

Mens versus Machine



Hoe omarm je AI zonder dat je
daarbij het menselijke aspect uit
het oog verliest



Voorwoord

Leeft u ook in een wereld waar technologieën zoals kunstmatige intelligentie (AI) een grote rol spelen in uw dagelijks leven? Dan is het geen verrassing dat deze technologieën ook een vaste plek hebben veroverd in de wereld van personeelsbeheer. Als HR-professional is het uw taak om de voordelen van AI te omarmen, zonder daarbij het menselijke aspect van de werving uit het oog te verliezen. Deze transformatie biedt u niet alleen nieuwe mogelijkheden, maar stelt u ook voor ethische en praktische uitdagingen. In dit e-book duiken we in de wereld van AI in Recruitment, bekijken we de mogelijke valkuilen, en onderzoeken we hoe HR de balans tussen ethiek en menselijkheid kan bewaren. Maar voordat we hiermee starten, is een uitleg van het fenomeen AI wel op z'n plaats.

Dit e-book is bedoeld voor alle professionals, die hun kennis over de toepassing van AI binnen de HR praktijk willen verdiepen. We zullen de impact van AI op talentacquisitie, kandidaatervaring en diversiteit en inclusie onderzoeken. Ook zullen we praktische inzichten en strategieën bieden om u te helpen AI effectief te integreren, met respect voor ethiek en transparantie.

Naast het verkennen van de technologische aspecten van AI in Recruitment, gaan we ook in op de menselijke kant van het verhaal. Hoe kan AI bijdragen aan een meer inclusieve en eerlijke wervingspraktijk? Welke rol speelt emotionele intelligentie in een door technologie gedomineerd veld? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat de inzet van AI het welzijn en de ontwikkeling van zowel kandidaten als werknemers bevordert?

Tot slot zat dit e-book ook voorzien in vooruitziende blikken en toekomstige trends om voorbereid te zijn op de continue evolutie van AI in de wereld van recruitment en executive search. Of je nu op zoek bent naar inspiratie, praktische tips of diepgaande kennis, dit e-book is het startpunt om de wereld van AI te verkennen.

Laten we starten met de discussie !

Marco van Hurne
Beyond the Cloud

Wenda Keijzer
Career Openers Executive Search

Table Of Contents

Voorwoord	1
Deel 1: de machine	4
Introductie	5
Wat is Artificial Intelligence	6
Over ML en AI	7
Toepassingen van AI in HR	15
Sollicitatiescreening in een handomdraai	16
Vacatures op maat	16
Voorspelling van skills-gaps	17
Voorspellen van verloop en retentie	18
Prestatiebeoordeling	19
Personeelsplanning	20
Onboarding	21
Compliance	21
De keerzijde van AI	23
Overmatige werknemers-controle	24
Algoritmen die kandidaten onjuist afwijzen	26

Veiligheid en privacy	27
De AI-bias	29
De invloed van bias minimaliseren	33
De rol van technologie in werving	40
AI recruitment tools	41
Conclusie recruitment tools	55
Deel 2: de mens	57
Ethiek en AI	58
Initiatieven	59
Tips over invoering van ethische AI	61
Neem zelf deel aan het gesprek	69
Conclusie	71
De cruciale rol van HR	72
Epiloog: AI goudkoorts	75
Introductie	76
De AI goudkoorts - het Klondike van de 21e eeuw	78
De Gartner Hypecycle	80
Innovaties in het dal	82
Innovaties op de hype-cycle	84
Hoe herken je de signalen van AI adoptie	85
Over de auteur	88
Over Beyond the Cloud	89



Deel 1: **de machine**



Introductie

Kunstmatige intelligentie (AI) is niet langer alleen een onderwerp uit science fiction; het is een alomtegenwoordige realiteit geworden in ons dagelijks leven. Van spraakassistenten in onze smartphones tot geavanceerde aanbevelingsalgoritmen op streamingplatforms, AI heeft zich overal genesteld. Het is dan ook geen verrassing dat AI een cruciale rol speelt in het moderne HR vakgebied.

In dit eerste deel van ons e-book, getiteld "De Machine," zullen we dieper ingaan op AI in werving. We verkennen de verschillende facetten van AI, van de basisprincipes van machine learning tot de diverse toepassingen ervan in recruitmenttools. We zullen inzicht verschaffen in de algoritmen die ten grondslag liggen aan AI-aangedreven wervingsprocessen en hoe deze kunnen bijdragen aan het identificeren van de juiste kandidaten.

Terwijl AI in werving terrein wint en organisaties in staat stelt efficiënter en datagedreven beslissingen te nemen, moeten we ook de menselijke kant van het verhaal niet uit het oog verliezen. In het tweede deel van ons e-book, getiteld "De Mens," zullen we de ethische en menselijke aspecten van AI in HR verkennen

Maar laten we eerst beginnen met een overzicht van wat AI en machine learning nu eigenlijk zijn. AI is een breed begrip dat verwijst naar machines die taken kunnen uitvoeren die normaal gesproken menselijke intelligentie vereisen, terwijl machine learning een specifieke aanpak binnen AI is. Het stelt machines in staat om te leren van data, zonder expliciete instructies.

In de volgende hoofdstukken zullen we deze concepten in detail verkennen en hun rol in HR-processen begrijpen. Bovendien zullen we een dieper inzicht bieden in de verschillende AI-gebaseerde recruitmenttools die momenteel beschikbaar zijn en hoe ze de manier waarop organisaties nieuwe talenten verwerven, hebben getransformeerd.

Voor professionals die nieuw zijn in de wereld van AI of degenen die op zoek zijn naar een dieper begrip, voorziet dit gedeelte in waardevolle inzichten om AI effectief te integreren in wervingsstrategieën.



The background is a dark blue field with a grid of small white dots. Overlaid on this are several elements: a network graph with glowing blue nodes and edges, some mathematical equations in white, and a line graph with a red curve. A vertical purple bar is on the left side, and a vertical purple bar is on the right side.

Wat is Artificial Intelligence



Over ML en AI

In een wereld waarin technologische vooruitgang, met name kunstmatige intelligentie (AI), steeds meer verweven raakt met ons dagelijks leven, is het geen verrassing dat deze technologieën ook in het domein van HR hun intrede hebben gedaan. HR-professionals staan voor de uitdaging om de voordelen van AI te omarmen, terwijl ze tegelijkertijd de menselijke dimensie van het wervingsproces koesteren. Deze transformatie biedt niet alleen nieuwe kansen, maar brengt ook ethische en praktische vraagstukken met zich mee.

Wat is Machine Learning en AI? AI, wat staat voor kunstmatige intelligentie, is een overkoepelende term die verwijst naar het vermogen van machines om taken uit te voeren die normaal gesproken menselijke intelligentie en cognitie vereisen. Dit omvat een breed scala aan toepassingen, zoals natuurlijke taalverwerking, spraakherkenning, beeldverwerking, autonome besluitvorming en zelfs vertaling tussen verschillende talen.

Machine learning daarentegen is een specifieke tak binnen het AI-domein. Het vertegenwoordigt een methode om AI te bereiken door machines te laten leren van data en ervaringen. Hoewel alle machine learning onder de noemer AI valt, is niet alle AI gebaseerd op machine learning.

Machine learning richt zich op het ontwikkelen van algoritmen en statistische modellen waarmee computers taken kunnen uitvoeren zonder expliciete instructies van programmeurs. In plaats daarvan leren deze systemen van de data die ze verwerken. In eenvoudige termen: machine learning is als een jong kind dat de wereld om zich heen begrijpt door te observeren, te experimenteren en kennis op te bouwen uit de omgeving. Deze benadering ontstond uit het besef dat het onpraktisch is om elke mogelijke instructie te programmeren die een computer nodig zou kunnen hebben om een taak uit te voeren. Het bleek veel effectiever om computers te leren hoe ze zelf instructies konden afleiden op basis van de gegevens die ze waarnemen.



Een laagje dieper

Om de impact van AI en machine learning op HR beter te begrijpen, laten we wat dieper ingaan op hoe deze technologieën werken en welke modellen ze gebruiken.

Machine Learning-algoritmen

Machine learning is gebaseerd op het gebruik van algoritmen, wiskundige modellen die computers helpen te leren van data. Enkele veelvoorkomende machine learning-algoritmen zijn:

- Supervised Learning: Hierbij worden machines getraind op gelabelde gegevens, waarbij het algoritme leert om patronen te herkennen en voorspellingen te doen op basis van inputgegevens.
- Unsupervised Learning: In dit geval werkt het algoritme met ongelabelde gegevens en probeert het zelf patronen en structuren te identificeren.
- Reinforcement Learning: Dit is een benadering waarbij machines leren door interactie met een omgeving, waarbij ze beloningen ontvangen voor goede acties en bestraffingen voor verkeerde acties.

Neurale netwerken

Dit zijn een specifiek type machine learning-model geïnspireerd op de werking van het menselijk brein. Ze bestaan uit lagen van neuronen en kunnen complexe taken uitvoeren, zoals beeldherkenning en natuurlijke taalverwerking. Diepe neurale netwerken, ook bekend als deep learning, hebben bijgedragen aan baanbrekende prestaties in verschillende AI-toepassingen.

Natural Language Processing (NLP)

NLP is een subset van AI en machine learning die zich richt op de interactie tussen computers en menselijke taal. Het stelt systemen in staat om tekst te begrijpen, interpreteren en genereren. Voor HR kan NLP worden gebruikt voor het analyseren van sollicitatiebrieven, het creëren van chatbots voor wervingsgesprekken en het begrijpen van medewerkerstevredenheidsenquêtes.



Computer Vision

Dit is het domein van AI dat zich bezighoudt met het begrijpen en interpreteren van visuele informatie, met behulp van technieken zoals beeldherkenning. In HR kan computer vision worden ingezet voor het screenen van cv's op basis van foto's en het analyseren van non-verbale communicatie tijdens sollicitatiegesprekken.

Predictive Analytics

AI maakt gebruik van predictive analytics om toekomstige gebeurtenissen te voorspellen op basis van historische gegevens. In HR kan dit worden toegepast op het voorspellen van personeelsverloop, het identificeren van kandidaten met het hoogste potentieel en het optimaliseren van personeelsplanning.

Ethiek en Bias

Een belangrijk aandachtspunt bij AI en machine learning is de kwestie van ethiek en bias. AI-systemen kunnen vooroordelen in zich dragen als gevolg van de data waarmee ze zijn getraind. Dit kan leiden tot discriminatie in wervingsprocessen. HR-professionals moeten daarom zorgvuldig omgaan met de ethische implicaties van AI en proactief maatregelen nemen om vooroordelen te verminderen.

De Toekomst van AI in HR

De rol van AI in HR zal naar verwachting alleen maar groeien. Toekomstige ontwikkelingen omvatten onder meer geavanceerde chatbots die kandidaten kunnen interviewen, AI-gedreven loopbaanontwikkeling en personeelsbeoordelingen, en nog nauwkeurigere voorspellingen over wervingsbehoeften.

In dit e-book zullen we dieper ingaan op deze concepten en technologieën, zonder te hoeven praten over statistiek, modellen, algoritmen of wiskunde. Deze bron biedt nog meer informatie over het onderwerp [machine learning](#) (geen voorkennis vereist). Het biedt gedetailleerde informatie over de werking van AI en machine learning, evenals praktische toepassingen in verschillende sectoren, waaronder HR.

Het begrijpen van deze concepten is essentieel voor professionals die willen profiteren van de voordelen van AI in het HR-vakgebied en daarnaast een leidende rol willen vervullen in de totstandkoming van de invoering van ethische AI.



AI toepassingen

AI heeft inderdaad zijn stempel gedrukt op verschillende sectoren, en de toepassingen zijn talrijk en gevarieerd.

Hier zijn enkele korte voorbeelden van hoe AI wordt ingezet in verschillende domeinen:

In de gezondheidszorg wordt AI gebruikt voor een breed scala aan taken, waaronder diagnoseondersteuning. AI-systemen kunnen medische beelden analyseren, zoals röntgenfoto's en MRI-scans, om ziekten en aandoeningen op te sporen. Hierover zometeen meer.

In de financiële sector draagt AI bij aan risicobeheer waarbij AI-modellen financiële gegevens en marktindicatoren analyseren om risico's te identificeren en te minimaliseren. AI-algoritmen kunnen ook verdachte transacties en activiteiten detecteren en financiële instellingen (of de fiscus) waarschuwen voor mogelijke fraude. Door historische gegevens te analyseren, kan AI ook helpen bij het voorspellen van markttrends en beleggingsstrategieën optimaliseren.

In de entertainment wereld is AI aanwezig via aanbevelingsalgoritmen. Streamingdiensten zoals Netflix en Spotify gebruiken AI-algoritmen om aanbevelingen te doen op basis van uw voorkeuren en kijk- of luistergeschiedenis.

AI wordt breed ingezet om content te genereren, zoals nieuwsartikelen en zelfs muziek en video. Hierover zometeen meer. Terwijl AI de efficiëntie in deze sectoren verbetert, blijft ethiek en menselijkheid een cruciaal aandachtspunt. Het waarborgen van verantwoordelijk gebruik van AI en het verminderen van bias in algoritmen zijn kritieke uitdagingen waar organisaties aan moeten werken.

Nu duiken we wat dieper in een reeks specifieke voorbeelden.

Conversational AI

Conversational AI verwijst naar technologieën zoals chatbots en virtuele assistenten die in staat zijn om natuurlijke gesprekken te voeren. Ze worden vaak gebruikt voor klantenservice, maar nemen ook steeds meer HR-taken op zich, zoals het beantwoorden van veelgestelde vragen van werknemers of het helpen bij het plannen van vergaderingen.

Bekende voorbeelden zijn de **Google Assistant**, **Alexa** en natuurlijk **ChatGPT**, naast de vele **nieuwkomers in dit veld**.



Medische toepassingen

Een voorbeeld uit mijn eigen praktijk: Ik heb een aantal jaren geleden meegewerkt aan de ontwikkeling van de **SkinVision app**. Een app die op basis van **heel veel foto's van verschillende soorten huid(-afwijkingen)** kan beoordelen of je naar een dermatoloog moet of niet omdat de AI-app je een hoger risico toebedeelt op een huidziekte.

Het werkt eigenlijk hetzelfde als **Google Images**. Je neemt een foto, plaatst deze in een database en vervolgens worden andere afbeeldingen van huidziekten door de AI toepassing vergeleken en beoordeeld.

Zo kan er worden vastgesteld of je risico loopt om een huidziekte zoals kanker te ontwikkelen



Onbemande auto's

Onbemande auto's, of **zelfrijdende auto's**, zijn een ander gebied waar AI een grote rol speelt. Deze voertuigen gebruiken AI om te navigeren, obstakels te vermijden en beslissingen te nemen over hoe te rijden.

Ze leren voortdurend van de enorme hoeveelheid **data die ze verzamelen tijdens het rijden**, waardoor ze met de tijd steeds beter worden.

Naast het verbeteren van de algehele rijervaring, spelen zelfrijdende auto's ook een cruciale rol in het verhogen van de verkeersveiligheid en het verminderen van het aantal verkeersongevallen. Door het vermogen van AI om snel te reageren op onvoorziene situaties en het gedrag van andere weggebruikers te anticiperen, kunnen deze auto's potentieel gevaarlijke **situaties herkennen en vermijden**.



Een ander gebied waar AI een grote rol speelt, is in de identificatie op videobeelden. Dit wordt vaak gebruikt in beveiligingssystemen om verdachte activiteiten te detecteren, maar kan ook worden gebruikt voor dingen als gezichtsherkenning in sociale media of het **analyseren van klantgedrag** in winkels.

Daarnaast biedt het gebruik van AI in videobeeldanalyse een scala aan toepassingen binnen verschillende sectoren. In de gezondheidszorg bijvoorbeeld, kan het artsen en verpleegkundigen assisteren door het **monitoren van patiënten** en het snel identificeren van mogelijke medische noodsituaties.

In de sportindustrie wordt AI gebruikt om **spelersprestaties te analyseren** en strategieën te optimaliseren. Door middel van real-time analyse van spelersbeelden kunnen waardevolle inzichten worden verkregen en kunnen besluitvormingsprocessen worden verbeterd, wat in verschillende domeinen een aanzienlijke impact kan hebben.

Ze leren voortdurend van de enorme hoeveelheid **data die ze verzamelen tijdens het rijden**, waardoor ze met de tijd steeds beter worden.



Naast het verbeteren van de algehele rijervaring, spelen zelfrijdende auto's ook een cruciale rol in het verhogen van de verkeersveiligheid en het verminderen van het aantal verkeersongevallen. Door het vermogen van AI om snel te reageren op onvoorziene situaties en het gedrag van andere weggebruikers te anticiperen, kunnen deze auto's potentieel gevaarlijke **situaties herkennen en vermijden**.

Bovendien dragen ze bij aan de vermindering van files en verkeersemisies, door optimalisatie van rijroutes en -gedrag.

Identificatie op videobeelden

Een ander gebied waar AI een grote rol speelt, is in de identificatie op videobeelden. Dit wordt vaak gebruikt in beveiligingssystemen om verdachte activiteiten te detecteren, maar kan ook worden gebruikt voor dingen als gezichtsherkenning in sociale media of het **analyseren van klantgedrag** in winkels.

Daarnaast biedt het gebruik van AI in videobeeldanalyse een scala aan toepassingen binnen verschillende sectoren. In de gezondheidszorg bijvoorbeeld, kan het artsen en verpleegkundigen assisteren door het **monitoren van patiënten** en het snel identificeren van mogelijke medische noodsituaties.

In de sportindustrie wordt AI gebruikt om **spelersprestaties te analyseren** en strategieën te optimaliseren. Door middel van real-time analyse van spelersbeelden kunnen waardevolle inzichten worden verkregen en kunnen besluitvormingsprocessen worden verbeterd, wat in verschillende domeinen een aanzienlijke impact kan hebben.

Filmgeneratie

AI wordt ook gebruikt om films te genereren. Dit kan variëren van het automatisch bewerken van video's tot het genereren van volledige films op basis van scripts. Er zijn zelfs AI's die hun eigen scripts kunnen schrijven. Een mooi voorbeeld is de film "Last Stand" van de bekende AI-expert Hashem Al-Ghaili, te bekijken via [deze link](#).

Zowel de storyline, het script, de voiceovers als de beelden zijn gegenereerd door AI, met gebruik van technologieën zoals [brightpen.ai](#) en [midjourney](#). Deze ontwikkeling opent een scala aan mogelijkheden voor de filmindustrie. Het maakt niet alleen een snellere en kostenefficiëntere productie mogelijk, maar kan ook helpen bij het verkennen van nieuwe, creatieve wegen en unieke narratieven.

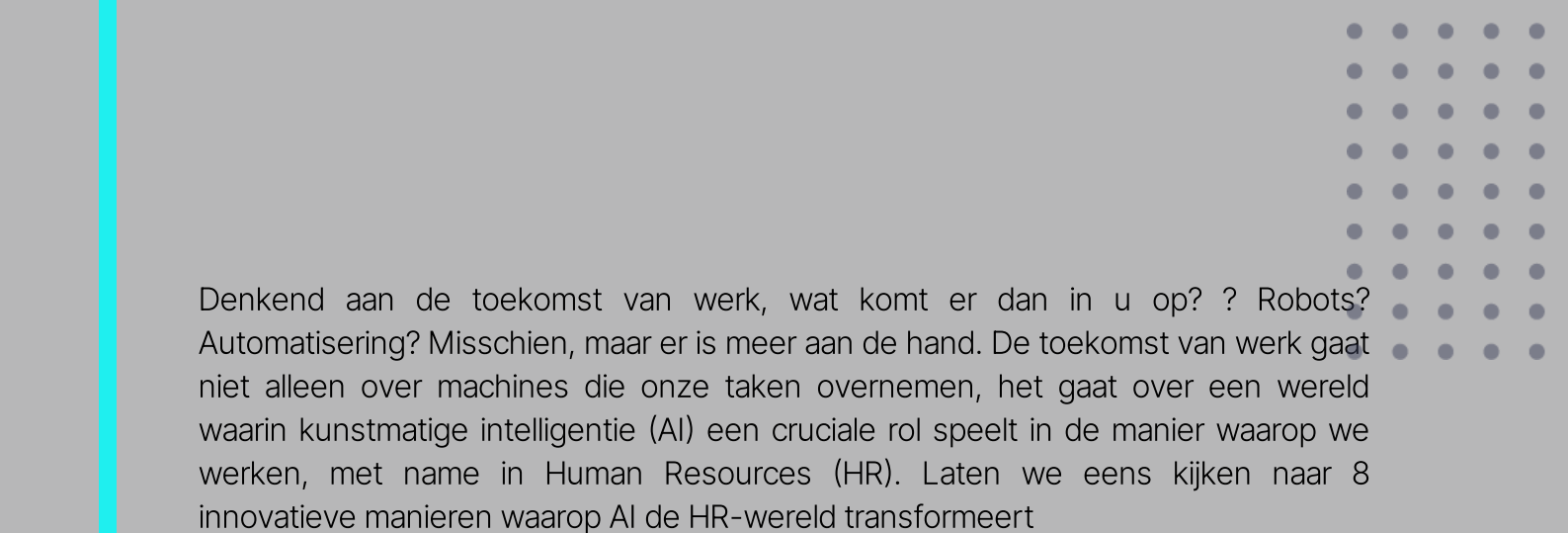


Kunstenaars en filmmakers kunnen samenwerken met AI om grensverleggende werken te creëren, waarbij menselijke creativiteit en technologische innovatie hand in hand gaan. Daarnaast kan AI ook worden ingezet om [film te restaureren](#), kleur te corrigeren en speciale effecten te genereren, waardoor het scala aan creatieve mogelijkheden verder wordt uitgebreid.

