



AI als game changer in je intakes en interviews

9 november 2023

Roderick Bronzwaer

Achtergrond

Psychologie, computerwetenschappen,
statistiek & methodologie

Expertise

Natural Language Processing (NLP), computervisie,
psychometrie, onderzoek, smart technology, SaaS

Verbindingen

In2Dialog, Ixly, Elohim Tech, Maastricht University,
University of Hong Kong



Roderick Bronzwaer

AI ervaringen

2011: AI applicatie in cognitieve neurowetenschappen

2013: AI applicatie voor salarisonderhandelingen

2015: AI voor optimalisatie van verkeersregeling

2018: AI voor het voorspellen van job-fit d.m.v.
intelligentie en persoonlijkheid

2019: AI voor het analyseren van teamwork

2020: AI als passieve entiteit voor sollicitatiegesprekken



Roderick Bronzwaer

AI ervaringen

2011: AI applicatie in cognitieve neurowetenschappen

2013: AI applicatie voor salarisonderhandelingen

2015: AI voor optimalisatie van verkeersregeling

2018: AI voor het voorspellen van job-fit d.m.v. intelligentie en persoonlijkheid

2019: AI voor het analyseren van teamwork

2020: AI als passieve entiteit voor sollicitatiegesprekken



Artificial Intelligence: De opmars



Artificial Intelligence: De opmars

If we're not careful, AI recruitment could institutionalise discrimination

By Oz Rashid, CEO and founder, MSH

Published on 29/05/2023 - 18:10 • Updated 18:13

AI tools fail to reduce recruitment bias - study

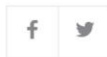
🕒 13 October 2022

RETAIL | OCTOBER 11, 2018 / 1:04 AM / UPDATED 5 YEARS AGO

Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women

By Jeffrey Dastin

8 MIN READ

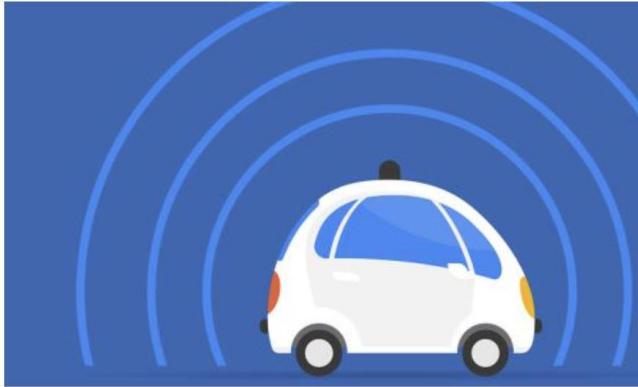


Artificial Intelligence: De opmars

The Dangers of Driverless Cars

by: Clifford Law of Clifford Law Offices - *Clifford Law Offices Blog*

© Posted On Wednesday, May 5, 2021



Tesla Autopilot and Other Driver-Assist Systems Linked to Hundreds of Crashes

The National Highway Traffic Safety Administration released data on 10 months of crashes involving cars with automated components. A few were fatal.

