

# AI-beleid

Template voor uitzendbureaus en recruitmentorganisaties

---

Dit document is een template. Pas de tekst aan op jouw organisatie, vul de open velden in, en deel het met je team. Het doel: duidelijke afspraken over het gebruik van AI bij werving, selectie en beoordeling.

## 1. Doel van dit beleid

Dit AI-beleid beschrijft hoe **[naam organisatie]** omgaat met kunstmatige intelligentie (AI) in het recruitmentproces. Het beleid waarborgt dat AI-systemen verantwoord, transparant en conform de EU AI Act worden ingezet.

## 2. Voor wie geldt dit beleid?

Dit beleid geldt voor alle medewerkers die direct of indirect werken met AI-systemen bij werving, selectie en beoordeling van kandidaten en uitzendkrachten. Dit omvat:

- Recruiters en intercedenten
- Hiring managers en teamleads
- Medewerkers die zelfstandig AI-tools inzetten (zoals ChatGPT, Copilot)
- Management en directie

## 3. Wat verstaan we onder AI?

Onder AI verstaan we elke software die op basis van data zelfstandig voorspellingen, aanbevelingen of beslissingen maakt die invloed hebben op personen. Voorbeelden:

- ATS-systemen die kandidaten automatisch ranken of matchen (bijv. Carerix, Bullhorn, Mysolution)
- Chatbots die kandidaten screenen of voorselecteren
- AI-tools die medewerkers zelf gebruiken (ChatGPT, Copilot, Gemini) voor cv-beoordeling of kandidaatvergelijking
- Software die prestaties of inzet van uitzendkrachten automatisch bijhoudt

## 4. Wat mag wel en wat mag niet?

### 4.1 Toegestaan gebruik

AI-tools mogen worden ingezet voor:

- ✓ Het schrijven en verbeteren van vacatureteksten
- ✓ Het samenvatten van openbare informatie over bedrijven of sectoren

- ✓ Het genereren van interviewvragen (niet-beoordelend)
- ✓ Administratieve taken zoals planning en communicatie

## 4.2 Niet toegestaan zonder toestemming

De volgende toepassingen mogen alleen met expliciete toestemming van **[functie, bijv. Operations Manager]**:

- X Het invoeren van cv's of kandidaatgegevens in AI-tools (ChatGPT, Copilot, etc.)
- X Het laten beoordelen of vergelijken van kandidaten door AI
- X Het gebruik van AI-output als doorslaggevend argument bij afwijzing
- X Het delen van persoonlijke gegevens van kandidaten met AI-systemen

## 4.3 Verboden

- X Het volledig automatisch afwijzen van kandidaten zonder menselijke beoordeling
- X Het gebruik van AI voor emotieherkenning bij sollicitatiegesprekken
- X Het scoren van kandidaten op basis van sociale media zonder hun medeweten

## 5. Menselijk toezicht

Bij elk AI-systeem dat meebesluit over kandidaten geldt:

- Er is altijd een medewerker die de AI-output beoordeelt voordat er een beslissing wordt genomen
- Deze medewerker heeft de bevoegdheid om de AI-aanbeveling te overrulen
- Geen enkele kandidaat wordt afgewezen uitsluitend op basis van een AI-beslissing

Verantwoordelijke toezichthouder: **[naam / functie invullen]**

## 6. Transparantie naar kandidaten

Kandidaten worden geïnformeerd dat AI wordt ingezet in het selectieproces. Dit doen we door:

- Een mededeling in de vacaturetekst of op de sollicitatiepagina
- Een vermelding in de privacyverklaring
- Op verzoek uitleg geven over hoe AI is ingezet bij hun beoordeling

**Voorbeeldtekst voor vacatures:**

*"Wij gebruiken AI-ondersteunde software bij het selectieproces. Een recruiter beoordeelt altijd de uiteindelijke selectie. Meer informatie vind je in onze privacyverklaring."*

## 7. AI-register

Alle AI-systemen die worden ingezet bij werving, selectie of beoordeling worden vastgelegd in het AI-register. Dit register bevat per systeem: de naam, leverancier, het doel, het risiconiveau, wie het

gebruikt en wie toezicht houdt.

Het AI-register wordt minimaal elk halfjaar bijgewerkt door **[functie invullen]**.

## 8. AI-geletterdheid

De EU AI Act (Art. 4) verplicht dat alle medewerkers die werken met AI-systemen voldoende kennis hebben om dit verantwoord te doen. Dit betekent:

- Nieuwe medewerkers krijgen een introductie over AI-gebruik en dit beleid
- Alle recruiters en intercedenten volgen een AI-geletterdheid training
- Er wordt jaarlijks getoetst of de kennis actueel is

## 9. Inwerkingtreding

Dit beleid treedt in werking op **[datum invullen]** en wordt jaarlijks geëvalueerd.

**Opgesteld door:** [naam invullen]

---

**Functie:** [functie invullen]

---

**Datum:** [datum invullen]

---

**Goedgekeurd door:** [directie / management invullen]

---

Dit template is opgesteld door Normelo (normelo.com) als startpunt voor AI-beleid in de uitzendbranche. Het vervangt geen juridisch advies. Pas het aan op jouw organisatie en laat het indien nodig toetsen.