

WEBINAR · GOLEARN · 6. OKTOBER 2026

Når AI møder AI i rekruttering

Sådan screener I kandidater fair og klogt, når begge sider af bordet bruger AI

Christian Sylvester, direktør og stifter af Sylvester & co · Vært: Grith Kemnitz, Head of Learning, GoLearn

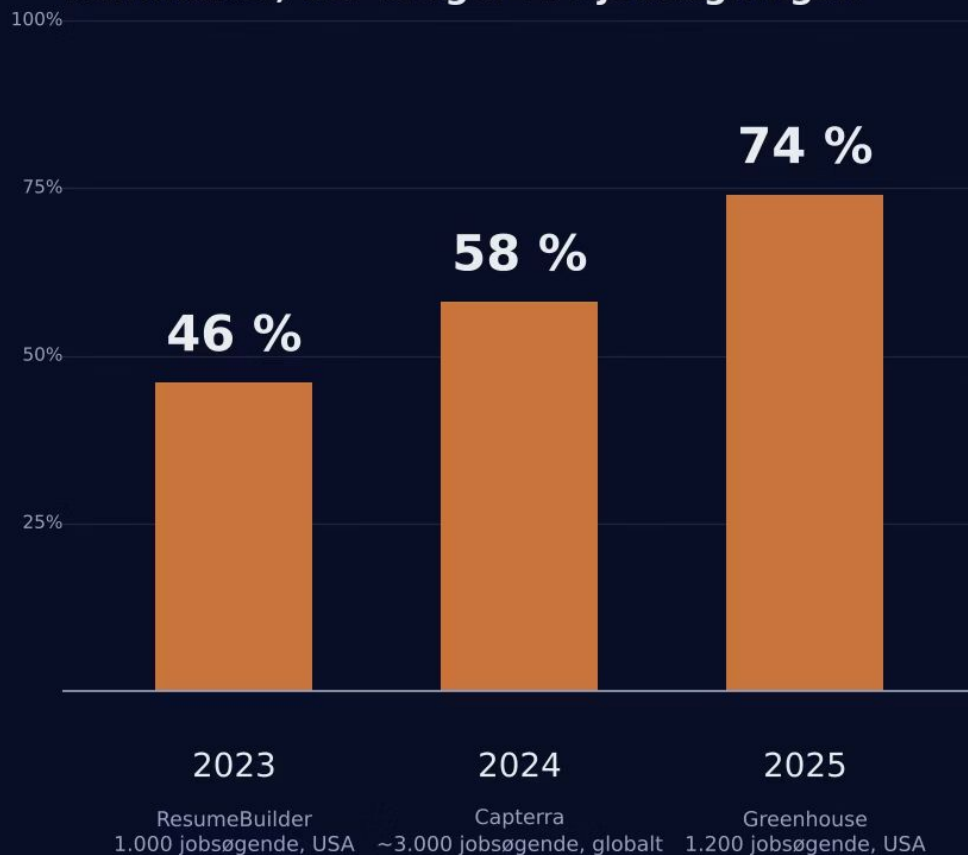
74 % af jobsøgende i USA og 78 % i Europa bruger AI i jobsøgningen
– Greenhouse, AI in Hiring Report 2025