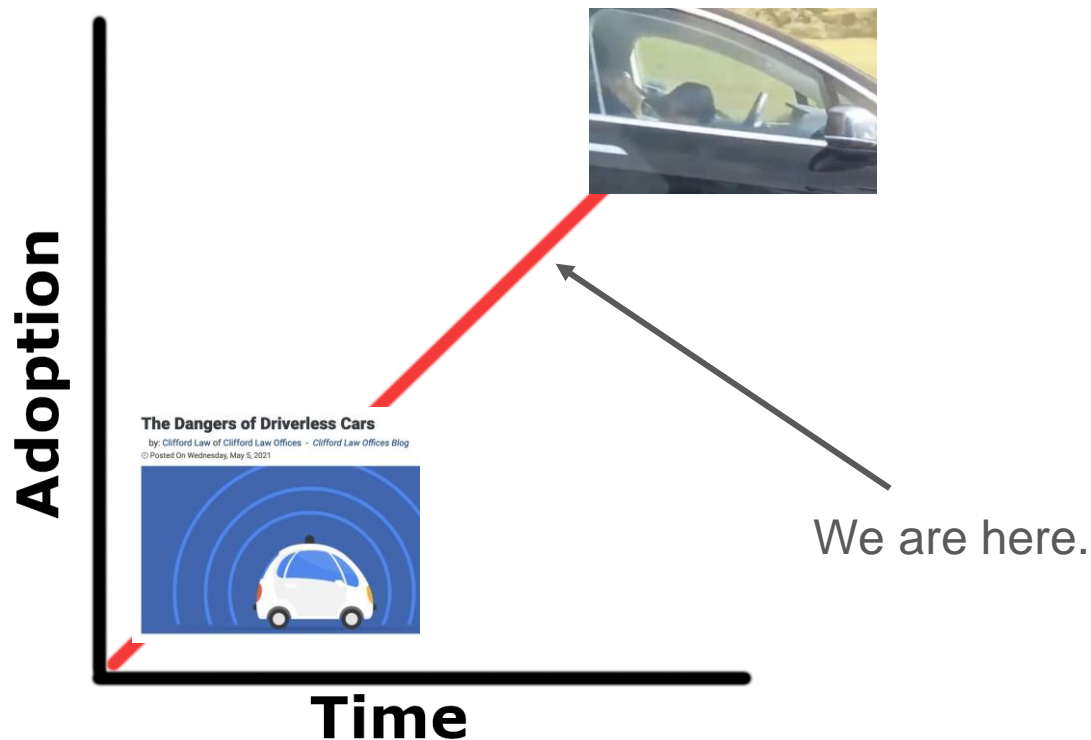
Driverless cars: Experts warn no easy answer to how safe they should be

© 19 August 2022 · [Comments](#)

Artificial Intelligence: De opmars



Artificial Intelligence: De opmars



Artificial Intelligence: De opmars



Jacco Valkenburg • Aan het volgen

Ontdek. Verbeter. Innoveer 🚀 Boost je recruitment skills bij Re...

1 mnd • 🌐

AI-tools gaan recruiters niet vervangen. Echter, recruiters die AI gebruiken zullen recruiters die geen AI gebruiken wel vervangen.



