



**Speelkwartier is voorbij:  
AI geeft HR opnieuw vorm**

*Personio*

# Samenvatting

**Generatieve AI is dit jaar een hot topic, en de technologie neemt alleen maar in kracht en capaciteit toe.** Het zal voor grote veranderingen op het HR-vakgebied en aanzienlijke productiviteitswinst opleveren. Toch ontbreekt het bij organisaties aan processen om generatieve AI op een gestructureerde, rigoureuze manier te gebruiken. We vroegen 1500 HR-managers, AI- en bedrijfsexperts in Engeland, Ierland, Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland en Spanje om inzichten, voor het samenstellen van dit onderzoek. Zo kunnen wij organisaties waardevolle begeleiding bieden bij het effectief benutten van generatieve AI in HR.

# Samenvatting

De uitkomsten van ons onderzoek focussen zich op twee pijlers:

## 01 De impact van senior leiderschap op het omarmen van AI

**Uit het onderzoek blijkt dat 84% van de HR-managers heeft gezien dat het senior leiderschap bereid is kunstmatige intelligentie te omarmen.** Onder de 70% van de HR-managers die al enige vorm van kunstmatige intelligentie in hun werk gebruiken, meldde 78% interesse van senior leiders in de adoptie van kunstmatige intelligentie. In tegenstelling hiermee meldde onder de 30% die geen AI-tools gebruikt, 74% een gebrek aan interesse van senior leiders.

Deze correlatie benadrukt het belang van het overtuigen van senior leiders van de waarde van kunstmatige intelligentie. Lees verder voor advies over financiële prognoses en het opstellen van zakelijke argumenten ter ondersteuning van deze inspanning.

Onder de **70%** van de HR-managers die al enige vorm van kunstmatige intelligentie in hun werk gebruiken



meldde **78%** interesse van senior leiders in de adoptie van kunstmatige intelligentie.

In tegenstelling hiermee meldde onder de **30%** die geen AI-tools gebruikt



**74%** een gebrek aan interesse van senior leiders.

# Samenvatting

De uitkomsten van ons onderzoek focussen zich op twee pijlers:

## 02 Manieren waarop je met AI geld bespaart

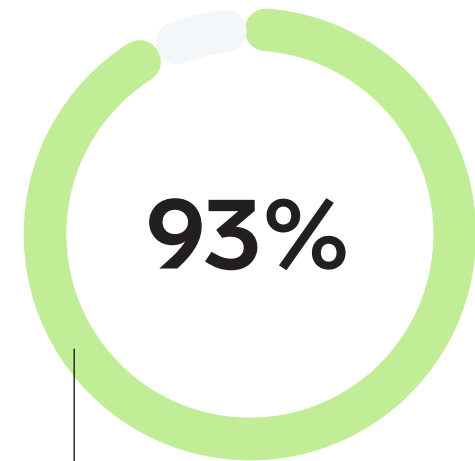
**Een verrassende 93% van de HR-managers die al gebruikmaken van AI-tools, gelooft dat deze bijdragen aan kostenbesparingen.**

Met slechts 70% van de HR-managers die AI in hun werk gebruiken, lopen degenen die geen gebruik maken van AI mogelijk kansen mis op kostenvermindering voor hun organisatie, en ze zijn zich daarvan bewust.

De belangrijkste boodschap? Wacht niet. HR-managers ervaren al efficiëntieverbeteringen in een scala van processen dankzij AI, en dat kun jij ook ervaren. Educatie is essentieel om AI effectief te gebruiken, net zoals het aanpakken van gangbare mythen en angsten rondom de technologie.

We zullen gedetailleerd advies geven over hoe je vandaag nog kunt profiteren van AI-efficiënties, evenals praktische tips over AI-training en deskundige inzichten over zorgen over baanverlies.

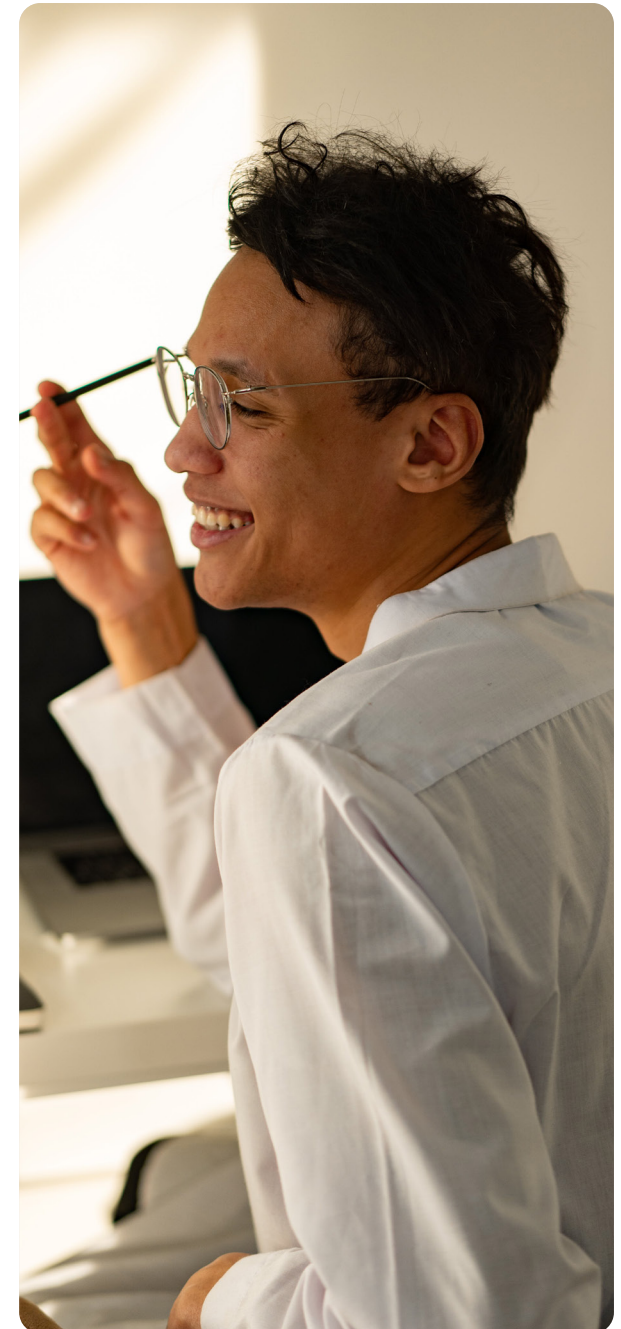
Generatieve AI verandert alles, vooral voor HR-professionals. Door de hier gegeven richtlijnen te volgen, kunnen organisaties het volledige potentieel van generatieve AI in HR benutten en aanzienlijke verbeteringen in hun bedrijfsvoering bewerkstelligen. Speelkwartier is voorbij; tijd om serieus aan de slag te gaan met AI in HR.



van de HR-managers die al gebruikmaken van AI-tools, gelooft dat deze bijdragen aan kostenbesparingen.