Toch brengen deze technologieën ook uitdagingen en ethische vragen met zich mee. Hoe verhouden [auteursrechten](#) zich bijvoorbeeld tot door AI gegenereerde content? En in hoeverre moet de inbreng van AI worden erkend in het creatieve proces? Het is ook van belang om na te denken over de impact van AI op [werkgelegenheid binnen de filmindustrie](#), aangezien bepaalde taken wellicht geautomatiseerd zullen worden. Deze vragen zullen beantwoord moeten worden naarmate AI een steeds prominentere rol inneemt in de wereld van film en entertainment. Het is essentieel om een evenwicht te vinden tussen technologische vooruitgang en het behoud van ethische normen en waarden in deze dynamische en creatieve sector.

The image is a composite digital illustration. On the right, a woman in a grey business suit holds a white clipboard that glows with a blue light. In the center, a large, glowing blue digital interface is superimposed over the scene. This interface contains a white silhouette of a person's head and shoulders, a grid of data, and a glowing blue brain icon. On the left, a man in a dark suit sits on a blue chair. In the foreground, another person in a white shirt and dark pants sits on a similar blue chair. The background is dark with a pattern of small, glowing blue dots. The overall aesthetic is high-tech and professional.

Toepassingen van AI in HR



Denkend aan de toekomst van werk, wat komt er dan in u op? ? Robots? Automatisering? Misschien, maar er is meer aan de hand. De toekomst van werk gaat niet alleen over machines die onze taken overnemen, het gaat over een wereld waarin kunstmatige intelligentie (AI) een cruciale rol speelt in de manier waarop we werken, met name in Human Resources (HR). Laten we eens kijken naar 8 innovatieve manieren waarop AI de HR-wereld transformeert

Sollicitatiescreening in een handomdraai

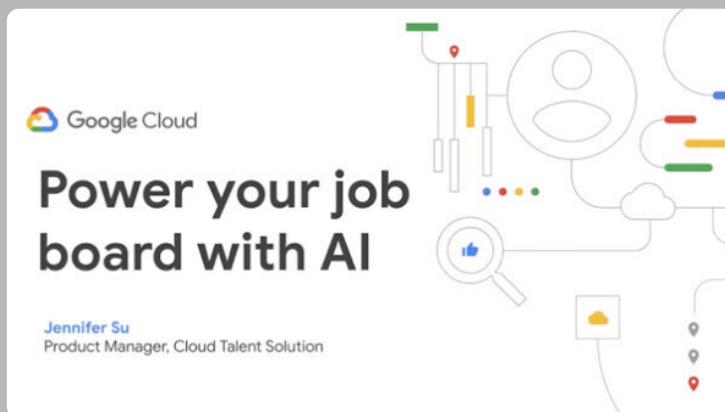
Veel mensen herinneren zich nog de dagen dat je je urenlang door stapels cv's moest ploegen? Dat is verleden tijd dankzij AI. Met AI-gestuurde screeningtools kunnen HR-professionals nu in een oogwenk gekwalificeerde kandidaten identificeren. Deze slimme systemen analyseren cv's en sollicitatieformulieren, op jacht naar relevante vaardigheden, ervaring en opleiding. Het resultaat? Een efficiënter wervingsproces. Er zijn verschillende lijstjes met top 10 AI tools voor screening beschikbaar die een goed beeld geven van wat hip en happening is, maar voor mij is het [blog techtarget](#) leading omdat zij goed hun research doen.

Vacatures op maat

AI is als een persoonlijke winkelassistent, maar dan voor vacatures. Het kan aanbevelingen doen op basis van de voorkeuren en vaardigheden van de kandidaat, waardoor de kans groter is dat kandidaten de perfecte functies vinden. Dit leidt tot meer relevante sollicitaties en efficiëntere plaatsingen.

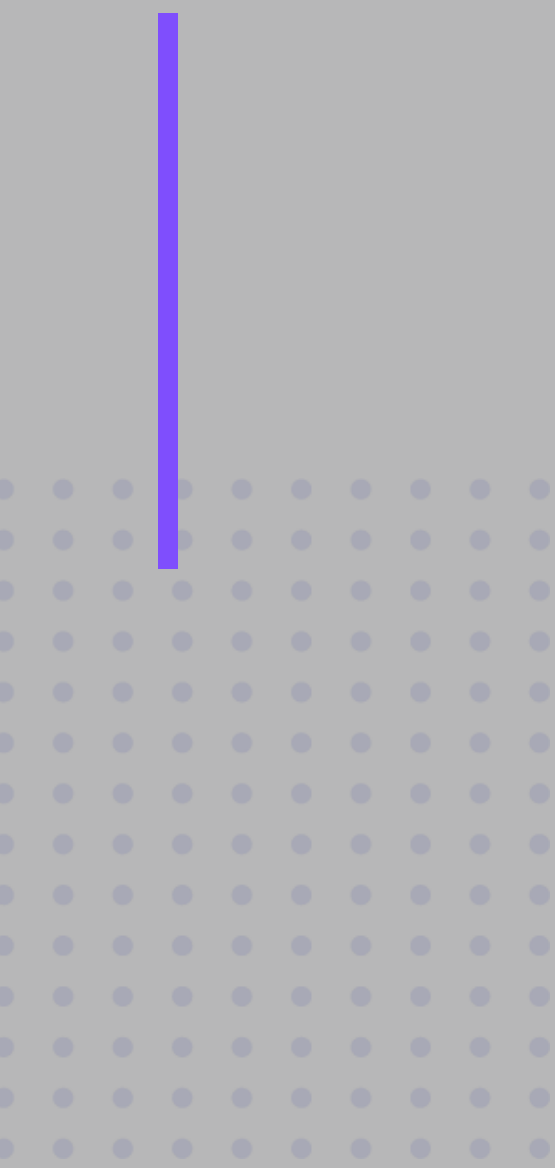
In een Podcast legt [Marcel Jan Krijgsman](#) van DIKW uit hoe ze in een hackathon een koppeling hebben gemaakt tussen een database en chatGPT om zodanig te kunnen "[chatten](#)" met je database. Wanneer dit verder evolueert, zijn de tijden van het maken van een query op je CV database voorbij. U kunt dan gewoon met een chatbot praten die natuurlijke taal begrijpt en die op basis van de vacature de juiste kandidaat zoekt, of met behulp van ingetikte zoekwoorden aan de slag gaat en probeert de beste match tevoorschijn te halen.

Natuurlijk is de kwaliteit van de match afhankelijk van de kwaliteit van de data in de database. Het aloude dilemma dat ook niet met AI zal verdwijnen, sterker nog, het zal daardoor alleen maar verergeren omdat AI de schijn geeft van de juiste match omdat de gebruiker zich zo "begrepen" voelt door de technologie, maar onder de motorkap het model getraind is op **data die misschien niet (meer) overeenkomt met de praktijk**.



Voorspelling van skills-gaps

Met AI (met het onderdeel machine learning dus, zie hiervoor) kunnen we de "toekomst" **voorspellen**. Nou ja, soort van. Door historische gegevens en prestatie-indicatoren te analyseren, kan AI voorspellen welke kandidaten waarschijnlijk het beste bij een functie passen. Dit geeft HR de mogelijkheid om strategischer te werven en de kans op succesvolle aanwervingen te vergroten.



Dit geeft HR de mogelijkheid om strategischer te werven en de kans op succesvolle aanwervingen te vergroten. Het belangrijkste hierbij is dat u een database heeft opgebouwd met kandidaten die getest zijn op een aantal variabelen zoals hun **soft-** en **hard-skills**, hun persoonlijkheid etc. Nieuwe kandidaten worden dan gebenchmarkt ten opzichte van die database.

Daarnaast kan AI ook helpen bij het identificeren van de **vaardigheden en competenties** van het huidige personeel en deze vergelijken met de vereisten voor toekomstige functies. Dit helpt HR bij het opstellen van gerichte opleidings- en ontwikkelingsplannen om de **vaardigheidskloof te overbruggen**.

Voorspellen van verloop en retentie

AI kan helpen bij het voorspellen van het personeelsverloop door het analyseren van verschillende gegevens, zoals prestatiebeoordelingen, tevredenheidsscores en andere relevante informatie. LinkedIn bijvoorbeeld is beter in staat om te **voorspellen of iemand binnen afzienbare tijd ontslag neemt** dan de persoon in kwestie.



In dit artikel, vrij downloadbaar op researchgate, hebben onderzoekers een model ontwikkeld die op basis van data uit [Linkedin een voorspelling kan doen van de employee churn](#).

Op basis van gedrag, een enorme database met veel data van mensen die hen voor zijn gegaan en ondersteund met statistische modellen zijn zij in staat om in te schatten welke medewerkers niet lekker in hun vel zitten en op zoek willen gaan naar een andere baan. Ook [IBM](#) geeft aan met 95% zekerheid te kunnen voorspellen welke van hun werknemers ontslag willen nemen.

Prestatiebeoordeling

AI kan grote hoeveelheden gegevens gerelateerd aan [werknemersprestaties](#) analyseren, zoals kernprestatie-indicatoren (KPI's), individuele doelen, feedback en historische gegevens.

Door gebruik te maken van machine learning-algoritmen, kan AI patronen, trends en correlaties binnen deze gegevens-sets identificeren om bruikbare inzichten te genereren voor u en ook uw werknemers. Dit stelt u in staat om beter geïnformeerde beslissingen te nemen en performance gaps effectief aan te pakken.

AI-gestuurde performance management systemen kunnen werknemers real-time feedback en coaching bieden. Door verschillende [databronnen](#) te monitoren, zoals bijvoorbeeld projectvoortgang, klanteninteracties en werknemersgedrag, kan AI directe feedback geven over prestaties, waarbij erkenning wordt gegeven voor geleverde prestaties worden benadrukt en gebieden voor verbetering. Dit helpt werknemers op koers te blijven en indien nodig direct aanpassingen te maken, wat leidt tot continue prestatieverbetering.

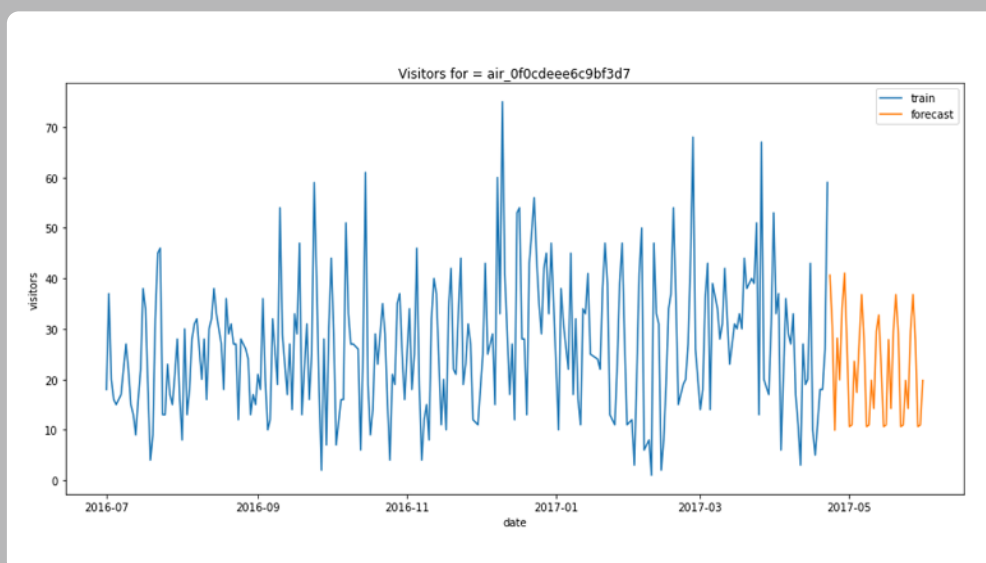
Door individuele sterke punten, zwakke punten en skills gaps te analyseren, kunnen [generatieve AI-algoritmen specifieke trainingsprogramma's, of coaching trajecten aanbevelen](#). AI-gestuurde prestatiebeheersystemen kunnen gebruik maken van predictive analyses (zie eerdere paragraaf) om toekomstige prestatietrends en resultaten te voorspellen.

Personeelsplanning

Met behulp van AI kunnen bedrijven nauwkeurige voorspellingen doen over hun personeelsbehoeften in de toekomst ([smart scheduling](#)). Dit helpt hen bij het plannen van hun wervingsstrategie en budgettering. Een [onderzoek van McKinsey](#) toont aan dat de toepassing van smart scheduling AI tools een verbetering van 20-30% oplevert.

Een tijdje geleden alweer heb ik voor het bedrijf waar ik toen voor werkte (USG People, nu onderdeel van Recruit), een competitie gelanceerd voor het bouwen van een [voorspellend algoritme voor hun bedrijfsrestaurants wereldwijd](#). Op basis van een historische (longitudinale) dataset van 2 jaar, waarbij zaken als de hoeveelheid bezoekers per bedrijfsrestaurant per dag, type menu's, dag van de week, vakantiedagen, het weer etc. werden meegenomen, om met een redelijke mate van zekerheid te kunnen voorspellen hoeveel bezoekers er zouden komen op een willekeurige dag in de nabije toekomst.

Op basis van deze voorspellingen zouden we vervolgens in staat moeten zijn om 1. Een betere personeelsplanning te doen en 2. Minder voedsel in te kopen, dus minder verspilling. De dataset, een voorbeeld van het winnende algoritme en de voorspellingen kun je [hier bekijken](#). Voor diegene die geen zin hebben om door de data, code en statistiek heen te worstelen, is hieronder een simpele grafiek die ik toentertijd zelf heb geprogrammeerd, met de uiteindelijke voorspelling in oranje.



Onboarding

Elke organisatie erkent de noodzaak van een vakkundig uitgevoerd integratieproces voor nieuwe medewerkers. Een naadloze en succesvolle transitie naar hun nieuwe rol en takenpakket is van essentieel belang. Evenzo is het introduceren van de nieuwe collega in de bedrijfscultuur en -waarden een cruciale stap. Maar hoe kan dit proces doeltreffender en efficiënter worden gemaakt? De oplossing schuilt in de potentie van kunstmatige intelligentie.

AI-gestuurde integratiesoftware kan het proces stroomlijnen door enkele van de meest tijdrovende taken die gepaard gaan met de integratie te automatiseren. Denk aan het invullen van formulieren en het plannen van trainingssessies. Bovendien kan deze technologie waardevolle inzichten verschaffen in de meest effectieve manier om nieuwe medewerkers te integreren

Dit maakt het voor u als werkgever eenvoudiger om een effectieve integratie-ervaring te creëren. Een aantal bedrijven die zich hebben toegespitst op het automatiseren van het onboardingsproces op basis van AI zijn [BambooHR](#) en [LeenaAI](#).

Compliance

AI kan bedrijven helpen bij het naleven van HR-wet- en regelgeving. Het kan bijvoorbeeld automatische controles uitvoeren om ervoor te zorgen dat alle HR-processen voldoen aan de relevante wetten en voorschriften. De wet- en regelgeving is complex en omvat uitgebreide en verstrekkende regelgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in de EU en het Verenigd Koninkrijk, evenals Amerikaanse privacyregelgeving

Daarnaast is er mensenrechten en antidiscriminatie wetgeving. Hieronder kunnen vallen de [Human Rights Act 1998](#) en de [Equality Act 2010](#) in het VK, [Title VII of the Civil Rights Act of 1964](#) in de VS, of het [Gender Equality Framework Directive 2000/78/EG](#) in de EU.



Het is ook belangrijk om rekening te houden met aankomende AI-gerichte regelgeving in de EU. Deze zijn belangrijk om te overwegen omdat ze binnenkort van kracht zullen worden en nieuwe nalevingsvereisten voor AI zullen introduceren, ook in HR en werving, vaak met extraterritoriale werking. Voorbeelden van dergelijke wetten zijn de [AI Act](#) in de EU, of de [AI Bill of Rights](#) in de VS, en de [Algorithmic Accountability Act](#), ook in de VS.

Bovendien geven veel landen richtlijnen uit voor het gebruik van AI in verschillende sectoren. Zo heeft het VK bijvoorbeeld eerder in 2023 richtlijnen uitgebracht over het uitleggen van beslissingen die met AI zijn genomen. Hoewel deze niet expliciet zijn ontworpen voor arbeidscontexten, kunnen de richtlijnen zeer nuttig zijn voor HR-teams en recruiters die het gebruik van AI overwegen, omdat ze vaak HR-voorbeelden bevatten om de punten te verduidelijken

Andere rechtsgebieden geven soortgelijke richtlijnen uit om degenen die AI implementeren te helpen, vaak specifiek gericht op HR- en arbeidscontext. Zo lanceerde de VS in 2022 bijvoorbeeld het [Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness Initiative](#) om ervoor te zorgen dat het gebruik van software, inclusief op AI gebaseerde software, in overeenstemming is met de federale burgerrechtenwetten bij gebruik in wervings- en andere arbeidsbeslissingen.



In het tweede deel van dit e-book gaan we dieper in op de consequenties van de regelgeving voor de onderneming met betrekking tot het invoeren van Ethical AI en onze visie op de nieuwe leidende rol van HR binnen dit nieuwe domein.



De keerzijde van AI

Natuurlijk is het niet allemaal rozegeur en maneschijn. Hoewel de kracht van AI in HR enorm is, moeten we ook de mogelijke valkuilen onder ogen zien:

Overmatige werknemerscontrole

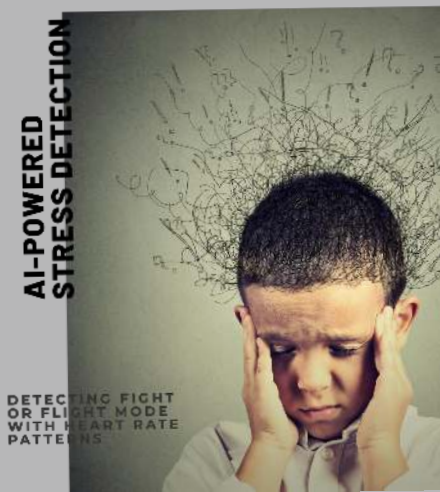
Het gebruik van AI om werknemers te monitoren kan gemakkelijk een stap te ver gaan. Wat begint als een tool om productiviteit te verhogen, kan al snel leiden tot een inbreuk op de privacy van werknemers, wat kan resulteren in ethische en juridische problemen.

In deze tijd van onzekerheid maken sommige (tech) bedrijven gretig gebruik van de mogelijkheid om werknemers te controleren op hun productiviteit en wat beter dan daarvoor een technologie te gebruiken die werkt met AI. Er is er een opmars gaande van technologie die werkgevers helpt om de productiviteit van hun werknemers te verbeteren.

Het bedrijf **Gong** heeft ondertussen al meer dan 4000 klanten weten te werven die gebruik maken van hun diensten. Amit Bendov, medeoprichter en CEO van Gong in San Francisco, zei dat de zorg over het "Big Brother"-aspect iets was waar het bedrijf zich zorgen over maakte toen het in 2015 (sic!) zijn AI-platform lanceerde om werknemers te monitoren en te coachen. Maar de houding van mensen verandert zodra ze zien hoe de software hen kan helpen, zegt hij.



Een andere coachingshulpmiddel heeft tot doel werknemers te helpen hun stress te beheersen. De **Pulse-app van Fierce**, een bedrijf voor bedrijfstrainingen, debuteerde vorig jaar en integreert met draagbare apparaten van werknemers om de variabiliteit van de hartslag te volgen.



