

Wereldwijd AI-onderzoek van Indeed: alles over de toekomst van recruitment





Chris Hyams

“Een paar weken geleden zat ik in een panel en stelde iemand de volgende vraag: 'Ben je enthousiast of bezorgd over AI?' Mijn antwoord was 'ja'. Ik ben enthousiast, maar ook bezorgd. Ik denk dat het belangrijk is om dit allebei te zijn.”

—Chris Hyams, CEO Indeed

Inhoudsopgave

“We hebben technologische vooruitgang zoals deze al eerder gezien en mensen hebben ervaring met het integreren van nieuwe technologieën in hun dagelijkse werk. Zij zien de voordelen daarvan.”

—Hannah Calhoon, Indeed Head of AI Innovation

“Er is een risico op vooroordelen. Je loopt ook het risico dat deze modellen worden misbruikt. We moeten er heel voorzichtig mee omgaan.”

—Donal McMahon, Indeed Vice President Data Science

“Hoe meer je nieuwe technologie kunt gebruiken om die tijdrovende taken van je lijstje te schrappen, hoe meer je je kunt concentreren op wat echt belangrijk is.”

—Raj Mukherjee, Indeed Executive Vice President en General Manager van Employer

Inleiding: de risico's en voordelen van AI voor recruitment

Resultaten en analyses

Optimisme overheerst, maar jongere ondervraagden uiten meer bezorgdheid

Enthousiasme in India, vrees in Frankrijk

Vervanging van banen is zorg nummer één

Zorgen over vooroordelen in AI houden aan

Sommige ondervertegenwoordigde groepen zien AI eerder als een bedreiging

HR-/TA-managers zijn optimistischer over welzijn op het werk dan werkzoekenden

Hulp en best practices

Hoe kun je AI-gedreven HR-tools op verantwoorde wijze gebruiken?

Predictive analytics geven HR-teams een kijkje in de toekomst

Verklarende woordenlijst AI

AI bij Indeed

De AI-generator van Indeed voor vacatureteksten

Binnenkort meer AI-tools van Indeed

Inleiding: de risico's en voordelen van AI voor recruitment

“Er zal wel degelijk een evolutie in banen zijn, net zoals we dat zagen toen de pc op de markt kwam.”

—Hannah Calhoon, Indeed Head of AI Innovation



Hannah Calhoon

De toekomst van werk staat nu al op zijn kop door de opkomst van geavanceerde AI-technologie. En niet alleen banen veranderen, ook het recruitmentproces zelf.

Volgens een nieuw onderzoek dat is uitgevoerd door Indeed zegt 87% van de besluitvormers in human resources en talent acquisition dat ze al gebruikmaken van AI-tools voor bepaalde taken, zoals het samenvatten van cv's, het opstellen van vacatureteksten en het genereren van vragen voor sollicitatiegesprekken. Hetzelfde geldt voor werkzoekenden: bijna 70% daarvan geeft aan AI-tools te gebruiken om bijvoorbeeld bedrijven te bekijken, sollicitatiebrieven op te stellen en gesprekspunten voor te bereiden.

Deze uitgebreide wereldwijde enquête (die is uitgevoerd met 7275 deelnemers in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Canada, Frankrijk, Duitsland, Japan en India) biedt een buitengewoon gedetailleerd inzicht in hoe zowel HR-/TA-managers als werkzoekenden denken over AI en de invloed daarvan op kwesties rondom de ethiek en vooroordelen, welzijn op het werk, en Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.

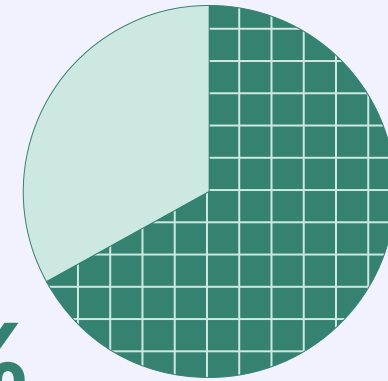
Over het algemeen laten de resultaten zien dat zowel HR-/TA-managers als werkzoekenden meer hoopvol dan angstig

zijn wat betreft de mogelijkheden van AI-tools. Voor beide groepen zegt de meerderheid van de ondervraagden dat ze optimistisch zijn dat AI-tools hen zullen helpen nieuwe vaardigheden te leren en alledaagse of vervelende taken tot een minimum te beperken. Zo'n 66% van de HR-/TA-managers en 50% van de werkzoekenden zegt dat ze geloven dat AI het recruitmentproces daadwerkelijk zal verbeteren. Slechts 10% van de HR-/TA-managers en 17% van de werkzoekenden denkt dat AI het slechter zal maken.

En toch maken deze groepen zich allebei zorgen dat AI zal leiden tot vertekende resultaten, ontslagen en minder menselijke inbreng in besluitvorming. Ongeveer de helft (51%) van de ondervraagde HR-/TA-managers en werkzoekenden zegt dat zij denken dat AI meer banen zal vervangen dan creëren.

“Bij elke technologische revolutie worden nieuwe banen gecreëerd en bestaande banen verder ontwikkeld of aangepast,” zegt Donal McMahon, Indeed Vice President of Data Science. “En met AI is dat net zo.”

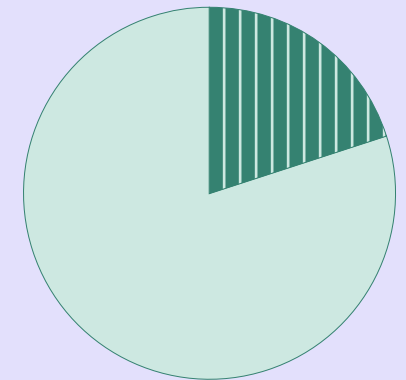
Hoewel AI praktisch elke sector gaat beïnvloeden, toont onderzoek aan dat niet elke baan even kwetsbaar is. In het laatste [AI at Work Report](#) analyseerde het Hiring Lab van Indeed 55 miljoen vacatures, die samen 2600 vereiste vaardigheden bevatten. Ze vroegen ChatGPT



67%
van de werkzoekenden
gebruikt momenteel AI-tools¹



87%
van de HR-/TA-
managers gebruikt
momenteel AI-tools¹



20%
van de banen zal
drastisch veranderen
door AI²

¹ Onderzoek van Indeed

² AI at Work Report van Indeed Hiring Lab

om te rangschikken hoe goed het systeem zelf die vaardigheden zou kunnen uitvoeren. Alle banen waarvan ChatGPT zei 'goed' of 'uitstekend' te zijn in 80% van de vereiste vaardigheden, waren banen waarbij AI flink wat veranderingen teweeg zou brengen. Uiteindelijk concludeerde het Hiring Lab-rapport dat minder dan een vijfde van de vacatures (20%) voldoet aan die beschrijving, wat betekent dat AI een gemiddelde tot lage invloed zal hebben op de meeste banen.

