



Kommentar

AI-rekruttering: etik og dialog

Når du arbejder med kunstig intelligens, så skal der være styr på etikken

Google Danmarks administrerende direktør, Bianca Bruhn, påpeger en kritisk kønsbalance i AI-branchen, hvor kvinder er markant underrepræsenterede. Som leder observerer hun dagligt denne ubalance:

- Kvinder udgør under 25% af arbejdsstyrken inden for kunstig intelligens globalt
- Kvinder bruger teknologien 16-20 procentpoint mindre end mænd i lignende positioner

Denne skævhed i brugen og udviklingen af AI kan føre til bias i AI-modellernes output, hvilket fremhæver behovet for mere diversitet blandt brugerne. Bianca Bruhn understreger, at diversitet ikke kun er vigtigt for retfærdighedens skyld, men også for at udvikle effektive og repræsentative AI-systemer.

Derfor ser vi hos Elvium bekymret til i takt med at flere softwareudbydere udvikler og introducerer AI-screening. Men i stedet for at hoppe med på bølgen, starter vi et andet sted – nemlig jobprofilen.

Hvorfor gør vi det?

Fordi vi mener, at der skal en kvalitet til i fundamentet, før en potentiel AI-screening kan indtræffe.

For at sikre denne nødvendige kvalitet i AI, anvender vi ESCO-rammearbejdet, en solid klassifikation, der sikrer datakvalitet og mindsker risikoen for fejl.

Læs artikel i Berlingske



Vores arbejde med kompetencemodeller

Elviums tilgang er altid, at teknologi skal understøtte processer, ikke erstatte dem. Det er vigtigt for os, at mennesker har det sidste ord. Denne filosofi er tydelig i vores intuitive [rekrutteringssystem](#), hvor en kompetencemodel sikrer retfærdig matching ved at bruge en algoritme baseret på ESCO-frameworket. Det er værd at nævne, at vores algoritme ikke er AI-baseret. Du kan se mere om vores algoritme her: [Smart Ranking](#). Det er den model som vores rekrutteringssystem bruger, og som vi ikke ønsker sammenlignet med AI-screening af CV'er.



Vi anvender samme tankegang i vores arbejde med kunstig intelligens, som er derimod fokuseret på jobprofiler.

Udover at sikre et stærkt fundament for screening, samt effektivisering af rekrutteringsprocessen, er vores mål med kunstig intelligens at sikre transparens. Derfor gør vi en indsats for klart at adskille forskellige termer og fremgangsmåder. Vi er dedikerede til at fremme gennemsigtighed i hele branchen.

Vores beslutning om at starte med jobprofilen er også et bevidst valg om at øge kontrollen. Kunstig intelligens kan være en "black box", og derfor ønsker vi at have større indflydelse på input og output. Med ESCO-frameworket ved vi, at det er mennesker, der har siddet med det. Det er ikke AI-genereret data, men derimod data som er gennemarbejdet af mennesker.

Dette garanterer en mere retfærdig sprogmodel, idet vi har direkte kontrol over promptet, som er udformet i overensstemmelse med ESCO. Vores mangeårige erfaring med ESCO og kompetencemodeller tjener som et **kvalitetsstempel** inden for softwarebranchen.

Akademisk perspektiv

Der findes en relevant akademisk tekst af Madeleine Akrich kaldet "The De-Description of Technical Objects", som kan bruges til at forstå, hvorfor det er vigtigt at have nye perspektiver på kunstig intelligens.

Madeleine Akrich formidler "de-description" som handler om at nedbryde en teknologi og kigge nærmere på dens evne til at forme samfund og relationer.

Madeleine Akrichs teori om "de-description" er utrolig relevant, når den anvendes på kunstig intelligens (AI), især inden for områder som AI i rekruttering og den bredere udvikling af AI, som i høj grad er påvirket af demografien blandt dens udviklere – især den underrepræsentation af kvinder, der præger feltet.

[Find teksten her](#)

Inscription i AI-udvikling

AI-systemer udvikles med visse "scripts", der afspejler udviklerenes bias, værdier og forventninger. Når en overvejende mandlig gruppe af udviklere designer disse systemer, bliver deres perspektiver og erfaringer "indskrevet" i teknologien. Dette kan komme til udtryk som bias i algoritmer, især i screening, hvor udvælgelseskriterierne utilsigtet kan favorisere karakteristika, der oftere findes hos mandlige kandidater.

Dette kan skyldes, at AI'en trænes på historiske data, der afspejler tidligere ansættelsespraksisser, som måske har favoriseret mænd, og derved viderefører eksisterende skævheder.

Med de nye AI-screeningsværktøjer, der findes på markedet i dag, mangler der gennemsigtighed.

- Hvad screener de efter?
- Hvad screener de baseret på?

