

Onderzoek: Slechts 5 procent van de HR-managers maakt zich zorgen dat hun baan overbodig wordt

29-04-2024 13:00



Slechts 5 procent van de HR-managers maakt zich zorgen dat hun baan overbodig wordt door de opkomst van AI. Dit valt te lezen in het [Global CHRO AI Indicator](#) onderzoek van Workday, leider in enterprise cloud applicaties voor [finance](#) en [human resources](#). In het onderzoek zijn de laatste AI-trends, de huidige acceptatiegraad, het sentiment en de uitdagingen van HR-professionals en hun teams te vinden.

Veel HR-managers denken dat AI een einde gaat maken aan de administratieve frustraties in hun vakgebied. Teams kunnen ook meer strategische waarde leveren met AI; daar is 40 procent van de HR-professionals van overtuigd. Dit loopt zelf op tot 54 procent voor AI Pioniers. Meer dan een derde (35 procent) van de HR-managers gelooft dat AI-ondersteuning een direct voordeel zal zijn bij hun beheertaken. Een hogere omzet en winst is volgens bijna drie op de tien (29 procent) respondenten ook een te verwachten voordeel van AI.

Elif Pessers, Managing Director bij Workday in Nederland: "Het is een goed teken dat veel HR-managers optimistisch zijn over de kracht van AI in het huidige werkklimaat. Van het aanpakken van het tekort aan talent tot het stimuleren van de betrokkenheid van werknemers. Door het automatiseren en vereenvoudigen van handmatig werk dat van invloed is op de werknemerservaring, hoeven HR-professionals dankzij AI minder tijd te besteden aan administratieve taken. Zo krijgen ze meer tijd voor hoogwaardige taken die alleen mensen kunnen uitvoeren. Gebruikers van Workday AI kunnen nu bijvoorbeeld in een paar minuten functiebeschrijvingen creëren terwijl dat vroeger uren duurde. Daardoor krijgen hiring managers en recruiters

meer tijd om te zoeken naar kandidaten van hoge kwaliteit."

Bezorgdheid over AI

Ondanks de algemeen heersende bezorgdheid dat AI de plaats van werknemers zal innemen, maken HR-managers zich hier geen zorgen over. In feite maakt slechts 5 procent zich zorgen dat hun baan overbodig wordt. Bijna de helft (47 procent) heeft wel twijfels over de betrouwbaarheid van AI, meer dan welke andere onderzochte functiegroep dan ook. Uit het rapport blijkt dat HR-professionals met name risico's zien als het gaat om mogelijke fouten (21 procent) en beveiliging en privacy (20 procent).

AI vervangt niet, maar zet mensen op de eerste plaats

Naast het verbeteren van efficiëntie en snelheid van dagelijkse taken, erkennen HR-managers de potentie van AI om een eerlijkere werkomgeving te creëren. Meer dan een derde (36 procent) zegt zelfs dat AI een rechtvaardiger en meer divers personeelsbestand mogelijk maakt. Dit geldt zelfs voor meer dan de helft van de AI-pioniers (52 procent). Daarnaast zegt 38 procent van de HR-managers dat AI ervoor zorgt dat iedereen een eerlijke kans maakt in de organisatie. Dit geldt voor 47 procent van de AI Pioniers.

HR-teams bijscholen zal de kracht van AI ontsluiten

Naarmate AI meer geïntegreerd raakt in HR, zullen leidinggevendenden willen dat de vaardigheden van werknemers fundamenteel verschuiven richting meer technische vaardigheden. Nu geven HR-managers nog prioriteit aan vaardigheden als creatief denken en probleemoplossing, en het vermogen om risico's te identificeren, hierop te anticiperen en ze te beheren (beide 25 procent). Vaardigheden die te maken hebben met het vermogen te werken met nieuwe technologieën, datakennis en datagestuurde besluitvorming (beide 26 procent) worden naar verwachting echter steeds belangrijker.

De noodzaak om teams proactief bij te scholen zodat ze vertrouwen krijgen in het gebruik ervan is cruciaal, vooral omdat bijna een derde (32 procent) denkt dat HR-medewerkers niet over de technische vaardigheden beschikken om goed met AI te kunnen werken. HR-managers kunnen deze vaardigheidskloof overbruggen door teams te trainen met AI-specifiek trainings- en leermateriaal en intuïtieve technologie en AI-platforms die voor niet-technische werknemers eenvoudig te gebruiken zijn.

Pessers: "Als poortwachters begrijpen HR-medewerkers als geen ander hoe belangrijk het is om transparantie, compliance en risicobeheer te waarborgen bij het uitrollen en gebruiken van nieuwe tools. Leidinggevendenden kunnen dit doen door de juiste training aan te bieden, samen te werken met betrouwbare partners en een human-in-the-loop benadering, waardoor menselijke besluitvorming altijd centraal blijft staan bij de inzet van AI."

Redactie