

# **Bescherm uw achterban voor AI!**

Alexander Jansen



1

## **Inleiding**

### **Angst versus kansen**

2

## **Inleiding**

Wie van u gebruikt AI op het werk?

3

## **Inleiding**

Vult u wel eens tot de persoon of tot het bedrijf herleidbare gegevens in?

4

## **Inleiding**

Weet u waar deze gegevens worden opgeslagen?

5

## **Inleiding**

Weet u wie er toegang tot deze gegevens heeft,  
waarvoor deze gegevens worden gebruikt en  
hoe lang deze gegevens worden bewaard?

6

## Inleiding



Goed werkgeverschap

7

## Inleiding

- We kunnen niet meer zonder AI. Denk aan navigatie-apps, vertaalmachines, Spotify, chatbots, ChatGPT, et cetera.
- AI verbetert bedrijfsprestaties en de productiviteit door processen en taken te automatiseren en te optimaliseren.
- AI kan zodanig veel informatie verwerken en interpreteren. Daar kan een mens nooit aan tippen.

8

## AI-verordening



9

## AI-verordening

- In de verordeningen staan regels voor het verantwoord ontwikkelen en gebruiken van AI door bedrijven, overheden en andere organisaties.
- AI-systemen worden in de verordening ingedeeld aan de hand van risicogroepen.
- Hoe hoger het risico voor burgers/de samenleving, hoe strenger de regels.
- Organisaties die AI-systemen verkopen, ontwikkelen of gebruiken, zijn zelf verantwoordelijk voor de beoordeling tot welke risicogroep het systeem behoort.

10

## AI-verordening

- Een AI-systeem is:

*“een op een machine gebaseerd systeem dat is ontworpen om met verschillende niveaus van autonomie te werken en dat na het inzetten ervan aanpassingsvermogen kan vertonen, en dat, voor expliciete of impliciete doelstellingen, uit de ontvangen input afleidt hoe output te genereren zoals voorspellingen, inhoud, aanbevelingen of beslissingen die van invloed kunnen zijn op fysieke of virtuele omgevingen.”*

11

## AI-verordening

- De AI-verordening geldt sinds 1 augustus 2024.
- De AI-verordening treedt gefaseerd in werking en op 2 augustus 2027 is de verordening volledig van kracht.

12

## AI-verordening



Dit overzicht is opgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

13

## AI-verordening

- De eerste regels gelden vanaf 2 februari 2025 in Nederland.
  1. Organisaties moeten dan zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij personen (en dus ook bij werknemers) die deze systemen gebruiken.
  2. AI-toepassingen met een *onaanvaardbaar risico* zijn verboden.

14

## AI-verordening

- AI-systemen met een onaanvaardbaar risico zijn verboden.
- Het gaat dan om systemen die een duidelijke bedreiging voor de veiligheid en het levensonderhoud van personen vormen. Denk aan systemen die de vrije keuze van mensen te veel beperken, die manipuleren of die discrimineren.

15

## AI-verordening

- Het gaat dan bijvoorbeeld om AI-systemen die gebruikt worden in of voor:
  - 'social scoring' op basis van bepaald sociaal gedrag of persoonlijke kenmerken;
  - 'predictive policing' om strafbare feiten bij mensen te beoordelen of te voorspellen;
  - het creëren of (via scraping) uitbreiden van databanken voor gezichtsherkenning;
  - Het manipuleren of misleiden van mensen;
  - **emotieherkenning in de werkomgeving en het onderwijs;**
  - biometrische identificatie op afstand voor rechtshandhaving. Hier zijn wel enkele uitzonderingen van toepassing;
  - biometrische categorisering, waarbij mensen op basis van biometrische gegevens in bepaalde gevoelige categorieën worden ingedeeld.

16



## AI-verordening

- Wat kan uw organisatie alvast doen?
  - Breng het gebruik van AI en algoritmes binnen uw organisatie in kaart.
  - Maak alvast een inschatting van het geldende risicoprofiel (onaanvaardbaar risico, hoog risico en beperkt risico).
  - Staat uw organisatie op het punt om een AI-systeem aan te schaffen controleer dan of het systeem voldoet aan de vereisten die de verordening stelt.

17

## AI op de werkvloer

**FOKKE & SUKKE**  
HADDEN HET AL NIET ZO DRUK OP HUN WERK

EN NU IS ER OOK NOG  
EEN ALGORITME...

...DAT VOOR ONS PATIENCE SPEELT



18

## AI op de werkvloer

- Het gebruik van bijvoorbeeld AI-systemen op de werkvloer neemt toe.
- Het Nederlandse arbeidsrecht kent met uitzondering van de verordening geen specifieke regelgeving ten aanzien van AI.

19

## AI op de werkvloer

- Het gebruik van AI brengt risico's op het gebied van privacy en gegevensbescherming met zich mee.
- Een AI-systeem kan gesprekken en data opslaan om het systeem verder te ontwikkelen.
- Hierbij kunnen (bijzondere) persoonsgegevens, vertrouwelijke informatie of bedrijfsgeheimen worden opgeslagen.

