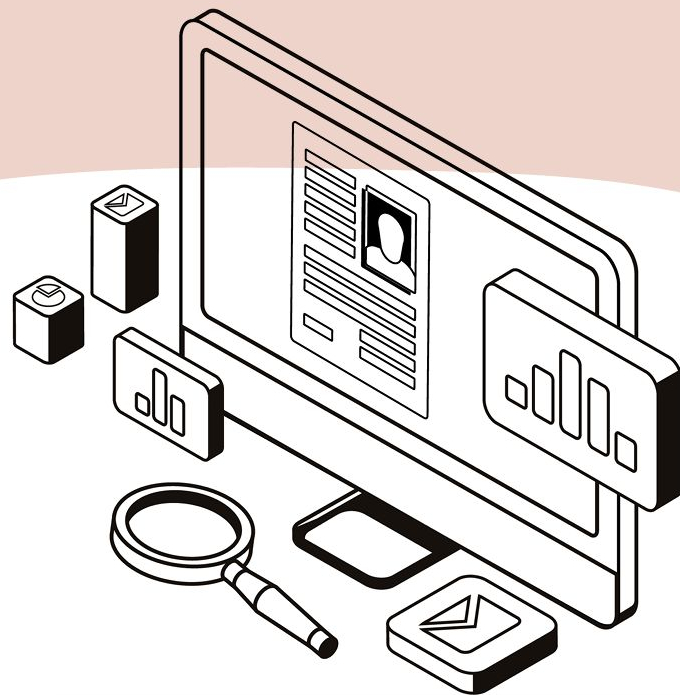


Webinar

INCLUSIEVE WERVING EN SELECTIE

WOMEN
INC
●



Emma Lok

Directeur strategie &
communicatie WOMEN Inc.



Feiten

- De helft van de bevolking is vrouw.
- Het totaal onbenut arbeidspotentieel onder vrouwen is 13%.
- Er zijn in Nederland meer CEO's die Peter heten dan CEO's die vrouw zijn.

Feiten

- 87 duizend 50-plussers zitten werkloos thuis.
- 25% van de bevolking heeft een migratieachtergrond en slechts 2% van de leidinggevenden in het bedrijfsleven heeft een migratieachtergrond.
- 7% van de beroepsbevolking heeft een arbeidsbeperking. Bij organisaties die iemand met een arbeidsbeperking in dienst hadden, is dit aandeel slechts 3% van het personeelsbestand.

Er is winst te behalen:

- Aantrekken en behouden van talent en ervaring.
- Bedrijven met meer diversiteit hebben meer financieel succes.

‘Welk antwoord past bij jouw kennisniveau over over kunstmatige intelligentie en de inzet hiervan bij werving en selectie?’

- Ik heb nog geen kennis
- Ik heb een beetje kennis
- Ik heb veel kennis

Gebruiken jullie algoritmes in jullie werving- en selectieprocedures?

- Ja, alleen in de wervingprocedure
- Ja, alleen in de selectieprocedure
- Ja, bij zowel de werving- als selectieprocedure
- Nee, onze werving en selectie zijn 100% mensenwerk

Elmer Burke

Plaatsvervangend directeur

Directie Emancipatie, ministerie OCW

WOMEN
INC

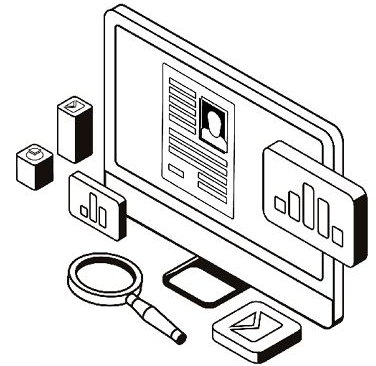
AI, GENDER EN DE ARBEIDSMARKT

Verkenndend onderzoek
naar de kansen en risico's
van Artificial Intelligence
voor vrouwen op de arbeidsmarkt

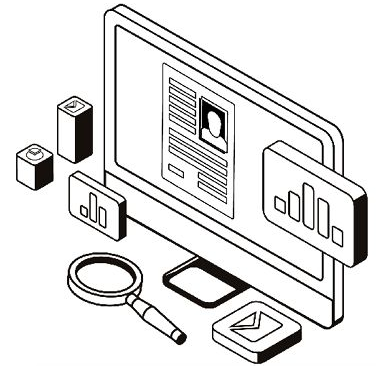
Suzan Steeman

Coördinator redactie en
specialist arbeidsmarkt
WOMEN inc.

Artificial Intelligence = machines/computers/systemen die functies nabootsen die we toeschrijven aan de menselijke geest, zoals leren en problemen oplossen.



Een algoritme = een reeks instructies die een computer vertelt wat het moet doen. Het doel van een algoritme is een probleem oplossen.



De kansen van AI in werving en selectie:

- Opmars van AI in werving en selectie: 57% van de HR professionals wil het de komende jaren vaker inzetten.
- Meer efficiëntie en kostenbesparing.