# Inhoud

- 01 **Laten we bij het begin beginnen** >
- 02 **Wordt rigoureuus over rapportages** >
- 03 **Blijf leidend in het AI-veld** >
- 04 **7 stappen voor het implementeren van generatieve AI** >
- 05 **Eerlijk zijn over de risico's van AI** >
- 06 **Hoe cursussen en trainingen jou verder helpen** >
- 07 **Dit is slechts het begin** >



# Laten we bij het begin beginnen

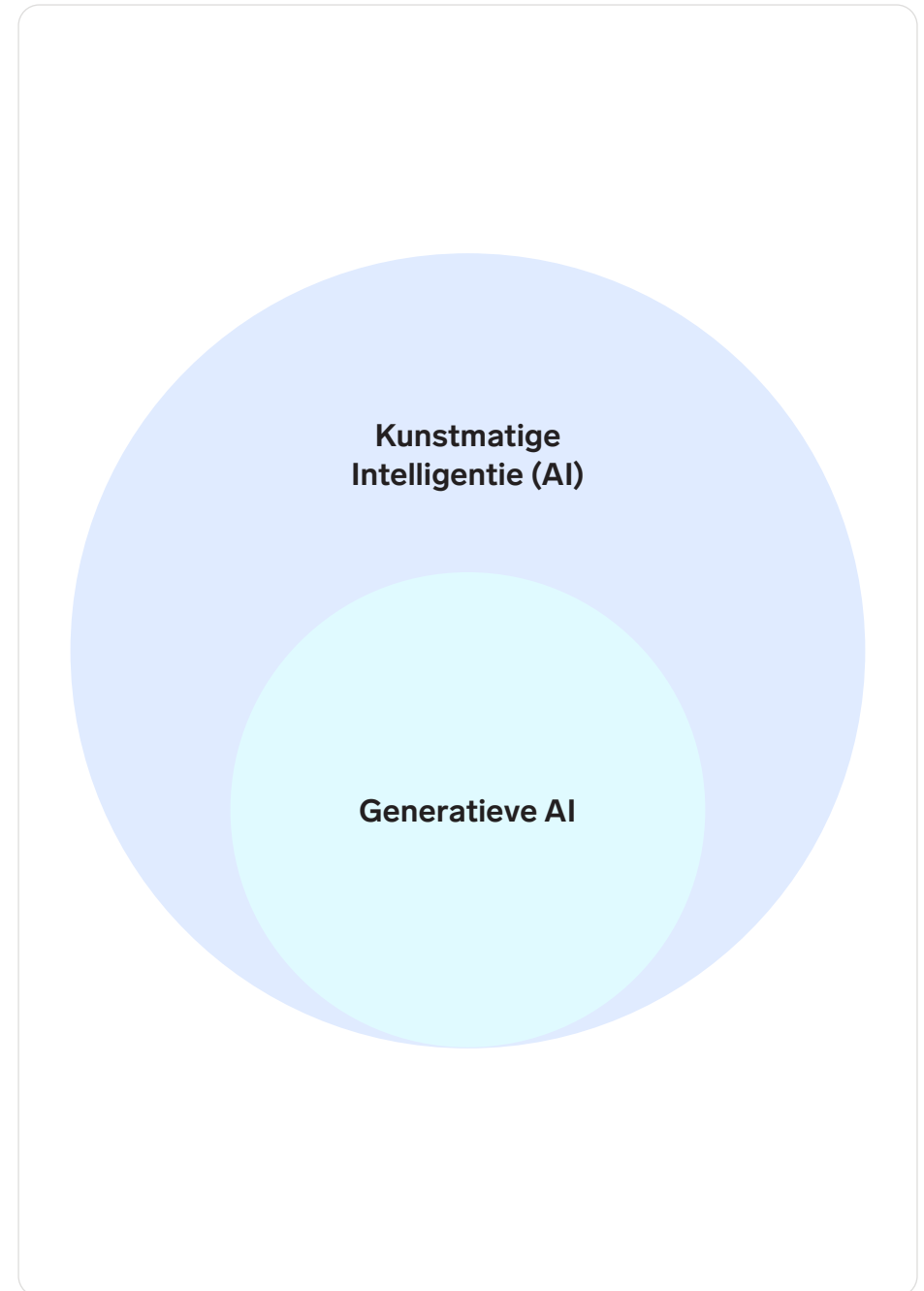
Voordat we beginnen, zijn hier nog enkele belangrijke definities. Deze whitepaper gaat voornamelijk over generatieve AI. Houd dus in gedachten hoe zich dit verhoudt tot AI als geheel:

## Kunstmatige Intelligentie (AI)

Kunstmatige Intelligentie is de mogelijkheid van machines om intelligentie, het oplossen van problemen en besluitvormingstaken die we associëren met mensen te simuleren. AI-tools kunnen data analyseren en verwerken, inzichten en voorspellingen creëren op basis van data en complexe processen automatiseren.

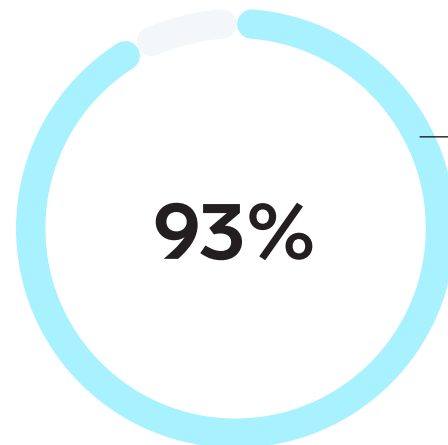
## Generatieve AI

Generatieve kunstmatige intelligentie is een vorm van AI die tekst, afbeeldingen, audio en andere vormen van media kan produceren. Het leert van patronen en structuren op basis van eerder gekregen data. Daarna genereert het nieuwe data. Voorbeelden hiervan zijn ChatGPT en Midjourney.





## Wordt rigoureuus over rapportages



van hen die AI-tools al gebruiken, geloven dat hun kosten al lager zijn door AI.

83% van de Europese HR-managers zien AI-tools als kansen om kosten te verminderen. Sterker nog, 93% van hen die AI-tools al gebruiken, geloven dat hun kosten al lager zijn door AI. Maar, slechts 63% zag deze besparingen aankomen, wat betekent dat er kansen liggen om tastbare kostenvoordelen te tonen die mensen nu nog laten liggen.

Ons onderzoek bracht ook een leeftijdsverschil aan het licht. HR-beslissers van 18 tot en met 24 jaar zijn zo optimistisch over AI dat 75% besparingen voor hun organisatie heeft voorspeld. Bij de 55-plussers is dit slechts 48%. Met de juiste tools en training kan de industrie deze kloof dichten.

Spelen met AI was begin 2023 misschien de norm, maar naarmate we het einde van het jaar naderen, zien we meer nadruk op rigoureuze rapportage.



We spraken Lucia Daub, Director of People & Strategy bij BearingPoint, om haar inzichten te verzamelen om een goede business case te bouwen en die aan het management te presenteren.

Wanneer je een business case voor een AI-tool presenteert, helpen deze invalshoeken:

- **Focus op de bedrijfswaarde.** Welk probleem lost AI op voor jouw organisatie? Hoeveel geld bespaart het of levert het op? Hoe draagt het bij aan de klantervaring of het medewerkerswelzijn?
- **Kies het juiste praktijkvoorbeeld.** Kies een praktijkvoorbeeld wat goed herkenbaar en haalbaar is, en wat goed aansluit bij de algemene strategie en kernprocessen van jouw organisatie.
- **Wees transparant.** Vertel hoe persoonsgegevens worden ingezet en op welke processen AI invloed heeft (zoals promoties of suggesties voor upskilling). Als het mogelijk is, kun je medewerkers toestaan om - deels - het gebruik van hun eigen data te beheren.
- **Heb een plan voor implementaties en toepassingen.** Hoe ga jij AI inzetten in jouw organisatie? Hoe leer jij medewerkers om dit goed in te zetten? Hoe meet je succes?
- **Garandeer verantwoordelijkheden.** Controleer of de AI-tool verantwoordelijk omgaat met onafhankelijke kwaliteitsbeoordelingen (zoals de Verantwoorde AI-beoordeling van BearingPoint of The Digital Trust Label).

Het vanaf het begin duidelijk definiëren van een raamwerk voor het gebruik van AI in HR zal zorgen voor een succesvolle en snelle opschaling binnen de organisatie. Tegelijkertijd beschermt het medewerkers en hun persoonlijke gegevens.



Dr. Tara D. Behrend, John Richard Butler II bijzonder hoogleraar aan de School of Human Resources and Labor Relations bij de Michigan State University, bood verdere inzichten om het succes van AI-programma's goed te meten.

**“Het is hierbij belangrijk om te focussen op een breed scala aan statistieken. Prestaties zijn niet altijd eenvoudig te meten en financiële cijfers zijn achterblijvende indicatoren die in een snel veranderende omgeving mogelijk niet gevoelig genoeg zijn. Een holistische benadering van metingen moet naast productiviteit en financiële prestaties rekening houden met indicatoren als klanttevredenheid, burn-out en welzijn van medewerkers.”**

Generatieve AI zal in 2024 formeler integreren met HR-processen. HR-managers moeten ervoor zorgen dat zij het als een businessstool behandelen, in plaats van een stuk speelgoed.



# Blijf leidend in het AI-veld

70% van de Europese HR-beslissers gebruiken AI-tooling in een bepaalde vorm voor hun dagelijkse werkzaamheden. Dit betekent dat 30% het risico loopt om achterop te raken.

Wanneer we de gegevens verdelen in leeftijd, zie je een duidelijke trend ontstaan. 75% van de senior HR-professionals tussen 18 en 44 jaar gebruikt AI-tools, terwijl dit slechts 56% bij de 44-plussers is. Dat is een enorme kloof waar veel kansen liggen. We dringen er HR-managers die AI nog niet gebruiken dan ook op aan, vooral in de leeftijdscategorie van 44+, om AI in hun werk te gaan gebruiken.

**75% van de senior HR-professionals tussen 18 en 44 jaar gebruikt AI-tools**



**terwijl dit slechts 56% bij de 44-plussers is**



HR-managers moeten zich hierin vastbijten. De mensen die AI gebruiken zien al voordelen en zullen de komende drie tot zes maanden sneller starten met generatieve AI. Dat betekent dat degenen die AI links laten liggen verder achterop raken.

## Dit zeggen HR-professionals in onze gemeenschap

Personio's **Voyager Community** is een plek voor HR-professionals om kennis en inzichten te delen en te profiteren van een netwerk van duizenden talentvolle HR-experts. Velen van hen zien nu al de voordelen van AI in hun dagelijkse werk.

**“De integratie van kunstmatige intelligentie in HR zorgt voor meer objectiviteit, transparantie en eerlijkheid in het wervingsproces. Dankzij AI kunnen menselijke recruiters meer tijd besteden aan strategisch werk. Dit zorgt voor een zichtbaar verminderde werkdruk.”**



**Felix Hensel**  
Mr. Lodge GmbH

# Aan de slag: generatieve AI-prompts

Generatieve AI kan de efficiëntie van jouw HR-team vergroten en tijdrovende taken overnemen die jou weerhouden om impactvolle taken op te pakken. Maar dan moet je het wel op de juiste manier vragen. Bij werving kunnen tools als ChatGPT bijvoorbeeld helpen bij het creëren, vertalen en beoordelen van functieomschrijvingen.

## Voorbeeld

Probeer ChatGPT een prompt te geven om een functieomschrijving te helpen schrijven. Hier is een template waarbij je de dikgedrukte delen kunt vervangen door relevante termen voor jouw organisatie.

