

# AI-toolkit voor talentmanagers



## Voordelen en valkuilen van AI bij recruitment

De toekomst van werk wordt nu al op zijn kop gezet door de opkomst van geavanceerde AI-technologieën. En het zijn niet alleen banen die veranderen. Het gaat ook om het recruitmentproces zelf. AI-tools helpen recruiters efficiënter te werven door repetitieve taken te automatiseren en grote hoeveelheden data te doorzoeken, om talent te vinden waarbij traditionele kwalificaties niet meer het belangrijkste zijn. Maar de opkomst van AI brengt ook risico's met zich mee, vooral als het gaat om systemen met ingebouwde vooroordelen.

Het kan zelfs voor de meest ervaren talentmanager een behoorlijke uitdaging zijn om de mogelijkheden van AI optimaal te benutten en daarbij ook alle valkuilen te vermijden. We bieden je daarom graag wat hulp daarbij. In deze toolkit vind je belangrijke tips en strategieën voor slimmere recruitment, skills-based werven en het beperken van de risico's die gepaard gaan met het implementeren van AI-technologie. Lees verder om te ontdekken hoe je AI productiever en op een meer verantwoorde wijze kunt gebruiken.



# Slimmer werven

## AI kan de productiviteit verhogen

AI is op weg een belangrijk hulpmiddel te worden voor talentprofessionals. Door routinetaken te automatiseren en besluitvormingsprocessen te verbeteren, kunnen ze efficiënter hun werk doen. Van het vereenvoudigen van de kandidaatscreening tot het uitvoeren van administratieve taken: AI neemt hr-teams werk uit handen. Zo kunnen ze zich meer richten op strategische prioriteiten en contact met het personeel.

## Hoe hr-/talent acquisition-managers AI-tools gebruiken

Benieuwd hoe hr-/talent acquisition-managers AI inzetten bij recruitment? Onze onderzoeksresultaten geven inzicht.



Bron: Onderzoek van Censuswide in opdracht van Indeed in de VS en zes andere wereldwijde markten

### Tip: verander je mindset rond recruitment en bijscholing

AI zal je baan niet overnemen, maar mensen die AI goed gebruiken waarschijnlijk wel. Dit is hét moment voor werkzoekenden en werkgevers om AI-tools te verkennen. Onderzoek hoe ze werken, wat ze wel en niet kunnen en hoe ze verschillende soorten werk kunnen verbeteren.



# Doe je voordeel met de mogelijkheden

## AI maakt skills-based werven mogelijk

Door de focus te leggen op vaardigheden in plaats van traditionele vacature-eisen zoals diploma's of eerdere functies, kan AI recruiters helpen om snel verborgen talent te vinden in een enorme zee van kandidaten en tegelijkertijd vooroordelen bij recruitment tegengaan. Zo kunnen bedrijven dankzij AI meer diverse, gekwalificeerde teams samenstellen waarbij elke medewerker de juiste vaardigheden heeft voor diens specifieke rol.



## Waarom zou je skills-based werven toepassen?

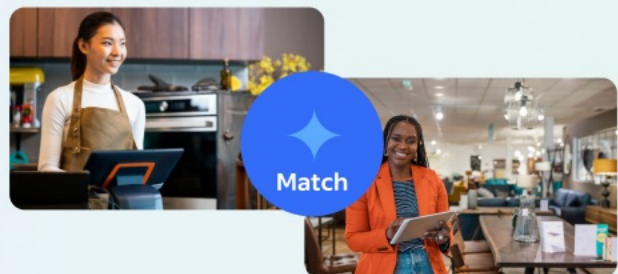
- Hiring managers die skills-based werven vinden gemakkelijker gekwalificeerde kandidaten.<sup>1</sup>
- Skills-based werven sluit werkzoekenden die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt niet voortijdig uit in het screeningsproces, waardoor ook verbeteringen kunnen worden gezien op het gebied van Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB+).
- Organisaties die skills-based werven zien beter wat hun medewerkers in huis hebben: hun leervermogen en groeipotentieel in een veranderende economie.

1 Carlton, A. (20 juni 2024). A Beginner's Guide to Skills-First Hiring. /LEAD

## Tip: gebruik AI om mensen met de juiste vaardigheden te vinden

Generatieve AI kan grote hoeveelheden ongestructureerde data verwerken, ordenen en hieruit conclusies trekken. Voorheen 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 zoekt **ervaring in verkoop in de detailhandel**

## Tip: verbreed je definitie van een geschikte kandidaat

Skills-based werven met AI werkt alleen met de juiste mindset. Vaak betekent dit dat je je recruitmentaanpak moet aanpassen.

- Vacatureteksten schrijven gericht op vaardigheden
- Diploma-eisen verwijderen
- Vereiste jaren ervaring verwijderen of verlagen
- Screeningsvragen stellen op basis van vaardigheden
- Evaluatietools op basis van vaardigheden gebruiken
- Kandidaten beoordelen op basis van niet-diplomagerichte training

# Risico's managen

## AI kan vooroordelen in het recruitmentproces vergroten

Hoewel AI het potentieel heeft om recruitment rechtvaardiger en effectiever te maken, blijven vooroordelen een reëel risico. Voor een effectief gebruik van AI moeten talentprofessionals weten hoe hun AI-modellen zijn ontwikkeld en getraind, deze voortdurend controleren op vooroordelen, en proactieve maatregelen nemen om vooringenomenheid van hun systemen tegen te gaan.

"Als AI-systemen communiceren op basis van data uit de samenleving, nemen ze onbewust bestaande vooroordelen over."

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

### Tip: werk aan inclusie

Neem de tijd en moeite om ervoor te zorgen dat je recruitmentprocessen en -praktijken vrij zijn van vooroordelen; zo kun je als werkgever je risico's aanzienlijk beperken.

- 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.



### Tip: test je systemen op vooroordelen

Test je tools en systemen op vooroordelen met een 'nulscenario'. Als je bijvoorbeeld een AI-tool gebruikt 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 de gebruikte AI-tool onbedoeld specifieke groepen discrimineert.

## AI als strategische recruitmentpartner

AI blijft zich ontwikkelen en zal een steeds belangrijkere rol spelen bij hr-activiteiten en personeelsstrategieën. AI-tools helpen talentmanagers om efficiënter te werken, nieuwe talentpools aan te boren en mogelijke risico's te beperken. Zo kunnen ze voldoen aan de eisen van moderne recruitment en talentmanagement, én ethisch verantwoorde en inclusieve praktijken waarborgen. Met een doordachte aanpak kan AI een waardevolle partner zijn in het optimaliseren van je recruitmentproces, het nemen van slimmere recruitmentbeslissingen en het ondersteunen van je organisatiedoelen op de lange termijn..



## Verantwoord AI-gebruik bij Indeed

Bij Indeed geloven we dat AI een krachtig hulpmiddel is dat bij verantwoord gebruik deuren kan openen en levens kan veranderen. We erkennen dat recruitment een wezenlijk menselijk proces is. We innoveren dan ook niet omwille van de technologie, maar vooral voor mensen. Bij de ontwikkeling van onze AI-tools blijven we wereldwijd best practices volgen en deze in onze producten integreren, met als doel werkzoekenden overal ter wereld eerlijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt.