indeed

# AI: van hype naar realiteit

# De impact van AI op recruitment

Met de opkomst van gebruiksvriendelijke AI-tools zoals ChatGPT vragen veel bedrijven zich af: "Wat betekent AI voor ons en hoe moeten we ons aanpassen?" Om deze vraag te beantwoorden heeft Indeed een wereldwijde enquête gehouden onder meer dan 7000 werkzoekenden en hr-professionals in zeven landen.

Uit *een wereldwijd AI-onderzoek van Indeed* blijkt dat de meerderheid van de hr- en talent acquisition-managers optimistisch is dat AI-tools hen de vrijheid zullen geven om zich te richten op de meer 'menselijke' kanten van hun werk.

- De meeste hr- en ta-managers (87%) gebruiken AI al voor taken zoals personeelsbeheer, het samenvatten of analyseren van cv's, het schrijven van vacatureteksten of advertenties en het genereren van sollicitatievragen.

- De meeste talentmanagers zeggen dat AI hun werk waarschijnlijk gemakkelijker zal maken en overbodige taken zal verminderen, waardoor er meer tijd overblijft om zich bij te scholen, te groeien in hun rol en zich te concentreren op de menselijke aspecten van hun werk.

Hoewel de respondenten overwegend optimistisch zijn, maken ze zich zeker zorgen over een scenario waarbij AI het menselijk beoordelingsvermogen zal vervangen, en op den duur zelfs hun baan zal overnemen. Ook uiten ze grote zorgen over dataprivacy en databeveiliging en het op grote schaal versterken van vooroordelen in het recruitmentproces door AI.

Bron: Wereldwijde AI-enquête van Indeed, 2023

## Een blik op de toekomst

Met dit rapport kijken we ook naar wat ons de komende tijd te wachten staat. In 2025 blijven AI-technologieën zich ontwikkelen en hebben veel bedrijven AI-tools in hun recruitmentsystemen geïntegreerd. Hoewel de sector inmiddels een aantal waardevolle inzichten heeft opgedaan in verantwoord AI-gebruik, blijven de zorgen die in onze enquête werden geuit ook de komende tijd relevant. Met de juiste strategieën vinden bedrijven manieren om AI te integreren in hun recruitmentproces en kunnen ze de risico's tot een minimum beperken.

Hoofdstuk 1

# De mogelijkheden en impact van AI

# De mogelijkheden en impact van AI

De snelle evolutie van AI-technologie transformeert de werkplek. De mogelijkheid van AI om grote hoeveelheden data snel en nauwkeurig te verwerken, betekent dat werknemers repetitieve taken kunnen automatiseren en waardevolle inzichten kunnen opdoen voor besluitvorming. Hoewel de snelle vooruitgang in GenAI-technologie (Generatieve AI) werknemers nieuwe manieren biedt om efficiënter en productiever te werken, wakkert dit ook de angst aan voor massaal banenverlies.

Denk je dat AI menselijke werknemers zal vervangen?

HR-/ TA-managers

Werkzoekenden

Bron: Gegevens van Indeed, 2023

## AI zal werknemers niet vervangen maar ondersteunen

Ondanks deze bezorgdheden, suggereert onderzoek van Indeed dat AI-technologie werknemers eerder zal helpen dan vervangen. In plaats van dat er banen verdwijnen, zullen werknemers zich dankzij de efficiëntie van AI steeds meer kunnen richten op niet-routinematige taken die menselijke creativiteit en probleemoplossingsvaardigheden vragen.