*Creëer een functieomschrijving voor de functie **“Lead Product Manager, Workflow en Automatisering (Tijd & Verzuim)” bij Personio.***

*Bekijk na het schrijven van de functieomschrijving elk onderdeel één voor één en licht mogelijke vooroordelen uit door taalgebruik of vereiste kwalificaties. Stel na afloop een tweede versie op die inclusiever is en rekening houdt met alle eerder gevonden vooroordelen.*

Met de bovenstaande instructies kun je voorkomen dat AI met nieuwe vooroordelen in jouw wervingsproces komt. Bekijk de twee geproduceerde versies om een beeld te krijgen van het belang van goed gekozen woorden wanneer je met AI werkt. En onthoud altijd om de definitieve versie goed te checken om nauwkeurigheid te garanderen.

## Dit zijn andere dingen waarbij je AI kunt vragen om mee te helpen:



- Het schrijven van HR-beleid
- Het samenstellen van een lijst van kernwoorden voor een functieomschrijving
- Een LinkedIn-outreach reeks opstellen voor het aantrekken van talent
- Het verzamelen van een lijst met sollicitatievragen
- Het creëren van materiaal voor onboarding

Ben jij op zoek naar meer manieren om AI in je dagelijks HR-werk te gebruiken? Start dan met onze Voyager Academy-cursus **“AI-verbeterde HR: Wervingsinhoud creëren met AI”** (Engels).

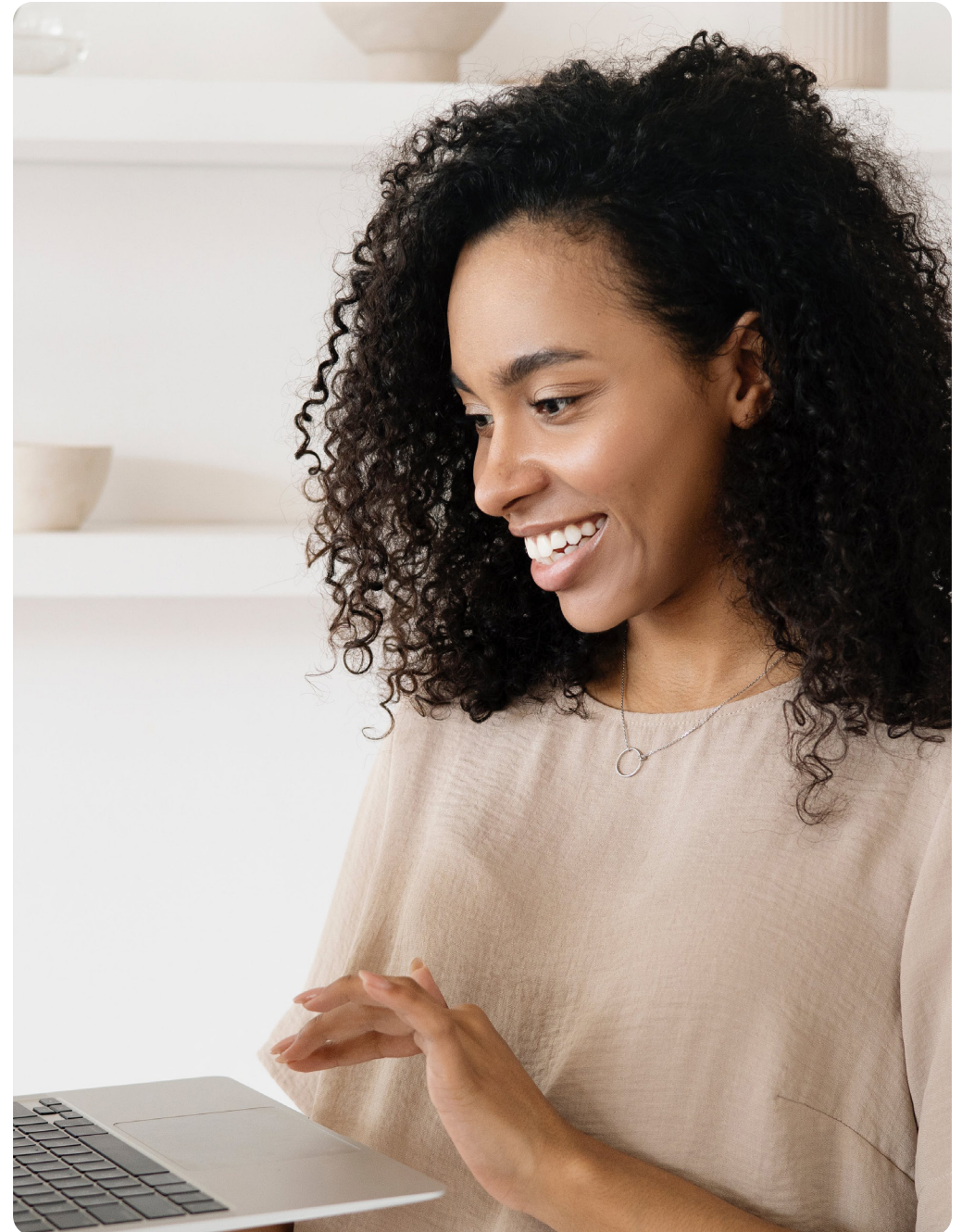
# 7 stappen voor het implementeren van generatieve AI

Bij Personio geloven we dat AI een integraal onderdeel zal (en gaat) worden van de manier waarop we werken, om mensen meer tijd te geven om nog belangrijker werk te doen. Om dat te doen, kiezen we voor een systematische aanpak om het potentieel van AI volledig te benutten, terwijl we zorgen dat veiligheid en gegevensprivacy de kern blijven van alles wat we doen.

In deze sectie delen we ons plan om in 7 stappen een generatief AI-programma in jouw organisatie te implementeren.

**“Generatieve AI heeft het potentieel om een game-changer te zijn voor HR. Het sluit precies aan bij de missie van Personio: het potentieel van mensen benutten door medewerkers in staat te stellen zich te concentreren op werk met een grote impact. Ik geloof dat het veilig verbeteren van workflows met AI ons kan helpen precies dat te doen, maar het raakt ook enkele van de meest gevoelige gegevens van een organisatie. De prioriteit geven aan gegevensprivacy is dus het allerbelangrijkst.”**

Hanno Renner, medeoprichter en CEO van Personio



## Stap 1

# Ontdek wat je met generatieve AI kunt verbeteren

- Beoordeel jouw huidige HR-processen tijdens de volledige loopbaan van medewerkers. Kijk waar AI mensen kan helpen bij het produceren van structuren, nieuwe teksten, of andere innovatieve concepten.
- Identificeer gebieden die je kunt verbeteren, gebaseerd op impact.
- Beperk jezelf niet te snel in deze ideatie fase. Technologie ontwikkelt zich snel en de beperkingen van vandaag kunnen morgen alweer verdwenen zijn.
- Evalueer deze gebieden op hun potentiële impact (zoals tijd- en kostenbesparingen, implementatietijd en risico's).



