

De voordelen van AI-implementatie versnellen:

bouwen aan een agentische toekomst waarin mensen centraal staan



In het **Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland en Nederland** noemt bijna de helft (49%) van de CPO's en HR-leiders het opschalen van AI als topprioriteit — een duidelijke verschuiving van experimenteren naar uitvoeren. (YouGov, 2025)

AI verandert vandaag al hoe organisaties talent aantrekken, binden en ontwikkelen. Maar zonder vertrouwen, integriteit en bereidheid binnen de organisatie en bij de medewerkers, kan AI het vertrouwen sneller ondermijnen dan dat het waarde creëert.

In het VK, Frankrijk, Duitsland en Nederland zien we dat: het tempo van adoptie, het vertrouwen van medewerkers en de mate van gereedheid lopen sterk uiteen. Kunstmatige intelligentie is geen toekomstmuziek meer voor HR — het is realiteit.

Toch draait de weg naar een AI-gedreven toekomst niet alleen om technologie. Het gaat om vertrouwen, samenwerking en de bereidheid van HR, IT en andere afdelingen om samen verantwoord te innoveren.

In het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland en Nederland erkennen HR-leiders dat de agentische toekomst essentieel is voor hun concurrentiepositie. Tegelijkertijd blijven het implementatietempo, het vertrouwen van medewerkers en de organisatorische gereedheid sterk variëren.

Succesvolle opschaling van AI vraagt om leiders die bereid zijn te investeren in hun eigen ontwikkeling en in de bijscholing van hun teams.

De implementatie van technologie is geen eenvoudige opgave, het is een transformatie die leiderschap vereist. CHRO's en talentmanagers moeten actief verandering bevorderen en de toon en richting bepalen voor de wijze waarop hun functies en de bredere organisatie de toekomst omarmen.

Het Workplace Learning Report 2024 benadrukt dat AI-kennis een van de belangrijkste leerprioriteiten is voor HR, naast leiderschap en data-kennis, maar minder dan 40% van de HR-leiders in EMEA noemde 'AI- en technologische kennis' in de top drie van vaardigheden die nodig zijn om hun organisaties vooruit te helpen. Om transformatie op grote schaal mogelijk te maken, moeten leiders AI-gereedheid daarom beschouwen als een culturele vaardigheid, niet als een programmeervaardigheid, en moeten ze praktijkgericht leren en bijscholing stimuleren.

Hieronder wordt beschreven hoe vooruitstrevende organisaties dit in de praktijk brengen. [Saint-Gobain](#) maakt gebruik van LinkedIn om managers en talentteams bij te scholen als onderdeel van een digitale transformatie. Hierdoor kunnen ze data gedreven menselijke beslissingen nemen. Ondertussen integreert [Octopus Energy](#) constant leren en ontwikkelen en AI-gestuurde tools in de wervingsprocessen om recruiters te ondersteunen bij het focussen op wat het belangrijkste is: de connectie met kandidaten en de kwaliteit van de werving.

Dit bewijst dat echte verandering begint bij leiders die investeren in AI-geletterdheid en ontwikkeling — de rest volgt vanzelf.

AI is niet langer optioneel, maar de waarde ervan wordt bepaald door vertrouwen en kennis. In heel

EMEA is het enthousiasme om AI in processen te implementeren groot, maar de mate van gereedheid blijft ongelijk. (YouGov 2025 toont aan) Ons onderzoek toont aan dat 49% van de HR-leiders in het Verenigd Koninkrijk prioriteit geeft aan het opschalen van AI, vergeleken met 28% in Duitsland en Frankrijk en 19% in Nederland. Terwijl sommige leiders prioriteit geven aan het opschalen van AI, zijn andere terughoudender.

Terwijl we proberen te achterhalen waarom dat zo is, zien we dat een gebrek aan AI-vaardigheden en -kennis een opkomende trend is geworden. Uit onze LinkedIn Talent Campaign 2025 blijkt dat bijna 3 van de 4 respondenten het erover eens is dat ze hun AI-vaardigheden moeten verbeteren om een effectieve HR-leider te zijn. Het rapport Global Talent Trends 2024 toonde ook aan dat 'de meeste organisaties nieuwsgierig en enthousiast zijn over het potentieel van AI, maar niet goed weten hoe ze dat potentieel in de dagelijkse praktijk kunnen realiseren'. Dit zou kunnen verklaren waarom de opschaling van AI in sommige regio's traag verloopt.

AI en HR-technologie leveren alleen waarde op als mensen er vertrouwen in hebben, het begrijpen en gebruiken. CPO's, CHRO's en leidinggevendenden dienen net zo actief te investeren in kennis en vertrouwen als in infrastructuur en tools, om een succesvolle implementatie van AI en HR-technologie te waarborgen. Door prioriteit te geven aan kennis, goed bestuur en transparantie, zetten ze implementatie om in empowerment en creëren ze werkplekken die klaar zijn om te floreren in het agentische tijdperk.

Gedeelde verantwoordelijkheid tussen HR- en IT-functies is essentieel om met vertrouwen te kunnen opschalen.

Om een agentische toekomst mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat HR- en IT-functies nauw samenwerken. CPO's, CHRO's en talentmanagers moeten de taal van gegevensmodellen en architectuur leren, terwijl IT moet erkennen hoe technologische keuzes van invloed zijn op het vertrouwen en de cultuur van het personeel. In het onderzoek van YouGov waren HR-leiders in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland het er volledig over eens dat HR en IT nauwer moeten gaan samenwerken om AI en de transformatie van de werkplek te ondersteunen.

Belemmeringen voor vooruitgang: druk op het rendement op investering, vaardigheidskloven en verandermanagement

Ondanks het sterke momentum blijven er problemen bestaan. Volgens YouGov 2025 worden organisaties in EMEA geconfronteerd met een aantal belemmeringen bij het realiseren van hun prioriteiten, van 'moeilijkheden om het rendement op investeringen aan te tonen' in Frankrijk (33%) tot 'een tekort aan vaardigheden binnen de organisatie' in het Verenigd Koninkrijk (38%) en 'werknemers die zich verzetten tegen verandering' in Duitsland (31%).

Leidinggevend en moeten nu aantonen dat ze meer impact hebben dan alleen snelheid. Ze moeten AI-initiatieven koppelen aan zakelijke KPI's, zoals de kwaliteit van nieuwe medewerkers, het behoud van personeel en de betrokkenheid en de flexibiliteit van het personeelsbestand. Op die manier wordt AI in personeelsfuncties gezien als een waardeverhogende factor en niet alleen als een kostenbesparende tool.

Van visie naar actie: vijf stappen voor CPO's en talentmanagers om de implementatie van AI te versnellen

- 1. Voer een AI-gereedheidsaudit uit:** beoordeel waar HR-processen het meest kunnen profiteren van agentische technologieën. Breng elk aspect in kaart op basis van impact versus risico om het rendement op investering (ROI) te bepalen, inclusief de volledige waarde van de implementatie van AI in HR, en eventuele vaardigheidskloven in kennis die een belemmering kunnen vormen voor vooruitgang.
- 2. Investeer in gelaagde AI-geletterdheid:**
 - Leg de basis voor HR: met aandacht voor verantwoord gegevensgebruik, AI-principes en de basisprincipes van het interpreteren van AI-gestuurde inzichten.
 - Ontwikkel toolkits voor leidinggevend en: bied begeleiding bij het coachen van teams met AI-tools, het stellen van de juiste vragen over vooroordelen in gegevens en het integreren van controlepunten voor verantwoord gebruik in de besluitvorming.
 - Bied microlearning aan voor medewerkers, gericht op-dagelijks-gebruik, van het begrijpen en implementeren van door AI-ondersteunde workflows om tijd vrij te maken voor werk met een hogere-toegevoegde waarde.
- 3. Creëer en ondersteun multifunctionele AI-raden:** vorm speciale groepen waarin HR-, IT- en juridische leiders samenkomen om verantwoorde AI-normen te definiëren, toezicht te houden op de due diligence van leveranciers, de resultaten van het gebruik van AI-tools te monitoren en transparante bestuurskaders op te zetten. Zorg ervoor dat raden regelmatig bijeenkomen om de voortgang te evalueren, risico's aan te pakken en updates binnen de organisatie te communiceren om het vertrouwen en de afstemming te behouden.
- 4. Communiceer vanuit een mensgericht perspectief:** positioneer de agentische toekomst als een manier om mensen te versterken door middel van augmentatie, dat wil zeggen ze te ondersteunen bij het focussen op mensenwerk met meerwaarde. Gebruik transparante, op verhalen gebaseerde communicatie om te laten zien hoe AI medewerkers ondersteunt, hun impact versterkt en de samenwerking verbetert, in plaats van AI te beschouwen als een vervanging voor hun rol. Zorg ervoor dat veelgestelde vragen worden beantwoord en dat er binnen de hele organisatie een gevoel van zekerheid heerst.
- 5. Test en schaal opzettelijk:** begin met gebruiksscenario's met een grote impact en een laag risico, zoals het plannen van sollicitatiegesprekken, het automatiseren van eerste screeningstaken of het beoordelen van kandidaatprofielen. Houd de implementatie, nauwkeurigheid en doorlooptijd bij om tastbare resultaten te demonstreren en gebruik bewezen cases als leidraad voor een grootschalige implementatie binnen de hele onderneming.

De aanpak van LinkedIn: betrouwbare, verantwoorde AI voor talent

Het principe van LinkedIn is mensen voorop: technologie moet ondersteunen, niet vervangen. Onze AI-tools vereenvoudigen workflows, verminderen handmatige inspanningen en ondersteunen organisaties bij het nemen van snellere, eerlijkere wervingsbeslissingen, waarbij transparantie en menselijk toezicht centraal staan.

LinkedIn Wervingsassistent (LIHA), de enige AI-agent voor recruiters die wordt aangedreven door het meest dynamische talentnetwerk ter wereld, ondersteunt teams om sneller te werken en tegelijkertijd menselijk te blijven. Het ondersteunt gesprekken, het zoeken naar kandidaten, het evalueren van sollicitanten en door AI aangestuurde berichten, waarbij het leert van de acties van recruiters om betere matches te vinden en de werkdruk te verminderen. Het resultaat: snellere, hoogwaardigere wervingen en meer tijd om aandacht te besteden aan de relaties met kandidaten en belanghebbenden.

AI-ondersteunde berichten en AI-ondersteund zoeken stroomlijnen het wervingsproces verder door de eerste stappen te automatiseren zonder dat dit ten koste gaat van de persoonlijke benadering of nauwkeurigheid. Recruiters kunnen snel gepersonaliseerde berichten opstellen en kandidaten vinden die aan genuanceerde criteria voldoen, waaronder vaardigheden en ervaringen die mogelijk niet in traditionele profielen worden vermeld.

Samen weerspiegelen deze innovaties de principes van LinkedIn voor verantwoord gebruik van AI, waarbij wordt gewaarborgd dat elke oplossing transparant en eerlijk is en gebaseerd op menselijke oordelen. Het doel is eenvoudig: talentleiders helpen om met vertrouwen, snelheid en zekerheid het toekomstige personeelsbestand op te bouwen.

Conclusie: van pilots naar door mensenaangestuurde transformatie

Organisaties die de voordelen van AI versnellen, zullen het beschouwen als een door mensen aangestuurde evolutie, niet als een uitsluitend technologisch project. De implementatie van AI is afhankelijk van bestuur, kennis en samenwerking, met CPO's en HR-leiders aan het roer. LinkedIn-inzichten 2025 toont aan dat organisaties die zowel digitale als mensgerichte capaciteiten ontwikkelen, al toonaangevend zijn op het gebied van flexibiliteit en personeelsbehoud.

De volgende fase is de overgang van experimenteren naar implementeren: het integreren van agentische technologieën in de hele talentcyclus met duidelijke richtlijnen en gedeelde verantwoordelijkheid. Dat vereist leiderschap, sterke HR-IT-partnerschappen en transparante communicatie die vertrouwen wekt.

Organisaties die de voordelen van AI daadwerkelijk versnellen, zullen het niet uitsluitend als een technologisch initiatief beschouwen. Ze zullen het beschouwen als een beweging waarbij mensen voorop staan, een beweging die vertrouwen, capaciteiten en samenhang tussen functies bevordert. Met geletterdheid, bestuur en HR-IT-partnerschap als kernwaarden kunnen leiders in EMEA de overstap maken van pilots naar impact op ondernemingsniveau, waarbij zowel prestaties als vertrouwen in gelijke mate worden gerealiseerd.

Bronnen

- [LinkedIn Global Talent Trends 2024](#)
- [LinkedIn Workplace Learning Report 2024](#)
- [LinkedIn Wervingsassistent-productnieuws 2025](#)
- [Principes van LinkedIn voor verantwoordelijk gebruik van AI](#)
- YouGov 'Leiden in tijden van verandering' 2025
- LinkedIn-talentencampagne 2025
- Inzichten van LinkedIn-platform 2025

Methodiek

Gegevens uit enquêtes

- **LinkedIn-talentencampagne 2025**
Onderzoekperiode: 18 november 2024 - 18 december 2024. Publicatiedatum: januari 2025. 8035 HR-professionals en leiders op het gebied van talentwerving in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Duitsland, Spanje, Ierland, Nederland, Italië en Zweden (18+). Onderzoek onder consumenten en internationale HR-professionals: dit onderzoek is uitgevoerd door Censuswide.
- **YouGov 'Leiden in tijden van verandering' 2025**
Onderzoeksdatum: 9 juli 2025 – 29 juli 2025. 883 HR-leiders (Chief Human Resources Officers, Chief People Officers, Chief Talent Officers) op C-niveau van bedrijven met wereldwijd meer dan 500 werknemers.
- **Inzichten van LinkedIn-platform 2025**
De gegevens weerspiegelen alle activiteiten van LinkedIn-leden vanaf augustus 2025. De gedragsinzichten voor dit rapport zijn afgeleid van miljarden gegevenspunten die zijn gegenereerd door 1 miljard leden, 14 miljoen vacatures en 5 miljoen profielupdates per minuut.