



AI en mensbeslissingen

Begeleiding op het snijvlak van de AI-verordening, inclusie en beslissingen over mensen

Wat er speelt

Overall in organisaties nemen AI-systemen deel aan beslissingen over mensen: wie wordt uitgenodigd voor een gesprek, wie krijgt welke taak, hoe prestaties worden beoordeeld. De Europese AI-verordening rekent deze toepassingen tot de hoogste risicoklasse, precies omdat ze raken aan gelijke kansen en menselijke waardigheid. De vraag is dus niet alleen juridisch. Wie enkel de wet naleest, mist waar het om gaat: kunnen uw mensen vertrouwen op de systemen die over hen oordelen.

De kalender is minder geruststellend dan ze lijkt

In juni 2026 keurden Parlement en Raad de zogenaamde Digital Omnibus definitief goed. De zware verplichtingen voor hoogrisicosystemen, waaronder rekrutering en personeelsevaluatie, verschuiven daarmee naar 2 december 2027. Dat klinkt als uitstel, maar drie zaken gelden onverkort. De AI-geletterdheidsplicht loopt al sinds februari 2025: wie AI inzet, moet vandaag kunnen aantonen dat medewerkers ermee kunnen omgaan. De transparantieplichtingen worden van kracht op 2 augustus 2026. En de classificatie van uw systemen kan niet wachten tot 2027, want de uitzonderingsgronden worden eng gelezen en vervallen volledig zodra een systeem mensen profileert. Wie in 2027 wil voldoen, moet in 2026 weten wat er in huis draait.

Wat ik aanbied

Ik begeleid organisaties als vast aanspreekpunt, één tot twee dagen per week of in een afgebakend traject, om van deze verplichting een versterking te maken. Dat betekent: een inventaris en classificatie van alle systemen die aan mensbeslissingen raken, een toets van deze systemen op vertekening en uitsluitingsmechanismen, de opbouw van menselijk toezicht dat die naam verdient, en een geletterdheidsprogramma dat verder gaat dan een verplichte opleiding. Geen automatische keuring, wel een diagnose met de mens in de kring: de technologie wordt beoordeeld door wie er de gevolgen van draagt.

De instap: een AI-doorlichting

Het traject begint met een doorlichting op vaste prijs en korte doorlooptijd: welke systemen zijn er, hoe verhouden ze zich tot de risicoklassen van de verordening, waar liggen de dringendste hiaten in geletterdheid en transparantie, en wat is het gepaste tempo richting december 2027. Het rapport is geschreven voor bestuur en directie, niet voor juristen alleen.

Waarom ik

Deze opgave vraagt een combinatie die zelden samen voorkomt: een econometrische en psychometrische achtergrond om systemen inhoudelijk te doorgronden, jarenlange praktijk in inclusie als voorzitter van het Belgisch Diversiteitscharter, en bestuurservaring om het gesprek op het juiste niveau te voeren. Naleving is bij mij geen doel maar een ondergrens. De bovengrens is een organisatie waar technologie de waardigheid van mensen vergroot.