Voor wat voor uitdagingen jouw sector ook komt te staan, dit e-book is ontworpen om je bedrijf er doorheen te helpen. We geven inzicht in exclusieve onderzoeksgegevens van Indeed en delen tips over diverse aspecten van het recruitmentproces. Denk aan het natrekken van AI-leveranciers en hoe de AI-tools van Indeed je kunnen helpen met functieomschrijvingen en kandidaten rangschikken.

Methodologie: *Het onderzoek is tussen eind augustus en begin september 2023 uitgevoerd door Censuswide. Het omvat de antwoorden van 3532 HR-/TA-managers en 3743 werkzoekenden uit het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten, Canada, India, Frankrijk, Japan en Duitsland. De vragen waren gericht op hun hoop en zorgen omtrent AI-systemen en -tools in het algemeen, en niet op een specifiek soort AI-technologie. Tenzij anders vermeld representeren de in deze gids vermelde gegevens wereldwijde, algemene reacties. Censuswide volgt de regels van de Market Research Society, die gebaseerd zijn op de ESOMAR-principes, en heeft leden van de Market Research Society in dienst.*

“Bij elke technologieverstoring worden nieuwe banen gecreëerd en bestaande banen verder ontwikkeld of aangepast. En met AI is dat net zo.”

—Donal McMahon, Indeed Vice President Data Science



Donal McMahon

Optimisme overheerst, maar jongere ondervraagden uiten meer bezorgdheid

“AI kan routinematige en repetitief werk automatiseren, zoals het invoeren, analyseren en verwerken van gegevens. Door deze taken aan AI over te laten, kunnen medewerkers tijd vrijmaken voor creatievere, strategischere en meer interpersonele aspecten van hun functie.”

— HR-/TA-manager in de Verenigde Staten

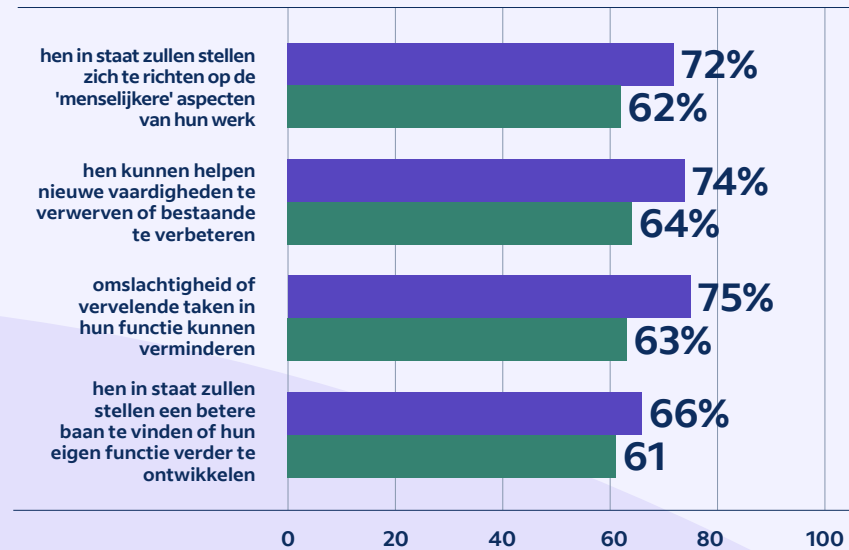
Ondanks grotere zorgen over de langetermijneffecten van AI zijn HR-/TA-managers en werkzoekenden het er over het algemeen over eens dat deze tools hen zullen helpen hun werk te doen. Zo'n 72% van de ondervraagde HR-/TA-managers en 62% van de werkzoekenden is optimistisch dat deze technologie hen zal helpen meer aandacht te besteden aan de 'menselijke' kant van hun werk. Nog eens 78% van de HR-/TA-managers en 65% van de werkzoekenden zegt dat AI-tools hen waarschijnlijk productiever zullen maken. Beide ondervraagde groepen zeggen zelfs dat hun grootste hoop is dat AI hen in staat zal stellen te werken aan complexere, belangrijkere taken en productiever te worden.

“AI kan routinematig en repetitief werk automatiseren, zoals het invoeren, analyseren en verwerken van gegevens,” schreef een Amerikaanse HR-/TA-manager als antwoord op een open vraag in de enquête. “Door deze taken aan AI over te laten, kunnen medewerkers tijd vrijmaken voor creatievere, strategischere en meer interpersonele aspecten van hun functie.”

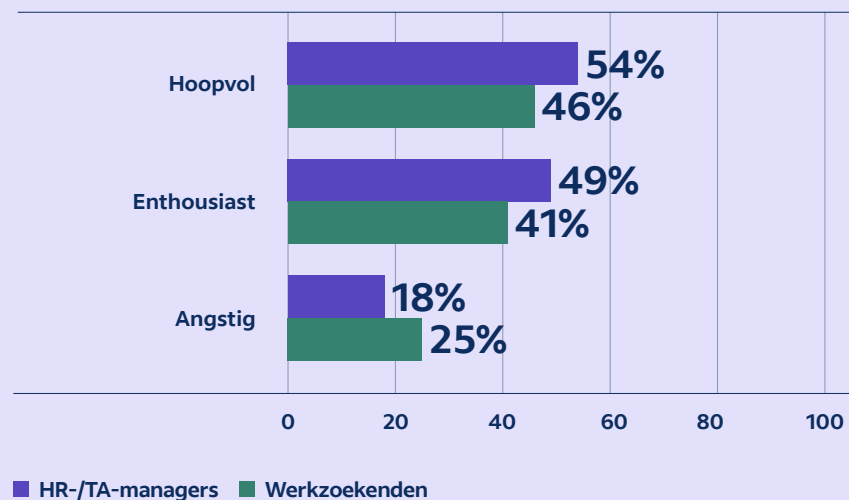
Resultaten en analyses

HR-/TA-managers en werkzoekenden zijn optimistisch over AI

Een deel van ondervraagden zegt dat AI-tools ...



