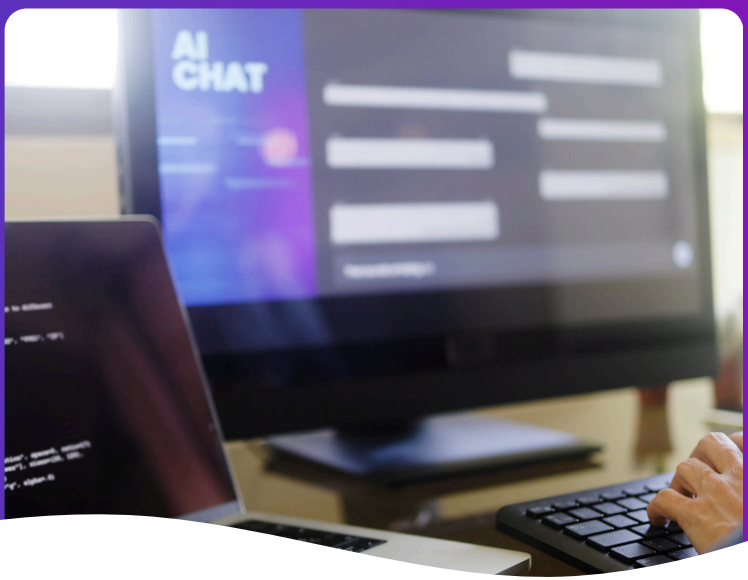
HÉT AI-MOMENT VOOR HR

Maak jouw organisatie AI-ready in 4 stappen

Een strategische gids voor HR om cultuur, skills en AI-adoptie te versnellen. Pak het stuur – voorkom achterstand.



treams

Je ziet het gebeuren

AI is geen toekomstmuziek meer. Het zit al in het werk van je collega's. Denk aan presentaties, rapportages, emails of voorstellen. Sommigen gebruiken tools als ChatGPT, Copilot of Gemini al dagelijks, anderen kijken de kat uit de boom.

Ondertussen gebeurt veel ad hoc en is er geen overzicht en inzicht. Managers vragen zich af wat mag. Medewerkers zijn er al mee aan de slag gegaan, of zien AI juist als een bedreiging. En jij als HR professional realiseert je dat dit vraagt om een structurele aanpak. Het gaat hier om meer dan een tooltje hier en daar; AI heeft impact op de organisatie en cultuur. En daar ben jij van!



We verzinnen het niet

Het gevoel van HR dat er 'iets moet gebeuren' is volkomen terecht.
De statistieken laten het zien:

67% van de medewerkers gebruikt AI en **88%** daarvan doet dit met **tools die ze zelf kiezen**

74% van managers vindt dat AI essentieel is om concurrerend te blijven, maar **68% mist visie of beleid**

64% zou iemand niet aannemen zonder AI-vaardigheden

Bron: Microsoft & LinkedIn, Work Trend Index 2024

Wat is het probleem?

Misschien staat AI al hoog op je HR agenda. Top! Maar misschien heb je nog geen duidelijk beeld bij hoe of wat en wacht je daarom nog even af. Dat is begrijpelijk, maar ook zonde, want zonder plan ontstaat een AI-wildgroei:

- Tools, zoals ChatGPT, worden ongebreideld ingezet zonder beleid of oog voor verificatie, privacy en security.
- Er is angst of weerstand bij medewerkers; wat betekent AI voor hun werk en toekomst?
- AI skills lopen uiteen, net als kansen. De een loopt vooruit, de ander wacht ontwikkelingen af.
- De organisatie mist snelheid en controle. AI ontwikkelingen gaan super-, supersnel. Zonder actie nu, mis je kansen en loop je meer risico.

De oplossing: een 4-stappenplan voor HR

HR is bij uitstek de partij die AI-adoptie kan begeleiden. Niet alleen met beleid of training, maar door een cultuur te bouwen waarin leren, experimenteren en ontwikkelen centraal staan.

Bij de ene organisatie zal dat eenvoudiger zijn dan bij de andere. Je hebt misschien te maken met verschillende digitale vaardigheden, soms weerstand tegen verandering, beperkte tijd en een snel veranderend AI-speelveld waar de regels, as we speak, worden geschreven.