## Welke menselijke vaardigheden kan AI vervangen?

Elke baan vereist een combinatie van vaardigheden in drie belangrijke gebieden:

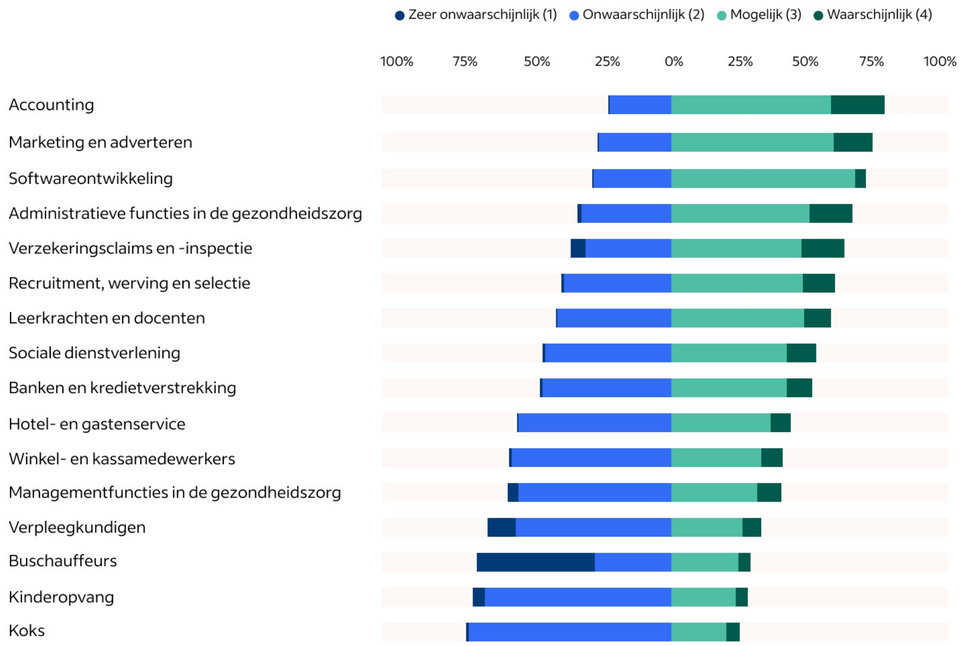
- Het verwerven, behouden en verstrekken van theoretische kennis over vaardigheden
- Vaardigheden gebruiken om problemen op te lossen
- Vaardigheden toepassen, zowel fysiek/handmatig of digitaal

Indeed analyseerde 2800 vaardigheden uit honderden miljoenen vacatures en vroeg GPT-4, het Large Language Model van OpenAI, welke van deze vaardigheden het model zelf zou kunnen uitvoeren binnen de genoemde drie gebieden.

## Van de 2800 vaardigheden:

## Het potentieel van GenAI om werknemers te vervangen

Dit overzicht laat zien hoe waarschijnlijk het is dat GenAI de mens gaat vervangen bij het uitvoeren van verschillende vaardigheden, weergegeven als percentage-aandeel van de vaardigheden die worden gevraagd in vacatures op Indeed in de VS. Het vervangingspotentieel is beoordeeld van 'zeer onwaarschijnlijk (1)' tot 'zeer waarschijnlijk (5)'. De gegevens vertegenwoordigen het gemiddelde van de dagelijkse waarden over het afgelopen jaar (1 augustus 2023 tot en met 31 juli 2024). Voor beroepen op het gebied van accounting zien we het hoogste vervangingspotentieel, voor het beroep van kok het laagste.




Bron: Indeed. Voor geen enkele vaardigheid is het vervangingspotentieel als 'zeer waarschijnlijk (5)' beoordeeld.

Op dit moment is GenAI het meest geschikt voor relatief eenvoudige werktaken die slechts beperkte probleemoplossingsvaardigheden en geen praktische uitvoering vereisen. Banen van kenniswerkers of functies die op afstand kunnen worden uitgevoerd, zullen waarschijnlijk het meest veranderen door GenAI.

