

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

30 Mei 2024

Prof. dr. Annet de Lange

Berenschot



# Agenda

AI en wervingsproces: 5 routes voor optimalisatie

Slimme technologiegebruik en HR?

Relaties technologiegebruik en Duurzame Inzetbaarheid?

Technologie en de Arbeidsmarkt: risico groepen

Conclusies



Visier	Gartner	David Green	Bernard Marr	Unleash	Mercer	Culture Amp
The CHRO leads from outside in.	Leader and Manager development	Prove the value of a fairer, healthier, and more humane organisation.	Generative AI.	Fix the disconnect between HR and C-suite.	Hybrid work.	Regaining Trust.
Anchor DEI to business outcomes.	Organisational culture.	Redesign workplaces and work for the hybrid era.	The next generation.	Get the HR tech stack right.	Culture will unleash 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 reward.	Embedding workplace tech.
Discover untapped value via manager effectiveness.	Change management.	Make workforce planning strategic.	Flexible working.	Drive productivity through engagement.	An accelerated shift from jobs to skills.	Commute-worthy experiences.
HR and business become symbiotic.	Career management and internal mobility.	Empower and invest in people managers.	Strikes and industrial action.	Keep DEIB top of mind.	AI will be the best HR employee you hire in 2024.	The generative AI experience.
New tech requires a skills based perspective.		Prepare the organisation and HR for the age of AI.	Upskilling and reskilling the workforce.			Greater pay transparency.
Customise analytics to specific needs.		Shift people analytics from insight to value.	Office experience.			Staying human as intelligent tech evolves.
Establish new work norms to reduce risk and increase certainty.		Build the skills-based organisation.	Staff retention.			
Small business is primed for big-time analytics.		Advance DEIB.				
		Prioritise HR upskilling.				
		Organisational Agility.				
		Nurturing the listening organisation.				

AI= Future of Work

# Berenschot Future of Work HR trends 2024



# AI en werving?

Voorbeeld [EY.ai](#) | EY – Global



Berenschot



# 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)

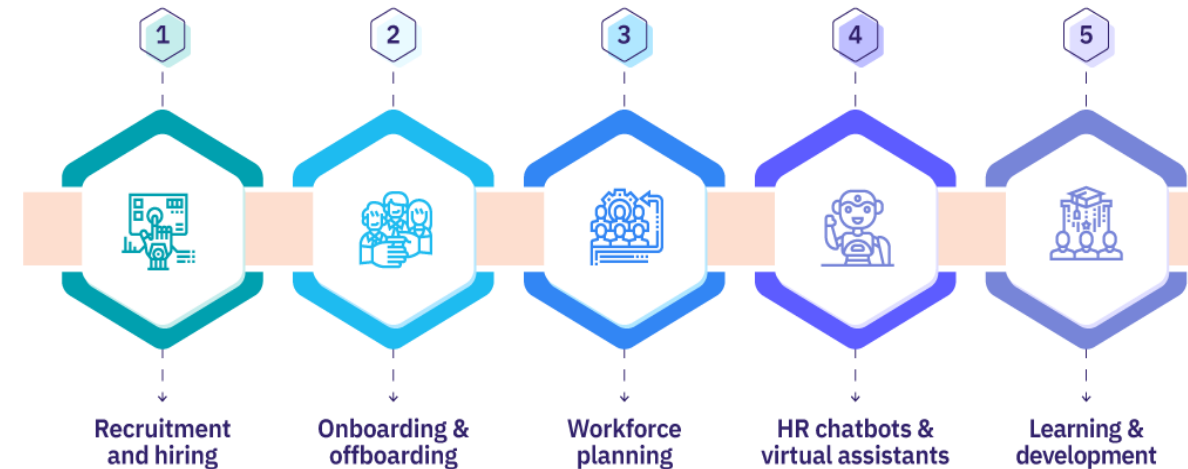
## 2 Verbetering van Kandidatenervaring:

- Chatbots voor real-time communicatie
- Gepersonaliseerde baanaanbevelingen

Rol van HR:

- Optimaliseren van interactiepunten en mogelijke technische storingen

## Applications of AI in HR



AIHR ACADEMY TO INNOVATE HR

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



# 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

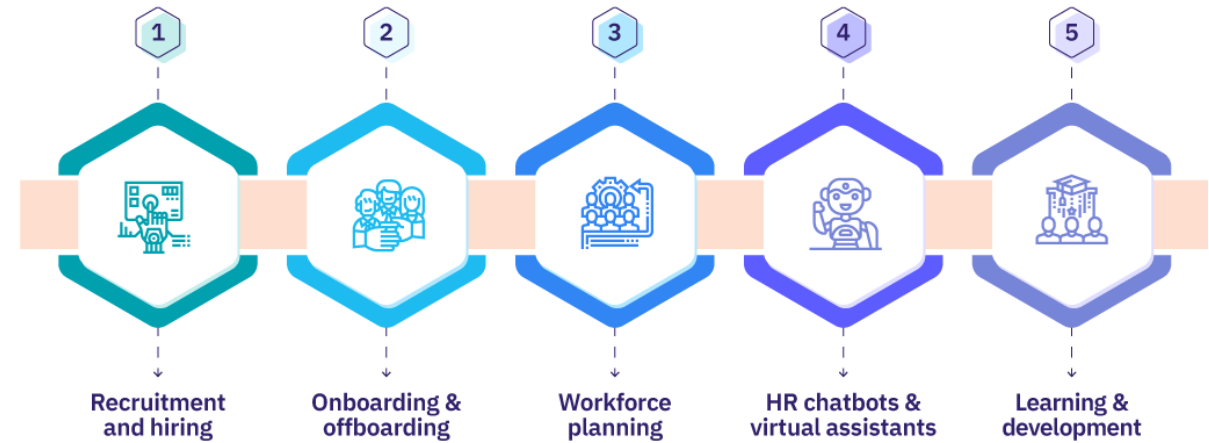
## 4 Optimalisatie van Kandidatenzoektocht:

- Talent pooling
- Analyse van sociale netwerken

Rol van HR:

- Proactief rekruteren en relatiebeheer

## Applications of AI in HR



AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR





# 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 (VBG) de handen ineengeslagen:

*Ze werven zij-instromers, 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.



# 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**

Intern vertrouwelijk



Join at menti.com | use code 1517 3054

Mentimeter

# Wat verstaan jullie onder slim technologie gebruik?

Waiting for responses ...



Berenschot





### Snelheid van adoptie

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



### Ultieme gebruik

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

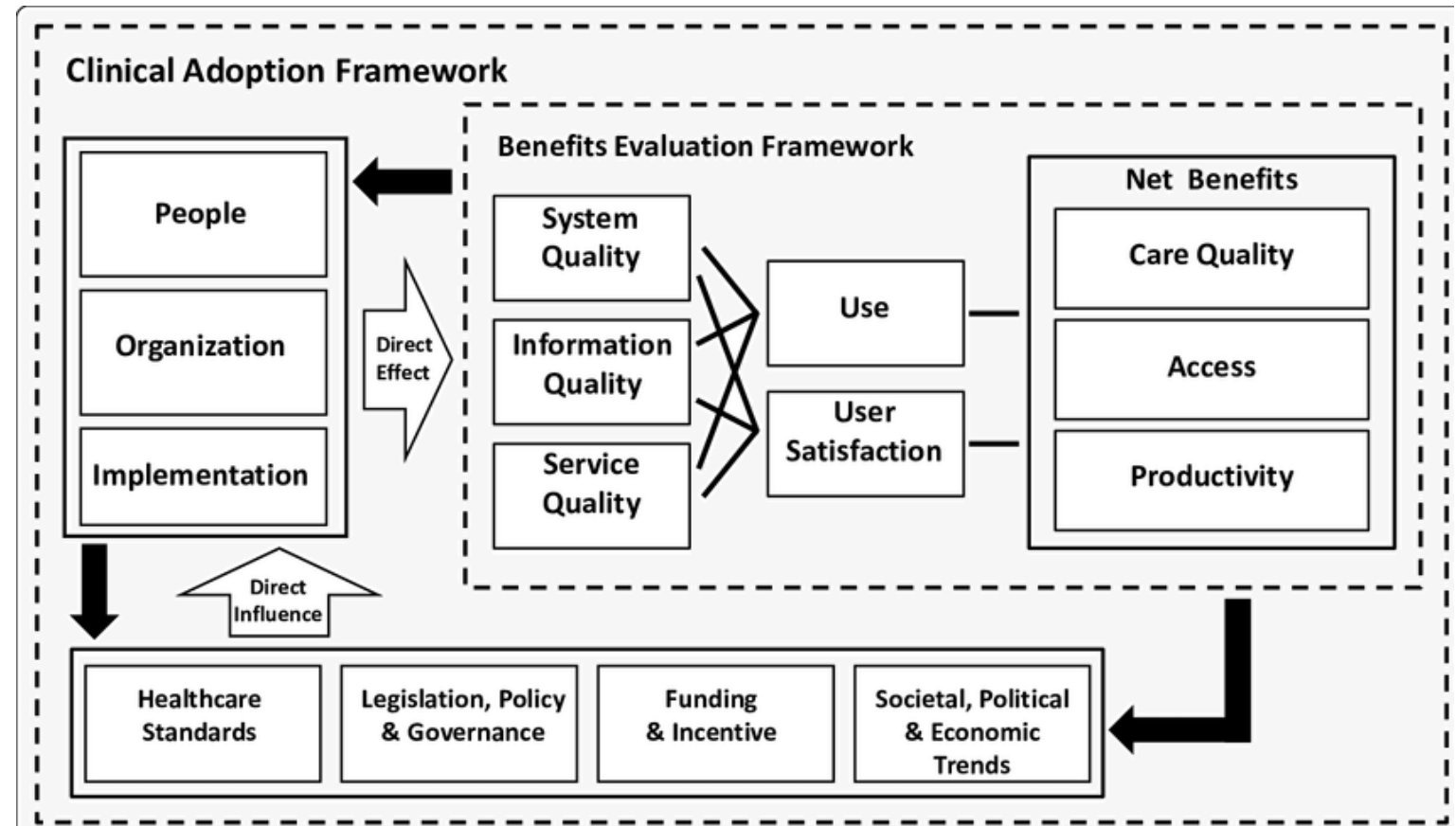


### Vaardigheid

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

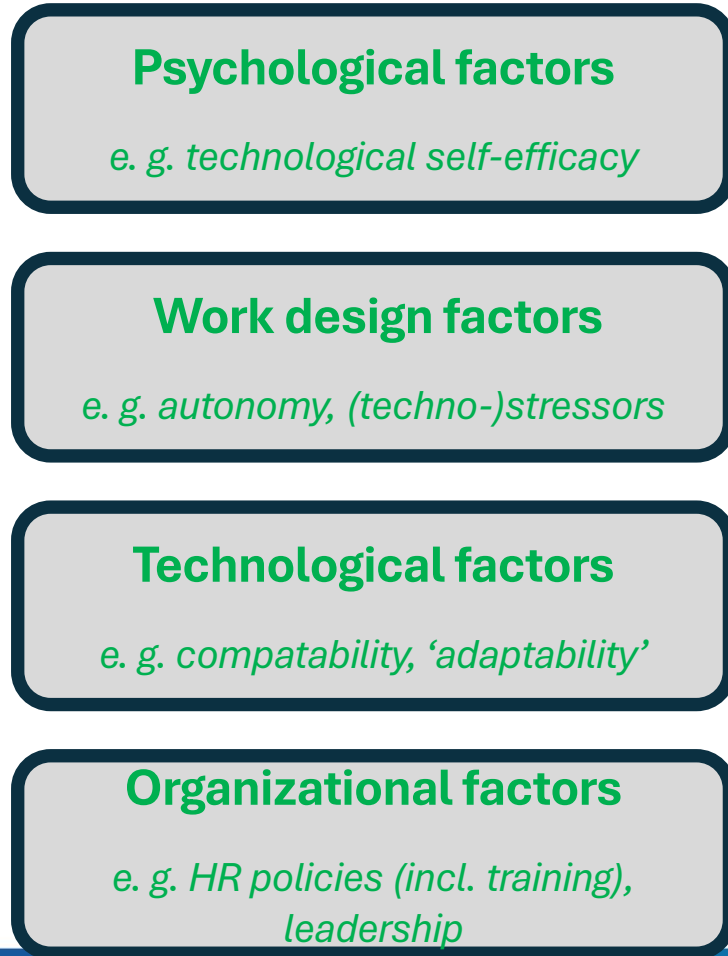
# Overzicht reviews – frameworks

Clinical Adoption framework (CA)

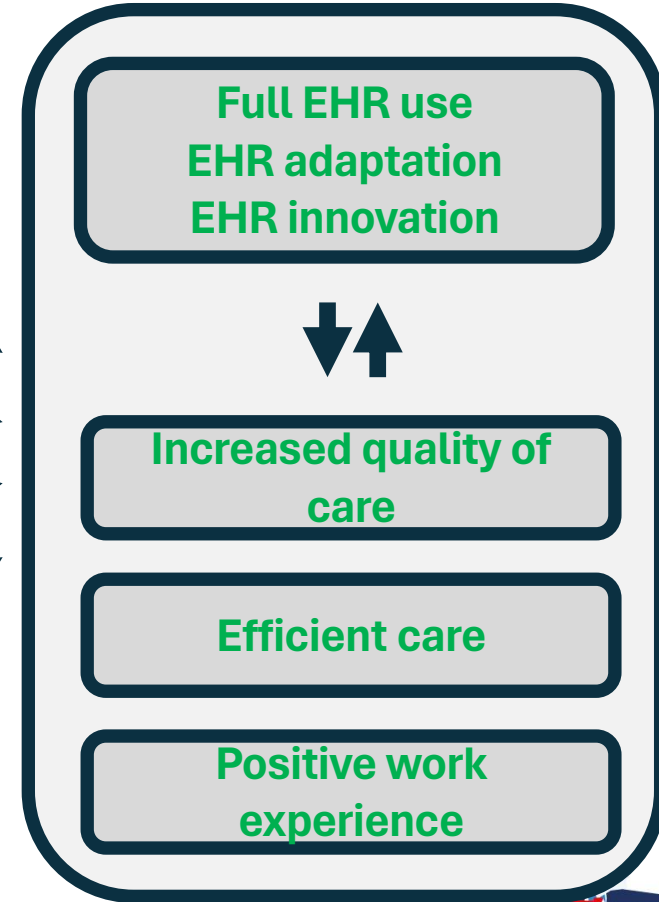


# Multidisciplinary model

Factors influence each other (mediation and moderation)



## Smart technology use



# Ultiem gebruik?

## The benefits of machine learning in the hiring process

Effective candidate sourcing

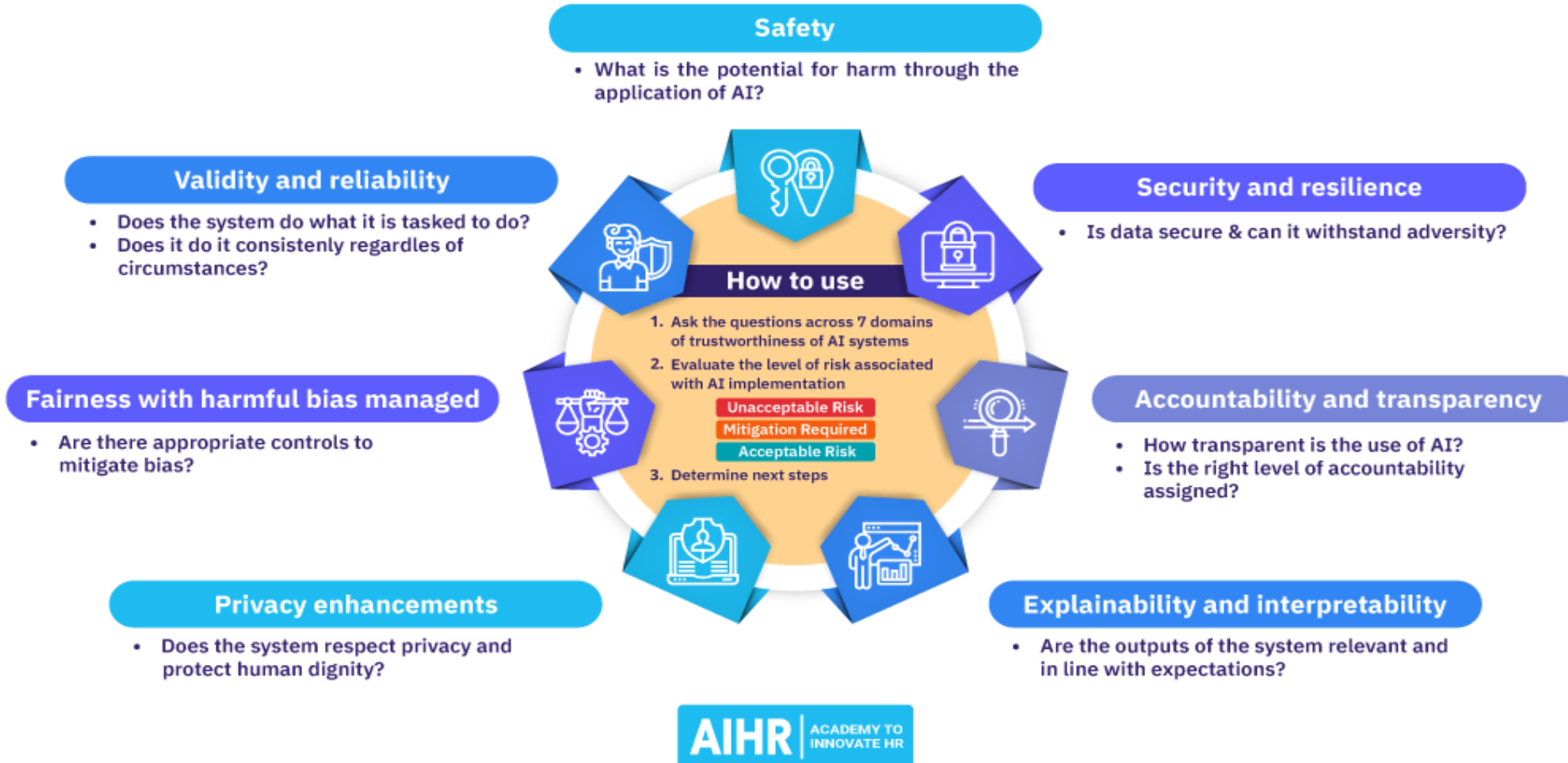
Recruitment accuracy



Recruitment efficiency

Diversity and inclusion

# Adopting AI in Recruitment: Using the AI Risk Framework







# 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 gemakkelijheid en
  - (4) technische tekortkomingen.



## Van Vuuren et al. (2020)

- 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**

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



Welk  
percentage  
medewerkers  
heeft behoefte  
aan

Welk percentage medewerkers heeft behoefte aan  
AI training op het werk (volgens World Economic  
Forum, 2023)

Join at menti.com | use code 3903 3219

Mentimeter



# AI Strategie belangrijk

- Een **AI-strategie**= 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, past 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](#)



Join at menti.com | use code 1517 3054

Mentimeter

# Wat is een goed voorbeeld uit jullie (eigen) praktijk?

Waiting for responses ...



Berenschot



# Helikopter lessen: HR-rollen Slimme Technologiegebruik

Gespreks-  
partner



Communicatie-  
expert



Proces-  
organisator



Interventie-  
partner



Project-  
ontwikkelaar



22

HR – NKDI

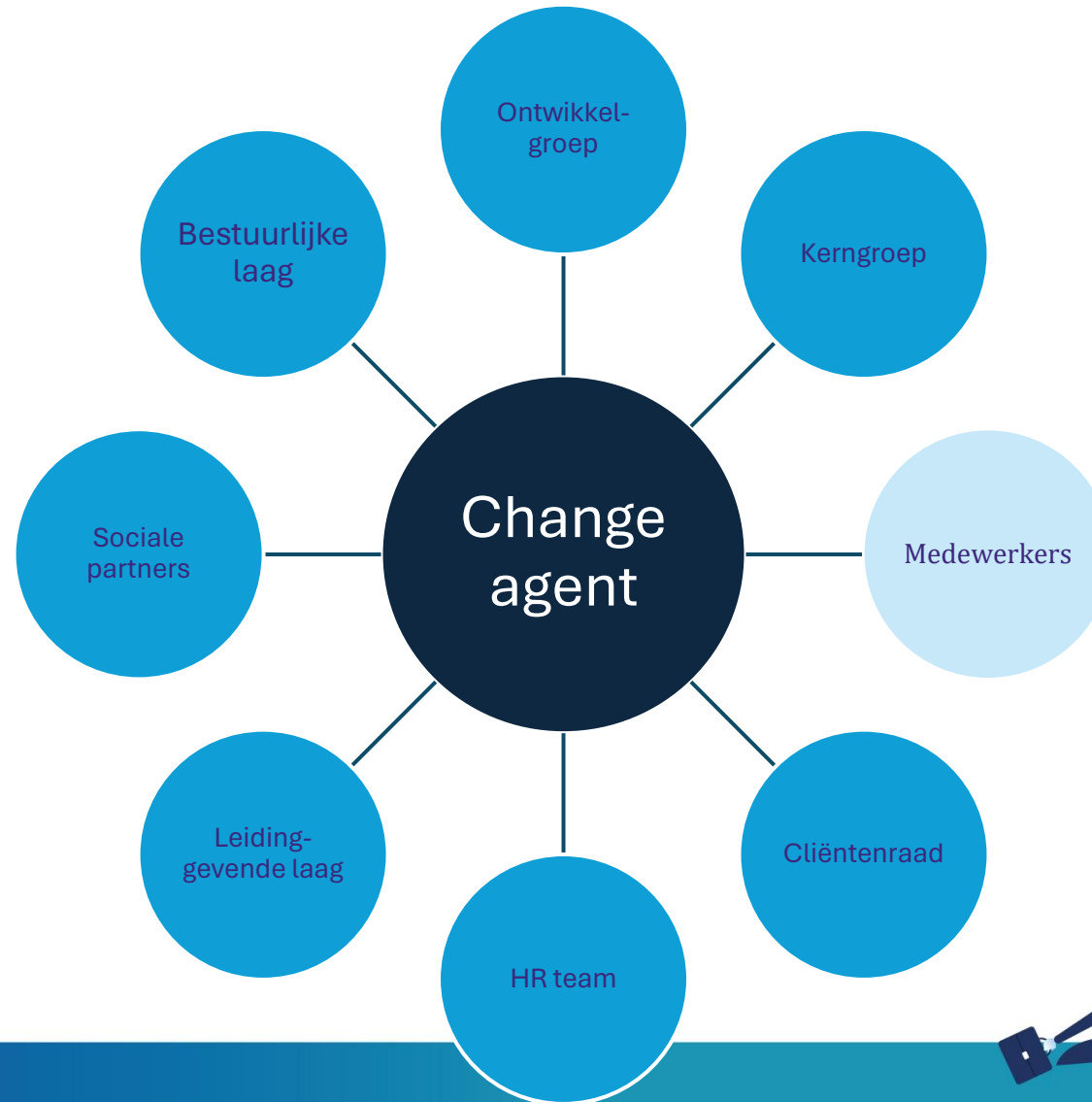
Berenschot





# Stakeholderperspectief en systeemleren

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





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

# HR masterclasses met aandacht voor rol AI:

▼ Hoe we helpen   ▼ Wie we zijn   ▼ Werken bij   Inzichten

◀ Terug naar Human capital

DIENST

## Duurzame inzetbaarheid

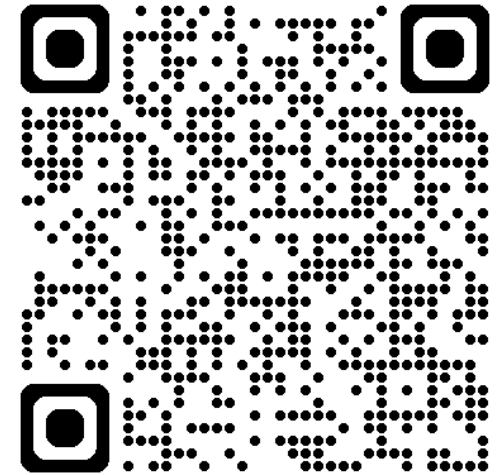
Organisaties willen medewerkers die vitaal zijn, over de juiste vaardigheden beschikken en gemotiveerd hun werk doen. Wij helpen (koepel)organisaties met het creëren van een gezonde en productieve werkomgeving.



Meer weten?

Stuur een vraag of bel ons direct.

**STUUR EEN VRAAG**



Actuele trends zoals robotisering, vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt zorgen voor de nodige vraagstukken omtrent de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Want hoe houdt u hen gezond, productief en gelukkig, vandaag én morgen? Daarvoor is het van belang bijtijds de gewenste strategie, beleid en middelen te bepalen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers veilig te stellen.

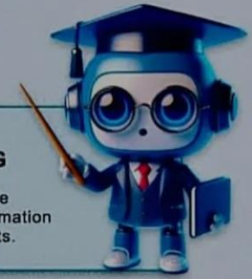


# ChatGPT Mastery Cheat Sheet

Go from Beginner to Pro

<b>ACT AS [role]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Resume Writer</li> <li>•Marketer</li> <li>•Resume Reviewer</li> <li>•LinkedIn Expert</li> <li>•HR Manager</li> <li>•Copywriter</li> <li>•Interviewer</li> <li>•CEO</li> <li>•Ghost Writer</li> <li>•Accountant</li> <li>•Website Designer</li> <li>•Resume Reviewer</li> <li>•Prompt Engineer</li> <li>•Financial Analyst</li> </ul>	<b>CREATE A [task]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Resume</li> <li>•Resume Analysis</li> <li>•Cover Letter</li> <li>•Job Description</li> <li>•Headline</li> <li>•Article</li> <li>•Essay</li> <li>•Sales Copy</li> <li>•Analysis</li> <li>•SEO Keywords</li> <li>•Blog Post</li> <li>•Summary</li> <li>•Webpage</li> <li>•Book outline</li> </ul>	<b>SHOW AS [format]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•A Table</li> <li>•Summary</li> <li>•A Bullet Points</li> <li>•Spreadsheet</li> <li>•Plain Text File</li> <li>•Word Document PDF</li> <li>•Graphs</li> <li>•XML</li> <li>•Rich text</li> <li>•JSON</li> <li>•An Analogy</li> </ul>																								
<b>TONES</b> Write using [x] tone <table border="1"> <tr> <td>Firm</td> <td>Professional</td> <td>Persuasive</td> </tr> <tr> <td>Confident</td> <td>Descriptive</td> <td>Formal</td> </tr> <tr> <td>Poetic</td> <td>Humorous</td> <td>Informal</td> </tr> <tr> <td>Narrative</td> <td>Academic</td> <td>Friendly</td> </tr> </table>	Firm	Professional	Persuasive	Confident	Descriptive	Formal	Poetic	Humorous	Informal	Narrative	Academic	Friendly	<b>FORMAT</b> <table border="1"> <tr> <td>Code</td> <td>Table</td> <td>Essay</td> </tr> <tr> <td>Tweet</td> <td>Blog</td> <td>Report</td> </tr> <tr> <td>Social media post</td> <td>Email</td> <td>Presentation</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bullets</td> <td>Research</td> </tr> </table>	Code	Table	Essay	Tweet	Blog	Report	Social media post	Email	Presentation		Bullets	Research	<b>MODES AND ROLES</b> <p>Intern: Find research on [insert topic]                      Idea generator: Generate ideas on [x]                      Editor: Edit and fix this text: [insert text]                      Teacher: Teach me about [insert topic]                      Critic: Critique my argument: [argument]</p>
Firm	Professional	Persuasive																								
Confident	Descriptive	Formal																								
Poetic	Humorous	Informal																								
Narrative	Academic	Friendly																								
Code	Table	Essay																								
Tweet	Blog	Report																								
Social media post	Email	Presentation																								
	Bullets	Research																								
<b>ALTERNATIVE CHATBOTS</b>		<b>CUSTOM GPTs</b>																								
<b>10 BEST PLUGINS</b>																										
<b>PROMPTS FOR RESEARCH</b> <p>Identify the top 20 companies in [insert industry] by revenue                      What are the top trends in [insert industry] for 2023?                      Find me the best-reviewed software for [insert task]                      Summarize the annual financial statement of [insert company]                      Summarize this research paper and give me a list of the key insights: [insert research paper text]</p>		<b>PROMPTS FOR DEVELOPERS</b> <p>Help me find mistakes in my code: [insert your code]                      Explain what this snippet of code does: [insert code snippet]                      What is the correct syntax for a [statement or function] in [programming language]?                      How do I fix the following [programming language] code which [explain the functioning]? [insert code snippet]</p>																								
<b>PROMPTS FOR SALES</b> <p>Generate 10 ways to generate leads for [product description]                      Create a personalized sales email for potential customers. Include [topic, brand name, promo offers, etc.]                      Write a sales landing page description for [product description]                      Generate 5 personas I should include in my outreach for [X]                      Generate a script to use when cold-calling [insert persona]</p>		<b>PROMPTS FOR DESIGNERS</b> <p>What are some interactions to consider when designing a [insert app or website description]                      Create a user persona for [describe product]                      Generate 10 questions for a user interview regarding [topic]                      Create a user journey for [insert app and persona description]                      Generate UI/UX design requirements for [describe feature]</p>																								
<b>PROMPTING FRAMEWORKS</b>																										
<b>R-T-F</b> Act as a [ROLE] Create a [TASK] Show as [FORMAT]	<b>T-A-G</b> Describe [TASK] Ask for [ACTION] State [GOAL]	<b>R-I-S-E</b> Act as a [ROLE] Describe [INPUT] Ask for output [STEPS] Describe [EXPECTATIONS]																								
<b>B-A-B</b> Explain problem [BEFORE] State outcome [AFTER] Ask for [BRIDGE]	<b>C-A-R-E</b> Act as a [CONTENT] Create a [ACTION] Show as [RESULT] Give the [EXAMPLE]																									

# 10 AI TERMS EXPLAINED



<b>MACHINE LEARNING</b> Uses patterns to make automated predictions and decisions.	<b>DATA MINING</b> Extracting valuable patterns and information from large datasets.
<b>LANGUAGE MODELS</b> AI systems generating human-like text for applications like chatbots.	<b>LLM</b> An AI model excelling in language tasks like translation and text generation.
<b>NEURAL NETWORK</b> A neural network, inspired by the brain, learns from data to excel in various tasks.	<b>NLP</b> Teaching computers to understand and use human languages.
<b>DEEP LEARNING</b> Uses complex neural networks for image recognition and language understanding.	<b>GENERATIVE AI</b> Creating new content (images, text, music) by learning from existing data.
<b>AI BIAS</b> Unfair or inaccurate predictions due to errors in data, particularly related to social factors.	<b>ETHICAL AI</b> Focusing on fairness, transparency, responsibility, and usefulness in development and use.

Awa K. Penn