Maar weet: je hoeft niet met grootschalige transformatietrajecten of ingewikkelde strategieën te komen. Je kunt gerichte, praktische stappen zetten, waar je vandaag al mee kunt beginnen!

STAP 1

Start met inzicht

Creëer overzicht en leg een stevige basis.

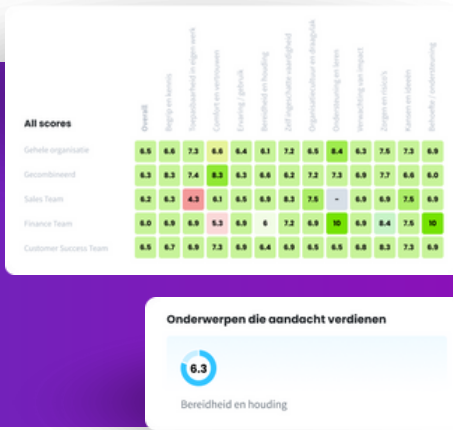
Wat je doet:

Start met een Quickscan
Wat is de huidige houding ten opzichte van AI en wie gebruikt al AI? We maken het je gemakkelijk: start vandaag nog met de gratis Treams Quickscan!

PROBEER DE QUICKSCAN ZELF

Krijg direct inzicht in het AI-gebruik met de Treams Quickscan

PROBEER HET GRATIS!



Bouw voort op de inzichten uit de quickscan met een stevig fundament:

Voer 1-op-1 gesprekken met sleutelfiguren
Spreek managers, tech savvies en voorlopers, maar ook tegenstanders. Verzamel context en input om draagvlak te creëren. Zorg ervoor dat gesprekken veilig voelen, zodat iedereen zich zonder bedenkingen kan uitspreken.

Stel vragen als:

- Wat betekent AI voor jou persoonlijk in je werk of vakgebied?
- Welke kansen of risico's zie jij?
- Hoe speelt dit onderwerp binnen jouw team?
- Ken je voorbeelden van collega's of andere organisaties waar AI juist wel, of juist niet goed heeft uitgepakt?
- Zijn er bezwaren, zorgen of vragen die je hoort of zelf hebt?
- Waar zit volgens jou de grootste weerstand?
- Hoe denk je dat we die kunnen begrijpen of wegnemen?

Wijs AI-ambassadeurs aan
Kies medewerkers die anderen kunnen inspireren en ondersteunen tijdens het AI-adoptie traject. Denk aan early adopters uit verschillende afdelingen.

Organiseer een kick-off
met leiders en AI-ambassadeurs. Zet het ‘waarom’ centraal: waarom is dit nu belangrijk? Waar zien we kansen, waar zien we risico’s? Is je organisatie groot genoeg, stel dan een multidisciplinaire AI projectgroep samen. Betrek IT en Legal.

Stel concrete doelen op drie niveaus:

- *Organisatie* (bijvoorbeeld: binnen 4 maanden hebben we een AI Playbook dat bekend is bij 100% van de medewerkers)
- *Team* (bijvoorbeeld: het team heeft binnen 3 maanden een sessie over het AI Playbook gehad en heeft minimaal 3 suggesties voor de toepassing van AI voor het eigen team)
- *Individu* (bijvoorbeeld: bij het uitwisselen van feedback heb je dit kwartaal minimaal 1x AI gebruikt om je feedback te optimaliseren).



STAP 2

Verkennen & experimenteren

Wek nieuwsgierigheid, bied kaders en ruimte om te leren.

Wat je doet:

Introductieworkshops per afdeling
Wat is AI? Wat kun je ermee in jouw werk? Wat zijn de risico's? Maak het concreet met voorbeelden uit het werkgebied. Neem resultaten uit de Treams Quickscan mee en bespreek waarom suggesties uit de scan wel of niet worden opgepakt.

Deel het AI Playbook
Met praktische voorbeelden, do's & don'ts, en afspraken over veilig gebruik. Bespreek de AI opties die binnen de organisatie bestaan, bijvoorbeeld bij het werken met feedback of het stellen van doelen. Benadruk dat AI zoals ChatGPT ondersteunend is en niet blindelings kan worden vertrouwd.

