

Aan de slag met AI-geletterdheid van medewerkers



Als werkgever moet je ervoor zorgen dat medewerkers die AI gebruiken voldoende 'AI-geletterd' zijn. Een nogal abstracte kwalificatie, want wat is voldoende? De nieuwe verplichting vraagt dan ook om de nodige aandacht. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft een document gepubliceerd op basis waarvan je organisatie stap voor stap kan voldoen aan de regels.

Op 2 augustus 2024 is in de Europese Unie [de 'AI Act' \(AI-verordening\) in werking getreden](#). De regels in de verordening, die er onder meer voor moeten zorgen dat AI-systemen veilig en betrouwbaar worden ontwikkeld en toegepast, worden stapsgewijs van kracht. De verordening maakt onderscheid in het risico van AI-toepassingen (in artikel 3 van de verordening is gedefinieerd wanneer een systeem onder AI valt).

Hoe hoger het risico van een toepassing, hoe strenger de regels. Sinds 2 februari 2025 zijn AI-systemen met een 'onaanvaardbaar risico' verboden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om systemen voor emotieherkenning op de werkvloer en in het onderwijs.

Een werknemer die ChatGPT gebruikt voor een taalkundige check, hoeft niet zo AI-geletterd te zijn

Bewust en veilig met AI omgaan

De AI-verordening verplicht organisaties – als aanbieder van een AI-systeem of als 'gebruiksverantwoordelijke' – sinds 2 februari ook om maatregelen te nemen om: 'zoveel als mogelijk, te zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel en andere personen die namens hen AI-systemen exploiteren en gebruiken'.

Dat betekent dat je als werkgever ervoor moet zorgen dat werknemers, maar ook bijvoorbeeld zzp'ers of anderen die in de organisatie met AI-systemen werken, voldoende kennis en vaardigheden hebben om bewust en veilig met AI om te gaan. Dit helpt de risico's van AI-gebruik te beperken en de kansen ervan optimaal te benutten.

Wat een 'toereikend niveau' is, is afhankelijk van de werkzaamheden waarvoor AI gebruikt wordt, de gebruikte systemen en de risico's. Een werknemer die bijvoorbeeld ChatGPT gebruikt voor een taalkundige check, hoeft niet zo AI-geletterd te zijn als een HR-professional die een AI-tool gebruikt om een selectie te maken tussen kandidaten voor een functie.

Het gaat ook om kennis van de mogelijke sociale en ethische aspecten

Niet alleen technische kennis

De AI-verordening schrijft dus niet voor wat iemand precies moet weten of hoe iemand AI-kennis en -kunde moet verkrijgen. De AP benadrukt dan ook dat er geen 'one size fits all'-aanpak is. De context waarin AI-systemen gebruikt worden, bepaalt de benodigde kennis. Hierbij gaat het niet alleen om technische of praktische kennis van het systeem, maar bijvoorbeeld ook om kennis van de mogelijke sociale en ethische aspecten.

De eerdergenoemde HR-professional moet dus niet alleen weten hoe hij AI kan inzetten als selectietool, maar ook wat de mogelijke risico's ervan zijn. Een AI-tool kan bijvoorbeeld getraind worden met gegevens die vooroordelen bevatten, waardoor deze discriminatie in de hand kan werken.

Nog geen handhaving

Het kabinet heeft nog geen toezichthouder voor de AI-verordening aangewezen, dus er zal niet direct gehandhaafd worden op de AI-geletterdheid in organisaties. Wel draagt de AP als coördinerend AI- en algoritmetoezichthouder bij aan de voorbereidingen hierop. Of de AP ook de toezichthouder wordt en wat de gevolgen zijn als je AI-geletterdheid verwaarloost, moet nog blijken. In augustus moet hierover duidelijkheid zijn.

Actieplan voor AI-geletterdheid

De AP adviseert om AI-geletterdheid 'strategisch en langdurig' op te pakken door middel van een meerjarig actieplan. Aan de hand van de volgende vier stappen kan je organisatie de interne AI-geletterdheid toetsen en naar een hoger niveau tillen. De AP benadrukt dat het stappenplan geen limitatieve lijst stappen is, maar een eerste structuur om actie te ondernemen en toe te werken naar een volwassen niveau van AI-geletterdheid.

1 Identificeren

Stel vast welke AI-systemen in je organisatie gebruikt worden en met welk doel. Identificeer vervolgens de bijbehorende kansen en risico's. AI kan bijvoorbeeld bijdragen aan een hogere arbeidsproductiviteit, betere en snellere communicatie en innovatie.

De keerzijde van AI is dat het gevoelig kan zijn voor bijvoorbeeld discriminatie, desinformatie, datalekken, privacyschending, rechteninbreuk en fraude. Er kleven ook arbeidsrisico's aan (meer hierover in het [nieuwsartikel Nieuwe arbeidsrisico's door werken met AI](#)). Breng ook in kaart wat je organisatie nu al 'doet' voor een goede omgang met AI.

