsläget och tillföra värde i form av kunskap till läsaren.

Innehållsförteckning

1. Inledning 3
1.1. Bakgrund 4
1.2. Syfte 4
1.3. Frågeställningar 4
1.4. Begreppsdefinitioner 5
2. Metod 5
2.1. Kvalitativ studie 5
2.2. Urval 6
2.3. Datainsamling och genomförande 7
2.4. Dataanalys 9
2.4.1. Kodning 9
2.5. Tillförlitlighet 10
2.5.1. Trovärdighet 10
2.5.2. Överförbarhet 10
2.5.3. Pålitlighet 11
2.5.4. Möjlighet att konfirmera och styrka 11
2.6. Etiska aspekter 11
3. Tidigare forskning 12
4. Resultat 15
4.1. Respondenternas kunskapsnivå om AI 15
4.2. Attityder mot AI 16
4.3. AI i HR processer 18
4.3.1 AI och rekrytering 18
4.3.2 AI som chefsstöd och personalutveckling 19
4.3.4 Respondenternas attityd mot implementering av AI 20
4.4. Anställdas och arbetsgivares attityder om AI 21
4.5. Människan och AI 22
5. Teoretisk referensram 24
5.1. Human Resources Management 24
5.2. Fordism och Lean management 25
5.3. Alienationsteorin och kapitalets rörelselagar 27
6. Diskussion och analys 28
6.1. Attityder mot AI 28
6.2. AI i HR processer 30
6.3. Anställdas och arbetsgivares attityder om AI 32
6.4. Människan och AI 34
7. Metoddiskussion 35
7.1. Slutsats 36
7.2. Vidare forskning 37
8. Referenser 38
9. Bilagor 38
9.1 Bilaga 1 - Samtyckesavtal 38
9.2 Bilaga 2 - Intervjuguide 40

1. Inledning

Under mitten av andra kvartalet 2024 lanserade OpenAI och Google sina nya versioner av deras två egenutvecklade artificiella intelligenser (AI). Båda industri-jättarna visade stolt upp vad ChatGPT och Gemini kunde göra. Google visade upp sin senaste kreation Gemini 1.5 Pro, som kan sammanfatta 1500 sidor text som en användare laddar upp. Google trycker bland annat på hur Gemini 1.5 AI-modellen är kostnadseffektiv och designad för att snabbt sammanfatta konversationer, undertexta bilder och videor samt extrahera data från stora dokument (CNBC 2024). OpenAI introducerade sin nya version av ChatGPT, GPT-4o även kallad GPT-4omni, som är deras senaste flaggskepp som kan föra dialog och resonera över ljud, bild och text med individen (OpenAI 2024). OpenAI:s nya flaggskepp har möjlighet att ge respons på ljud under 300 millisekunder vilket är samma som, om inte snabbare, än människans responstid. Men Google och OpenAI är inte de enda som ser potentialen med AI. Förra årets investerings-siffror som redovisats av riskkapitalister visar att över 50 miljarder dollar investerades i AI-industrin i jakten på en ny gigant som till exempel Nvidia (Crunchbase 2024).

Men vad är då det som lockar med AI? Det finns ett genomgående tema som framstår relaterat till frågan "varför AI". Svaret kan ses som enkelt i första anblick, där målet är effektivisering och lönsamhet. OpenAI säger hur deras nya GPT-4o är 2x så snabb och kostar hälften så mycket som deras föregående modeller (OpenAI 2024). Det finns även undersökningar som utförts på konsulter där de upptäckte hur AI resulterade i att de i genomsnitt slutförde 12,2 procent fler uppgifter. De kunde även mäta att uppgifter slutfördes 25,1 procent snabbare och med 40 procent högre kvalitet (Sundlo 2024).

Med det sagt är det inte en omöjlig tanke att förstå hur företag runt om i världen försöker anamma denna nya teknologi till sin fördel. Någon som påstår sig ha lyckats är betalnings-jätten Klarna. Den 27:e februari, 2024, presenterade Klarna sin egen AI-assistent som är byggd på OpenAI-teknik. Assistenten har varit tillgänglig för kunder i en månad när deras första artikel publicerades (Klarna 2024). Som de själva skriver talar resultaten för sig själva där AI-assistenten har hanterat 2,3 miljoner konversationer, vilket motsvarar två tredjedelar av Klarnas kundservicechattar. Den utför arbetet av 700 heltidsanställda kundservicemedarbetare och upprätthåller kundnöjdhet på samma nivå som mänskliga medarbetare. Ärendehantering har minskat återkommande förfrågningar med 25 procent samtidigt som Klarnas kunder löser sina ärenden på mindre än 2 minuter, jämfört med tidigare 11 minuter, en förbättring på 82 procent. AI-assistenten är tillgänglig i 23 länder, dygnet runt, och kommunicerar på över 35 språk. Den förväntas förbättra Klarnas vinst med 40 miljoner dollar under 2024 (Klarna 2024).

Som vi kan se, är det stora siffror som presenteras, och med god anledning. Men vad händer egentligen med arbetsmarknaden när den möter en så revolutionerande teknologi som AI? Är AI verkligen så fördelaktig som det påstås? Är det en ny industriell revolution, eller är detta något helt annat då AI har förmågan att lära sig ny kompetens över tid. Vilken påverkan har detta på arbetsmarknaden och individerna inom organisationen, och hur bör HR förhålla sig till denna teknologi?

I denna studie kommer vi att undersöka hur HR-professionella hanterar AI, vilka attityder de har kring ämnet, och om eller hur de själva använder AI i sitt dagliga arbete. Vårt mål är att denna studie ska vara insiktsfull och ge läsaren en djupare och mer nyanserad förståelse för AI inom HR-professionen. Vi valde HR-professionen som fokusområde för AI eftersom vi anser att människor är den viktigaste resursen för alla företag, vilket gör det särskilt intressant att undersöka då AI utmanar status quo på dagens arbetsmarknad.

1.1. Bakgrund

Artificiell intelligens (AI) har revolutionerat världen. Under det gångna året har många tidskrifter och forskningsartiklar publicerats om AI, med syftet att kritiskt undersöka teknologins effekt på dagens samhälle, särskilt inom arbetsmarknaden. Det väcks flera viktiga frågor om hur dagens yrkesverksamma bör anpassa sig till AI, hur olika branscher bör väga samman tekniska framsteg och mänskliga värderingar i den moderna digitala eran. En rad forskningsrapporter och studier har också belyst hur AI som teknologi kan förändra och effektivisera vardagsprocesser inom både organisationer och företag (Persson, Redmalm, Iversen 2021:71-74). Detta gör ämnet relevant i tiden och intressant att studera men även viktigt att studera för att företag och skolor skall kunna anpassa sig och ta till sig den nya teknologin. För att ge samhällets byggstenar rätt förutsättningar att hinna med att utveckla framtidens yrkesprofessionella.

AI kan underlätta arbetet inom flertalet branscher och yrken. Resultatet från en studie visar hur konsulter slutförde sitt arbete 25,1 procent snabbare och med 40 procent högre kvalitet vilket gör det förståeligt varför AI är ett hett ämne som är på agendan inom många organisationer (Sundlo 2024). I en annan studie visade resultatet att en majoritet trodde att AI är den nästa färdigheten inom HR. Det var forskarna för studiens övertygelse att personalavdelningen skulle kretsa kring AI inom en snar framtid, och skulle vara involverad i dess utveckling (Leelavati et al. 2022). Som framtidens HR-professionella är det av stort intresse att förstå hur denna nya teknologi kommer att påverka HR-yrket och de områden som HR rör sig inom. Inte bara hur vi praktiskt kan komma att använda AI för att underlätta och effektivisera vårt egna arbete utan även att förstå HR:s potentiella roll inom organisationer i samband med utvecklingen av AI. Genom att intervjua HR-professionella kan vi skapa oss en bild av AI utifrån HR-professionellas attityder kring användningen av AI. Även i vilken utsträckning AI-teknologin är ett stöd i arbetet och inom vilka områden.

1.2. Syfte

Syftet med denna studie är att utforska och förstå HR-professionens attityder och upplevelser relaterade till användningen av artificiell intelligens (AI) inom Human Resource Management (HRM). Studien har för avsikt att öppet kartlägga den dynamik och de etiska dilemman som kan uppstå när komplexa AI lösningar integreras i arbetskraften.

1.3. Frågeställningar

- Vilka attityder har HR-professionella mot användningen av AI i HR-yrket.
- Hur används AI idag inom HR-professionen?

1.4. Begreppsdefinitioner

Artificiell intelligens (*AI)*, dels intelligens som tillskrivs ett datorsystem, dels ett forskningsområde inriktat mot konstruktion av datorsystem som uppvisar intelligent beteende. Syftet med artificiell intelligens är att på konstgjord väg efterlikna hjärnans förmåga att dra slutsatser, planera, lösa problem, inhämta ny kunskap, förstå naturligt språk och så vidare. Med *artificiell generell intelligens* (stark AI) avses AI med samma intellektuella kapacitet som en människas. (Nationalencyklopedin u.å.)

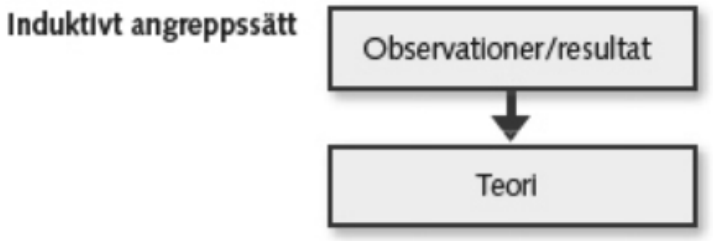
ChatGPT, utvecklat av OpenAI, är en avancerad AI-språkmodell utformad för naturliga språkkonversationer. ChatGPT utför mänsklig textrespons baserat på användarinmatning. ChatGPT hjälper med olika uppgifter såsom att besvara frågor, ge råd, skapa kreativt innehåll och erbjuda professionella insikter. Den stöder även röst- och bildinmatning, vilket gör den till ett mångsidigt verktyg för både personligt och professionellt bruk (OpenAI 2022).

2. Metod

Denna metoddel har som mål att tillföra full transparens för hur vi har gått tillväga samt belysa vilka grunder som studien står på.

2.1. Kvalitativ studie

Studien ämnar att utforska och förstå HR-professionens attityder och upplevelser relaterade till användningen av AI inom HRM. I och med att AI och dess påverkan på arbetslivet och organisationer fortfarande är ett relativt nytt fenomen, har det blivit alltmer viktigt att tillhandahålla utrymme för respondenten att reflektera på egen hand och/eller ges friheten att diskutera områden som vår intervjuguide (se Bilaga 2) kanske inte täcker fullständigt, i strävan efter att inhämta ny empiri genom en induktiv praxis. Med det sagt och relaterat till den kvalitativa karaktären av studien har vi valt att använda oss av ett induktivt angreppssätt (Bryman 2018:47-49). Induktiv forskning strävar efter att bygga teorier som reflekterar den observerade verkligheten baserat på de data som samlas in, snarare än att testa förutbestämda hypoteser som den deduktiva metoden förespråkar (Bryman 2018:49-50). Det induktiva tillvägagångssättet är av intresse i och med dess avståndstagande från förutbestämda hypoteser rörande ett specifikt ämne (Bryman 2018:49). Denna forskningsmetodologi visar sig särskilt lämplig i kontexten av AI, där en betydande mängd outforskad mark identifierats och blir attraktivt för fortsatt undersökning.



Figur 1. *Det induktiva angreppssättet i praktiken (Bryman 2018:49).*

Parallellt med att vi valt ett induktivt angreppssätt så har vi valt att utföra en kvalitativ studie för att på bästa sätt fånga upp respondenternas upplevelser i jakten på ny empiri (Bryman 2018:459). Detta tillvägagångssätt möjliggör en djupare och mer holistisk förståelse för de komplexa dynamiker som präglar det moderna arbetslivet och organisationernas strukturer.

För att ge oss de bästa förutsättningarna valde vi att applicera den fenomenologiska forskningsdesignen på vår studie vilket syftar på olika ramar eller grunder för insamling och analys av data vilket har god synergi med en kvalitativ studie (Bryman 2018:71). Den fenomenologiska forskningsdesignen fokuserar mer specifikt på att förstå och beskriva hur människor upplever ett visst fenomen (Bryman 2018:54). Syftet är att nå en fördjupad förståelse och innebörd av de upplevelser som delas av individer inom den specificerade ramen för studien. Fenomenologin främjar öppenhet för intervjupersonens erfarenheter och prioriterar exakta beskrivningar (Kvale & Brinkman 2014:75).

Med en kvalitativ studie som grund, en fenomenologisk design som ramverk och ett induktivt angreppssätt har vi valt att tillämpa en semistrukturerad intervjuform vilket lägger stor vikt på flexibilitet där intervjupersonen har frihet att utforma svaren på sitt eget sätt (Bryman 2018:563). Som tidigare nämnt har studien tydliga fokuspunkter, som AI och HRM, vilket styrker valet av semistrukturerade intervjuer. Detta tillvägagångssätt ger oss förutsättningen att utforska specifika frågeställningar på ett strukturerat men ändå flexibelt sätt i strävan på ny empiri (Bryman 2018:564). Då vi är två som genomför studien finns det ett strategiskt värde i att använda oss av semistrukturerade intervjuer då det säkerställer ett visst minimum av jämförbarhet i intervjuerna (Bryman 2018:564). Studien rymmer flera fall av empiriinsamling, alltså intervjuer, vilket kräver ett visst mått av struktur för att kunna jämföra de olika fallen med varandra (Bryman 2018:564-565).

2.2. Urval

Urvalsstorlek för en kvalitativ studie bör anpassas till studiens dimension, desto bredare dimension desto fler jämförelser krävs mellan grupper i urvalet vilket innebär att fler intervjuer krävs (Bryman 2018:506). Med hänsyn till studiens dimension samt studiens tidsbegränsning har sex respondenter valts ut för urvalet. Denna studie är inriktad på att undersöka HR-professionellas upplevelse och användning av AI i sitt arbete.

Bekvämlighetsurval innebär att urvalet utgörs av de som finns tillgängliga att tillgå för forskaren, bekvämlighetsurval är en form av icke-sannolikhetsbaserad urvalsstrategi. Vi som är forskare för studien har med ett bekvämlighetsurval valt respondenter efter vad som funnits tillgängligt (Bryman 2018:243-244). Med bekvämlighetsurval som urvalsstrategi har dock enbart respondenter som ansågs uppfylla rätt kriterier för att delta i studien valts genom denna urvalsmetod. Detta för att säkerställa relevansen hos respondenterna samt den insamlade empirin utifrån studiens syfte. Respondenterna ansågs enbart vara av relevans för studien om de arbetade i en förhållandevis bred HR-roll som exempelvis HR-generalist, HR-konsult eller HR-chef. Även att de använt sig av AI i någon utsträckning, detta för att säkerställa relevansen mot studiens syfte samt att samtliga respondenter uppfyller samma kriterier för att delta i studien. Till studien har två respondenter valts genom denna urvalsmetod, dessa respondenter var även de enda som uppfyllde kriterierna som fanns tillgängliga för oss i vår närmiljö eller via kontakter.

