

Checklist AI-verordening voor werving en selectie

Twaalf punten voor werkgevers die AI inzetten om sollicitaties te screenen, interviews af te nemen of kandidaten te beoordelen. Leg ze voor aan je jurist en je OR. De hoofdplichten voor AI met een hoog risico gelden vanaf 2 december 2027; sommige regels en de AVG gelden nu al.

TOOLS EN LEVERANCIERS

- ☐ Breng in kaart welke tools in je wervingsproces AI gebruiken en wat ze met sollicitatiegegevens doen.
- ☐ Vraag elke leverancier: leidt het systeem emoties af, of beoordeelt het accent, uiterlijk of achtergrond?
- ☐ Controleer per leverancier de verwerkersovereenkomst en de subverwerkers.

KANDIDATEN

- ☐ Controleer je informatieteksten voor kandidaten: lezen ze op welk moment ze met AI te maken hebben, wat er wordt opgenomen en wie er beslist, in een taal die ze begrijpen?
- ☐ Ga na of er geen kandidaat wordt afgewezen of doorgezet zonder menselijke beoordeling.

TOEZICHT EN VASTLEGGING

- ☐ Wijs de mensen aan die verantwoordelijk zijn voor het toezicht, zorg dat ze de tools begrijpen waarop ze toezien, en geef ze de tijd om dat te doen bij het aantal sollicitanten dat je echt binnenkrijgt.
- ☐ Leg per functie vast welke criteria je gebruikt, en houd bij wie er besliste en op basis van welk bewijs.
- ☐ Bepaal bewaartermijnen voor sollicitaties, opnames en verificatieresultaten, en leg ze vast.
- ☐ Begin vóór de livegang aan een DPIA, en stem de reikwijdte ervan af met je jurist.
- ☐ Plan hoe je de uitkomsten monitort, ook met controles op verschillen tussen groepen, op een manier die de wet toestaat.

OR EN OPDRACHTGEVERS

- ☐ Vraag je jurist of je ondernemingsraad instemmingsrecht heeft.
- ☐ Voor uitzendbureaus: maak per opdrachtgever afspraken over rollen en verantwoordelijkheden bij AI-ondersteunde screening, en ga na of je aanbieder wordt als je een tool onder eigen naam aanbiedt.