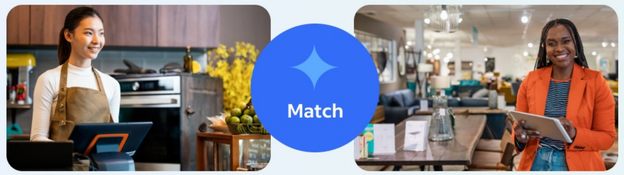
## AI maakt skills-based werven mogelijk

Een gebied waarop AI aanzienlijke impact heeft, is 'skills-based werven'. Bij deze aanpak zoek en beoordeel je kandidaten op basis van hun vaardigheden in plaats van traditionele vereisten zoals diploma's, eerdere functies en jaren ervaring in de sector. AI kan hier worden gebruikt om vaardigheden van kandidaten te identificeren en hun competenties te beoordelen, wat kan leiden tot inclusievere recruitmentpraktijken en betere vacaturematches.

> Het interessante aan skills-based werven is dat het de potentie heeft om de belangrijkste recruitmentuitdagingen voor werkgevers op te lossen maar tegelijk ook nieuwe kansen biedt aan werkzoekenden die nog te vaak niet door de screening komen, ondanks dat ze de juiste vaardigheden hebben om het werk te doen."
>
> **Liz Voigt**
> Indeed Senior Manager of Social Impact

## Gebruik GenAI om mensen met de juiste vaardigheden te vinden

Generatieve AI kan grote hoeveelheden ongestructureerde gegevens verwerken, ordenen en hieruit conclusies trekken. Vroeger moesten sollicitanten de exacte bewoordingen uit de vacaturetekst gebruiken om als mogelijke match te worden herkend.




Medewerker heeft ervaring **met kassawerk in een café**

Werkgever wil **ervaring met werken op een verkooppunt in de detailhandel**

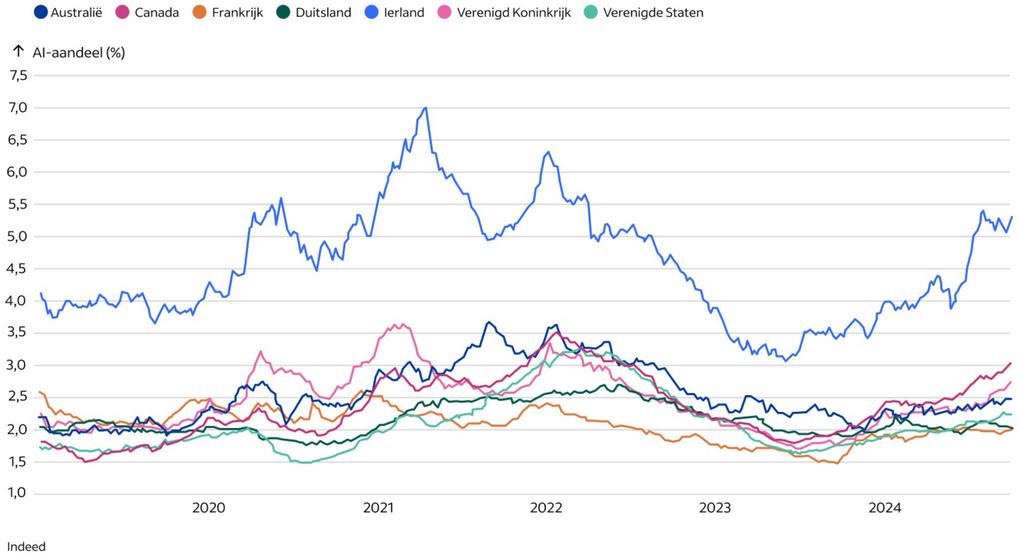
Doordat AI-modellen steeds beter worden in het identificeren van vaardigheden om te bepalen wat een goede vacaturematch is, kunnen werkgevers proactiever werven.

Hoofdstuk 2

# Hoe de arbeidsmarkt naar AI kijkt

# Hoe de arbeidsmarkt naar AI kijkt

Hoewel er massaal wordt gesproken over de impact van AI op de arbeidsmarkt, richten werkgevers zich bij recruitment nog steeds op traditionele technische vaardigheden als basis computerkennis. In een analyse van vacatures van 2019 tot 2024 in de VS, het VK, Canada en Frankrijk vereist een aanzienlijk deel van de vacatures bijvoorbeeld 'basis computervaardigheden'. Hieruit blijkt duidelijk dat nog niet iedereen over deze vaardigheden beschikt.

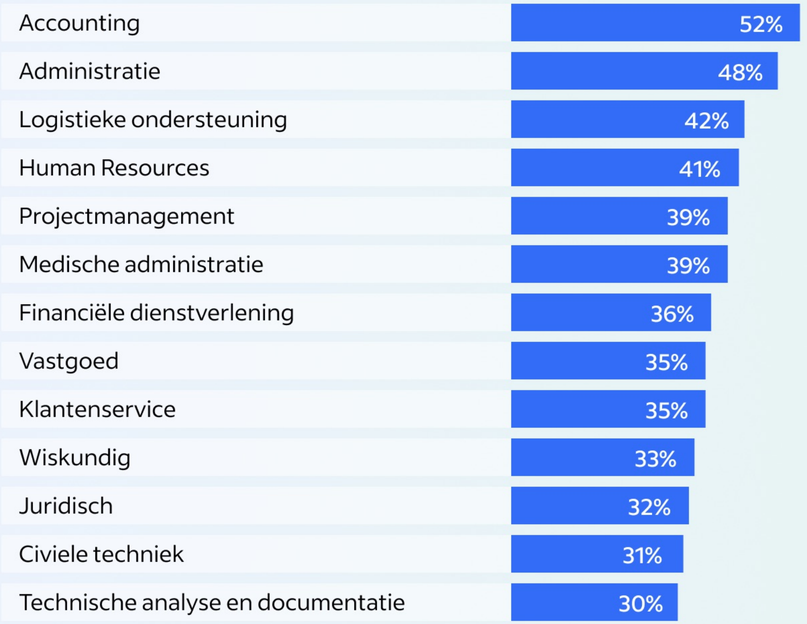



Voor de meeste landen in deze vacatureanalyse bedroeg het aandeel vacatures dat gerelateerd was aan AI slechts 2-3% van alle vacatures, behalve in Ierland, waar dit meer dan 5% was.

## Basis computervaardigheden zijn belangrijk in veel verschillende beroepen

Hoewel AI en andere geavanceerde technologieën waarschijnlijk bepalend zullen zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst, is de huidige realiteit nog dat veel werkgevers op zoek zijn naar werknemers met algemene computerkennis. Voor kantoorfuncties worden deze basisvaardigheden het meest gevraagd, vooral voor functies op het gebied van boekhouding, administratie, logistieke ondersteuning en human resources.

## Voor boekhoudkundige en administratieve functies wordt het meest om basis computervaardigheden gevraagd




Het aandeel van vacatures per beroep waarin basis computervaardigheden worden gevraagd van 1 januari tot 1 juli 2024

Hoewel beleidsmakers sterk gefocust zijn op de impact van AI, is het belangrijk dat we ons ervan bewust blijven dat nog steeds niet iedereen over basis computervaardigheden beschikt. Dit sluit nog veel werkzoekenden uit van mogelijke kansen op werk en verkleint bovendien de talentpools voor werkgevers.

## Gevraagde kennis en vaardigheden

De vraag naar technologiespecifieke kennis verandert snel. Hierbij is de vraag op het gebied van AI en machine learning sterk gestegen, en op dit moment ook het grootst. Ook blijft er veel vraag naar vaardigheden op het gebied van informatietechnologie (IT), IT-support en netwerkbeheer in vacatures. Gebieden als softwareontwikkeling met generatieve AI en cyberbeveiliging maken de snelste groei door. Ondanks de toenemende vraag naar experts op het gebied van machine learning en geavanceerde AI, is er nog steeds een aanzienlijk tekort aan gekwalificeerde professionals in deze vakgebieden.

**2%**
van alle vacatures in de VS is AI-gerelateerd

**22%**
van alle softwareontwikkelingsvacatures in de VS is AI-gerelateerd

Bron: Indeed Hiring Lab, vacatures in de VS, februari 2024

In de VS maken aan GenAI gerelateerde vacatures nog steeds een klein deel uit van het totale aantal, maar dit aantal stijgt aanzienlijk, van 3 op de 100.000 vacatures in januari 2023 tot 11 op de 10.000 in februari 2024. Deze meer dan 30-voudige toename laat een duidelijke trend zien in de richting van een intensiever gebruik van AI in bedrijven.

## Werkgevers:

### Wees voorbereid op een tekort aan arbeidskrachten

In de meeste ontwikkelde landen zal de beroepsbevolking in de leeftijd van 25 tot 54 jaar naar verwachting afnemen. Dit suggereert dat er meer werknemers met pensioen zullen gaan dan er mensen zijn om hen te vervangen, waardoor de totale arbeidsparticipatie wereldwijd daalt.

**13%** meer vacatures op Indeed dan in februari 2020
Indeed

Met deze trend zullen we waarschijnlijk begin 2026 het tekort aan arbeidskrachten beginnen te voelen, maar dit kan ook al eerder zijn. AI kan in dit geval een oplossing bieden door de tekorten op te vangen en teams in alle sectoren te helpen om meer te doen met minder.

## Werknemers:

### Blijf toekomstbestendig door bijscholing

Generatieve AI heeft aanzienlijk potentieel om zich verder te ontwikkelen en op een dag mensen te vervangen in bepaalde functies. Toch zullen we hiervoor eerst betekenisvolle veranderingen in digitalisering en werkcultuur moeten zien. Voorlopig zal er waarschijnlijk nog veel vraag blijven naar gespecialiseerde, diverse en unieke menselijke kennis. Het vermogen van werknemers zich aan te passen aan nieuwe werkvereisten en voortdurend nieuwe vaardigheden te leren zal in de toekomst wel steeds belangrijker worden.

Hoofdstuk 3

# Strategieën voor het gebruik van AI bij recruitment

# Strategieën voor het gebruik van AI bij recruitment

Het integreren van AI in je recruitmentproces vereist een doordachte aanpak die aansluit bij de doelen en waarden van je organisatie. In plaats van AI-technologie te implementeren omdat je niet achter wilt blijven bij de huidige trend, is het belangrijk om deze tools vooral te zien als een manier om de efficiëntie van je recruitmentproces te verhogen waarbij je erop let dat ook het menselijke element centraal blijft staan. Hoe je ook besluit om verder te gaan, zorg ervoor dat je de systemen begrijpt die je implementeert en selecteer leveranciers die oplossingen kunnen bieden die je niet blootstellen aan ethische, juridische of operationele risico's.

## 1 Volg je eigen pad

Vergelijk bij het inzetten van nieuwe AI-technologie je voortgang niet met die van anderen. Neem de tijd om AI-tools voor recruitment te kiezen die geschikt zijn voor je en ondersteun vervolgens een geleidelijke implementatie. Begin met het kiezen van één belangrijk proces in de dagelijkse werkpraktijk en automatiseer dit, waarbij je prioriteit geeft aan vooruitgang boven perfectie.

## 2 Kijk nog eens goed naar je huidige recruitmenttools

Kijk voordat je geld uitgeeft aan nieuwe AI-tools eens hoe je maximaal je voordeel kunt doen met tools die je al hebt. Is er beschikbare technologie waar je nog geen gebruik van maakt of die je effectiever zou kunnen inzetten? Vraag ook nieuwe medewerkers naar hun mening. Een frisse blik kan je nieuwe inzichten bieden en op verbeterpunten wijzen.

## 3 Hoe je je team meekrijgt

Een van de grootste obstakels bij het implementeren van AI in talent acquisition is de individuele recruiters ervan te overtuigen om deze tools ook consistent te gebruiken in de praktijk. Introduceer AI-tools geleidelijk via proefprogramma's, betrek vanaf het begin diverse teams uit verschillende silo's bij de implementatie en zorg voor open kanalen voor feedback.