Två respondenter hittades genom bekvämlighetsurval, men till följd av att tillräckligt antal respondenter inte kunde hittas genom denna urvalsstrategi tillämpades även målstyrt urval. Målstyrt urval representerar en metod för att välja ut deltagare eller fall för forskning målmedvetet och inte på en slumpmässig basis, vilket gör det till en icke-sannolikhetsbaserad urvalsstrategi. Vi som forskare har selektivt valt ut deltagare som är relevanta för de forskningsfrågor som formulerats. Med tanke på att studien ämnar att undersöka HR-professionellas attityder och upplevelser vid användning av AI var det avgörande att deltagarna som intervjuades dels arbetade inom en HR-roll samt att de hade erfarenhet av att använda AI i någon utsträckning. För att även uppnå en så bred nyansering på studien som möjligt ansågs det lämpligt att finna respondenter som arbetar i en bred roll inom HR som exempelvis HR-generalist, HR-konsult eller HR-chef vilket är samma kriterier som för bekvämlighetsurvalet. Det fanns även en strävan efter en variation i urvalet mellan respondenterna. Detta var av vikt för studien för att kunna säkerställa relevansen hos deltagarna och den empirin som skulle samlas in via dem (Bryman 2018:496). Som forskare försöker man även i sitt urval främja en variation som kan spegla ursprungsgruppen så att de valda deltagarna avviker från varandra beträffande viktiga aspekter och egenskaper. Denna variation har försökt främjas i urvalet med hänsyn till att deltagarna ska ha de kvaliteter som benämns relevanta för att besvara forskningsfrågorna (Bryman 2018:496-497). Till studien har fyra respondenter valts genom denna urvalsmetod, och respondenterna hittades och söktes via LinkedIn samt genom ett antal företag.

2.3. Datainsamling och genomförande

I urvalet fastställdes det att relevanta respondenter för studien behövde arbeta i en HR-roll där de använder sig av AI i sitt arbete. För att få ytterligare nyansering i studien bedömdes det även fördelaktigt om dessa respondenter arbetade i en bred HR-roll som exempelvis HR-generalist, HR-konsult eller HR-chef. Till följd av kriterierna för relevanta respondenter för studien kunde enbart två respondenter hittas genom ett bekvämlighetsurval. Till följd av detta fick en målstyrd urvalsstrategi användas och sökandet efter fler respondenter inleddes via sökande på LinkedIn. För de personer som ansågs potentiellt relevanta för studien skickades en invitation via LinkedIn med en kort beskrivning av studien, samt kriterier för att

vara relevant för studien och förfrågan om att delta i studien vid intresse. Därefter utformades en tabell via en Excel-fil där namn samt mailadress bifogades för potentiellt relevanta personer som hade kontaktas. Till följd av begränsningar i att kontakta personer via LinkedIn, där en andel av de kontaktade personerna inte ville delta, inte uppfyllde kriterierna eller där återkoppling saknades från invitationen, behövdes sökandet efter respondenter att utvidgas utanför LinkedIn. Genom korrespondens via handledare gavs förslag på hur man lämpligt kunde utvidga sökandet. Genom internet och LinkedIn kunde organisationer med HR-konsulter eller HR-avdelningar lokaliseras, där invitationer till studien kunde skickas till personer som arbetade inom HR. Därefter fick de som var intresserade av studien samt uppfyllde kriterierna en mötesinbjudan till Google-Meet för ett framtida möte på överenskommen tid och dag. I studien erbjöds enbart digitala intervjuer till alla respondenter, detta för att ha samma intervjuform samt för att främja flexibilitet som digitala intervjuer erbjuder. Respondenterna fick även ett samtyckesavtal (se Bilaga 1) skickat till sig innan intervjun att läsa igenom för att muntligt godkänna innan intervjun inleddes. Samtliga intervjuer hölls digitalt och den maximala tidsramen för intervjuerna var 50 min. Intervjuerna delades upp och det var en intervjuare närvarande vid varje intervjutillfälle. Under intervjuerna fördes anteckningar för att lättare kunna identifiera svar från respondenterna som kunde vara intressanta att djupdyka i. I praktiken var intervjuerna mellan 30-45 minuter långa. Samtliga respondenter godkände samtyckesavtalet muntligt, samt gav sitt medgivande till att intervjun spelades in. Med ljudinspelning från intervjuerna kunde empirin framställas genom transkribering. Med digitala ljudinspelningar underlättades arbetet med transkriberingen eftersom det gick att spela om ljudinspelningen för att säkra att transkriberingen inte innehöll felaktigheter samt var av hög kvalité (Bryman 2018: 577-579).

Till studien valdes semistrukturerade intervjuer som metod för datainsamling. Semistrukturerad intervjuform valdes eftersom det fanns teman samt frågor utifrån forskningsfrågorna som söktes att bli besvarade, därav var semistrukturerad intervjuform ett lämpligare val av kvalitativ intervju. Semistrukturerad intervjuform valdes för att i största mån skapa flexibilitet samt möjlighet för respondenterna att fritt utforma sina svar men där relevanta frågor och teman kunde besvaras. Detta var även en lämplig intervjuform för att skapa flexibilitet samt att kunna ställa följdfrågor till intressanta teman som respondenterna tog upp under intervjun (Bryman 2018:563-564).

Innan vi sökte respondenter till studien utformades en intervjuguide utifrån studiens preliminära syfte samt forskningsfrågor. Eftersom ämnet är relativt outforskat samt nytt var det av vikt att utforma intervjuguiden förutsättningslöst baserat på att kunskapsnivåerna hos respondenterna kring AI kunde variera i stort. När intervjuguiden hade utformats söktes en respondent som uppfyllde kriterierna för vårt urval i syfte att utföra en pilotintervju. Detta för att säkra att intervjuguiden fångade in de teman och frågor som söktes att besvaras, samt om frågorna var relevanta och uppfattades på korrekt vis. Tack vare den genomförda pilotintervjun fick vi bekräftat att intervjuguiden fungerade som förväntat. Frågorna uppfattades på ett korrekt sätt samt främjade en bredd i svaren vilket vi strävade efter. Inledningsvis börjar intervjuguiden med att ställa frågor som skapar en grundläggande bild av respondenten utifrån vad de arbetade i för bransch samt roll, vilken utbildningsbakgrund de

hade, arbetserfarenhet inom HR, samt ge en bild av hur deras praktiska arbete ser ut och vilka digitala verktyg de använde sig av i arbetet.

2.4. Dataanalys

2.4.1. Kodning

Tematisk analys är ett av de vanligaste angreppssätten när det kommer till att analysera och tolka insamlade kvalitativa data (Bryman 2018:702). Den tematiska analysen karakteriseras som att den inte har en tydlig bakgrund som beskrivs utifrån tydliga tekniker, likt grundad teori eller kritisk diskursanalys. Sökandet av teman utgör en essentiell aktivitet i många av de metodologiska tillvägagångssätten som tillämpas vid kvalitativ dataanalys. Dessa tillvägagångssätt inkluderar, men är inte begränsade till, grundad teori, kritisk diskursanalys, kvalitativ innehållsanalys och narrativ analys. För vissa forskare är konceptet tema synonymt med en kod, medan det för andra representerar en mer sofistikerad entitet som består av en grupp kodade element (Bryman 2018:702). I vårt fall, inom ramen för denna studie, har teman fungerat som ett verktyg där vi identifierat återkommande fragment, eller rättare sagt ord och meningar som är av intresse för studien. Detta benämns som *repetitioner* i Brymans litteratur (2018:705) där teman återkommer flera gånger. Vi identifierade repetitioner bland de olika respondenterna som var av intresse och som föll under studiens övergripande tema, AI och HRM. Trots att denna data-metod inte kan påvisa en tydlig serie av procedurer så finns det ändå en utvecklad kärna av tekniker som förknippas med tematisk analys. Dessa kärntekniker kan användas i relation till de andra kvalitativa metoderna vilket trycker på en oerhörd flexibilitet, alltså att flera element av tematisk analys går att applicera på så olikartade kontext (Bryman 2018:706). Tack vare den naturliga flexibiliteten som tematisk analys innebär, blir den även en attraktiv metod att tillämpa i studien med hänsyn till studiens utforskande tillvägagångssätt. Följande använde vi oss av utvalda delar i de kärntekniker som Bryman (2018:707) redogör för i sin litteratur för att ge oss rätt förutsättningar till att kunna koda empirin vi samlat in. Nedan redogör vi för hur vi gick tillväga samt vilka teman vi sammanställde. Initialt började vi med en noggrann genomläsning av den insamlade datan för att få en övergripande förståelse av materialet. Därefter kodades materialet för att identifiera repetitioner som kunde framkomma. Dessa repetitioner vidareutvecklades därefter till övergripande teman. Efter detta steg rangordnades de identifierade teman och eventuella delteman. Teman samt delteman som identifierats gavs etiketter. De etiketter vi använde oss av var “positivt” och “negativt”. Alltså om attityderna var positiva eller negativa. Vidare undersöktes potentiella kopplingar och samband mellan begrepp och/eller hur begreppen varieras i termer av fallens egenskaper. Insikterna från dessa analyser noterades noggrant för att vi skulle kunna skapa ett narrativ som representerade datan på ett sammanhängande sätt. Slutligen granskade vi och säkerställde att de identifierade temana var försvarbara och relevanta för vår studie.

Under analysens gång utformades etiketter och teman i ett Excel-ark för att lättare kunna strukturera resultatet. De teman vi identifierat är följande: *respondenternas kunskapsnivå om AI*, *attityder mot AI*, *AI i HR processer*, *anställdas och arbetsgivares attityder om AI*, *människan och AI.* Under analysen av temat *AI i HR-processer* identifierades ytterligare

underteman för att tydliggöra hur AI tillämpas inom olika HR-funktioner. De underteman som identifierades är följande: *AI och rekrytering*, *AI som chefsstöd och personalutveckling*, *respondenternas attityd mot implementering av AI*.

2.5. Tillförlitlighet

Denna studie ämnar att undersöka upplevelser och attityder hos en begränsad grupp respondenter, vilket gör denna studie till en kvalitativ studie utan mätbara moment vilket skiljer sig från en kvantitativ studie. Vid kvalitativ forskning finns det kriterier att beakta för att kunna bedöma kvaliteten i en kvalitativ undersökning. En kvalitativ studies tillförlitlighet kan delas upp i fyra delkriterier, som alla har en motsvarighet inom kvantitativ forskning, vilka är *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* samt *möjligheten att styrka och konfirmera*. De kriterier som är viktiga att beröra i en kvalitativ studie som detta är *pålitlighet*, *tillförlitlighet* och *replikerbarhet* (Bryman 2018:465). Dessa kriterier kommer att diskuteras följaktligen.

2.5.1. Trovärdighet

Kriteriet trovärdighet i en studie syftar till att det kan finnas multipla beskrivningar av en social verklighet. Trovärdighet utgår ifrån hur trovärdig beskrivning forskaren kan ge av den sociala verkligheten som är avgörande för huruvida människor kommer att acceptera den. För att åstadkomma trovärdighet i resultatet skall det säkerställas att studien utförs i överensstämmelse med de regler som finns samt att man rapporterar resultaten till de personer som är en del av den sociala verkligheten som studerats. Detta är av vikt för forskare för att personerna skall kunna bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på rätt sätt, vilket skapar trovärdighet i resultatet genom att forskaren förstått den sociala verkligheten rätt. Detta kan genomföras genom en respondentvalidering med deltagare i studien som en metod (Bryman 2018:467). För att öka trovärdigheten för studien samt att säkerställa att de beskrivningar av verkligheten som respondenterna delgivit under intervjun förståtts korrekt, genomfördes respondentvalidering med samtliga respondenter. Detta genomfördes genom att efter sammanställningen av transkriberingen för en intervju så mailades transkriberingen till den berörda respondenten. I mailet bads respondenten att läsa igenom transkriberingen och bekräfta att den insamlade informationen i den färdigställda transkriberingen var korrekt enligt dem, alternativt att de fick återkomma om det var information de inte instämde med och upplevde som inkorrekt (Bryman 2018:466). Samtliga respondenter gav sin bekräftelse på att transkriberingarna av intervjuerna var korrekta.

2.5.2. Överförbarhet

Kvalitativ forskning innebär i regel ett intensivt studium av en liten grupp eller av individer med specifika egenskaper som de har gemensamt, där strävan är om djup och inte om bredd i undersökningen. Kvalitativa resultat tenderar därav att ha ett fokus på det som är kontextuellt unikt samt meningen hos eller betydelsen av den aspekt av den sociala verkligheten som studeras. För att skapa en god överförbarhet i resultatet till andra miljöer bör fylliga och täta beskrivningar av detaljer som ingår i en kultur framgå. Detta för att med resultatet kunna bedöma i vilken utsträckning resultaten är överförbara till en annan miljö (Bryman 2018:467-468). Det är svårt att uppnå överförbarhet i kvalitativa studier vilket det funnits en

medvetenhet i. Det som gjorts under studien för att främja överförbarhet är att samtliga intervjuer har gjorts under samma tidsperiod. Under denna period fram tills i skrivande stund har AI inte genomgått avsevärda förändringar. Ytterligare har respondenternas kunskapsnivå redogjorts för i resultatet för att göra studien mer överförbar.

2.5.3. Pålitlighet

I kvantitativ forskning används begreppet reliabilitet för att bedöma kvaliteten av en studie. I denna kvalitativa studie används motsvarigheten pålitlighet för att diskutera samma kriterier. För att åstadkomma en pålitlighet i studien innebär detta att skapa en transparent och fullständig redogörelse för samtliga faser av forskningsprocessen, forskningsfrågor, val av respondenter, fältanteckningar, intervjuutskrifter och besluten som fattats vid bearbetning samt behandling av data. Genom opponering kan pålitligheten för studien granskas ytterligare samt kvaliteten för de procedurer som använts, samt en bedömning av i vilken utsträckning teoretiska slutsatser är legitima (Bryman 2018:469-470). För att få en hög pålitlighet i studien har vi med transparens beskrivit de tillvägagångssätt och metoder som används i samband med studien och dess utförande i metodavsnittet.

2.5.4. Möjlighet att konfirmera och styrka

Inom samhällelig forskning är det ouppnåeligt att få fullständig objektivitet, och utifrån detta försöker forskaren att säkerställa att de agerat i god tro. Det skall därav vara evident att forskaren inte medvetet påverkats av personliga värderingar eller teoretisk inriktning i utförandet av och slutsatserna från undersökningen (Bryman 2018:470). I utförandet av studien har vi agerat i god tro och försökt hålla ett objektivt förhållningssätt till studien i form av utförande samt de slutsatser som gjorts. Detta har gjorts genom att i största möjliga utsträckning försöka åsidosätta vår egen förförståelse kring ämnet. Fokus har varit på det som sagts av respondenterna under intervjun. Vi uppfattar det som att respondenterna fått tala fritt och utan för stor påverkan samt att respondenterna getts möjlighet att i slutet av intervjun förtydliga aspekter de upplever som viktiga eller ställa frågor till intervjuaren. Samtliga respondenter gav även sitt medgivande till att bli kontaktade för eventuella följdfrågor, dock har ingen av respondenterna kontaktats för kompletterande frågor. Samtliga respondenter godkände även transkriberingen som utformades efter ljudinspelning från intervjuerna. För att det skall vara evident att ingen medveten påverkan av personliga värderingar eller teoretisk inriktning förekommit i utförandet av och i slutsatserna från undersökningen har samtliga moment i studien redogjorts i detalj och transparens. Samtliga moment under studiens gång har även utförts med en systematik där Bryman (2018) har använts som underlag för tillvägagångssätt i samtliga moment. Vidare genom att i resultatet presentera en sammanställning av den insamlade empirin tillsammans med citat från respondenterna skapas transparens i resultat samt mellan resultat och diskussion.

