

Een sollicitatiegesprek met een robot?

Steeds meer bedrijven laten de eerste selectieronde afnemen door een robot. AI-interviewers zoals ‘Alex’ beoordelen kandidaten via video of stem en blijken verrassend doeltreffend. En wat meer is: onderzoek van de Erasmus Universiteit toont zelfs aan dat sollicitanten liever met een robot praten dan met een mens. Al zijn er toch nog enkele nuances. “Kunnen we wel spreken over een echt gesprek?”

Tekst: William Visterin

Hoe is een sollicitatie met een AI-bot? De Britse krant *The Telegraph* deed onlangs de test. Je wordt niet begroet door een persoon, maar door een statische foto van een vrouw die zichzelf voorstelt als Alex. Geen small talk bij het begin, maar meteen gerichte vragen over de invulling van de job.

AI ALS POORTWACHTER

In werkelijkheid is interviewer Alex een product van het Tsjechische bedrijf Talentpilot. Alex stelt vragen, noteert antwoorden en scoort de kandidaat. Binnen het uur volgt de feedback: ‘Je scoorde 80 procent en mag door naar de volgende ronde.’

Talentpilot belooft naar eigen zeggen 27 procent minder verkeerde aanwervingen. “Binnen enkele jaren zijn alle eerste interviews geautomatiseerd”, voorspelt Tom Zrubecky, CEO van Talentpilot. “AI maakt het haalbaar om elke kandidaat evenveel aandacht te geven”, zo luidt zijn visie.

Dat toenemend aantal kandidaten speelt een

belangrijke rol. Alleen al in het Verenigd Koninkrijk verdrievoudigde het aantal sollicitaties per openstaande job het afgelopen jaar. De oorzaak is niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook de AI-tools waarmee werkzoekenden in seconden tientallen cv’s genereren.

AI ALS JOBVERSNELLER

Dat AI-interviews iets zijn om rekening mee te houden, blijkt intussen ook uit een onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam in samenwerking met de University of Chicago Booth School of Business. De onderzoekers analyseerden ruim 70.000 sollicitaties bij een groot Europees rekruteringsbedrijf. Kandidaten werden willekeurig toegewezen aan een interview met een mens, met AI óf kregen de keuze tussen beide.

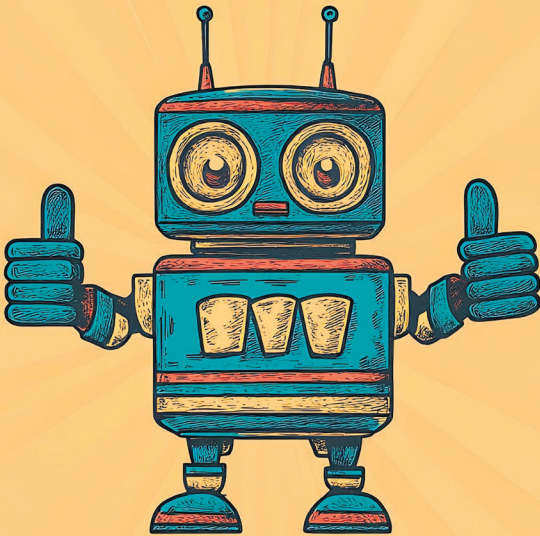
De resultaten zijn opvallend: sollicitanten die door AI werden geïnterviewd, kregen 12 procent vaker een jobaanbod en bleven vaker langer dan een maand aan het werk. De tevredenheid over het interview

bleek vergelijkbaar met die bij menselijke recruiters. Het meest verrassende inzicht: 78 procent van de kandidaten kiest vrijwillig voor een gesprek met de AI-assistent. “Mits zorgvuldig ontworpen kan artificiële intelligentie een krachtig hulpmiddel zijn. En dit zonder dat dit ten koste gaat van de ervaring van de sollicitant”, klinkt het.

AI ALS EENRICHTINGSGESPREK

Toch wil de Nederlandse sollicitatie-expert Aaltje Vincent nog niet te hard van stapel lopen. “Bij het Erasmus-onderzoek gaat het om bureaurecruiters, en dat is toch vooral het voorportaal”, zo stelde ze in een LinkedIn-post. “Ik denk dat het resultaat bij corporate recruiters en hiring managers toch wel anders geweest zou zijn. Die doen in de praktijk meestal de eindselectie.”

En natuurlijk stel jij in een sollicitatiegesprek ook zélf vragen. “Jij kiest er ook voor om te gaan samenwerken of niet. Dan is het een echt gesprek. En geen eenrichtingsverkeer, zoals in een interview met een AI-voice-interviewer.”



**Vandaag
marketeer,
morgen
werfleider.**



**Jobat, voor elke
stap in je carrière.**



↑
**Ga voor een
job die nú bij
je past!**

Op jobat.be staan
duizenden jobs te
wachten op een match.
Surf snel naar jobat.be!

