

Whitepaper

Artificial intelligence

De ideale recruiter

De maakindustrie verandert. Snel. Personeel is schaars, processen zijn complex en klanten eisen steeds meer flexibiliteit. AI Agents zijn de volgende stap. Niet om taken simpelweg te automatiseren, maar om zelfstandig beslissingen te nemen en productie slimmer, sneller en beter te laten verlopen. Zonder dat je meer mensen aan moet nemen.



Met AI naar de perfecte match – De toekomst van recruitment

In een tijdperk van snelle ontwikkelingen staan organisaties in de personeelsbemiddeling en flexmarkt voor een belangrijk kruispunt: Traditionele recruitment methodes zijn namelijk niet langer voldoende in een landschap waar talent zowel de meest waardevolle, als de meest ongreepbare asset is. Innoveren in de candidate journey is daarom hét primaire doel van organisaties om voor te blijven lopen op de concurrentie.

In deze whitepaper vertellen wij je waarom een **data-gedreven werkwijze** centraal moet staan in deze innovaties. We leggen je uit hoe je hierdoor weer grip weet te krijgen op je talentacquisitie en -management en daarbij optimaal gebruik maakt van de technologieën van nu!

De talentpool

Binnen no-time leidt een data-gedreven werkwijze ertoe dat de organisatie toegang heeft tot een middel van ongekennde waarde: De Talentpool. Deze verzameling van alle kandidaten die bekend zijn voor de organisatie bevat gegevens over het profiel, de skills, ervaringen en behoeftes van de kandidaten.

Dit gaat om zowel kandidaten die de organisatie actief benaderd heeft, als relatief latente kandidaten die een profiel hebben wat mogelijk interessant is voor de klanten. Het is een opslag waar iedereens unieke eigenschappen, ervaringen en ambities zijn verzameld.

Voordat we dieper ingaan op de Talentpool, leggen we eerst uit wat wij bij onze klanten zien als de twee grootste uitdagingen van dit moment binnen de recruitment industrie. Daarna duiken we in op hoe de Talentpool deze uitdagingen verhelpt en deuren opent voor verdere innovatie.



De twee grootste uitdagingen: Matching en Forecasting

Matching en Forecasting, ze behoren tot één van de belangrijkste activiteiten van organisaties in de recruitmentbranche, maar zijn daarbij ook het lastigst om controle op te krijgen. Matching is vaak een proces dat gepaard gaat met subjectieve evaluaties, gelimiteerde kandidaat databases en gefragmenteerde informatie. Het matchen van een kandidaat aan een vacature kan daarom al snel een doolhof van tal van opties en vragen worden:

- Recruiters kunnen slechts gebruikmaken van generieke zoektermen en puur op hoofdlijnen controleren of een kandidaat geschikt is voor een bepaalde vacature, maar vallen vaak terug op hun eigen geheugen.
- Dit zorgt vaak voor mismatches tussen de krachten van een kandidaat en de specifieke vaardigheden die benodigd zijn voor de vacature.
- Al met al leidt dit tot kwalitatief slechtere plaatsingen en is het zoeken van de 'perfecte match' een tijdrovende bezigheid.
- Als gevolg hiervan schieten de 'costs per hire' door het dak en is er vaak na de plaatsing nog veel werk nodig om de match tot een succes te maken.
- Bovendien worden de gevolgen van deze problemen verergerd als de concurrentie wél over de juiste technieken beschikt om het matchingproces zo effectief mogelijk te maken.

Naast de uitdagingen op het gebied van matchen is het forecasten van de beschikbaarheid van kandidaten en de vraag vanuit klanten vaak berust op grote aannames. Er zijn simpelweg geen harde cijfers over de uitstroom, tekorten en overschotten van kandidaten met bepaalde skills. Hierdoor is het beleid vaak reactief in plaats van proactief. Juist een proactieve strategie is enorm belangrijk omdat het organisaties de mogelijkheid geeft om het aanbod af te stemmen op de vraag van klanten. Reactieve bedrijfsvoering leidt juist tot veel gemiste kansen, het ondermaats inzetten van de krachten in de pool van kandidaten en het niet kunnen inspelen op ontwikkelingen en actualiteit van kandidaten.

In een tijd waarin verandering centraal staat, is het van ongekend belang om zelf achter het stuur te zitten en middelen te hebben die een proactieve strategie mogelijk maken.



De Talentpool als oplossing

“Hoe zorgt een data-gedreven Talentpool voor het effectiever maken van matching en forecasting binnen een personeelbemiddelingsorganisatie?”

Om deze vraag te beantwoorden, eerst wat uitleg over de Talentpool. De Talentpool fungeert eigenlijk als een reservoir van kandidaten en alle relevante informatie over hen. Voor elke nieuwe vacature die beschikbaar komt of specifieke vraag vanuit een klant, kunnen we de data in dit reservoir gebruiken voor het maken van een match. In plaats van handmatig en op hoofdlijnen te zoeken naar kandidaten die mogelijk interessant zijn voor deze klant, geeft de Talentpool een overzicht vol met karakteristieken en ervaringen van de kandidaat om een match op te baseren.



Neem bijvoorbeeld één van de projecten die wij hebben uitgevoerd in de uitzendbranche. Deze organisatie had weinig grip op de data binnen het bestaande kandidaten bestand, en het maken van een match was vooral een kwestie van mensenwerk en geheugen. Door het opzetten van een Data Warehouse, een centrale opslag van data uit alle verschillende systemen binnen de organisatie, kreeg de organisatie inzichten die tot daarvoor voor onmogelijk gehouden werden.