Begge sider af bordet har taget AI til sig

Andel der bruger AI — kandidater i jobsøgningen, virksomheder i HR

Kandidater, der bruger AI i jobsøgningen



Virksomheder, der bruger AI i HR-opgaver

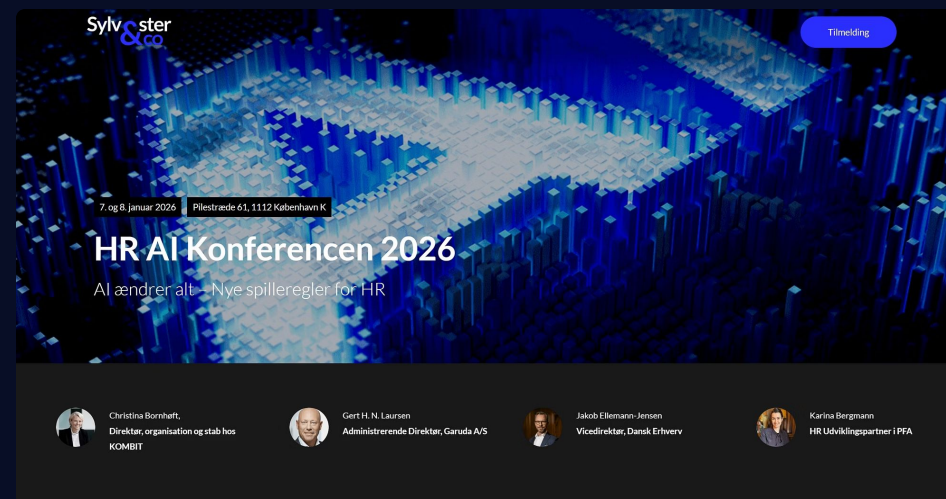


NB: Kandidattallene stammer fra tre forskellige undersøgelser og viser retningen, ikke en præcis tidsserie. 2023: ChatGPT til CV/ansøgning, Europa 2025 (Greenhouse): 78 %.

OM OPLÆGSHOLDEREN

Christian Sylvester

Direktør og stifter af Sylvester & co – HR AI videns-, community- og eventplatform. Building the Nordic ecosystem for GenAI in HR.



25+ år

i HR, rekruttering, teknologi og organisatorisk forandring i Skandinavien

Siden 2012

underviser på Teknologisk Institut. Tusindvis af kursister i hele Norden

Stifter af Nordic Recruitment Day

i mange år Nordens største rekrutteringskonference – og Nordic HR Tech Days

HR AI Konferencen 2026

255+ HR-professionelle i København, januar 2026

Konferencedirektør

Nordic HR AI Summit 2027 · Netværksdirektør i HR AI Network

Nordic HR AI Summit 2027

Nordens førende event om AI i HR

Sylvester
&co

6 & 7 January 2027

Pilestræde 61, 1112 Copenhagen

Nordic HR AI Summit 2027

From Insight to Impact — Leading the Nordic AI Transformation

KERNEDILEMMA

To CV'er ligger i din indbakke lige nu

CV #1 — Perfekt

Knivskarpt. Perfekt formatering, alle nøgleord, fejlfrit – skrevet af ChatGPT.

CV #2 — Ægte

Lidt klodset, men ægte – og personen lavede faktisk arbejdet.

⚠ Risikoen: Vi vælger den bedste AI-bruger, ikke den bedste medarbejder. Hvem ringer du til først?

Kampen vindes ikke med et stærkere filter

+45 % flere ansøgninger

På LinkedIn på ét år: 11.000 i minuttet
(New York Times, 2025).

Masseansøgninger med ét klik

Auto-apply-værktøjer sender
ansøgninger i bulk på kandidatens
vegne.

41 % snyder filtrene

Jobsøgende har brugt prompt
injection: skjult tekst, der skal narre
AI-screeningen (Greenhouse, 2025).

⊗ Volumen dræber kvaliteten. Et hårdere filter løser det ikke.

Problemet er ikke kun falske kandidater

AI udjævner alle

Ansøgere ligner hinanden på papiret. Differentiering forsvinder.

Atypiske profiler frasorteres

De skæve, værdiskabende profiler matcher ikke nøgleordene og ryger ud.

Vi optimerer på det målbare

Og mister det værdiskabende. Bias kan reduceres, men kompleksiteten forsvinder med den.

Hvad måler vi egentlig?

Det vi måler i dag — proxyer der ikke længere virker

- CV'et – hvem du er
- Poleret output – kvalitet og indsats
- Skabelon- og prompt-evner – ikke reelle færdigheder
- Volumen i tragten – antal screenet

Det der faktisk tæller — det AI ikke kan fake

- Dømmekraft – i det tvetydige
- Autenticitet – et rigtigt menneske
- Proces – hvordan AI blev brugt
- Den skæve profil – værdien af kanten

I 2028 kan hver fjerde kandidatprofil være falsk

Det spænder fra AI-poleret overdrivelse til syntetiske identiteter og deepfakes i interviewet.

6%

Indrømmer interviewsvindel

af 3.000 kandidater indrømmer allerede interviewsvindel
– at udgive sig for en anden eller lade en anden udgive
sig for dem.

25%

Kandidatprofiler kan være falske

Estimat for 2028 – fra AI-poleret overdrivelse til
syntetiske identiteter.

