



AI, jämställdhet och den osynliga biasen

Transkribering: Avsnitt 48

Programledare 1: Olivia Hellbom

Programledare 2: Paula Jonsson

Gäst: Angelika Strandberg



Transkribering

00:00:06 Programledare 1: Olivia Hellbom

Jag läser boken osynliga kvinnor just nu och det är ju en bok som belyser att samhällsdata ofta är designade och utgår från män. Som norm och att brist på data från kvinnor. Och den boken är jätteintressant, den borde alla läsa, men den fick mig att tänka på det här med AI och även hur AI är kopplat till jämställdhet. Det är det första man lägger på, kanske är. Vilken data som används är den datan jämställd för just det data på kvinnor och på män. Hur ser den datan ut alltså om vi kollar tillbaks i tiden? Det har ju aldrig varit så jämställt som idag så ska vi använda.

00:00:52 Programledare 2: Paula Jonsson

Det gångna ja, dåtidens data.

00:00:55 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja, då går vi ju tillbaks i tiden på ett alltså. Det känns ju som att det är inom jämställdhet så blir det så tydligt.

00:01:04 Programledare 2: Paula Jonsson

Och vad det får för påverkan på.. Ja, men de ställen där den typen av AI implementeras som det handlar om rekryteringsprocesser eller hur man framställer en kvinna i en genererad bild.

00:01:22 Programledare 1: Olivia Hellbom

Du lyssnar på podcasten vad då i tjejen? Detta är det 47:e avsnittet vi som är programledare heter Olivia Hellbom.

00:01:29 Programledare 2: Paula Jonsson

Och, Paula Jonsson.

00:01:34 Programledare 1: Olivia Hellbom

Jag tycker också det är intressant att inte bara tänka på datat ut eller data, utan även hur viktigt det är att vi är representerade. När vi tar fram AI och alltså leder utvecklingen inom AI också att det finns en kvinna i rummet, så därför kommer det bli väldigt roligt och intressant avsnitt. Vi kommer lära oss mycket mer.

00:01:59 Programledare 2: Paula Jonsson

Precis.

00:02:03 Programledare 1: Olivia Hellbom

Idag så har vi med oss en expert på hur AI kan användas strategiskt och praktiskt i kommunikation. Hon har föreläst på ad-hoc leder kursen AI för kommunikatörer på Bergs och driver nyhetsbrevet sakta men säkert om AI för chefer och kommunikatörer. Välkommen till podden Angelica Strandberg.

00:02:29 Gäst: Angelika Strandberg

Tack snälla gud, det känns jättespännande att få vara med här och prata om någonting som jag gillar väldigt mycket, det vill säga a i men också lite allvarigare ämnen om hur vi som kvinnor representeras inom a, i och olika sätt.

00:02:46 Programledare 1: Olivia Hellbom

Jag tänker innan vi drar igång på ämnet a i och representation och allt det här, så får du Jättegärna presentera dig och säga lite, ja, vad du gör och så.

00:02:58 Gäst: Angelika Strandberg

Just det så Angelica Strandberg heter jag som sagt och jag jobbar med egentligen min egen firma som jag startade förra året i juni och det jag jobbar med mest. Det är att jag hjälper företag att implementera a i men också utbildar, föreläser och sen så jobbar jag också. Parallellt som marknadskonsult. Så det är väl min bakgrund, men tidigare har jag jobbat inom både makt. Marknad kommunikation försäljning och affärsutveckling i ganska många olika roller. Och innan dess har jag också jobbat som sjukgymnast. Är ju utbildad till det så att det visar ju också på att livet kan ta olika vägar och vägar inte. Och vägen är inte alltid spikrak till dit man ska, utan det här är ett ständigt lärande som jag ser det.

00:03:55 Programledare 1: Olivia Hellbom

Verkligen? Hur kom du in på? A i.

00:03:59 Gäst: Angelika Strandberg

Ja bra fråga. Jag började en roll som affärsutvecklare och precis i den vevan så kom chatt GPT och då började jag bli lite nyfiken på vad det här var och vad det innebar för min roll. Och samtidigt så läste jag en utbildning inom projektledning och började ganska snabbt in sig att det här verktyget är ju perfekt. För någon som är projektledare som kan strukturera upp? Mitt arbete från dag till dag men också hjälpa mig med strategier kring hur jag ska kommunicera. Så jag började lite nyfiket utforska det här och sen så var det faktiskt en kvinna som ringde från ett rekryteringsföretag och jag var inte riktigt ute efter någon ny tjänst. Men hon var väldigt på och intresserad av mig och vad jag höll på med. Och då började jag berätta om det här med A i för henne och att jag var ju lite frälst då i början, så då så sa hon till mig, vet du? Du ska få en utmaning av mig om tre månader så ska du hålla i en webinar tillsammans med mig för hela vårt nätverk här på Kim som företag tette så om a i för ledare inom marknad kommunikation. Och jag tänkte, herregud, så är inte fel. Ja, och så duktig är jag kanske inte heller på ämnet ännu, vilket också kanske är en klassisk kvinnlig reaktion. Så jag sa i alla fall ja, efter många om och men och tänkte herregud, så jag satt i princip ja alla vakna timmar. Mellan jobb och efter jobb och innan jobb och lyssnade på allt jag kunde och fokuserade på att lära mig så mycket som möjligt. Och sen hade jag det webinarier och det blev sån succé, så efter det så var det bara fullt järn. Och ja, jag hoppade av mitt förra jobb och startade eget och tänkte nu, emmy gör chans här att få göra någonting som jag verkligen tycker är jättekul och det gör jag fortfarande.

00:06:25 Programledare 1: Olivia Hellbom

Wow. Inspirerande tycker jag ändå att du vågade ta det steget för att jag tänker även när det var tidigt lät det ju som alltså när det precis hade kommit att att att våga liksom. Ja, men fördjupa sig inom det.

00:06:41 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men jag tror att min personlighet är väldigt mycket som jag är en early adapter. Jag älskar att hoppa på saker och lära mig nya saker. Och när jag gick en utbildning tjugonitton tror jag det var i på i HM om salzemarketing management. Då kände jag direkt att det här är någonting jag vill hålla på med. Jag vill lära andra. Jag älskar att få jobba med pedagogik och få andra att växa och det har varit egentligen min roll faktiskt väldigt. Genom min karriär så har jag ofta varit en VDS höger hand eller en ledningsgrupps stöd och hjälp i många. För alltså att det var föds det ganska naturligt för mig.

00:07:31 Programledare 2: Paula Jonsson

Jag tycker också intressant hur du beskriver att första reaktionen när du fick frågan om att hålla det här eventet, att det var ja nej, men jag kan väl inte så mycket? Ungefär det. Det är ju också genomgående i podden som många. Många säger att det är ofta kvinnors första reaktion att jag kan inte lika mycket som han eller han eller jag ska försöka dela skärm så att det är väl någonting som vi behöver sudda bort mer och mer tänker jag.

00:08:03 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, jag tror att det här är också en del utav det här. Vi ska prata om idag för att jag det är en naturlig reaktion hos oss kvinna generellt. Om vi nu får lov att generalisera lite grann så så ser ju jag det hos jättemånga. Man har kompetensen och man har viljan, men man vågar inte riktigt kliva fram för riskerna är för stor att man kanske blir satt på portan eller man känner sig dum eller man är inte riktigt så självsäker och det är ju jättesynd, jag menar. Det har varit tufft för mig också herregud jag och känt många gånger att jag har varit ute på vad jag tycker då har lis och när jag väl sedan kommer till rummet och håller en utbildning så inser jag att jag har väldigt mycket mer kompetens än vad jag själv gör mig själv för. Och jag tror att det är så vanligt och sen också att vi är vana att flytta fram andra vi flyttar fram våra närmaste våra vänner och våra barn får familj, vår man och kvinna eller vem det nu är. Vi försöker alltid det generellt och då blir det en krasch, tror jag för många att känna att man inte ska väl jag ska jag verkligen ta plats och det har varit tufft för mig också och hela det här med att man behöver marknadsföra sig själv och man behöver lyfta sig själv också för att kunna synas i vissa sammanhang. Det kräver ju också sitt att våga stå där och säga att ja, men ni ska anlita mig.

00:09:44 Programledare 2: Paula Jonsson

Precis verkligen. Jag tänker också på på den här föreläsningen som du höll. Du sa att det blev en succé. Vad vad är det reflektion? Som gjorde att det blev en sån succé som det faktiskt blev.

00:10:01 Gäst: Angelika Strandberg

Jag tror att för mig handlar det mycket om att våga bjuda på sina egna sin egen sårbarhet och sina egna misstag och det gör jag väldigt mycket i mina föreläsningar och jag bjuder på vår misstag. Jag har gjort och då får folk liksom ner Garden lite grann och känner att det kanske inte är så svårt och så komplicerat det här utan jag kanske också kan. Och sen försöker jag att alltid tänka att det ska vara otroligt praktiskt för det är ju så vi implementerar a i idag. Det måste kunna kännas som att det ger något värde för mig i min vardag. Annars kommer jag aldrig ta det till mig och jag tror att det är det stora bekymret när man lämnar det i hand till någon som i parken. Kanske har en pedagogisk bakgrund eller? Förstår hur en mänsklig transformation går till eller hur man implementerar på ett vettigt sätt. Då blir det väldigt mycket fokus på tekniken och väldigt lite fokus på vad människan ska använda det här till. Och jag tror att många känner den frustrationen idag. Jaha, så vi har fått verktygen. Vi ska göra någonting, men vad ska jag göra då? Säg Er.

00:11:23 Programledare 1: Olivia Hellbom

Du har ju en intressant. Inte input, det är fel att säga, vad säger man? Ja, synvinkeln på a i som jag tycker är superspännande för att jag tycker inte att man har läst så jättemycket om det. Nu kan det ju vara jag så.

00:11:31 Programledare 2: Paula Jonsson

Synvinkel.

00:11:40 Programledare 1: Olivia Hellbom

Jag ska inte. Säger man, men det här med A i och jämställdhet och att jag kom på mig själv att jag liksom inte ens har tänkt i de banorna.

00:11:50 Gäst: Angelika Strandberg

Nej.

00:11:51 Programledare 1: Olivia Hellbom

Hur liksom hur?

00:11:53 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men jag tror att det är ganska vanligt. Jag tror att det är ganska vanligt faktiskt många.

00:11:55 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja.

00:12:00 Gäst: Angelika Strandberg

Många som använder a i kanske inte riktigt reflekterar över vad det är. Den har blivit tränad på. Hur mönsterna ser ut och vad bias egentligen är som man då använder eller våra förutfattade meningar som någonstans finns där i bakgrunden och vi är alla delar av det här. Det är ju inte så att bajer sig någonting specifikt för någon grupp i samhället, utan vi har skapat det här tillsammans. Men man kan ju tänka sig att. Förutom allt det här då att att man ser a i som någonting tekniskt eller någonting som traditionellt kodas som manligt så är det ju också så att det som tränas på är ju gammal data. Och det är ju jättegammal data i många fall som då blir sanningar i i. Inom bemärkelse därför att den är tränad på det. Det är gamla normer. Det är sånt som skrevs för och då blir det ju också det att man senare när man börjar generera bilder så blir det väldigt tydligt. Skulle man generera en bild på en läkare till exempel så blir det nio av 10 * 1 man och en sjuksköterska. På samma sätt blir nio av 10 * 1 kvinna och det här är bara typ of the iceberg därför att det är så många. Olika bias som kommer in på olika sätt och vi ser också då att när vi inte är med i de rummen där besluten tas, då blir det här värre och värre. Så det här blir en ond cirkel någonstans. Vi finns inte med att ta besluten. Vi finns inte med när de här modellerna skapas och då kanske man inte riktigt ser det här problemet som ett stort problem. Och det är ju det som du bekräftar här nu. Vi har inte ens tänkt på det i i vissa fall, men vi tänker kanske på det när vi börjar använda den ibland och då kan det vara så att till exempel så ser man väldigt tydligt att kvinnor oftast porträtteras i hemmet. Och med sånt som är också. De är också porträtteras ofta också som. Ja kvinnor och även om man gör det i man, porträtterar en bild på ett företag så kan man se att även om det kommer med bilder på kvinnor så är de oftast unga och snygga i den bemärkelsen. Vad vi tycker då västerländska vackra. Vackra och unga och smala och med. Och medans männen då ofta finns i ledningsgrupp i. Styrningen de finns där och porträtteras där som beslutsfattare och professionella och det här är ju ett jättestor problem. Och det är ju. Också då att det här fortsätter naturligtvis eftersom det genereras nytt igen och igen och igen så egentligen så är det ju liksom hela själva algoritmen blir ju på något sätt också. En stink i maj Det fallet därför att det fortsätter så om vi inte gör någonting åt det. Så det är ju en del av vad jag då ser är viktig representation att vi behöver tänka på de här sakerna mycket, mycket mer.

00:15:40 Programledare 1: Olivia Hellbom

Finns det någonting som man kan göra alltså.

00:15:47 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, det handlar ju om att liksom få upp det på bordet att när företag tar in de här modellerna, att man att man verkligen pratar om de här sakerna som bajs är vad det innebär att när vi skapar kanske våra idealkund vad det nu är vi skapar så behöver vi tänka på att bias finns där och den finns där i verkligheten också. Så det är ju inte så att om jag som. Människa skulle skapa det, så skulle det kanske inte heller bli så mycket bättre ut. Jag kanske också har föreställningar om saker, men på något sätt så finns det ju en risk att vi går tillbaka i tiden snarare än att vi går framåt här. Så det är ju en viktig fråga som man behöver ändå adressera.

00:16:35 Programledare 2: Paula Jonsson

Nej men jag tänker på i rekryteringssammanhang så har man ju börjat testa a i som en rekryterare av nya kandidater och där ser man ju också en stor risk i att a i n är biest på grund av Gammal data var som är rätt och vad som inte är rätt.

00:17:03 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, det är jättebra att du tar upp det där för det är en jätteviktig fråga. Man gjorde en stor sån här implementering på Amazon där man tog in en modell och naturligtvis så har man ju det här på raden att vi vill ju ha in kvinnor i de här rollerna och vi har mer rekryterat män så man kan ju styra modellen till att den ska välja också kvinnor män.

00:17:29 Gäst: Angelika Strandberg

Modellen hade då istället för att välja bort kvinnor. C så hade den ändå fått in bias på grund av att den blev tränad på så mycket CVN från män så den plockade själv då bort sånt som där. Det stod i texten att man var med i den kvinnliga schackklubben även hos män, så att det blev en bajs att man någonstans var med i kvinnliga sammanhang och det här. Hade de ju inte ens räknat med och naturligtvis var det ju ingenting som Amazon ville ha, eller? Så de fick bara stänga ner hela det här projektet, och jag tänker. Tycker att här någonstans så ser vi att det här är mycket mer komplicerat än att bara tänka att ja, men om vi säkrar upp att vi vill ha kvinnor och vi säger dig till modellen. Så hjälper vi inte alltid det? Så det är en viktig fråga det också att. Jag tror att generellt så är det bara att vi kanske lägger alldeles för stor tilltro till de här modellerna och vad de ger oss på världsbild och det. Ser jag ju väldigt mycket också. Att ja, men det ser vi ju alla på till exempel på linkedin och så att man bara köper det första utkastet som kommer. Man kanske inte ens reflekterar över, vad är det som faktiskt då står här?

00:19:00 Programledare 1: Olivia Hellbom

Det känns eller det är ju ett så djupt problem alltså det. Det går ju så klart tillbaks till liksom samhällsproblem alltså innan a i fanns också.

00:19:11 Gäst: Angelika Strandberg

Det gjorde jag.

00:19:11 Programledare 1: Olivia Hellbom

Det är intressant att du nämner det att så här, även om man tänker på det även om man jobbar mot det så är det ju liksom inte bara att trycka. På en knapp, eller Ställa in inställningen utan.

00:19:20 Gäst: Angelika Strandberg

Nej.

00:19:22 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja problemet är djupare.

00:19:26 Gäst: Angelika Strandberg

Precis, och då kommer vi till den här frågan som vi pratade om att kvinnor saknas i rummet av a i byggs och det är han jättestor fråga som är ganska oroväckande. Jag skulle säga att a i utvecklingssiffrorna är brutala när det gäller jämställdheten. Det finns alltså 14 % Av kvinnor som är med i där besluten tas till alla de här a i uppstarterna som är nu har man räknat på som är i ledande seniorer roller i de här företagen. Och 22 % av den globala talangpoolen där. Jag vet inte ens om jag skulle räknas in i den. Jag skulle betvivla det så att någonstans så kanske det finns ett mörkertal, men jag tror att Det är dags för oss att kliva fram Och vi måste göra det gemensamt och då måste vi hjälpas åt och vi

måste lyfta varandra. Så jag tror att för att det är ingenting som säger att man måste ha en traditionell i t bakgrund eller att man behöver kunna vara otroligt teknisk utan tvärtom skulle jag säga så ser man att de som verkligen lyckas med sin implementering, de har jobbat jättemycket på den här mänskliga förflyttningen som vi pratade om tidigare. Så viktigt att få med sig människor som. Också kan se värdet i det här. För annars så hamnar man ju i någonstans endast att spara minuter och utveckla inte företagets kompetens eller framåt andra eller möjlighet till mer kund interaktion eller vad man nu skulle kunna få ut av. Det här finns ju massor om man börjar titta. Så det är ju också en viktig fråga.

00:21:23 Programledare 2: Paula Jonsson

Jag tänker på, du håller ju en kurs på på Berghs. Kan du berätta lite om den?

00:21:33 Gäst: Angelika Strandberg

Ja precis så att den kursen är en onlinekurs. Den är fyra veckor lång och vi börjar egentligen med en tretimmarsyon där man går igenom alla grunderna man läser verktygen. Man jobbar med prompting då som att prata med modellerna på olika sätt och titta på dem lite mer tekniska aspekterna av. Och pratar också naturligtvis om faror och etik och hållbarhet och såna saker. Och sen jobbar vi väldigt kreativt. Så man följer. Man har ett projekt som man skapar tillsammans med A i och sen. Så följer man det under fyra veckor. Och jobba med olika typer av strategier. Ska sett att få in a i i sitt arbetssätt, så då kan det vara både att skapa bilder och film och allt det här och podcast, så infographics och kreativa output, men väldigt mycket att bolla, idéer och tankar och jobba strategiskt med. Och när man då laddar in sitt eget material i a i det är ju då tycker jag som det verkligen finns ett riktigt värde i att. Att använda a i om man tänker sig att man jobbar i en en klassisk, liksom kontorsroll av olika slag. Sen finns det ju naturligtvis andra typer av a i där maskinlening och sånt som som genererar något helt annat. Men jag kan se att alla och det är så häftigt, väldigt många, helt nybörjar när de kommer. Och på fyra veckor så är de helt liksom transformerade kan man säga och alla och det det jag älskar mest. Det är nästan alla säger att ja, nu ska jag ta det här vidare på företaget. Jag ska vara den som ska utbilda mina kollegor eller jag kommer vara med i gruppen som håller i det här från att de kanske inte ens hade använt det. Så att det krävs en del och det krävs att lägga ner tid. Men transformationen kan gå ganska fort om man verkligen ser värdet.

00:23:52 Programledare 2: Paula Jonsson

Är det är det många kvinnor som anmäler sig till dina din kurs.

00:23:59 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, det är i huvudsak kvinnor. Jag skulle säga att det är kanske 90, tio eller 80 20 ibland. Kvinnor versus män och det är väl också för att vi befinner oss många i den klassiska rollen som jobbar med kommunikation, marknadsföring. Så det här är ju a i för kommunikatörer och det är ju också en roll som faktiskt är ganska utsatt när det gäller a i och ifrågasatt på många. Och det är ju både på grund av världsläget, men det är också mycket diskussioner kring vad kan man dra ner på och det här är ju faran när man då inte själv är med i rummet och tar beslut så kan det finnas risk för att folk tar beslut om ens roll som de inte har koll på och vet kanske inte ens vad det är man gör och hur man skapar värde. Sen tror jag att det gäller ganska många kvinnliga roller eller det här har vi ju sett. Att det är HR administration, kommunikation, det är service, desk och den typen av roller som är där. Man ser att det här är en klassisk effektiviseringschans med A i. Och då gäller det ju liksom att vara där och visa värdet.

00:25:27 Programledare 2: Paula Jonsson

Ja men precis. Jag har en bakgrund inom personal, jag och jag. Jag tänker just på det du säger om att effektivisera och till viss del så kan jag ju känna att ja, men det hade varit bra att ta hjälp av a i. Men, jag vill inte att vi förlorade det mänskliga i just personalfrågor så att det inte bara blir text på en på en skärm gällande något arbetsrättsligt eller något beslut som ska tas utan att det alltid finns någon där. Som är med.

00:26:04 Gäst: Angelika Strandberg

Precis och man kan ju tänka att. I alla fall i de roller jag har haft och på de företaget där jag har varit så har ju HR varit en trång sektor, alltid där man någonstans inte har hunnit med att göra det man är satt där för utan man svarar på frågor om löner och allt möjligt högt och lågt. Och det gäller nog också väldigt mycket marknad och kommunikation så att här handlar det ju tänker jag om att man tar chansen att någonstans lyfta sig från de frågorna. Och vad kan vi bidra med då? Då kan vi bidra med det här mänskliga som vi har saknat så mycket att faktiskt få ett stöd i sin rekrytering av någon som har koll på det här med både a i bias och kan hjälpa mig i h rollen. Det vore ju helt magiskt och jag tror att många sitter ju där och drömmer. Om att få På den hjälpen, men och jag tror att framförallt de som jobbar inom HR drömmer om att få jobba på det sättet Men jag tror att risken finns att om vi om vi ska vara rent krassa så är det någon annan som sitter och styr över besluten. Då finns det en risk att man bara ser pengar.

00:27:21 Programledare 1: Olivia Hellbom

Det kan ju bli förödande alltså. Det kan ju verkligen bli att vi går tillbaks ännu mer i framtiden tänker jag då alltså i i framtiden så kommer vi gå tillbaks ännu mer i tiden för att som du säger om vi skulle bli så att de här rollerna som består mest av kvinnor Plockas bort. Då står vi ju liksom i ett sämre läge om man säger än vad vi gör idag och vi har ändå kommit väldigt långt i så här i alla fall. Det är ju ja intressant och sorgligt.

00:27:45 Gäst: Angelika Strandberg

Precis. Exakt så ja, och det är det som jag tror att.

00:27:55 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja.

00:27:59 Gäst: Angelika Strandberg

Risken är att vår försiktighet och våran känsla av att inte våga kliva fram kan faktiskt ligga oss i fatet här. Vi behöver ta kommando i den här frågan. Vi behöver våga lite grann nu. Det är dags att vara modig därför att vi vill inte stå där. Jag vill absolut inte ha en utveckling där vi ser att dessa män. Skliga viktiga roller försvinna mer och mer och att a i ska ta över det därför att någonstans så. Är det ju. Det som också har skapat ett på många sätt, ett bättre. Arbetsliv får väldigt många i Sverige där vi kan ha mer balans och. Tyvärr rent generellt. Återigen så sitter vi kvinnor på väldigt mycket projektledning runt omkring i livet. Vi projektledare och familj och vänner och bekanta och farmor. Och det är ju allt som ska göras runt omkring och jag vet att det finns naturligtvis män som gör det också. Men traditionellt så ser det ut så här och då. Att vi också ska behöva känna oro för att här inte ska. Hans som ett värde i arbetslivet heller. Det känner jag mig lite orolig för. Nu är det ju inte tanken att den här. Podden ska bli någon såhär?

00:29:32 Programledare 2: Paula Jonsson

Nej, men det jag. Jag tänker ju bara rent spontant på.

00:29:34 Gäst: Angelika Strandberg

Dystopi, men jag tänker att vi har en möjlighet också att. Faktiskt kliva fram nu och våga säga att det här är viktiga frågor att ta hand om.

00:29:52 Programledare 2: Paula Jonsson

Just det som vi också berörde att det är ju mycket. Kvinnodominerande roller som försvinner i i m. A i. Och då finns inte kvinnorna i rummet där det beslutas så är ju risken ännu större.

00:30:06 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja verkligen. Jag tänker också så klart att inte det kommer ske över en natt, men Eller att man tänker så här, ja, men det här känns onödigt. Det här kan vi plocka bort och det här kan vi typ skära ner på det. Ja, vi använder a i och sedan att de i efterhand kommer och bara oj nej, det funkade inte lika bra som vi trodde att det skulle funka tänker jag att det också är en risk.

00:30:29 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men det finns ju många exempel redan där man har dragit ner på de här rollerna och man gjorde. På Klarna, väldigt tidigt och har kanske fått vända en del för jag tror att man hamnade i det här att man insåg att. Det var kanske inte så enkelt som vi hade tänkt oss från början. Vi saknar nog en del av den här mänskliga interaktionen i alla fall, men även på Scania har man ju dragit ner kraftigt på HR i Sverige och det kanske var en grej man skulle ha gjort. Men jag tror att man får en push av det här som händer med A i att man tänker sig. I vissa länder vet jag inte hur det är på Scania, men jag tänker mig att. Det kan också ge ledningsgrupper och styrelser och så en en push i att känna att ja, men vi har ju a i stöd. Vi kan ta hjälp av och då kan man också ha roll. Sa roller i andra länder, oavsett om det kan finnas en barriär i att prata ett annat språk. Så att det finns många aspekter på det här som är viktiga att bära med sig och en sak som jag ser otroligt mycket och när jag pratar med och jag har ju också varit inne på en hel del stora bolag och även mindre bolag, men också de som är lite längre fram i den här utvecklingen. Att, det är väldigt mycket press, ofta från styrelse och ledning. Alltså att på ledningen som. Pressa neråt i organisationen och man springer runt och säger, vad ska vi göra med A i vad ska vad gör vi den här veckan? Vad händer, vilka initiativ sker för? Att, det finns en lite av en panik och då? Är det också risk? Att man tar beslut som kanske inte är helt grundare, så jag tycker att vad jag egentligen vill säga med det här väldigt mycket är ju alltså att vi behöver ta mer plats på alla sätt och vis. Vi behöver ta plats i träningsdat vi behöver ta plats. I i rummen där a i byggs vi behöver ta plats i ledningsgruppen här för företagen och vi behöver ta plats i a i användandet generellt, för annars tror jag att vi någonstans kommer att gå bakåt i utvecklingen eller risken finns i alla fall. Och det vill. Ju vi ju verkligen inte se, men herregud har vi kämpat helt i onödan. Precis.

00:33:14 Programledare 2: Paula Jonsson

Börjar ju tänka på. Vad hände när AN börjar träna på sig Själv ja.

00:33:20 Gäst: Angelika Strandberg

Visst och det gör den ju till viss del redan när man med de här resonerande modellerna så så är det ju så att den går in i sitt träningsdata och resonerar med sig själv. Och det finns också. Jag tror att det finns en skepticism bland kvinnor generellt också på grund av väldigt många fina. Ideal alltså helt ärligt, så finns det mycket som händer i världen idag. Som oroar oss allihopa och oroar oss kvinnor väldigt mycket. Vi ser att det går bakåt med jämställdheten överallt vi ser att. A i används på ett sätt som känns väldigt oroväckande i både krigsföring och och politisk påverkan och obehagliga saker. Och då vill man kanske heller inte vara del av den utvecklingen. Och det är också någonting och och fundera kring därför att vårt ansvarstagande och Etiska kompass. Blir ju då någonting som kanske talar emot oss eller på något sätt kan användas mot oss i det? Eller ja, kanske inte. Att den används mot oss blir direkta medel, men att den ändå kan vara ett sätt att marginalisera oss kvinnor därför att vi inte tar till oss tekniken.

00:34:49 Programledare 2: Paula Jonsson

Nu jobbar min.

00:34:49 Programledare 1: Olivia Hellbom

Absolut det här kan vara en fördom, men jag tänker väldigt mycket på. Kvinnorna som är lite äldre, alltså som verksamma de jobbar men är lite äldre. Min bild av de är ju att som inte jobbar med i t att det de är väldigt rädda för i T Och teknik och typ ja a i och som du sa det är ju tänker jag också de jobben. Det är de kvinnorna jag tänker på, jobben som kan bli effektiviserade.

00:35:23 Gäst: Angelika Strandberg

Precis, jag tycker det är jättebra att du tar upp det här därför att vi äldre kvinna om jag säger vi, jag tänker att jag är i den kategorin. Det är ju väldigt ovanligt att vi kliver fram i den bemärkelsen som jag har gjort och där det någonstans finns ett otroligt stig mark kring att vi varken förstår teknik eller inte heller är intresserad av att lära oss någonting nytt i som att man tror att man. Har stannat i tiden. Det här gäller dock inte äldre män på alls. På samma vis skulle jag vilja säga medans jag ser. En jättestor skillnad i det här äldre kvinnor och man liksom får loss det här stora. Alltså ansvaret som man har för familjen så har man plötsligt jättemycket energi och det är ju det som har hänt mig. Jag har inte lärt mig så här mycket i hela mitt liv tror jag som jag har gjort det sedan att det är 1,5 år. När det gäller kompetens inom både ledning och och utveckling och förändringsledning och det är jätte jättespännande och jag har alltid i världen att kunna engagera mig i det här och vill göra det så att det är väldigt sorgligt. Och det gör ju också och jag ska vara helt ärlig. Jag ser ju skillnad på mig och mina manliga. Motparter eller mina kollegor i branschen? Det är inte så att man ifrågasätter deras kompetens på samma vis. Man vill ju veta, liksom har jag rätt kriterium. Man tittar på profilen några gånger extra för att se om om vi har en i t bakgrund eller vad ska jag som kvinna tillföra? Jag tror att det är många som sitter där och det är inte bara män. Som har den fördomen?

00:37:17 Programledare 1: Olivia Hellbom

Nej nej.

00:37:19 Gäst: Angelika Strandberg

Så att vi är liksom dubbelt utsatta kan man säga, men väldigt centrala i det här arbetet tror jag. Och det har ju också visat sig.

00:37:32 Programledare 2: Paula Jonsson

Det jag tänker på, det är ju så här kvinnors oro och så där i början, när a i börjar slå och man börjar kunna göra bilder på. Man kunde börja göra generera sånger via olika tjänster online. Då var det ju mycket så jag tänkte på niveas reklam till exempel. De gjorde ju en där. De genererade en bild, gör en vacker kvinna och så visar de det och där de gick emot den här bilden som vi har av en. Vacker kvinna som då är baserad på massa data bakåt i tiden, men att vi försöker att synliggöra det och spegla hur det faktiskt ser ut.

00:38:18 Gäst: Angelika Strandberg

Precis och jag håller helt med om det. Jag tycker att det är en jätteviktig fråga och vi har ju touchat på den ganska mycket här. Men jag tror inte tyvärr att det är rätt sätt att försöka att påvisa att a i inte är rätt modell att använda, att skrämma folk eller tjejmär folk från att använda a i. Då blir ju det ännu värre. Alltså någonstans så tror jag att vi kvinnor måste bara acceptera. Det här är här för att stanna finns inte. En chans att någonting kommer att hända, som kommer att säga att a i kommer försvinna ur våra liv. Det vore ja otroligt osannolikt kulve var något världskrig eller någonting? Jag har ingen aning, men Vi kvinnor behöver verkligen ta kommando snarare och visa och spegla världen som den ser ut och och våga säga som det är när vi ser de här bilderna som är genererade och våga kliva fram när vi ser de här texterna som känns fel Eller och det tror jag ändå är fortfarande jätteviktigt, men att inte använda a i intet alternativ sen när det gäller reklam. Då håller jag med. Då är det ju någonstans där behöver man ju vara lite försiktig. Men vi kommer nog att inom några år inte ens reflektera över det där längre. Tyvärr utan. Det kommer bara att ske och sen kommer vi aldrig veta Vad som är vad?

00:39:59 Programledare 1: Olivia Hellbom

Det är intressant för jag tycker att jag har börjat störa mig på a i genererade alltså reklam och. Och, ja, men även så här, jag tycker att man hör det från andra också att så här ja, men det är väldigt tydligt texter som är skrivna med A i linkedin inlägg? Ja, men att Att folk också har ja börjat tröttna på det och typ. Att, det känns liksom? Jag vet inte jag. Jag undrar om det liksom kommer vara. Alltså, så här kommer vi nu nu. Nu har vi liksom en vision av att ja, men vi kommer använda det mer och mer och mer. Men kommer vi verkligen göra det? Kommer inte folk bli galna? Kommer inte folk tycka att

så här? Ja, men den här reklamen är så tydligt gjord med A i. Och att man inte vill ha det, typ? Att. Att man har velat det där, men nu vill man bara ha det äkta.

00:40:47 Programledare 2: Paula Jonsson

Saknar Istället typ man vill ha den den riktiga människan och och.

00:40:54 Programledare 1: Olivia Hellbom

Ja.

00:40:55 Programledare 2: Paula Jonsson

Det riktiga skapandet om det nu kan kallas det riktiga skapandet. Jag vet inte. A i är ju mycket ta in inspiration från olika typer av verk och så sen gör någonting eget av det.

00:41:08 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men jag tror att ni har rätt där i mycket det ni säger. Min tanke är att jag tror att och det här har man pratat mycket om. Vad är de nya kvaliteterna och de nya viktiga sakerna som företag behöver satsa på när a i kommer att göra ganska mycket av de här, både repetitiva uppgifterna och kanske också. Kommer kunna göra mycket av marknadsföring till exempel, men de kommer ju inte kunna ersätta mötet och det är autentiska. Det genuina och vi människor. Vi är människor, vi lever på relationer. Och vi behöver mötas och vi behöver känna oss sedda och jag tror att varje utveckling har sin motreaktion och den kommer komma. Men den kommer inte stoppa utvecklingen av a i till det finns alldeles för mycket pengar att tjäna här. Så är det. Alltså, jag tror att även om vi kvinnor sätter oss på barrikaden och bara säger. Vi vill ju. Inte ha a i något mer så kommer det ju inte att ske så att risken är att man då snarare än att kliva fram och ta kommando i hur hur a i utvecklas så kommer vi ju sitta i baksätet och få se vad som händer. Så.

00:42:38 Programledare 2: Paula Jonsson

Vad om du skulle, du har ju ändå börjat någonstans med A i ett intresse har vuxit fram och du har verkligen tagit till dig. A i på ett på ett bra sätt och ett fint sätt som också du också leder du inspirerar du föreläser du håller kurser du ger du delar med dig av din kunskap och inspirerar hur man kan använda a i på ett på ett bra sätt. Vad? Skulle du säga till kvinnor som? Är lite osäkra kring ja, men är det rätt tid att komma in i i t branschen eller jag vill? Jag är nyfiken på a i, men jag vet inte. Jag kanske inte kan någonting? Ja. Så.

00:43:30 Gäst: Angelika Strandberg

Ja. Jättebra fråga. Jag tänker att steget är kortare än vad du tror. Faktiskt, det är inte så svårt. Det är varken så svårt tekniskt eller heller svårt att implementera oss, speciellt för de som har referensramar inom yrkesvärlden. Så om du har varit yrkesverksam ett tag så kan du verkligen se ofta och det här tycker jag är intressant för de gjorde en undersökning på novo nordisk när de införde copyle. Och de införde det till tjugotusen av sina anställda på bred front och där såg de och och det här är också. Här kan vi prata om varje, men alla trodde ju att de som var äldre skulle tycka att det här var bara jättejobbigt. Men det visade sig vara helt tvärtom så att de såg att det var de äldre som tog till sig a i snabbast eller mest i sitt yrkesverksamma liv för att de kunde sätta det i en kontext. De hade redan kunskapen och kunde snabbt se hur a i skulle kunna hjälpa då. Och här tror jag att för många kvinnor sitter i operativa roller och jobbar dagligen med så att när en kvinna tar till sig a i så ser jag när jag har hand om utbildningen, hur de blommar ut direkt och ser möjligheter och massor med möjligheter i privatlivet också ofta wow. Då kan jag få hjälp med det här. Åh, herregud, vad skönt därför att våra. Gärna är väldigt aktiva hela tiden och vi har så mycket kommunikation att bolla i luften och om vi ska generalisera. Vi har väldigt mycket mer touchpoints runt omkring oss och ta hand om väldigt mycket kommunikation och då är ju a i en fantastisk vän a om man säger i det arbetet så att jag skulle säga alla kvinnor. Kvinnor och gärna i äldre kvinnor hoppar på att testa. Det kommer bli förvånad hur bra det här är som ett stöd för dig i vardagen.

00:45:50 Programledare 2: Paula Jonsson

Finns det några tips på? Ja, men någon kurs eller någonting? Steget in om det är någon som lyssnar på det här och tänker ja, men hur om jag vill, hur gör jag bäst?

00:46:06 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men precis för det första, jag tycker man ska göra, det är att man ska. Kräva att man ska få utbildning. Väldigt många företag satsar inte ens på utbildar man bara skapar förutsättningar genom att köpa in verktyg. Inte ens det alltid, men när man gör det och så tänker man att folk ska lära sig på egen hand. Det sker inte särskilt ofta. Det är de som som jag då som är nyfikna av naturen, kanske som som läser ändå. Men de kanske inte heller behöver utbildning, men det jag ser är att många tror att de har kommit längre än vad de har. Också så att jag skulle säga nästan alla bolag skulle ha glädje av att ta steg tillbaka och se ge alla samma förutsättningar. För det är också en del av att låta kulturen bli inkluderande därför att det här med psykologisk trygghet är jätteviktigt i sammanhanget. För om man inte känner att man kan ställa frågor att man kan. Få lov att vara. Ja, men för att. Kaos och förvirring en stor del av att lära sig a i därför att det är ju så mycket som händer och det är ju fine och det får man köpa. Men om man inte får lov att ha den öppenheten. Öppenheten på företaget utan att man ska kunna och folk sitter och gömmer och. Eller ännu värre låtsas att de inte använder a i fast de använder a i som är jättemånga gör. Då tror jag att man är fel ute så att jag skulle gå till min chef och så skulle jag prata med dem och sen så skulle jag verkligen se till att försöka kliva in och ta plats i implementeringen. Och jag har varit ute en hel del hos hos företag nu också och tittat på hur kan de implementera a i och där ser man ju också att man behöver. Inte ha en färdig ritad karta? Absolut inte, men man behöver ha en förståelse för att det är människor som ska lära sig nytt och det här är ett motstånd även om man som jag tycker att det är jättekul. Så är det ändå jobbigt. Och det ska man inte underskatta, så går man bara en kurs även om det är jättebra man kan gå. Det finns massor med gratis grejer, naturligtvis också online. Så räcker det oftast inte. Det därför att man faller tillbaka till gamla mönster.

00:48:52 Programledare 2: Paula Jonsson

Det gäller att bara fortsätta att fortsätta.

00:48:55 Gäst: Angelika Strandberg

Det är ett konstant lärande skulle jag säga och då behöver man ha någon och man kan gärna ha någon som som kontinuerligt liksom hjälper en med det och eller att man har någon internt som hjälper en med. Det så det.

00:49:10 Programledare 2: Paula Jonsson

Ja, men jag tänker här, vi har ju pratat lite mentorskap i i tidigare avsnitt. Här är det ju ett sånt. Initiativ väldigt lägligt om man är ny in i a i i svängen och och fundera på vad hur man kan utvecklas eller vill ha någon att bolla med bara det behöver ju inte vara ett initiativ som är igång. Att nu kör vi strukturerat så här. Det kan bara vara att ja, men den här kvinnan på. Längst in verkar vara jätteintressant i a i jag slänger iväg en fråga och fråga om hon vill vara ett bollplank. Vi kanske kan träffas över en lunch om hon bor nära eller bara köra något teams möte eller vad det nu kan vara en gång i månaden eller vad man nu bestämmer? Det behöver ju inte vara en högre tröskel än än. Det är egentligen.

00:49:58 Gäst: Angelika Strandberg

Nej, precis och det finns väldigt mycket. Bra poddar och det finns mycket bra fakta där ute som man kan ta till sig. Men jag förstår också att det är ganska jobbigt att försöka hitta vad som passar för mig och det. Är ju, tror jag, den stora utmaningen här att försöka hitta både så att det läggs någon förväntan eller krav på mig som anställda att försöka hitta min egen utveckling. Så att om det är någon som sitter i ledande ställning så skulle jag definitivt rekommendera att ta kommando i frågan för att det kommer bli svårt annars alla kommer ha helt olika bilder av vad de ska göra med A i vad är det endgame ni som vi pratade också? Vad vad är det som som företaget ska uppnå? Är det verkligen? Effektivitet. För, jag tänker mig så här oK säg att vi Att vi bara gör världens bästa implementering och alla blir säg 30 % mer effektiva.

Vi har 30 % över på dagen Vad ska den tiden vara, vad ska den bestå av Och de här frågorna är ju jätteviktiga att faktiskt ställa sig därför att det är klart att vi kan effektivisera det och dra ner. Personal men vad skulle hända om man tog alla de 30 procenten per dag per anställd och jobbar med hög kvalificerade uppgifter? Mer strategiskt mer kundnära mer kundmöten mer. Jättebra kvalitet i sitt arbete snarare. Då skulle det ju hända något riktigt spännande med företaget så jag tror att många alltså det blir för simpelt när man pratar om spara minuter här och skicka ett mejl där. Det är inte det som jag tror är den riktigt stora vinningen.

00:52:10 Programledare 1: Olivia Hellbom

För jag tänker också det att man kanske kan bevisa att ja, men som du sa att det blir effektiv, effektivare och så vidare. Men jag tycker även om man plockar bort en person ur personal då. Så förlorar man ju mångfalden kanske eller man förlorar på andra sätt än just det effektiva liksom.

00:52:26 Programledare 2: Paula Jonsson

Och vem plockar man först? Ja.

00:52:29 Programledare 1: Olivia Hellbom

Det kanske behövs alltså för att ja behålla mångfalden och variationen och så vidare.

00:52:37 Gäst: Angelika Strandberg

Ja och risken är ju att man har ju också investerat väldigt mycket i de här människornas kompetens.

00:52:45 Gäst: Angelika Strandberg

Och det är ju otroligt kostsamt om man då sen inser att oj, det här blev inte vad vi hade tänkt oss. Vi blev supereffektiva, men alldeles utarmade på kompetens.

00:53:00 Programledare 2: Paula Jonsson

Verkligen?

00:53:01 Gäst: Angelika Strandberg

Så att jättespännande frågor tycker jag som vi kvinnor behöver vara med och få diskutera.

00:53:10 Programledare 1: Olivia Hellbom

Verkligen?

00:53:12 Programledare 2: Paula Jonsson

Men. Som en avrundande fråga. Vad händer? Om vi inte ökar mångfalden inom inom a i nu.

00:53:26 Gäst: Angelika Strandberg

Jag tror att vi kommer att. Vi kommer att se en mindre. Jämlik värld framför oss faktiskt och. Jag hoppas verkligen inte att det ska behöva ske och jag tänker att det behöver inte ske. Vi har det i hand nu så vi behöver uppmuntra varandra. Och uppmuntra unga kvinnor ta sig in i den här branschen. Och uppmuntra äldre kvinnor att kliva fram också och alla där emellan och att faktiskt bara en gång. En gång till fundera kring när man ska ta in någon och jag måste säga att när jag skulle till adhör så kommer jag dit bara på grund av att min manliga kollega inte kunde som var bokad från början. Och det säger. Ju lite grann att man faktiskt till och med på ett kvinnligt nätverk tänker så att det är en man som ska

komma och prata. Och det är viktigt att ha med sig tycker jag att det händer överallt och vi är alla del av det. Jag är också del av det jag har. Också massor med fördomar och jag tror att det är så viktigt att vi vågar titta på dem och faktiskt. Tänka en gång till och lyfta varandra så mycket vi kan. Det är någonting som vi inte alltid gör som kvinna.

00:54:56 Programledare 1: Olivia Hellbom

Nej och jag tänker också på det att jag jag har mycket så här där det gäller jämställdhet. Vi pratar ju mycket om det såklart i podden och så inom i t branschen också och det är många som är så här. Ja, men inte, det är absolut inte exkludera. Men och att det är så här känsligt. Jag ville bara säga det att man behöver inte tänka att man exkluderar utan man tänker snarare tvärtom. Vi lyfter istället kvinnor så att ja går det att välja en kvinna i en bransch eller i ett fält där det är underrepresenterat, varför inte? Det är väl alltid bättre när vi är? Ja men blandade och lika liksom.

00:55:30 Programledare 2: Paula Jonsson

Exakt och jag tänker också. Det behövs ju fortfarande. Vi har ju jobbat jättemycket med jämställdhet inom i t branschen. Vi försöker lyfta fler kvinnor att vara talare på events, att ja. Men synas mer men uppenbarligen så. Har det inte varit tillräckligt, utan vi måste ju fortsätta att lyfta kvinnor inom i t.

00:55:56 Gäst: Angelika Strandberg

Ja, men ett sånt här nätverk blir ju väldigt, väldigt, väldigt viktigt i det här sammanhanget. Jag tror att vi behöver ha få rum där vi och vad det är som ni säger att ja, vi exkluderar ingen, det är inte det det handlar om. Båda perspektiven behövs. Vi behöver ha både kvinnor och män som pratar om de här frågorna finns många manliga frågor som är jätteviktiga att lyfta. När det kommer till ensamhet och isolering och som a i kanske också tyvärr. Kan vara en en dålig. Del i om vi inte pratar om de här frågorna också så att jag är allt för att att ha en gemensam arena. Men vi måste i så fall kunna lyfta fram kvinnor i den arenan. För det där finns vi inte idag och definitivt inte där a i systemen byggs eller inledningssammanhang när det gäller a i beslut.

00:56:59 Programledare 1: Olivia Hellbom

Word ja bra.

00:57:01 Programledare 2: Paula Jonsson

Nej. Tack så jättemycket Angelica för att du ville ställa upp som gäst i podden och prata om det här. Jätte, jätte intressanta och väldigt aktuella ämnet.

00:57:15 Gäst: Angelika Strandberg

Tack så hemskt mycket. Det var jättekul att få komma och prata med er. Och jag hoppas att Jag hade någonting som att komma med som kändes lite nytt.

00:57:25 Programledare 2: Paula Jonsson

Det, hade du verkligen och någonting som vi alla behöver bli påmind om tycker jag. Och tack till dig som har lyssnat om du vet någon inspirerande kvinna inom i t som du tror skulle passa bra som gäst, så tveka inte att höra av dig till Olivia hellbom eller Paula Jonsson på linkedin eller mejla addher-podcast@sogeti.com tack så mycket.