In combinatie met het gestructureerd verzamelen van de juiste gegevens van kandidaten, heeft de organisatie de handvaten om data-gedreven matching mogelijk te maken. Neem bijvoorbeeld een klant van deze organisatie die opzoek is naar een projectmanager voor een IT-project. De Talentpool is in staat om een lijst van kandidaten te genereren die relevante kennis hebben over projectmanagement en de industrie. Alle relevante kandidaten staan op deze lijst, zelfs kandidaten die al tijden niet meer benaderd zijn en normaal uit het oog waren verloren. Met altijd het in acht nemen van de juridische kaders en de relevante wet en regelgeving.



Het maken van een match begint bij het vinden van de kandidaten die beschikbaar zijn. Forecasting en matching gaan dus hand in hand en de Talentpool kan ook hierbij helpen.

Door gebruik te maken van historische patronen in de verschuivingen van vraag en aanbod kan de Talentpool inzichten geven voor de toekomst. Het laat zien of de huidige beschikbaarheid van kandidaten voldoende is of dat trends uit het verleden erop wijzen dat er gestuurd moet worden. Een proactieve strategie wordt op deze manier kinderspel.

Voorbeelden

Neem bijvoorbeeld een Talentpool die steeds meer begint te bestaan uit professionals met een financiële achtergrond. Als in de komende periode veel opdrachten van deze professionals stoppen, weten we dat er een sterke vraag voor ons zal zijn naar deze profielen bij de organisaties. Zo kan proactief op zoek worden gegaan naar vacatures die hierop aansluiten.

Een ander voorbeeld kan zijn dat de markt steeds meer vraag heeft voor IT'ers met kennis over AI. De Talentpool kan uitwijzen dat deze kennis veelal ontbreekt bij de kandidaten met een IT-achtergrond. De organisatie kan ervoor kiezen om trainingsprogramma's op te zetten, zodat deze IT'ers relevant blijven in de veranderende markt en de vraag van klanten vervuld kan worden.

Nieuwe deuren worden geopend

Kunstmatige intelligentie (AI) en Large language models (LLMs)

De integratie van een data-gedreven Talentpool is een significante stap vooruit. Echter, potentie van deze tool reikt veel verder dan alleen het verbeteren van matching en forecasting. Door de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) en large language models (LLMs), kan de Talentpool organisaties transformeren op manieren die eerder onvoorstelbaar waren. Dit gaat niet alleen om het efficiënter maken van bestaande processen, maar ook om het ontsluiten van geheel nieuwe mogelijkheden binnen de recruitment en werving & selectie branche.



Analyseren en interpreteren

AI kan een cruciale rol spelen in het analyseren en interpreteren van de enorme hoeveelheden data die in de Talentpool worden opgeslagen. Door geavanceerde algoritmes te gebruiken, kunnen patronen en trends ontdekt worden die voor recruiters onzichtbaar blijven. Dit biedt recruiters diepgaande inzichten in de talentmarkt, zoals de opkomst van nieuwe vaardigheden, veranderende salarisverwachtingen, en (regionale) variaties in talentbeschikbaarheid.

Lagere costs per hire

De integratie van AI en LLMs in de Talentpool biedt organisaties een aanzienlijk competitief voordeel. Het maakt niet alleen het recruitmentproces efficiënter, maar verhoogt ook de kwaliteit van de plaatsingen. Dit resulteert in lagere 'costs per hire', een hogere retentie van werknemers en een sterkere positie in de markt.

Innovaties die verder gaan

Bovendien kunnen organisaties door het gebruik van AI en LLMs ook nieuwe deuren openen naar innovaties die verder gaan dan recruitment alleen. Denk aan geautomatiseerde loopbaanontwikkelingstrajecten, gepersonaliseerde trainingsprogramma's en zelfs voorspellende analyses voor organisatorische groei en strategie. De Talentpool wordt zo niet alleen een instrument voor het heden, maar een strategische asset voor de toekomst.

Hoe nu verder?



Mooie beloftes natuurlijk, maar het idee van het daadwerkelijk implementeren van een data-gedreven Talentpool geeft organisaties vaak benauwde gevoelens. Vragen die vaak opkomen zijn:



Welke data is nodig voor het hebben van een volledig overzicht?



Hoe kunnen we data uit verschillende systemen samenbrengen en deze inzichten gebruiken om onze organisatie te sturen?



Hoe en wanneer voldoet onze data aan de kwaliteitseisen om bruikbaar te zijn voor AI-toepassingen?



Zijn deze innovaties daadwerkelijk haalbaar voor mijn organisatie en niet alleen weggelegd voor de 'grote jongens'?



Hoe zit het met de wet en regelgeving rondom het gebruik van deze data in een talentpool & data warehouse?

Een digital partnership

Gelukkig zijn er organisaties zoals Flawless Workflow die organisaties hiermee helpen. Centraal in onze aanpak staat het creëren van een effectieve en robuuste data-managementstrategie. Flawless Workflow profileert zich als een partner en gaat samen met uw organisatie de uitdaging aan om data-gedreven en toekomstbestendig te werk te gaan. Ons zogenoemde Strategic Partnership heeft al tal van organisaties geholpen data-gedreven te werken. Omdat wij geloven in het zijn van een IT-Partner in plaats van een IT-leverancier, blijven we betrokken en zijn we bezig om met hen de volgende stappen te zetten en nieuwe deuren te openen. Benieuwd wat wij voor jouw organisatie kunnen betekenen? Neem gerust eens contact op en we bespreken de mogelijkheden!





Meer weten? Contacteer ons



0853 033 474



www.flawlessworkflow.com