📄 Kilde: Gartner, juli 2025

Autenticitetskrisen: når alt kan simuleres

Deepfakes i rekruttering

Syntetiske identiteter klarer i stigende grad videoscreening og interviews.

Statssponsoreret svindel

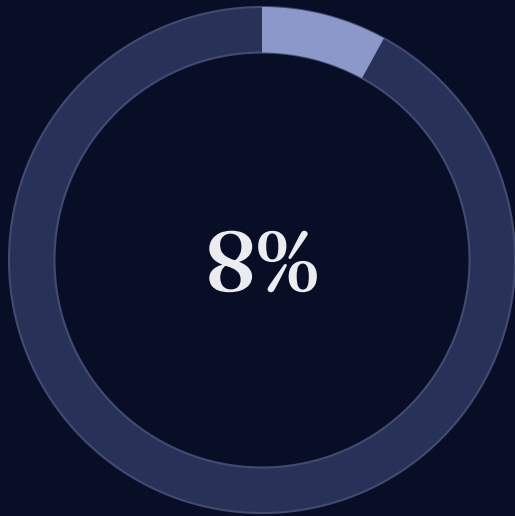
Nordkoreanske remote-arbejdere bruger falske kandidater til at få adgang til netværk og data.

En sikkerhedsrisiko — ikke kun HR

For enhver organisation med adgang til følsomme data, systemer eller kunder er en falsk ansættelse et sikkerhedsbrud.

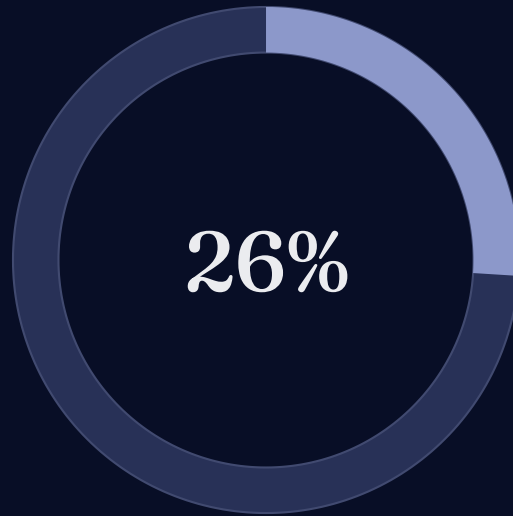


Tillidskrisen går begge veje



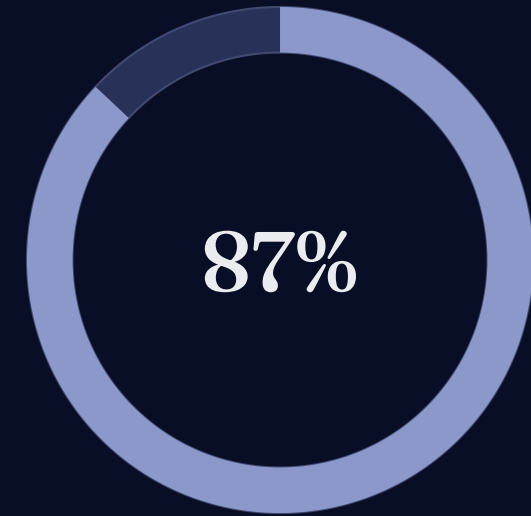
Mener AI er fair

af jobsøgende mener, at AI-screening gør rekruttering mere fair. (Greenhouse, 2025)



Stoler på AI-vurdering

stoler på, at AI vurderer dem fair. (Gartner, 2025)



Vil have åbenhed

af jobsøgende, der selv bruger AI, mener, at arbejdsgivere bør være åbne om deres egen AI-brug. (Greenhouse, 2025)

❏ Når kandidaterne ikke stoler på processen, optimerer de mod den. Det er et designproblem – ikke kun et kandidatproblem.

Tre problemer — ét svigt

1 CV'et lyver om hvem
Outputtet er holdt op med at
være signalet.

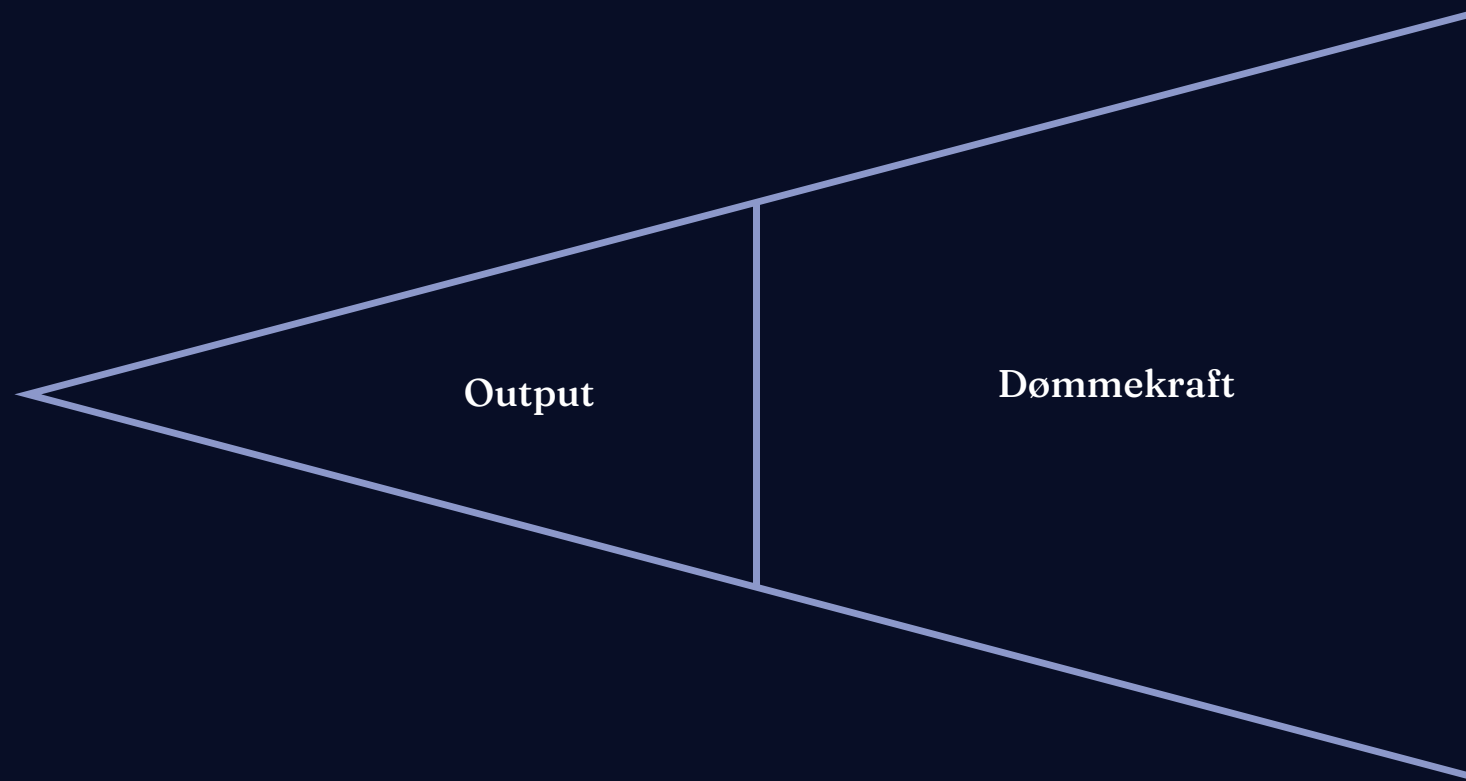
2 Screeningen lyver om,
hvad der er værdifuldt
Vi måler på det forkerte og
optimerer os væk fra det
vigtige.

3 Snart lyver det om, om
der er et menneske
CV'et er ikke længere bevis på
færdigheder, kun på prompte-
evner og skabelonadgang.