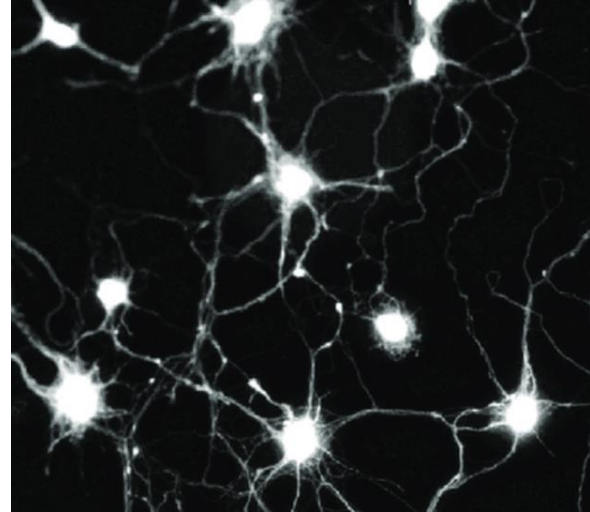
AI in recruitment

Wat en hoe

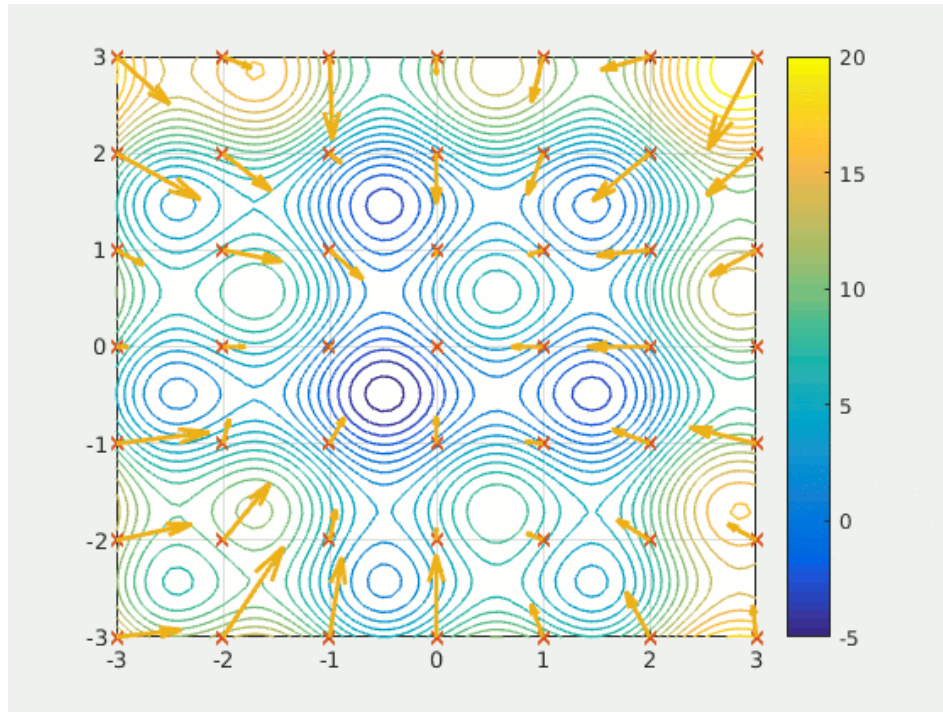
Artificial Intelligence: Een definitie om mee te werken

“The science of making machines exhibit things that would require intelligence if done by humans.”

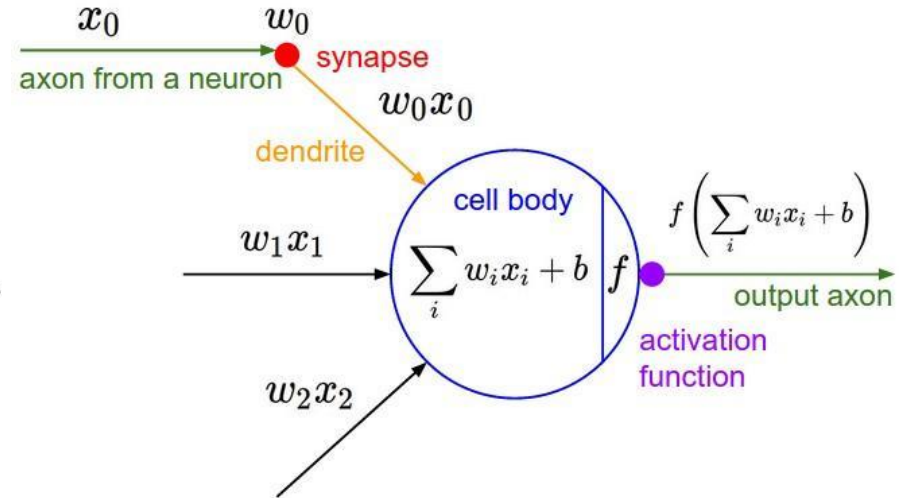
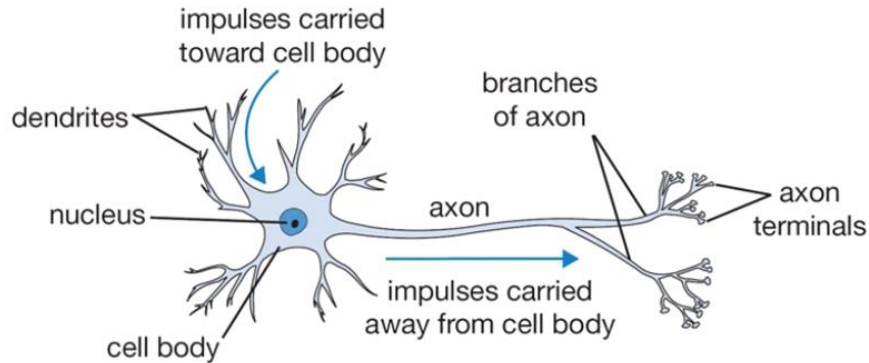
Artificial Intelligence: Hoe?