Het bedrijf beweert dat zijn AI kan detecteren wanneer mensen in "vecht- of vluchtmodus" komen op basis van het patroon van de hartslag van een persoon, aldus Edward Beltran, CEO van Fierce.

De tool kan ook integreren met de agenda's van werknemers om mensen te helpen de situatie te identificeren die heeft geleid tot verhoogde stressniveaus. De app heeft optionele pushberichten, en na een stressvolle gebeurtenis zal de app gebruikers vragen stellen om hen te helpen de stressfactor en een actieplan te bepalen via een chatbot of live coach.

De gegevens zijn zichtbaar voor het individu, en managers kunnen stressniveaus in totalen bekijken, maar niet individueel.



Stress Scan A.I.

Your results

Stress detected in 29% of heartbeats



Algoritmen die kandidaten onjuist afwijzen

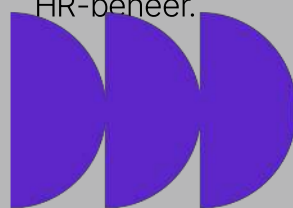
Uit een studie van de Harvard Business School bleek dat 88% van de HR-leiders heeft ontdekt dat hun tools soms gekwalificeerde kandidaten afwijzen. Overdreven eisen in functiebeschrijvingen en algoritmische cv-screening kunnen leiden tot onterechte afwijzingen van gekwalificeerde sollicitanten.

De algoritmes zullen vaak kandidaten afwijzen die slechts een paar vaardigheden missen van een lange lijst met kwalificaties. Ze wezen ook enkele mogelijke kandidaten af die een periode van werkloosheid hadden, zonder de context van de situatie te kennen.

Ongecontroleerd kan AI discriminerende wervingspraktijken creëren (waarover nu zelfs al rechtzaken lopen) en organisaties de kans laten liggen om talent met veel potentieel aan te trekken.

Revolutionize Your Recruitment Process

Dit is slechts een voorbeeld van waarom menselijke toezicht essentieel zijn voor AI-technologie in HR-beheer.



CV Hacks

"AI is de nieuwe versie van trefwoordalgoritmes," die al sinds de jaren 90 bestaan, aldus een treffende opmerking van Robert Meier, CEO van JobMarketExperts, dat zich bezighoudt met diverse arbeidskwesties. Maar zoals de recruitment technologie slimmer wordt, zo worden de kandidaten ook slimmer. Op social media circuleren hacks rond hoe je jouw CV door een AI screening proces heen kunt krijgen. En terecht.. want de eerste generatie screening tools kijken bijvoorbeeld nog steeds naar zaken als zoekwoord dichtheid. Een techniek die bijvoorbeeld wordt voorgesteld als anti-wapen in de AI race is white fontening en het gebruik van kleine en voor het oog onleesbare tekst op verscholen plekken in het CV. Maar zaken als keyword dichtheid kun je het beste op een natuurlijke manier in je CV verwerken. Als je wilt weten wat de belangrijke trefwoorden in je CV zijn, dan kun je daarvoor een aantal online tools gebruiken (zoals Jobscan, Resume Worded's Targeted Resume of SkillSyncer) die je daarvoor kunt gebruiken.

Veiligheid en privacy

Wanneer AI wordt geïntegreerd in HR-processen, is het van essentieel belang dat werkgevers de mogelijke gevolgen voor de privacy van individuen in acht nemen. Geautomatiseerde besluitvorming kan gevolgen hebben voor de gegevensbescherming, vooral als het gaat om de verwerking van persoonsgegevens.

Het is raadzaam dat werkgevers een **effectbeoordeling inzake gegevensbescherming** (DPIA) uitvoeren, met name in gevallen waarin de verwerking een aanzienlijk risico kan vormen voor de rechten en vrijheden van individuen.

Het is cruciaal om transparant te zijn over het gebruik van algoritmes en om uit te leggen hoe deze worden toegepast, om zo verantwoordelijkheid en naleving van privacyregels te garanderen.

Van de data die medewerkers invoeren in chatGPT blijkt **11% confidentieel van aard** te zijn en een gemiddeld bedrijf lekt honderden keren per week data naar chatGPT. En dit terwijl chatGPT deze data opslaat en gebruikt ter verbetering van het model! Dus denk goed na voordat je bedrijfsgevoelige gegevens met OpenAI / ChatGPT deelt. Sommige organisaties laten hun medewerkers daarom een **AI usage policy** ondertekenen.

Bedrijven en medewerkers zijn zich hier niet van bewust maar doordat dit gebeurt, kunnen onbedoeld toekomstige business plannen met chatGPT gedeeld worden. Wat daarnaast velen niet weten is dat OpenAI het recht heeft om de persoonlijke gegevens van gebruikers met nader te bepalen derden te delen zonder user consent te vragen vooraf. Wanneer je het ChatGPT (of Bing AI, dat is nagenoeg hetzelfde) vraagt krijg je overigens een wat genuanceerder antwoord.

Een evenwicht tussen technologische vooruitgang en de bescherming van individuele privacy is van het grootste belang. AI kan HR-processen verbeteren en efficiënter maken, maar zonder zorgvuldig toezicht kan het ook leiden tot discriminerende wervingspraktijken. Menselijk toezicht en beoordeling zijn essentieel om ervoor te zorgen dat AI-technologieën op een ethische en conforme manier worden gebruikt.

In dit nieuwe tijdperk van AI-gedreven HR-processen, is het waarborgen van de veiligheid en privacy van gegevens van werknemers cruciaal om zowel efficiëntie als integriteit te garanderen. Het is onze verantwoordelijkheid om de kracht van AI te benutten, terwijl we tegelijkertijd de privacy en veiligheid van gegevens respecteren en beschermen





De AI-bias

In wervings-, management- en ontslagprocessen sluipen vaak vooroordelen. Soms zijn ze subtiel, bijvoorbeeld wanneer er minder vrouwen worden aangenomen of wanneer oudere werknemers te snel worden ontslagen. Ongeveer de helft van de mensen ervaart dat hun ras, geslacht of etniciteit hun zoektocht naar een baan bemoeilijkt. Sommige bedrijven zetten AI in om deze vooroordelen te omzeilen en beslissingen te nemen zonder rekening te houden met deze beschermde groepen.

Maar AI is alleen zo goed als de dataset waarmee het getraind wordt. Eventuele fouten of inherente vooroordelen in de dataset zullen zich weerspiegelen in de uitkomsten van de AI. Dit zijn geen emotionele vooroordelen, maar programmeerfouten die ongewenste resultaten opleveren. Amazon was een van de eerste bedrijven die AI heeft omarmd in haar recruitment proces (rond 2015), maar is ook weer een van de eerste bedrijven die het sinds kort weer in de mottenballen heeft gedaan omdat de misogynie tool een **nogal sexistische bias had tegen vrouwen**.

Er zijn verschillende veelvoorkomende problemen die bias in AI veroorzaken:

Data kan verborgen maatschappelijke vooroordelen weerspiegelen

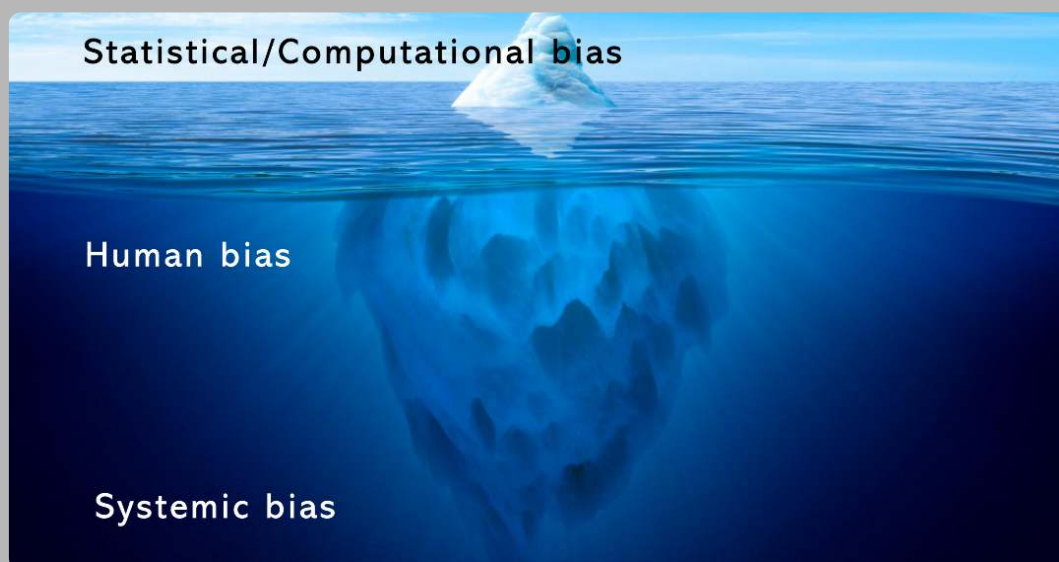
Als je bijvoorbeeld "mooi meisje" opzoekt in Google, zie je voornamelijk foto's van blanke vrouwen. Dit komt doordat de trainingset die het algoritme gebruikte, dit soort afbeeldingen bevatte. De zoekmachine heeft geen raciale voorkeuren, maar de monsters waaruit hij zijn resultaten haalt, zijn gemaakt door mensen die dat wel hadden.

Algoritmen kunnen hun eigen gegevens beïnvloeden

Een algoritme kan de gegevens die het ontvangt beïnvloeden, waardoor een **positieve feedbacklus** (zie paper) ontstaat. Naarmate foto's naar de voorpagina van een zoekmachine stijgen, klikken meer mensen erop, wat een positieve feedbacklus creëert waarin het algoritme ze nog meer suggereert. Hoewel de uitdagingen groot lijken, biedt AI ook een kans om deze vooroordelen te overwinnen. Door bewust te zijn van deze uitdagingen en actief te werken aan het verminderen van bias, kunnen we AI inzetten als een krachtig hulpmiddel in het wervingsproces. Laten we de kracht van AI omarmen en samen werken aan een eerlijkere en efficiëntere manier van werven.

Alles is niet altijd meetbaar

Soms stuit je op een uitdaging wanneer je probeert bepaalde eigenschappen te meten tijdens het creëren van trainingsdata. Neem bijvoorbeeld het beoordelen van goed schrijfwerk door programmeurs. Schrijfhulpsoftware kan grammatica, spelling en zinslengte checken, maar het vangen van de subtiliteiten van menselijke taal zoals rijm en idiomatische uitdrukkingen, is een heel ander verhaal.



Trainingsdata kan gemanipuleerd worden.

Er is altijd een risico dat kwaadwillenden trainingsdata bewust kunnen verstoren. Een voorbeeld hiervan is Tay, een AI-chatbot die in 2016 door Microsoft werd uitgebracht op Twitter. Tay was slechts een paar uur online voordat mensen haar leerden om opruiende content te posten. Het gevolg was dat Tay gewelddadige, racistische en seksistische desinformatie verspreidde, waardoor Twitter gedwongen werd om haar slechts 16 uur na de lancering offline te halen. Dit is een probleem dat vaak voorkomt bij open-source of publieke AI.

Ongebalanceerde data kan de resultaten beïnvloeden

Datawetenschappers hebben een uitdrukking voor het fenomeen waarbij onjuiste inputdata leidt tot onjuiste resultaten: **"garbage in, garbage out"**. Programmeurs kunnen onbedoeld AI trainen op informatie die niet dezelfde verdelingen heeft als in het echte leven. Neem bijvoorbeeld gezichtsherkenningsoftware. Deze kan problemen hebben met het herkennen van gezichten van mensen met een donkere huidskleur, omdat de oorspronkelijke trainingsset voornamelijk foto's van blanke mensen bevatte.

Data sets kunnen ook gecorreleerde kenmerken bevatten die de AI onbedoeld linkt aan een specifieke voorspelling of verborgen categorie. Stel je voor dat programmeurs AI geen voorbeeld geven van vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs. Dit kan leiden tot een ongewenste bias in de AI. Het is daarom belangrijk om alert te blijven en altijd te streven naar het verbeteren en verfijnen van de trainingsdata en de manier waarop we AI trainen. Alleen op deze manier kunnen we ervoor zorgen dat onze AI-systemen zo nauwkeurig, eerlijk en nuttig mogelijk zijn.

Intermezzo: Barbie en Bias

Als AI-tools niet transparant zijn, kan dat tot verwarring en onzekerheid leiden. Vooringenomen algoritmen, die gebaseerd zijn op historische vooroordelen, kunnen problemen vergroten als ze niet worden gecontroleerd en getest met diverse groepen. Een recente video van BuzzFeed, de Barbie video - zie hieronder, heeft bijvoorbeeld aangetoond hoe AI-systemen gekwalificeerde sollicitanten afwijzen vanwege onzichtbare vooroordelen in de algoritmen. Dit ondermijnt het vertrouwen in het wervingsproces:



De invloed van bias minimaliseren

Als je team zich bezighoudt met talentwerving en je maakt gebruik van kunstmatige intelligentie, dan vraag je je misschien af hoe je de valkuilen van bias kunt vermijden. Hier zijn enkele waardevolle tips die je kunnen helpen.

Controleer AI-voorspellingen

Neem AI-voorspellingen niet zomaar voor waar aan. Algoritmen zijn ontworpen om nauwkeurige voorspellingen te maken, maar ze kunnen het ook fout hebben. Het is aan jou om AI-suggesties te beoordelen en te beslissen of je ze accepteert, afwijst of verder onderzoekt.

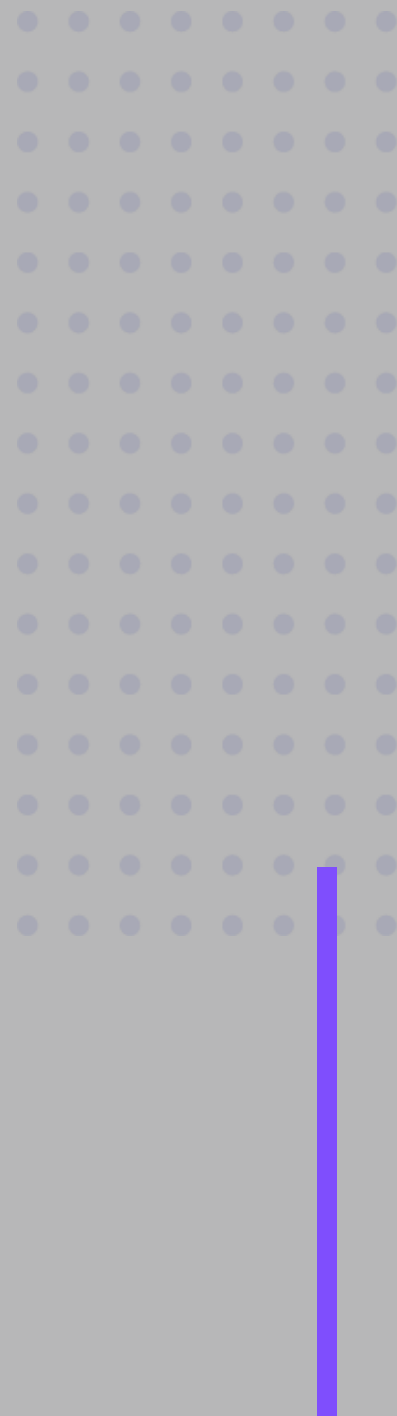
Om te controleren of de voorspellingen van AI in werving correct zijn, kun je de volgende stappen overwegen:

1. Vergelijking met Historische Gegevens:

Verzamel historische gegevens over de werving en prestaties van werknemers, zowel vóór als nadat AI in het proces werd geïntegreerd. Analyseer of de AI-voorspellingen overeenkomen met de werkelijke resultaten.

2. Vergelijk met Controle- en Testgroepen:

Split je wervingsproces in twee groepen: een groep waarbij AI wordt gebruikt en een controlegroep waarbij dat niet het geval is. Evalueer of de AI-groep betere kandidaten aantrekt of werknemers van hogere kwaliteit heeft dan de controlegroep.





3. Evalueer Retentie en Prestaties: Meet de retentiepercentages en prestaties van werknemers die via AI zijn aangenomen. Als de AI correct voorspelt welke kandidaten succesvol zullen zijn, zou je moeten zien dat deze werknemers langer bij het bedrijf blijven en beter presteren.

4. Feedback en Validatie: Verzamel feedback van recruiters, managers en nieuwe werknemers over het gebruik van AI in het wervingsproces. Vraag hen of de AI-voorspellingen overeenkomen met de werkelijke ervaringen.

5. Continue Monitoring: Blijf het gebruik van AI in werving monitoren en pas het proces aan op basis van de resultaten. Zorg ervoor dat het systeem up-to-date blijft en blijf de nauwkeurigheid ervan evalueren.

6. Ethiek en Diversiteit: Beoordeel of de AI-wervingssoftware bijdraagt aan diversiteit en inclusie in het personeelsbestand. Controleer of er geen sprake is van discriminatie op basis van geslacht, ras of andere beschermde kenmerken.

7. Onafhankelijke Audits: Overweeg het gebruik van externe auditors of consultants om de AI-algoritmen en het wervingsproces te beoordelen op naleving van beste praktijken en ethische normen.

8. Wet- en Regelgeving: Zorg ervoor dat het gebruik van AI in werving voldoet aan de relevante wet- en regelgeving met betrekking tot gegevensbescherming en gelijke kansen.

Als je merkt dat er sprake is van vooroordelen in de AI-software die je gebruikt, meld dit dan onmiddellijk. De mensen die de software hebben geprogrammeerd, kunnen vaak aanpassingen maken om het probleem te corrigeren. Het is essentieel om een systematische en gegevensgestuurde benadering te volgen om te bepalen of de AI-voorspellingen in het wervingsproces correct zijn en om eventuele aanpassingen te maken op basis van de verzamelde informatie.

Meld bias direct

Als je merkt dat er sprake is van vooroordelen in de AI-software die je gebruikt, meld dit dan onmiddellijk. De mensen die de data hebben verzameld, het algoritme hebben geselecteerd/getraind of software hebben geprogrammeerd, kunnen vaak aanpassingen maken om het probleem te corrigeren.

Zoek naar transparantie

Als je met AI werkt, is transparantie van groot belang. Dit betekent dat je moet begrijpen op welke soorten data de software is getraind. Dit kan lastig zijn vanwege verborgen, complexe lagen, maar het is altijd beter dan in het duister tasten.

Kies daarom bewust voor AI-software die transparant is. Dit stelt je in staat om de besluitvormingsprocessen van de AI te analyseren en eventuele vooringenomenheden beter te begrijpen en aan te pakken.

Daarnaast is het essentieel om ervoor te zorgen dat de transparantie niet beperkt blijft tot alleen de interne werking van de AI-software.

Het is ook belangrijk om openheid te betrachten in je wervingsproces. Dit betekent dat je kandidaten informeert over het gebruik van AI en hoe dit hun selectie kan beïnvloeden. Dit versterkt niet alleen het vertrouwen van kandidaten, maar kan ook bijdragen aan een meer inclusieve en eerlijke wervingsservaring voor iedereen.



Transparantie in zowel de technologie als de communicatie is de sleutel tot het bouwen van vertrouwen en het verminderen van mogelijke valkuilen bij het gebruik van AI in talentwerving

Verzamel verschillende perspectieven

Het betrekken van een socioloog of psycholoog bij je team kan een grote meerwaarde hebben bij het implementeren van nieuwe AI-software. Zij hebben het vermogen om vooroordelen in trainingssets te herkennen en kunnen adviseren over hoe deze te corrigeren.

Deze experts kunnen diepere inzichten bieden in menselijk gedrag, culturele contexten en sociale dynamieken, waardoor ze kunnen helpen bij het identificeren van mogelijke blinde vlekken in het wervingsproces van de AI.

Door samen te werken met sociologen en psychologen kun je een meer holistische benadering ontwikkelen om menselijke en ethische overwegingen in je AI-gedreven wervingsstrategie te integreren, wat uiteindelijk kan leiden tot een eerlijker en effectiever proces voor het identificeren van talent.





Stel vragen

Voordat nieuwe AI-software wordt gelanceerd, is het belangrijk om een laatste controle uit te voeren. Is de data in lijn met de algemene doelen? Bevat de AI de juiste functies? Is de steekproefgrootte voldoende en bevat deze geen vooroordelen?

Het kan zijn dat er in de toekomst een gestandaardiseerd proces komt om nieuwe AI-software goed te keuren voordat deze wordt gelanceerd.

Maar tot die tijd is het aan u om alles dubbel te checken. Bovendien is het cruciaal om niet alleen vragen te stellen over de technische aspecten van de AI-software, maar ook over de bredere implicaties ervan.

Hoe zal het gebruik van deze AI de kandidaten beïnvloeden? Zijn er ethische overwegingen die moeten worden aangepakt? Welke maatregelen worden genomen om de privacy van kandidaten te beschermen?

