

Bijna zes op tien Belgische HR-professionals zien opkomst Artificiële Intelligentie als een bedreiging voor jobverlies

- Meer dan een op twee Belgische HR-professionals gelooft niet in creatie van nieuwe jobs door opkomst van AI
- De helft van de Belgische HR-professionals vreest schrappen van banen binnen eigen HR-departement door opkomst AI
- Belgische HR-professionals geloven wél dat AI helpt om HR strategischer te maken
- De volledige studie kan hier gevonden worden: <http://go.sdworx.com/nl-BE/AI-survey>

Brussel, 12 december 2017 – Meer dan de helft van de Belgische HR-professionals (53,9%) gelooft dat de opkomst van Artificiële Intelligentie (AI) niet zal leiden tot meer jobs in hun sector tegen 2025. Belgische HR-professionals zijn hierin heel wat pessimistischer dan hun collega's in andere landen, waar gemiddeld 32,1% niet gelooft in nieuwe jobs door AI. Wel denken Belgische HR-professionals dat AI de invloed van HR op de business van het bedrijf kan versterken. Dat blijkt uit een bevraging door iVOX in opdracht van de HR-dienstverlener SD Worx bij duizend HR-professionals in België, Nederland, Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Bedrijven zetten massaal in op digitalisering en maken meer en meer gebruik van computergestuurde processen in hun verschillende departementen. Hierbij wordt ook steeds meer ingezet op Artificiële Intelligentie. Met AI neemt technologie (deels) autonome beslissingen, waardoor de tussenkomst van mensen niet meer nodig zal zijn. HR-professionals die AI toepassen, doen dat vooral om bijvoorbeeld cv's te screenen zonder menselijke tussenkomst, boodschappen via sociale media automatisch te versturen naar specifieke doelgroepen en voor de opleiding en ontwikkeling van medewerkers.

AI zal negatief effect hebben op jobcreatie

Belgische HR-professionals zijn pessimistisch over de perspectieven die Artificiële Intelligentie biedt voor jobs in hun sector tegen 2025. Slechts een kwart van de ondervraagde Belgische HR-professionals denkt dat AI zal leiden tot meer jobs; meer dan de helft (53,9%) gelooft dat AI niet tot nieuwe jobs zal leiden. 56,5% gelooft zelfs dat AI banen zal doen verloren gaan. Iets minder dan een kwart denkt dat dit niet zal leiden tot jobverlies¹. Hiermee zijn Belgische HR-professionals duidelijk minder optimistisch over de potentiële jobcreatie dankzij AI dan hun collega's in Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk (25% voor België tegenover gemiddeld 50% voor de andere landen).

¹ In de studie werden twee aparte vragen gesteld. Een eerste vraag onderzocht of AI jobs nieuwe jobs zal creëren binnen HR. Een tweede vraag peilde of AI jobs zou kunnen doen verdwijnen in HR. De optelsom is hierdoor niet noodzakelijk 100%.

	BELGIË		EUROPA	
	AI zal leiden tot een toename van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot het verlies van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot een toename van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot een verlies van jobs tegen 2025
Niet akkoord	53,9%	23,2%	32,1%	22,5%
Neutraal	12,0%	12,9%	13,8%	14,2%
Akkoord	25,0%	56,5%	50,4%	59,5%
Geen opinie	9,2%	7,4%	3,7%	4,7%

Tabel 1: invloed van AI op jobcreatie en verlies tegen 2025

Belgische HR-professional vreest negatief effect AI op tewerkstelling in hun HR-departement

De Belgische HR-professionals zijn eveneens pessimistisch over de impact van Artificiële Intelligentie op jobs binnen hun HR-departement. 63,5% gelooft dat AI in de komende jaren niet zal leiden tot jobcreatie, terwijl 54,9% gelooft dat AI zal leiden tot het verlies van jobs². Hiermee zijn ze aanzienlijk minder optimistisch over jobcreatie dan de rest van de Europese landen, waar slechts 40,5% gelooft dat er geen nieuwe jobs zullen bijkomen in hun HR-departement. 56,6% van de Europese HR-professionals gelooft echter dat er door AI jobs verloren zullen gaan, wat vergelijkbaar is met het Belgische resultaat (58,1%).

	BELGIË		EUROPA	
	AI zal leiden tot een toename van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot het verlies van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot een toename van jobs tegen 2025	AI zal leiden tot een verlies van jobs tegen 2025
Niet akkoord	63,5%	22,3%	41,2%	23,3%
Neutraal	15,4%	12,8%	15,2%	16,9%
Akkoord	14,0%	58,1%	40,5%	56,6%
Geen opinie	7,1%	6,8%	3,1%	3,2%

Tabel 2: invloed van AI op jobcreatie en verlies van jobs in hun HR-departement tegen 2025

² In de studie werden twee aparte vragen gesteld. Een eerste vraag onderzocht of AI jobs nieuwe jobs zal creëren binnen HR en een tweede vraag peilde of AI jobs zou kunnen doen verdwijnen in HR. De optelsom is hierdoor niet noodzakelijk 100%.

AI kan HR wél belangrijker maken

Ondanks de negatieve verwachtingen van AI op HR-jobs, gelooft 58,1% van de Belgische HR-professionals wel dat AI de kans biedt om de impact van het HR-departement te vergroten in de business van hun bedrijf, terwijl slechts 24,8% AI als een bedreiging ziet. Dit laatste is in tegenstelling met de rest van Europa, waar 43,3% AI als een bedreiging ziet³. Meningeën onder de Belgische HR-professionals zijn echter verdeeld over de impact die AI zal hebben op de rol van het HR-departement binnen het bedrijf. 32,9% gelooft dat de rol van HR zal toenemen, 25,1% denkt dat de rol zal verkleinen en 41,9% denkt dat AI geen invloed zal hebben op het belang van HR binnen het bedrijf.

AI heeft niet alleen invloed op creatie/verlies van jobs

Belgische HR-professionals zijn er ook van overtuigd dat AI alle HR-processen zal beïnvloeden. Voornamelijk 'Tijd en Aanwezigheid', 'Rekrutering en Selectie', 'Leren en Ontwikkeling' en 'Performance Management' zullen volgens de Belgische ondervraagden evolueren onder de invloed van AI.

Tot slot geven de Belgische HR-professionals aan dat ze op andere competenties zullen gaan rekruteren, als gevolg van AI. Met name de vaardigheid om complexe problemen op te lossen, servicegerichtheid, cognitieve flexibiliteit en people management zullen aan belang winnen.

“Dat de HR professional nog geen compleet helder beeld heeft van welke impact Artificiële Intelligentie zal hebben op HR wat betreft jobverlies of -creatie, of op hoe ons werk zal veranderen, verbaast niet helemaal. Het ligt in lijn met eerdere studies rond digitalisering in het algemeen. Computers zullen nog niet gauw iedereen op de werkvloer vervangen en het menselijke aspect blijft enorm belangrijk in HR. Wel is het duidelijk dat AI heel veel potentieel biedt aan de HR-manager om meer strategisch te werken dan ooit tevoren. Hetzelfde zien we vandaag al bij onze klanten die hun HR-beleid bepalen of bijsturen op basis van predictieve analyse”, zegt Jan Laurijssen, managing consultant bij SD Worx.

Meer informatie?

Pieter Goetgebuer, Persverantwoordelijke SD Worx
T +32 (0)3 201 76 68 / M +32 (0)497 45 36 73
Mail to pieter.goetgebuer@sdworx.com

Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en HR, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, HR, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. Vandaag vertrouwen meer dan 63.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 3.900 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen, waaronder België (HQ), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,25 miljoen werknemers en boekte in 2016 een omzet van €397 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.be

³ In de studie werden twee aparte vragen gesteld. Een eerste vraag onderzocht of AI jobs nieuwe jobs zal creëren binnen HR en een tweede vraag peilde of AI jobs zou kunnen doen verdwijnen in HR. Hierdoor moet de optelsom geen 100% zijn.