



NL werkt AAN werk

Wie zijn wij?

Regio regisseur

Jörg Bauer



Branche regisseur

Willeke Klinker



Introductie sessie

- De arbeidsmarkt is krappere dan ooit.
- Veel werkgevers hebben moeite om vacatures in te vullen en het werk rond te krijgen met de beschikbare mensen.
- Tegelijk biedt technologie, en in het bijzonder AI, kansen om werk slimmer te organiseren of medewerkers beter te ondersteunen.
- In deze praktische sessie bespreken we een aansprekend voorbeeld hoe je AI kunt inzetten om personeelsvraagstukken aan te pakken.
- Samen doorlopen we een praktische AI-groeicyclus in 4 fasen.

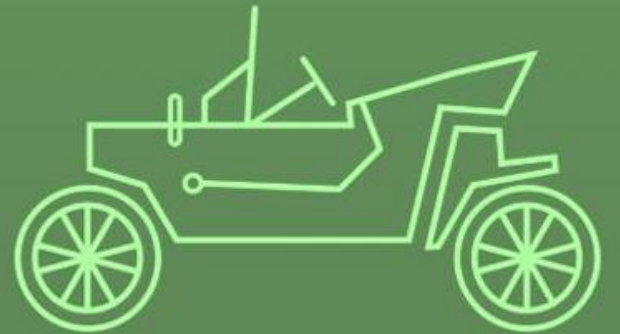
Introductie thema AI

De wereld
verandert

Nieuwe
technologie zorgt
voor grote
veranderingen

If I had asked people what they wanted,
they would have said faster horses.

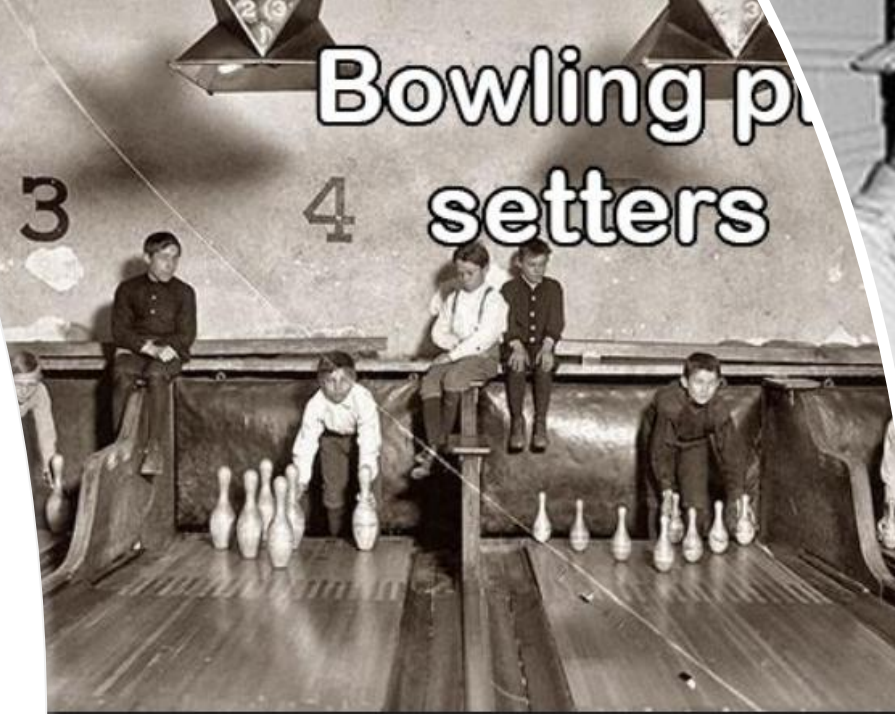
Henry Ford



Banen veranderen altijd.
Denk aan de
lantaarnopsteker, de
melkboer of de telefoniste.

Ooit onmisbaar, nu
museumstukken.