## Stap 2

# Evalueer en begin klein

- Kies slechts één pilot. Iets met een hoge potentiële waarde en een laag risico, waarmee je kunt starten.
- Rol jouw pilot iteratief uit en besteed hier niet te veel tijd aan. Zo voorkom je dat je in details blijft hangen.

### Stap 3

## Kies de juiste tools en platforms

- Het is makkelijker om met bekende leveranciers te werken, maar het kan lonen om een nieuwe leverancier te vinden.
- Je zult zien dat startups ogenschijnlijk verder gaan met AI dan grotere leveranciers. Zij hoeven zich namelijk minder zorgen te maken om reputatieschade en hebben dus minder te verliezen. Het kan een aanzienlijk risico zijn om voor een kleine, onbewezen AI-startup te gaan, terwijl grotere organisaties over gevestigde processen beschikken rond onder meer juridisch toezicht en gegevensbescherming.



### Stap 4

## Werk samen met jouw IT-, data beveiligings- en juridische teams

- Kleine- en middelgrote organisaties hebben misschien geen IT-, data beveiligings- of juridische teams. Maar als dit bij jou wel zo is, is het goed om ze in dit stadium al te betrekken.

### Voorbeelden van de door Personio verzamelde input

- Volledige automatisering van besluitvorming kan vanwege wettelijke en technische redenen lastig te implementeren. Het is daarom beter om hulpmiddelen te vinden die als persoonlijke assistent fungeren bij besluitvorming, waardoor je de grote beslissingen aan mensen overlaat.
- Stuur geen gevoelige of persoonlijke informatie naar een externe leverancier.

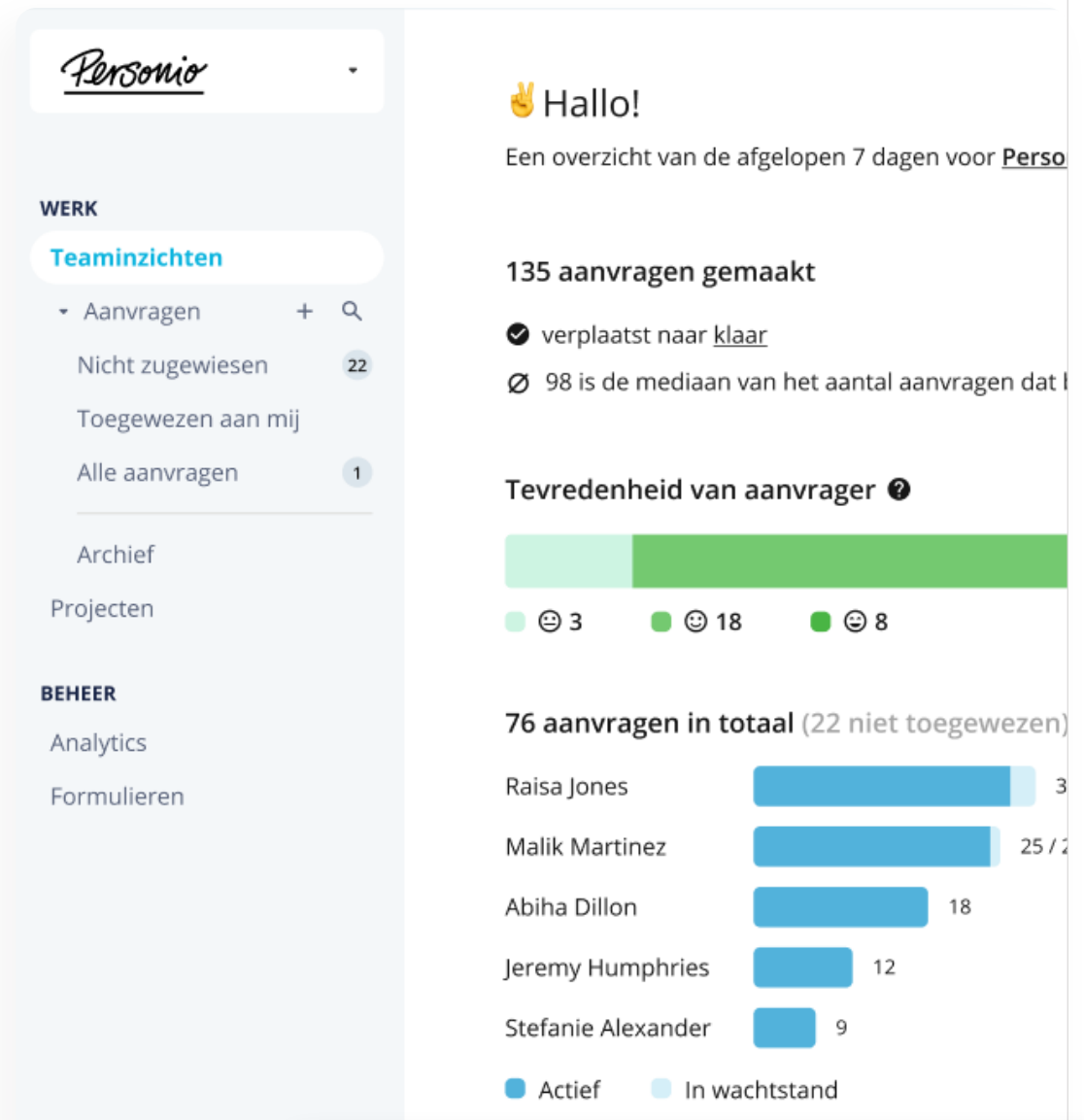
## Stap 5

# Implementeer AI-oplossingen en monitor hun prestaties

→ Zorg dat je de belangrijkste statistieken hebt geïdentificeerd om de impact van AI-tools op je organisatie te meten. Deze moeten betrekking hebben op tijd- en kostenbesparingen.

### Voorbeeld

Houd statistieken bij als je de bestede tijd aan het beantwoorden van verzoeken van medewerkers wilt verminderen. Denk bijvoorbeeld aan het aantal verzoeken dat je per maand ontvangt en het percentage daarvan dat AI automatisch op een acceptabel niveau beantwoordt. Zet dat af tegen de tijd die per verzoek wordt besteed als een mens deze beantwoordt, en je krijgt het resultaat van uw tijdbesparing.