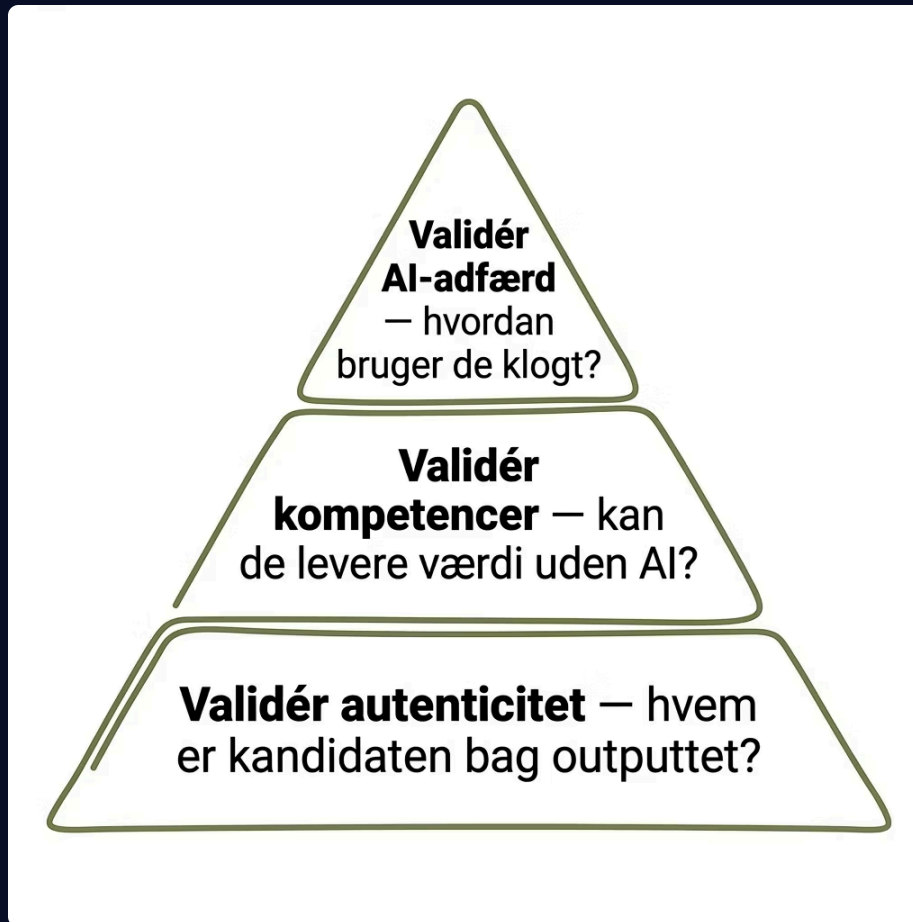
Fra output til dømmekraft

Hvis output ikke længere er et troværdigt signal, må vi måle niveauet over det: **dømmekraften bag**.

Fremtidens HR skal ikke bekæmpe AI – men mestre vurderingen af menneskets samspil med AI.



HR's tre nye mandater



01

Validér autenticitet

Hvem er kandidaten bag outputtet?

02

Validér kompetencer

Kan de levere værdi uden AI?

03

Validér AI-adfærd

Hvordan bruger de AI klogt?

PAUSE

Kort pause — hvor står I?

Spørgeskemaet er åbent nu. Det tager ca. halvandet minut.

1

Rekruttering i dag

Hvor ligger jeres rekruttering i dag?

2

AI i processen

Hvor i processen bruger I AI?

3

Afvisningsbeslutningen

Hvem afviser kandidater hos jer?

