



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
Belgium

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, ETHIEK EN HRM

HR PUBLIC – 7 .11. 2019

Guido De Clercq
Executive Director

HR ANALYTICS



- 1. Definitie** - “menselijk kapitaal”
- 2. Beoogde doelstellingen** - “creëren van best mogelijke werkplaats”
- 3. Hoe?** - data analyse in samenspraak met gesprekken en observaties op de werkvloer-
personeelssurveillance - datakwaliteit

HR ANALYTICS – 3 DIMENSIES



- 1. Declaratief** : verklaren van problemen
- 2. Predictief** : voorspellen van wat gaat gebeuren
- 3. Prescriptief** : model bepaalt wat bedrijf moet doen - bij. volledig digitale sollicitatie



HR-ANALYTICS - REALITEIT OF MYTHE?

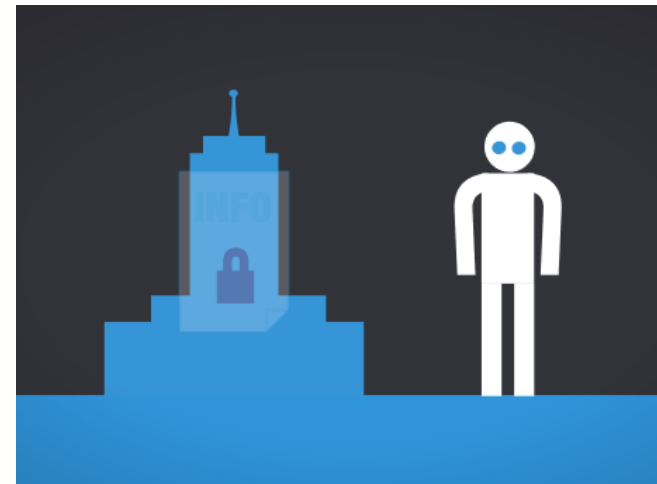
1. Evaluatie van de drie dimensies

- Kwaliteit van de data
- Aanwending in niet- HR gebieden, bijv. Cybersecurity
- Data analyse gecombineerd met menselijke interventies

2. Perceptie

3. Business/ markt ontwikkelingen

- SAP/ Qualtrics
- Deloitte / iNostix
- IBM





- 1. Ethische overwegingen** - ethische dilemma
- 2. Bedrijfswaarden** - bedrijfscultuur – governance - procedures en functies
- 3. Overleg werkgever / werknemers** - data analyse gecombineerd met overleg, gesprekken en observaties op de werkplek



- **Privacy en GDPR**

- juridisch kader en specifieke voorwaarden m.b.t. automatisering van verwerking van gegevens en van de daaruit voortvloeiende beslissingen
- belang van menselijk beoordelingsvermogen en intern menselijke relaties.



www.transparencybelgium.be

info@transparencybelgium.be

;

Guido De Clercq – Executive Director – guido.de.clercq – 02 893.25.84

© 2019 Transparency International Belgium. All rights reserved.