Werk kan razendsnel
veranderen door de
technologische push



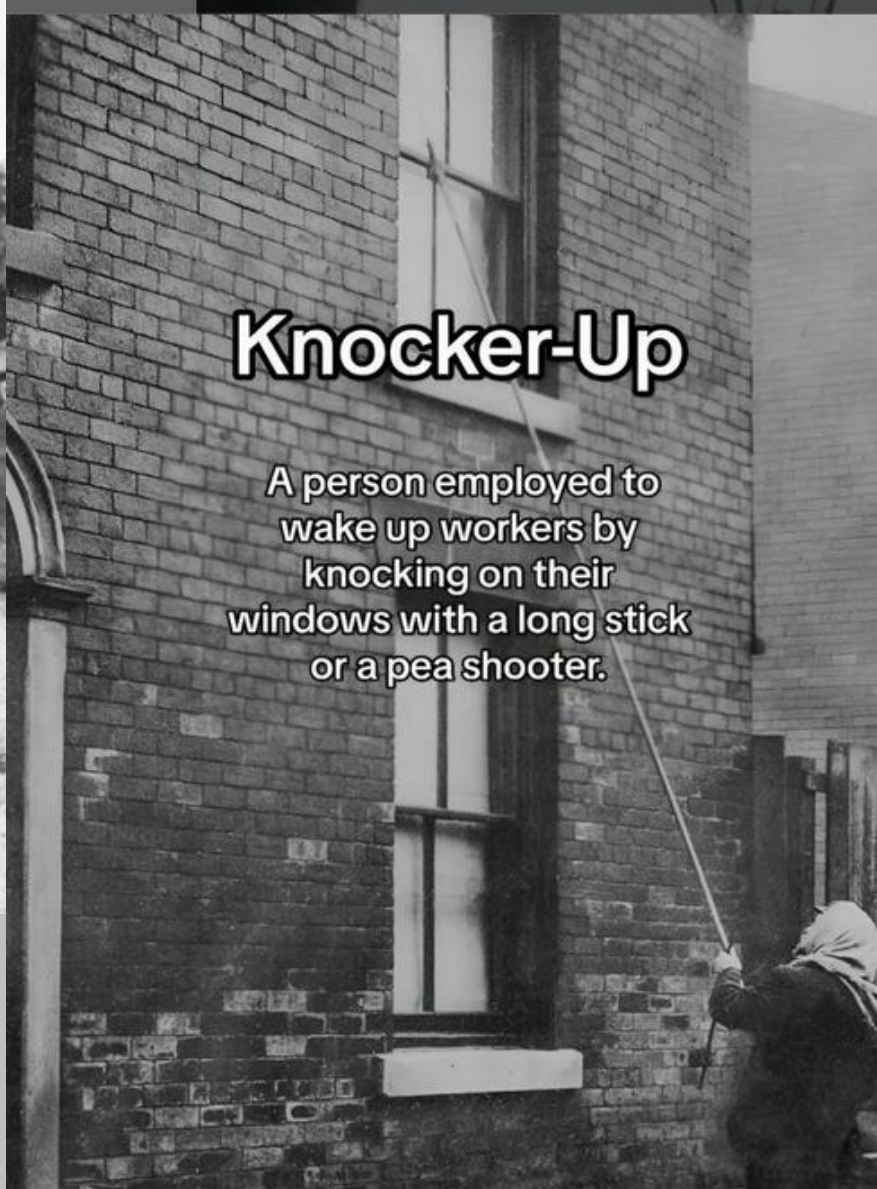


Lamplighter

Individuals responsible for
lighting and extinguishing
street lamps



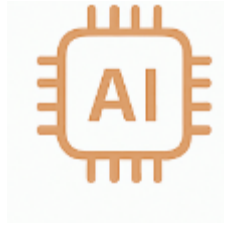
Trekschuit jager



Knocker-Up

A person employed to
wake up workers by
knocking on their
windows with a long stick
or a pea shooter.

Invloed AI op werk



In 2030 neemt AI werk grotendeels over: slechts een derde blijft mensenwerk

De arbeidsmarkt zal tussen 2025 en 2030 structureel veranderen



Maar liefst 60% van de werkgevers verwacht dat digitalisering hun bedrijfsvoering tegen 2030 ingrijpend zal veranderen

Digitalisering zelf, kosten van levensonderhoud en de groene transitie zijn de belangrijkste drijfveren daarvoor

22% huidige banen verandert van vorm door AI

Technologie-gerelateerde functies zijn in percentage de sneist groeiende functies

Tekort aan talent

In Nederland is het tekort aan talent een van de grootste uitdagingen voor de periode 2025-2030

39% van de huidige vaardigheden van de werknemers zullen tussen 2025 en 2030 verouderd zijn