2.6. Etiska aspekter

I studien har flera grundläggande etiska principer tagits hänsyn till som frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet för respondenterna. Innan respondenternas deltagande i studien och vid uttryckt intresse, fick de ett samtyckesavtal skickat till sig att läsa igenom. Med hjälp av samtyckesavtalet informerades respondenterna om undersökningens syfte, att

deras deltagande är frivilligt, att de har rätt att avbryta deras deltagande när de vill utan att ange skäl, att de och deras organisationers identitet kommer hållas anonyma, samt om hur studien och intervjuerna går till. Detta enligt *informationskravet* samt *samtyckeskravet* som innebär att myndiga personer som deltar i studien själva bestämmer över sitt deltagande (Bryman 2018:170). *Konfidentialitetskravet* innebär att alla uppgifter skall behandlas med största möjliga konfidentialitet. Därav framgick det i samtyckesavtalet att information om deltagarna skall behandlas med största möjliga konfidentialitet samt undanhållas för obehöriga. Personuppgifterna, transkriberingarna samt ljudfilerna från undersökningen kommer att förstöras när undersökningen är färdigställd och godkänd av examinatorer. Information som samlas in om en individ får enligt *nyttjandekravet* endast användas i ett forskningssyfte. De citat som har använts i studien för att belysa resultatet är godkända av respondenterna själva, och respondenterna har meddelats att deras uttalanden kan komma att citeras i studien. Intervjuerna spelades även enbart in med godkännande från deltagaren innan intervjun inleddes (Bryman 2018:171).

3. Tidigare forskning

I en studie av Leelavati, Madhavi, Hemanth, Susmitha, och Roopa (2022) har författarna undersökt hur HR använder sig av AI inom olika områden. Det har även undersökts varför vissa människor fortfarande vill gå den traditionella vägen, alltså bortom AI. Empiriinsamling utfördes med hjälp av en online-enkät som undersökte om det fanns en medvetenhet om tillämpningen av AI inom olika sektorer av HR och om de ansåg att AI skulle bli framtidens HR. 122 personer deltog i studien där 54 av respondenterna arbetade som HR-professionella, och 44 utgjordes av studenter som sökte en karriär inom personalresurser. Forskaren använde en icke-sannolikhetsmässig urvalsmetod (Leelavati, Madhavi, Hemanth, Susmitha, & Roopa 2022:1-2)

Enligt resultatet var en majoritet av respondenterna informerade om AI, där de tror att AI är den nästa färdigheten inom HR. Dock ansågs det att AI måste utvecklas på många områden innan den kan ta över, eftersom den mänskliga aspekten alltid kommer att finnas. Genom AI kommer många yrken att ersättas och skapas i framtiden. Eftersom HR kommer att centrera kring AI i en snar framtid, och att HR kommer att vara involverade, anser forskaren att det skulle vara fördelaktigt att lära sig mer om AI (Leelavati et al. 2022:1-2).

Respondenter ombads sedan att markera sin grad av överensstämmelse med en serie påståenden. Enligt 46 respondenter kommer AI att ta över träning, utveckling och talanganskaffning. Respondenter ställdes frågan om de trodde att integrationen av AI inom HR-områden kommer att resultera i en betydande ökning av antalet anställningar. Enligt 29 respondenter skulle det bli en nettoförlust av anställningar när AI används för att utföra fysiskt arbete och därmed eliminera behovet av människor att göra sådant arbete. Medan 24 respondenter tror att antalet anställningar kommer att öka även efter införandet av AI eftersom det kommer att skapa fler arbetsmöjligheter för personer med färdigheter att driva de automatiserade systemen. Respondenterna fick även ett påstående kring om de trodde att AI kunde ta över deras repetitiva uppgifter, vilket 15 personer stark instämde med samt 34

personer röstade för eftersom de då skulle få mer tid att vara produktiva och studera nya ämnen (Leelavati et al. 2022:9-10).

Studien är relevant för vår undersökning eftersom den delvis berör samma undersökningsområde som undersöks i denna studie. Genom resultatet från studien ges delvis stöd samt bekräftelse på de resultat som framgått i vår undersökning. Denna studie, som genomfördes 2022, är relevant för vår undersökning eftersom den ligger nära i tiden. Dessutom är studien av relevans då majoriteten av respondenterna antingen hade en HR-roll eller ambitionen att arbeta inom HR, alltså att den fångar HR-spektrat som vi vill inkludera i studien.

I litteraturöversikten av Poba-Nzaou, Galani, Uwizeyemungu och Ceric (2021:60) utforskades påverkan av AI på jobb. I denna studie använde författarna sig av *rapid review* riktlinjer för att samla in och analysera data. Riktlinjerna i fråga innefattar följande steg: litteratursökning, fastställande av inklusionskriterier begränsade av datum, språk och studiedesign, screening av material genom först titel och abstract och därefter fulltext, samt sammanställning av resultaten i en narrativ syntes. Poba-Nzaou et al. (2021:61) berättar hur studiens forskningsstrategi använde en kombination av nyckelord såsom *job automatio*n eller *work automation* tillsammans med *artificial intelligence*, *robots*, *machine learning*, *deep learning*, och *smart machines*. Industri- och regeringsrapporter som publicerades fram till augusti 2017 samlades in via sökningar i Google och Google Scholar. Rapporterna behövde uppfylla följande tre kriterier för att inkluderas i översynen: *Engelsk publikation, rapporterar effekter av AI på jobb och baseras på en rigorös ansats (detaljerad information om rapportens omfattning, datakälla, datainsamling och analys).*

Totalt identifierades 18 rapporter, varav 11 inkluderades i denna forskningsstudie. Skälen enligt Poba-Nzaou et al. (2021:62) till att vissa rapporter uteslöts var främst brist på specifik information rörande AI:s påverkan på arbetsmarknaden samt otillräcklig beskrivning av de metoder som användes för att erhålla resultaten. Resultatet av Poba-Nzaou et al. (2021:61) beskriver att AI kan förbättra effektivitet, produktion och kvalitet i företag. Vidare skriver forskarna att AI-teknologier sannolikt kommer att automatisera både rutinmässiga och icke-rutinmässiga uppgifter, vilket potentiellt kan leda till betydande jobbförluster men också skapa nya typer av jobb som kräver nya färdigheter. Vissa studier visar på mycket pessimistiska prognoser med potential att ersätta upp till 45 procent av arbetsuppgifter i varierande yrken (Poba-Nzaou et al. 2021:62). Det är viktigt att notera att Poba-Nzaou et al. (2021:62) nämner hur fördelningen för teknisk automatiserings-potential varierar avsevärt mellan olika yrken och industrier. Studien påpekar även att fördelarna som genereras inom organisationer på grund av AI ofta fördelas ojämnt bland arbetstagare. Detta beror på att vissa digitala teknologier tenderar att förstärka färdigheter hos högt kvalificerade arbetare, vilket ökar deras produktivitet, samtidigt som de undertrycker rutinmässiga uppgifter och ofta jobb på mellannivå. Studien betonar en sannolik förskjutning mot jobb som kräver högre kognitiva och socioemotionella färdigheter.

Vidare diskuterar Poba-Nzaou et al. (2021:62) hur teknikadoptioner transformerar

arbetsmarknaden, anställningsvillkor och ekonomier i stort. Ur ett ekonomiskt perspektiv identifieras produktivitetstillväxt som en primär effekt, vilket bidrar till att förbättra levnadsstandarden, vilket också bidrar till ökade ojämlikheter i kapitalfördelning. Bland de mest framträdande effekterna på arbetsmarknaden observeras en omstrukturering av jobbtyper, variationer i tillgängliga arbetsroller och en växande polarisering av arbetsmarknaden.

Det finns en uppmaning till organisationer att ompröva sina HR-funktioner för att anpassa sig till förändringar som AI bär med sig (Poba-Nzaou et al. 2021:62). Poba-Nzaou et al. (2021:63) skriver att i och med omfattningen och hastigheten på de förändringar som påverkar både organisationer och arbetsmarknaden så kan nya HR-roller behövas. Det finns en möjlighet för HR att spela en central roll eftersom implementeringen av AI påverkar arbetsroller och dess tillhörande färdigheter. Den mänskliga arbetskraften kommer inte bli obsolet och organisationer kommer behöva arbetskraft, särskilt sådana som kräver kreativitet, interpersonell empati och färdigheter som kompletterar den digitala teknologins kapaciteter. HR:s funktion måste utvecklas för att förstå dynamiken och för att underlätta samarbetet mellan mänskliga arbetare och komplexa digitala agenter samtidigt som det säkerställs en efterlevnad av arbetslagar som stödjer strategiska organisationsmål (Poba-Nzaou et al. 2021:63).

Studien av Poba-Nzaou et al. (2021) behandlar områden som AI och dess inverkan på HR-professionen och arbetsmarknaden. Tack vare den djupgående teoretiska analys som Poba-Nzaou et al. (2021) genomfört, har vår studie en solid grund att stå på samt material att jämföra och diskutera mot. Det går att uttyda en problematik som Poba-Nzaou et al. (2021) lyfter i sitt resultat där AI kommer ha en påverkan på arbeten och även människorna i organisationen där forskarna uppmanar HR-professionella att ta vara på den möjlighet som presenteras dem att vara en aktiv del i AI:s transformation av arbete och arbetsroller. Poba-Nzaou et al. (2021:62) berättar hur enklare arbetsuppgifter så som rutinmässiga uppgifter kan komma att ersättas vilket är av intresse för vårt forskningsområde.

Avslutande vill vi även ta tillfället i denna del av studien att adressera en forskningslucka vi observerat. I den delen av processen då vi undersökte tidigare forskning som grundat sig i den empiri vi samlat in framkom det en brist på forskning där AI och HR varit studiens syfte. Ännu mer en brist på forskning som undersökte AI med praktiska exempel relaterat till HR. Ett exempel på detta är hur Poba-Nzaou et al. (2021) identifierade 11 artiklar som forskningsunderlag för sin studie. Vid en närmare granskning av dessa referenser observerade vi att studierna hade ett relativt tunt empiriskt underlag för AI i praktiken, det vill säga individer som använder AI i sitt arbete. Studien fokuserar mer på prediktioner baserade på expertutlåtanden och respondenternas attityder mot AI i framtiden. Trots detta tror vi att resultatet som framhävs i studien kan utgöra en bas för vidare forskning. Studien av Poba-Nzaou et al. (2021) och Leelavati et al. (2022) genomfördes för tre, respektive två år sedan, vilket har gett AI-teknologin tid att utvecklas ytterligare. Vårt resultat har både bekräftat tidigare fynd och lyft fram nya perspektiv inom ämnet.

4. Resultat

I denna studie har sex personer intervjuats. Respondenternas identiteter samt organisationer kommer att hållas anonyma och därför kommer respondenterna namnges med pseudonym samt att deras arbetsroll, bransch och år av erfarenhet inom yrket förklaras. Detta för att kunna vara transparenta med variationen i vårt urval utan att kunna identifiera deltagarna eller deras organisationer.

Respondent Rebecka: Rekryterande konsultchef på ett IT-konsultbolag, Rebecka har arbetat i 3 år inom HR.

Respondent Jakob: HR- och marknadsansvarig på en industri, Jakob har arbetat i 2 år inom HR.

Respondent Clas: HR-direktör på ett företag inom tech-branschen. Clas har arbetat inom HR i 13 år.

Respondent Emma: Senior HR-konsult på ett konsultbolag som i sitt nuvarande uppdrag arbetar som personalchef, Emma har arbetat inom HR i 24 år.

Respondent Siri: HR-chef på ett företag inom tech-branschen, Siri har arbetat inom HR i 14 år.

Respondent Clara: HR-partner inom industribranschen, Clara har arbetat inom HR i 1 år.

I detta avsnitt presenterar vi det resultat som framkommit efter en gedigen dataanalys. Resultatet kommer att visas i rubriker som framhäver teman identifierade genom tematisk analys.

4.1. Respondenternas kunskapsnivå om AI

Temat *respondenternas kunskapsnivå om AI* belyser individens kunskap om AI, dess tillämpning i arbetet samt vart information om användningen av AI kommer ifrån. Det reflekterar individens förståelse av hur AI används yrkesmässigt samt attityder gentemot användningsområden.

Resultaten visar att samtliga respondenter upplever sig själva ha en grundläggande förståelse för AI och dess begrepp. Resonemang om olika företag som erbjuder AI-tjänster samt användningsområden som bildskapande och textredigering framkom. Respondenternas samtal om och användning av AI, både på fritiden och i arbetet, resulterade i olika svar med varierande dynamik.

“Men jag skulle väl säga att jag har en grundförståelse [...] Jag använder det själv och använder det både privat och lite i jobbet“ ***- Rebecka***

"Jag själv använder mig väldigt mycket av ChatGPT till vardagen. Dagligen. Även hemma, inte bara på jobbet. [...] det började mycket på fritiden och sen insåg jag ju att det här kan man ju absolut tillämpa i arbetet också. " ***- Clara***

Respondenten Clas uttryckte att han hade en grundlig förståelse, inklusive kunskap om att bygga vidare på befintliga AI-modeller, men saknade teknisk specialistkompetens för att skapa modeller från grunden. Clas var ensam om att nämna kompetens för att utveckla och förbättra befintliga AI-modeller.

Siri arbetade inte direkt med teknisk utveckling av AI-verktyg, men ansvarade för att effektivisera verksamheten där AI blev ett centralt verktyg över flera olika discipliner inom organisationen.

"[...] är jag den som kanske har mest kunskap inom AI på bolaget i Norden. I alla fall mest AI-nördig av oss alla skulle jag kanske våga påstå. [...] QA som vi har idag kan kanske bara lyssna, säg på fem samtal per dag och kunna göra det som ett efterarbete. Men med AI så kan vi göra alla samtal [...]och då kunna göra väldigt specifika actions då baserat på de samtalen med hjälp av AI." ***- Siri***

Det framkom även en längtan att fördjupa sin kunskap, och flera respondenter uttryckte en vilja att lära sig mer om AI och dess olika tillämpningsområden.

“Jag känner till en del och jag tror att jag borde kunna mycket mer. Jag borde kunna använda det till mer än översättningar.” ***- Emma***

En trend framkommer i resultaten där samtliga respondenter först har fått information och kunskap om AI genom privata initiativ innan det implementerades i arbetet. Respondenterna Jakob och Clara beskrev hur de själva tog initiativ till att lära sig om AI och deltog i föreläsningar om ämnet, och där Jakob uttryckte sig följande.

"[...] jag har varit med i tre eller fyra olika HR-forum för att se just hur HR påverkas av AI. Där jag varit med på två eller tre seminarier. [...] HR och AI går det ens att funka ihop… Till att [...] här är AI prompts du kan sätta in i AI för att det ska funka typ. Och då var det främst mot ChatGPT." ***- Jakob***

4.2. Attityder mot AI

Temat *attityder mot AI* belyser respondenternas egna uppfattningar, värderingar och attityder gentemot AI. Detta utifrån hur deras initiala tankar och uppfattningar var kring AI första gången de använde det samt vilka för- och nackdelar de ser med att använda AI främst yrkesmässigt men även privat.

Respondenterna fick under intervjun frågan om att beskriva deras första upplevelse av att använda AI. Detta skapar insikt i hur den första upplevelsen kan ha påverkat respondenternas attityder och uppfattning om AI, samt hur deras initiala reaktion var till AI. Samtliga

respondenter uttryckte den första upplevelsen av AI som omvälvande på flera sätt samt att det skapades förväntningar kring dess kapacitet. Följande är citat från tre av respondenterna om upplevelsen.