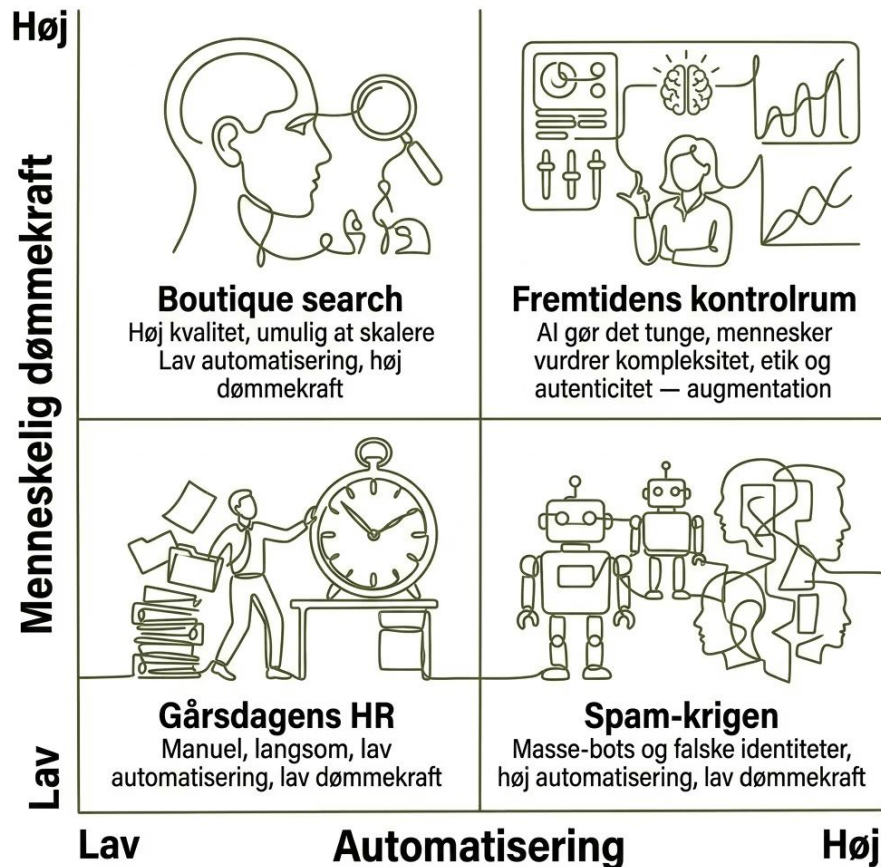
4

AI-genererede kandidater

Har I mødt en kandidat, I mistænkte var AI-genereret eller falsk?

Vi ser på jeres svar om lidt.

Human-in-the-Loop: hvor ligger I?



Gårdagens HR

Manuel, langsom proces. Lav automatisering, lav dømmekraft.

Spam-krigen

Masse-bots og falske identiteter. Høj automatisering, lav dømmekraft.

Boutique search

Høj kvalitet, men umulig at skalere. Lav automatisering, høj dømmekraft.

Fremtidens kontrolrum ♦

AI gør det tunge, mennesker vurderer kompleksitet, etik og autenticitet.

Sådan tester I i praksis



Live problemløsning

Scenariebaserede interviews i realtid. Ingen forberedelse, ingen AI-assistance.



Vibe coding

Vurdér hvordan kandidaten arbejder med AI, ikke kun resultatet. Processen er signalet.



Transparenskrav og refleksion

Hvad ændrede du i AI'ens svar? Hvor kom den til kort? Refleksion afslører dømmekraft.



AI-resistente cases

Cases der kræver kontekst, relationer og dømmekraft, ikke blot informationssøgning.

AI fremhæver — mennesket afviser

AI må fremhæve, berige og fjerne det entydige – men aldrig eliminere noget, der kræver dømmekraft.

Hvad AI håndterer

- Sourcing og markedsscan – også passive og skæve profiler bringes frem
- Berigelse af rodede CV'er – ustruktureret information bliver til læsbart signal
- Entydige knockouts – lovkrav og arbejdstilladelse, kun det objektivt entydige
- Svindel- og identitetstjek – automatiseret verifikation af grundlæggende data
- Logistik og scheduling – AI foreslår og fremhæver, aldrig afviser

Hvad mennesket beslutter

- Afvisningsbeslutningen – i enhver sag, der kræver dømmekraft
- Den skæve men autentiske profil – det AI ikke må sortere fra
- De tre valideringer – autenticitet, kompetence og AI-adfærd
- Den endelige beslutning – ingen kandidat forlader processen uden menneskelig godkendelse

☐ Sikring: AI flytter kandidater op til mennesker – ikke ud af processen.

Sådan ændrer screeningen sig

Fra at filtrere fra til at fremhæve op.

Før: den gamle model (filter)

- AI scorer og rangerer uden menneskelig indsigt
- Auto-afvisning, før et menneske ser kandidaten
- Den skæve profil elimineres
- CV-match som kriterium