## 4 Zoek de juiste balans tussen automatisering en mensenwerk

Hoewel AI de efficiëntie en resultaten van je recruitment kan verbeteren, blijft de mens de belangrijkste factor. Zie AI als een 'assistent' bij recruitment, vergelijkbaar met een collega die belangrijke feedback geeft in het sourcingproces, terwijl mensen de uiteindelijke beslissingen nemen.

## 5 Meet het effect van AI-tools op recruitment

Statistieken spelen een belangrijke rol bij de evaluatie van de effectiviteit van AI in het recruitmentproces. Ondanks technologische ontwikkelingen blijven de primaire succesindicatoren in het recruitmentproces namelijk hetzelfde: passende kandidaten, conversieratio's en de tevredenheid van kandidaten.

## 6 Verwacht geen perfectie

Het kan zijn dat een AI-initiatief uiteindelijk niet werkt. Dat is niet erg. Fouten horen bij experimenteren en innovatie. Menselijke diversiteit en kritisch denken zullen je teams helpen om van deze fouten te leren en te voorkomen dat ze worden herhaald.

Hoofdstuk 4

# Verantwoord AI-gebruik bij recruitment

# Verantwoord AI-gebruik bij recruitment

De meeste talentprofessionals zien het potentieel dat AI biedt voor efficiëntieverbetering. Zoals we hebben gezien, gebruiken velen al AI-tools voor repetitieve dagelijkse taken. Toch leeft er ook aanzienlijke bezorgdheid dat AI-gebruik de vooroordelen in het recruitmentproces zou kunnen versterken.

Maak je je zorgen dat AI vooroordelen bij recruitment versterkt?

Bron: Wereldwijde AI-enquête van Indeed, 2023

> Wanneer we AI laten communiceren op basis van wat het van de wereld heeft geleerd, neemt het alle bestaande vooroordelen over."
>
> **Abby Holtfort**
> Indeed Workplace Operations Coordinator en iPride & Gender Identity Co-Chair

## DEIB+-doelen bereiken met behulp van AI

Als AI-tools op de juiste manier worden ingezet, kunnen ze ervoor zorgen dat werkgevers hun personeelsbestand beoordelen aan de hand van objectieve statistieken in plaats van subjectieve factoren, en zo bedrijven helpen hun doelen op het gebied van Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB+) te bereiken.

**Werkgevers kunnen AI op de volgende manieren gebruiken:**

- Vacatureteksten controleren op inclusief taalgebruik.
- Gelokaliseerde versies van hr-bronnen ontwikkelen, zoals trainingsmateriaal in verschillende talen.
- Systemische hr-problemen aan het licht brengen. Als je bedrijf AI gebruikt om antwoorden op open vragen van personeelsenquêtes te analyseren, kan deze bijvoorbeeld ontdekken dat vooral werknemers met kinderen ontevreden zijn over de geboden flexibiliteit. Dit zou bijvoorbeeld kunnen leiden tot een nieuw beleid waarbij er geen vergaderingen worden ingepland op momenten dat ouders kinderen naar school brengen of van school ophalen.
- Medewerkers binnen hun organisatie identificeren die klaar zouden kunnen zijn voor promotie. Dit kan leiden tot meer diverse interne kandidatenpools voor toekomstige vacatures dan door alleen te vertrouwen op het sociale profiel of de zichtbaarheid van kandidaten.
- De focus leggen op vaardigheden en capaciteiten bij recruitment, in plaats van op traditionele cv-onderdelen zoals diploma's of eerdere ervaring in de sector, om beter het potentieel en de geschiktheid van kandidaten te beoordelen.

## Hoe AI je voortgang in DEIB+ kan ondermijnen

AI-systemen zijn door mensen gemaakt, waardoor deze systemen onbedoeld menselijke vooroordelen bevatten die je DEIB+-inspanningen kunnen ondermijnen. AI-tools worden getraind op enorme datasets die gegevens kunnen bevatten die kunnen bijdragen aan stereotypering of uitsluiting. Deze input kan zelfs de eenvoudigste taken die je aan AI toevertrouwt, beïnvloeden.

