

EVIDENCE BASED WERKEN MET BEHULP VAN AI

Van onderbuik naar onderbouwd

Zijn er de afgelopen jaren HR-oplossingen geïmplementeerd in je organisatie die hoopvol leken maar teleurstelden? Als HR-professional wil je oplossingen die daadwerkelijk werken, maar in een markt vol beloftes en hippe tools is het lastig om onderscheid te maken tussen zin en onzin. ‘Evidence based’ werken helpt je scherper te kiezen. AI kan je hierin ondersteunen.

Evidence based werken is geen methode, maar een beroepshouding, waarbij je voortdurend vragen stelt, bronnen combineert en kritisch toetst wat echt werkt. Deze aanpak voorkomt dat je beleid ontwikkelt op basis van emotie, anekdotes of populaire trends. AI-tools, zoals in dit geval ChatGPT, kunnen je in drie stappen helpen om evidence based te werken.

Achterhaal de oorzaak van het probleem
Veel HR-beleid faalt door onbegrip over het probleem. Betrokkenen kijken bijvoorbeeld door een gekleurde bril, doen aannames of baseren zich op incidenten. Met de volgende prompt doorbreek je die tunnelvisie en voorkom je dat emotie of anekdotes je beleid bepalen:

Gedraag je als organisatiepsycholoog gespecialiseerd in gedragsanalyse. Ik wil voorkomen dat ik beleid maak op basis van aannames. Vraag me het probleem concreet te beschrijven en onderzoek met mij de mogelijke oorzaken. Stel kritische vragen over aanleiding, data (wie, hoe, representativiteit, meetwijze) en analyseer of mijn verklaringen de enige zijn. Ondersteun dit met actuele inzichten uit HRM, organisatiekunde of psychologie. Geef links naar relevante

literatuur of meta-analyses. Vraag door tot duidelijk is wat ik verder moet onderzoeken om tot de échte oorzaak te komen.

Verken mogelijke oplossingen

Als je de echte oorzaak van het probleem hebt geïdentificeerd (bijvoorbeeld: werknemers ervaren te weinig ruimte om te groeien), wil je weten welke aanpak kansrijk is. Met onderstaande prompt kunnen AI-tools alternatieven aandragen op basis van wetenschappelijke theorieën en praktijkervaring. Zo krijg je geen rijtje ‘HR-hypes’, maar onderbouwde keuzes:

Je bent HR-onderzoeker met kennis van actuele methoden en interventies. Voor het probleem [beschrijf kort] wil ik mogelijke oplossingen verkennen. Geef per oplossingsrichting een korte toelichting, het onderliggende mechanisme (welke theorie ligt eraan ten grondslag?) en voorbeelden van organisaties die dit succesvol toepassen. Geef aan of er systematische reviews of meta-analyses zijn waarin de effectiviteit is onderzocht.

Toets de betrouwbaarheid

Niet alles wat logisch klinkt, werkt ook. Populaire methoden zoals DISC, MBTI of leerstijlen blijken strijdig met de we-

tenschappelijke consensus over gedrag. Met de volgende prompt kun je de claims van dergelijke methoden kritisch toetsen:

Ik overweeg om [interventie/methode] in te zetten voor [doel]. Hoe betrouwbaar is deze aanpak? Geef per onderdeel antwoord op:

- *Op welke theorie is het gebaseerd, en hoe stevig is die?*
- *Sluit het aan bij de consensus binnen het vakgebied?*
- *Is er empirisch bewijs, zoals meta-analyses of systematische reviews?*
- *Op welke trede van de pyramide van betrouwbaarheid staat dit bewijs (mening, casus, correlatie, experiment, meta-analyse)?*
- *Wat is de belangrijkste kritiek over deze aanpak?*

Effect

Deze systematische benadering helpt je wensdenken te onderscheiden van valide wetenschap. Door AI als kritische sparringpartner in te zetten, ontwikkel je beleid dat niet alleen intuïtief aanvoelt, maar ook onderbouwd is én effect heeft. Jij oordeelt en beslist, maar gebruikt AI om blinde vlekken te ontdekken en alternatieven te verkennen.

Kopieer deze prompts en die uit eerdere edities vanaf idplein.nl/ai-tools-voor-HR. Daar vind je ook de ‘HR Bullshit Detector’: een AI-prompt die claims checkt op onderbouwing, kritiek en consensus.

Maarten Freriks, directeur van id Plein, evidence based oplossingen voor HR en re-integratie, e-mail: maarten.freriks@idplein.nl