Personio's AI-Powered Answers tool biedt een dashboard dat bijhoudt hoeveel medewerkersverzoeken door AI worden opgelost, en hoe jouw HR-team daarop reageert.

## Stap 6

# Communiceer de resultaten met je organisatie

- Stakeholders binnen je organisatie, hebben wellicht vooroordelen over AI, op basis van anekdotes die ze in de media meekrijgen. Maar misschien zie je verrassende resultaten. Het is belangrijk om deze te delen zodra ze zich voordoen.

### Voorbeeld

Binnen het Personio-team veronderstelden sommigen dat de introductie van een AI-chatbot om HR-vragen te beantwoorden zou kunnen leiden tot teleurgestelde medewerkers die met een mens wilden praten. Maar uit een onderzoek met één klant ontdekten we dat 92% van de medewerkers de voorkeur gaf aan de AI-chatbot boven het handmatig vragen aan HR vanwege de onmiddellijke responstijd.

## Stap 7

# Herhaal en verfijn op basis van feedback en resultaten

- Gebruik statistieken die je meet om je test te verfijnen en bouw jouw eigen routekaart op van wat je per kwartaal wilt testen.

### Voorbeeld

Je kunt een **scrum raamwerk** gebruiken om te zorgen dat je tests niet overspoeld worden, maar juist leiden tot directe, iteratieve verbeteringen voor je organisatie.



# Eerlijk zijn over de risico's van AI

Er zitten natuurlijk verschillende risico's aan de invoering van AI in een organisatie. Sommige zijn belangrijker dan anderen. Wij spraken AI-experts Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Dan Sodergren en Tom Cheesewright voor hun specialistische inzichten in enkele belangrijke angsten rond AI.

## Vooroordelen:

“Een voor de hand liggend risico van AI is dat het kan worden getraind met bevooroordeelde gegevens. Dat wil zeggen: gegevens die subjectieve menselijke voorkeuren vastleggen, in tegenstelling tot objectieve feiten of realiteiten. Het trainen van AI om te voorspellen wie binnen een bedrijf promotie krijgt, zal waarschijnlijk de vroegere dynamiek van macht, politiek en privileges kopiëren, in tegenstelling tot het verbeteren van de kwaliteit van toekomstige kandidaten. Om deze vooroordelen te verminderen, moet speciale aandacht worden besteed aan het ontsmetten van de uitkomstvariabelen waarmee AI is getraind om te voorspellen. Sterker nog, modellen mogen geen historische individuele succesfactoren bevatten, maar wenselijke of ideale indicatoren van toekomstige waarde voor de organisatie.”



**Dr Tomas Chamorro-Premuzic is Chief Innovation Officer bij ManpowerGroup en Professor of Business Psychology bij Columbia University en University College London.**



# Privacygegevens:

“AI vereist dat grote datasets worden getraind, en de neiging om alles te volgen, traceren en vastleggen vergroot ook de risico's voor privacygegevens. Zonder het bewaren en beschermen van bedrijfs- en individuele gegevens kan er geen sprake zijn van ethisch gebruik van AI. Organisaties moeten zich dus houden aan de veiligste cyberbeveiligingsprotocollen en voorzorgsmaatregelen nemen om hun mensen en bezittingen veilig te houden.”



Dr Tomas  
Chamorro-Premuzic

## Tip van Personio

Privacygegevens en naleving van de AVG zijn onze topprioriteiten wanneer we AI voor interne processen gebruiken. Om gevoelige of vertrouwelijke gegevens te beschermen, implementeer je binnen jouw organisatie een **raamwerk voor gegevensclassificatie**, waarbij medewerkers in categorieën worden ingedeeld. Hoewel gegevensclassificatie nooit één maat voor iedereen is, is hier hoe zo'n raamwerk eruit zou kunnen zien:

- Openbare gegevens (openbare blogposts, helpcentrum-items of broncode)
- Interne gegevens (intern beleid, procedures en nieuws)
- Vertrouwelijke gegevens (persoonlijke AVG-gegevens, eigen broncode of bedrijfsgeheimen)
- Beperkte gegevens (IP-adressen, betaalgegevens of wachtwoorden)

We raden aan om een raamwerk te implementeren die werkt voor jouw organisatie en ervoor te zorgen dat medewerkers instructies krijgen over gegevensclassificatie als onderdeel van hun AI-training. Je kunt vervolgens regels creëren voor categorieën gegevens die nooit met een AI-tool gedeeld mogen worden.

# Angst voor baanverlies

Volgens ons onderzoek zien Europese HR-managers de angst voor baanverlies als belangrijkste uitdaging in de implementatie van AI in hun organisatie. 45% van de ondervraagden zien dit namelijk als hun grootste zorg. Dat is normaal. Wanneer machines menselijke taken overnemen, vrezen mensen voor hun individualiteit. Maar twee van onze experts gingen tijdens Personio's HR-evenement HUG 2023 dieper in op deze angst.

“Ik besteed een groot deel van mijn tijd aan het geruststellen van mensen dat AI jouw werk niet kan doen. Een baan is een complexe verzameling taken. AI kan \*een deel\* van jouw werk doen, het kan niet je hele werk doen – of dat van wie dan ook. In plaats daarvan kun je met AI veel dingen beter doen en stoppen met het uitvoeren van taken die je niet leuk vindt. Laat de robot het werk doen! Hoe meer technologie we introduceren en hoe meer we AI gebruiken, hoe meer we mensen en de kwaliteiten die uniek menselijk zijn, gaan waarderen.”

**Tom Cheesewright**



“Dit is een democratisering van vaardigheden en talent, omdat de minder presterende spelers in het team met AI de grootste winst zullen behalen. AI kan ons allemaal een superkracht geven, omdat het gebruik van AI ons nu twee hersens geeft: iedereen kan nu zijn eigen stagiair hebben – iemand die bijna alles weet en nooit moe wordt. AI zal jou niet vervangen, maar misschien vervangen de mensen die AI gebruiken wel degenen die dat weigeren. Het goede nieuws is dat iedereen nu de macht en het vermogen heeft om AI te gebruiken.”