FUTURE OF JOBS REPORT 2025 WORLD ECONOMIC FORUM

Prognoses tot 2030

 **+170**
miljoen
banen

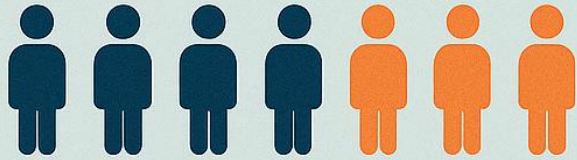
92 miljoen
banen
verdwijnen 

11% verliest baan

Her- en bijscholing zijn cruciaal in een verder herstel

Arbeidsmarkt in 2040

In 2040 zijn we met
20 miljoen mensen



2,6 miljoen
75+



Recordaantal
mensen heeft
dan zorg nodig



Het aandeel van de totale bevolking dat
werkt of actief werk zoekt, zal dalen

De groei van arbeidsproductiviteit in Nederland daalt

- Er is maar een beperkt aantal mensen en vergrijzing en ontgroening vergroten het tekort aan werkenden
- Willen we de tekorten op de arbeidsmarkt oplossen dan zal dit voor 85-90% met arbeidsproductiviteitsverbeteringen moeten worden gedaan



Technologie als oplossing voor bemensingsvraagstukken

- Door slim gebruik van AI kun je mensen gerichter inzetten, werk makkelijker maken en sneller inspelen op verandering.

In deze sessie verkennen we hoe AI kan bijdragen aan:

- **het slimmer inzetten van mensen,**
- **het ondersteunen van werkenden in hun dagelijkse taken,**
- **en het voorbereiden op toekomstig werk binnen je organisatie.**

AI groeicyclus

1. Voorbereiden

Stap 1: Leer de basisbeginselen

Stap 2: Doel en use case bepalen

Stap 3: Analyseer de huidige situatie

4. Reflecteren

Stap 9: Test en verbeter voortdurend

Stap 10: Deel kennis en zoek elkaar op



2. Organiseren

Stap 4: Neem je team mee

Stap 5: Kies de juiste tools

Stap 6: Verzamel en beheer data

3. Doen

Stap 7: Start klein

Stap 8: Blijf creatief en kritisch

Aan de slag met een casus:

→ Waar zit jullie grootste uitdaging op personeelsgebied?



1. Leer de basisbeginselen

Zorg voor AI-basiskennis. Begrijp in grote lijnen wat AI is en hoe het werkt, zodat je er comfortabel mee omgaat. Volg bv een korte (online) cursus of workshop. Zo neem je drempels en angst weg.

➔ *Welke AI-tools gebruik jij (bewust of onbewust) al in je werk of privé?*

➔ *Wat zou jij of je team moeten leren om goed met AI aan de slag te kunnen?*



Voorbeelden gratis cursussen:

nationale AI-cursus

AI certified

2. Begin met een duidelijk doel

Bepaal wat je wilt bereiken met AI.

- Denk na waar je AI voor wil inzetten, en waarom dit belangrijk is.
- Koppel het aan een concrete uitdaging in je bedrijf.

 ***Welk personeelsprobleem zou jij als eerste willen oplossen met AI?***

3. Analyseer de huidige situatie

Denk na waar je nu staat rondom dat vraagstuk én AI-gebruik.

Vragen die hierbij helpen:

- Wat gaat goed, waar lopen we tegenaan, en hoeveel tijd of capaciteit kost dit ons momenteel?
- In hoeverre gebruiken we nu al AI (of slimme tools) binnen ons bedrijf, bewust of onbewust?
- Hoe groot is het probleem? Welke cijfers zijn er? (hoeveel tijd kost het maken van een vacaturetekst?).

 ***Waar zit de meeste tijdverspilling in jullie werving- en selectieproces?***

4. Neem je team mee van kennisdeling tot betrokkenheid

AI-implementatie is niet alleen een technische of managementkwestie, maar vooral een veranderproces dat het hele team raakt.

- Draagvlak en acceptatie: Zonder betrokkenheid van medewerkers is de kans op weerstand groot en blijft het rendement van AI-oplossingen vaak achter.
- Vertrouwen: Teams moeten snappen wat AI voor hun werk betekent (what's in it for me). AI is er niet om mensen te vervangen, maar om werk slimmer en leuker te maken.

 ***Wat kan jij doen om draagvlak te creëren?***

5. Kies de juiste AI-tools / systemen

Zoek naar passende oplossingen. Je hoeft niet altijd zelf iets te ontwikkelen, er bestaan veel AI-tools.