Artificial Intelligence: Hoe?



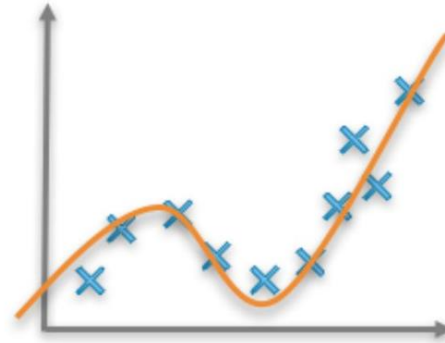
Artificial Intelligence: Hoe?



Artificial Intelligence: Hoe?



Linear function



Non-linear function

Best fit linear and non-linear models

Artificial Intelligence: Toepassingen

Legio toepassingen van nieuwe AI technieken binnen recruitment.

Voor de hand liggend:

- Het schrijven van je vacatureteksten
- Het in layman's terms uitleggen van zaken
- Het formaliseren van je teksten
- Het organiseren van CV's
- Het matchen van ATS informatie met beroepen
- Inhoud creëren voor wervingscampagnes
- Het opwerpen van persona's

Iets minder voor de hand liggend:

- Helpen bij de candidate journey
- Het verrijken en inventariseren van sollicitatiegesprekken

Artificial Intelligence: Toepassingen

Legio toepassingen van nieuwe AI technieken binnen recruitment.

Voor de hand liggend:

- Het schrijven van je vacatureteksten
- Het in layman's terms uitleggen van zaken
- Het formaliseren van je teksten
- Het organiseren van CVs
- Het matchen van ATS informatie met beroepen
- Inhoud creëren voor wervingscampagnes
- Het opwerpen van persona's

Iets minder voor de hand liggend:

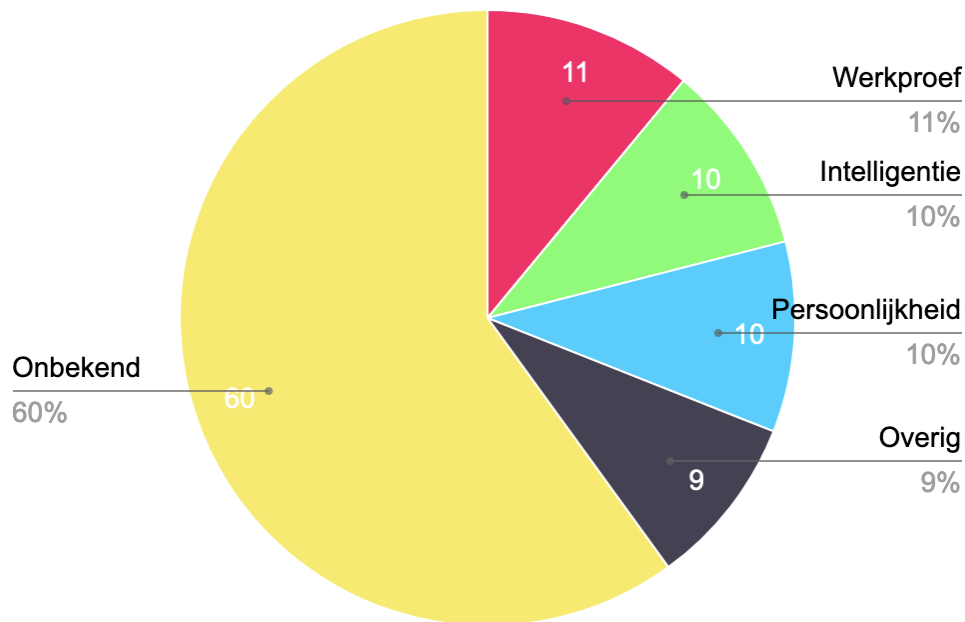
- Helpen bij de candidate journey
- **Het verrijken en inventariseren van sollicitatiegesprekken**