20

## AI op de werkvloer

- Uitgangspunt van de AVG is dat persoonsgegevens transparant moeten worden verwerkt.
- Ook is het risico op een datalek reëel.
- Als een chatbot gegevens opslaat, gebeurt dit (nog) niet transparant. Wat gebeurt er met de gegevens, wie hebben er toegang tot, hoe lang wordt het bewaard? etc.
- Deel geen informatie met of op bijvoorbeeld ChatGPT!  
Maak uw achterban hiervan bewust.

21

## AI op de werkvloer

- De output kan namelijk onjuist, achterhaald, onvolledig of discriminatoir zijn.
- ChatGPT baseert zich bijvoorbeeld 'slechts' op openbare bronnen, kijkt achteruit en niet vooruit, beschikt niet over sociale, creatieve, emotionele en ethische vaardigheden, ChatGPT slaat de gegevens op, gebruikt ingevoerde gegevens, et cetera.
- Ga dus nooit blind af op de uitkomst van een AI-systeem.

22

## AI op de werkvloer

- Om de risico's te beperken moet de werkgever personeel informeren en bewustwording creëren.
- Geef het personeel handvatten hoe ze moeten handelen en waar ze op moeten letten.
- Zorg ervoor dat de kennis van het personeel toereikend en actueel is.

23

## Instructierecht

- De werkgever heeft een instructierecht en kan de werknemers dus een bepaalde werkwijze (bijvoorbeeld het gebruik van dergelijke chatbots) voorschrijven of verbieden.
- De werkgever kan sancties verbinden aan overtreding van de regels.
- Een positieve benadering werkt beter, dan alleen maar dreigen met sancties.
- Betrek de werknemers dus in het proces en besteed (ook) veel aandacht aan gewenst gedrag.

24

## Rol voor de OR



25

## Rol voor de OR

- De OR vertegenwoordigt de belangen van de werknemers, maar ook het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen!
- Handel proactief en zet het op de agenda van de overlegvergadering.

26

## **Rol voor de OR**

- Aan welke onderwerpen kan de OR denken?
  - Technologische ontwikkelingen.
  - Werkgelegenheid.
  - Arbeidsomstandigheden.
  - Privacy.

27

## **Technologische ontwikkelingen**

- Ga na welke technologieën op dit moment in uw organisatie worden gebruikt en welke u nog zou willen implementeren.
- Ga na wat hiervan de gevolgen voor de werknemers en de vereiste vaardigheden en competenties zijn. Is (om)scholing nodig?
- Eventueel inschakelen van deskundigen (trendwatcher, ICT-deskundige, etc.).

28

## **Technologische ontwikkelingen**

- De OR heeft adviesrecht ten aanzien van de invoering of wijziging van belangrijke technologische voorzieningen en belangrijke investeringen.
- De OR heeft adviesrecht bij het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan deskundigen buiten de onderneming.
- Ook kan sprake zijn van instemmingsrecht. Bijvoorbeeld als een regeling wordt opgesteld of gewijzigd op het gebied van personeelsopleiding.

29

## **Werkgelegenheid**

- De ontwikkeling van technologieën zoals AI kunnen maken dat werkprocessen en het werk ingrijpend kunnen veranderen.
- Banen kunnen verdwijnen, nieuwe vaardigheden en competenties kunnen nodig zijn, de organisatie kan werkzaamheden afstoten of juist aantrekken, et cetera.
- Zulke veranderingen raken het adviesrecht en het instemmingsrecht.

30

## **Arbeidsomstandigheden**

- Als OR moet u bij de invoering/omarming van AI op de werkvloer nadenken over de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden. Het kan leiden tot technostress, het niet goed kunnen scheiden van werk en privé, elkaar minder live zien, veel beeldschermwerk, etc.
- Breng de gezondheidsrisico's in kaart en bespreek dit in een overlegvergadering.
- De OR heeft een stimulerende taak/zorgtaak en afhankelijk van wat er geregeld wordt ook instemmingsrecht (denk bijvoorbeeld aan een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid).

31

## **Privacy**

- Het gebruik van AI-systemen kan ook geschikt zijn voor het volgen van personeel.
- Ook kunnen verschillende persoonsgegevens worden verwerkt.
- In dat geval heeft de OR instemmingsrecht.

32



# Afronding

33

## Afronding

- AI, uw organisatie ontkomt er niet aan.
- AI biedt prachtige kansen, maar er zijn ook de nodige risico's.
- Voorkomen is beter, dan genezen.
- De OR heeft een formele en informele rol bij deze materie.
- Breng de huidige AI-systemen en de risico's in kaart en denk na over oplossingen.

34

## Afronding

- Wacht niet af! Pak uw rol en neem initiatief!
- Ga na welke processen kunnen veranderen door AI en zet het op de agenda.
- Werk samen met de bestuurder.
- Het is niet een eenmalige exercitie, maar een continu proces!
- Creëer bewustwording bij het personeel.
- Laat u scholen en schakel indien nodig een deskundige in.

35



36

## Contactgegevens



Alexander Jansen

**Wij helpen u VERDER!**

VERDER arbeidsrecht | advocaten  
Postbus 6504  
6503 GA Nijmegen

Bezoekadres:  
Takenhofplein 1  
6538 SZ Nijmegen  
T: +31 (0)24 333 30 01  
E: [a.jansen@verder-arbeidsrecht.nl](mailto:a.jansen@verder-arbeidsrecht.nl)  
[www.verder-arbeidsrecht.nl](http://www.verder-arbeidsrecht.nl)