**Dan Sodergren**

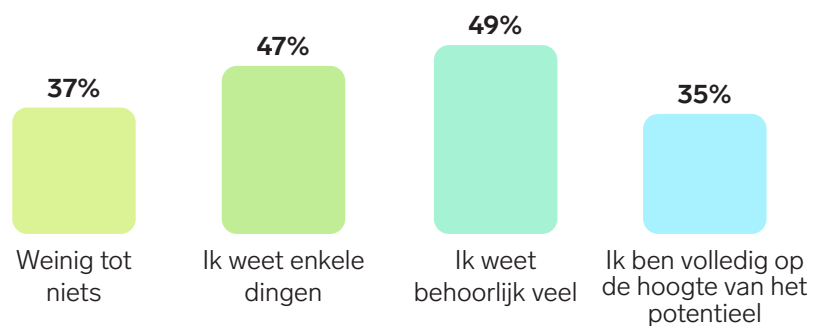




Deze geruststelling moet het voor jou makkelijker maken om deze zorgen in uw eigen organisaties te adresseren. En dit wordt ondersteund door ons onderzoek: de zorgen over de angst voor baanverlies nemen toe naarmate het onderwijs over de invloed van AI op de rol van HR toeneemt – tot het moment waarop je je volledig bewust bent van hoe het HR kan verbeteren. Dan deelt dit percentage aanzienlijk, van 49% naar 35%. Dit suggereert dat voorlichting over het potentieel van AI deze angsten kan verminderen.

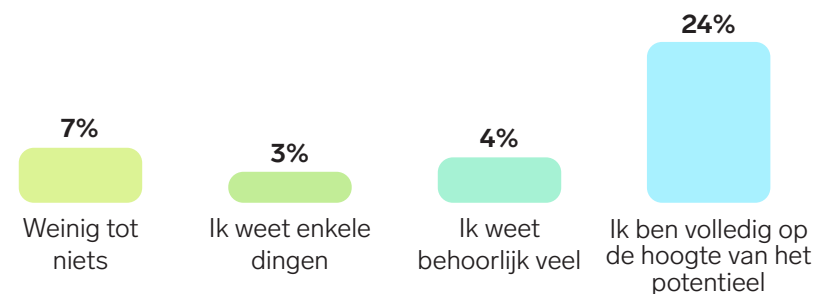
Bovendien zullen HR-managers die het potentieel van AI goed kennen veel eerder denken dat er geen grote uitdagingen zullen zijn bij het implementeren van AI in hun organisatie.

Percentage respondenten die “angst voor baanverlies” hebben geïdentificeerd als een belangrijke uitdaging bij de implementatie van AI in hun organisatie



Wat is jouw huidige begrip van hoe generatieve AI kan worden gebruikt om HR-processen te verbeteren

Percentage respondenten dat denkt dat er geen belangrijke uitdagingen zullen zijn bij de implementatie van AI in hun organisatie



Wat is jouw huidige begrip van hoe generatieve AI kan worden gebruikt om HR-processen te verbeteren

Zoals Dan Sodergren benadrukte:

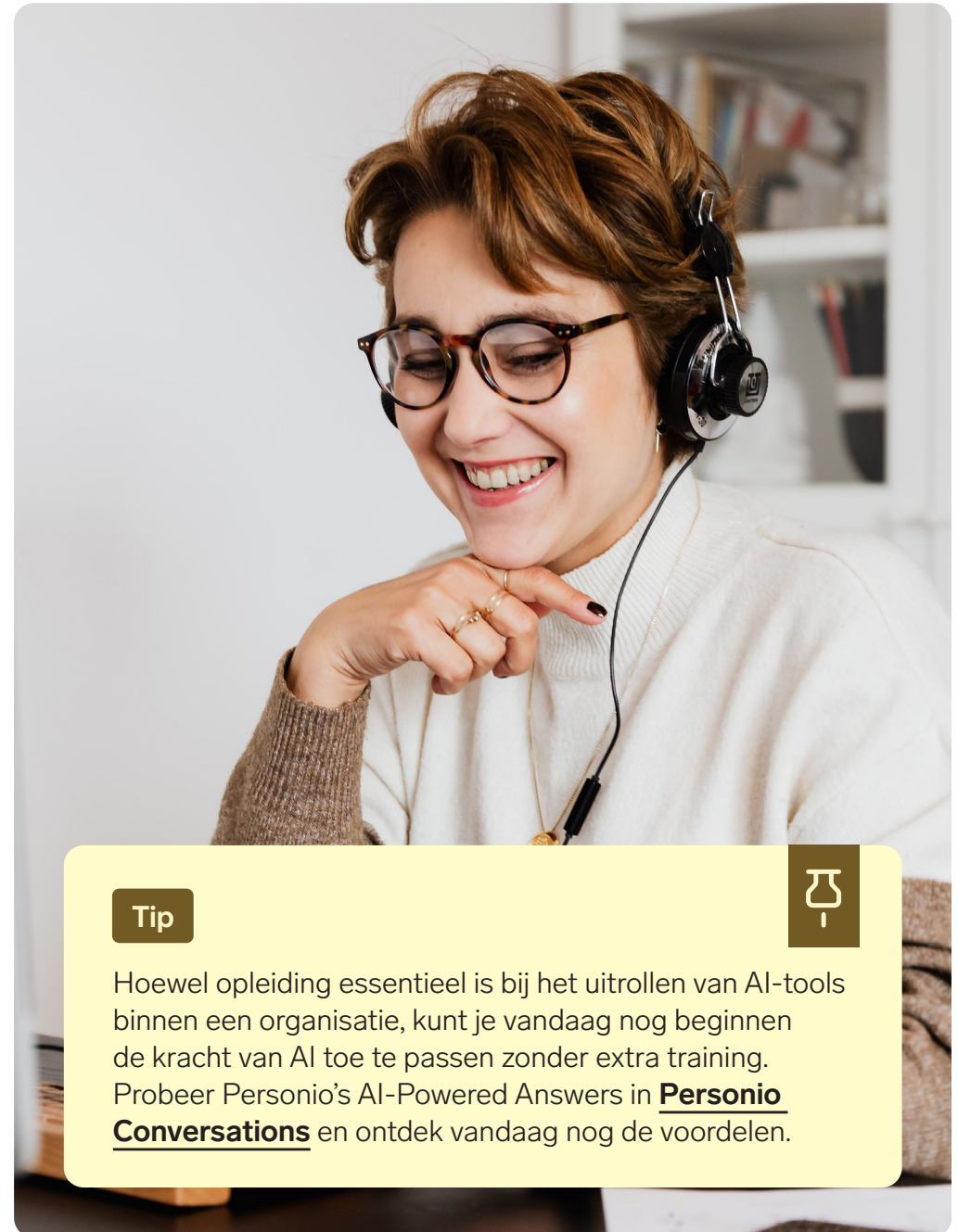
**“Hoe meer je over AI weet, hoe minder we ons zorgen maken en hoe sneller we het zullen gebruiken.”**

# Hoe cursussen en trainingen jou verder helpen

96% van de Europese HR-managers zegt dat er op zijn minst bepaalde training nodig is om generatieve AI succesvol in HR-processen te implementeren. We raden dan ook aan om training voor zowel HR als voor je hele organisatie te organiseren, over AI als concept en hoe je specifieke tools implementeert. Pak deze kans om potentiële angsten om te zetten in vertrouwen.