"[...] det var ju som min första upplevelse av att testa internet första gången, att det här är helt sinnessjukt. Det finns mycket förväntningar kopplat till AI-begreppet [...] att det ska göra oss snabbare och så vidare". ***- Clas***

"Wow, vilken grej! Jag kommer ihåg att jag bara shit! [...] istället för att googla kan man ju fråga AI direkt istället, men jag var sjukt imponerad av AI." ***- Rebecka***

*"Jag tycker det är fascinerande att den kan svara på så mycket saker. [...] jag tror den kan göra mycket mer och jag skulle vilja lära mig mer för att jobba mer effektivt. Samtidigt är jag väldigt mån om att det ska finnas en mänsklig touch på saker och ting. [...] det finns vissa saker man som människan har en fördel av att kunna fånga upp tror jag."***- *Emma***

Respondenterna fick även frågan varför de använder sig av AI där samtliga av respondenterna beskrev flera fördelar med att använda AI i arbetet där orden effektivt och snabbt nämndes av flera. Två av respondenterna uttryckte följande kring varför de använder sig av AI.

"[...] AI kan ju verkligen hjälpa till att effektivisera jättemycket arbete [...] Det går ju snabbare, istället för att man själv ska sitta och traggla med vissa meningar eller vad man nu är ute efter så hjälper AI till där, och arbetet går ju mycket snabbare [...]" ***- Clara***

"AI för mig är ju liksom [...] ett bollplank. En effektivisering där man inte behöver kalla till möte. För att ta enkla beslut eller bara bolla fram lösningar. Så AI är ju liksom den här första utvägen för mig att bolla någonting helt enkelt" ***- Jakob***

Sammanfattningsvis delar samtliga respondenter många positiva attityder och tankar kring AI, samt finner många fördelar med att använda det i sitt arbete och där det finns höga förväntningar kring vad som kan åstadkommas med hjälp av AI. Respondenterna menar på att de upplever att de utför sitt arbete snabbare samt att de har ett hjälpmedel nära till hands om de kör fast i arbetet att bolla med.

Respondenterna fick även frågan om vad de ser för nackdelar med att använda sig av AI, detta för att belysa värderingar och attityder gentemot AI som är av negativ art. Samtliga respondenter gav varierande svar på de nackdelar de kunde se och som de upplevt med AI.

"[...] det finns en risk att om alla använder AI så får ju alla samma svar. Om man ställer en viss fråga så tar vi del av samma tolkning. [...], om man förlitar sig för mycket på det, trots att man tänker att det blir nyanserat, om alla tar det som sanning så kommer alla liksom... Man kanske inte tänker så mycket själv utan man bara tar den enkla vägen hela tiden" ***- Rebecka***

“Men det får ju aldrig ta över mänsklig touch, för det kommer behövas i HR-roll. Det kommer behövas en människa att se över för att det finns fel och brister med en AI.[...]“ ***- Jakob***

“[...] ibland tänker jag så här, om man ska skriva en text och ber AI skriva en text åt en, och så tänker jag. Är det så som jag hade lyckats skriva den, [...] det blir lite fejk ibland, [...]För det kanske inte är en person som kan uttrycka sig så där. Och om du inte alltid har AI till hands, och plötsligt så ska du stå framför kunden och så kan jag inte formulera mig så bra som AI kunde [...] Om jag skulle be AI skriva en text [...]. Det känns lite fuskigt. Hade jag kunnat skapa den här texten, liksom. Det blir ju inte min skapelse, förstår du. Det blir som att fuska.” ***- Emma***

Respondenterna beskriver flera nackdelar som kan finnas och som de själva upplever genom användning av AI. En av respondenterna beskriver hur AI kan ha en högre kapacitet i förhållande till sig själv, medan en annan trycker på vikten av mänsklig närvaro i arbetet med AI. En av respondenterna problematiserar även kring att om alla antar att AI är nyanserat och att alla använder det, kan konsekvensen bli att det som skapas genom AI inte är unikt där allt ser likadant ut. En nyansering som tillkommer naturligt av oss människor i vårt skapande tas bort.

De övriga respondenterna som inte citerades beskrev upplevda nackdelar som att AI inte alltid ger rätt information, att organisationer har problem att lita på AI samt att individen måste vara försiktig med vilken information som delas med AI eftersom det inte går att veta vart eller om informationen försvinner nånstans.

4.3. AI i HR processer

Temat *AI i HR processer* redovisar respondenternas användning av AI inom deras dagliga HR-arbete och lyfter fram de för- och nackdelar de upplever med tekniken. Resultatet är strukturerat i underkategorier som representerar olika användningsområden där respondenterna har tillämpat AI, såsom rekrytering och som stödverktyg för chefer. Denna del av analysen presenterar en balanserad bild av både positiva och negativa erfarenheter av att integrera AI i HR-uppgifter.

4.3.1 AI och rekrytering

Flera av respondenterna, mer precist fem av sex respondeter, använde AI i rekryteringssyften. Den som inte använde AI uttryckte att det fanns brist på kunskap om hur det skulle appliceras inom rekrytering.

För dem som använde AI aktivt i rekryteringsprocesser framkom det att AI kunde agera som ett bollplank där respondenten kunde bolla utkast för rekryteringsannonser, vad som kan förbättras eller om något kan förtydligas. Jakob nämnde hur han kunde använda AI till annonseringsfilmer och inlägg på LinkedIn.

"[...] Adobe's program [...] de hade ju introducerat en AI-funktion. [...] till att texta rekryteringsfilmerna, så kopplade vi på en AI som jobbade med att [...] skriva texterna, det

tog ju aslång tid, så kunde man koppla på en AI som transkriberade åt en. AI-funktion, till exempel ChatGPT, för att bolla annonsutkast. [...] även inlägg, posting till LinkedIn, hur kan jag komma på formuleringar som är attraktiva och så där. Där var ju AI ett väldigt bra bollplank“ ***- Jakob***

Vidare berättar Jakob att behovet för AI inom screening av kandidater inte varit stort och där personlig återkoppling är viktigt för honom och organisationen. Ett mänskligt möte i samband med AI och HR-processer nämndes av två av sex respondenter.

“[...] jag har aldrig behövt använda en AI till screening för jag har aldrig haft det behovet. Och att vi är väldigt rädda om vårt arbetsgivarvarumärke så vi vill göra en personlig återkoppling väldigt mycket. Det är min kämpe sak att jag vill alltid lämna en hög kvalitet på rekryteringar för jag tror att det stärker arbetsgivarvarumärket." ***- Jakob***

Respondenten Siri skilde sig bland de fem respondenter som använde AI, där hennes organisation introducerat en specifik AI som sköter större delar av en rekryteringsprocess.

"På rekryteringssidan så jobbar vi med en AI [...] som är den som rekryterar åt oss, eller screenar de som söker till oss. Så fort du lägger en ansökan eller visar intresse för en av våra tjänster så kopplas AI:n in och ställer frågor som en vanlig intervju fast det görs via chatt. Baserat på de frågorna som du besvarar så får du en bedömning på ditt svar vilket gör att du kan hamna väldigt högt på en ratinglista eller ganska lågt. [...] det löser väldigt mycket av den här administrativa delen för rekryteringsgänget. När du lägger en ansökan hos oss så får du direktkontakt med den här roboten." ***- Siri***

Rebecka berättar hur hon aktivt använder AI som ett stödverktyg i sitt arbete, under tekniska intervjuer då hon inte själv har en teknisk bakgrund. Genom att använda AI kunde hon förbereda sig inför möten med kandidater genom att ställa rätt frågor för att utvärdera deras kompetens i förhållande till kundens kravspecifikation. Hon uttrycker uppskattning för hur AI kan hjälpa till att förbereda intervjufrågor:

[...] få exempel på vilka typer av frågor kan jag ställa för att ta reda på om den här kandidaten verkligen kan det som efterfrågas." ***- Rebecka***

4.3.2 AI som chefsstöd och personalutveckling

Vidare så nämnde två av respondenterna hur AI kunde hjälpa till med policys och hantering av dokument i form av att förstå vad för innehåll som bör finnas i en specifik policy.

“[...] AI har hjälpt mig jättemycket med olika policys. Inte att ta fram policys men att hjälpa till att förstå vilket innehåll till exempel en medarbetarguide eller arbetsmiljöguide ska innehålla." ***- Clara***

Siri beskrev hur de har utvecklat en egen AI-lösning för att stödja cheferna i deras arbete genom att tillhandahålla information om företagets policydokument och HR-relaterade frågor.

"När det kommer till den här typen av GenAI som vi pratar om för cheferna så kan vi se att cheferna kan ju få svar dygnet runt och de behöver inte känna att de får olika svar från olika HR, vilket kan vara fallet i många fall då en HR kanske har längre erfarenhet än en annan som är mer junior och då får de olika svar och så blir det otydligt. Så nöjdheten bland cheferna har ju blivit bättre och de i sin tur kan ge svar till sina medarbetare på ett tydligare sätt." ***- Siri***

En av sex respondenter nämnde att AI redan används i deras organisation i syfte för personalutveckling.

"Idag så använder vi faktiskt AI redan inom utveckling av personalen. Till exempel att ge rekommendationer på individuella utvecklingsplaner när man har haft medarbetarsamtal eller utvecklingssamtal som vi kallar det. AI har hjälpt till att skapa utbildningsmaterial."
- Clara

4.3.4 Respondenternas attityd mot implementering av AI

Samtliga respondenter har nämnt att de upplever att AI effektiviserar arbetet. Siri beskrev hur kortare ledtider tack vare AI har lett till en mer positiv inställning bland medarbetarna.

Clas nämnde en fundering kring hur AI kan påverka hjärnan och betonade att det är viktigt att säkerställa att AI används på ett sätt som är till hjälp och inte till hinder, samt att rätt saker uppnås genom användningen. Han underströk även vikten av att fortsätta arbeta med lärande.

"[...] du kan ju outsourca delar av din hjärna till AI. På gott och ont [...] Det är ju fantastiskt [...] du har någon att bolla med, någon som hjälper dig. [...] men vad händer med våra hjärnor när vi… När vi lägger en del av AI hos dem det gäller ju att säkerställa att det blir en hjälp och inte en stjälp utan att vi får ut rätt saker och att vi förhåller oss till det på rätt sätt och att vi inte bara fördummar oss totalt utan att vi också jobbar med lärande och fortsätter jobba med lärande [...]"

En trend som visades var att fyra av sex respondenter nämnde hur dem inte litade på AI:s information rakt av där två av respondenterna uttryckte sig med ord så som källkritisk.

"[...] vi jobbar samtidigt i en bransch där vi måste ha fakta. [...] alltså vi behöver ju vara källkritiska när vi tar fram information. Så just frågor gällande arbetsrätt och den typen är vi lite försiktiga med" ***- Clara***

Fyra av respondenterna betonade vikten av säkerhet och nämnde att de vid användning av AI noggrant begränsar vilken information de delar med sig av till AI.

"Till exempel om jag använder AI i arbetet så är jag väldigt noga med att inte dela personuppgifter, inte dela kunduppgifter eller nånting. Utan att det ska vara ganska anonymiserat så att man inte ger AI känslig information." ***- Rebecka***

Clas kommentarer om säkerhet skiljde sig från de andra sex respondenternas åsikter om ämnet säkerhet.

"*[...] det där möter jag ju ganska ofta, vad jag säger är ju oftast att det är inte farligt och det är inte svårt. [...] framförallt upplever jag i Sverige att vi är extremt rädda för att data ska läcka till exempel. Alltså vi har en väldigt, väldigt hög riskavision kopplat till AI.*" ***- Clas***

4.4. Anställdas och arbetsgivares attityder om AI

Temat *anställdas och arbetsgivares attityder om AI* belyser hur respondenterna upplever sina kollegors och arbetsgivares attityd till AI. Detta för att kunna förstå om detta har påverkat respondenternas attityder samt för att få en inblick i attityder på arbetsplatsen och inom organisationer gällande AI.

För att få inblick i attityder på arbetsplatsen fick respondenterna beskriva hur de upplever sina kollegors inställning till AI. Respondenterna gav varierande beskrivningar av deras upplevelse av kollegors inställning mot AI.

"[...] finns det en hög nyfikenhet och en hög acceptans också för att använda AI och en del använder det mer och en del använder det mindre men de allra allra flesta har det, eller alla har det ju eftersom vi får det men de allra flesta använder det också." ***- Clas***

"[...] Jag tror folk tycker det är intressant men det är inte så många som fattar exakt vad de ska ha det till.[...] Jag tror att folk är rädda för att de inte kan tillräckligt mycket. Och så ser de det som en extra grej man ska lära sig [...]. Lite rädsla för ny teknik tror jag att det finns. Man är rädd för att man inte kan tillräckligt mycket själv." ***- Emma***

"[...] de är skeptiska och det är det som är den generella tonen i hela arbetsmarknaden. AI är bra, [...] individen i fråga, när det kommer närmre deras jobb [...] då blir folk så här, de kommer ta vårt jobb och det tror jag är en sanning. [...] Vi litar ju inte på AI [...]" ***- Jakob***

Trots att majoriteten av respondenterna inte fått någon information eller utbildning kring AI från sin arbetsplats bekräftades att samtliga respondenterna använder sig av AI i arbetet i olika frekvens och syfte. Vi frågade respondenterna om det fått information om AI och utbildning i att använda det, för att ytterligare belysa arbetsgivarens ställning mot AI. Två av respondenterna hade fått information om AI men även fått utbildning av arbetsplatsen, de uttalade sig följande gällande detta.

"Absolut. Om man kopplar det mer specifikt in till ChatGPT så har ju vi gjort och gör utbildningsinsatser kring det. Har gjort länge.[...] vi har fått goda förutsättningar och har ju också en anpassad version av ChatGPT som är företagssäkrare och vi har haft den i långt över ett år [...]." ***- Clas***

"Det var ju obligatoriskt för oss alla att delta i workshop kring AI. [...] Den var ganska. Alltså, basic tycker jag, [...], skriver du så här så kommer den försöka svara så här. Och så

fick man övningar att göra. [...] Det var ändå från bolaget att alla var tvungna att gå den." ***- Rebecka***

Vidare frågade vi respondenterna hur de upplevde deras arbetsgivares inställning mot AI, detta för att få en bild av organisationernas inställning till AI och att deras medarbetare använder sig av det i arbetet. Fyra av respondenterna beskrev sin arbetsgivares inställning mot AI som positiv men samtliga respondenter gav varierande svar och beskrivningar av detta.

"[...] han är lite gammalmodig och inte riktigt har förstått vad AI kan hjälpa oss med. [...] det har väl lite med intresse att göra med" ***- Clara***

"Positivt, tycker jag. [...] Och det kan ju också tilläggas att vi pratar mycket om risken med. Vilka risker vi står inför som bolag också. För att en av [...] våra största affärer är att vi arbetar med [...]. Och det är ju en arbetsroll som väldigt troligt kommer elimineras på grund av att AI kommer ta över den typen av jobb" ***- Rebecka***

"Nej. Men det har ändå varit en relativt positiv inställning. Självlärda som implementerar. Jag har lärt mig under arbetstiden. Nu har jag läst och gott på två föreläsningar. Självstudier i all ära. Men ingenting så här, vi skickar personal på utbildning inom AI." ***- Jakob***

Respondenterna uttrycker här en upplevelse av positiv inställning från arbetsgivare gentemot AI, där en av respondenterna beskriver att som arbetsgivare ser dem även riskerna med AI. De övriga respondenterna som inte citerades beskrev även de att deras arbetsgivares inställning mot AI är positiv, även om det enbart är två av respondenterna som fått utbildning i hur de kan använda sig av AI i arbetet.