Werk met feedback
Laat je mensen experimenteren met het uitwisselen van feedback, met behulp van AI. In het Treams platform helpt AI je om feedback goed te formuleren, zodat de ontvanger er echt iets mee kan. Super belangrijk voor een lerende organisatie. Nog geen toegang tot het platform? No worries. Activeer een free trial zodat je mensen gelijk kunnen experimenteren.

Ludieke acties: 'AI Demo Friday'
Maak AI leerzaam en leuk! Voorbeelden:

- Teams delen in 10 minuten hun AI-experimenten. Zowel successen als mislukkingen. Dit normaliseert leren door proberen.
- Maak er inspirerende sessies van. Laat bijvoorbeeld filmpjes zien: wel of geen AI?
- Deel aansprekende AI voorbeelden (Coolblue had rond de Sinterklaasperiode ‘Chat G-Piet’ die gedichten kon maken bij aankopen), of organiseer een speeddating, waarbij mensen 15 minuten kunnen experimenteren met AI tools.

Train je ambassadeurs
Leer ze coachen en een voorbeeldrol vervullen. Geef ze concrete tools om collega's te helpen. Deel veelgestelde vragen en best practices onderling. Haal het net ook steeds weer op bij je ambassadeurs, zodat je zelf ook aangesloten blijft.

STAP 3

Implementeren & borgen

Integreer AI-gebruik in werkprocessen en cultuur.

Wat je doet:

Gebruik de bestaande gesprekscyclus
Laat AI-gebruik terugkomen in 1-op-1's en teamoverleggen. Stel vragen zoals: ‘Waar heb je deze week AI gebruikt?’ of ‘Welke taak zou je willen automatiseren?’

Haal actief feedback op
Wat motiveert? Wat remt af? Pas het programma aan op basis van wat je hoort. Gebruik zowel formele evaluaties als informele gesprekken.

Bied korte trainingen aan
Denk aan 30-minuten sessies over specifieke toepassingen. Bijvoorbeeld AI voor planning, communicatie, klantinteractie of data-analyse. Maak de sessies praktisch met hands-on oefeningen.

Train managers in AI-coaching
Maak AI een onderdeel van managementtraining. Geef je managers concrete gesprekshandvatten zodat ze het gebruik van AI kunnen monitoren en sturen, binnen de richtlijnen van je Playbook. Zorg dat ze alert zijn op mogelijkheden om het werk met AI te optimaliseren.



STAP 4

Evaluatie & doorontwikkeling

Meet het effect, vier het succes en bouw door.

Wat je doet:

Herhaal de 0-meting
Gebruik dezelfde quickscan om vooruitgang te meten. Zijn medewerkers bewuster, vaardiger en positiever geworden ten opzichte van AI?

Meet concrete impact
Hoeveel tijd is er bespaard? Welke processen zijn verbeterd? Zijn er nieuwe ideeën of innovaties ontstaan? Documenteer met cijfers en verhalen.

Organiseer een 'AI Success Stories' event
Laat medewerkers hun beste AI-ervaringen delen. Vier zowel grote doorbraken als kleine verbeteringen.

Verzamel feedback voor de toekomst
Wat werkte goed? Wat kan beter? Welke AI-tools verdienen meer aandacht? Waar ligt de volgende uitdaging?



Wat gebeurt er als je niets doet?

De realiteit is dat AI steeds meer wordt gebruikt, met of zonder HR-sturing. En het gaat snel. Actie wordt dus sowieso noodzakelijk en hoe langer je wacht, hoe groter de achterstand. Zonder actie krijg je:

- **Ongecontroleerd AI-gebruik** met veiligheids- en compliance-risico's. Je mensen gebruiken AI al, met alle risico's van dien.
- **Grote verschillen** tussen voorlopers en achterblijvers in je organisatie. NIet iedereen is zich ervan bewust dat AI hier en nu is. Betrek je mensen daarbij zodat ze meekunnen in de ontwikkelingen.
- **Gemiste kansen** voor efficiëntiewinst en innovatie. AI kan enorm helpen om sneller en beter je werk te doen. Zonde om daar geen gebruik van te maken.
- **Talent dat wegloopt** naar meer AI-progressieve werkgevers. AI skills zijn belangrijk, nu al. Zorg dat die skills kunnen worden benut.
- **HR wordt gezien als rem** op innovatie in plaats van enabler. Niet nodig!