Door deze vragen te stellen en een grondige beoordeling uit te voeren, kunt u ervoor zorgen dat de AI-software niet alleen technisch in orde is, maar ook ethisch en mensgericht is in zijn toepassing. Dit draagt bij aan een verantwoord gebruik van AI in het wervingsproces.

Ruimte voor diversiteit, gelijkheid en inclusie

In de hedendaagse sollicitatiewereld komt er een opvallende trend naar voren. **Bijna de helft van de recruiters merkt op dat sollicitanten steeds vaker vragen stellen over diversiteit en inclusie dan in voorgaande jaren.** In plaats van enkel te focussen op de optimalisatie van hun AI-toepassingen, zouden bedrijven moeten streven naar het creëren van een werkcultuur waar diversiteit, gelijkheid en inclusie (DEI) centraal staan.

Neem bijvoorbeeld de bevinding dat **43% van de bedrijven aangeeft dat ze stappen hebben ondernomen om vooringenomenheid uit de werkplek te bannen.** Dit hebben ze gedaan door discriminerende taal uit hun vacatures te verwijderen. Een kleine stap, maar met een groot effect.



Bedrijven zouden nog verder kunnen gaan door AI-algoritmen in te zetten om ervoor te zorgen dat vacatureteksten inclusief en vrij van vooroordelen zijn. Deze algoritmen kunnen automatisch discriminerende taal identificeren en vervangen, waardoor de wervingsprocessen van bedrijven direct transparanter en eerlijker worden.

Door AI op deze manier te gebruiken, kunnen bedrijven niet alleen aantrekkelijker worden voor diverse talenten, maar ook de basis leggen voor een inclusieve bedrijfscultuur die talenten van alle achtergronden verwelkomt en koestert. Het streven naar diversiteit, gelijkheid en inclusie moet niet beperkt blijven tot externe branding; het moet diep verankerd zijn in alle aspecten van het wervingsproces en de bedrijfscultuur als geheel.



DIVERSITEIT EN INCLUSIE MET ARTIFICIAL INTELLIGENCE



Alert blijven voor AI-sensatie

Veel informatie afkomstig van AI-tools kan leiden tot misinformatie en irrelevantie, daarom is het essentieel om sensatie te vermijden, zowel in HR als in managementtools. AI is een krachtig hulpmiddel dat ons op vele manieren kan ondersteunen. Het kan helpen bij het analyseren van enorme hoeveelheden gegevens, het voorspellen van trends en het nemen van geïnformeerde beslissingen.

Toch moeten we niet vergeten dat AI een aanvulling is, geen volledige vervanging voor de diepgaande analyse en intuïtie die een recruitment- of HR-professional inbrengt. Deze expertise, ervaring en menselijke inzichten zijn onvervangbaar. AI kan patronen en trends herkennen, maar het kan de context, nuances en menselijke emoties die zo cruciaal zijn in menselijke interactie nog niet volledig begrijpen.

Het is daarom van groot belang om de resultaten die AI oplevert goed te begrijpen en te interpreteren. Technologie is er om u te ondersteunen, niet om u te vervangen. Het kan u helpen bij het stroomlijnen van processen, het verbeteren van efficiëntie en het nemen van op data gebaseerde beslissingen. Echter, het kan de empathie, het inzicht en de menselijke verbinding niet bieden die zo essentieel zijn in HR.

Als HR-professional is het uw verantwoordelijkheid om de juiste balans te vinden tussen technologie en menselijkheid.

Het is aan u om te bepalen hoe AI-tools het beste kunnen worden geïntegreerd in uw HR-praktijken, zonder de menselijke touch te verliezen.

Dit vereist een zorgvuldige afweging en een blijvende nadruk op het menselijke aspect van human resources.

INTEGREER AI ZONDER
VERLIES VAN DE "HUMAN
TOUCH"

**BALANS
TUSSEN DE
MENS EN DE
TECHNOLOGIE**



De rol van technologie in werving

Teams die verantwoordelijk zijn voor het aantrekken van talent hebben de taak om kandidaten op een eerlijke manier te behandelen. Maar in de praktijk, met de enorme hoeveelheid sollicitaties die ze moeten verwerken, hebben veel teams hun toevlucht gezocht in AI en automatiseringssoftware. Voor de COVID-19 pandemie ontving een gemiddelde vacature al 250 sollicitaties.

Maar nu is de stroom van sollicitaties voor veel functies zelfs nog verder toegenomen. Sommige instapfuncties hebben zelfs duizenden kandidaten ontvangen. Veel wervingsteams maken gebruik van AI-programma's om hun werk te verlichten.

Maar het is van cruciaal belang dat deze software vrij is van vooroordelen. Dit kan het verschil betekenen tussen het automatisch afwijzen van een sollicitatie en het aannemen van de meest gekwalificeerde kandidaat.

Veel sollicitanten melden echter dat deze soorten software hen afwijzen op basis van buitenlands klinkende namen of bepaalde woorden in hun cv's. De namen van mensen en hun woordkeuze vormen geen beschermd klasse, maar kunnen vaak ras, geslacht of leeftijd aangeven.

In 2018 moest Amazon een rekruteringsinstrument schrappen dat automatisch cv's bestrafte die het woord "vrouwen" bevatten, zoals in "vrouwenstudies" of "vrouwenuniversiteit". En dat terwijl diversiteit zo belangrijk is.

Bedrijven in het hoogste kwartiel voor genderdiversiteit hebben 25% meer kans om bovengemiddelde winsten te behalen dan bedrijven in het laagste kwartiel.

Het is dus niet alleen eerlijk, maar ook zakelijk slim om een divers team te hebben. Laten we samen werken aan een eerlijke en diverse toekomst!



AI recruitment tools

Met meer dan 100 **AI-gebaseerde recruitment systemen** op de markt, is het begrijpelijk dat kopers soms in verwarring raken. Tegenwoordig is AI een integraal onderdeel geworden van veel bekende namen in talentverwerving, zoals **iCIMS**, **Oracle Recruiting Cloud** en **Workday**, maar ook van nieuwkomers zoals **Hello Astra**, **Wade & Wendy** en **CVViZ**.

In zekere zin lijken AI-gebaseerde recruitment systemen meer op elkaar dan dat ze van elkaar verschillen. Een koper kan met bijna elk van de populaire systemen succesvol kandidaten vinden en aannemen. Interessant is echter hoe het gebruik van AI in de huidige producten zich heeft verspreid van alleen rekruteringsplatforms naar bredere talentmanagementplatforms.

Nu gaan ze verder dan het alleen vaststellen van vaardigheden bij initiële aanwerving, en identificeren ze vaardigheidstekorten en bevelen ze oplossingen aan, waardoor de loopbaanontwikkeling van medewerkers wordt vergemakkelijkt. De meest competitieve **AI-gebaseerde applicant tracking systemen (ATS)** hebben deze drempel overschreden en richten zich op identificatie van skills en ontwikkeling daarvan na aanwerving, wat een veelbelovende bijdrage kan leveren aan interne mobiliteit en opvolgingsplanning.

Andere AI-toepassingen zijn meer specifiek en bedoeld om een ATS aan te vullen. Hierbij valt te denken aan **Eightfold AI** voor vaardigheden, **Fuel50** voor personeelsmobiliteit en talentmanagement, **Staffing Engine** voor gebruik door uitzendbureaus, **HiredScore**, dat zich richt op naleving en ethiek, en **Textio** voor "augmented writing" die taalbegeleiding biedt voor inclusieve en merkgerichte communicatie.



Het gebruik van chatbots voor rekrutering is nu gangbaar. Converserende chatbots zijn de meest voorkomende toepassing die vertrouwt op AI in talentverwervingsproducten. Ze zijn wijd beschikbaar voor mobiele apparaten, carrièresites en soms smartwatches. Bots worden steeds meer ingezet om potentiële kandidaten de benodigde informatie te verschaffen en hen door het proces van vacatureontdekking, sollicitatie en vaak onboarding te begeleiden.

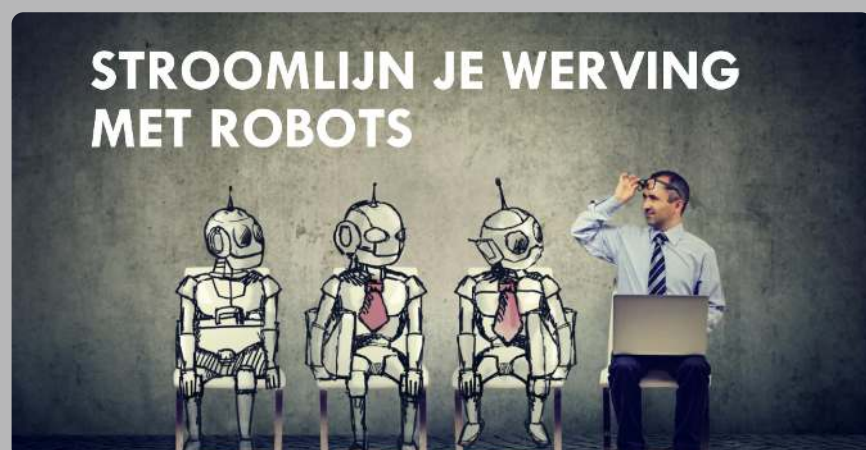
Chatbots worden steeds geavanceerder (en vriendelijker), zoals **Paradox's Olivia**, **Eightfold AI's Amy** en **StepStone's Mya**. De meeste bots kunnen naadloos helpen bij het navigeren op carrièresites, relevante vacatures naar de bezoeker van de site brengen, en ondersteunen bij het sollicitatieproces. Vervolgens beheren ze interviewplanning, kalendercoördinatie en het verzenden van herinneringen naar relevante partijen.

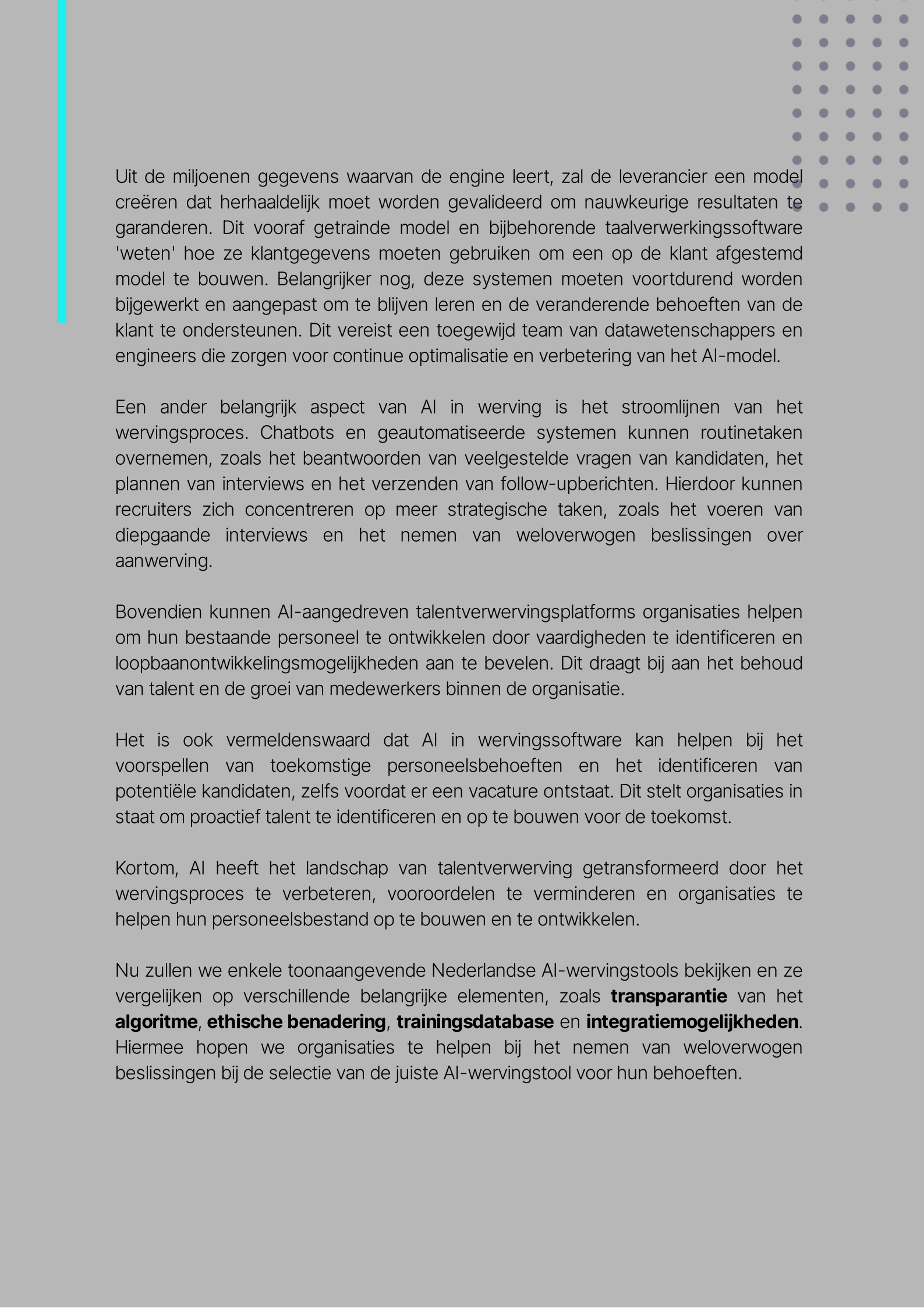
Toonaangevende producten, zoals **Arya**, bieden een geconsolideerd dashboard voor kandidaatcommunicatie, een essentieel hulpmiddel om gesprekken via stem, tekst, e-mail en chatbots bij te houden en te beheren. Deze mogelijkheid is belangrijk, want communicatie met kandidaten gaat vaak verloren in Post-it-notities.

Het gebruik van AI om de meest geschikte kandidaten naar recruiters te leiden, is universeel geworden, zonder de vooroordelen op basis van leeftijd, geslacht, ras of etniciteit. Deze basisfunctie van het vinden, plaatsen, zoeken, analyseren en matchen van bronnen vormt de basis van alle hier besproken talentverwervingsproducten.

Hoe wordt AI gebruikt in rekrutering?

AI-technologie kan lijken op ouderwetse zoekopdrachten, maar AI-geactiveerde zoeksoftware kan enorme hoeveelheden gegevens lokaliseren, leveren en filteren - sneller en nauwkeuriger dan ooit tevoren mogelijk was. Het is echter belangrijk te begrijpen hoe deze engines werken. Om op Dag één waarde te kunnen bieden, moet de leverancier uitgebreid achterliggend werk hebben verricht om een "koude start" voor de klant te voorkomen.





Uit de miljoenen gegevens waarvan de engine leert, zal de leverancier een model creëren dat herhaaldelijk moet worden gevalideerd om nauwkeurige resultaten te garanderen. Dit vooraf getrainde model en bijbehorende taalverwerkingssoftware 'weten' hoe ze klantgegevens moeten gebruiken om een op de klant afgestemd model te bouwen. Belangrijker nog, deze systemen moeten voortdurend worden bijgewerkt en aangepast om te blijven leren en de veranderende behoeften van de klant te ondersteunen. Dit vereist een toegewijd team van datawetenschappers en engineers die zorgen voor continue optimalisatie en verbetering van het AI-model.

Een ander belangrijk aspect van AI in werving is het stroomlijnen van het wervingsproces. Chatbots en geautomatiseerde systemen kunnen routinetaken overnemen, zoals het beantwoorden van veelgestelde vragen van kandidaten, het plannen van interviews en het verzenden van follow-upberichten. Hierdoor kunnen recruiters zich concentreren op meer strategische taken, zoals het voeren van diepgaande interviews en het nemen van weloverwogen beslissingen over aanwerving.

Bovendien kunnen AI-aangedreven talentverwervingsplatforms organisaties helpen om hun bestaande personeel te ontwikkelen door vaardigheden te identificeren en loopbaanontwikkelingsmogelijkheden aan te bevelen. Dit draagt bij aan het behoud van talent en de groei van medewerkers binnen de organisatie.

Het is ook vermeldenswaard dat AI in wervingssoftware kan helpen bij het voorspellen van toekomstige personeelsbehoeften en het identificeren van potentiële kandidaten, zelfs voordat er een vacature ontstaat. Dit stelt organisaties in staat om proactief talent te identificeren en op te bouwen voor de toekomst.

Kortom, AI heeft het landschap van talentverwerving getransformeerd door het wervingsproces te verbeteren, vooroordelen te verminderen en organisaties te helpen hun personeelsbestand op te bouwen en te ontwikkelen.

Nu zullen we enkele toonaangevende Nederlandse AI-wervingstools bekijken en ze vergelijken op verschillende belangrijke elementen, zoals **transparantie** van het **algoritme**, **ethische benadering**, **trainingsdatabase** en **integratiemogelijkheden**. Hiermee hopen we organisaties te helpen bij het nemen van weloverwogen beslissingen bij de selectie van de juiste AI-wervingstool voor hun behoeften.



1. Transparantie van het algoritme

Transparantie is van groot belang als het gaat om het gebruik van AI in wervingsprocessen. Werkgevers willen begrijpen hoe algoritmen kandidaten beoordelen en selecteren. Sommige Nederlandse tools, zoals Tool A en Tool B, blinken uit in dit opzicht door gedetailleerde informatie te verstrekken over hoe hun AI-algoritmen werken. Ze geven inzicht in welke gegevensbronnen worden gebruikt en hoe de algoritmen zijn getraind.

2. Ethische benadering

Een ethische benadering van werving is cruciaal om voor gelijke kansen te zorgen en discriminatie te voorkomen. Tool C heeft een sterke ethische benadering, met ingebouwde functies om mogelijke vooroordelen in het wervingsproces te identificeren en aan te pakken. Dit omvat het verminderen van vooringenomenheid op basis van geslacht, leeftijd en etniciteit.

3. Trainingsdatabases


De kwaliteit van de trainingsdatabases is van invloed op de nauwkeurigheid van AI in wervingstools. Tool D maakt gebruik van een uitgebreide trainingsdatabase die is samengesteld uit diverse en representatieve gegevensbronnen, waardoor het een brede en diepgaande kijk op kandidaten biedt.

4. Gebruiksgemak

Hoe gemakkelijk een wervingstool te gebruiken is, kan het verschil maken in de efficiëntie van het wervingsproces. Tool E blinkt uit in gebruiksvriendelijkheid, met een intuïtieve interface die recruiters en HR-professionals snel onder de knie kunnen krijgen.

5. Integratiemogelijkheden

Het vermogen om naadloos te integreren met andere HR-systemen en tools is een belangrijke overweging voor organisaties. Tool A en Tool D bieden uitgebreide integratiemogelijkheden met veelgebruikte HR-software, waardoor gegevens eenvoudig kunnen worden uitgewisseld.



In Nederland zijn er verschillende AI-aangedreven wervingstools beschikbaar voor organisaties om uit te kiezen. Elk van deze tools heeft zijn eigen unieke kenmerken en voordelen, en het is belangrijk voor organisaties om zorgvuldig te overwegen welke tool het beste past bij hun behoeften en doelstellingen voor talentverwerving. We hebben er vijf nader bekeken:

Textkernel

Textkernel onderscheidt zich door een hoog niveau van transparantie in zijn algoritme. Dit betekent dat gebruikers een duidelijk beeld hebben van hoe de tool kandidaten evalueert en selecteert. De gedocumenteerde ethische richtlijnen zorgen ervoor dat het wervingsproces eerlijk en onbevooroordeeld verloopt. Textkernel heeft toegang tot een grote en diverse dataset van Nederlandse en internationale cv's, wat het een krachtig instrument maakt voor het evalueren van kandidaten.

De sterke focus op gegevensbeveiliging zorgt ervoor dat vertrouwelijke informatie goed wordt beschermd. Wat betreft integratie biedt Textkernel uitgebreide mogelijkheden om naadloos te integreren met bestaande HR-systemen en ATS-platforms

Mysolution

Mysolution heeft een gemiddeld niveau van transparantie in zijn algoritme. Hoewel het bedrijf streeft naar eerlijke en onbevooroordeelde werving, kan er behoefte zijn aan meer gedetailleerde openbaarmaking van het algoritme. De focus van Mysolution ligt voornamelijk op Nederlandse cv's en vacatures, wat het geschikt maakt voor organisaties die zich richten op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het platform heeft een geavanceerd beveiligingsbeleid om gegevens te beschermen, wat essentieel is voor gevoelige wervingsinformatie. Mysolution biedt flexibiliteit voor integratie met bestaande systemen, waardoor het kan worden aangepast aan de behoeften van verschillende organisaties.

Talmundo

Talmundo blinkt uit in transparantie met zijn algoritme, waardoor gebruikers een duidelijk inzicht hebben in hoe kandidaten worden beoordeeld. Het bedrijf legt een sterke nadruk op inclusiviteit en diversiteit in het wervingsproces, wat van groot belang is in moderne werving. Talmundo heeft toegang tot een internationale dataset met specifieke aandacht voor Nederlandse gebruikers, wat het geschikt maakt voor organisaties die wereldwijd werven.

Het platform heeft robuuste beveiligingsmaatregelen om gegevens te beschermen, wat cruciaal is gezien de gevoeligheid van wervingsinformatie. Bovendien biedt Talmundo integratiemogelijkheden met ATS en HR-software, waardoor het naadloos kan worden geïntegreerd in bestaande systemen.

Harver

Harver heeft een gemiddeld niveau van transparantie in zijn algoritme, waarbij het bedrijf zich richt op eerlijke kansen voor alle kandidaten. Hoewel er ruimte is voor meer openbaarmaking van het algoritme, benadrukt Harver de waarde van gelijke kansen in werving.

Harver maakt gebruik van een brede set van internationale gegevens, met bijzondere relevantie voor de Nederlandse markt. Het platform heeft een sterke focus op gegevensbeveiliging, wat essentieel is om vertrouwelijke wervingsinformatie te beschermen. Harver is compatibel met diverse HRIS-systemen, wat flexibiliteit biedt voor integratie met verschillende HR-systemen



Vonq

Vonq heeft een gemiddeld niveau van transparantie in zijn algoritme en legt de nadruk op inclusieve werving. Het bedrijf heeft richtlijnen voor eerlijk gebruik, hoewel er ruimte is voor meer gedetailleerde informatie over het algoritme. Vonq heeft toegang tot een dataset met Europese en Nederlandse vacatures en sollicitanten, wat het geschikt maakt voor organisaties met een focus op de Europese markt. Het platform hanteert strikte beveiligingsprotocollen om gegevens te beschermen, wat van cruciaal belang is gezien de gevoeligheid van wervingsinformatie. Vonq biedt integratiemogelijkheden met meerdere ATS-platforms, waardoor het kan worden aangepast aan de behoeften van verschillende organisaties.

De analyse van vijf vooraanstaande Nederlandse AI-recruitmenttools onthult een diversiteit aan sterke punten en aandachtspunten in hun benadering van transparantie, ethiek, gegevens, beveiliging en integratie. Als gevolg hiervan kunnen organisaties een weloverwogen keuze maken op basis van hun specifieke behoeften en prioriteiten.

In onderstaande tabel worden de platformen op hoofdniveau vergeleken

Tool	Transparantie Algoritme	Ethische benadering	Trainings database	Beveiliging data
Textkernel	Hoog	Gedocumenteerde richtlijnen	Groot, divers	Sterke beveiliging
Mysolution	Gemiddeld	Streven naar eerlijkheid	Nederlandse focus	Beveiligingsprotocols
Talundo	Hoog	Sterke nadruk op inclusie	Internationaal met NL focus	Beveiligingsprotocols
Harver	Gemiddeld	Eerlijke kansen	Internationaal met NL relevantie	Beveiligingsprotocols
Vonq	Gemiddeld	Inclusieve werving	Europees met NL focus	Beveiligingsprotocols

De analyse van vijf vooraanstaande Nederlandse AI-recruitmenttools onthult een diversiteit aan sterke punten en aandachtspunten in hun benadering van transparantie, ethiek, gegevens, beveiliging en integratie. Als gevolg hiervan kunnen organisaties een weloverwogen keuze maken op basis van hun specifieke behoeften en prioriteiten.

De verschillende Nederlandse AI-recruitmenttools hanteren verschillende aanpakken als het gaat om **gegevensbeveiliging**. Hieronder volgt een gedetailleerd overzicht van hun benaderingen:

Gegevensbeveiliging

Textkernel:

Gegevensbeveiliging: Textkernel hecht een hoge waarde aan gegevensbeveiliging en heeft robuuste beveiligingsmaatregelen geïmplementeerd. Ze zorgen ervoor dat wervingsgegevens veilig worden opgeslagen en verwerkt.

Toegangscontrole: Textkernel implementeert strikte toegangscontrolemechanismen om ervoor te zorgen dat alleen geautoriseerde gebruikers toegang hebben tot gevoelige wervingsgegevens.

Mysolution:

Gegevensbeveiliging: Mysolution streeft naar een geavanceerd beveiligingsbeleid om de vertrouwelijkheid en integriteit van wervingsgegevens te waarborgen. Ze nemen gegevensbeveiliging serieus.

Toegangscontrole: Mysolution implementeert toegangscontrolemechanismen om ongeautoriseerde toegang tot gegevens te voorkomen.

Talmundo:

Gegevensbeveiliging: Talmundo heeft een sterke focus op gegevensbeveiliging en heeft robuuste beveiligingsprotocollen geïmplementeerd om wervingsgegevens te beschermen.

Toegangscontrole: Talmundo biedt geavanceerde toegangscontrolemechanismen om te zorgen dat alleen geautoriseerde gebruikers toegang hebben tot hun platform.

Harver:

Gegevensbeveiliging: Harver is gericht op veiligheidsgerichte praktijken om wervingsgegevens te beveiligen tegen ongeoorloofde toegang of inbreuken.

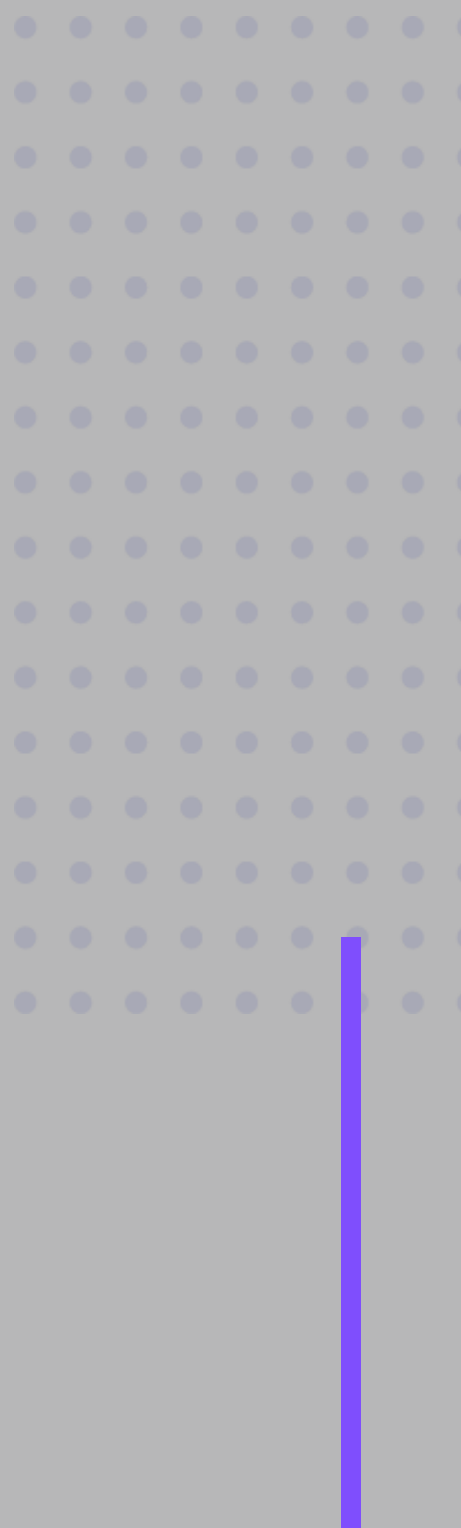
Toegangscontrole: Harver implementeert toegangscontrolemaatregelen om ervoor te zorgen dat alleen gemachtigde gebruikers toegang hebben tot hun systeem.

Vonq:

Gegevensbeveiliging: Vonq hanteert beveiligingsprotocollen om de gegevens van hun klanten te beschermen. Ze hechten waarde aan het veilig opslaan en verwerken van wervingsgegevens.

Toegangscontrole: Vonq integreert met meerdere ATS-platforms en implementeert toegangscontrolemechanismen om de vertrouwelijkheid van gegevens te waarborgen.

Elk van deze tools neemt gegevensbeveiliging serieus en heeft maatregelen getroffen om ervoor te zorgen dat wervingsgegevens veilig worden opgeslagen en verwerkt. De specifieke details van hun beveiligingsmaatregelen kunnen variëren, maar hun gezamenlijke doel is om klantgegevens te beschermen tegen onbevoegde toegang en inbreuken. Organisaties kunnen verder overleggen met de aanbieders om gedetailleerd inzicht te krijgen in hun beveiligingspraktijken en ervoor te zorgen dat deze voldoen aan hun specifieke vereisten en normen voor gegevensbeveiliging.





Transparantie en ethiek

Hier is een diepgaand overzicht van hun respectievelijke aanpakken op het gebied van **transparantie en ethiek**:

Textkernel:

Transparantie van het Algoritme: Textkernel blinkt uit in transparantie. Ze hanteren gedocumenteerde richtlijnen, waardoor gebruikers inzicht krijgen in hoe hun algoritme werkt en beslissingen neemt. Dit draagt bij aan een gevoel van vertrouwen en begrip bij klanten.

Ethische Benadering: Textkernel heeft gedocumenteerde ethische richtlijnen die ze volgen. Dit toont hun inzet voor het waarborgen van ethische praktijken in het gebruik van AI in rekrutering.

Mysolution:

Transparantie van het Algoritme: Mysolution heeft een gemiddelde transparantie. Hoewel ze geen uitgebreide details verstrekken over hun algoritme, streven ze naar eerlijkheid en onbevooroordeelde werving. Dit suggereert een inzet voor eerlijke praktijken, zelfs als alle technische details niet volledig zichtbaar zijn.

Ethische Benadering: Mysolution streeft naar eerlijke en onbevooroordeelde werving, wat aantoont dat ze zich bewust zijn van ethische kwesties en actief werken aan het minimaliseren van vooroordelen in hun AI-recruitmentoplossingen.

Talmundo:

Transparantie van het Algoritme: Talmundo heeft een hoog niveau van transparantie. Ze benadrukken sterk inclusiviteit en diversiteit in hun aanpak, wat inhoudt dat ze open zijn over hoe ze deze waarden in hun algoritme integreren. Dit biedt gebruikers duidelijkheid over hun praktijken.

Ethische Benadering: Talmundo heeft een sterke nadruk op inclusiviteit en diversiteit, wat hun inzet voor ethische werving benadrukt. Ze werken actief aan het verminderen van vooroordelen en discriminatie in het rekruteringsproces.

Harver:

Transparantie van het Algoritme: Harver heeft een gemiddeld niveau van transparantie. Ze benadrukken eerlijke kansen voor alle kandidaten, maar verstrekken geen diepgaande technische details over hun algoritme. Dit suggereert een bewustzijn van ethische kwesties, zelfs als de technische transparantie beperkt is.

Ethische Benadering: Harver benadrukt eerlijke kansen, wat hun streven naar ethische werving weerspiegelt. Ze richten zich op het verminderen van vooroordelen en het creëren van gelijke kansen voor alle sollicitanten.

Vonq:

Transparantie van het Algoritme: Vonq heeft een gemiddeld niveau van transparantie. Ze hebben richtlijnen voor eerlijk gebruik en leggen de nadruk op inclusieve werving. Hoewel ze technische details niet uitvoerig delen, geven deze richtlijnen blijk van hun toewijding aan ethische praktijken.

Ethische Benadering: Vonq richt zich op inclusieve werving en benadrukt eerlijkheid. Ze hebben richtlijnen voor eerlijk gebruik om ervoor te zorgen dat hun AI-recruitmentoplossing ethisch wordt toegepast.





Trainingsdatabase

Laten we dieper ingaan op de verschillende aanpakken van de **trainingsdatabase** van de vijf Nederlandse AI-recruitmenttools:

Textkernel:

Trainingsdatabase: Textkernel beschikt over een grote en diverse dataset van Nederlandse en internationale cv's. Deze uitgebreide trainingsdatabase is essentieel voor het ontwikkelen van een nauwkeurig en effectief AI-recruitmentalgoritme. Doordat ze toegang hebben tot cv's vanuit verschillende bronnen, kunnen ze beter inzicht krijgen in diverse kandidatenprofielen en trends in de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan hun vermogen om geschikte kandidaten te identificeren en te matchen.

Mysolution:

Trainingsdatabase: Mysolution legt de focus op Nederlandse cv's en vacatures. Door zich te specialiseren in de Nederlandse arbeidsmarkt, kunnen ze diepgaande inzichten verwerven in lokale trends en behoeften. Dit stelt hen in staat om specifieke uitdagingen en kansen aan te pakken die relevant zijn voor Nederlandse organisaties. Een lokale focus kan resulteren in meer relevante aanbevelingen en matches voor Nederlandse klanten.

Talmundo:

Trainingsdatabase: Talmundo heeft een internationale dataset met specifieke aandacht voor Nederlandse gebruikers. Door zowel internationale als lokale gegevens te gebruiken, kunnen ze een breder scala aan kandidatenprofielen en vacatures begrijpen. Dit helpt bij het identificeren van geschikte kandidaten, ongeacht hun achtergrond of nationaliteit. De aandacht voor Nederlandse gebruikers suggereert dat ze lokale nuances in overweging nemen.

Harver:

Trainingsdatabase: Harver beschikt over een brede set van internationale gegevens met bijzondere relevantie voor Nederland. Hierdoor kunnen ze internationale en Nederlandse klanten bedienen met inzichten die zijn afgestemd op hun specifieke behoeften. Door gegevens van over de hele wereld te gebruiken, kunnen ze ook helpen bij het identificeren van kandidaten met internationale ervaring.

Vonq:

Trainingsdatabase: Vonq richt zich op Europese en Nederlandse vacatures en sollicitanten. Hun trainingsdatabase omvat gegevens van Europese arbeidsmarkten, met speciale aandacht voor Nederland. Dit stelt hen in staat om rekruteringsbehoeften in een breder geografisch gebied aan te pakken en tegelijkertijd te voldoen aan de specifieke eisen van Nederlandse klanten.

Elke tool benadert de trainingsdatabase met een iets andere focus, variërend van internationale gegevens met lokale relevantie tot een sterke nadruk op de Nederlandse arbeidsmarkt. De keuze voor een specifieke trainingsdatabase hangt af van de behoeften en doelen van de klant, en welke markten zij bedienen. Het gebruik van internationale gegevens kan de diversiteit vergroten, terwijl een lokale focus kan resulteren in diepgaandere inzichten voor specifieke regio's.





De verschillende Nederlandse AI-recruitmenttools hebben ook verschillende benaderingen als het gaat om **integratiemogelijkheden**.

Hieronder volgt een gedetailleerd overzicht van hun aanpak:

Integratiemogelijkheden

Textkernel:

Integratieflexibiliteit: Textkernel biedt uitgebreide integratiemogelijkheden. Ze begrijpen het belang van naadloze integratie in bestaande systemen zoals ATS (Applicant Tracking Systems) en HR-software. Hierdoor kunnen organisaties hun rekruteringsprocessen stroomlijnen zonder grote verstoringen.

Mysolution:

Integratieflexibiliteit: Mysolution is flexibel als het gaat om integratie met bestaande systemen. Ze begrijpen de behoefte aan compatibiliteit met ATS en andere HR-gerelateerde tools. Dit maakt het voor organisaties gemakkelijker om Mysolution in hun bestaande workflows te integreren.

Talmundo:

Integratieflexibiliteit: Talmundo biedt integratiemogelijkheden met ATS en HR-software. Ze begrijpen het belang van een naadloze ervaring voor HR-professionals en kandidaten. Dit maakt het mogelijk om Talmundo te integreren in bestaande rekruteringsprocessen.

Harver:

Integratieflexibiliteit: Harver is compatibel met diverse HRIS (Human Resource Information System)-systemen. Ze begrijpen de noodzaak van integratie in verschillende bedrijfsomgevingen, waardoor organisaties kunnen profiteren van hun AI-oplossingen zonder grote aanpassingen.

Vonq:

Integratieflexibiliteit: Vonq biedt integratiemogelijkheden met meerdere ATS-platforms. Ze begrijpen dat organisaties verschillende systemen kunnen gebruiken voor hun rekruteringsbehoeften. Dit maakt het gemakkelijk voor klanten om Vonq in hun bestaande systemen te integreren.



Conclusie recruitment tools

Na een grondige analyse van vijf Nederlandse AI-gebaseerde recruitment tools, wordt duidelijk dat deze tools een gevarieerd landschap vormen met diverse sterke punten en toepassingen. Elk van deze tools biedt unieke voordelen die kunnen bijdragen aan het verbeteren van het wervingsproces voor organisaties.

Transparantie en ethiek zijn centrale thema's in de benadering van AI door de besproken tools. Ze hanteren gedocumenteerde richtlijnen en streven naar eerlijke werving. Deze focus op ethiek is cruciaal om te voorkomen dat AI vooroordelen versterkt.

Een belangrijke variabele is de omvang en diversiteit van de trainingsdatabases van deze tools. Sommige concentreren zich vooral op Nederlandse gegevens, terwijl anderen internationale datasets gebruiken. De keuze van de tool moet afhangen van de specifieke behoeften van de organisatie en de aard van de functies die worden ingevuld.

Alle besproken tools besteden aandacht aan gegevensbeveiliging en hanteren geavanceerde beveiligingsprotocollen. Dit is van cruciaal belang, gezien de gevoelige aard van de HR-gegevens die worden verwerkt.

Tot slot verschillen de tools in hun integratiemogelijkheden met bestaande systemen, zoals ATS en HR-software. Organisaties moeten ervoor zorgen dat de gekozen tool naadloos kan samenwerken met hun bestaande IT-infrastructuur.

Er is geen one-size-fits-all oplossing, maar de diversiteit van de beschikbare tools biedt ruimte voor maatwerk. In het streven naar effectieve en ethische werving kunnen Nederlandse organisaties profiteren van de mogelijkheden die AI-gebaseerde recruitment tools bieden.

Het is essentieel om de kracht van technologie te benutten terwijl de menselijke benadering behouden blijft. Dit evenwicht zal resulteren in eerlijke, inclusieve en efficiënte wervingspraktijken die organisaties helpen de juiste talenten aan te trekken en te behouden..



AI in recruitment: geen vervanging voor menselijke interactie

Een succesvol wervingsproces is gebaseerd op het begrip van de context en de ervaringen die het CV van een kandidaat omringen. Hierin kan AI een waardevolle bijdrage leveren door recruiters te voorzien van extra kennis en inzicht, waardoor ze beter in staat zijn om het ervaringsniveau en de bekwaamheid van kandidaten te beoordelen.

Het is echter van cruciaal belang om te benadrukken dat AI het menselijke aspect van werving niet volledig kan vervangen. AI voegt een extra laag van inzicht en datagestuurde analyse toe, maar menselijke intuïtie en interactie blijven onmisbaar. De toekomst van werving draait niet om het maken van een keuze tussen mens en machine, maar om het vinden van de juiste balans tussen beide.

Technologie kan ons helpen om efficiënter en nauwkeuriger te zijn in het identificeren van geschikte kandidaten, maar we mogen nooit de waarde van menselijke interactie en intuïtie onderschatten. Geen enkele computer kan het begrip evenaren van een ervaren recruiter die bekwaam is in het beoordelen van zachte vaardigheden, houding en culturele fit.

Het is de menselijke recruiter die ervoor zorgt dat de juiste persoon voor de baan wordt geselecteerd en die een positieve werkcultuur waarborgt. Hoewel technologie veel aspecten van het wervingsproces heeft geautomatiseerd, zoals het screenen van CV's en het plannen van interviews, kan het nooit het niveau van inzicht vervangen dat een menselijke recruiter kan bieden.

Op technologie gebaseerde tools kunnen helpen bij het beoordelen van de basisvaardigheden van een kandidaat, maar ze vallen tekort bij het beoordelen van de zachtere vaardigheden, zoals communicatie en teamwork. Daarom is het uiteindelijk aan de menselijke recruiter om ervoor te zorgen dat de juiste kandidaat wordt geselecteerd op basis van hun unieke eigenschappen.

A futuristic robot with a human-like face and a smiling woman. The robot is made of polished, reflective metal and has a complex, mechanical structure. The woman is smiling and looking towards the robot. The background is dark, and there are orange vertical lines on the left and right sides of the image.