4.5. Människan och AI

Temat *människan och AI* utforskar respondenternas olika perspektiv på hur AI påverkar arbetsroller, effektivitet och organisationens framtid med människan i fokus.

Samtliga respondenter är eniga om att AI effektiviserar arbetet, men de betonar också att det är viktigt att människan bibehåller sin roll i organisationen.

"För mig har ju AI alltid varit ett uttryck för att effektivisera. Inte humanisera utan effektivisera." ***- Jakob***

Tre av de sex respondenterna nämner att individer och grupper inom deras organisation har uttryckt oro över framtiden för sina arbetsroller, med tanke på AI:s snabba utveckling. Siri nämner även exempel där företag annonserat hur införandet av AI har lett till effektivisering och att individer kan friställas från sina roller på grund av detta.

"Många bolag går ut och nästan stoltserar med att nu har vi en AI som har tagit bort ett antal medarbetares arbetskraft. För vi har effektiviserat oss på ett sätt som gör att vi gör det möjligt och vi blir mycket mer ekonomiskt framgångsrika med den här lösningen. Jag förstår

varför man gör det, speciellt om man är börsnoterad för att öka värdet med en gång. Men samtidigt tror jag inte man förstår långsiktigt vilken effekt det kommer ha på vårt samhälle om alla skulle göra samma sak. Man kan väldigt lätt effektivisera bort en stor del av sin arbetskraft på den administrativa sidan redan nu. Men där tycker jag att bolag behöver ta ett större ansvar[...] ***- Siri***

Siri kommenterar att det är möjligt att omfördela mänskliga resurser och använda den frigjorda kompetensen inom organisationen.

"[...] att man har ett större tankesätt där man tänker att om vi tar bort den här administrativa uppgiften, hur kan vi då up-skilla eller re-skilla de här medarbetarna som berörs till att skapa nytta för oss, kanske skapa ännu större värde för oss, så att vi kan öka vår omsättning ytterligare." ***- Siri***

Respondenterna är eniga om att arbetsmarknaden sannolikt kommer att förändras på grund av AI:s framsteg.

"[...] *det kommer bli en förändring på arbetsmarknaden, att jobb kommer förändras och man behöver anpassa sig om man inte anpassar sig kommer hamna utanför arbetsmarknad."* ***- Rebecka***

Clas tror inte att individer kommer att bli obsoleta inom de närmaste åren, men betonar vikten av att ta ansvar för att lära sig och behärska AI.

"[...] helt plötsligt så kommer det ut studenter som har högre effektivitet med högre kvalitet. [...] år efter år kommer det ut nya HR-studenter som kommer med det här och dina kollegor runt omkring dig helt plötsligt så får de 10-20 procent högre effektivitet med 10-20 procent högre kvalitet. På sikt så kommer ju din kunskap då bli mindre och mindre värd. Alltså du blir ju obsolet till slut.[...] har du 10-20 år kvar på arbetsmarknaden, ja men då kommer det här påverka dig. Vare så du vill eller inte. [...] det är bara en fråga om när du kommer göra det. För att du kommer behöva använda det. Det är en icke-fråga [...]." ***- Clas***

Flera respondenter nämner att HR-rollen kommer att behöva ta större ansvar för att förstå AI och integrera det på rätt sätt, med hänsyn till de anställda. Siri refererar också till Hawthorne-effekten i respons på hur människan och AI ska fungera i organisationen.

"Hawthorne-effekten [...] egentligen handlar det om att man ger någon uppmärksamhet. Så är det ju att prestationen blir bättre. Så det handlar så mycket om att kunna se medarbetarna och att de förstår att jag har någon som ser mig och supporterar mig och uppmärksammar mig så kommer prestationen bli mycket bättre." ***- Siri***

Respondenterna fick även frågan om hur de trodde att HR-professionens framtid såg ut med AI, samt vilka kompetenser HR-professionella behöver utveckla och lära sig för att hålla jämna steg i utvecklingen. Tre av respondenterna uttryckte sig följande i frågan.

“Man måste ju hänga med. Det går inte att tänka att det där är inte för mig. Jag träffar fortfarande på folk som är i min ålder eller yngre, men som inte förstår det här med att man måste kanske använda LinkedIn. Man måste ju tänka att det är en del av det du gör. Hela tiden. Så är AI också, att det ska vara en del, det ska vara ett självklart verktyg att gå till. [...]” ***- Emma***

"HR kommer att behöva bli bättre på att jobba mycket mer digitalt. [...] om vi inte får den kompetensen så kommer vi inte heller kunna bli lagspelare till bolag. För alla bolag kommer vilja digitalisera sig eller effektivisera sitt arbete på ett annat sätt. Och där måste vi på HR kunna vara duktiga på att säga att det här kan vi digitalisera [...]." ***- Siri***

“Alltså det ligger mycket på bolagen man är på också. Alltså vissa är säkert rädda för AI och inte vågar eller tillåter att man ska kunna använda det. Men att organisationerna som man är på liksom förstår vikten av att det här måste vi implementera i arbetslivet. [...]” ***- Rebecka***

De respondenter som inte citerades beskrev att de ser en framtid med AI inom HR där flera av HR:s arbetsuppgifter är automatiserade och inte längre behöver skötas av mänsklig arbetskraft, samt att de som arbetar inom HR kommer behöva arbeta mer digitalt. Sammanfattningsvis upplever många av respondenterna att HR och AI är framtiden och där HR-personal behöver bli mer kompetenta inom digitalisering.

5. Teoretisk referensram

5.1. Human Resources Management

Human resources management (HRM) behandlas som en process för att hantera individer både individuellt och kollektivt inom arbetsplatsen. Det har fått ökad betydelse i takt med global konkurrenskraft, demografiska förändringar och miljöfrågor. HRM syftar till att genomföra olika “bästa praxis” för att rekrytera, utveckla, belöna och hantera personalen på sätt som skapar så kallade högeffektiva arbetssystem (Bratton & Gold 2012:3). Enligt en tidig definition av HRM, är HRM involverad i varje beslut inom en organisation som påverkar relationen mellan organisationen och dess anställda (Ahl, Bergmo-Prvulovic & Kilhammar 2019:60). HRM omfattar en bred samling av akademiska studier och praktiska åtgärder inriktade på arbetsledning och interaktion med medarbetare. HRM ses som involverat i alla typer av beslut inom en organisation som direkt påverkar förhållandet mellan organisationen och dess anställda. Betoningen av HRM representerar en unik ansats till personalhantering, där målet är att skapa konkurrensfördelar genom att strategiskt engagera och utnyttja en skicklig arbetskraft, i kombination med användning av kulturella, strukturella och personella strategier (Bratton & Gold 2012:5). Genom att använda HRM som en strategi för att utveckla konkurrensfördelar kan organisationen även på lång sikt kunna utvecklas och överleva (Ahl, Bergmo-Prvulovic & Kilhammar 2019:60).

HRM kan delas upp i två olika delar, Michigan-modellen och Harvard-modellen. Michigan-modellen beskrivs som den "hårda" versionen av HRM, där fokus endast ligger på organisationen. Eventuella fördelar som individen erhåller ses enbart som bieffekter av hård HRM. Harvard-modellen beskrivs som den "mjuka" modellen, där interaktionen mellan individer och organisationen betonas tydligare (Ahl, Bergmo-Prvulovic & Kilhamma 2019:61). Vi kommer enbart att använda oss av begreppen hård och mjuk HRM fortsättningsvis och inte benämna dem som Michigan- och Harvard-modellen.

Mjuk HRM-modell betonar termen mänsklig och förespråkar investeringar i utbildning, utveckling, samt antagandet av strategier för engagemang för att säkerställa att högkvalificerade och lojala anställda ger organisationen en konkurrenskraft (Bratton & Gold 2012:5). Det är värt att nämna att det finns ett litet empiriskt stöd för att företag har antagit en strategi som förespråkar mjuk HRM-modell trots intresset för kompetensutveckling inom organisationer (Bratton & Gold 2012:67). Hård HRM-modell betonar termen resurs och antar en rationell inställning till att hantera anställda, det vill säga att se anställda som vilken annan ekonomisk faktor som helst. Som en kostnad som måste kontrolleras (Bratton & Gold 2012:5). Hård HRM-modell stöder affärsstrategin genom att utveckla lämpliga policys och procedurer. Det betyder också att vara proaktiv och spela en ledande roll i att driva strategi (Bratton & Gold 2012:175). Slutligen förekommer förändringar i arbets- och konkurrensvillkor, med ett ökat fokus på marknaden och kunderna vilket har bidragit till att kompetens blivit allt mer centralt. Vidare har det inom sociala debatter och policydokument lagts allt större vikt vid individens ansvar för att främja, kontrollera och utveckla sin karriär, kompetens, flexibilitet och anpassningsförmåga inför upprepade förändringar (Ahl, Bergmo-Prvulovic & Kilhamma 2019:205).

Relevansen av HRM som teori för denna studie ligger i frågan "varför AI?" Implementeringen av AI inom arbetslivet effektiviserar processer och arbetsflöden, vilket skapar en intressant övervägning mellan hård och mjuk HRM. En hård HRM-modell fokuserar på kvantifierbara resultat och effektivitet, medan en mjuk HRM-modell betonar människans roll, utveckling och välmående. AI:s potential att forma arbetsmarknaden kräver att HR kan navigera mellan dessa två dimensioner. Det handlar inte bara om att förbättra produktiviteten utan också om att säkerställa att medarbetarnas utveckling och engagemang bibehålls. Därför är det vår tro att HRM erbjuder en ram för att förstå och optimera AI:s inverkan på organisationen och de anställda. Genom HRM kan företag inte bara utnyttja AI för att öka effektiviteten, utan också integrera strategier som främjar kontinuerligt lärande och utveckling hos medarbetarna. Detta innebär att HR måste utveckla policys och program som balanserar teknologiska framsteg med mänskliga värden, för att skapa en hållbar och motiverande arbetsmiljö där både företaget och dess anställda kan blomstra. Sammanfattningsvis hjälper HRM till att skapa en helhetsförståelse för AI:s roll och dess konsekvenser, vilket möjliggör en balanserad och framåtblickande användning av teknologi i arbetslivet.

5.2. Fordism och Lean management

Fordismen, myntad av Henry Ford och definierad mellan år 1908 och 1929, använde Taylorismens principer men integrerade specialiserade maskiner och polerade löpande

band-tekniker för att öka arbetsproduktiviteten genom uppdelning av arbetsuppgifter och korta cykeltider. Fordism kännetecknas särskilt av ett system med transportband som underlättar förflyttning av delar till olika arbetsstationer och standardisering av delar för att uppnå stordriftsfördelar även kallat *det löpande bandet*, vilket minskar kostnaden per enhet (Bratton & Gold 2012:117). Hastigheten på löpande bandet styrs av teknologin snarare än explicita instruktioner, vilket markerar en betydande förändring i ledningens kontroll över arbetsprocessen genom omfattande tids- och rörelsestudier. För att lättare mäta prestationen och engagemang hos sina anställda registrerade Henry Ford arbetstider av de anställda vilket innebar att chefer kunde övervaka sina medarbetare mer noggrant. Tack vare denna uppgiftsmätning lades grunden för en ny kontrollstruktur (Bratton & Gold 2012:117).

Fords produktionssystem var dock inte utan problem. Arbetarna fann det repetitiva arbetet tråkigt och utan utmaning, vilket resulterade i högt arbetsmissnöje vilket gav sig i uttryck genom hög frånvaro och personalomsättning. Ett exempel finner vi år 1913 där Ford behövde cirka 13 500 arbetare för att driva sina fabriker vid varje given tidpunkt, och under året var omsättningen mer än 50 000 medarbetare (Bratton & Gold 2012:117).

Lean management avser tillvägagångssätt i ledning som fokuserar på att upprätthålla effektivitet med minimalt slöseri och högre kvalitet. Det definieras av praxis att göra mer med mindre. Mindre tid, arbetskraft och material. Lean management sträcker sig bortom tillverkning till kontors- och professionellt arbete, vilket har transformerat prestanda förväntningar och operativa standarder avsevärt (Bratton & Gold 2012:258). Lean, eller Lean production som det ursprungligen kallades, har sitt ursprung från Japan i bland annat Toyotas fabriker (Sandberg 2019:301). Denna ledningsstil har särskilt noterats för sin betoning på kvantitativa prestandamål, samtidigt som de ökar effektiviteten, också har kritiserats för den potentiella negativa påverkan på anställdas välbefinnande (Bratton & Gold 2012:125).

Teoriernas relevans manifesteras tydligt i begreppet effektivitet. AI associeras ofta med effektivitet och automation, vilket skapar en stark koppling till både Fordismen och Lean management. Både Fordismen och Lean management betonar vikten av antingen korta cykeltider eller att maximera produktionen genom att göra mer med mindre resurser. Denna parallell gör det särskilt intressant att undersöka hur AI-teknologin ställer sig till dessa två teorier. Fordismen fokuserar på standardisering och massproduktion för att optimera produktiviteten, medan Lean management strävar efter att eliminera slöseri och öka effektiviteten genom kontinuerliga förbättringar och resursoptimering. AI, med sin potential till att automatisera både rutinmässiga och komplexa uppgifter, kan ytterligare förstärka dessa principer. För HRM innebär detta att det finns en dubbel utmaning. Att dra nytta av AI för att förbättra organisatorisk effektivitet och produktivitet, samtidigt som det säkerställs att de anställdas välbefinnande och utveckling inte försummas. Fordismens standardisering och övervakning kan överföras till AI, som övervakar arbetsflöden och ger HR insikt i medarbetarnas prestationer. Detta kan förbättra personalhantering men kan även leda till monotont arbete om inte HR också förbättrar arbetsmiljön och erbjuder utvecklingsmöjligheter. Lean managements fokus på att göra mer med mindre resurser är relevant i en AI-driven arbetsmiljö. AI kan eliminera slöseri och optimera processer, vilket

frigör tid och resurser för medarbetarnas utveckling och välbefinnande. Sammanfattningsvis ger Fordism och Lean management en värdefull ram för HRM att använda AI effektivt, samtidigt som det ger en historisk kontext som trycker på vikten av att balansera teknologisk effektivitet med mänskliga värden.

5.3. Alienationsteorin och kapitalets rörelselagar

Marx beskriver lönearbete, grunden för proletariatets existens, som nödvändigheten av att sälja sin förmåga att arbeta till kapitalet. Det var Marx åsikt att lönearbete är det som urskiljer människan från de andra djuren, men att lönearbete leder till ett förfrämligande, en alienation hos lönearbetaren. Marx beskriver den första formen av alienation som lönearbetarens relation till sin produkt. Lönearbetaren blir fattigare ju mer rikedom han producerar, i den utsträckning hans produktion tilltar i betydelse och omfång. Desto mer lönearbetaren producerar, desto billigare vara blir han själv (Marx 2016:63-64). Den materiella världens tilltagande värde står i direkt andel till människo världens avtagande värde. Arbetet producerar mer än enbart varor, det producerar sig självt samt arbetaren som varor, på samma sätt som det producerar andra varor (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:69-70). Det var även Marx övertygelse att vi förverkligar oss själva genom arbete, men att genom lönearbete utförs arbete som inte är en del av människans väsen. Arbetaren tar inte hänsyn till sig själv utan förnekar sig och är därav olycklig. Genom lönearbete flyr människor från det som gör dem till människor, nämligen den fria och skapande verksamheten. Arbetet begränsas till ett medel för att vara människa på fritiden, där arbetaren är fria att disponera över sin tid (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72). Detta innebär att lönearbetet som skiljer människor från djuren, produktionen, den målinriktade fria och skapande verksamheten, hindras, och de behov och funktioner som människan har gemensamt med djuren som exempelvis sova, äta etc blir målet med livet. Enligt Marx blir konsekvensen av detta att människan som lönearbetar endast känner sig fritt verksam i sina djuriska funktioner, som att äta, dricka och avla barn (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72-73).