De keuze is niet óf AI je organisatie beïnvloedt, maar hoe je daar als HR leiding aan geeft.

Veelgestelde vragen en praktische tips

Je zult ongetwijfeld voor- en tegenstanders tegenkomen. Vergeet niet: onbekend maakt onbemind. Je staat dus voor een nieuwe, soms misschien uitdagende, maar vooral ook inspirerende fase, waar je zelf ook nog vragen over kunt hebben. We tackelen er alvast een paar.

Hoe overtuig ik sceptische managers?

Start met data uit hun eigen afdeling. Laat zien hoeveel tijd zij en hun team besteden aan routinetaken die AI kan ondersteunen. Maak het persoonlijk relevant.

Hoe houd ik dit binnen budget?

Begin met gratis tools (ChatGPT, Copilot, Gemini, Claude). Of experimenteer met een free trial van Treams. Je kunt impact maken zonder grote investeringen te doen. Essentieel zijn de goede begeleiding en structuur.

Wat als medewerkers bang zijn voor banenverlies?

Wees transparant over de doelen: AI vervangt taken, niet mensen. Focus op hoe AI werk leuker en zinvoller maakt door routine weg te nemen. Deel succesverhalen van andere organisaties.

Natuurlijk kun je Treams als zo'n voorbeeldorganisatie aanhalen. Wij delen graag onze eigen ervaringen met je, want AI heeft ook ons werk anders, maar vooral slimmer en leuker gemaakt!

Wat als de IT-afdeling of Legal niet meewerken?

Betrek IT en Legal vanaf het begin. Maak duidelijk dat het niet om technische implementatie gaat, maar om cultuurverandering. Vraag hun advies over veiligheid en compliance.

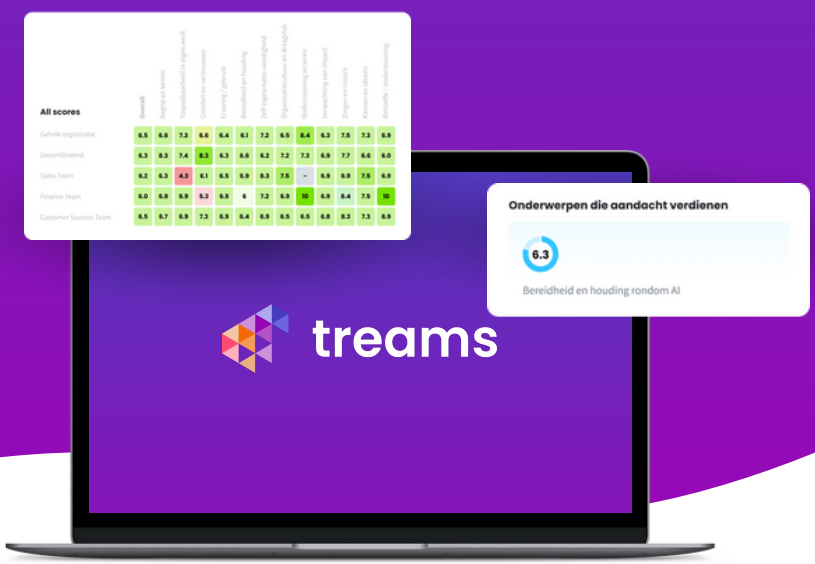
You are not alone

Jij kunt het verschil maken, maar je hoeft het natuurlijk niet helemaal alleen te doen. Door te faciliteren, richting te geven en mensen de ruimte te geven om te leren, word je de motor achter verantwoorde AI-adoptie. In onze klantcommunity vind je HR professionals die met dezelfde thema's bezig zijn als jij. Zoek elkaar op met al je vragen, best practices en overwegingen.

Tot slot: in het Treams platform zit AI al ingebouwd. Dus geen ingewikkeld gedoe maar gewoon veilig aan de slag. Een beeld bij wat dat inhoudt? We laten het je graag zien!

Boek een demo

Doe de gratis AI Quickscan



treams