- Kies iets dat makkelijk te gebruiken is; Als je weet dat je met AI 5 minuten sneller bent met een taak, dan wil je het vanzelf vaker gebruiken.
- Voor HR zijn er inmiddels tal van oplossingen voor bv werving & selectie, onboarding, training etc.
- Voorbeelden zijn: vacatureteksten schrijven met Textmetrics of Recruitagent.ai en Textkernel.com voor het matchen van vaardigheden.
- Maar ook kun je chatgpt vragen om een vacaturetekst te schrijven.

➔ **Ken je een AI-tool die jou al heeft geholpen?**

➔ **Kies je voor gratis / niet gratis? Waarom?**



Zoeken op tools:

TheresanAlforthat

en

RankmyAI

6. Verzamel en beheer data

Zorg dat je data op orde is. AI werkt op basis van gegevens.

- Relevante databronnen: CV's, sollicitatiebrieven, urenregistratie, verzuimcijfers, contractinformatie.
- Zorg dat deze data volledig, actueel en betrouwbaar is.
- Zorg dat CV's en sollicitatiebrieven gestructureerd zijn opgeslagen.
- Gegevens moeten real-time beschikbaar zijn.

➡ ***Welke data heb je nú al in huis die je zou kunnen gebruiken voor een AI-oplossing?***



Verantwoorde inzet van generatieve AI

Overheidsbrede handreiking

Houd rekening met privacy
en veiligheid bij het gebruik
van data.

[zie handreiking overheid](#)

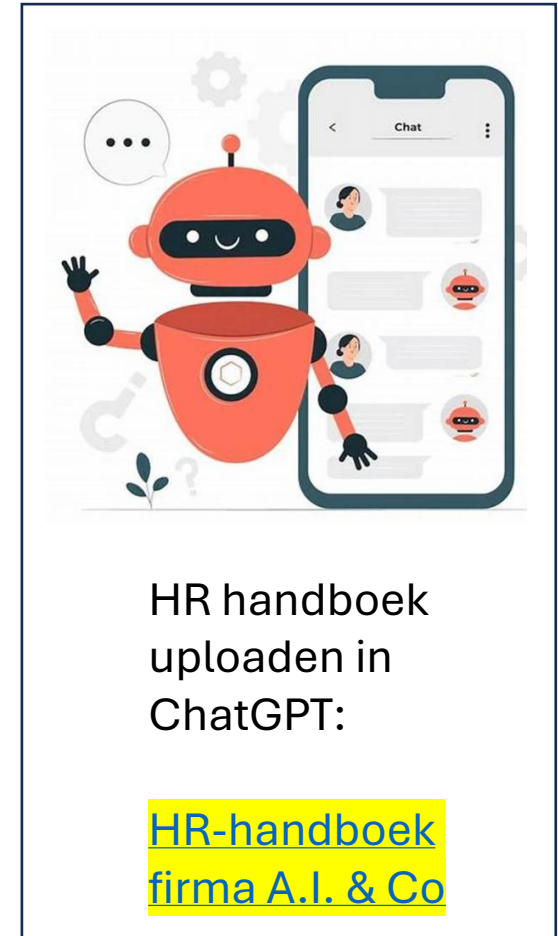
7. Start klein, leer en experimenteer

Begin met een eenvoudig experiment.

Voorbeelden:

- Voor één moeilijk vervulbare functie AI inzetten om CV's te screenen en kijken of dit de selectie versnelt.
- Test een chat functie 'HR handboek' met inzet van chatGPT
- Gebruik [co-pilot om een mail te schrijven](#).

➡ ***Wat is een kleine AI-test die je zou kunnen proberen in jouw werk?***



8. Blijf creatief en kritisch

Gebruik AI met gezond verstand. Vergeet de waarde van mensen niet.

Het kan je tijd besparen, taken uit handen nemen en je nieuwe invalshoeken bieden. Wel is het belangrijk om zelf te blijven nadenken en de suggesties te beoordelen.

➡ ***Welke risico's zie jij bij AI-gebruik in HR? En hoe kun je die ondervangen?***

➡ ***Wat leert Sanne als je kijkt naar de probleemstelling?***

Zo ontwikkel je een duidelijk AI-beleid



Stel richtlijnen op, zie KvK
zo ontwikkel je een duidelijk ai beleid

9. Test en verbeter voortdurend

Leer gaandeweg en stel bij.