Kapitalismen innebär att produktion sker i syfte att få vinst, i produktionsprocessen finns en del som står för vinsten. Dagens kapitalistiska samhälle är ett varuproducerande samhälle, där det som skapar vinsten i produktionen är varans karaktär samt det som är utmärkande för varan arbetskraft. En vara består av två sidor, bruksvärde och bytesvärde. Bruksvärde innebär att det finns en användbarhet för varan, att den kan uppfylla ett mänskligt behov av något slag. För att en vara ska vara en vara krävs det att den har ett bytesvärde, det vill säga ett värde i utbyte med något annat. Det som ger varan värde är det mänskliga arbete som är nedlagt i den. Hur stort detta är skiljer sig emellan samhällen, den mängd arbete i ett samhälle som är genomsnittligt nödvändigt för att framställa en produkt. Bruksvärdet motsvarar konkret arbete, att odla och skörda äpplen eller att sy ett par byxor till exempel. Bytesvärdet motsvarar abstrakt arbete, arbetsinsatsen i allmänhet (Karlsson 2017:35).

Kapitalisten köper produktionsmedel på varumarknaden, arbetskraft på arbetsmarknaden och sammanför dessa i en produktionsprocess, som i sin tur producerar en vara som kan ge vinst. I produktionsprocessen måste ett ytterligare värde, ett mervärde uppstå än det värdet som fanns ursprungligen som representeras av de produktionsmedel och den arbetskraft som ingår i

produktionsprocessen. Enligt Marx är även arbetskraften en vara under kapitalismen. Värdet för arbetskraften är den mängd arbete i ett samhälle som är genomsnittligt nödvändigt för att lönearbetarens arbetskraft skall reproduceras, vilket kräver mat, kläder, och bostad. Men lönearbetaren skapar mer värde än det som är nödvändigt för denna reproduktion under den tid som kapitalisten disponerar hans eller hennes arbetskraft. Detta merarbete skapar ett mervärde som ligger till grund för kapitalistens vinst. Att vinsten tillfaller kapitalisten beror först och främst att kapitalisten äger produktionsmedlen och därmed den produkt som omvandlas till vara och säljs på varumarknad, och för det andra att kapitalisten har rätten att disponera över lönearbetarens arbetskraft (Karlsson 2017:36).

Marx alienationsteori samt kapitalets rörelselagar är relevant teori för studien eftersom det går att problematisera HR-professionellas roll som anställda och arbetstagare inom organisationer. Med teorierna går det att belysa den problematik som uppstår när HR-professionella implementerar och använder sig av AI i arbetet under förutsättningarna att HR-professionella kan ses som lönearbetare åt kapitalet och där AI bidrar till en viss problematik mellan kapital och lönearbetare. Teorierna kan även bidra med förståelse kring respondenternas upplevelse och uttalanden kring användandet av AI i arbetet som HR-profesionella.

6. Diskussion och analys

I detta avsnitt kommer vi att diskutera och analysera resultatet mot de teoretiska ramverk samt den tidigare forskning som presenteras i studien.

6.1. Attityder mot AI

Flera av respondenterna uttryckte fördelar med att använda AI i arbetet, där fler av respondenterna beskrev att de upplever sig effektivare och snabbare i sitt arbete när de använder sig av AI. Det finns belägg för att man med hjälp av AI kan förbättra, effektivisera samt öka kvaliteten i företag vilket bekräftar respondenternas upplevelse (Poba-Nzaou et al. 2021:61). Det går att relatera till Marx alienationsteori till detta om utgångspunkten är att HR-profesionella kan ses som de lönearbetare som tillhör proletariatet (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:69-70). Enligt Marx är den första formen av alienation den som skapas mellan lönearbetare och dennes produkt som den tillverkar. Den första formen av alienation skapas utifrån att desto mer lönearbetaren producerar och skapar tjänster eller produkter för företaget desto billigare produkt blir lönearbetaren själv. Detta eftersom vinsten av det lönearbetaren producerat tillfaller kapitalet och inte honom själv, skulle lönearbetaren producera mindre tjänster och produkter skulle han istället bli en dyrare produkt. När HR-profesionella kan göra sitt arbete effektivare och snabbare än vad de tidigare kunnat, kommer det kunna skapa en ökad känsla av alienation i arbetet. HR-profesionella som lönearbetare producerar mer än vad de tidigare gjort vilket betyder att de blir en ännu billigare vara än tidigare med hjälp av AI som gör dem effektivare. Dock går det att hävda att lönearbetaren inte blir en billigare produkt utan dyrare produkt eftersom lönearbetaren får hjälp i arbetet och avlastning och behöver inte producera lika mycket på egen hand i samma utsträckning som tidigare. Detta kan relateras till att respondenterna har en positiv inställning mot AI och använder det eftersom de upplever att de blir både snabbare och effektivare i sitt arbete. Detta kan i sig

potentiellt skapa en mindre känsla av alienation mellan lönearbetaren och dess produkt än tidigare (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:69-70).

Den andra formen av alienation är relaterad till teorin om att vi förverkligar oss själva genom arbetet, men att genom lönearbete utförs arbete som inte är en del av människans väsen. Detta eftersom inom lönearbete tar arbetaren inte hänsyn till sig själv utan förnekar sig och är därav olycklig. Människan flyr från det som gör den till människa genom lönearbete, vilket är den fria och skapande verksamheten. Arbetet blir ett medel för att vara människa på fritiden (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72). Enligt Marx blir en konsekvens av detta att lönearbetaren endast känner sig fritt verksam i sina djuriska funktioner som exempelvis att äta och dricka, eftersom det är så fritiden utanför arbetet disponeras (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72-73). Utgår vi ifrån att människor förverkligar sig själva genom sitt arbete, och att det som tillhör vårt mänskliga väsen är att ägna oss åt en fri och skapande verksamhet kan AI vara problematiskt. Respondent Emma uttryckte som en nackdel med AI att det man skapar med AI inte representerar sig själv och inte är ens egen skapelse. Detta eftersom det inte är en själv som har skapat det, vilket skapar en känsla av att ha fuskat eftersom det inte är säkert att individen själv hade haft samma kapacitet att formulera sig som AI kan. Detta skapar en form av alienation till den producerade produkten eftersom den inte är ens egen. Alienation kan även uppstå utifrån att vi förverkligar oss själva genom arbete, eftersom om vi själva inte är de som skapat vårt eget arbete, hur kan vi då förverkliga oss själva genom arbetet. Troligtvis uppstår alienation i arbetet i den utsträckning man faktiskt använder sig av AI i arbetet, men kan oavsett uppstå vid användning av AI i arbetet. Använder du AI till en stor andel av ditt arbete kommer du uppleva en högre alienation, men om du använder det i en mindre utsträckning kommer upplevelsen av alienation vara mindre (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:71-73). AI kan dock även vara något som förändrar dagens arbete åt ett mer fritt liv för lönearbetare. Det är ett faktum, inte bara utifrån respondenternas upplevelser att man kan utföra sitt arbete snabbare och effektivare med hjälp av AI, utan med stöd från undersökningar där det påvisats att arbete utförs snabbare och effektivare (Poba-Nzaou et al. 2021:61). Det kan även vara så att AI leder in till en framtid där lönearbetaren skulle få bättre förutsättningar i form av mer fritid att få utöva sin fria och skapande verksamhet som människa. Arbetet skulle i viss utsträckning fortfarande vara ett medel för att vara människa på fritiden men inte i samma utsträckning. Eftersom lönearbetare nu har förmågan att producera snabbare och effektivare genom att använda AI i arbetet, och utgår vi från våra respondenternas situation där AI inte är något tvingande att använda i arbetet, kan detta vara ett medel för lönearbetare att skapa sig mer fritid från sitt lönearbete (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72-73). AI kan helt enkelt både vara lönearbetarens värsta fiende och dess potentiella frälsare beroende på hur man väljer att se på AI i nutid och i framtiden.

Ytterligare en relevant teori att diskutera är kapitalismens rörelselagar som man även kan relatera till vårt resultat. Kapitalism innebär att produktion sker med syftet att skapa vinst, där vinsten skapas under produktionsprocessen. Det som ger varan värde är det mänskliga arbete som är nedlagt i den. Värdet för det mänskliga arbetet är den mängd arbete i ett samhälle som är nödvändigt för att lönearbetarens arbetskraft skall reproduceras. I denna process producerar dock lönearbetaren mer värde än vad som är nödvändigt för denna reproduktion, detta

mervärde är det som skapar vinsten för kapitalisterna (Karlsson 2017:35-36). Om vi utgår från detta kan det diskuteras om vad som egentligen sker med en produkt eller tjänsts värde när vi tar hjälp av AI. Respondent Rebecka uttrycker en oro kring att det finns en möjlighet att om alla använder sig av AI och utgår från att det du skapar med den blir nyanserat och att alla som använder verktygen tar del av samma tolkningar och alla får samma svar, blir det då verkligen nyanserat under dessa omständigheter. Rebecka uttrycker även en oro över att människan kanske slutar tänka själv och tar en enkel väg i arbetet hela tiden. Utifrån vad Rebecka uttrycker gällande att vi alla potentiellt kan ta del av samma tolkningar när vi använder oss av AI, kan man tänka att de produkter och tjänster vi producerar potentiellt kommer få ett mindre värde. Om det som bidrar till en tjänst eller varas värde är det mänskliga arbetet, och där mindre mänskligt arbete krävs, kan det diskuteras huruvida det genomsnittligt nödvändiga arbetet för en produkt påverkas (Karlsson 2017:36). Delvis kan det potentiellt göra att lönearbetaren inte längre enbart reproducerar sin egen arbetskraft utan även skapar ett betydligt större mervärde än tidigare för kapitalet med hjälp av AI. Antingen kan ett större mervärde produceras i form av kvantitet men där kvaliteten inte kommer vara lika hög per produkt, eftersom det krävs mindre mänskligt arbete för att framställa produkten, vilket ger det ett mindre värde per produkt. Värdet på de produkter som lönearbetaren producerar kan även få ett mindre värde om alla som använder sig av AI inom exempelvis samma bransch tar del av samma nyanseringar och tolkningar i sitt arbete när de producerar sitt arbete. Produkterna blir då inte lika unika mellan olika företag och organisationer. Det är även möjligt att lönearbetaren med hjälp av AI producerar ett högre mervärde både i form av kvantitet och kvalité. Hur värdet i verkligheten kommer att påverkas förblir en högst komplex fråga att besvara utifrån vårt resultat.

Respondenterna Jakob och Emma betonade även vikten av att inom HR bibehålla en mänsklig närvaro i arbetet trots användning av AI, vilket kan relateras till mjuk HRM-modell. Inom mjuk HRM betonas människan och det förespråkas att investera i utbildning, utveckling, samt strategier för engagemang för att anställda skall ge organisationen konkurrenskraft (Bratton & Gold, 2012:5). Här kan det vara att respondenterna vill lägga betoning på mänsklig närvaro med bakgrund och utifrån principerna av mjuk HRM, att människorna och den mänskliga närvaron är viktig för att skapa konkurrenskraft åt en organisation. För om människor utför mindre och mindre arbete som de skapar genom AI, kan det då vara att organisationen tappar konkurrensfördelar på grund av det. För de organisationer och HR som dock förespråkar hård HRM kan detta istället ses som en fördel eftersom det finns ett synsätt på de anställda som vilken ekonomisk faktor som helst. Där de anställda är en kostnad som måste kontrolleras (Bratton & Gold 2012:5). Utifrån detta kan AI i arbetet ses som en stor fördel eftersom arbetskraften blir billigare eftersom de anställda kan producera mer på samma tid.

6.2. AI i HR processer

HR, såsom det ser ut idag, har tack vare AI en obestridlig fördel när det gäller att uppnå Bratton och Golds (2012:3) definition av HRM, som syftar till att genomföra olika "bästa praxis" för att rekrytera, utveckla, belöna och hantera personalen på sätt som främjar högeffektiva arbetssystem. Flera av våra respondenter har inkorporerat AI i vardagliga HR-processer såsom rekrytering och AI som ett aktivt chefsstöd. Frågan "varför AI" nämndes

i vårt introduktionsavsnitt och Poba-Nzaou et al. (2021:61) skriver att AI kan förbättra effektivitet, produktion och kvalitet i företag som ett svar på denna frågan. Här ser vi att vårt resultat pekar på att det faktiskt visar sig vara mer lönsamt att använda AI. Många av våra respondenter vittnar om att de blivit mer effektiva och kan säkerställa en högre kvalitet i arbetet de utför. Även att produktionsnivån blir högre tack vare AI vilket går i linje med forskningens ståndpunkt om att digitala lösningar, såsom AI, kan effektivisera högre kvalificerade arbetare (Poba-Nzaou et al. 2021:62).

Lean management är så klart ett begrepp som är nära i tanke när vi hör hur respondenternas AI lösningar kan ansvara för nästan hela screening processer, läsa igenom dokument och fungera som en personlig assistent. Lean är, per definition genom praxis, att göra mer med mindre tid, arbetskraft och material. Att upprätthålla effektivitet med minimalt slöseri och högre kvalitet (Bratton & Golds 2012:258). Trots att detta kan verka positivt och stämmer överens med vad forskningen förutsåg för två år sedan, baserat på Leevalti et al. (2022:9-10), att AI kommer att överta delar av HR-processer såsom talanganskaffning, visar annan forskning att de fördelar som genereras inom organisationer på grund av AI ofta fördelas ojämnt bland arbetstagare. Poba-Nzaou et al. (2021:62) konstaterar i sin forskning att vissa digitala teknologier tenderar att förstärka färdigheter hos högt kvalificerade arbetare, vilket ökar deras produktivitet. Samtidigt minskar dessa teknologier behovet av rutinmässiga uppgifter och eliminerar ofta jobb på mellannivå. Studien betonar en trolig förskjutning mot arbeten som kräver avancerade kognitiva och socioemotionella färdigheter. Resultaten visar hur respondenterna har fått hjälp med administrativa ärenden, såsom bearbetning av policydokument och screening av kandidater. Det kan betraktas som positivt att mer rutinmässiga arbeten ersätts av AI. Ford hade som problem att arbetarna upplevde arbetet i fabrikerna som repetitivt, tråkigt och utan utmaning. Detta resulterade i högt arbetsmissnöje, vilket yttrade sig genom hög frånvaro och personalomsättning (Bratton & Gold 2012:117). Att AI har förmågan att ta över administrativa ärenden skapar delvis förutsättningar för nya arbetsuppgifter att ägna sig åt, dock finns även en risk att det skapar en mindre variation av arbetsuppgifter för de som arbetar. Detta kan upplevas som repetitivt eftersom det inte blir en lika bred variation av arbetsuppgifter vilket kan leda till missnöje (Bratton & Gold 2012:117). Genom att arbetet effektiviseras med liten variation i arbetsuppgifter, och eftersom arbetet går snabbt, leder detta till kortare cykeltider för att utföra arbetsuppgifter med AI som assisterar vilket i sin tur minskar kostnaderna per anställd. På så vis kan kontorslandskapet, vilken HR arbetar inom successivt med tiden, bli framtidens löpande band som i Fords bilfabriker (Bratton & Gold 2012:117, 157).

Vidare bekräftar respondenterna Poba-Nzaou et al. (2021:62) tankar, om förskjutning mot arbeten som kräver avancerade kognitiva och socioemotionella färdigheter, där vi ser att dem talar för hur de själva inte tror på att låta AI ta över helt för att behålla den mänskliga närvaron. Det vi kan identifiera är en brist i AI, såsom den är idag, och att den inte är avancerad nog att ersätta människan och dess förmåga att visa empati och förståelse för medmänniskor. Alltså att vara tillräckligt mänsklig. Detta leder till att AI:s största användningsområde just nu är vad resultatet samt forskningen indikerar, rutinmässiga arbeten (Poba-Nzaou et al. 2021:62). Denna observation kan argumentera för att HR bör luta mer mot

en mjuk HRM-modell, som betonar individens roll i organisationen och därigenom strävar efter att säkerställa hög konkurrenskraft (Bratton & Gold, 2012:5). HR-funktionen kommer sannolikt att behöva utvecklas för att täcka upp där AI inte räcker till, särskilt när det gäller de mjuka värdena. Det är högst troligt att HR kommer att spela en central roll eftersom implementeringen av AI påverkar arbetsroller och de tillhörande färdigheterna. Mänsklig arbetskraft kommer inte att bli obsolet, som både forskningen och vårt resultat beskriver, men organisationer kommer att behöva arbetskraft som utmärker sig genom kreativitet, interpersonell empati och färdigheter som kompletterar digital teknologi (Poba-Nzaou et al., 2021:63).

Ytterligare aspekter i resultatet visar hur AI bidrar till värden inom den mjuka HRM-modellen. Ett exempel är hur chefer visade en större nöjdhet i och med att arbetsprocesser var smidigare tack vare AI där de i sin tur kunde kommunicera mer korrekt till medarbetarna. Det går även att ana en nöjdhet bland respondenterna för AI:s effektivitet och kvalitet. En aspekt som kan väcka uppmärksamhet är hur AI har fungerat som ett bollplank och minskat mötestider enligt respondenterna. Detta framhålls som en positiv effekt i resultatet. Dock vill vi lyfta frågan om detta kan leda till en isolering av individen inom organisationen. Att inte längre behöva kommunicera lika frekvent med kollegor och istället använda en AI-assistent kan potentiellt driva utvecklingen mot en hård HRM-modell. Den hårda HRM-modellen betonar starkt begreppet *resurs* och tillämpar en rationell metod för att hantera personal, där anställda betraktas som ekonomiska resurser och kostnadsposter som behöver kontrolleras (Bratton & Gold 2012:5). Individen inom organisationen behöver inte längre boka möten eller få bekräftelse från kollegor, utan kan istället vända sig till sin AI-assistent. I en extrem tolkning av detta scenario blir individen inte längre en del av ett löpande band som Ford använde där varje del i processen hade en funktion för att få produktionen att nå ett mål, utan en egen liten enhet vars effektivitet styrs av teknologi, i detta fall AI, snarare än explicita instruktioner (Bratton & Gold 2012:175).

6.3. Anställdas och arbetsgivares attityder om AI

Två av respondenterna beskrev sina kollegors inställning mot AI som att de delvis är nyfikna men upplever en rädsla mot AI och ny teknik. Även en rädsla av att bli ersatt av AI. I studien utförd av Poba-Nzaou et al. (2021:61-62) fastställdes det att AI sannolikt kommer att automatisera både rutinmässiga och icke-rutinmässiga uppgifter, vilket kommer leda till jobb förluster men även ge utrymme för nya former av jobb med nya färdigheter. Poba-Nzaou et al. betonar att fördelarna av automatiserings-potential inte fördelas jämnt mellan arbetstagare, yrken eller industrier (2021:61-62). Detta kan relateras till den rädsla som beskrivs av respondenterna inför den nya tekniken och att kunna bli ersatt. Detta eftersom att det är svårt i dagsläget att veta i vilken utsträckning AI kommer att kunna ersätta arbetsuppgifter inom HR-professionen. Dock beskriver även Poba-Nzaou et al. att i den omfattning och hastighet förändringar sker med teknologin för organisationer kan nya HR-roller komma att behövas och beskriver det som att HR kan spela en central roll eftersom AI kommer påverka arbetsroller (2021:63). Detta innebär för HR-profesionella att det finns ett behov av att lära sig AI och de färdigheter som kommer med teknologin. Detta kan även relateras till

respondenternas rädsla för ny teknologi och rädslan över att inte kunna anamma ny teknik samtidigt som det finns en upplevelse av ett behov att lära sig den nya teknologin. En av respondenterna beskriver även hur kollegor inte litar på AI eftersom de upplevt det som "buggigt" vilket i sig kan vara ett uttryck för att de känner ett behov av att betona att människan inom HR är viktigt för användandet av AI. Enligt den enkätstudie som genomfördes 2022 ansåg en majoritet att AI är den nästa färdigheten inom HR (Leelavati et al. 2022:1-2). HR ses som ett yrke som kommer att främjas med hjälp av AI men hur mycket av HR arbetet som kan ersättas av AI vet man inte än. I studien av Leelavati et al. (2022:1-2) ansågs det att den mänskliga faktorn alltid kommer att vara bestående, även i närvaron av AI. Detta bekräftar att det kan finnas ett behov för HR-professionella att utveckla färdigheter inom AI.

Respondenterna fick även beskriva sin upplevelse av sin arbetsgivares inställning gentemot AI, en av respondenterna beskrev sin chef som gammalmodig och att chefen inte riktigt har ett intresse av AI och därför inte kunde förstå vad det kunde bidra med. Respondent Rebecka beskrev sin arbetsgivares inställning mot AI som positiv men att det även finns samtal inom organisationen om risken för att arbeten för organisationen kommer att elimineras. Detta nämns tidigare av Poba-Nzaou et al. att fördelningen av teknisk automatisering varierar avsevärt mellan olika yrken samt industrier (2021:61-62). Innebörden är att vissa industrier och organisationer kan komma att drabbas av jobbförlust i olika utsträckning. Detta kan vara risker som HR inom en organisation måste ta hänsyn till och prata om, hur och på vilket sätt kommer vår organisation potentiellt påverkas av AI i både positiva och negativa aspekter. Respondenten Jakob beskriver en positiv inställning till AI från arbetsgivarens sida, men påpekar att de anställda lär sig själva och implementerar AI i sitt arbete på egen hand. I mjuk HRM, som betonar människan och investering i utbildning, kan detta relateras till Jakobs beskrivning, där de anställda värdesätter kompetensutveckling och tar egna initiativ för att lära sig om AI (Bratton & Gold 2012:5). AI har dock många fördelar om vi ser till hård HRM, eftersom människan där ses som en ekonomisk faktor inom organisationen. Att de anställda inom en organisation kan utföra sitt arbete snabbare och effektivare blir utifrån hård HRM en positiv faktor (Bratton & Gold 2012:5). Här kan vi göra kopplingar till respondenterna Clas och Rebeckas uttalanden där det genomförts aktiva utbildningsinsatser inom AI från företagens sida. Rebecka beskriver även att utbildningen kring AI var obligatorisk för alla i bolaget att delta på. Detta kan från organisationens sida utförts utifrån hårt HRM och där det ses en vinning i att de anställda blir mer effektiva i sitt arbete, vilket påverkar den anställda i form av en ekonomisk faktor positivt. Detta i sig kan leda till att HR-professionella försöker betona och använda sig mer av mjuk HRM inom organisationer, där man vill betona den mänskliga närvaron och vikten av att kompetensutvecklas. Man kan även relatera organisationens utbildningsinsatser mot AI till Marx-kapitalismens rörelselagar. Ser vi organisationer och dess ledning som kapitalet och där de anställda ses som lönearbetare, går det att skapa en förståelse kring varför organisationer vill göra utbildningsinsatser med AI. Kapitalets vinst av en produkt skapas i produktionen, och där det som skapar vinsten i produktionen är det mänskliga arbetet inom produktionen. Utifrån detta finns det mycket att tjäna för organisationer genom utbildningsinsatser kring AI, vilket gör att de anställda kan utföra sitt arbete effektivare än tidigare (Karlsson 2017:35-36).

6.4. Människan och AI

När vi talar om människan och AI så uttrycker våra respondenter vikten av att människan bibehåller sin roll inom organisationen. Det är en trumma som de alla slår flitigt på, en slags enad reflektion av HRM:s mål att balansera teknologisk effektivitet med mänskliga värden. AI:s förmåga att effektivisera rutinarbete skapar en möjlighet för HR att fokusera mer på strategiska och utvecklingsorienterade uppgifter. HRM:s teoretiska ramverk hjälper till att förstå hur AI kan integreras i HR-processer för att stödja både organisatoriska mål och medarbetarnas välmående (Bratton & Gold 2012:3, 5). En av respondenterna understryker tydligt att AI alltid fungerar som ett verktyg för effektivisering snarare än humanisering av processer. Resultaten visar också en risk där AI används som en marknadsföringsstrategi, men kanske inte uppnår den önskade effekten i praktiken. Det framgår att stora delar av de administrativa uppgifterna redan nu kan effektiviseras bort med AI. Företagen behöver dock ta ansvar för de långsiktiga konsekvenserna av AI-implementeringen och inte enbart fokusera på den kvantitativa datan. Som tidigare nämnt finns Lean management nära i tanken när vi diskuterar då lean är i sin natur nära till kvantitativa prestandamål. Även fast lean ökar effektiviteten i vissa fall, så är det även viktigt att lära sig av historien och se hur Lean också har kritiserats för den potentiella negativa påverkan på anställdas välbefinnande (Bratton & Gold 2012:125). Detta verkar vara en fallgrop som inte är långt ifrån konversationerna kring implementering av AI. Även Marx begrepp alienation är nära till hands som en potentiell risk när arbete strävar att effektiviseras och automatiseras (Boglind, Eliaeson, Månson 2014:72-73).

Det är också viktigt att notera hur respondenterna uttrycker oro över AI:s påverkan på arbetsroller. De framhåller behovet av att anpassa sig för att undvika att bli obsolet. Clas nämner exempelvis att individers kunskap kan bli mindre värd om de inte anammar AI-teknologin vilket sätter press på individen att lära sig. Nya kompetenser kommer onekligen att krävas av HR i framtiden för att kunna tackla den nya arbetsmarknaden och dess behov vilket både nämns av respondenterna och forskningen (Poba-Nzaou et al. 2021:63). En respondent uttrycker hur det är ett ansvar som även ligger hos bolagen att identifiera och inse vikten av denna teknologi för att kunna hålla jämna steg med marknaden och för att förbli konkurrenskraftig. Om vi granskar temat människan och AI närmare, kan vi se en dynamik som liknar en katt och råtta lek mellan dessa två entiteter. Marx beskriver hur arbetskraften under kapitalismen betraktas som en produkt. Värdet av arbetskraften bestäms av den mängd arbete som är nödvändigt för att arbetaren ska kunna reproducera sin arbetskraft, vilket inkluderar kostnader för basala nödvändigheter. Under den tid kapitalisten använder arbetarnas arbetskraft, skapar de mer värde än vad som behövs för deras egen reproduktion. Detta överskott är grunden för kapitalistens vinst. Vinsten tillfaller kapitalisten eftersom de äger produktionsmedlen och produkten som säljs, samt har rätten att disponera över arbetarnas arbetskraft (Karlsson 2017:36).

Med denna kontext kan vi tolka det som en ständig jakt på att maximera mervärdet, där mänskliga resurser omfördelas och i detta fall ersätts med AI för att effektivisera ytterligare. AI-teknologin introducerar nya möjligheter för kapitalister att öka vinsterna genom att automatisera arbetsuppgifter som tidigare utfördes av människor. Denna ersättning av

mänsklig arbetskraft med AI skapar en ny dynamik i arbetsmarknaden, där jakten på effektivisering leder till att arbetsroller ständigt omdefinieras. Företag måste därför balansera användningen av AI med behovet att bevara mänskliga värden och kompetenser inom organisationen, för att undvika negativa konsekvenser såsom alienation och arbetslöshet. Leelavati et al. (2022:1-2) studie instämmer med respondenternas attityder samt teorin att AI kommer att ersätta yrken, men betonar också att AI kommer att skapa fler yrken i framtiden. Respondenterna pekar på behovet av att omfördela mänskliga resurser och använda den potentiellt frigjorda kompetensen, vilket är i linje med HRM:s fokus på att utveckla och engagera arbetskraften strategiskt. Genom att HR och organisationer enas om en tydlig HRM-strategi som inkorporerar AI, lägger de grunden för att långsiktigt kunna utvecklas och överleva (Ahl, Bergmo-Prvulovic & Kilhammar 2019:60).

7. Metoddiskussion

I detta avsnitt vill vi fortsätta trycka på det som vi först nämnde i det ursprungliga metodavsnittet. Transparens. Målet är att lyfta de områden vi ser hade kunnat förbättras samt de balansgångar vi gjort för att hålla oss inom studiens angivna metodiska ramar.

I metodavsnittet förklarade vi vårt resonemang kring ett induktivt angreppssätt där ett av argumenten beskrev att AI är ett relativt nytt fenomen vars påverkan på arbetslivet och organisationer fortfarande utforskas. Därför har det varit viktigt för oss att ge respondenterna utrymme att reflektera fritt och diskutera ämnen som vår intervjuguide kanske inte täcker. Eftersom vi redan hade en grundläggande förståelse för AI samt att en av forskarna arbetat med AI sedan tidigare, ville vi minimera vårt egna inflytande på empirin så mycket som möjligt. På så sätt blev den induktiva praxin mer attraktiv. Med det sagt vill vi visa hänsyn och förståelse för att det inte går att inneha en 100 procent ren induktiv metod i en forskningsstudie. Bryman (2018:49) konfirmerar denna reflektion och beskriver att likväl som deduktionen rymmer ett drag av induktion, uppvisar den induktiva processen med största sannolikhet ett inslag av deduktion. Ett exempel är vår intervjuguide som hade förutbestämda frågor vilket kan ses som en grad av deduktion då det är svårt att komma ifrån vad vi som forskare vill undersöka eller tror kan vara av relevans. Vi strävade dock efter att utforma frågorna så öppna som möjligt för att möjliggöra för respondenterna att tänka och reflektera fritt. Vårt val av den induktiva metoden kan även konfirmeras av andra kvalitativa forskare som kritiserar metoder som bygger på förutbestämda antaganden om social verklighet. Enligt dessa forskare föredrar de att förstå situationer utifrån deltagarnas perspektiv. De är medvetna om att strukturerade metoder kan begränsa deras förståelse och föredrar därför metoder som minimalt förvränger den verklighet som de studerade personerna upplever (Bryman 2018:481-482).

