

HR Talks AI

Interactief webinar met Nancy van Loon

Mobiliteitscentrum West-Brabant & Publiek Maatwerk



Regio West-Brabant

Mobiliteitscentrum
VOOR TALENT IN BEWEGING

Samenvatting HR Talks AI

Inleiding

In deze training verkennen we hoe kunstmatige intelligentie (AI) kan bijdragen aan Human Resources (HR). AI in HR heeft potentieel om processen efficiënter te maken, tijd te besparen en de kwaliteit van besluitvorming te verhogen door datagedreven inzichten.

Feiten en Vooruitzichten over AI in HR

- **AI kan 60% van de tijd besparen** die HR-professionals besteden aan administratieve taken, waardoor ze zich meer kunnen richten op strategische werkzaamheden. (Bron: Deloitte)
 - **Versnelling van het wervingsproces:** AI kan het wervingsproces tot 30% sneller maken. (Bron: Ideal)
 - **Kwaliteitsverbetering:** Organisaties die AI toepassen rapporteren vaak een hogere kwaliteit van output en een hogere efficiëntie. (Bron: McKinsey)
-

Wat is AI in HR?

Kunstmatige intelligentie, kortweg AI, verwijst naar systemen die mensachtige vaardigheden kunnen vertonen zoals redeneren, leren, plannen en creativiteit. In de context van HR kan AI bijdragen aan automatisering en verbetering van HR-processen en kan het functioneren als een "sparringspartner" bij besluitvorming en strategische planning.

Toepassingen van AI in HR

AI wordt al in verschillende HR-processen toegepast. Enkele voorbeelden zijn:

- **Vacatureteksten schrijven en optimaliseren:** AI kan teksten analyseren op inclusiviteit en aantrekkelijkheid.
- **Wervingsplannen:** Het gebruik van AI om patronen en trends te analyseren kan helpen bij het formuleren van effectieve wervingsstrategieën.
- **Uitnodigingsbrieven en communicatie:** Automatische opmaak van brieven en e-mails voor sollicitanten en medewerkers.
- **Onboarding:** AI kan bijdragen aan gepersonaliseerde onboarding-ervaringen.
- **HR-beleid en memo's:** Ondersteuning bij het opstellen en verbeteren van beleid en communicatiestructuren.
- **Standaardantwoorden genereren:** AI-systemen kunnen gebruiksvriendelijke en standaard antwoorden bieden op veelgestelde vragen van medewerkers.



Aan de Slag met ChatGPT en Andere AI-Tools

In de praktijk zien we dat tools zoals ChatGPT steeds populairder worden binnen HR. Deze kunnen direct worden ingezet voor tekstgeneratie, analyse van sentiment in medewerkersfeedback, en advies bij casuïstiek.

Voorbeeldprompts

In het webinar deelt Nancy een aantal voorbeelden van prompts die ze veel gebruikt. Bekijk hieronder het overzicht. In het algemeen werkt het om je prompt zoveel mogelijk te ‘voeden’ met voorwaarden. Als je niet precies weet waaruit die ‘voeding’ mag bestaan kun je AI vragen je eerst 10 vragen te stellen.

Bewerk je tekst

Prompt: "[Plak je tekst]. Controleer de bovenstaande tekst op spelling en grammatica. Schrijf de teksten in B1/B2 taalniveau. Schrijf de zinnen in de tekst voor maximaal 5% in lijdende vorm."

Vacatureteksten schrijven

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik wil een vacaturetekst opstellen voor een [functietitel] bij onze gemeente [naam van gemeente]. De belangrijkste verantwoordelijkheden zijn [lijst van taken]. Wat zou een overtuigende tekst zijn? Lengte: <aantal> woorden."

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. We zijn op zoek naar een unieke manier om onze organisatiecultuur te benadrukken in onze vacaturetekst. Hoe kunnen we dit op een authentieke en pakkende manier verwerken in onze vacatureteksten? Stel me eerst 10 vragen."

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik wil een vacaturetekst opstellen voor een [functietitel] bij onze gemeente [naam van gemeente]. Welke punten mag ik niet vergeten om te benoemen?"

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik ben op zoek naar frisse ideeën om onze vacature voor [functietitel] opvallender te maken. Wat zijn enkele innovatieve benaderingen of formaten die we kunnen overwegen?"

Vacatureteksten verbeteren

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Hier is onze bestaande vacaturetekst voor de positie van [functietitel]: [huidige tekst]

Kun je deze tekst evalueren en verbeteringen suggereren om hem meer in lijn te brengen met moderne recruitment standaarden en om de essentie van de functie beter te belichten?"

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Onze huidige vacaturetekst voor [functietitel] lijkt niet de juiste kandidaten aan te trekken. Hier is de tekst: [huidige tekst] Kun je deze tekst herschrijven zodat hij zich richt op [specifieke kwaliteiten/ervaring]?"

Wervingsberichten

Prompt: "Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Hier is onze vacaturetekst voor [functietitel]

Kun je dit vertalen naar een boeiend bericht voor LinkedIn, dat de aandacht trekt van potentiële kandidaten?"



Wervingsplan

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. We hebben moeite om voldoende kandidaten aan te trekken voor onze vacature van [functietitel]. Kun je ons adviseren over enkele effectieve wervingsstrategieën die we kunnen implementeren om de zichtbaarheid en respons op deze vacature te vergroten?”

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. We willen een wervingsstrategie starten voor onze openstaande positie van [functietitel]. Kun je enkele creatieve ideeën of berichten voorstellen die de aandacht van potentiële kandidaten kunnen trekken?”

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik ben net begonnen met het opstellen van een wervingsplan voor het komende jaar voor onze organisatie. Kun je me een algemeen kader of stappenplan geven dat ik kan volgen om ervoor te zorgen dat alle essentiële elementen zijn opgenomen?”