Deel 2: **de mens**



Ethiek en AI

Naarmate AI het veld van human resources blijft revolutioneren, groeien de zorgen over de ethische implicaties van de technologie (zie ook het vorige artikel over dit onderwerp). Mensen maken zich zorgen dat AI gebruikt zal worden voor misleidende en kwaadaardige doeleinden. En zelfs wanneer het niet kwaadaardig wordt gebruikt, kan de ongelijkheid toenemen als gevolg van verkeerde toepassing van AI op de werkplek. Denk hierbij aan de eerder genoemde overmatige werknemerscontrole, algoritmen die geschikte kandidaten onterecht afwijzen, vastlegging en privacy van gegevens t.b.v. AI en natuurlijk de AI-bias die kan ontstaan na verloop van tijd (al dan niet als gevolg van een reeds aanwezige "onbewuste" bias binnen de organisatie).

Maar het is mogelijk om een balans te vinden tussen het benutten van de kracht van AI en het aanpakken van de uitdagingen die het met zich meebrengt. Velen zijn betrokken bij dat gesprek - en u, in human resources, maakt daar ook deel van uit. Uw werk betreft direct menselijke wezens, dus het is logisch dat u AI op een ethische manier wilt benaderen.

Een beroemde quote van uncle Ben aan Peter Parker (Spiderman) luidt: "**With great power comes great responsibility**". Dit is een bekend motto dat vaak wordt gebruikt om te benadrukken dat je verantwoordelijkheden hebt wanneer je veel macht hebt, zoals superhelden in stripverhalen." In lijn met die uitspraak hebben we real-life voorbeelden van organisaties en individuen gezocht, die het belang van het balanceren van de kracht van AI, met de uitdagingen die ze presenteren, benadrukken.

Olivia Gambelin, oprichtster van **Ethical Intelligence**, is zo'n voorbeeld. Tijdens een recente **presentatie in Nederland** besprak ze de mogelijke risico's die verbonden zijn aan generatieve AI, waaronder beveiliging, bias, patenten en meer - en benadrukte ze dat hier een kans ligt: de kans om een ethische benadering te bouwen. **En HR heeft de kans (en ik vind ook de plicht) om hierin voorop te lopen.**



Initiatieven

Een flink aantal - met name technische - ondernemingen heeft het voortouw genomen om zich te verplichten aan een ethische benadering van AI.

1. IBM: "Trustworthy AI" Initiatief

IBM heeft aanzienlijke inspanningen geleverd om ethisch en verantwoord gebruik van AI te waarborgen via hun "Trusted AI" initiatief. Hierbij heeft IBM AI-oplossingen ontwikkeld die eerlijkheid en transparantie prioriteren, terwijl ze bias minimaliseren. Door een set van richtlijnen, beste praktijken en tools te vestigen, zorgt IBM ervoor dat hun AI-technologieën ethisch worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Hun **AI Fairness 360 toolkit**, bijvoorbeeld, is een **open-source bibliotheek** die metrics en algoritmes biedt om bias in AI-systemen te helpen detecteren en verminderen. Dit is vooral voor ontwikkelaars die hoge ethische normen willen handhaven in hun AI-werk. Het is echter een krachtig voorbeeld van een vooraanstaand merk dat de ethische ontwikkeling van baanbrekende technologie zoals kunstmatige intelligentie waardeert.

2. Accenture: "Responsible AI Framework"

Net als IBM heeft Accenture, een toonaangevend professioneel dienstverlenend bedrijf, een **Ethisch AI raamwerk** ontwikkeld om de ethische uitdagingen aan te pakken die AI presenteert. Dit raamwerk schetst zes kernprincipes, waaronder transparantie, verantwoording en eerlijkheid, om de ontwikkeling en implementatie van AI-systemen te begeleiden. Accenture heeft ook een speciale AI Ethiek Commissie opgericht, waarin experts uit verschillende disciplines zijn samengebracht om ervoor te zorgen dat hun AI-oplossingen voldoen aan deze principes en verantwoordelijk gebruik van AI binnen de organisatie bevorderen.

3. Dr. Timnit Gebru: "Black in AI"


De erkende AI-onderzoeker en ethicus Dr. Timnit Gebru heeft al jaren de leiding genomen in het pleiten voor verantwoord AI-gebruik. Haar focus ligt op het verminderen van bias en het waarborgen van eerlijkheid in AI-systemen - een groeiende zorg met de toename van ChatGPT-gebruik in alle disciplines. Als onderdeel van haar focus op het verminderen van AI-bias, richtte Timnit mede **Black in AI** op, dat tot doel heeft de vertegenwoordiging van mensen van kleur in AI-onderzoek en -ontwikkeling te vergroten. Ze blijft een leidende rol spelen door haar onderzoek en belangenbehartiging ten behoeve van diversiteit.

4. Nederlandse AI Coalitie

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid ziet Artificiële Intelligentie (AI) als dé nieuwe systeemtechnologie: een technologie die de maatschappij wezenlijk verandert. Dit is helemaal in lijn met de visie en de doelstellingen van de [Nederlandse AI Coalitie \(NL AIC\)](#). Daar wordt nagedacht over de maatschappelijke impact van AI, specifiek binnen de mensgerichte AI. Er zijn drie speerpunten vastgesteld: Ethische, Juridische en Maatschappelijke aspecten. In een eerder gepubliceerde manifest [‘Mensgerichte Artificiële Intelligentie’](#) doet de NL AIC een oproep voor zinvolle en verantwoorde toepassingen van Mensgerichte AI:

“AI te vaak wordt ethiek geassocieerd met een soort externe beoordeling, zoals een medisch-ethische toetsingscommissie beoordeelt of een bepaald onderzoek wel of niet uitgevoerd mag worden. Maar de ethiek van Artificiële Intelligentie moet zich juist met de techniek verbinden. Het gaat erom het samenspel tussen AI, data, mens en samenleving op een goede manier te begeleiden, en in een participatief proces te zoeken naar zinvolle en verantwoorde toepassingen. Door te identificeren welke impact concrete AI-systemen en de onderliggende data kunnen hebben op mens en maatschappij, te benoemen welke waarden daarbij in het geding zijn en die waarden sturend te laten zijn in het ontwerp van het algoritme, voor de maatschappelijk-organisatorische inbedding en voor het gebruik van die systemen”.

NL AI coalitie



Vanuit de bovenstaande gedachtenlijn is door NL AIC een platform rond ethiek en AI opgericht met als missie: ethisch verantwoorde vormgeving en gebruik van AI-toepassingen in de Nederlandse samenleving. Het platform verbindt veel verschillende partijen met elkaar, bedrijven, overheden, kennisinstututen en maatschappelijke organisaties. Van belang is om van elkaar te leren om zo de ontwikkeling van mensgerichte AI te versnellen. Het platform heet **PACE: Participative And Constructive Ethics**.

Tips over invoering van ethische AI

Hoe zit het met uzelf? Als u in human resources werkt, is de kans groot dat u al ergens AI-tools in uw workflow integreert voor bijvoorbeeld de geautomatiseerde creatie van functiebeschrijvingen, interviewvragen of andere zaken. Maar er is een risico dat we te veel leunen op AI om processen te sturen, zoals Amazon eind 2018 op de harde manier heeft geleerd.

Ook is diversiteit, gelijkheid, inclusie en verbondenheid een grote prioriteit in uw werk, dus hoe combineer je dan de voordelen van AI-gedreven optimalisatie met het behoud van eerlijkheid, fatsoen en ethiek in het dagelijkse werk?

Hierna volgen zijn zeven activiteiten waar u mee kunt starten om ethische AI in uw onderneming in te voeren.

1. Prioriteit geven aan eerlijkheid en transparantie

Waarschijnlijk heeft u al de nadruk gelegd op het belang van eerlijkheid en transparantie in uw hele organisatie op het gebied van communicatie, kansen en samenwerking. U zult diezelfde gedachtegang moeten toepassen op uw AI-systemen. Wat moet je hiervoor doen:

- 
1. Stel duidelijke evaluatiecriteria vast: Ontwikkel een goed gedefinieerde set criteria voor het beoordelen van de eerlijkheid en transparantie van AI-systemen. Dit moet overwegingen omvatten zoals datakwaliteit, uitlegbaarheid en de impact van het AI-systeem op verschillende medewerkersgroepen. Om hiermee te beginnen kun je het AI Impact Assessment van de Rijksoverheid gebruiken.
 2. Implementeer uitlegbare AI: Kies voor AI-systemen die uitleg geven voor hun aanbevelingen, waardoor u en uw team de redenering achter AI gegenereerde beslissingen kunnen begrijpen.
 3. Consulteer de wet: De **AI Act** is een verordening die strenge regels stelt voor alle autonoom handelende computersystemen in de Europese Unie. De regels gelden voor iedereen die AI ontwikkelt, op de markt brengt of inzet. Dit omvat producenten van AI-systemen, integrators die AI in eigen softwarediensten opnemen, importeurs die AI van buiten de EU halen en gebruikers die dergelijke diensten inzetten. Vanaf 2026 zal iedereen die met AI werkt moeten voldoen aan de eisen van de AI Act. Overtreders kunnen hoge boetes verwachten, met een maximum van 40 miljoen euro of 7% van de totale wereldwijde jaaromzet voor het voorafgaande boekjaar, indien dit hoger is.

Werkt uw organisatie met AI of overweegt u om dat te doen? Dan is het belangrijk om nu alvast de volgende stappen te nemen:

- Inventariseer om welke AI het gaat, van welke leveranciers deze afkomstig zijn en welke informatie u van de leveranciers nodig hebt.
- Onderzoek welke rol je hebt en welke verantwoordelijkheden daarbij horen. Beoordeel vervolgens of u contracten daarop aansluiten.
- Evalueer de uitvoer van het AI-systeem. Zorg voor protocollen voor de evaluatie van de uitvoer en maak beleid met betrekking tot periodieke controles op de juistheid van de aanbevelingen.
- Bepaal de risico categorie van het AI-systeem. In bijlage III van AI Act vindt u deze risico categorieën.
- Concludeer welke menselijke bemoeienis met deze AI-systemen er is binnen uw organisatie.

2. Communicatie over AI-gebruik met werknemers

informeer uw werknemers over het gebruik van AI binnen de organisatie en de specifieke gebieden waarop het wordt toegepast. Communiceer duidelijk de doelen en voordelen van AI en adresseer mogelijke zorgen of misvattingen die zij kunnen hebben. Daarnaast kunt u ook de volgende acties ondernemen:

- 1. Opzetten van een AI-ethiekcomité:** Steeds meer organisaties vormen een cross-functioneel team van stakeholders dat verantwoordelijk is voor het toezicht op het ethische gebruik van AI in het bedrijf. Deze commissie moet de implementatie van AI bewaken, ethische richtlijnen opstellen en handhaven en eventuele ethische zorgen aanpakken die kunnen ontstaan. Dit team kan bestaan uit vertegenwoordigers van verschillende teams, waaronder HR, IT, juridisch, en andere relevante afdelingen. Een diverse benadering is hier cruciaal. Een goed voorbeeld van een **AI/Data-ethiek commissie** is te lezen in dit artikel van Sjoert Harthold over deze commissie bij het UWV. Richtlijnen voor het definiëren van AI richtlijnen vind u [hier](#). **IBM heeft in 2017 een AI Ethics Board opgericht** om toezicht te houden op de naleving van de ethische principes die het bedrijf heeft vastgesteld voor het gebruik van AI. De AI Ethics Board bestaat uit leden van verschillende afdelingen binnen IBM, zoals juridische zaken, onderzoek, beleid en communicatie. De AI Ethics Board adviseert over de ontwikkeling en implementatie van AI-projecten, beoordeelt potentiële risico's en dilemma's en bevordert de transparantie en verantwoording van AI. Google heeft in 2019 een Advanced Technology External Advisory Council (ATEAC) opgericht om advies te geven over de ethische kwesties die verband houden met AI, machine learning en andere opkomende technologieën. De ATEAC bestond uit acht leden uit verschillende disciplines, zoals filosofie, informatica, economie en mensenrechten. Echter, na kritiek op de samenstelling en het mandaat van de raad, heeft Google de ATEAC **na slechts een week ontbonden**.
- 2. Training bieden over AI-ethiek:** Bied **training en middelen** aan voor HR-professionals en andere werknemers die betrokken zijn bij de implementatie van AI. Dit kan helpen om ervoor te zorgen dat uw team het belang van ethisch AI-gebruik begrijpt en in staat is om geïnformeerde beslissingen te nemen. Na het doorlopen van een training stellen sommige organisaties het ondertekenen van een **AI-tool-usage policy verplicht**. Het gaat hierbij niet alleen om het gebruik van bedrijfsdata in AI tools (zie het voorgaande artikel over ChatGPT en bedrijfsdata), maar ook om het ethisch gebruik van deze tools.

3. Diversifiëren van AI-ontwikkelingsteams

Het beruchte 'racist soup dispenser' filmpje is een perfect voorbeeld van de risico's van de inzet van niet-diverse teams bij het ontwerpen van AI gedreven systemen of processen- aangezien zij de hersenen achter het ontwerp zijn en de eerste testers van het product.



Datzelfde denken is ook van toepassing op AI-ontwikkelingsteams. Als je werkt in de ontwikkeling van software, wil je dat de teams divers zijn om ontwerpfouten zoals de bovenstaande te voorkomen. Hierna volgen een aantal manieren om zorg te dragen voor diversiteit:

4. verbreding van de zoektocht naar talent

Verbreding van uw zoektocht naar talent kan door het verkennen van diverse kanalen, zoals gespecialiseerde vacaturesites, online gemeenschappen en professionele netwerken die zich richten op of specialiseren in ondervertegenwoordigde groepen. Indien u een vertegenwoordiger bent van een dergelijk netwerk of gemeenschap, kunt u overwegen om uw eigen vacaturesite te creëren.

4. Verbreed de zoektocht

Verbreding van uw zoektocht naar AI-talent kan door het verkennen van diverse kanalen, zoals gespecialiseerde vacaturesites, online gemeenschappen en professionele netwerken die zich richten op of specialiseren in ondervertegenwoordigde groepen. Indien u een vertegenwoordiger bent van een dergelijk netwerk of gemeenschap, kunt u overwegen om uw eigen vacaturesite te creëren.

- Herziening van functieomschrijvingen: Zorg ervoor dat uw **vacatures inclusief** zijn **genderneutraal** of andere vooroordelen die diverse kandidaten kunnen ontmoedigen om te solliciteren.
- Blind werven implementeren: Maak gebruik van "blind werven" technieken, zoals het anonimiseren van cv's, om onbewuste vooroordelen in het wervingsproces te verminderen. ErasmusMC heeft een **toolkit inclusieve werving en selectie** ontwikkeld.
- Training en ontwikkelingsmogelijkheden aanbieden: Bied training, mentorschap en carrièreontwikkelingsmogelijkheden aan ondervertegenwoordigde werknemers, om hen te helpen professioneel te groeien en bij te dragen aan de ontwikkeling van AI.
- Een **inclusieve werkomgeving** bevorderen: Creëer een bedrijfscultuur die diversiteit, gelijkheid en inclusie waardeert en bevordert. Dit zal niet alleen divers talent aantrekken, maar ook hun behoud en carrièreontwikkeling ondersteunen.
- Diversiteitsdoelen stellen: Stel duidelijke DEI-doelstellingen (Diversity, Equality, Inclusion) voor AI-ontwikkelingsteams en volg hun voortgang in de loop van de tijd. Dit kan helpen om ervoor te zorgen dat je organisatie zich blijft inzetten voor het bevorderen van diverse AI-ontwikkelingsteams en zich blijft concentreren op dit gebied in de toekomst. Een goede handleiding van hoe je DEI doelstellingen kunt vormgeven kunt u **hier** vinden.
-

Diversiteit kan voor veel teams aanvoelen als een heel breed en wollig onderwerp, maar daar is een reden voor - het gaat niet alleen om de teams. Het gaat om de resultaten van hun werk - een divers team betekent een inclusieve software, omdat unieke ervaringen en perspectieven worden samengebracht in een enkele productie.

5. Regelmatige audits van AI-systemen

We hebben in de vorige sectie het belang van het stellen van doelen aangestipt. U wilt er zeker van zijn dat deze doelen regelmatig worden bereikt - om dat te doen, heeft u een systeem nodig dat de AI-systemen op de juiste manier volgt en controleert, zodat eventuele vooroordelen of onethische processen die de tools kunnen produceren, geïdentificeerd en aangepakt kunnen worden.

Regelmatige audits zijn essentieel voor de implementatie van AI. Regelmatige audits garanderen niet alleen dat u voorbereid bent op mogelijke gebeurtenissen, maar bieden ook de kans om de AI-implementatie te verfijnen. Het zorgt ervoor dat AI blijft aansluiten bij de missie, visie en vooral de waarden van uw bedrijf.

Hier volgen enkele richtlijnen voor een succesvol auditproces:

1. Stel een schema op: Creëer een regelmatig schema voor het auditen van de AI-systemen, gebaseerd op factoren zoals systeemcomplexiteit, gebruiksfrequentie en mogelijke impact op medewerkers.
2. Definieer prestatie-indicatoren: Identificeer relevante indicatoren om de prestaties van het AI-systeem te beoordelen, zoals nauwkeurigheid, eerlijkheid en uitlegbaarheid. Dit helpt je om AI-systemen tijdens audits concreet te evalueren en te meten.
3. Review trainingsdata: Bekijk periodiek de data die gebruikt wordt om de AI-systemen te trainen. AI leert van echte menselijke ervaringen en kan daardoor de door AI gegenereerde beslissingen beïnvloeden – het is dus cruciaal om ervoor te zorgen dat het bronmateriaal divers, nauwkeurig en vrij van vooringenomenheid is.
4. Monitor de output van AI-systemen: Houd de door AI gegenereerde beslissingen en aanbevelingen nauwlettend in de gaten, op zoek naar tekenen van vooringenomenheid, discriminatie of andere onbedoelde gevolgen.
5. Implementeer een feedback lus: Moedig medewerkers aan om hun ervaringen en zorgen over het gebruik van AI-systemen te delen. Deze feedback is onmisbaar bij het identificeren van mogelijke problemen en verbeterpunten.
6. Schakel externe auditors in: Overweeg om samen te werken met externe auditors of derde partijen om onpartijdige evaluaties van de AI-systemen uit te voeren. De extra laag van toezicht die deze expertise biedt, kan van onschatbare waarde zijn.
7. Update en verfijn AI-systemen: Maak op basis van uw auditbevindingen de nodige aanpassingen aan de AI-systemen, en pak eventuele vooringenomenheden of prestatieproblemen aan die tijdens het auditproces aan het licht zijn gekomen.




Door deze stappen te volgen, zorgt u ervoor dat de AI-systemen optimaal blijven presteren en aansluiten bij de behoeften van uw organisatie. Blijf vooruitdenken en maak gebruik van de kracht van AI om uw bedrijf naar nieuwe hoogten te brengen.

6. Implementatie van ethische AI-richtlijnen

Zonder adequaat toezicht gebeurt er niet noodzakelijkerwijs iets. Om ervoor te zorgen dat de AI-systemen en -processen vrij van bias werken, kunt u de volgende tips hanteren:

- Ontwikkel ethische AI-beleidslijnen: Je heeft duidelijke ethische richtlijnen en beleidslijnen nodig waar collega's zich aan moeten houden wanneer ze AI in hun dagelijkse werk gebruiken. Regelgeving betekent structuur, en structuur is essentieel voor succes. Het is niet alleen belangrijk om deze te definiëren, maar u moet ze ook handhaven, met duidelijke informatie over potentiële risico's, ethische overwegingen en vooral nalevingsvereisten om ervoor te zorgen dat AI op een verantwoorde manier wordt geïmplementeerd. ABN AMRO loopt hierin voorop: Eesn interessant artikel van Tim Hunter, senior AI specialist bij ABN AMRO over de [balans van AI, data en ethiek](#).
- Voer een risicobeoordeling uit: Evalueer de mogelijke [ethische, juridische en sociale risico's](#) die verband houden met de implementatie van AI in uw organisatie. Houd rekening met factoren als data privacy, algoritmische eerlijkheid en de impact op werknemers.
- Raadpleeg relevante richtlijnen en kaders: Verwijs naar sectorspecifieke richtlijnen, kaders en beste praktijken voor ethische AI. U kunt bij professionele organisaties en zelfs overheidsinstanties terecht voor voorbeelden van dergelijke richtlijnen. Hier zijn drie voorbeelden in de [gezondheidszorg](#), de [financiële sector](#) en het [onderwijs](#) (1) en meer [onderwijs](#) (2).
- Definieer de grenzen van AI-gebruik: Geef duidelijk aan wat het toegestaan en verboden gebruik van AI binnen de organisatie is. Houd rekening met verschillende ethische overwegingen en wettelijke vereisten terwijl u dit doet. Het AI Capability Control raamwerk wordt veel aangehaald als een voorbeeld model voor het afwegen van de risico's.
- Betrek stakeholders: In lijn met de aanbeveling van de AI-ethiek commissie hierboven, kunt u samenwerken met meerdere [stakeholders uit verschillende afdelingen](#), waaronder HR, IT, juridische en uitvoerende teams, om uitgebreide AI-beleidslijnen te ontwikkelen. Dit kan beleid omvatten dat [uniek is voor specifieke teams en functies](#).
- Communiceer Beleid Organisatie breed: Een consistente en grondige communicatie is cruciaal. Deel uw ethische AI-beleid met alle medewerkers. Zorg voor training of middelen om ervoor te zorgen dat iedereen begrijpt dat zij een rol spelen in het handhaven van deze richtlijnen en dat zij weten wat zij moeten doen om de normen te handhaven.