I kvalitativ forskning är *överförbarhet* svår att beakta och en utmaning att uppfylla för forskare, detta då det krävs fylliga beskrivningar av kultur. Detta kan i sin tur användas för att överföra resultatet till en annan miljö (Bryman 2018:467-468). Detta blir en problematik med kvalitativ forskning eftersom det kan vara svårt att uppnå överförbarhet, vilket i sin tur gör det svårt att överföra resultaten av undersökningen till en annan miljö och att kunna generalisera. Detta i sig kan försvåra möjligheten att kunna replikera undersökningen (Bryman 2018:484).

En annan problematik med kvalitativ forskning är att det genomförs inom ett relativt koncentrerat och begränsat studium med ett litet urval. Detta kan kritiseras som att det inte kan vara representativt för en större population utifrån urvalet. Dessa nackdelar och svagheter med kvalitativ forskning beaktades under undersökningens gång, men eftersom vi i undersökningen inte var ute efter bredd utan djup var en kvantitativ forskningsmetod inte ett alternativ. Enligt Bryman innebär målstyrt urval att respondenterna inte är slumpmässigt valda, utan antas kunna svara på forskningsfrågorna som formulerats i en intervjuguide (2018:496-497). I studien användes bekvämlighetsurval samt ett målstyrt urval som urvalsmetod vilket båda bidrar till att resultatet av studien inte kan generaliseras till en population (Bryman 2018:496). Trots detta valdes dessa urvalsmetoder eftersom det bedömdes av vikt för att kunna besvara syfte samt forskningsfrågor för studien. Hade inte bekvämlighetsurval samt målstyrt urval tillämpats i studien hade inte relevanta respondenter kunna lokaliseras för att besvara studiens forskningsfrågor samt syfte.

Intervjuerna med respondenterna skedde digitalt vilket enligt Bryman kan ha sina begränsningar som exempelvis, att respondenterna påverkas av intervjuarens yttre egenskaper som exempelvis könstillhörighet, ålder och etnisk bakgrund. Ytterligare kan tekniska problem uppstå, samt att personer kan utebli från intervjun i högre frekvens än vid en fysisk intervju (2018:593). Dock var det av vikt för studien att hitta relevanta intervjupersoner, vilket hade varit svårt att uppnå om vi inte kunde erbjuda flexibilitet genom digitala intervjuer. Vissa av respondenterna befann sig på en avlägsen ort vilket hade försvårat för både oss som forskare samt att respondenterna om intervjun behövde ske fysiskt. Tack vare pandemin har dessutom digitala möten blivit en normalitet i vardagen och där många känner sig bekväma med denna typ av möte. Under intervjuerna skedde mindre teknikstrul men inget som vi upplever påverkat kvaliteten av intervjuerna eller materialet från ljudinspelningar.

7.1. Slutsats

Slutsatsen för den första frågeställningen: *Vilka attityder har HR-professionella mot användningen av AI i HR-yrket?* är att det verkar finnas varierande attityder kring AI. Många av respondenterna uttryckte en positiv attityd gentemot AI i form av att de upplevde att deras eget arbete effektiviserades och att AI kunde underlätta i arbetet genom att AI används som bollplank. Det fanns även respondenter som uttryckte att de har svårt att lita på AI. Det framgår att det finns risk för att yrkesroller försvinner och att lärande i arbetet samt kompetens går förlorade om AI används i för stor omfattning. En del av respondenterna uttryckte även att de upplevde sig sakna goda kunskaper om hur AI kunde appliceras i sitt arbete. Eftersom AI är relativt nytt att använda i arbetet, i form av exempelvis ChatGPT, är det möjligt att det finns varierande attityder hos respondenterna eftersom vi ännu inte vet med säkerhet vad AI kommer att innebära för HR-rollen. Dock ser vi att AI både förstärker och utmanar HRM. AI har potential att stödja HRM-modellen genom att möjliggöra för HR-professionella att fokusera på strategiska aspekter som ofta ingår i HRM-modellen. Tack vare AI kan fokus läggas på individen i organisationen då AI, till sin natur, är bättre lämpad att utföra uppgifter som kräver mindre kognitiva och socioemotionella färdigheter, vilka oftast är lättare att kvantifiera. En betydande utmaning uppstår emellertid då AI redan ersätter dessa enklare arbetsuppgifter, vilket kan resultera i att vissa individer hamnar i ett underläge. De

individer som kan dra nytta av AI och dess potential tenderar att bli de största vinnarna på lång sikt.

Slutsatsen om frågeställningen: *Hur används AI idag inom HR-professionen?* är att det används flitigt i olika frekvenser av HR-profesionella, vilket verkar grunda sig i hur stor kunskap individen har om hur denne använder verktyget. De respondenter som upplevde sig ha goda kunskaper om AI och hur det praktiskt kan användas i arbetet använde det på daglig basis flitigt mellan varierande arbetsuppgifter. För de respondenter som inte upplevde sig ha tillräckligt goda kunskaper om hur denne praktiskt kan använda sig av AI, använde AI till en begränsad variation av uppgifter och som stöd i arbetet.

En rekommendation utifrån vår bearbetning och analys av resultat är att många organisationer skulle tjäna på att ge praktiska exempel och utbilda sin personal i hur AI kan användas i arbetet för att nå dess fulla potential på både individnivå samt organisationsnivå. Det har framgått under studiens gång att det finns en stor aptit för att lära sig mer om AI och hur det kan appliceras i arbetet.

7.2. Vidare forskning

Vidare forskning som hade varit av intresse är hur kultur och organisation påverkas av AI. Dels i benämningen att AI kan ersätta frekvensen av vardagliga möten med kollegor och att individen blir mer individualistisk i sitt arbete. Vi lyfte även hur det finns potential i att Fords löpande band förflyttar sig från fabriken till kontoret. Här finns en möjlighet att djupdyka i och jämföra Fords och Lean managements tidigare fallgropar som belysts där arbete lätt kan bli repetitivt eller icke-utmanande. En ytterligare aspekt är att undersöka de administrativa arbetsrollerna och hur de utvecklas i takt med att AI tar större plats i organisationer. Ytterligare hade denna studie kunnat göras igen om några år när AI implementerats i en större utsträckning inom organisationer, detta då det potentiellt hade varit ett mer entydigt resultat över attityder gentemot AI.

8. Referenser

Bratton, J. & Gold, J. (2012) *Human Resource Management: Theory and Practice*, 5th ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Sandberg, Åke. (2019) *Arbete och välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige,* Lund: Studentlitteratur AB

Ahl, H., Bergmo-Prvulovic, I. & Kilhammar, K. (2019) *Human resource management: a Nordic perspective,* London & New York: Routledge

Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red.) (2017). *Arbetslivet.* 3. uppl. Lund: Studentlitteratur

Boglind, Anders; Eliaeson, Sven & Månson, Per (2014). *Kapital, rationalitet och social sammanhållning: en introduktion till klassisk samhällsteori.* 7. uppl. Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Stockholm: Liber

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Karl Marx (1995). *Människans frigörelse: Karl Marx ungdomsskrifter,* övers. Liedman, Sven-Eric. Bokförlaget Daidalos Göteborg.

Sundlo, J. (2024). 'ChatGPT för HR' [PowerPoint presentation]. Available at: https://www.mentimeter.com/app/presentation/alh4u1psqmenumvf15b41a7ky1r1sgpg/4gv8kp213dd8 (Accessed: 5 May 2024).

CNBC (2024). *Google I/O wrap-up: Gemini AI updates, new search features and more* [pressmeddelande], 14 Maj. https://www.cnbc.com/2024/05/14/google-io-2024-ai-gemini.html

OpenAI (2024). *Hello GPT-4o* [pressmeddelande], 13 Maj. https://openai.com/index/hello-gpt-4o/

Klarna (2024). *Klarnas AI-assistent hanterar två tredjedelar av kundservicechattarna redan under sin första månad* [pressmeddelande], 27 Februari. https://www.klarna.com/international/press/klarnas-ai-assistent-hanterar-tva-tredjedelar-av-kundservicechattarna-redan-under-sin-forsta-manad/

OpenAI (2022). *Introducing ChatGPT,* 30 September. https://openai.com/index/chatgpt/

Nationalencyklopedin (NE) (u.å.).

https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/artificiell-intelligens
[2024-05-17]

Lu, Chia-Hui (2021). The impact of artificial intelligence on economic growth and welfare, Journal of macroeconomics, 2021-09, Vol.69, p.103342, Article 103342.
DOI: 10.1016/j.jmacro.2021.103342
https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0164070421000458?fr=RR-2&ref=pdf_download&rr=883bbb4e997470d4

Poba-Nzaou, Placide ; Galani, Malatsi ; Uwizeyemungu, Sylvestre ; Ceric, Arnela (2021). The impacts of artificial intelligence (AI) on jobs: an industry perspective
Strategic HR review, 2021-07, Vol.20 (2), p.60-65
DOI: 10.1108/SHR-01-2021-0003
https://www.proquest.com/docview/2549646190/fulltextPDF?parentSessionId=38hVOweu5qu2vV5UrzS6xrrqavL81bw2ZdWDml%2F4pno%3D&pq-origsite=primo&sourcetype=Scholarly%20Journals

Persson, Marcus ; Redmalm, David ; Iversen, Clara. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 2021, Vol.27 (3), p.72. Robottisering och arbetslivets omorganisering. ISSN: 2002-343X
ISSN: 1400-9692

Leelavati T.S., Madhavi S., Hemanth., Susmitha K., & Roopa G (2022). Is AI the next big thing in Human resources? Academy of Marketing Studies journal, 2022-01, Vol.26 (4).
ISSN: 1095-6298, EISSN: 1528-2678

https://www.proquest.com/docview/2209836577?accountid=9670&parentSessionId=qQJRO50SWP5f%2BPoFwa%2FHUft0p95cu3Z%2FMX%2BFcxBPy7w%3D&pq-origsite=primo&sourcetype=Scholarly%20Journals

9. Bilagor

9.1 Bilaga 1 - Samtyckesavtal

Information angående deltagande i examensarbete

Vi, Linnea Berrio Garcia och Erik Fiallos vill fråga dig om du vill delta i vårt examensarbete. Vi är studenter som studerar på OPUS-programmet vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Som en del i utbildningen gör vi ett examensarbete på kandidatnivå.

Som deltagande i vår undersökning vill vi informera dig om att deltagandet är frivilligt, ditt namn och din arbetsgivare inte kommer att namnges i undersökningen utan alla uppgifter som kan identifiera dig eller din arbetsgivare kommer att anonymiseras.

Syftet med denna studie är att utforska och förstå HR-professionens och organisationens attityder och upplevelser relaterade till användningen av artificiell intelligens (AI) inom Human Resource Management. Du har blivit tillfrågad att delta i vår studie eftersom vi tror att du kan bidra med ökad förståelse kring det vi vill undersöka.

Huvudman för examensarbetet är Högskolan i Borås, som är en statlig myndighet.

Hur går examensarbetet till?

För att besvara vår studie kommer digitala intervjuer hållas med de deltagande i studien som beräknas ta ca 30-45 min. Intervjuerna kommer att spelas in med godkännande från intervjupersonerna. Om inspelning vid intervjutillfället godkänns kommer inspelningarna från intervjun att användas för att transkribera materialet. Transkriberingen skickas sedan till den deltagande för att den ska kunna ta del av materialet och godkänna det. Transkribering samt inspelning från intervjuer kommer att sparas och förvaras till dess att kandidatuppsatsen blivit godkänd ca 6 månader, efter detta kommer allt material att raderas både transkribering samt inspelning från intervjuerna. Uppgifter om intervjupersoner samt materialet från intervjuerna kommer behandlas med största möjliga konfidentialitet.

Hur får jag information om resultaten av studien?

När examensarbetet är examinerat kommer det att publiceras enligt sedvanliga rutiner för examensarbete vid Högskolan i Borås och finnas tillgängligt i databasen DIVA. Vi kan även skicka ett exemplar av uppsatsen till dig om så önskas.

Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför, och det kommer inte heller att påverka ditt arbete. Du får även avsluta ditt deltagande när du vill utan att ange skäl.

Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta handledaren eller studenter (se kontaktuppgifter nedan). För att delta behöver du lämna ditt samtycke.

Vad händer med mina uppgifter?

I examensarbetet kommer vi att samla in information från dig. Inga namn, uppgifter eller resultat som kan härledas till dig som person kommer att redovisas i examensarbetet. Allt material kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av det, i enlighet med gällande lagstiftning. Det datamaterial som samlats in, kommer att förstöras när examensarbetet är examinerat och godkänt varvid personuppgiftsbehandlingen upphör.

Behandlingen av uppgifter om dig sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke). Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig. Som deltagare har du ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningens artikel 15-18, 20 och 22, som bland annat innebär att du har rätt att ta del av de uppgifter om dig som behandlas i studien samt få dessa rättade eller raderade. Du har också rätt att få behandlingen av uppgifter om dig begränsad. Kontakta ansvarig handledare (kontaktuppgifter nedan) i dessa fall.

Om du har frågor kring behandlingen av dina personuppgifter är du välkommen att i första hand kontakta ansvariga för examensarbetet eller handledaren. Du är också välkommen att kontakta högskolans dataskyddsombud via e-post, dataskydd@hb.se, med synpunkter. Du har därtill rätt att klaga på högskolans behandling av personuppgifter till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

Ansvariga för examensarbetet

Linnea Berrio Garcia: linnea@berrio.se

Erik Fiallos: erik.fialloss@gmail.com

Christoffer Larsson: christoffer.larsson@hb.se

Samtycke om deltagande

Fylls i av handledaren

Härmed intygas att ansvariga studenter har uppvisat skriftligt samtycke av informanten till deltagande i examensarbetet och behandling av informanternas personuppgifter enligt ovan.

Muntligt medgivande från deltagaren

Jag har fått muntlig och skriftlig information om examensarbetet och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla en kopia av den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att delta i examensarbetet och att uppgifter om mig samlas in och behandlas på det sätt som beskrivs i informationen ovan.

9.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Intervjuguide

1. Vad är din roll?
2. Vad ingår i dina arbetsuppgifter?
3. Har du några akademiska meriter?
4. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
5. Hur länge har du arbetat inom HR?
6. Hur kan en dag se ut för dig på arbetet?
7. Vad för digitala verktyg använder du i dagsläget för att utföra arbetsuppgifter?
8. Vad känner du till om AI?
9. Vad var din första upplevelse av att använda AI?
10. När var första gången du hörde talas om AI kopplat till HR?
11. Har du fått information från din arbetsplats om AI och AI verktyg?
12. Har du fått någon utbildning i att arbeta med AI på din arbetsplats?
13. Hur upplever du din arbetsgivares inställning mot AI?
14. Hur upplever du dina kollegors inställning mot AI?
15. Har du själv utforskat AI på din fritid eller i arbetet?
16. Varför använder du dig av AI?
17. Finns de områden/arbetsuppgifter inom HR du hade sett att AI implementeras? Kan du utveckla det? Ge exempel?
    a) I vilken utsträckning hade du sett att AI implementeras i arbetet?
18. Vad ser du för fördelar med att använda ai?
    (för egen not. "Finns det ekonomiska fördelar”?)
19. Vad ser du för nackdelar med att använda ai i arbetet?
20. Hur tror du att HR-professionens framtid ser ut med AI?

21. Vilka kompetenser tror du att HR-professionella behöver utveckla för att hålla jämna steg med AI:s integration i branschen?

22. Finns det något du vill lägga till?

23. Något du vill fråga mig?

24. Kan vi höra av oss vid behov om kompletterande frågor framkommer?

UNIVERSITY
OF BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se