De risico's van AI in werving en selectie

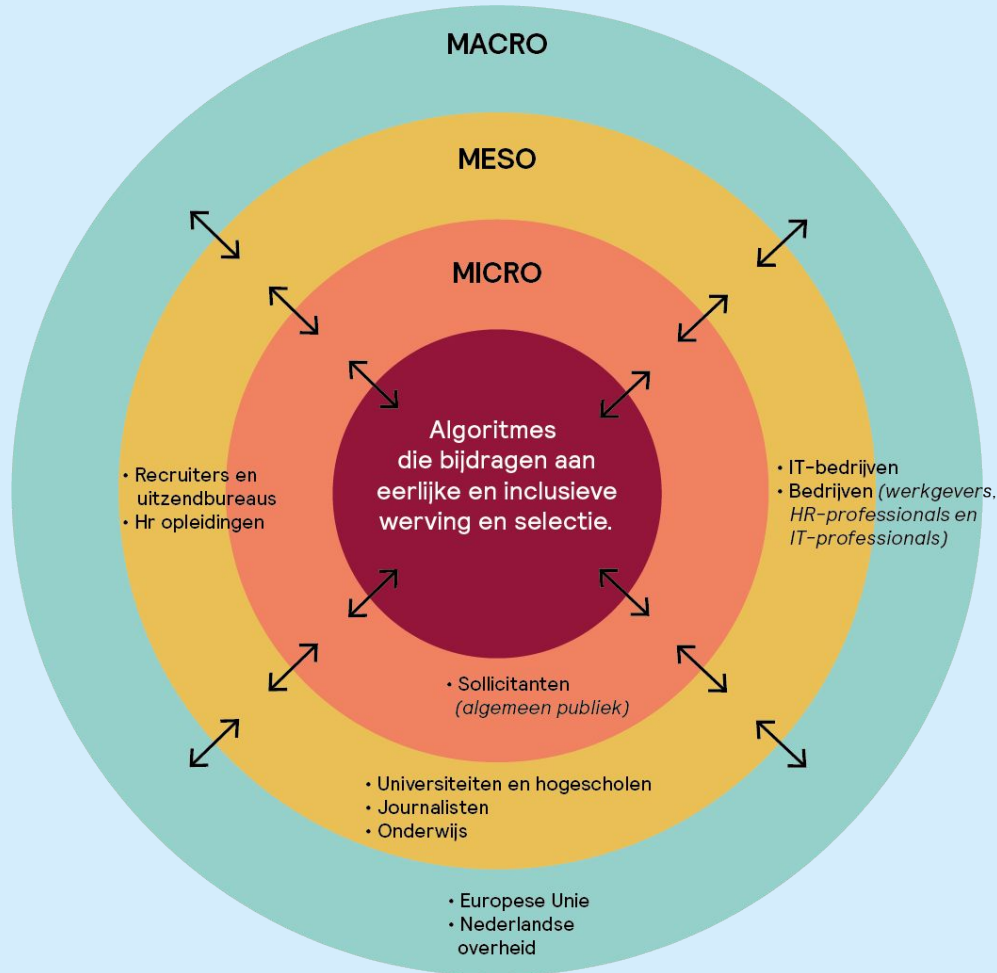
- Transparantie ontbreekt > algoritmes kunnen een black box zijn.
- Historische data is niet neutraal.

“Ik had een gesprek met een start-up. Zij wilden precies de eigenschappen meten van de huidige high potentials in de organisatie. Ze hadden zich niet beseft dat dit betekent dat degenen die ze vanaf nu aannemen kopieën zijn van degenen die nu high potential zijn. Daar was niet eens over nagedacht. Dat is een probleem.”

- JANNEKE OOSTROM, VU AMSTERDAM -

Risico's voorkomen door:

1. Meer bewustwording over gebruik algorithmic bias.
2. Meer transparantie over de gebruikte data en opbouw van het algoritme.
3. Monitoren van de output en bijstellen van het algoritme.



Actie nodig van:

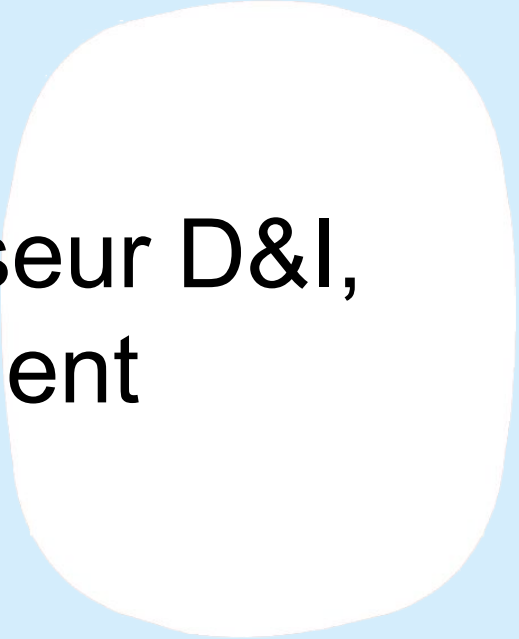
- Overheid
- Werkgevers
- IT-ers
- HR professionals
- Onderwijs
- etc.

Wat kan jouw organisatie doen?

- Zet gebruik AI en algorithmic bias op de agenda.
- Onderzoek het gebruik en de gevolgen in eigen organisatie.
- Zorg voor goede samenwerking tussen makers van algoritmes en de HR-afdeling.
- Maak medewerkers bewust van de risico's en kansen van AI.
- Ontwikkel een visie op inclusieve werving en selectie waar AI een rol in speelt.

Najat Saidi

Oprichter en Adviseur D&I,
Diversity Recruitment



Hét magazine over inclusief werkgeverschap

Zo werkt het

Gender en de
arbeidsmarkt

Werknemers aan
het woord

"Zij heeft iets en daar
moeten we wel rekening mee
houden"



INCubatorsnetwerk:

GEÏNTERESSEERD?

Wil je meer weten of je aansluiten bij het INCubator netwerk? Neem dan contact op met Karlijn Straver (Projectleider thema Werk) via karlijn@womeninc.nl



Masterclasses: www.loketinc.nl

**MASTERCLASS
INCLUSIEVE
MEDIA / COMMUNICATIE**

**MASTERCLASS
INCLUSIEF
WERKGEVERSCHAP**

**MASTERCLASS
INCLUSIEF
LEIDERSCHAP**

Bedankt!