- 
- Regelmatige Herziening en Update van Beleid: Opvolging en controle zijn onmisbaar. Beoordeel het AI-beleid regelmatig om ervoor te zorgen dat het up-to-date blijft. Pas het beleid aan om in lijn te blijven met veranderende ethische overwegingen, industriestandaards en technologische vooruitgang.
 - Bevorder Samenwerking: De werkomgeving is van nature een samenwerkende omgeving. U kunt dit voordeel gebruiken om ervoor te zorgen dat ethische AI-praktijken consistent worden geïmplementeerd en onderhouden door de teams.

Enkele extra tips om te beginnen

1. Bevorder kennisdeling Moedig uw medewerkers aan om hun expertise, ervaringen en inzichten te delen als zij gebruik maken van AI in hun werkprocessen. Dit kan gedaan worden via anonieme enquêtes en persoonlijke workshops om een cultuur van continue leren en verbetering te bevorderen op dit gebied.
2. Creëer interne communicatiekanalen Een ander aspect van kennisdeling is het bieden van ruimte voor medewerkers om actief AI-gerelateerde onderwerpen in de organisatie te bespreken. Dit kan een nieuw chatkanaal zijn, een intern bedrijfsforum, of zelfs e-mails en reguliere vergaderingen, waardoor medewerkers meerdere mogelijkheden hebben om zorgen te uiten, ideeën te delen en samen te werken aan verdere AI-initiatieven.
3. Overleg met externe experts Consulteer industrie platformen, zoals in de banken sector ([download pdf](#)), overheidsplatformen of externe experts en andere AI-ethici om inzichten en advies te krijgen over het waarborgen van ethisch AI-gebruik.
4. Partner met AI-leveranciers Het is raadzaam om sterke relaties op te bouwen met de AI-leveranciers om eventuele ethische zorgen die kunnen ontstaan aan te pakken. U kunt dan de systemen optimaliseren en finetunen om rechtvaardigheid, transparantie en inclusiviteit te waarborgen. Er zijn op dit moment ook [startups die tools maken om AI te monitoren](#) en ethisch AI-gebruik te promoten.
5. Neem deel aan industrie-evenementen en forums Branchegeenoten zijn waarschijnlijk net zo betrokken bij het gesprek rondom ethische AI. Neem bijvoorbeeld de LinkedIn post van [Caroline Fairchild](#), waarin ze expliciet haar zorgen uit over de grotere bedreiging van AI voor minderheden. Wanneer u deelneemt aan deze gesprekken, of het nu op LinkedIn is of tijdens branche-evenementen, blijft u op de hoogte van de beste praktijken en ervaringen die de toekomst van AI in HR zullen vormgeven.



Leer van anderen: Zoals IBM, Accenture en meer. Bezoek bijvoorbeeld industrie-evenementen, conferenties en forums of neem actief deel aan discussies. Bijvoorbeeld de [World AI Summit](#) in Amsterdam in Oktober, of [AiEverything](#) ook in Oktober in de UAE, de [AI Accelerator Summit](#) in Boston in Oktober, of de [AI Summit](#) in New York in December. Leer van de ervaringen van andere organisaties en draag bij aan het vormgeven van best practices over de hele linie. Zo ook zijn er evenementen specifiek voor HR: [Gartner organiseert een evenement over AI and the future of work in Barcelona, 8-9 November](#).

Ethische AI gebeurt niet in een vacuüm. Gebruik de bestaande kennis die er is in uw voordeel, en draag ook uw eigen ervaringen bij. We kunnen niet vooruitgaan in isolatie van elkaar - een cultuur van continue leren door samenwerking heeft hier een enorme waarde.

Neem zelf deel aan het gesprek

We zijn sterk van mening dat de HR-professional kan en moet bijdragen aan het vormgeven van AI-beleid en -regelgeving:

- Verhoog bewustzijn: Informeer werknemers, management, stakeholders en collega's over het belang van verantwoord gebruik van AI. Belicht de mogelijke risico's, ethische overwegingen en beste praktijken als onderdeel van deze interacties.
- Vergroot uw eigen kennis: Volg een van de vele cursussen die er zijn rond AI of HR en AI. Hier volgt u een greep uit de vele cursussen: AI masterclasses: [UVA](#), [Oxford](#) (6 weken voor de die hards) en [SRM](#) en specifiek op het gebied van HR en AI: [HR-Academy](#), [Springtest](#), [Instituut HR-Bedrijfskunde](#).
- Samenwerken met branchegenoten: Samenwerking is hier enorm belangrijk. U kunt netwerken met andere HR-professionals om inzichten, ervaringen en actiepunten te delen met betrekking tot verantwoord gebruik van AI. De inzet is sterker als collectief dan als individu.
- Deel succesverhalen: Iedereen houdt van een succesverhaal. Deze verhalen zijn inspirerend en informatief en verdienen het om gevierd te worden. Zet het bedrijf in de schijnwerpers op momenten waarop U AI op een ethische en verantwoorde manier hebt geïmplementeerd - en nog belangrijker, toon de resultaten en voordelen.
- Promoot ethische AI-kampioenen: Moedig werknemers aan die een sterke toewijding tonen aan ethische AI-praktijken. U kunt ze zelfs motiveren met publieke erkenning en beloningen. Empower ze om het voortouw te nemen als pleitbezorgers en rolmodellen binnen het bedrijf.



Tot slot

Het delen van kennis en succesverhalen over triomfen en prestaties is krachtige informatie. Even zo krachtig is het delen van uitdagingen met uw collega's in de industrie en het zoeken naar de best practices om de uitdagingen het hoofd te bieden. Deze dialoog is cruciaal om ethische AI over de hele linie te waarborgen. De redenering achter een moratorium op AI is begrijpelijk, maar dieper daarbinnen ligt de oproep tot gesprek en begrip. Dat is de waarde van een industrie brede dialoog.

De belangrijkste boodschap van dit alles voor u als HR-professional is dit: creëer een cultuur van continu leren. AI groeit exponentieel en zal dat blijven doen - het is begrijpelijk als u moeite heeft om het tempo bij te houden van alle nieuwe ontwikkelingen en informatie rond AI.

Wanneer die technologie groeit en evolueert, zullen de bijbehorende kansen en uitdagingen mee groeien - en dat omvat ook het ethisch gebruik van kunstmatige intelligentie.

Het is cruciaal voor u, als HR-professional, om de kansen die AI biedt te omarmen terwijl u zorgt voor slim en eerlijk gebruik van de evoluerende technologie. Het zorgvuldig balanceren tussen het benutten van de voordelen van AI en het beperken van mogelijke risico's is wat u hier probeert te bereiken.

Wees proactief, gedreven en optimistisch terwijl u dit doet. Kijk naar de real-life voorbeelden hierboven - IBM, Accenture, Dr. Gebru, Caroline Fairchild, Olivia Gambelin - ze dragen allemaal direct bij aan het gesprek over ethisch gebruik van AI op het werk en in de vrije tijd. U kunt ook deel uitmaken van dat gesprek.

Door deze stappen te volgen, draagt u niet alleen bij aan de vormgeving van het AI-beleid en de regelgeving in het bedrijf, maar draagt u ook bij aan de bewustwording van het belang van ethisch handelen in de hele branche. Het is een kans om als autoriteit in uw eigen vakgebied te worden gezien en om een voorbeeld te zijn voor anderen in de industrie.

A futuristic robot with a woman's face. The robot is made of shiny, metallic parts, with a woman's face integrated into its head. The woman is smiling and looking upwards. The robot's body is also metallic and has a complex, mechanical appearance. The background is dark, and there are orange vertical bars on the left and right sides of the image.

Afsluiting



De Nieuwe Rol van HR in AI


Het boek "Mens versus Machine" heeft de complexiteit onderzocht van het balanceren tussen de potentie van AI en de noodzaak om de menselijke essentie in organisaties te behouden. De centrale stelling is dat, hoewel AI enorme voordelen biedt op het gebied van efficiëntie, productiviteit en gegevensanalyse, er ook inherente risico's zijn als we het ongecontroleerd implementeren zonder rekening te houden met het menselijke aspect.

Als er één ding is dat dit boek duidelijk wil maken, dan is het wel de cruciale rol die de HR-afdeling speelt in dit nieuwe digitale landschap. In de hausse van opkomende AI-gebaseerde tools en systemen is het de HR-afdeling die de organisatie moet begeleiden.

Zij zijn de bewakers van de menselijke waarden, ethiek en cultuur binnen een bedrijf. Als zodanig is het niet alleen raadzaam, maar ook een plicht voor HR om te investeren in kennis en begrip van machine learning en AI. Door dit te doen, kunnen ze ervoor zorgen dat deze technologieën op een ethische, verantwoorde en vooral menselijke manier worden geïmplementeerd.

AI heeft de kracht om processen te stroomlijnen, beslissingen te optimaliseren en bedrijfsresultaten te verbeteren. Maar deze technologische vooruitgang kan ook leiden tot de ontmenselijking van de werkplek, verminderde menselijke interactie en mogelijke ethische dilemma's. Het is hier dat HR als afdeling een leidende positie moet innemen. Zij moeten proactief zijn, de tools begrijpen en hun implementatie begeleiden met een mensgerichte benadering.

Het is van vitaal belang dat HR-professionals niet alleen worden opgeleid in de basisprincipes van AI, maar ook in de mogelijke donkere kanten ervan. Dit betekent begrijpen hoe biases kunnen worden ingebouwd in algoritmes, hoe werknemers zich mogelijk vervreemd kunnen voelen door overmatige automatisering en hoe de privacy en gegevensbescherming van werknemers kunnen worden gewaarborgd in een tijdperk waarin gegevens goud waard zijn.




Terwijl veel afdelingen binnen een organisatie zich zullen richten op de directe voordelen van AI – zoals verbeterde efficiëntie en kostenbesparingen – zal HR de verantwoordelijkheid moeten dragen om te waarborgen dat deze technologische vooruitgang niet ten koste gaat van het welzijn, de groei en de ontwikkeling van het menselijk kapitaal van een organisatie.

AI kan processen automatiseren, maar het kan niet empathie tonen, morele oordelen vellen of de nuances van menselijke relaties begrijpen. Deze menselijke kwaliteiten zijn onmisbaar voor het succes van een organisatie en mogen niet worden verwaarloosd in onze zoektocht naar innovatie.

Het wordt tijd dat HR niet alleen als een functionele afdeling wordt gezien die zich bezighoudt met werving, selectie en personeelsbeheer, maar ook als een strategische partner die de organisatiecultuur vormgeeft in het AI-tijdperk. De unieke positie van HR stelt hen in staat om te fungeren als de brug tussen technologie en menselijkheid, tussen vooruitgang en ethiek. Bovendien moeten HR-professionals actief deelnemen aan de selectie en implementatie van AI-oplossingen.

Door samen te werken met IT-afdelingen, datawetenschappers en ethische commissies, kunnen ze ervoor zorgen dat de geïmplementeerde systemen in lijn zijn met de waarden van de organisatie en de behoeften van de werknemers. Terwijl veel afdelingen binnen een organisatie zich zullen richten op de directe voordelen van AI – zoals verbeterde efficiëntie en kostenbesparingen – zal HR de verantwoordelijkheid moeten dragen om te waarborgen dat deze technologische vooruitgang niet ten koste gaat van het welzijn, de groei en de ontwikkeling van het menselijk kapitaal van een organisatie.

AI kan processen automatiseren, maar het kan niet empathie tonen, morele oordelen vellen of de nuances van menselijke relaties begrijpen. Deze menselijke kwaliteiten zijn onmisbaar voor het succes van een organisatie en mogen niet worden verwaarloosd in onze zoektocht naar innovatie.



Het wordt tijd dat HR niet alleen als een functionele afdeling wordt gezien die zich bezighoudt met werving, selectie en personeelsbeheer, maar ook als een strategische partner die de menselijkheid bewaakt in het AI-tijdperk. Ondanks de automatisering en digitalisering, blijft er een essentiële behoefte aan een menselijke touch, ethiek en empathie. HR moet worden gezien als de bewaker van deze menselijke waarden in een tijdperk waarin technologie dominant kan worden.

De unieke positie van HR stelt hen in staat om te fungeren als de brug tussen technologie en menselijkheid, tussen vooruitgang en ethiek. Bovendien moeten HR-professionals actief deelnemen aan de selectie en implementatie van AI-oplossingen. Door samen te werken met IT-afdelingen, datawetenschappers en ethische commissies, kunnen ze ervoor zorgen dat de geïmplementeerde systemen in lijn zijn met de waarden van de organisatie en de behoeften van de werknemers.

Concluderend, in de wereld waarin we leven - een wereld waarin machines slimmer, sneller en efficiënter worden - is het van het grootste belang dat we de menselijkheid niet uit het oog verliezen. AI zal onvermijdelijk een steeds grotere rol spelen in de manier waarop bedrijven opereren en groeien. Maar zonder de juiste begeleiding, zonder de waakzaamheid van HR om ervoor te zorgen dat we het menselijke aspect in onze organisaties behouden, lopen we het risico te verdwalen in de mechanisatie en het verlies van onze menselijke touch.

De toekomst van de werkplek is digitaal, maar het is aan HR om ervoor te zorgen dat het ook menselijk blijft.

Het wordt tijd dat HR niet alleen als een functionele afdeling wordt gezien die zich bezighoudt met werving, selectie en personeelsbeheer, maar ook als een strategische partner die de menselijkheid bewaakt in het AI-tijdperk.

De auteurs



Epiloog: AI goudkoorts



Introductie

Het is een beeld dat diep geworteld is in het collectieve bewustzijn: de goudzoekers van eind 19e eeuw, met hun schoppen, zeven en hoopvolle blikken, haastig trekkend naar de wildernis van Klondike in de zoektocht naar fortuin. De Klondike Gold Rush, die begon in 1896 en duurde tot ongeveer 1899, vertegenwoordigt een tijdperk van onbeperkte mogelijkheden, ongebreidelde hoop, en de menselijke drang naar voorspoed tegen alle verwachtingen in. Maar het was ook een tijd van desillusie voor velen, toen bleek dat niet iedereen goud zou vinden en dat de realiteit van de zoektocht vaak harder was dan de droom.

Nu, meer dan een eeuw later, zijn we getuige van een nieuwe 'goudkoorts', niet gedreven door de glans van edelmetaal, maar door de belofte van kunstmatige intelligentie. Over de hele wereld storten startups, gevestigde bedrijven, investeerders en tech-enthousiastelingen zich op de mogelijkheden die AI biedt. Van zelfrijdende auto's tot geavanceerde chatbots, van medische diagnoses tot geoptimaliseerde supply chains, AI belooft een revolutie teweeg te brengen in vrijwel elk aspect van ons dagelijks leven.

De parallellen met de Klondike Gold Rush zijn opvallend. Net zoals de goudzoekers die naar het noordwesten van Canada trokken met dromen van rijkdom, trekken moderne ondernemers naar de 'wildernis' van AI, geholpen door geavanceerde algoritmen en immense datasets, in de hoop hun eigen 'goudmijn' te ontdekken. En net zoals in Klondike, waar de meest succesvolle individuen vaak de leveranciers waren die de goudzoekers van gereedschap en benodigdheden voorzagen, zijn het nu de bedrijven die de infrastructuur en tools voor AI-ontwikkeling leveren, die vaak het meeste succes behalen.

Maar zoals elke goudkoorts, komt met de opwindende ook een mate van speculatie en, onvermijdelijk, een bubbel van overspannen verwachtingen. Voor elke AI-success story zijn er talloze mislukkingen of technologieën die hun belofte niet waarmaken.

Het herkennen van de 'piek van overspannen verwachtingen' is cruciaal voor iedereen die betrokken is bij deze moderne rush. In het volgende stuk duiken we dieper in de nuances van deze AI-goudkoorts, en verkennen we hoe we de tekenen kunnen herkennen dat AI misschien zijn Klondike-moment heeft bereikt.

Net zoals de goudzoekers van weleer moeten we voorbereid zijn op zowel de glans van succes als de realiteit van de uitdagingen die voor ons liggen.



De AI goudkoorts - het Klondike van de 21e eeuw

De Klondike Gold Rush, die plaatsvond aan het einde van de 19e eeuw, is een intrigerend historisch voorbeeld dat kan worden beschouwd als een analogie voor de weg die alle innovaties afleggen van de eerste hype tot mainstream product, geïntegreerd in dagelijkse toepassingen. In dit geval fungeerde de ontdekking van goud in Klondike als de "trigger" voor een enorme golf van enthousiasme en actie.

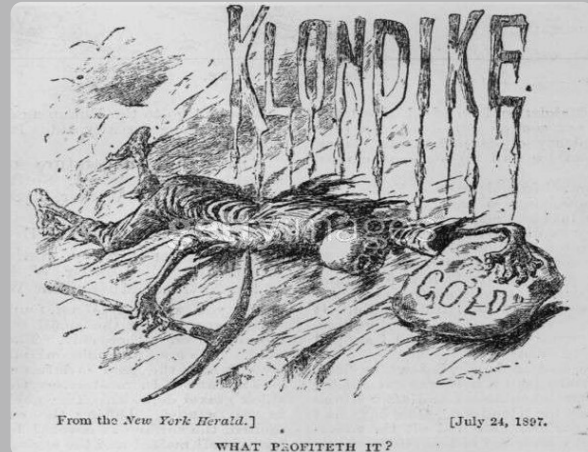
De Trigger: goud in Klondike

Het verhaal begint met de ontdekking van een rijke goudader in 1897 door een man genaamd 'Skookum' Jim Mason in Klondike, een afgelegen en onherbergzaam stadje in Canada, vlakbij Alaska. Dit nieuws verspreidde zich als een lopend vuurtje en bereikte de Verenigde Staten, waar het de harten van talloze goudzoekers sneller deed kloppen. Mensen, waaronder zelfs avonturiers zoals Dagobert, vertrokken vanuit verschillende delen van de wereld naar Klondike, in de hoop hun fortuin te maken door goud te delven.

Volledig gedesillusioneerd trokken ze weer weg. De statistiek meldt: "The Klondike Gold Rush killed many people. 1 million planned to try and find gold. 100,000 actually set out to do so. By the time people reached Dawson City, 60,000 people had died. Of the 40,000 at Dawson City only 4,000 found gold". Tien procent dus - en maar vier procent als je uitgaat van die honderdduizend die het hebben geprobeerd.



In de loop van het jaar dat Mason er goud vond, zijn tienduizenden mensen naar de onherbergzame streek getrokken. Lopend met wat mondvoorraad over de Chilkoot pass en de zoveel zelfs dat er door de enorme groepen mensen die het stadje binnentrokken, hongersnood dreigde. Uiteindelijk vonden maar weinig anderen een eigen goudader. Zij bleven berooid achter en gingen uiteindelijk werken voor de grote mining corporaties.



Er zijn natuurlijk altijd mensen die goed geld hebben verdiend aan hen die avontuur en goud zochten. In die tijd waren dat de leveranciers van schepjes, pikhouwelen en de handelsvaart die de avonturiers en masse inschepte met een enkele reis. Dit zijn de echte verdiemers geweest aan de Gold Rush. Geen gokje wagen, maar spullen leveren (en misschien een beetje advies hier en daar).