Denk bijvoorbeeld aan een AI-beleid of andere maatregelen die het AI-gebruik in de organisatie in goede banen moeten leiden. Hiermee draag je immers ook al bij aan de AI-geletterdheid. Tot slot inventariseer je wie er gebruikmaken van de AI-systemen en in welke rol of functie.

Werknemers die er niet mee werken, moeten weten dat er AI-systemen worden gebruikt

Heb je het huidige AI-gebruik in kaart gebracht, dan houd je via een enquête een organisatiebrede nulmeting van de algemene kennis en vaardigheden op AI-gebied. Beperk dit niet alleen tot de huidige (voor jou bekende) gebruikers, omdat het niet ondenkbaar is dat een steeds grotere groep werknemers gebruik gaat maken van AI.

Zoals gezegd gaat het naast technische en praktische kennis en vaardigheden, ook om begrip van sociale en ethische aspecten. Stel een nauwkeurig 'vertrekpunt' vast. Dit helpt bij het stellen van doelen en geeft bij evaluaties (stap 4) een goed beeld van de ontwikkeling van de AI-geletterdheid.

2 Doel bepalen

Op basis van de informatie van stap 1 bepaal je per werknemer (of zzp'er, et cetera) welke kennis en vaardigheden nodig zijn. Werknemers die met de systemen werken, moeten weten hoe ze werken en wat de risico's zijn. Werknemers die er niet mee werken, moeten weten dat er AI-systemen worden gebruikt en waarom. Gebruik je AI-systemen of ga je die gebruiken (zie ook het kader hieronder), zorg dan dat dit organisatiebreed bekend is.

OR als gesprekspartner

Wil je als werkgever bepaalde AI inzetten in de organisatie, dan voer je een belangrijke technologische voorziening in die waarschijnlijk ook om een belangrijke investering vraagt. Dat betekent dat je dit voorgenomen besluit aan de ondernemingsraad (OR) moet voorleggen voor advies. Afhankelijk van de functie(s) van het AI-systeem kan de OR ook instemmingsrecht hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de invoering van gezichts- of spraakherkenning voor de toegang tot een ruimte of pand. Gezien de (potentiële) reikwijdte van AI doe je er goed aan om van de OR een vaste AI-gesprekspartner te maken.

3 Uitvoeren

Na het bepalen van de doelen volgt de uitvoering. Ook hier is een gestructureerde aanpak aan te raden; het is inefficiënt om zomaar rond te strooien met AI-trainingen. Er zijn legio algemene AI-cursussen op verschillende niveaus en cursussen gericht op specifieke AI-systemen. Wat je precies aanbiedt, is ook weer afhankelijk van het systeem en de bijbehorende risico's, de context waarin het systeem gebruikt wordt en de huidige kennis en kunde van de gebruiker(s). De AP adviseert vooral grote organisaties om een 'AI-officer' aan te wijzen die de AI-geletterdheid in goede banen kan leiden.

4 Evalueren

Analyseer regelmatig of de doelstellingen van stap 2 (nog) worden gehaald. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door middel van periodieke rapportages, interne of externe audits, of nulmetingen (ook voor nieuwe werknemers!), aldus de AP. De resultaten van deze analyses gebruik je om nieuwe doelen te stellen en maatregelen te bepalen, als je dat nodig vindt.

Aan AI is niet te ontkomen

Afgaande op een peiling van HR Rendement zijn nog niet alle werkgevers doordrongen van hun 'nieuwe' verantwoordelijkheid. Sommige laten het ontwikkelen van AI-skills over aan werknemers zelf, andere hebben er überhaupt geen weet van. Zelfs als je organisatie 'officieel' geen AI-systemen gebruikt, is het raadzaam om je in de materie te verdiepen. De kans is altijd aanwezig dat enkele werknemers op eigen initiatief AI-tools inzetten. Bovendien is er op de (middel)lange termijn haast geen ontkomen aan professioneel AI-gebruik.

Constant doorlopend proces

Het werken aan AI-geletterdheid is geen doel op zich, maar een constant proces. De ontwikkelingen en toepassingen van AI gaan immers snel, waardoor er morgen kansen en risico's kunnen ontstaan die vandaag nog niet bekend zijn. Het is daarom belangrijk om te blijven werken aan AI-geletterdheid binnen je organisatie.

Zie AI ook niet als bijzaak. De AP benoemt 'bestuurlijke commitment' niet voor niets als voorwaarde voor succes. Naast een gedegen meerjarig actieplan vertaalt dat zich in voldoende budget, een organisatorische (management)verantwoordelijke en periodieke voortgangs- en verantwoordingsmomenten.

Tot slot: raadpleeg ook eens AI-tools zelf voor concrete tips over werken aan AI-geletterdheid. Dan draag je ook gelijk bij aan je eigen AI-geletterdheid, win-win!



Op [Rendement Online](#) vind je meer informatie over de kansen en risico's van bijvoorbeeld [ChatGPT](#). Hier vind je ook [een voorbeeld van een interne AI-regeling](#).

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl