

# Optimalisatie van wervingsprocessen met AI: Slim technologie gebruik en HR?

30 Mei 2024  
Prof. dr. Annet de Lange

Berenschot



1

## Agenda

- AI en wervingsproces: 5 routes voor optimalisatie
- Slimme technologiegebruik en HR?
- Relaties technologiegebruik en Duurzame Inzetbaarheid?
- Technologie en de Arbeidsmarkt: risico groepen
- Conclusies

Berenschot



2

Visior	Gartner	David Green	Bernard Marr	Unleash	Mersey	Culture Amp
Reinvent work from within to leader and Manager development	Organizational culture	Power the value of a hybrid, flexible, and more humane organization	Executive fit	AI in the flowchart between HR and C-suite	Hybrid work	Empowering front
Anchor HR to business outcomes		Package workforce and work for the future of work	The next generation	Get the HR tech stack right	Culture will unlock workforce potential	The next generation of managers is already here
Take a people-first approach to AI at work	HR technology	Partner more effectively with finance	HR tech	Embrace AI's promise at work	The changing shape of work requires a new approach to strategy	Embedding workforce tech
Discover untapped value via managed effectiveness	Change management	Make workforce planning strategic	Flexible working	Drive productivity through engagement	An accelerated shift from jobs to skills	Continue worthy experiences
HR and business become parallel	Career management and internal mobility	Empower and invest in people managers	Strikes and industrial action	Keep HR's eye on mind	As well as the best HR practices you have in place	The generative AI experience
New tech requires a data-based approach		Prepare the organization and HR for the digital era	Upskilling and reskilling the workforce	Office experience		Greater pay transparency
Customer analytics to specific needs		Shift people analytics from insight to value	Staff retention			Working human as intelligent tech enabler
Establish new work norms to reduce risk and increase certainty		Build the data-based organization				
Smart business partners for big time analytics		Advocate HR				
		Prioritize HR upskilling				
		Organizational agility				
		Reinventing the learning organization				

AI= Future of Work

Berenschot Future of Work HR trends 2024



3

# AI en werving?

Voorbeeld EY.ai | EY – Global



Berenschot

4

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5 vormen van inzet AI in werving

### 1 Automatisering van Routine Taken:

- CV screening
- Interviewplanning en agendabeheer

Rol van HR:

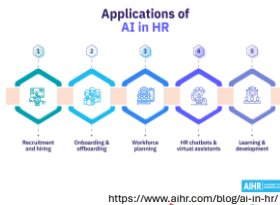
- Focus op strategische taken en kandidaat ervaring (warme welkom, onboarding)

### 2 Verbetering van Kandidatenervaring:

- Chatbots voor real-time communicatie
- Gepersonaliseerde baanaanbevelingen

Rol van HR:

- Optimaliseren van interactiepunten en mogelijke technische storingen



<https://www.aihr.com/blog/ai-in-hr/>

Berenschot

5

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5 vormen van inzet AI in werving

### 3 Geavanceerde Data-analyse:

- Voorspellende analyse voor succesindicatoren
- Bias reductie

Rol van HR:

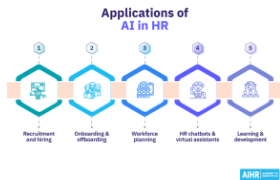
- Waarborgen van eerlijkheid en transparantie

### 4 Optimalisatie van Kandidatenzoektocht:

- Talent pooling
- Analyse van sociale netwerken

Rol van HR:

- Proactief rekruteren en relatiebeheer



Berenschot

6

---

---

---

---

---

---

---

---

## Breder Werven: Overheden Brabant



### Carriere switchers:

In Brabant durven overheden anders te werven voor het ruimtelijk domein én met succes.

Zorgen dat het in de toekomst ook goed wonen, werken en recreëren is in de [Provincie Noord-Brabant](#).

De Provincie heeft samen met de Vereniging van Brabantse Gemeenten (VBO) de handen ineengeslagen:

*Zie werven zij-instrumens, die met een bijbehorend ontwikkeltraject worden klaargestoomd tot adviseur ruimtelijke ordening.*

Het bijbehorende werving- en selectieproces, dat ondersteund is door [Berenschot Search](#), heeft kandidaten aangetrokken die deze carrièreswitch willen maken. Deze out-of-the-box manier van personeel aantrekken sloeg aan, getuige het aantal aanmeldingen en benoemde kandidaten die per 1 mei en 1 september zijn gestart.

Berenschot

www.berenschot.nl



7

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5 vormen van inzet AI in werving

### 5 Verbetering van Onboarding

- Gepersonaliseerde onboarding platforms (zoals voorbeeld EY)
- Performance tracking (zoals **NextGenHR Berenschot**)

### Rol van HR:

- Begeleiding en ondersteuning van nieuwe medewerkers (coaching, trainingsaanbod etc.)

### Conclusies:

- Efficiëntieverbeteringen door AI
- Strategische rol voor HR
- Samenwerking voor optimale wervingsresultaten en aandacht voor thema slim technologiegebruik

Berenschot



8

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Berenschot

Metam verduurzamt



9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### Wat verstaan jullie onder slim technologie gebruik?

Waiting for responses ...



10

---

---

---

---

---

---

---

---



#### Snelheid van adoptie

Geeft aan hoe snel werknemers zich aanpassen aan een verandering en (hoe snel) hun manier van werken (aangepast is).



#### Uiteinde gebruik

Geeft aan hoeveel mensen uiteindelijk de verandering adopteren in hun dagelijkse manier van werken.



#### Vaardigheid

Hoe efficiënt zijn medewerkers (in de nieuwe manier van werken) van zodra ze de verandering geadopteerd hebben.

11

---

---

---

---

---

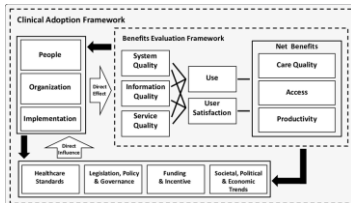
---

---

---

### Overzicht reviews – frameworks

Clinical Adoption framework (CA)



12

---

---

---

---

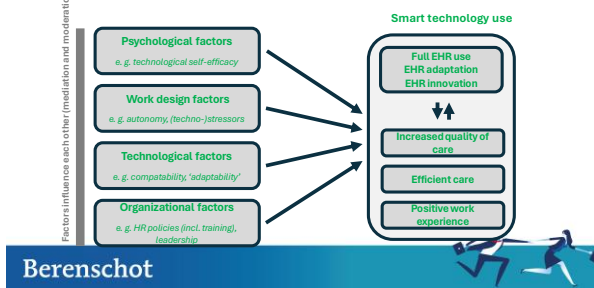
---

---

---

---

### Multidisciplinary model



13

---

---

---

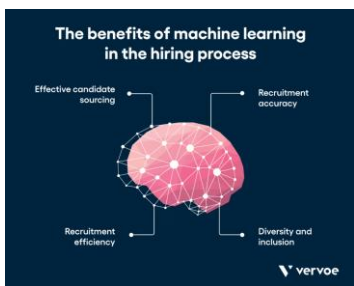
---

---

---

---

---



14

---

---

---

---

---

---

---

---

### Adopting AI in Recruitment: Using the AI Risk Framework



Berenschot

15

---

---

---

---

---

---

---

---



### Overzicht reviews slimme technologie EPD:

- Attitude tegenover systeem is een belangrijke factor voor adoptie (Castillo, Martinez-Garcia & Pulido, 2010)
- Meest voorkomende barrières zijn:
  - (1) gebrek aan computer ervaring,
  - (2) gebrek aan ervaren nuttigheid,
  - (3) gebrek aan ervaren gemakelijkheid en
  - (4) technische tekortkomingen.

---

---

---

---

---

---

---

---

Berenschot



16



- Techno-overbelasting, techno-invasie, techno-complexiteit, techno-onveiligheid en techno-onzekerheid.
- Duurzame inzetbaarheid is gemeten aan de hand van de drie bekende pijlers: werkvermogen, employability en vitaliteit. Aan dit onderzoek werkten 158 respondenten mee.
- Al met al blijkt uit deze studie dat de consequenties van **technostress voor duurzame inzetbaarheid gering zijn**.
- Kalenderleeftijd lijkt in dit verband **geen grote rol te spelen**

---

---

---

---

---

---

---

---

17

### TNO Onderzoek (Van Dam & Geuskens, 2019)

Uit het onderzoek blijkt dat werknemers die in de afgelopen 12 maanden gebruik zijn gaan maken van nieuwe technologie, zoals een machine of ICT, vaker een slechte aansluiting: tussen hun kennis en vaardigheden en de baan ervaren.  
Dit geldt zowel voor de korte, als de iets langere termijn (na 1 jaar).

Daarnaast lijkt de invloed van technologie op duurzame inzetbaarheid te verschillen tussen groepen werknemers.

Risicogroepen bij de inzet van nieuwe technologie lijken:

- **Oudere werknemers** (aansluiting kennis en vaardigheden),
- **Werknemers met een lage opleiding** (burn-outklachten, lagere bevoegtheid),
- **Werknemers met weinig sociale steun van collega's** (burn-outklachten, lagere bevoegtheid en werkvermogen)
- **Werknemers met een lage leeroriëntatie** (aansluiting kennis en vaardigheden).

---

---

---

---

---

---

---

---

Berenschot



18

Welk percentage medewerkers heeft behoefte aan



Berenschot

19

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

AI Strategie belangrijk

- Een AI-strategie is in lijn zijn met (of onderdeel van) het digitaliserings-en/of innovatiebeleid van de organisatie.
- Wat is de (verwachte) toegevoegde waarde? Denk aan een hogere efficiëntie, meer werkplezier door routinematige klusjes te automatiseren of het verbeteren of innoveren van bestaande technologie. Als zo'n visie niet goed te onderbouwen is, gaat AI waarschijnlijk nog niet goed bij het digitale volwassenheidsniveau van de organisatie.
- De volgende stap is het ontwikkelen van een concreet plan van aanpak waarin de strategie wordt omgezet in doelen, resultaten en activiteiten.
- Het ontwikkelen van beleid over de inzet van AI of een proof of concept opzetten voor het gebruik van taalmodellen in het werk kunnen dan relevante resultaten zijn.

Stapsgewijs naar een AI-strategie | Berenschot blog  
NWO komt met voorlopige richtlijnen gebruik AI | NWO

Berenschot

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Berenschot

21

---

---

---

---

---

---

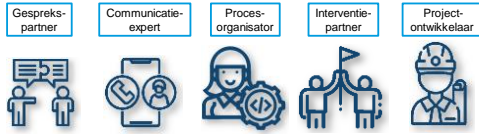
---

---

---

---

### Helikopter lessen: HR-rollen Slimme Technologiegebruik



HR – NKDI

Berenschot



22

---

---

---

---

---

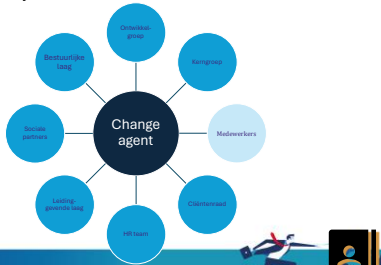
---

---

---

### Stakeholderperspectief en systeemleren

- Change agent
- Ontwikkelgroep
- Kerngroep
- Medewerkers
- Cliëntenraad (why)
- HR-team
- Leidinggevende laag
- Bestuurlijke laag
- Sociale partners



Berenschot



23

---

---

---

---

---

---

---

---

Bedrijven en individuen moeten zich bewust zijn van de impact van technologie op de arbeidsmarkt

Het is belangrijk proactief stappen te ondernemen om AI via slim technologie gebruik in te zetten voor werving

Dit omvat investeren in training en ontwikkeling, het stimuleren van een leercultuur

En het aanpassen aan de veranderende eisen van de moderne werkplek.

### Conclusie

24

---

---

---

---

---

---

---

---



### HR masterclasses met aandacht voor rol AI:

**Duurzame inzetbaarheid**

Organisaties willen medewerkers die vitaal zijn, over de juiste vaardigheden beschikken en gemotiveerd hun werk doen. Wij helpen (beveilig)organisaties met het creëren van een gezonde en productieve werkomgeving.

**Maak weten?**  
Stuur een vraag of het me doet.

**STUUR EEN VRAAG**

**Berenschot**

25

---

---

---

---

---

---

---

---

**ChatGPT Mastery Cheat Sheet**  
Go from Beginner to Pro

**PROFITABLE OPPORTUNITIES**

**PROFITABLE OPPORTUNITIES**

**PROFITABLE OPPORTUNITIES**

**10 AI TERMS EXPLAINED**

- MACHINE LEARNING:** Uses patterns in data to make predictions or decisions.
- DATA MINING:** Analyzing large datasets to discover hidden patterns.
- LANGUAGE MODELS:** AI systems that generate human-like text.
- LLM:** Large Language Model, a type of AI model that can generate text.
- NEURAL NETWORK:** A type of AI model that mimics the human brain's structure.
- NLP:** Natural Language Processing, the ability of machines to understand and generate human language.
- DEEP LEARNING:** A type of machine learning that uses neural networks with many layers.
- GENERATIVE AI:** AI systems that can generate new content, such as text, images, or music.
- AI BIAS:** Bias in AI systems that can lead to unfair or discriminatory outcomes.
- ETHICAL AI:** AI systems that are designed to be fair, transparent, and accountable.

Berenschot

26

---

---

---

---

---

---

---

---