Ben je bezorgd over vooroordelen in AI-trainingsgegevens?

Bron: Wereldwijde AI-enquête van Indeed, 2023

Zelfs als je een generatieve AI-tool om iets simpels vraagt als best practices voor sollicitatiegesprekken, kunnen er vooroordelen in de output zitten. Afhankelijk van de functie, kunnen die gesprekstactieken onbedoeld in het voordeel zijn van groepen die van oudsher het recruitmentproces domineren.

## Het risico op zelfgenoegzaamheid

Een ander risico is dat te veel vertrouwen op AI voor Zelfingenomenheid kan zorgen. Een AI-tool kan een bedrijf bijvoorbeeld vertellen dat ze hun DEIB+-doelen halen zonder diepere vragen te stellen over de rol van ondervertegenwoordigde groepen in de bedrijfshiërarchie.

## Best practices voor verantwoord AI-gebruik

Het is van essentieel belang om AI-tools regelmatig te controleren en te verfijnen zodat ze aansluiten bij je DEIB+-doelen en bijdragen aan eerlijke, onbevooroordeelde recruitmentpraktijken. Hier zijn enkele tips om de integriteit van je recruitmentproces te waarborgen als je AI-technologie in je systemen integreert:

- Laat een medewerker met kennis van inclusieve recruitmentpraktijken je door AI gegenereerde vacatureteksten controleren voordat je ze op de vacaturesite plaatst.
- Stel holistische en inclusieve werkgeversverklaringen op met betrekking tot gelijke kansen waarin je aangeeft meer te doen dan wettelijk is verplicht.
- Moedig mensen uit ondervertegenwoordigde groepen expliciet aan te solliciteren, en vertaal dat naar je recruitmentpraktijken.
- Overweeg een commissie voor ethisch AI-gebruik in te stellen om de AI-principes van je organisatie te bepalen, richtlijnen voor ethisch AI-gebruik op te stellen en regelmatig de implementatie van nieuwe technologie te evalueren.
- Bied je teams adequate opleiding en training om generatieve-AI-technologie op een verantwoorde en veilige manier in hun werk te gebruiken.

# Verantwoord AI-gebruik is een middel voor groei

Als we afgaan op de huidige trends zullen banen gerelateerd aan GenAI binnenkort een aanzienlijk deel van de arbeidsmarkt vertegenwoordigen. Hoewel AI de productiviteit en efficiëntie kan verbeteren, brengt het ook uitdagingen met zich mee, met name op het gebied van vooroordelen, databescherming en baanverlies.

Als bedrijven implementatie van AI overwegen, is het belangrijk om dit bedachtzaam en strategisch te benaderen als een hulpmiddel voor groei, in plaats van te snel met ingrijpende veranderingen te komen die voor grote verstoringen kunnen zorgen. Door AI op een verantwoorde manier in hun recruitmentprocessen te integreren, kunnen bedrijven hun capaciteiten uitbreiden, recruitmentresultaten verbeteren en hun personeelsbestand toekomstbestendig maken.

> We vragen ons vaak af welke zaken we kunnen automatiseren, maar technologische innovatie betekent ook dat er nieuwe dingen op je pad komen die je nog nooit eerder hebt gedaan. De vraag die je jezelf kunt stellen is: "Wat kunnen we met deze nieuwe tools nu wel doen wat eerst niet mogelijk was?"
>
> **Trey Causey**
> Indeed Senior Director of Responsible Technology

De informatie in dit document wordt uitsluitend verstrekt als service en voor informatieve doeleinden. Indeed is geen juridisch adviseur.

Dit document is onderhevig aan copyright van Indeed, Inc. Het is uitdrukkelijk verboden om zonder de schriftelijke toestemming van Indeed het onderhavige document deels of geheel te gebruiken, te wijzigen, te reproduceren, door te sturen of te herpubliceren. Indeed aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik of de toepassing van de informatie uit dit document, noch voor interpretaties van dit document.

Copyright © 2025, Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.