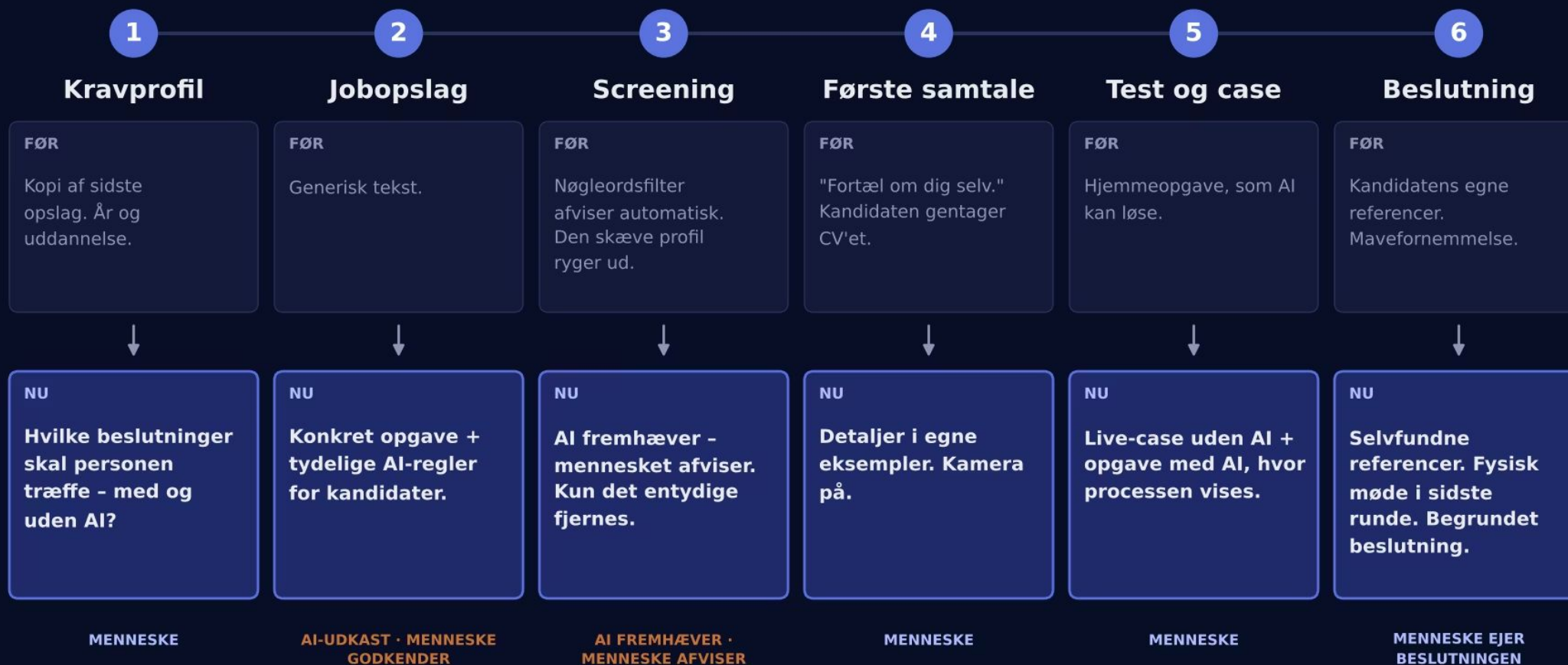
Nu: den nye model (fremhæv)

- Kun det entydige fjernes, al tvivl eskaleres
- Ingen grå zone afgøres af AI
- Atypiske profiler flages aktivt op
- Live-vurdering erstatter CV-match

📋 Governance: Auditér, hvad AI rangerer ned – ikke kun hvad den formelt afviser.

PROCESSEN

Fra gammel til ny rekrutteringsproces



Den gamle tragt frasorterer flest mulige så tidligt som muligt. Den nye bruger menneskelig dømmekraft der, hvor det tæller.

Det gælder allerede nu

Gælder i dag

- **GDPR art. 22:** Kandidater må ikke afvises af et system alene uden menneskelig involvering
- **AI Act siden 2. februar 2025:** Forbud mod AI, der aflæser følelser hos kandidater, fx ansigtsudtryk og stemme i videointerviews
- **AI Act siden 2. februar 2025:** Krav om AI-kompetencer hos dem, der bruger systemerne

Kommer 2. december 2027

- AI til rekruttering er højrisko
- Krav om risikostyring, dokumentation, menneskeligt tilsyn og transparens over for kandidaterne
- Fristen er udskudt fra 2. august 2026, men kravene er bindende

⊗ Brug de 14 måneder på at bygge governance – ikke på at vente.

Stop med at måle på støj

Før — dødt dashboard

- Antal opkald
- Antal kandidater pr. stilling
- Antal screenede CV'er
- Time-to-fill

Nu — levende dashboard

- Kvalitet frem for kvantitet
- Skill-valideringsscore: hvor hurtigt kan kandidaten verificeres via live-scenarier?
- Samarbejdsindeks: hvordan performer den nyansatte i et AI-integreret workflow?