AI in recruitment
De statistische impact

Artificial Intelligence: De impact

Verklaringen voor werkprestatie na plaatsing



Artificial Intelligence: De impact

60% onbekend

Artificial Intelligence: De impact

60% onbekend



50% onbekend

Artificial Intelligence: De statisticus in mij

Utilising TF-IDF count vectorisation and optimised bidirectional encoder representations from transformers (RobBERT) for inferences of affect and work-related competencies from written peer-feedback

Keywords: Natural language processing, competencies from text, RobBERT

Authors: Bronzwaer, R.^{1*}, Caine, P.¹, Pelt, D.², Swijgman, W.¹ (2021).

Emails: roderick.bronzwaer@ixly.nl, peter.caine@ixly.nl, h.m.pelt@vu.nl, wouter.swijgman@ixly.nl

*Corresponding author

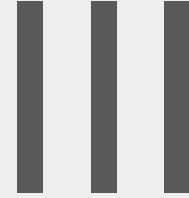
¹Department of data science, Ixly

²Department of Biological Psychology, Faculty of Behavioural and Movement Science, Vrije Universiteit, Amsterdam



Artificial Intelligence: De psycholoog in mij

Recruitment is - en blijft - mensenwerk.



AI in recruitment

De psychologische impact

Artificial Intelligence: De psycholoog in mij



Dr. Markus Langer
Saarbrücken University

Artificial Intelligence: De psycholoog in mij

1. Kandidaten willen met mensen praten.
2. Kandidaten willen onverdeelde aandacht.
3. Kandidaten denken dat AI minder biased is.
4. Kandidaten willen liever dat een mens over hen oordeelt.



Dr. Markus Langer
Saarbrücken University

Artificial Intelligence: De psycholoog in mij

Missie:

Empower recruiters zodat ze zich kunnen specialiseren in die elementen binnen recruitment die AI niet kan vervangen **maar ook** de elementen waarvan wij als mensen niet willen dat AI het vervangt.

In2Dialog

Recruiters: Voeren het sollicitatiegesprek, bepalen de diepte en richting.

In2Dialog: Extraheert de belangrijke informatie die besproken wordt.

BELANGRIJKE DATA

Powered by


IDEALE ROL


- Joy zoekt variëteit in een nieuwe baan en vindt het belangrijk dat elke dag anders is.
- Een interessante baan voor Joy zou een functie zijn waarin zij haar technische vaardigheden kan gebruiken en nieuwe installaties kan leren.
- Punten die moeten terugkomen in een functie zijn uitdaging, technische capaciteit en de mogelijkheid om met haar handen te werken.
- Een ideale baan voor Joy zou dicht bij huis zijn en hem de mogelijkheid bieden om van een continu rooster naar een drie-ploegenrooster te gaan.
- Joy heeft nagedacht over functies in de industrie, met name in de elektriciteitssector.
- Type organisaties die interessant zouden zijn voor Joy zijn die met een sterke teamcultuur en waar zij een goede relatie kan opbouwen met haar collega's.
- Aspecten die Joy enthousiasme triggeren zijn het oplossen van technische problemen, het leren van nieuwe processen en installaties, en het werken in een team.

In2Dialog

Recruiters: Vragen naar wat het CV niet biedt, bespreken wensen en vaardigheden.

In2Dialog: Analyseert het gesprek en presenteert de soft-skills, drijfveren en kenmerken in het ATS.