Ze lijken ook eerder enthousiast en hoopvol te zijn dan angstig over de toekomstige invloed van AI op het werk.

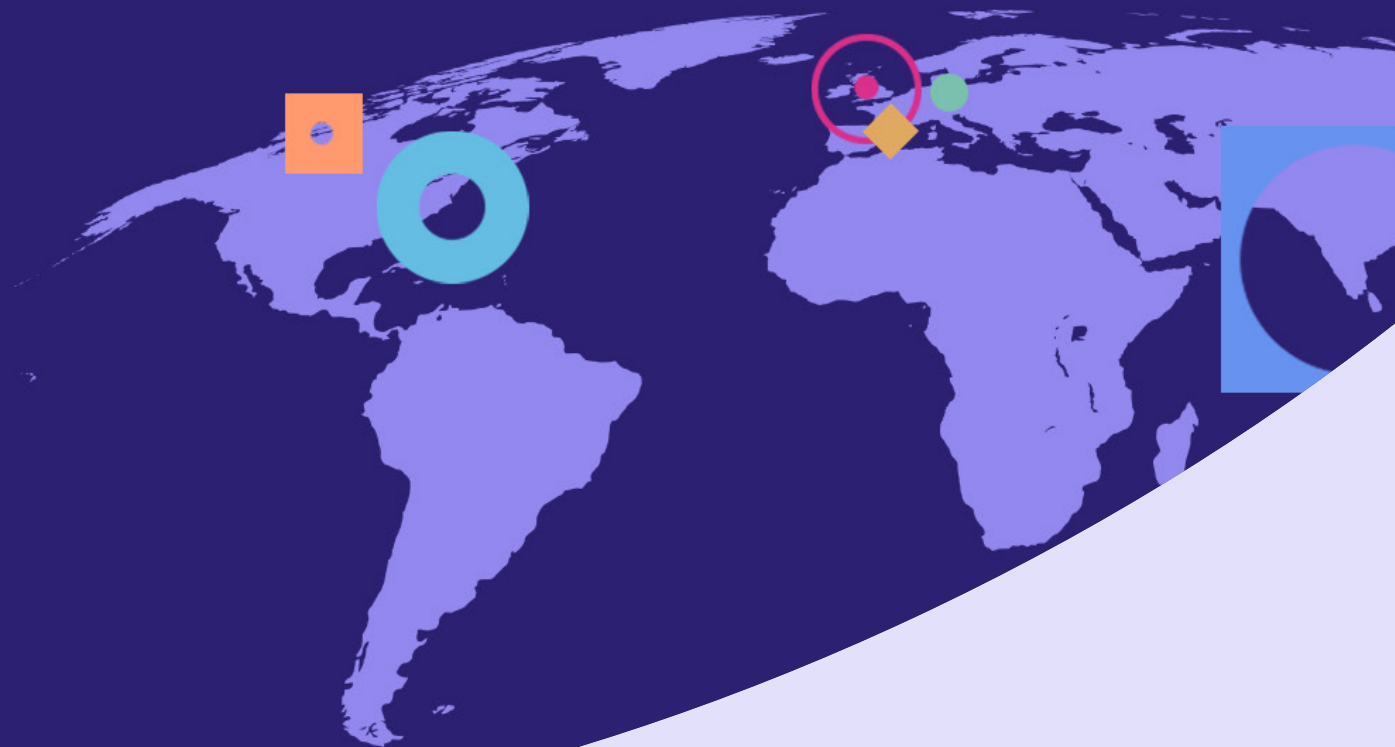


Over het algemeen concludeert het onderzoek dat beide groepen eerder hoopvol en enthousiast zijn dan angstig over de toekomst van AI-tools op het werk. Maar de gegevens onthullen ook enkele verrassende trends: terwijl slechts 25% van de werkzoekenden zegt dat ze zich zorgen maken over de invloed van AI op het werk, was dat percentage iets hoger (30%) voor jongere ondervraagden tussen de 18 en 24 jaar. De reden daarvan zou kunnen zijn dat jonge mensen minder ervaring hebben met het trotseren van ingrijpende veranderingen in technologie, ook al omarmen zij nieuwe technologie vaak sneller. Hannah Calhoon, Head of AI Innovation bij Indeed, gelooft dat de eerdere ervaringen van mensen hen kunnen helpen om de positieve kant van AI-innovatie te zien. "We hebben technologische vooruitgang zoals deze eerder gezien en mensen hebben ervaring met het integreren van nieuwe technologieën in hun alledaagse werk," zegt Calhoon. "Zij zien wat voor voordelen dat heeft opgeleverd."

“De volledige impact van de stoommachine werd gedurende vele generaties geleidelijk versneld. Maar de reisbranche, detailhandel en muziekbranche werden in minder dan tien jaar volledig op hun kop gezet door het internet. Met AI is het denkbaar dat studenten op dit moment vaardigheden leren die achterhaald zijn tegen de tijd dat ze afstuderen.”

—Chris Hyams, Indeed CEO

Enthousiasme in India, vrees in Frankrijk



Ondanks de wereldwijde trendlijnen, blijkt uit het onderzoek dat de meningen over AI en het gebruik ervan per land verschillen. In sommige gevallen zelfs extreem. Ondervraagden in India zijn verreweg het meest optimistisch over AI, waarbij 98% van de HR-/TA-managers en 91% van de werkzoekenden zegt dat zij momenteel AI-tools gebruiken voor hun werk. Wanneer we dat vergelijken met Japan, waar beide groepen verreweg het meest terughoudend zijn over het omarmen van AI, zien we dat een derde (35%) van de HR-/TA-managers en meer dan de helft (53%) van de werkzoekenden in Japan zegt helemaal geen AI-tools te gebruiken op professioneel vlak.

Verder is de vrees voor AI onder de ondervraagden uit Frankrijk het grootst, waarbij 25% van de HR-/TA-managers en 30% van de werkzoekenden zegt zich zorgen te maken over de technologie. Frankrijk heeft ook een iets lagere AI-acceptatiegraad bij HR-/TA-managers, waarbij 15% van de ondervraagden zegt geen AI te gebruiken in hun werk, vergeleken bij 13% voor HR-/TA-managers wereldwijd.

Resultaten en analyses

“Door taken naar AI-systemen te delegeren kunnen medewerkers tijd en mentale energie vrijmaken voor creatievere en strategischere activiteiten.”
— HR-manager in Canada

“Het zal mij overbodig maken. Ik werk in de creatieve kunsten.”
— Werkzoekende in het Verenigd Koninkrijk.

“AI verspreidt foutieve informatie, dat gebeurt overal al.”
— Werkzoekende in Duitsland

“We kunnen de mogelijkheid niet uitsluiten dat AI een impact zal hebben die rechtvaardigheid ondermijnt door menselijke manipulatie.”
— HR-manager in Japan

“AI-tools, in de juiste handen en ethisch verantwoord gebruikt, werken als een vermenigvuldigingsfactor.”
— Werkzoekende in de Verenigde Staten.

“Ik ben bang dat AI de macht zal overnemen.”
— Werkzoekende in Frankrijk

“AI is een fantastische tijdbespaarder voor toekomstige generaties.”
— HR-manager in India

HR-/TA-managers in Canada zijn eerder hoopvol dan angstig wat betreft AI

HR-/TA-managers zeggen dat ze hoopvol zijn over de mogelijke invloed van AI op het werk

57%

HR-/TA-managers zeggen dat ze zich zorgen maken over de mogelijke impact van AI op het werk

17%

Na India zijn de Verenigde Staten het meest enthousiast over AI

HR-/TA-managers die zeggen dat ze enthousiast zijn over AI op het werk

60%

Werkzoekenden die zeggen dat ze enthousiast zijn over AI op het werk

52%

Werkzoekenden in het Verenigd Koninkrijk zijn het minst hoopvol en het minst enthousiast over AI

Werkzoekenden die zeggen dat ze enthousiast zijn over de impact van AI op het werk

28%

Werkzoekenden die zeggen dat ze hoopvol zijn

38%

Ondervraagden in Frankrijk uiten de meeste zorgen over de invloed van AI

HR-/TA-managers die zeggen angstig te zijn voor de technologie

25%

Werkzoekenden die zeggen dat ze bang zijn

30%

Werkzoekenden in Duitsland zeggen het snelst dat hun grootste zorg is dat AI banen gaat vervangen

Werkzoekenden die het als een bron van bezorgdheid zien

42%

Werkzoekenden die het als een alomtegenwoordige zorg benoemen

39%

India scoort het hoogst in AI-gebruik

HR-/TA-managers die zeggen dat ze AI-systemen voor hun werk gebruiken

98%

Werkzoekenden die zeggen dat ze AI-systemen voor hun werk gebruiken

91%

Japan heeft de laagste AI-acceptatie

HR-/TA-managers die zeggen dat ze geen AI-systemen voor hun werk gebruiken

35%

Werkzoekenden die zeggen dat ze geen AI-systemen voor hun werk gebruiken

53%

Vervanging van banen is zorgnummer één

Verreweg de grootste zorg voor zowel HR-/TA-managers en werkzoekenden is dat AI het menselijke beoordelingsvermogen en de menselijke intuïtie zal vervangen. Zo'n 59% van de HR-/TA-managers zegt dat de kans groot is dat AI bepaalde menselijke functies binnen hun teams zal vervangen en nog eens 52% voorspelt dat de technologie het waarschijnlijk lastiger zal maken om in de toekomst werk te vinden.

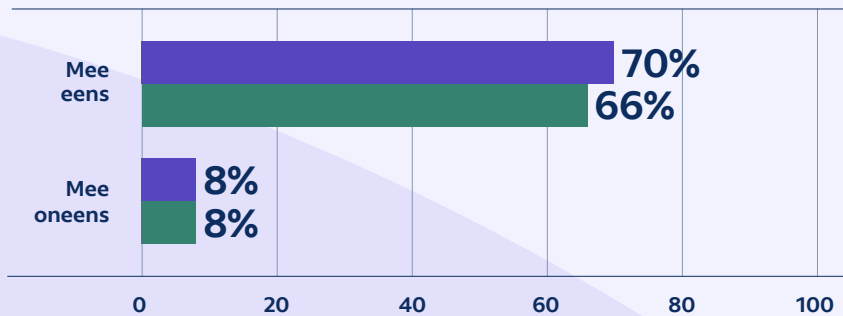
Werkzoekenden zijn al net zo onzeker, waarbij 53% voorspelt dat AI collega's gaat vervangen en het zoeken naar werk lastiger gaat worden. Bij de open vragen in het onderzoek gaf één werkzoekende in de Verenigde Staten aan zich zorgen te maken over de mogelijkheid van "economische achteruitgang doordat veel mensen in één keer worden ontslagen ten gunste van AI-vervanging, met onvoldoende sociale vangnetten."

HR-/TA-managers (70%) en werkzoekenden (66%) zijn het er grotendeels over eens dat AI meer voordeel zal opleveren voor bedrijven dan voor arbeidskrachten. Dat verklaart wellicht waarom de meerderheid van beide groepen zegt dat

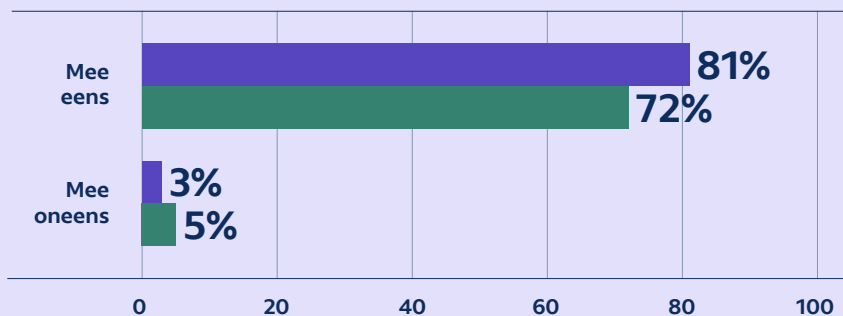
Resultaten en analyses

Wie profiteert meer van AI: bedrijven of arbeidskrachten?

AI-systemen en -tools zullen meer voordeel opleveren voor bedrijven, doordat ze de kosten van arbeidskrachten verlagen, in plaats van meer banen voor mensen te creëren.



Er is regelgeving nodig om ervoor te zorgen dat AI-systemen en -tools neutrale technologieën vormen en voordelen opleveren voor zowel bedrijven als individuen.



■ HR-/TA-managers ■ Werkzoekenden

regulering noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat AI-systemen voordelen opleveren voor zowel bedrijven als individuen.

Angst over de vervanging van banen lijkt in strijd te zijn met de anders optimistische blik van de ondervraagden. Dit weerspiegelt echter de realiteit dat AI inderdaad bepaalde banen zal vervangen, maar tegelijkertijd andere banen zal verbeteren.

Er zal zeker een evolutie van banen komen, vergelijkbaar met wat we zagen toen de pc op de markt kwam," zegt Calhoun. "Over vijf of tien jaar is het nog normaler en belangrijker om AI-tools te gebruiken bij je dagelijkse werkzaamheden."

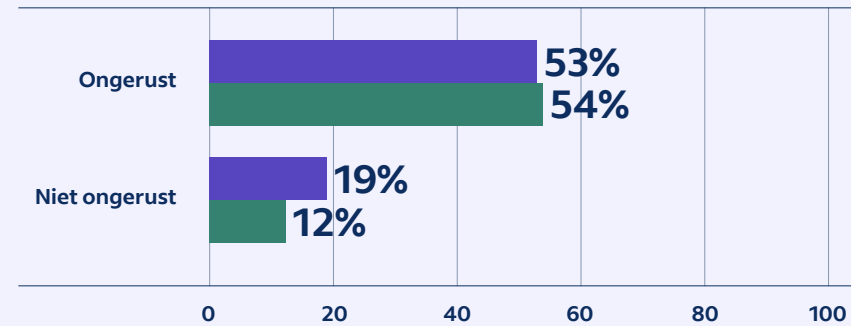
Uiteraard zijn sommige banen vatbaarder voor drastische veranderingen. Volgens het AI at Work Report van Indeed Hiring Lab lopen banen waarvoor vaardigheden zoals softwareontwikkeling, IT-operations en wiskunde vereist zijn het grootste risico, terwijl banen waarbij dagelijks menselijke aanwezigheid noodzakelijk is, bijvoorbeeld het besturen van een vrachtwagen of het zorgen voor kinderen, het veiligst zijn voor door AI-verandering.

Zorgen over vooroordelen bij AI houden aan

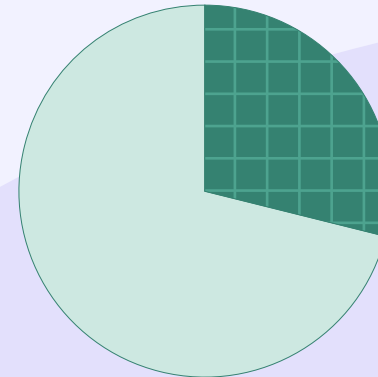
Hoewel vooroordelen bij AI niet de grootste zorg zijn voor HR-/TA-managers en werkzoekenden, is het toch een aanzienlijke zorg. Meer dan de helft van de ondervraagde HR-/TA-managers (53%) en werkzoekenden (54%) zegt zich zorgen te maken over vooroordelen in AI-trainingsgegevens. Slechts 19% van de HR-/TA-managers en 12% van de werkzoekenden zegt zich geen zorgen te maken. Ondertussen geeft 32% van de HR-/TA-managers en 29% van de werkzoekenden aan zich zorgen te maken dat AI het recruitmentproces minder objectief maakt. "Technologische vooroordelen zijn reëel, en het hoeft niet te betekenen dat er geen sprake van vooroordelen kan zijn, enkel en alleen omdat het AI is," schreef een werkzoekende in de Verenigde Staten als antwoord op een van de open vragen.

Zorgen over vooroordelen zijn gegrond, zegt McMahon, en daarom is het van cruciaal belang dat AI-modellen in de juiste context worden gebruikt en met de juiste veiligheidsmaatregelen. "De vooroordelen en barrières die werkzoekenden tegenkomen zouden kunnen worden versterkt en vergroot op de schaal die mogelijk wordt gemaakt door AI," zegt hij. "We moeten zeer voorzichtig zijn met het ontwikkelen en gebruiken van deze modellen, en dat zijn we ook."

Hoe gerust of ongerust ben jij over vooroordelen bij AI-trainingsgegevens?



■ HR-/TA-managers ■ Werkzoekenden



29% van de werkzoekenden is bang dat AI recruitment minder objectief maakt

32% van de HR-/TA-managers is bang dat AI recruitment minder objectief maakt

“Zelfs wanneer je AI functieomschrijvingen voor je laat maken, moet je die laten controleren door een medewerker die op de hoogte is van de inclusieve recruitmentpraktijken voordat je die omschrijving online zet.”

— Abby Holtfort, Indeed Workplace Operations Coordinator en iPride & Gender Identity Co-Chair

Sommige ondervertegenwoordigde groepen zien AI eerder als een bedreiging

Zorgen over vooroordelen bij AI zijn wijdverspreid, maar komen het meest voor bij zowel HR-/TA-managers als werkzoekenden uit bepaalde ondervertegenwoordigde groepen. Uit het onderzoek blijkt dat HR-managers en werkzoekenden die zichzelf identificeren als homoseksueel, lesbisch of biseksueel, evenals mensen met een beperking, zich eerder zorgen maken over vooroordelen in AI-trainingsgegevens dan mensen die niet voldoen aan deze beschrijvingen. Transgender HR-/TA-managers en werkzoekenden maken zich daarentegen minder zorgen dan mensen die zichzelf als heteroseksueel zien, maar de steekproefgrootte voor transgender ondervraagden in beide groepen is klein.

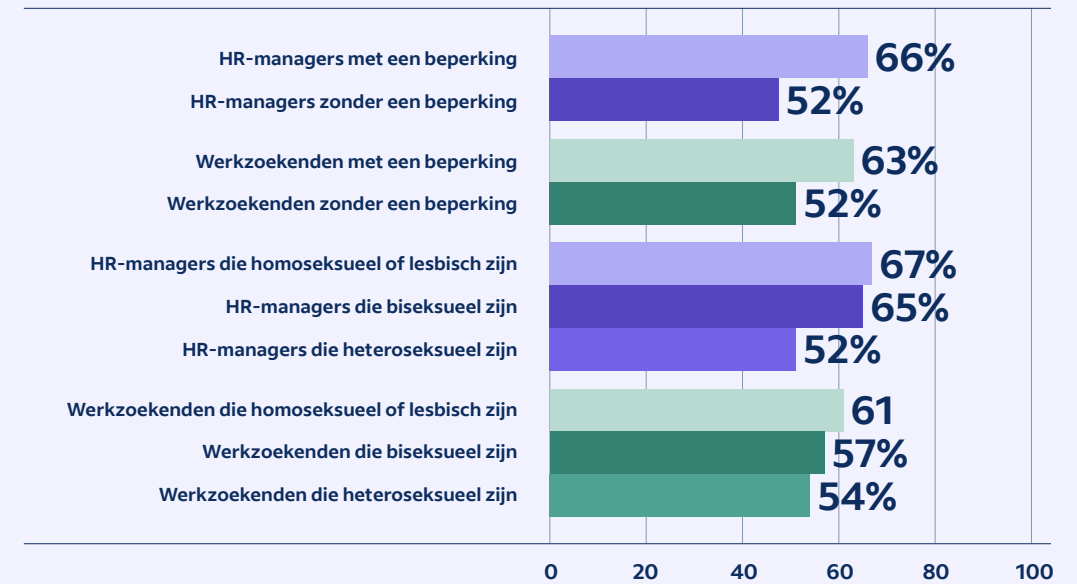
HR-managers met een beperking of die zichzelf identificeren als homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender maken zich ook eerder zorgen over de toekomst van AI op het werk dan mensen die niet bij deze groepen horen. Hetzelfde geldt voor werkzoekenden

Resultaten en analyses

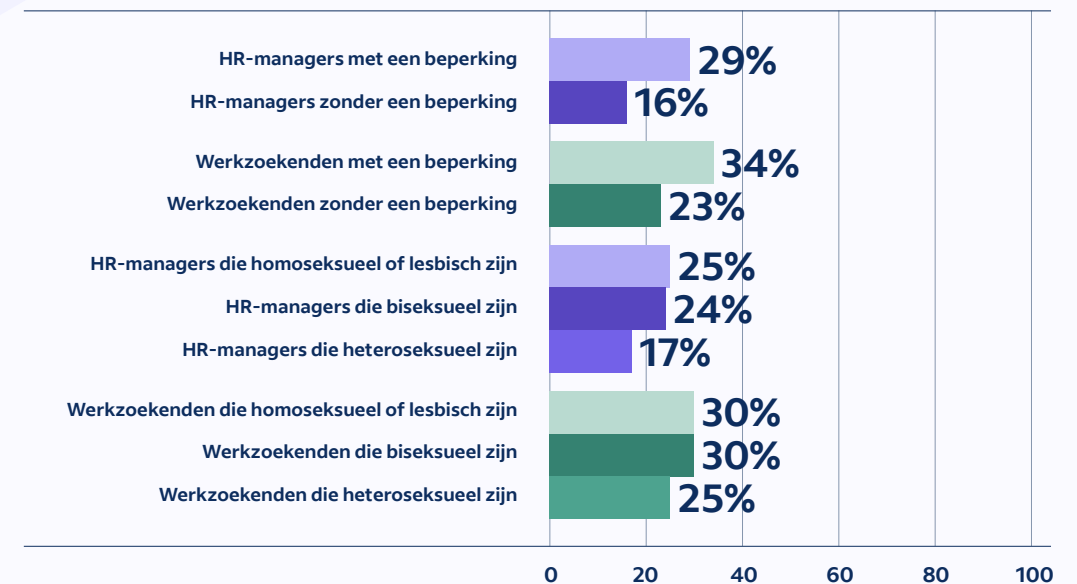
“AI leert van wat er al is. Machine learning baseert zich op vooroordelen die alom aanwezig zijn voor LGBTQIA+-werknemers en -werkzoekenden,” zegt Abby Holtfort, Indeed Workplace Operations Coordinator en iPride & Gender Identity Co-Chair. “Als wij AI toestaan om te communiceren op de manier die het heeft geleerd van de buitenwereld, kopieert het allerlei soorten vooroordelen.”

Om deze problemen aan te pakken, moeten managers dezelfde best practices toepassen als bij elk ander gebruik van AI: “Zelfs wanneer je AI functieomschrijvingen voor je laat maken, moet je die laten controleren door een medewerker die op de hoogte is van de inclusieve recruitmentpraktijken voordat je die omschrijving online zet,” zegt Holtfort. “Schrijf holistische en inclusieve verklaringen als werkgever die iedereen dezelfde mogelijkheden geven en die verder gaan dan de vereiste beschermende maatregelen in jouw land. Neem de tijd om ervoor te zorgen dat gemarginaliseerde groepen worden aangespoord om te solliciteren en vertaal dat naar je recruitmentpraktijken.”

Mate van bezorgdheid over vooroordelen in AI-trainingsgegevens



Angst over de toekomst van AI op het werk

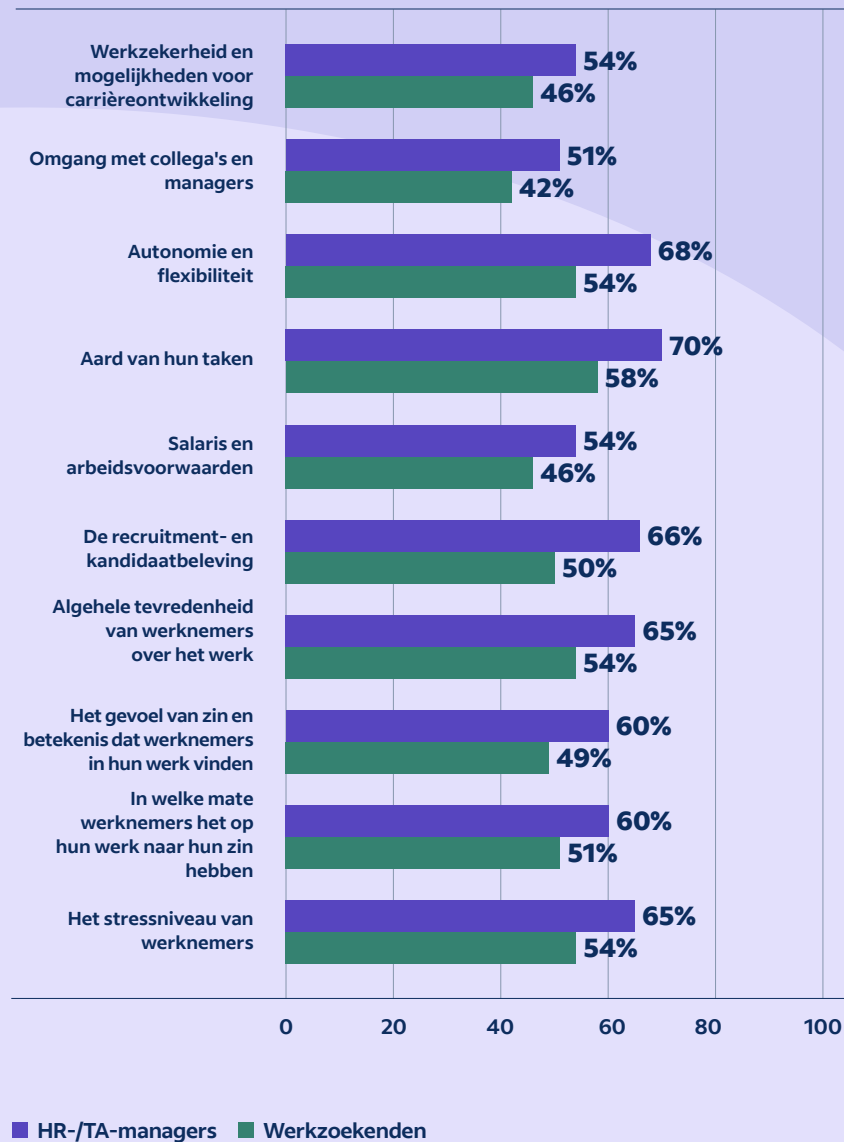


HR-/TA-managers zijn optimistischer over welzijn op het werk dan werkzoekenden

Over het algemeen voorspellen HR-/TA-managers eerder dat AI verschillende aspecten van welzijn op het werk gaat verbeteren. Terwijl bijvoorbeeld 66% van de HR-/TA-managers zegt dat AI de recruitment- en kandidaatbeleving zal verbeteren, zegt slechts 50% van de werkzoekenden hetzelfde.

HR-/TA-managers voorspellen ook eerder dan werkzoekenden dat AI het volgende gaat verbeteren: de algehele tevredenheid van werknemers met hun werk (65% t.o.v. 54%), de zin en betekenis die werknemers uit hun werk halen (60% t.o.v. 49%), hoe fijn werknemers het op hun werk vinden (60% t.o.v. 51%), en het stressniveau van werknemers op het werk (65% t.o.v. 54%).

De ondervraagden verwachten dat AI-systemen verschillende aspecten van het werk gaat verbeteren. Namelijk:



Ondertussen zeggen werkzoekenden weer eerder dan HR-/TA-managers dat AI het volgende gaat verslechteren: werkgelegenheid en de mogelijkheid tot carrièreontwikkeling (20% t.o.v. 18%), omgang met collega's en managers (16% t.o.v. 13%), autonomie en flexibiliteit op het werk (14% t.o.v. 9%), en salaris en arbeidsvoorwaarden (17% t.o.v. 12%).

Deze ongelijkheid kan het resultaat zijn van de mate waarin HR-/TA-managers de impact van AI nu al kunnen zien, zegt McMahon. "Werkgevers weten hoe de technologie wordt gebruikt om kandidaten te screenen en sourcen. Zij weten hoe die wel of niet wordt gebruikt in het huidige besluitvormingsproces," zegt hij. "Voor werkzoekenden bestaat er een zeer rationele angst voor het onbekende."

“Vooroordelen zijn onvermijdelijk, dus bedrijven moeten uitzoeken hoe ze daarmee om willen gaan of accepteren dat er risico's aan vastzitten.”

—Trey Causey, Indeed Head of Responsible AI

Hoe kun je AI-gedreven HR-tools op verantwoorde wijze gebruiken?

Niet alle door AI aangedreven hulpmiddelen worden op dezelfde manier gecreëerd, en als je niet oppast loop je het risico vooroordelen te versterken, sollicitanten af te stoten en juridische problemen te krijgen. Sommige rechtsgebieden zijn zelfs bezig om het gebruik van geautomatiseerde systemen voor recruitment te reguleren. In New York City moeten bedrijven nu controles op vooroordelen door derden laten uitvoeren en samenvattingen van die controles publiceren. Dat betekent niet dat je het gebruik van dit soort systemen helemaal moet mijden, maar wel dat je alert moet zijn bij het kiezen van leveranciers, en ervoor moet zorgen dat je AI gebruikt om hiring managers te ondersteunen, niet om ze te vervangen.

Een eenvoudige manier om op vooroordelen te testen is met een 'nulscenario'. Als je bijvoorbeeld gebruikmaakt van een AI-tool om cv's te rangschikken, probeer dan eens de naam van de kandidaat of de school waar ze op hebben gezeten te veranderen om te zien of hun rangorde dan ook verandert. Zelfs een kleine aanpassing kan je helpen om te bepalen of het gebruikte AI-systeem onbedoeld specifieke groepen discrimineert.

Spiekbriefje: Vragen om aan je AI-leveranciers te stellen

- Hoe controleren ze hun systemen?
- Worden testen intern uitgevoerd of door een externe groep?
- Hoe worden de vooroordelen aangepakt en gemeten?
- Zijn er teststatistieken beschikbaar die je als potentiële klant kunt bekijken?
- Voldoen ze aan de huidige en aankomende regelgeving?
- Voldoen ze aan AI-audits?

Predictive analytics geven HR-teams een kijkje in de toekomst

Hoe HR-/TA-managers AI-tools gebruiken



Hoewel recruitment een belangrijk onderdeel vormt van het werk van elke HR-/TA-manager, moet die ook verder kunnen kijken. Welke high performers willen misschien het bedrijf verlaten? Waar moet het bedrijf meer personeel inzetten om de doelen van volgend jaar te behalen? Predictive analytics-tools kunnen daarbij helpen, maar alleen als ze met zorg worden toegepast. Dat betekent dat je een helder beeld moet hebben van het probleem dat je met predictive analytics wilt verhelpen en ook heel goed op de hoogte moet zijn van de rechten van je werknemers. Je hebt ook experts nodig om je te helpen echte oplossingen te onderscheiden van kwakzalverij. Als je op een verantwoorde manier omgaat met predictive analytics-tools, kunnen ze een bedrijf zelfs helpen de doelen voor Diversity, Equity, Inclusion & Belonging te behalen door beslissingen over salaris en opslag, scholingskansen en promoties te analyseren.

Wees voorzichtig met 'bossware'-tools die elke actie van werknemers in de gaten houden. "Gebruik de volgende gouden regel: Hoe zou jij je voelen als jij op deze manier werd beoordeeld?" zegt Causey.

Verklarende woordenlijst AI

Bossware: een term die wordt gebruikt om tracking-tools voor werknemersproductiviteit en andere controlesoftware voor medewerkers te omschrijven, waarvoor AI gedetailleerde inzichten in het gedrag van de werknemer kan bieden

ChatGPT: de naam van een generatieve AI-chatbot die is ontwikkeld door het bedrijf OpenAI

Nulscenario: een manier om de resultaten van een echt scenario te vergelijken met de mogelijke resultaten van hypothetische scenario's

Deep learning: een aspect van machine learning dat gebruikmaakt van kunstmatige neurale netwerken. Deze netwerken bestaan uit onderling verbonden lagen van elementen die zijn gemodelleerd naar het menselijke brein

Generatieve AI (of GenAI): een type kunstmatige intelligentie dat in staat is nieuwe tekst en beelden uit menselijke input te genereren

AI-generator voor vacatureteksten van Indeed: een hulpmiddel dat de voordelen van OpenAI's ChatGPT combineert met Indeeds eigen AI om snel aantrekkelijke vacatureteksten te creëren

Grote taalmodellen: deep learning-algoritmen die worden getraind met grote hoeveelheden gegevens waarmee ze taal kunnen genereren

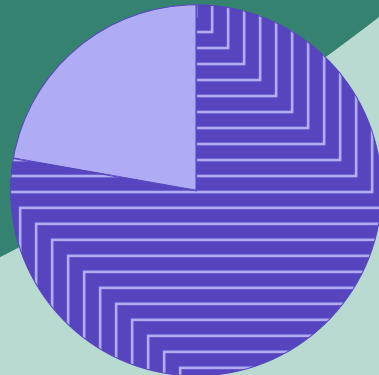
Machine learning: een AI-techniek waarbij computers leren op basis van gegevens die ze krijgen, waarna ze hun prestaties voor bepaalde taken verbeteren op basis van wat ze hebben geleerd

Natuurlijke taalverwerking: het vermogen van computers om taal te interpreteren en aan te passen

Predictive analytics: het gebruik van statistieken, gegevens en modellering voor het voorspellen van toekomstige trends en resultaten

“Hoe meer je nieuwe technologie kunt gebruiken om die tijdrovende taken van je lijstje te schrappen, hoe meer je je kunt concentreren op wat echt belangrijk is: recruitment eenvoudiger, sneller en menselijker maken.”

—Raj Mukherjee, Indeed's Executive Vice President en General Manager van Employer



78%
van de ondervraagde HR-/TA-managers zegt dat de kans groot is dat AI-tools hen productiever zullen maken.

De AI-generator voor vacatureteksten van Indeed

Er komt meer kijken bij het schrijven van een vacaturetekst dan je denkt. Je moet verschillende stakeholders raadplegen, revisies uitvoeren en ook rekening houden met de regelgeving. Geen wonder dus dat [onderzoek](#) aantoont dat HR-/TA-managers gemiddeld minimaal twee uur bezig zijn met slechts één vacaturetekst.

De AI-generator voor vacatureteksten van Indeed maakt gebruik van OpenAI's ChatGPT om dat werk gemakkelijker te maken. Gebruikers kunnen basisgegevens over een functie invoeren, inclusief de functietitel en basistaken, en binnen enkele seconden een ontwerp voor een vacature genereren dat Indeeds taxonomie van vacatureteksten gebruikt om de kans te vergroten dat de beste kandidaten worden aangetrokken. Dat bespaart niet alleen tijd bij het opstellen van vacatureteksten, maar werkgevers die het hulpmiddel al gebruiken, zien over het algemeen ook een stijging van ongeveer 16% in de sollicitaties.

Binnenkort meer AI-tools van Indeed

Naast de generator voor vacatureteksten zal Indeed in de komende maanden diverse AI-gedreven hulpmiddelen introduceren om het recruitmentproces te vereenvoudigen voor zowel sollicitanten als werkgevers. In die pijplijn zitten ook nieuwe, door AI gegenereerde overzichten van sollicitanten, genaamd cv-analyses; een door AI-gedreven Smart Message-functie waarmee werkgevers direct persoonlijk contact kunnen leggen; en updates van het Dashboard voor gematchte kandidaten van Indeed, dat honderden miljoenen cv's rangschikt om jou te helpen de juiste kandidaat te vinden.

In het voorjaar van 2024 lanceert Indeed ook Smart Sourcing, waarmee werkgevers kunnen schakelen tussen hun vacatures en automatisch een lijst van door AI aanbevolen cv-matches krijgen. Op die manier kunnen ze 'met één klik' in contact komen met kandidaten, zegt Maggie Hulce, Indeed Executive Vice President en General Manager van Job Seeker.

Het doel is om het recruitment- en sollicitatieproces te versnellen en zoveel mogelijk te voorkomen dat men niets van de ander hoort. Volgens Hulce is bij werkzoekenden waarmee binnen vier uur na het solliciteren op welke manier dan ook contact wordt opgenomen de kans 95% groter dat ze daadwerkelijk worden aangenomen dan wanneer ze pas een week later iets horen. "We proberen dit te verhelpen door meer manieren toe te voegen om sneller contact te leggen op Indeed, waarbij we AI gebruiken om dat proces te versnellen," zegt Hulce.

“De grotendeels positieve resultaten van het onderzoek verrassen me, maar doen me ook goed. Ik geloof sterk in voorzichtig optimisme dat niet wegstijgt van de reële risico's die AI met zich meebrengt, en dat ons helpt om de technologie op dit bepalende moment in de geschiedenis volledig te benutten. Hierdoor kunnen we een rechtvaardigere toekomst bouwen met AI.”

—Trey Causey, Indeed Head of Responsible AI

Over Indeed

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld¹ met maandelijks meer dan 350 miljoen unieke bezoekers uit de hele wereld.² Indeed streeft ernaar werkzoekenden op de eerste plaats te zetten, terwijl het snel de beste matches biedt voor werkgevers om in hun recruitmentbehoeften te voorzien. Elke dag verbinden wij miljoenen mensen aan een betere baan om een beter leven te creëren, waarbij we de nieuwste AI-technologie combineren met de kracht van menselijke inschatting en contact.

¹ Comscore, totaal aantal bezoeken, september 2021

² Interne gegevens van Indeed, gemiddeld aantal maandelijkse unieke bezoekers van april tot en met juli 2023