## Hoe ziet AI-training er als geheel uit?

- **Het zou verplicht moeten zijn voor alle medewerkers.**  
Zo blijft niemand in je organisatie achter.
- **Het moet op maat gemaakt worden.** IT-teams hebben bijvoorbeeld meer technische training nodig dan andere functies.
- **Het gaat alleen over de basis.** Alleen dan kan het praktijkvoorbeelden en specifieke tools gebruiken om de lessen tastbaar te maken.
- **Het moet regels voor gegevensclassificatie bevatten.**  
Het is essentieel dat alle medewerkers weten welke data ze niet met generatieve AI mogen delen.



### Tip



Hoewel opleiding essentieel is bij het uitrollen van AI-tools binnen een organisatie, kunt je vandaag nog beginnen de kracht van AI toe te passen zonder extra training. Probeer Personio's AI-Powered Answers in **Personio Conversations** en ontdek vandaag nog de voordelen.

# Hoe ziet AI-training eruit voor HR?

We spraken experts die eerder AI-training en -cursussen gaven en verzamelden hun belangrijkste tips.



**Aisling MacNamara**, Senior Manager Learning & Development bij LearnUpon



**We moeten AI voor HR ontraadselen.** Volgens mij kan dat als je je richt op AI's praktische toepassingen en hoe het productiviteit en impact bevordert.

**Doorbreek de ruis die met AI gepaard gaat.** Jouw HR-team hoeft niet de technische setup te kennen, maar wel makkelijke prompts en gidsen.

**Niet alle training hoeft formeel te starten.** Door te oefenen raakt je team meer vertrouwd met AI, en zo kun je beginnen met het inlassen van meer formele cursussen die de impact vergroten.

**Bouw een kenniscentrum waar jouw team bij kan.** Leg de basis van AI uit, schets het beveiligingsbeleid voor generatieve AI, deel handige bronnen en sla relevante prompts op.

**Gebruik de kennis van anderen, zodat je geen training van de grond af hoeft te maken.** LinkedIn learnings, YouTube en andere teams die met AI in je organisatie werken kunnen van onschatbare waarde zijn. Ik zie zelf meer en meer formele AI voor HR-professionals' cursussen, die in mijn ogen erg waardevol voor ieder HR-team zijn.



**Susanna Bogardus**, Product Marketing Manager bij 360Learning



**Toon mensen wat ze al weten.** Ik startte het **AI voor L&D-certificaat**, met een korte geschiedenis over AI. Door deelnemers te herinneren dat ze al bekend zijn met AI en het al gebruiken, zien ze eerder de waarde en voordelen van het inzetten op het werk.

**Zorg dat iedereen op dezelfde lijn zit.** Vervolgens behandelde ik de grote risico's en het invoeren van prompts, zodat leerlingen een fundamenteel inzicht kregen in het gebruik van generatieve AI.

**Creëer mogelijkheden voor experimenten en gemeenschap.** Ik bood mogelijkheden om het invoeren van prompts te testen en te oefenen, en vroeg leerlingen om hun resultaten met anderen te delen om hun begrip te versterken.

**Licht de praktische toepassingen van de cursus uit.** Ik wilde vooral dat leerlingen beter zouden begrijpen hoe AI bij dagelijkse werkzaamheden en strategische projecten kan helpen. Door op specifieke uitkomsten te focussen, kan zelfs een certificering van een uur zorgen voor de ontwikkeling van essentiële vaardigheden die waarde bieden voor de lange termijn.

# Dit is slechts het begin

De vooruitgang van generatieve AI in 2023 zorgt voor kansen die er eerst nog niet waren. Om succesvol op deze kansen in te spelen, zullen organisaties moeten starten met de integratie van AI. Uit ons onderzoek blijkt dat HR een vruchtbare bodem is om die eerste stap te zetten.

Onze belangrijkste conclusie voor HR-professionals? Wees ijverig en nauwkeurig in je rapportage en identificeer hoe AI in jouw afdeling kosten kan besparen. Het is dus essentieel om leiderschap aan jouw kant te krijgen, anders mis je misschien de boot. Vandaar deze waarschuwing van **Dr Tomas Chamorro-Premuzic:**

“AI is goed in het omzetten van data in inzichten. Maar om van inzicht naar actie te gaan, zijn gedegen menselijk oordeel, ervaring en strategisch denken nodig. Dit is waar leiderschap een fundamentele rol speelt, en we hebben al meerdere voorbeelden gezien waarin organisaties er niet in slagen hun digitale transformatie- en AI-strategieën uit te voeren. Leiderschap is in die gevallen niet betrokken, ongeïnteresseerd of niet bereid vooruitgang te boeken.

Het risico is dat AI uiteindelijk een mooi speeltje wordt, een glimmend nieuw object, een oplossing die wacht op de oplossing van een probleem, terwijl organisaties weerstand blijven bieden aan verandering.”



**Dr Tomas Chamorro-Premuzic**



## Wij hebben alles wat jij nodig hebt om te starten

Personio stelde samen met schrijver en consultant-wervingsstrateg **Sandra Feldmann** een Engelse cursus op om HR-generalisten en recruiters te voorzien van de nieuwste AI-gedreven strategieën en technieken.



Ontdek bekende AI-begrippen



Beweeg je door het veranderende AI-landschap en de impact op HR



Ontdek hoe AI jouw HR-processen voorgoed verandert



Leer hoe je AI-strategieën voor HR toepast



Stel sterke werving content samen met AI



Herken AI's beperkingen en zet het verantwoord in

[Meer over Personio](#)

[Start hier jouw cursus](#)

Personio