Derfor tager vi hos Elvium et kig på fundamentet før vi arbejder hen imod AI-screening. Vi anerkender, at AI-screening kommer til at blive en større del af rekrutteringsprocessen, men hvis vi skal bevæge os ind i dette felt, så vil vi sikre os, at grundlaget er på plads.

Vi ønsker gennemsigtighed og klare etiske retningslinjer. Vi ved, at en kunstig intelligens aldrig kan opnå 100% unbiased. Men vi vil så tæt på som muligt for at imødekomme en fair proces for alle. Derfor arbejder vi med ESCO frameworket fra EU.

De-scription af AI

Lad os kort prøve at analysere, hvordan AI-systemer kan forme relationer og beslutningsprocesser i rekruttering. Vi tager udgangspunkt i Amazons skandaløse rekrutteringsprojekt, der endte med at blive skrottet.

Amazon udviklede et AI-rekrutteringssystem med det formål at effektivisere ansøgningsprocessen ved at automatisere screening af CV'er. Systemet blev trænet på data fra de seneste 10 års jobansøgninger, hvilket overvejende inkluderede mænd, da teknologiindustrien historisk har været manddomineret.

Denne historiske data inskriberede, uden nødvendigvis en bevidst hensigt fra Amazons side, en forudindtagelse mod mandlige kandidater. AI-systemet lærte dermed at favorisere CV'er, der lignede de eksisterende ansatte – altså mænd.

Ved at undersøge AI'ens 'script' kan vi derfor afsløre, hvordan kønsbias er indlejret i teknologien. En sådan analyse kan afsløre, at fordi AI primært er udviklet og vedligeholdt af mænd, overses kvinders perspektiver eller de forskelligartede erfaringer, kvinder bringer til arbejdsmarkedet – erfaringer, der måske ikke afspejles i de datasæt, der bruges til at træne AI'en.

Lige præcis derfor er det vigtigt at træne en AI til at screene baseret på et stærkt fundament. Resultatet er vores AI til jobprofilen - Med Elviums AI-baserede jobprofilering kan du nemt definere kompetencekrav og sikre en retfærdig, objektiv og datadrevet rekrutteringsproces.

Vores AI sikrer, at dine jobopslag netop følger den officielle ESCO-klassifikation, så du præcist kan beskrive jobroller.

Se vores AI her

The screenshot shows a web interface for configuring a job profile. At the top, the title 'Digital Marketing Manager' is entered. Below this, there are sections for 'EDUCATION, EXPERIENCE AND SKILLS'. Two checkboxes are checked: 'Ask about educational level' and 'Ask for work experience'. The 'Education' dropdown is set to 'Master / Candidate / MBA', and the 'Work experience' dropdown is set to '6-9 years'. There are two 'USE AI SUGGESTION' buttons with refresh icons. The 'Hard Skills' section has a dropdown set to 'Type and confirm with "Enter"' and a list of skills: 'Marketing strategy development', 'Digital Marketing (SEO, SEM)', 'Data Analysis and Market Research', 'Content Creation and Copywriting', 'Budget Management', and 'Forecasting'. The 'Soft Skills' section also has a dropdown set to 'Type and confirm with "Enter"' and a list of skills: 'Communication', 'Leadership', 'Creativity', 'Adaptability', and 'Time management'. There are 'show less' and 'show more' links at the bottom of the skill lists.

Sidste kommentar

Vi erkender, at kunstig intelligens er et felt i hastig udvikling, hvilket kræver en konstant indsats for at sikre gennemsigtighed og etik.

Som softwareudbyder er det afgørende, at vi forholder os til de etiske dilemmaer, som AI indebærer. Det er også vigtigt at anerkende risikoen for indkodning af bias i teknologien. Med denne indsigt kan vi arbejde mod en mere objektiv teknologi og stræbe efter at opnå retfærdighed.

Vi er dedikerede til at styrke forskning og udvikling inden for kunstig intelligens både i Danmark og på tværs af Europa.

AI-forordningen, som Rådet vedtog den 21. maj 2024 og som trådte i kraft den 1. august 2024, har to primære mål: at fremme innovation inden for AI samt at sikre en robust beskyttelse af borgernes rettigheder og sikkerhed.

Gennem EU's AI-forordning stræber vi efter at sikre, at teknologiudviklingen ikke alene beskytter den enkelte, men også styrker Europas konkurrenceevne.

Derfor opfordrer vi branchen til at deltage i en dialog om gennemsigtighed, når vi implementerer AI i vores løsninger.

Udforsk dit udbytte



Dette dokument er skrevet af:

Mathias Tachieda

Digital Project Manager hos Elvium

*M.Sc. Digital Innovation & Management med
specialisering i AI og Business Intelligence*