

CHATGPT

# HR PROMPTS





ChatGPT, ondertussen heeft iedereen er al van gehoord en velen zijn er al mee aan de slag. Maar hoe maak je er vanuit HR optimaal gebruik van?

Simpel: **door de juiste vragen te stellen!**

En die ontdek je vooral door gewoon zelf te DOEN en ermee aan de slag te gaan. Maar we helpen je graag op weg

### Algemene tips

- Wees in je vraag zo concreet mogelijk: doelgroep, doel, grootte, lengte, stijl, ...
- Werk in verschillende stappen, verfijn telkens op basis van de output.
- Je vraag starten met "Denk als een copywriter, recruiter..." zet chatGPT meteen op de juiste weg!
- Beeld je in dat je een gesprek voert met een medewerker die je een opdracht geeft.



Gebruik de output liefst als inspiratie of als draft waar je zelf nog **je eigen twist of personal touch** aan geeft.

Want daar ligt de win: het voorbereidende, time-consuming stuk door AI laten doen, zodat jij ruimte hebt voor de creatieve, persoonlijke finishing touch én jouw expertise. **De magic zit in de én...én!**

### Some pointers om mee te starten

-  Wat maakt jouw job gemakkelijker? Lijst jouw tijdsintensieve taken op.
-  Waar ben je zelf al goed en ervaren in? Doe daarop check-prompts.
-  Waar verlies je veel tijd mee? Gebruik brede, open vragen zodat ChatGPT voor jou het voorbereidende werk doet en jij enkel moet verfijnen.

Vooral experimenteren en ontdekken wat voor jou werkt.

Veel succes en let's FLY!  
Team First Floor





## Schrijf een vacature



*Jij bent een contentschrijver met 5+ jaar ervaring in de recruitment en staffing sector. Met alle best practices die je al die jaren hebt geleerd, schrijf je voor mij een vacature voor een (POSITIE) met 8+ jaar ervaring in de (SECTOR). Zorg ervoor dat het taalgebruik inclusief is en geen denigrerende woorden bevat. Houd het professioneel.*

## Check mijn vacature



*Controleer onderstaande vacature op spel-fouten, juiste schrijfwijze en eenvoudigheid om te lezen. De doelgroep is (...) dus check extra dat de vacature voor hen aantrekkelijk en begrijpelijk is, met zo weinig mogelijk jargon. Alle suggesties voor verbeteringen zijn welkom.*

*(PLAK HIER UW VACATURE)*



## Schrijf een social media post



### Prompt 1/

*Schrijf voor mij een social media post voor (PLATFORM: LINKEDIN, INSTAGRAM, ...) van maximum 1200 tekens met als doel de vacature voor (OPENSTAANDE POSITIE) in de kijker te zetten en verwerk de USP's van de job hier in zijnde: (USP1, USP2, USP3). De doelgroep is Gen Z dus gebruik een vlot, luchtig taalgebruik dat toch voldoende professioneel is.*

### Prompt 2/

*Schrijf hiervoor een opvallende titel die de aandacht trekt, de doelgroep doet stoppen met scrollen en toch voldoende overeenkomt met de inhoud van de post.*

### Prompt 3/

*Vertaal in (TAAL)*



## Vacature herschrijven



*Herschrijf de volgende vacature en werk hier met synoniemen op de woorden die hier nu zijn gebruikt. Zorg er voor dat de tekst beschrijvend/overtuigend/informatief geschreven is.*

*(PLAK HIER UW VACATURE)*

## Outreach naar een kandidaat (1)



*Ik geef je een functieomschrijving en jij schrijft een e-mail van maximum 2500 tekens om de kandidaat te binden. Begin met hun potentiële belangstelling voor loopbaanontwikkeling en presenteer dan de vacature. Schets de voordelen en gebruik een overtuigende toon. Gebruik terminologie uit de sector. Houd het kort, gebruik geen overbodige woorden. Wees vriendelijk en menselijk. Gebruik call-to-action, voeg een gevoel van urgentie toe.*

*(PLAK HIER JOUW VACATURE)*





## Outreach naar een kandidaat (2)



*Geef mij een voorbeeld van een creatief outreach bericht waarbij we een (PROFIEL) aanspreken met als focus de reeds gepresteerde vaardigheden en ervaring te complimenteren. Hou bepaalde velden open zodat ik deze kan invullen om het bericht meer te personaliseren.*

## Kandidaten bezwaren counteren



*Regelmatig krijg ik bezwaren van kandidaten zoals: (VERMELD HIER EEN AANTAL BEZWAREN) Hoe kan ik deze effectief aanpakken zodoende dat de kandidaat geïnteresseerd blijft in deze vacature?*



## Zet de vacature op pauze maar houd de kandidaat warm



*Schrijf twee verschillende e-mails met dezelfde inhoud aan een kandidaat die op onze shortlist staat voor een vacature.*

*We pauzeren de aanwerving voor de functie, maar ik wil hen scherp houden op onze organisatie omdat we ze misschien over enkele weken willen aannemen.*

*Ik wil dat je vraagt naar iets waar ze tijdens het sollicitatieproces tot nu toe erg goed in waren, zodat je dat in je antwoorden kunt opnemen.*

## Interview vragen (1)



*Geef mij 20 vragen die ik kan stellen aan een (OPENSTAANDE POSITIE) tijdens een sollicitatiegesprek om te weten te komen of deze persoon geschikt is voor deze vacature op vlak van competenties, werkethiek en mindset.*





## Interview vragen (2)



*Wat zijn enkele effectieve interviewvragen om aan kandidaten te stellen voor de positie van (POSITIE) om te kunnen weten of hij/zij geschikt is om deze positie uit te voeren?*

## Assessment vacature



*Werk voor mij een assessment uit als onderdeel van een sollicitatieprocedure voor de vacature van (OPENSTAANDE POSITIE) en wees zeker dat de volgende competenties aan bod komen (COMPETENTIES).*

## Onboarding email



*Schrijf een onboarding email van maximum xxx aantal tekens voor een nieuwe medewerker en geef de persoon het gevoel dat deze warm wordt ontvangen in de organisatie.*



## Gepersonaliseerde onboarding



*We zijn een (SECTOR) bedrijf, en we hebben net een nieuwe software ontwikkelaar aangenomen, (NAAM NIEUWE COLLEGA). Hij is nieuw in de omgeving, dus ik wil dat je een gedetailleerde onboarding gids maakt voor ons nieuwe lid, inclusief informatie over onze bedrijfscultuur, voordelen en tools. Volg dit voor referentie en alle details die je moet opnemen. Schrijf het op een zeer gastvrije toon, en vergeet hem niet te feliciteren met deze frisse nieuwe kans.*



## Performance Review rapport



*Ik sta op het punt mijn performance review rapport op te maken voor (PERIODE). Wat zijn de 15 vragen die ik mezelf moet stellen om mijn denken echt te stimuleren en echt te begrijpen hoe mijn prestaties vorig jaar waren?*

## De ontwikkeling van werknemers met betrekking tot ontbrekende vaardigheden



*Kan je een brainstorm sjabloon schrijven dat ik naar een werknemer kan sturen en waarin hij kan nadenken over welke functies hij in de toekomst wil, welke vaardigheden hij heeft en welke ontwikkeling hij in zijn werk zou kunnen doormaken om zijn carrière vooruit te helpen?*



## Drie gepersonaliseerde afwijzingsmails voor kandidaten



*Gedraag je als een ervaren Recruiter met goeie communicatieskills. Schrijf 3 verschillende afwijzingsmails naar een kandidaat die bij ons gesolliciteerd heeft. Ik wil dat je vermeldt: De competenties zijn:*

*(VERMELD HIER DE JOBGERELATEERDE COMPETENTIE)*

- 1. in welke competenties we hen sterk zagen,*
- 2. wat we waardeerden aan hun sollicitatie,*
- 3. wat we in de uiteindelijke kandidaten zagen dat we niet zagen tijdens het proces met hen.*

*Je wilt de kandidaat het gevoel geven dat je echt zijn sterke punten zag. De tone-of-voice moet formeel.*



## Hiring manager enquête



*Ik wil dat je een document maakt dat ik kan gebruiken om iemand in onze organisatie te interviewen die een nieuwe (POSITIE) zoekt.*

*Ik wil goed begrijpen wat ze zoeken in de functie. Ik wil begrijpen wat de beste mensen in hun huidige team doen om goed te presteren.*

*Ik wil weten wat high performers anders doen dan core performers. Ik wil deze informatie gebruiken om ervoor te zorgen dat we goede kandidaten in dit team aannemen, zodat ze dit jaar hun doelstellingen kunnen halen.*

*Ik wil ook dat het document helpt de coachingsstijl van de verkoopleider te begrijpen en hem de kans geeft heel specifiek te zijn over zijn sterke punten als manager en hoe hij van plan is de nieuwe medewerker te ondersteunen.*



## Recruitment market research



*Gedraag je als een recruitment specialist met 10+ jaar ervaring en maak een onderzoeksproject dat de aanwerving vooruitzichten voor de (SECTOR) industrie in 2023 samenvat. Markeer de belangrijkste trends om op te letten en factoren om voorzichtig mee te blijven. Maak indien mogelijk gebruik van volgende openbare bronnen:*

- Statbel
- Arvastat
- vdab
- ...

*(Opgelet! Dit is bij uitstek een prompt die voor jou dient als startpunt/houvast. Hou er rekening mee dat ChatGPT slecht toegang heeft tot data t.e.m. 2021.*

*Vul zeker aan met eigen onderzoek en data!)*





De smaak te pakken? YEEY!

### Toch nog extra HR hulp of inspiratie nodig?

- Volg een van onze trainingen uit onze Academy of organiseer er eentje in-company
- Schakel een van onze top GenZ consultants inhouse mee in bij jouw HR of (Recruitment) Marketing team: Boost & Go!
- Ga op zoek naar een nieuwe vaste HR of Employer Branding collega: Fly & Hire!
- Investeer duurzaam in nieuw talent, dankzij een van onze GenZ Ontwikkeltrajecten



**Karen Van der Aa** Founder & Senior Partner

☎ 0479 98 48 48

✉ [karen@firstfloorcareers.be](mailto:karen@firstfloorcareers.be)

🌐 [linkedin.com/in/karenvanderaa/](https://www.linkedin.com/in/karenvanderaa/)

Plan een call met Karen

