

# Hvordan komme i gang med utprøving av KI i rekrutteringsprosessen?

Hans Olav Næss, Ida Marie Holen,  
Sofie Michelle Berg Swainsbury

Frokostmøte DFD 23. oktober 2024



# Temapunkter

## ● Hvordan kom vi i gang?

*Plan for klargjøring og utprøving*

*Vurderinger i forhold til personvern og datasikkerhet*

*Bevisstgjøring av retningslinjer og opplæring i bruk av Copilot*

## ● Hvordan lage gode promter?

*AKTIV – en læresetning for gode promter?*

*Eks. Intervjuspørsmål, oversettelse, annonse, screeningsspørsmål*

*Promptbanken – en bank for gjenbruk av gode promter?*

## ● Nytte og verdi? Oppsummering og erfaringer så langt

*Hvilke erfaringer har vi gjort oss så langt?*

*Oppsummering og anbefaling*



**Hans Olav Næss**

*Seniorrådgiver Endring- og innføringsledelse  
Digitale Tjenester DSS*



**Ida Marie Holen**

*HR Senior rekrutteringsrådgiver  
Kontor for rekruttering DSS*



**Sofie Michelle Berg Swainsbury**

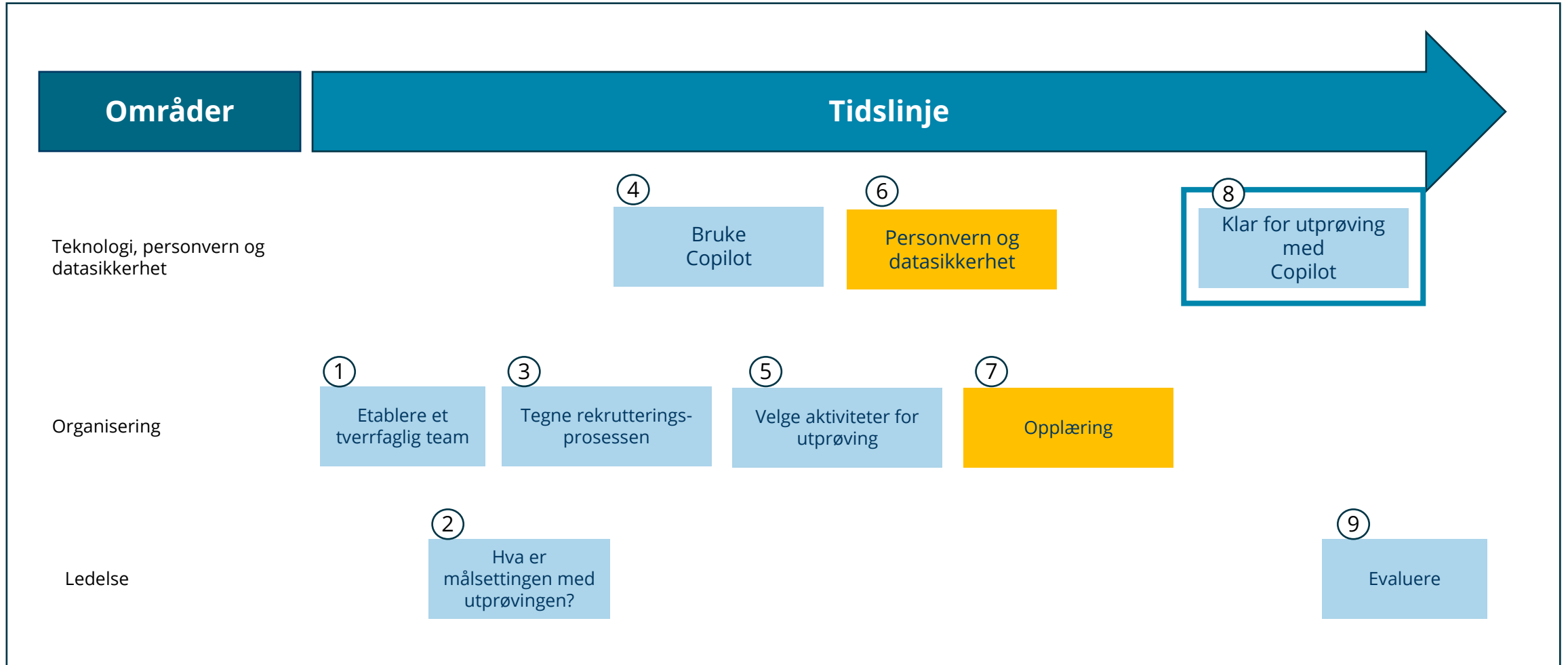
*HR rekrutteringsrådgiver  
Kontor for rekruttering DSS*