ESSENTIALS Powered by In2Dialog



Lewis Pratt
lewis.pratt@example.com

Motivators:

- Samenwerking
- Zinvolle bijdrage
- Ondernemen
- Werk-privé balans
- Omgeving

Personality:

- Energie
- Zelfvertrouwen

Competencies:

- In teams werken
- Verbindenissen nakomen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Tijd beheren
- Kritisch denken

ABOUT LEWIS PRATT

De kandidaat is een commerciële professional met een achtergrond in marketing, maar met een sterkere neiging naar sales en direct klantcontact. Hij/zij gelooft in een nauwe samenwerking tussen marketing en sales en ziet zichzelf vooral als salespersoon. Deze professional heeft ervaring met het identificeren van potentiële leads, zowel via bestaande lijsten als via LinkedIn, en heeft succesvol evenementen georganiseerd en partners aangetrokken voor een M&A-community. Resultaatgericht en bekwaam in het leggen van verbindingen, hecht hij/zij waarde aan teamwork en het vieren van successen. Bovendien heeft de kandidaat een affiniteit met de zorgsector en een passie voor het verkopen van maatschappelijk verantwoorde producten.

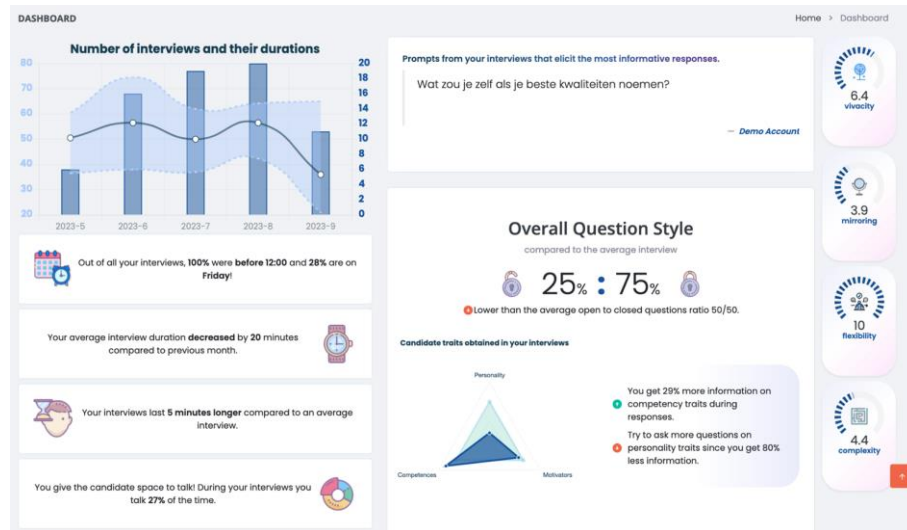
- Vindt samenwerking belangrijk.**
Tip: Vertel meer over het team en de samenwerking hierbinnen.
- Vindt zinvolle bijdrage belangrijk.**
Tip: Geef aan hoe de de kandidaat in die rol een positieve bijdrage heeft aan anderen.
- Vindt ondernemen belangrijk.**
Tip: Ga in op de mogelijkheid van het kunnen initiëren van acties en projecten.
- Vindt werk-privé balans belangrijk.**
Tip: Breng het onderwerp van werk-privébalans ter sprake en stel open vragen om te bepalen of het beleid, de cultuur en de initiatieven van het bedrijf een goede match zouden zijn.

🕒 38 min

In2Dialog

Recruiters: Focussen aandacht op de kandidaat en duiken de diepte in.

In2Dialog: Identificeert wat effectief is, wat de beste vragen zijn en hoe sterspelers zich ontpoppen.



Artificial Intelligence: De psycholoog in mij

Recruitment is - en blijft - mensenwerk.

En met AI technieken kunnen we ons gaan specialiseren in de dingen die het juist zo menselijk maken.



FIN

IN2DIALOG

Werf&