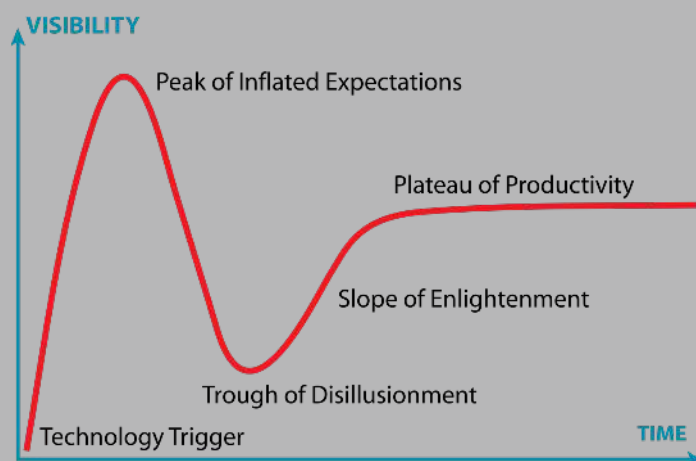
De Les: realisme en duurzaamheid

De Klondike Gold Rush leert ons een waardevolle les over de evolutie van innovaties. Het enthousiasme en de hoge verwachtingen bij de ontdekking van iets nieuws kunnen leiden tot een golf van actie, maar uiteindelijk moet de nieuwe ontwikkeling de test van realisme en duurzaamheid doorstaan. Net zoals de goudzoekers van Klondike uiteindelijk werden geconfronteerd met de harde realiteit van de goudkoorts, moeten we ook realistisch zijn over de mogelijkheden en beperkingen van nieuwe technologieën, zoals die worden weerspiegeld in de Gartner Hype Cycle die we in de paragraaf hierna bespreken. Ook AI heeft een plek in die Hype Cycle.

De Gartner Hypecycle

In de dynamische wereld van technologische innovatie lijkt het ene nieuwe concept het andere op te volgen in een schijnbaar eindeloze stroom van veelbelovende ontwikkelingen. Als het gaat om het begrijpen van de levenscyclus van deze technologieën, is er een krachtig instrument dat ons kan helpen de golven van verwachtingen en desillusie te doorgronden: de Gartner Hype Cycle. Deze conceptuele curve biedt inzicht in hoe nieuwe technologieën en trends worden aangenomen, geaccepteerd en geïntegreerd in de bredere samenleving.

De Gartner Hype Cycle:



De verschillende fasen van de hype Cycle:

Trigger

De eerste fase van de Gartner Hype Cycle wordt geactiveerd door een baanbrekende ontdekking, een innovatieve doorbraak of een opvallend nieuw idee. Dit is het 'Skookum Jim Mason'-moment, waarbij een enkele gebeurtenis of ontdekking de aandacht trekt en de verwachtingen begint op te bouwen.

Peak of Inflated Expectations: de piek van overspannen verwachtingen

In deze fase bereiken de verwachtingen hun hoogtepunt, en enthousiasme en speculatie zijn op hun hoogst. Iedereen lijkt te geloven dat de nieuwe technologie de wereld zal veranderen en alle problemen zal oplossen.

Trough of Disillusionment: het dal van desillusie

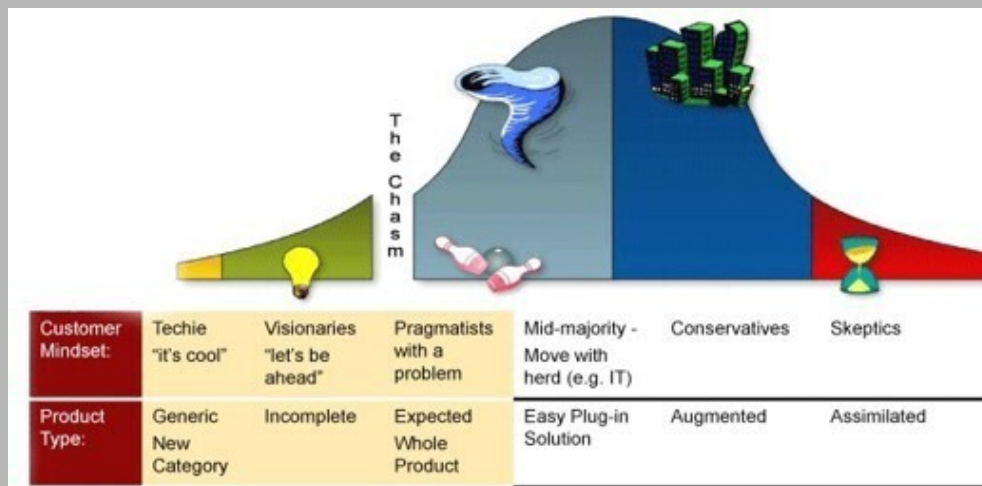
Na het bereiken van de piek van opgeblazen verwachtingen, stort de technologie in en worden beperkingen duidelijk. Veel mensen raken gedesillusioneerd en investeerders kunnen terughoudend

Slope of Enlightenment: de helling van verlichting

In deze fase beginnen degenen die realistische verwachtingen hebben gehad de ware waarde begrijpen. Ze vinden manieren om de technologie effectief te gebruiken en te profiteren van de voordelen. Ze worden meegeslept door hype.

Plateau of Productivity: het plateau van productiviteit

Uiteindelijk, nadat de technologie de desillusiefase heeft overwonnen en zich heeft bewezen, bereikt het een plateau van stabiliteit en productiviteit. Het wordt routinematig gebruikt en geïntegreerd in het dagelijks leven of





Innovaties in het dal

Niet alle innovaties klimmen snel uit het "dal van desillusie". Hierna volgt een lijst van de meest bekende voorbeelden van innovaties die zich nog in het dal bevinden.

Virtuele Werelden (Metaverse)

Het concept van virtuele werelden en het metaverse heeft recentelijk de piek van overdreven verwachtingen bereikt, met bedrijven als Meta (voorheen Facebook) die miljarden investeren in deze technologie. De verwachtingen zijn hooggespannen, maar de technologie staat nog voor grote uitdagingen, zoals privacykwesties en technische beperkingen.

Blockchain-technologie

Blockchain begon als een veelbelovende technologie voor gedecentraliseerde en veilige gegevensopslag. Na de piek van opgeblazen verwachtingen werden echter tekortkomingen zoals schaalbaarheidsproblemen duidelijk.

Virtual Reality (VR)

VR beloofde een revolutie in gaming, onderwijs, en zelfs sociale interactie. Hoewel er enige vooruitgang is geboekt, blijft VR voor velen een niche-technologie. De hoge kosten van apparatuur en het gebrek aan killer-apps hebben het moeilijk gemaakt om de verwachtingen waar te maken. Door de komst van de Oculus Quest 3 en de Apple Vision Pro klampt de industrie zich vast aan de toekomst van dit concept.

Blockchain Beyond Cryptocurrency

Terwijl blockchain technologie aanvankelijk werd bejubeld als een gamechanger voor vrijwel elke industrie, heeft het moeite gehad om buiten cryptocurrencies echt impact te maken. Veel van de veelbelovende toepassingen bevinden zich nog steeds in de experimentele fase.

3D-televisies

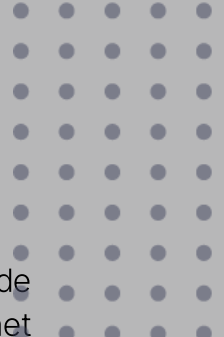
In het begin van het decennium werden 3D-televisies als de toekomst van home entertainment beschouwd. Maar consumenten waren niet bereid om de extra kosten te rechtvaardigen en het ongemak van het dragen van 3D-brillen voor een middelmatige kijkervaring.



Innovaties op de hype-cycle

Hieronder beschrijven we tien technologieën die momenteel op verschillende punten in deze cyclus worden geplaatst.

1. **Quantum computing:** Quantum computing bevindt zich momenteel in de vroege stadia van de Hype Cycle, met hoge verwachtingen van zijn potentieel om complexe problemen op te lossen. De technologie staat echter nog in de kinderschoenen en er moeten nog veel uitdagingen worden overwonnen.
2. **Artificial Intelligence of Things (AIoT):** AIoT combineert IoT-apparaten met AI-capaciteiten en staat op het punt om de opkomende fase van brede acceptatie te betreden, omdat slimme apparaten intelligenter worden.
3. **Edge computing:** Edge computing bevindt zich in de fase van de piek van opgeblazen verwachtingen, omdat de technologie wordt erkend als cruciaal voor realtime verwerking in toepassingen zoals IoT en autonome voertuigen.
4. **5G-technologie:** 5G bevindt zich in de opkomende fase van brede acceptatie, omdat het wereldwijd wordt uitgerold en nieuwe mogelijkheden biedt voor connectiviteit.
5. **Biotechnologie en genbewerking:** De CRISPR-Cas9 genbewerkingstechnologie bevindt zich in de vroege stadia van de Hype Cycle, met hoge verwachtingen voor de behandeling van genetische aandoeningen.
6. **Groene technologie:** Duurzame energie en circulaire economie bevinden zich in verschillende stadia van de Hype Cycle, waarbij innovaties worden gedaan om milieuvriendelijke oplossingen te ontwikkelen.
7. **Augmented Reality (AR) in de gezondheidszorg:** AR-toepassingen in de gezondheidszorg bevinden zich in de opkomende fase van brede acceptatie, omdat ze de patiëntenzorg en training verbeteren.
8. **Blockchain-technologie:** Blockchain bevindt zich momenteel in de fase van de dalende verwachtingen, na de piek van opgeblazen verwachtingen rond cryptocurrency's.



9. **Zelfrijdende auto's:** Zelfrijdende auto's zitten momenteel in de dalende verwachtingsfase, omdat de technologie nog steeds uitdagingen ondervindt op het gebied van regelgeving en veiligheid.

10. **3D-printing:** 3D-printing heeft de piek van opgeblazen verwachtingen al doorstaan en bevindt zich in de fase van de dalende verwachtingen, maar wordt nog steeds toegepast in sectoren zoals de productie.

Waar bevindt AI-gebaseerde HR en recruitment tools zich op de Gartner Hype Cycle? Hoewel de exacte positie kan variëren afhankelijk van de specifieke toepassing, bevindt AI-gebaseerde HR en recruitment over het algemeen zich in de fase van brede acceptatie. Organisaties over de hele wereld hebben deze tools geïntegreerd om wervingsprocessen te verbeteren en datagestuurde beslissingen te nemen. De technologie heeft al concrete voordelen opgeleverd, maar er zijn nog steeds ethische en praktische uitdagingen die moeten worden aangepakt naarmate deze tools zich verder ontwikkelen en verfijnen.

Hoe herken je de signalen van AI adoptie

Om de reis van AI door de Gartner Hype Cycle te begrijpen en te beoordelen waar het zich momenteel bevindt, moeten we letten op een reeks belangrijke signalen.

1. Praktische Toepassingen

Een van de eerste indicatoren dat een technologie zich uit het stadium van de trigger en de piek van overdreven verwachtingen heeft verplaatst, is het opduiken van echte en praktische toepassingen. In het geval van AI zijn deze toepassingen te vinden in verschillende sectoren. Denk aan AI-gedreven chatbots die klantenservice verbeteren, voorspellende analyses die helpen bij het anticiperen op marktveranderingen, en zelfs AI in de gezondheidszorg die artsen helpt bij het stellen van diagnoses.

Deze praktische toepassingen laten zien dat AI niet langer alleen in laboratoria of academische settingen leeft, maar daadwerkelijk impact heeft in de echte wereld. Organisaties integreren AI in hun operationele processen om efficiëntie te verbeteren en waarde te genereren, wat een duidelijk teken is dat AI zich op de helling van verlichting bevindt.



2. Marktacceptatie

Een andere belangrijke indicator van waar AI zich bevindt in de Hype Cycle is de mate van marktacceptatie. Als meerdere sectoren AI omarmen en implementeren, wijst dit op een geleidelijke verschuiving naar het plateau van productiviteit. AI heeft inmiddels brede acceptatie gevonden in sectoren zoals financiën, gezondheidszorg, retail en zelfs de auto-industrie. Banken gebruiken AI voor fraudepreventie, ziekenhuizen voor patiëntenzorg, retailers voor gepersonaliseerde marketing, en autofabrikanten voor de ontwikkeling van zelfrijdende auto's. Deze overname door marktleiders geeft aan dat AI niet langer als experimenteel wordt beschouwd, maar als een waardevol instrument voor bedrijfssucces.

3. Onderzoek en Innovatie

Een constante stroom van onderzoek en innovatie is een teken dat AI nog steeds groeit en zich ontwikkelt. Wetenschappers, ingenieurs en ontwikkelaars blijven werken aan het verbeteren van AI-algoritmen, het ontdekken van nieuwe toepassingen en het oplossen van uitdagingen. Bijvoorbeeld, de ontwikkeling van geavanceerde neurale netwerken zoals transformer-modellen heeft AI in staat gesteld complexe taken uit te voeren, zoals natuurlijke taalverwerking en beeldherkenning op een manier die voorheen ondenkbaar was. Dit voortdurende streven naar verbetering en innovatie is een indicatie dat AI nog steeds in ontwikkeling is.

4. Regelgeving en Ethiek

Een volwassen technologie gaat vaak hand in hand met regelgeving en ethische richtlijnen om verantwoord gebruik te waarborgen. AI is geen uitzondering. De ontwikkeling van regelgeving en ethische kaders voor AI-gebruik is een positieve ontwikkeling.

Overheden en instanties over de hele wereld werken aan richtlijnen voor AI-veiligheid, gegevensprivacy en het voorkomen van bias in AI-systemen. Dit toont aan dat de samenleving begint te erkennen dat de impact van AI verder gaat dan alleen technologie, en dat er aandacht moet worden besteed aan de ethische en juridische implicaties.



5. Positieve of negatieve Pers

Het is belangrijk om te erkennen dat niet alle signalen positief zijn. Negatieve pers en zorgen over AI kunnen ook wijzen op waar het zich bevindt in de Hype Cycle. Terwijl positieve berichtgeving de initiële opwinding kan voeden, kunnen zorgen over bias in AI-algoritmen, gegevensbeveiliging en de mogelijke impact op werkgelegenheid duiden op uitdagingen die nog moeten worden overwonnen. Het is echter belangrijk op te merken dat deze zorgen vaak gepaard gaan met een groeiend bewustzijn van de complexiteit van AI en een bereidheid om de technologie op verantwoorde wijze te benaderen.

Conclusie

De reis van AI door de Gartner Hype Cycle laat zien dat het geen kortstondige hype is, maar eerder een technologie die gestaag evolueert en integreert in verschillende aspecten van ons leven en bedrijfsleven. Het begon als een trigger voor opwinding, doorliep de piek van overdreven verwachtingen en het dal van desillusie, maar bevindt zich nu in een staat van verlichting en productiviteit. AI blijft een fascinerend gebied om te volgen, met een voortdurende impact op de manier waarop we leven en werken. De signalen van praktische toepassingen, marktacceptatie, voortdurende innovatie, regelgeving en ethiek, evenals zorgen en kritiek, vormen samen een gedetailleerd beeld van waar AI zich bevindt in zijn evolutie. Het nauwlettend volgen van deze signalen is essentieel om realistische verwachtingen te behouden in de snel evoluerende wereld van technologie en innovatie.



Over de auteurs

Marco van Hurne, de mede-oprichter van "Beyond the Cloud", heeft zich sinds 2007 intensief verdiept in Kunstmatige Intelligentie, Digital Transformation en Cybersecurity. Zijn interesse werd aangewakkerd door zijn ervaring met fuzzy networks bij USG People, waarna hij zich verder heeft gespecialiseerd door masterclasses in data science en ML te volgen bij Harvard. Zijn uitgebreide vaardigheden in AI/ML stellen hem in staat om innovatieve oplossingen te creëren.



Gedurende zijn tijd bij Exclusive Networks, een vooraanstaande distributeur van cybersecurity, had Marco een leidende rol. Als Directeur voor Digitale Cybersecurity Oplossingen was hij verantwoordelijk voor het ontwikkelen van vernieuwende AI-gebaseerde cybersecurity-oplossingen en het opzetten van praktijkgerichte beveiligingstrainingen.

Marco is gedreven door een natuurlijke nieuwsgierigheid en streeft ernaar innovatie aan te jagen en organisaties te versterken. Hij is toegewijd aan het verkennen van nieuwe paden in de digitale wereld om de industrie te revolutioneren. In dit e-boek deelt hij zijn uitgebreide kennis en ervaring om anderen te inspireren op het gebied van AI en cybersecurity.

Hebt u interesse om meer te weten te komen? Volg de link of scan de QR code en bekijk zijn overige publicaties. Daar vindt u ondermeer [Papers en e-books](#) over:



- e-Book : Machine Learning: a beginners guide
- e-Book : A guide to operational Digital Transformation
- e-Book : When AI goes rogue: the dark side of AI
- e-Book : Data Science
- e-Book : 1001 Machine Learning algorithms
- Paper : AI and Cybersecurity

Mocht u na het lezen van dit e-boek nog vragen hebben, dan kunt u mailen naar **marco@beyondthecloud.digital**

Wenda Keijzer heeft meer dan 20 jaar ervaring in executive search. Ze heeft diepgaande inzichten verworven in de uitdagingen en kansen waarmee middelgrote organisaties en grote bedrijven te maken hebben. Haar specialisatie ligt in commerciële en algemene managementrollen, met een focus op de consumentenpraktijk.

Opvallend is dat Wenda haar loopbaan begon in marketing en vervolgens de overstap maakte naar executive search, wat vrij natuurlijk voor haar verliep. Haar interesse in mensen en hun levensverhalen, motivaties, gedrag en prestaties leidde haar naar dit vakgebied.

Daarnaast koestert Wenda een passie voor het digitale domein en blijft ze nieuwsgierig naar de ontwikkelingen in recruitmenttechnologie. Deze combinatie van ervaring en nieuwsgierigheid maakt haar een waardevolle professional in het vinden van top talent voor organisaties.



Career Openers Executive Search

Career Openers Executive Search is gespecialiseerd in het zoeken van c-level voor mid-market organisaties. Career Openers Executive Search werkt in opdracht van Private Equity organisaties (voor hun portfolio bedrijven), DGA- en familiebedrijven. Daarnaast heeft Career Openers Executive Search stevige en vaak langjarige relaties met prominente corporates.



Beyond the Cloud

"Beyond the Cloud" is een plek waar experts **samenkomen en kennis delen**. Met e-Books, seminars en blogs bouwen we aan een actieve groep die het digitale landschap **meer inhoud** wil geven.

We zijn ervan overtuigd dat **nieuwsgierigheid leidt tot innovatie**. Voor ons heeft "kennis zijn eigen bestaansreden," en het is deze honger naar kennis die ons helpt om grenzen te verleggen en nieuwe paden te bewandelen.

En in plaats van alleen maar te praten over innovatie, gaan we hands-on aan de slag en zetten we technologie in voor echte uitdagingen. We willen een impact maken op de industrie, bedrijven helpen groeien en individuen in staat stellen hun carrière naar **een hoger niveau** te tillen.

Onze missie? *De technologische kansen van morgen vertalen naar de uitdagingen van vandaag.*

Ben je klaar voor de reis voorbij de cloud? Laten we samen het onbekende verkennen en de toekomst van het digitale landschap vormgeven. Aanmelden kan op www.beyondthecloud.digital. **Samen stijgen we boven de wolken uit.**



Mens **versus** Machine

In een wereld die steeds meer wordt gedomineerd door technologie, stelt "Mens versus Machine" de cruciale vraag: hoe kunnen we de voordelen van kunstmatige intelligentie omarmen zonder het menselijke aspect te verliezen?

De toekomst van HR gaat veel verder dan alleen werving, selectie en personeelsbeheer. Terwijl bedrijven zich haasten om de nieuwste AI-technologieën te integreren, is het essentieel dat we niet vergeten wat ons menselijk maakt.

Ethiek, empathie en een menselijke touch moeten centraal staan in onze digitale transformatie. Tussen de pagina's van dit boek vind je inspirerende verhalen, casestudies en inzichten die de complexiteit van het balanceren tussen technologie en menselijkheid belichten.

Van de uitdagingen van automatisering tot het belang van emotionele intelligentie in een datagedreven wereld, elk hoofdstuk biedt waardevolle lessen voor de moderne HR-professional. Bovendien biedt "Mens versus Machine" praktische strategieën en benaderingen voor organisaties die de overgang naar een meer geautomatiseerde wereld maken, zonder hun menselijke kern te verliezen.

Het benadrukt de onvervangbare rol van HR als het anker dat bedrijven verbindt met hun ethische en menselijke waarden. Daarnaast duikt dit werk diep in de impact van de 'AI goudkoorts' op de HR-afdeling.

Terwijl organisaties jagen op de nieuwste technologische innovaties, wordt de rol van HR als bewaker van culturele en ethische normen binnen een organisatie steeds kritischer. Dit boek daagt lezers uit om verder te kijken dan de glans van technologie en de ware waarde van menselijke interactie te herontdekken.

Dit boek is een oproep aan HR-professionals en leiders over de hele wereld om op te staan als **bewakers van menselijkheid in het AI-tijdperk**.

De toekomst is hier, en het is aan ons om te beslissen hoe we deze vorm willen geven.