# Kontor for rekruttering i DSS



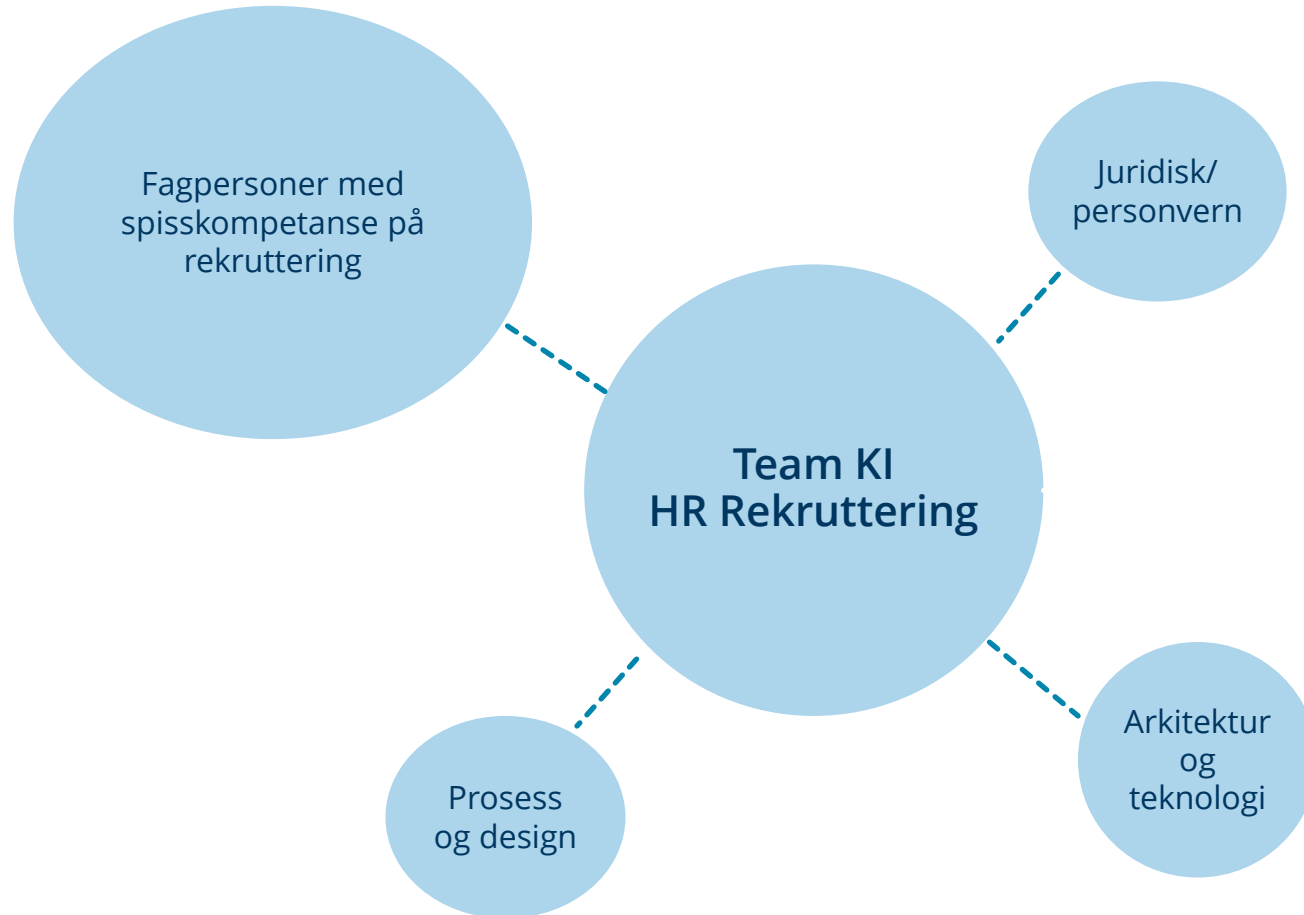
Hvordan kom vi i gang

# Plan for klargjøring og utprøving av KI



# Etablere et tverrfaglig team - Team KI HR Rekruttering

## Organisering og roller



Utprøving av KI i rekrutteringsprosessen

## Hva er formålet?

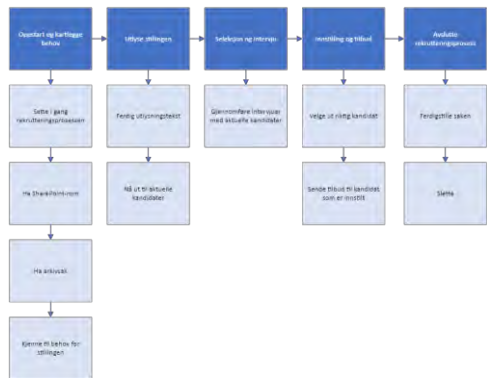
- **Lære gjennom forsvarlig utprøving og opparbeide oss kunnskap**, som andre kan dra nytte av i DSS og departementene
- **Identifisere aktiviteter i HR rekrutteringsprosessen**, som **delvis kan automatiseres** og **kan bedre kvaliteten** og **øke effektivitet** ved hjelp av verktøy som bygger på KI
- Presentere vårt arbeid og erfaringer ila høsten



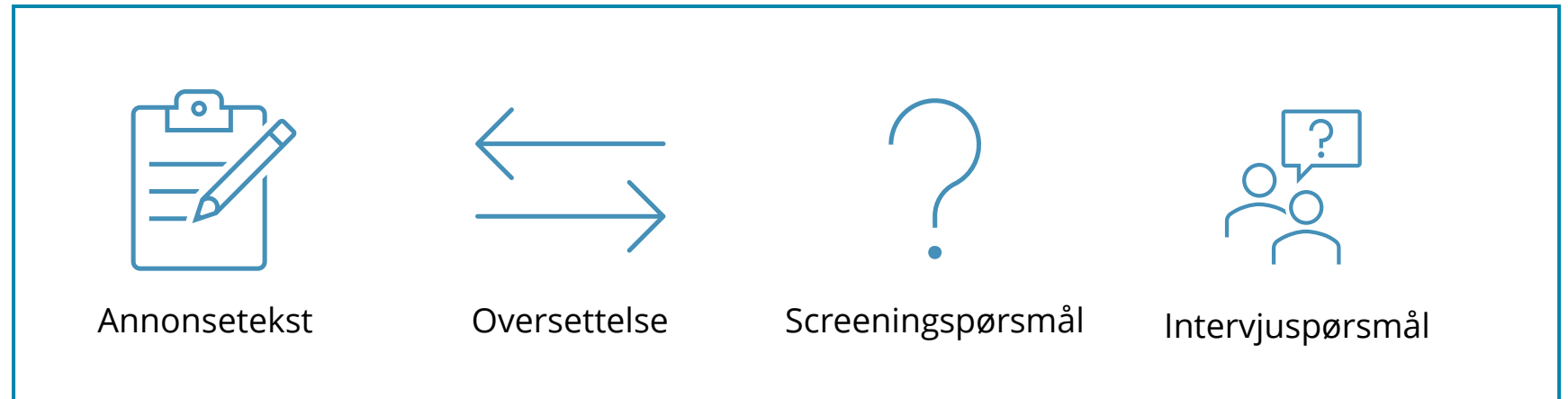
Bildet er generert med kunstig intelligens

# Tegne rekrutteringsprosessen og identifisere aktiviteter for utprøving av KI

## Rekrutteringsprosessen



KI skal testes i følgende deler av rekrutteringsprosessen:



# Personvern, datasikkerhet og opplæring

Avklar hvem som er **behandlingsansvarlig**

**Risikovurdering.** Gjør ROS/personvern-analyse for bruk av KI i definerte deler av rekrutteringsprosessen

Definer **retningslinjer** for bruk av KI i HR rekrutteringsprosessen

Skap **bevissthet og gi opplæring** for alle i HR rekruttering teamet - retningslinjer for bruk av KI





# Personvern og datasikkerhet



1. Sjekk at du er pålogget med **jobb-e-post** og at den **kommersielle databeskyttelsen** er på
2. Aldri behandle konfidensielle, sensitive eller personlige opplysninger i KI-verktøy
3. KI erstatter ikke nødvendig menneskelig vurdering

[Les mer om kommersiell databeskyttelse →](#)

# AKTIV – en læresetning for gode prompter



A – Aktør (*fortell hvem du er*)



K – Kommando (*forklar oppgaven*)



T – Tiltak (*bryt ned oppgaven*)



I – Inspirasjon (*gi et eksempel*)



V – Vurdering (*be KI om å vurdere sitt eget svar*)



[Lær å prompte! \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)

# Intervjuspørsmål



**A:** Du er en rekrutteringsrådgiver som skal rekruttere en rekrutteringsrådgiver til kontor for rekruttering i en HR-avdeling.

**K:** Lag 10-15 intervjuspørsmål til et førstegangintervju.

**T:** Kvalifikasjonene du ser etter hos en kandidat er følgende

- Høyere utdanning på bachelornivå relevant for rollen f.eks. innen HR, organisasjonspsykologi eller ledelse
- God teknologiforståelse
- Meget gode skriftlige og muntlige fremstillingsevner

Det er også en fordel om kandidaten også har:

- Erfaring med rekruttering og arbeidspsykologiske tester
- Erfaring med kandidatsearch

Intervjuspørsmålene skal være SAR-spørsmål, direkte knyttet til kravene og gi et grunnlag for å ta gode vurderinger av riktige kandidater. Fokuset skal være å bli kjent med kandidaten og avklare kompetanse og motivasjon

**I:** Vedlagt ligger intervjuguide fra en annen prosess der vi knytter spørsmål opp mot kravene. Dette er en ulik prosess men bruk måten spørsmålene stilles på som inspirasjon.

**V:** Vurder ditt eget svar etterpå og kom med forslag til forbedringer



Copilot

### 1. Utdanning og relevant erfaring

- **Situasjon:** Kan du beskrive en situasjon fra din utdanning eller tidligere arbeidserfaring som du mener er spesielt relevant for denne stillingen?
- **Handling:** Hva gjorde du i denne situasjonen?
- **Resultat:** Hva ble resultatet av dine handlinger?

### 5. Arbeidspsykologiske tester

- **Situasjon:** Har du erfaring med å administrere arbeidspsykologiske tester? Fortell om en spesifikk gang du brukte slike tester.
- **Handling:** Hvordan valgte du testene og administrerte dem?
- **Resultat:** Hva lærte du av resultatene, og hvordan påvirket de rekrutteringsbeslutningen?

# Oversettelse



Du

Kan du oversette denne teksten til nynorsk: *[lim inn tekst]*.

Bruk en moderat nynorsk fremfor avansert nynorsk slik at de som leser og skriver på bokmål kan forstå. Vær konsistent gjennom hele teksten

# Annonse



Du

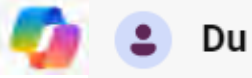
Lag en fengende overskrift til vedlagt stillingsannonse. Kom med flere eksempler og forslag til forbedringer.



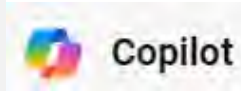
Copilot

1. **"Bli en del av et internasjonalt prosjekt: Rådgiver/seniorrådgiver til Ukrainaprojektet"**
2. **"Vil du bidra til internasjonal sikkerhet? Vi søker rådgivere til Ukrainaprojektet"**
3. **"Spennende mulighet i Forsvarsdepartementet: Rådgiver/seniorrådgiver til Ukrainaprojektet"**
4. **"Styrk Ukrainas fremtid: Bli vår nye rådgiver/seniorrådgiver"**
5. **"Engasjer deg i internasjonal bistand: Rådgiver/seniorrådgiver søkes til Ukrainaprojektet"**

# Screeningsspørsmål



Du er en rekrutteringsrådgiver og skal lage screeningsspørsmål til søkere til vedlagt stillingsannonse. Lag 5-9 gode kortfattede screeningsspørsmål som baserer seg på kravene i stillingsannonsen. Søkere skal få mulighet til å tydelig vise om de dekker kravene eller ikke gjennom spørsmålene, samtidig skal de være enkle å forstå. Vurder ditt eget svar og kom med forslag til forbedringer



## 1. Har du juridisk embetseksamen?

- Dette spørsmålet sikrer at kandidaten har den nødvendige utdanningsbakgrunnen.

## 2. Har du erfaring med lov- og forskriftsarbeid?

- Dette spørsmålet avdekker om kandidaten har den nødvendige erfaringen med juridisk arbeid.

## 3. Har du teknologikunnskap, spesielt innen kunstig intelligens og digitalisering?

- Dette spørsmålet er viktig for å vurdere kandidatens teknologiske forståelse og relevans for stillingen.

## 4. Kan du beskrive din erfaring med å utarbeide høringsnotater, lovproposisjoner og forskrifter?

- Dette spørsmålet gir kandidaten mulighet til å vise sin erfaring med spesifikke arbeidsoppgaver nevnt i stillingsannonsen.

TILTAK:  
**Promptbanken**





# Læring og erfaringer...så langt

01

Nyttig å ha på plass først: ROS, retningslinjer, mål og hensikt

02

Kompetanseheving gjennom opplæring og workshop

03

Flittigst brukt til oversetting og intervju spørsmål

04

Opplever økt effektivitet og kvalitet

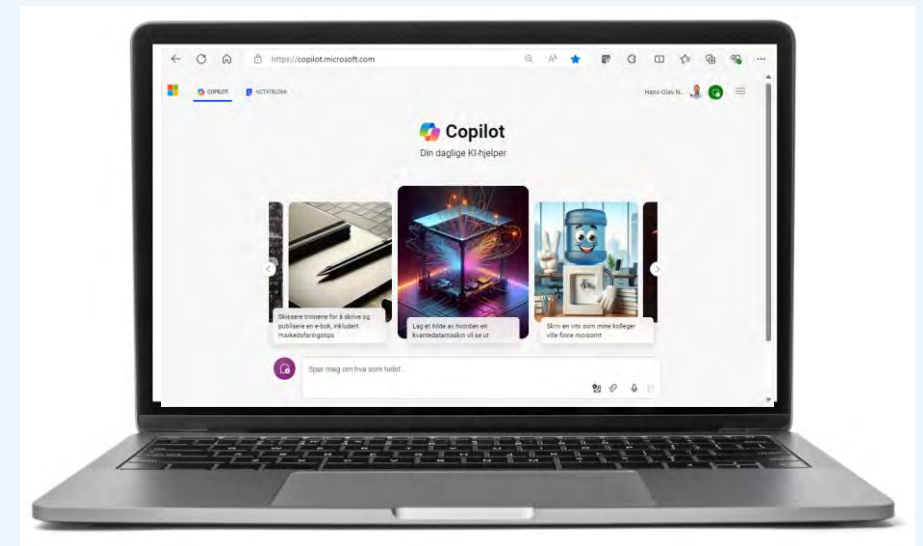
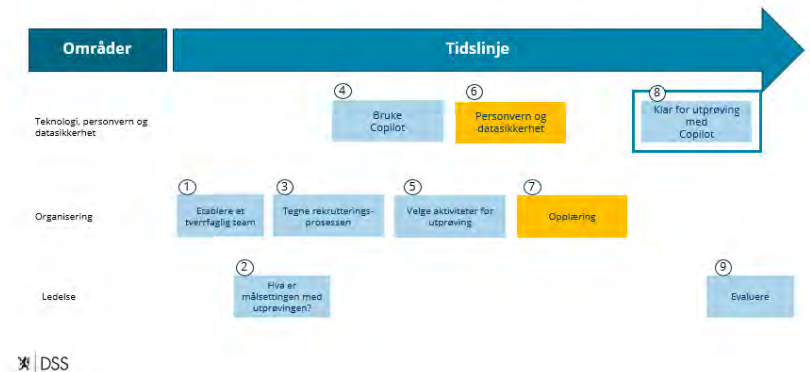
05

Copilot er en sparringspartner og idègenerator – ikke en fasit

# Oppsummering og tips

- **Gjør en klargjøring** for utprøving av KI/ Copilot for Bing
- **Jobb tverrfaglig** – sett sammen et godt team
- **Hva skal Copilot til, ikke brukes til?**
- **Gjør en grundig personvernkonsekvens vurdering** behandlingsansvarlig, risikovurdering, retningslinjer
- **Sørg for god opplæring**
- **Lag AKTIVE promter**, øv og del erfaringer 😊
- **Vær kritisk og vurder resultatene**

## Hvordan kom vi i gang Plan for klargjøring og utprøving av KI



Takk for oppmerksomheten