Det siger arbejdsgiverne selv

71%

Foretrækker AI-kompetencer

af lederne vil hellere ansætte en mindre erfaren kandidat med AI-kompetencer end en mere erfaren uden.

66%

Afviser uden AI-skills

vil ikke ansætte nogen helt uden AI-kompetencer.

77%

Yngre talent avancerer

mener, at AI giver yngre talent større ansvar tidligere.

Uddannelsen åbner døren. Nu afgøres rækkefølgen i køen af, hvor godt man arbejder med AI og lærer nyt.

📄 Kilde: Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index 2024, 31.000 respondenter i 31 lande.

Rekrutterings-medarbejderen i 2028

Fra procesadministrator til talentrådgiver med dømmekraft og AI-orkestrering

70 %

af kompetencerne i de fleste job ændres frem mod 2030

LinkedIn, Work Change Report 2025

39 %

af medarbejderes kernekompetencer forventes ændret inden 2030

WEF, Future of Jobs 2025

75 %

af ansættelsesprocesser vil teste AI-kompetencer i 2027

Gartner-prognose, okt. 2025

UDFASES

Automatiseres af AI

- Nøgleords-screening af CV'er
- Boolean-søgninger
- Interview-booking og koordinering
- Jobannoncer skrevet fra bunden
- Data-indtastning i ATS
- Standard-korrespondance

FORVANDLES

Samme opgave – nyt indhold

- Sourcing → AI-orkestreret sourcing + relationer til svært tilgængelige talenter
- Interview → strukturerede, AI-resistente vurderinger
- Hiring manager-service → rådgivning om rolledesign
- Kandidatoplevelse → åbenhed om AI og klare regler

NYE KERNEKOMPETENCER

Det 2028-rekruttereren skal mestre

- AI-orkestrering og kildekritik: auditere shortlists
- Autenticitets-vetting: er kandidaten ægte?
- Vurdering af kandidatens AI-adfærd
- Governance: AI Act, GDPR art. 22, bias-audit
- Dataforståelse: quality of hire frem for volumen
- Af-læring: værktøjerne skifter hvert kvartal

Konstant: Dømmekraft, relationer, etik og kommunikation – de bliver mere værdifulde, fordi AI overtager resten.

De fire nye TA-kompetenceklynger

1. AI-orkestrering og kildekritik

Briefe, styre og auditere AI'en. Læse en AI-genereret shortlist kritisk: hvad blev overset eller rangeret ned?

2. Dømmekraft i det tvetydige

Vurdere den skæve profil og designe AI-resistente prøver.

3. Autenticitets-vetting

"Vis mig, hvordan du brugte AI her – hvad ændrede du, hvor kom den til kort?"

4. Rådgivning, relationer og governance

Kalibrere med hiring managers, bias-audit, compliance og ansvaret for afvisningsbeslutningen.

Fire greb, I kan starte på nu

Sådan forbereder I jeres rekruttering på en AI-drevet fremtid – og sikrer, at I fortsat vurderer de rigtige kompetencer.

1

Mål dømmekraft, ikke output

Validér autenticitet, kompetence og AI-adfærd med live-cases og refleksionsspørgsmål.

2

Vend tragten

AI fremhæver kandidater. Et menneske ejer hver afvisning.

3

Opgradér TA-teamet

AI-orkestrering, dømmekraft i det tvetydige og autenticitets-vetting.

4

Byg governance nu

EU AI Act gælder for rekruttering fra 2. december 2027.

Hvad det betyder for jer

Faglig kompetence er en hygiejnefaktor

Maskinerne leverer analysen.
Det er ikke længere det, der
differentierer.

Den reelle konkurrencefordel

Dømmekraft, etik, relationer og
evnen til at lære nyt.

Tillid er designet ind

En fair proces er gennemsigtig
om AI og lader et menneske eje
afvisningen.

Fremtidens topkandidater er ikke dem, der ved mest – men dem, der udvikler sig hurtigst i samspil med både mennesker og AI.

TIL DIALOGEN

Tre spørgsmål

1 Output frem for dømmekraft?

Hvor optimerer I i dag stadig på output frem for dømmekraft?

2 AI-adfærd som kvalitetssignal?

Hvad skal der til, før I tør stole på en kandidats AI-adfærd som et kvalitetssignal?

3 Hvem ejer afvisningen?

Hvor i jeres proces afviser et system kandidater, uden at et menneske har set dem?