- Voer de gekozen AI-toepassing stap voor stap in en kijk wat er gebeurt.
- Meet de resultaten en vraag om feedback van de gebruikers.
- Gebruik die input om de toepassing te finetunen en beter te laten aansluiten op jullie behoefte.
- Het invoeren van AI is een proces is van stap voor stap proberen, leren en bijstellen.
- Kijk ook naar data: haalt de AI inderdaad de beoogde KPI's? (Bijv. is de time-to-hire verbeterd).



Hoe meet je of een AI-toepassing echt werkt in jouw organisatie?

10. Zoek elkaar op en deel kennis

Leer van anderen. Je staat er niet alleen voor.

- Praat met collega's in je netwerk of andere ondernemers over hun ervaringen met AI.
- Deel ook intern binnen je team wat jullie leren.
- Door successen én lessen te delen inspireer je elkaar en voorkom je dat iedereen zelf het wiel moet uitvinden.

 ***Met wie (binnen of buiten je bedrijf) zou jij kunnen sparren of ervaringen uitwisselen over AI-toepassing?***

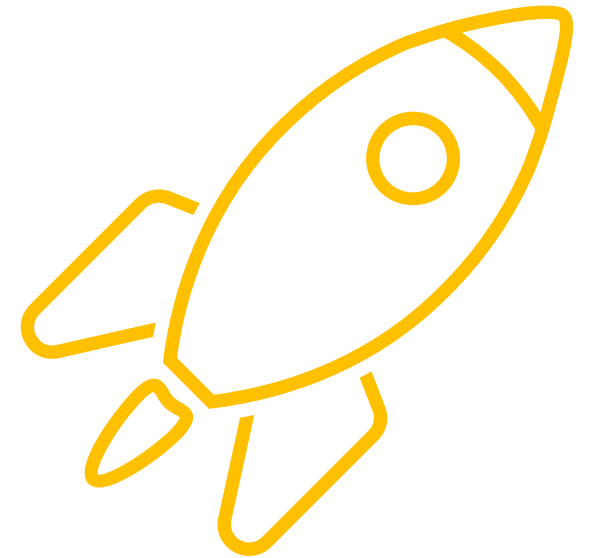
Begin gewoon!

Ga aan de slag! *Kom in actie en houd vol.*

Uiteindelijk is de belangrijkste stap: **begin gewoon.**

- Wacht niet op perfectie – start klein (stap 7) en doe ervaring op.
- Blijf daarna momentum houden: maak AI-gebruik onderdeel van de routine en cultuur.
- Door *te doen* ontdek je het meest.

➡ ***Wat ga jij direct na vandaag als allereerste doen als next step?***



Bezoek onze AI pagina
op de website!



Ons aanbod

- Benieuwd naar jullie vervolgstappen!
- Aanbod: Vervolgssessie; alle stappen uitleggen + AI canvas invullen
- Wij nemen over een aantal weken contact met je op.

.... Wij zijn je graag van dienst: 'Samenwerken aan werk werkt!'

Regio regisseur Limburg

Jorg Bauer / NLwerktaanwerk:

E. bauer@lwv.nl

M. 06 - 21 53 65 73

Branche regisseur Digitalisering & AI

Willeke Klinker/ NLwerktaanwerk:

E. w.klinker@project-management.nu

M. 06 – 51 88 24 20

NLwerktAanwerk



Bedankt voor de aandacht!

Bonusmateriaal: praktische AI-inzichten en tools

HR-processen [Wegwijzer-ai-hr-processen](#)

Ontdek hoe AI jouw HR-processen slimmer en sneller kan maken — van administratieve taken tot personeelsontwikkeling.

Werving & Selectie [Wegwijzer-ai-werving-en-selectie](#)

Laat AI je helpen de juiste kandidaten te vinden, sneller te selecteren en bias te verminderen in je werving.

Vaardigheden [Wegwijzer AI vaardigheden en training](#)

Breng in kaart welke AI-vaardigheden je organisatie nodig heeft en hoe je je team kunt meenemen in deze verandering.

Aan de slag met AI

Business Model Canvas

Mijn uitdaging

Wat wil ik bereiken?
concrete doelstelling, bv. verloop met 10% verlagen

Welke AI oplossing past hierbij?
Tool of idee

Welke data heb ik al?
En wat heb ik nog nodig?

Wie moet ik betrekken?
Collega's, HR, IT, externen etc.

Mijn actie deze maand
Wat ga ik als eerste doen?

Waar let ik op om menselijk en transparant te blijven?
(bv. bias, privacy)

Zo meet ik of het werkt
KPI's of succescriteria