Afwijzingsbrief schrijven

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. We hebben besloten verder te gaan met een andere kandidaat voor de functie van [functietitel]. Schrijf een beleefde en positieve afwijzingsbrief gericht aan de kandidaat.

Uitnodigingsbrief maken

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik wil kandidaat uitnodigen voor een sollicitatiegesprek voor de functie van [functietitel]. Het gesprek staat gepland op [datum] om [tijd] op het gemeentehuis te [adres]. Graag een professionele en uitnodigende brief opstellen.

Sollicitatievragen stellen

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Ik heb een sollicitatiegesprek met een kandidaat voor de functie van [functietitel] [voeg vacaturetekst toe als bijlage]. Kun je me 5 diepgaande vragen voorstellen om tijdens het gesprek te stellen?”

Onboarding

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Creëer een welkomstbericht voor onze nieuwe [functietitel] die volgende week begint, waarin je kort onze organisatiecultuur en waarden uitlegt. [voeg informatie toe over organisatiecultuur en waarden]

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Genereer een checklist voor de eerste week van een nieuwe [functietitel], met inbegrip van essentiële trainingen en introductiesessies.

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Stel een reeks feedbackvragen op over de onboarding-ervaring van onze nieuwe [functietitel] zodat we kunnen leren en verbeteren.

Gevoelige onderwerpen

Grensoverschrijdend gedrag – prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Bereid me voor op een gesprek met een medewerker en de leidinggevende. De medewerker is beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag. Welke vragen moeten de leidinggevende en ik stellen en hoe kan ik het gesprek objectief en op feiten gebaseerd houden?”

Pesten – prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Geef me richtlijnen over hoe ik een open dialoog kan voeren met een medewerker en leidinggevende. De medewerker wordt beschuldigd van pesten. Hoe kunnen de leidinggevende en ik zowel naar zijn/haar kant van het verhaal luisteren als duidelijke gedragsverwachtingen stellen?”



Seksuele intimidatie – prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Hoe kan ik samen met de leidinggevende een gevoelig gesprek aangaan met een medewerker die is beschuldigd van seksuele intimidatie, rekening houdend met de ernst van de beschuldiging en de rechten van alle betrokkenen?”

Ruzies – prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Help me bij het opstellen van een planning voor een bemiddelingsgesprek tussen twee medewerkers die ik samen ga voeren met de leidinggevende. De twee medewerkers hebben ruzie gehad op het werk over [vul aan]. Wat zijn de belangrijkste vragen en onderwerpen die ik moet behandelen?”

Slecht nieuws gesprekken

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Geef me een stapsgewijze handleiding voor het voorbereiden van een ontslaggesprek die ik samen voer met de leidinggevende, inclusief de documentatie die ik nodig heb en hoe me emotioneel kan voorbereiden.”

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Wat zijn de belangrijkste praktische zaken die ik moet bespreken tijdens het ontslaggesprek, zoals uitbetaling van salaris, teruggave van bedrijfseigendommen en de volgende administratieve stappen?”

Prompt: “Handel als een HR adviseur bij een gemeente. Hoe kunnen de leidinggevende en ik het ontslaggesprek op een waardige en respectvolle manier afsluiten, terwijl we de medewerker de nodige ondersteuning en informatie bieden?”

Kansen en Voordelen van AI in HR

1. **Efficiëntere processen:** Routinewerkzaamheden kunnen worden geautomatiseerd, waardoor HR zich kan richten op strategische taken.
2. **Verbeterde werknemerservaring:** AI kan helpen om een gepersonaliseerde en ondersteunende werkomgeving te creëren.
3. **Tijdsbesparing:** Minder tijd voor repetitieve taken betekent meer tijd voor menselijke interactie en creatief denken.
4. **Datagedreven besluitvorming:** AI maakt gebruik van data om HR-inzichten te bieden, wat leidt tot onderbouwde beslissingen.
5. **Hogere kwaliteit van werkoutput:** Door AI kunnen HR-teams nauwkeuriger en sneller werken.

Uitdagingen bij AI in HR

Hoewel AI in HR veel voordelen biedt, zijn er ook uitdagingen die aandacht vragen:

- **Bias in algoritmen:** AI kan bestaande biases in data versterken, wat kan leiden tot discriminatie. Het is essentieel om AI-modellen regelmatig te evalueren en waar nodig te corrigeren.
- **Privacy en gegevensbeveiliging:** AI werkt met data en dat brengt privacyrisico's met zich mee. HR moet zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en strikte veiligheidsprotocollen hanteren.



- **De menselijke kant van HR:** AI mag niet ten koste gaan van menselijk contact. Het behouden van empathie en mensgerichtheid blijft cruciaal in HR.
-

AI en HR in de Regio: Samenwerking en Implementatie

De implementatie van AI binnen HR vraagt om gezamenlijke inzet en regionale samenwerking. Een voorstel zou kunnen zijn om kennis en middelen te delen, waardoor kleinere organisaties ook gebruik kunnen maken van AI-oplossingen.

Ideeënuitswisseling: Bespreek met collega's uit de regio:

- Waar liggen de kansen voor AI in HR binnen jouw organisatie?
 - Welke uitdagingen zie je?
 - Hoe kunnen we gezamenlijk AI succesvol implementeren?
-

Afsluiting

AI biedt HR veel kansen om processen te verbeteren, efficiënter te werken en een moderne werknemerservaring te bieden. Echter, om AI succesvol en ethisch in te zetten, zijn een zorgvuldige aanpak en aandacht voor privacy, bias en de menselijke factor essentieel.

Contact

Heb je na de training nog vragen? Neem gerust contact op met [Nancy van Loon](#).

