

The background of the slide is a dark blue gradient with a faint, repeating pattern of binary code (0s and 1s). Overlaid on this is a semi-transparent image of a hand holding a futuristic, white, cylindrical device with a blue ring and a small screen.

# De Impact van de AI Act op het HR-domein

Een interactieve workshop

# Operator

What can I help you do?

🗨️

Dining & Events

Delivery

Local Services

Shopping

Travel

📄 >

Suggest a 30 minute meal with chicken that has at least 4.5 stars

🍽️ Allrecipes

Reserve a table for 8 at a seafood restaurant next Friday at 6PM

🍴 OpenTable

Find 4 tickets to the Kendrick Lamar concert in Inglewood under \$500

🎫 Stubhub

Find a sushi restaurant with high ratings with reservations tonight for 2

🍴 OpenTable

Find a restaurant with a great happy hour for next Wed for 6 people

🍴 OpenTable

Book a table for 2 at a romantic French bistro tomorrow night at 8PM

🍴 OpenTable

Find 2 tickets for the next concert at The Sphere

🎫 Stubhub

Find the most affordable passes to the Miami Grand Prix

🎫 Stubhub





Volg Highberg People  
Transformatie op LinkedIn  
voor meer inspiratie

- **Gido van Puijenbroek**

Managing Partner

People Analytics & Research

[gido.vanpuijenbroek@highberg.com](mailto:gido.vanpuijenbroek@highberg.com)

06 15 91 55 90

- **Sebastiaan Bouthoorn**

Adviseur

Digital Law & Ethics

[sebastiaan.bouthoorn@highberg.com](mailto:sebastiaan.bouthoorn@highberg.com)

06 51 58 05 37





## Wie zitten er in de zaal?

Wie gebruikt er  
al Gen- of  
Agentic AI in  
zijn/haar werk?

Wie is bekend  
met de AI Act?

Is de AI Act al  
van toepassing?



# De AI Act is reeds van toepassing en de volgende mijlpaal staat voor de deur

## Implementatie planning AI Act

### 2 februari 2025

Vanaf deze datum mogen verboden AI-systemen niet langer worden gebruikt. Dit zijn systemen die in strijd zijn met de fundamentele rechten en veiligheid, zoals sociale scoring door overheden en systemen voor subliminale manipulatie. Daarnaast is dit het moment voor organisaties om te starten met programma's voor AI-geletterdheid, zodat werknemers en stakeholders bekend raken met de basisprincipes van AI en de risico's ervan.

### 2 augustus 2025

Organisaties die generatieve AI gebruiken, zoals chatbots en creatieve tools, moeten vanaf deze datum voldoen aan specifieke voorwaarden. Dit omvat bijvoorbeeld het duidelijk maken dat gegenereerde content door AI is gemaakt en het uitleggen van brongebruik.

### 2 augustus 2026

Hoog risico-AI-systemen, zoals die worden gebruikt in de gezondheidszorg, rechtshandhaving of transport, moeten volledig aan de eisen van de AI Act voldoen. Dit omvat het doorlopen van Impact Assessments, documentatie van technische en organisatorische keuzes, en het waarborgen van transparantie en veiligheid. Zie voor een uitgebreid overzicht van deze verplichtingen

### 2 augustus 2030

Overheden die gebruik maakten van AI-systemen vóór de inwerkingtreding van de AI Act, hebben van de wetgever een langere overgangperiode. Deze systemen moeten uiterlijk in 2030 volledig voldoen aan de regelgeving. Dit biedt overheden meer tijd om bestaande technologieën te evalueren en waar nodig aanpassingen door te voeren zonder dat cruciale processen verstoord raken.



# De AI Act hanteert een brede definitie van AI

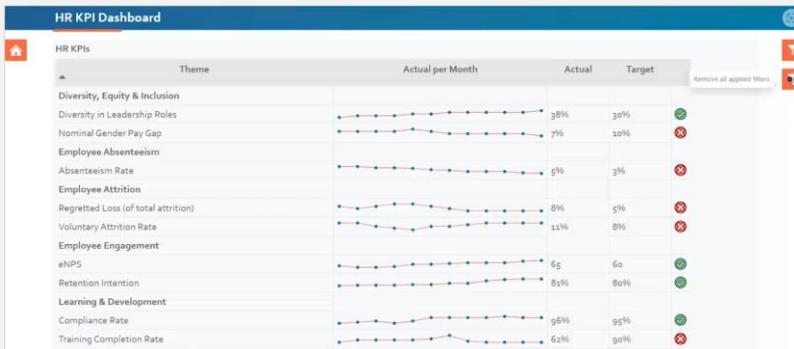
**“AI-systeem”**: een op een machine gebaseerd systeem dat is ontworpen om met **verschillende niveaus van autonomie** te werken en dat na het inzetten ervan **aanpassingsvermogen kan vertonen**, en dat, voor **expliciete of impliciete doelstellingen**, uit de ontvangen input afleidt hoe output te genereren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





# Wel/niet AI conform de definitie in de AI-Act?

## HR KPI Dashboard Trends & Actuals



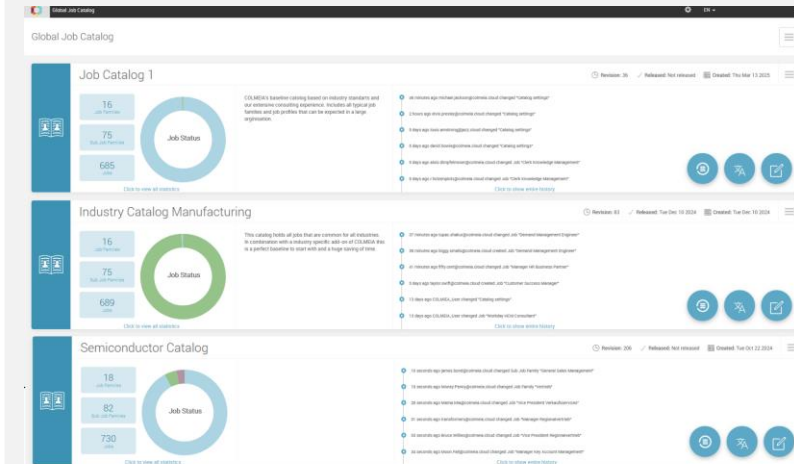
## Voorspelmodel Verloop

### Historical and Forecasted Attrition Probability Over Time

The historical (blue dots) and projected (orange dots) attrition rates, allowing you to monitor trends and anticipate future workforce changes

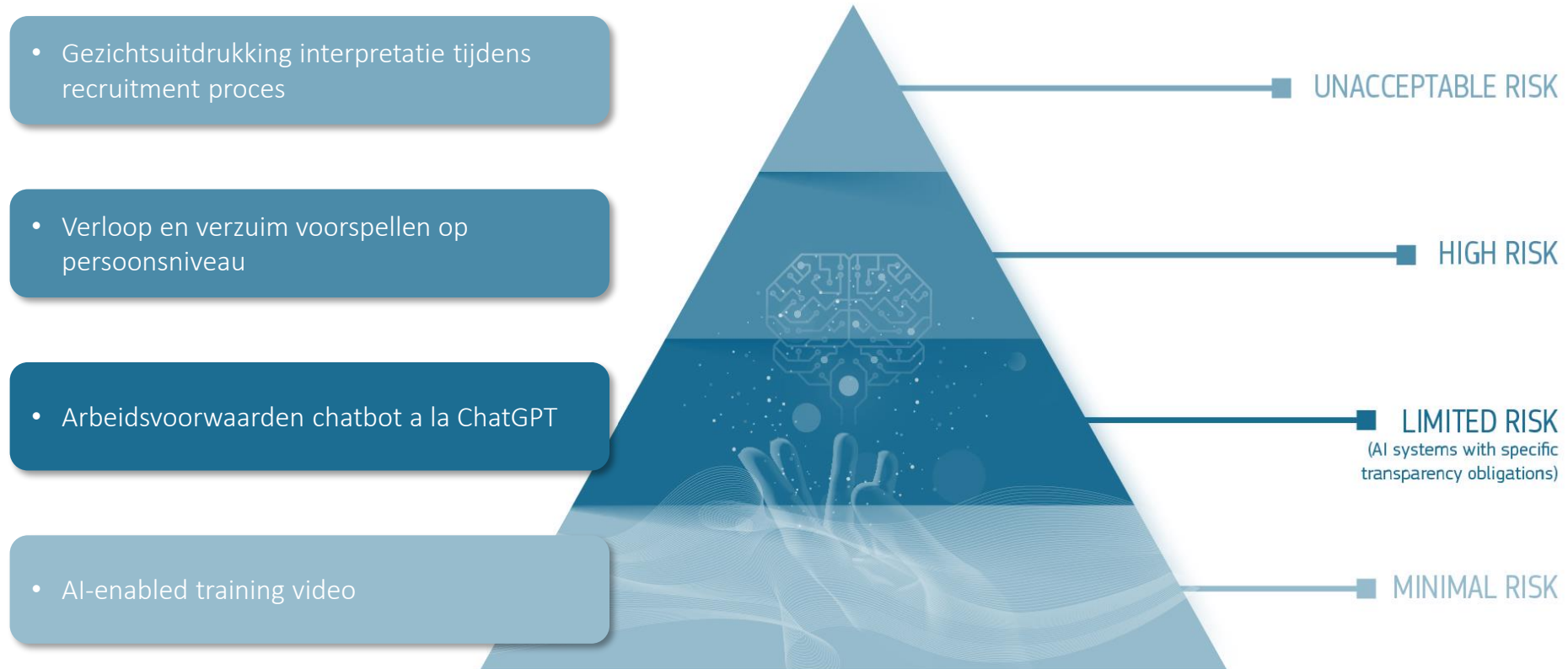


## Automatisch gegenereerde job descriptions, inclusief weging



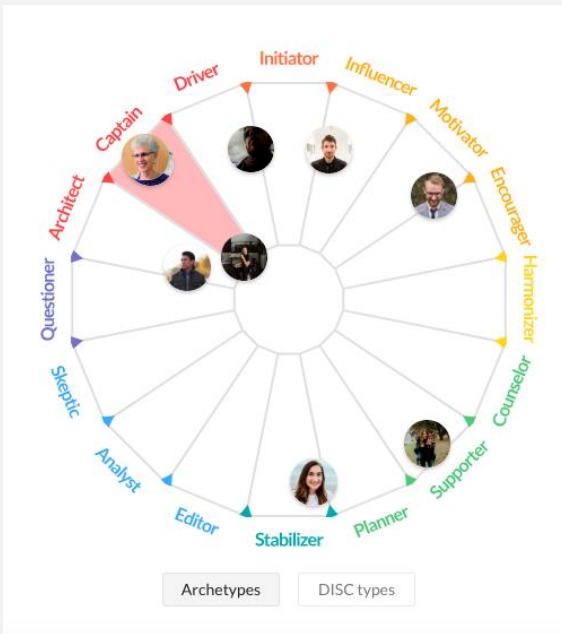


# De AI-Act werkt met risico categorieën



# In welke risico categorie valt ieder voorbeeld en waarom?

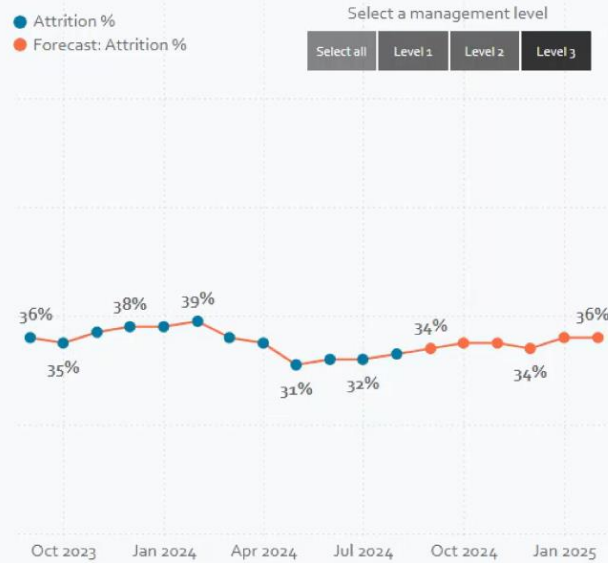
## Automatische persoonlijkheidsprofiel detectie



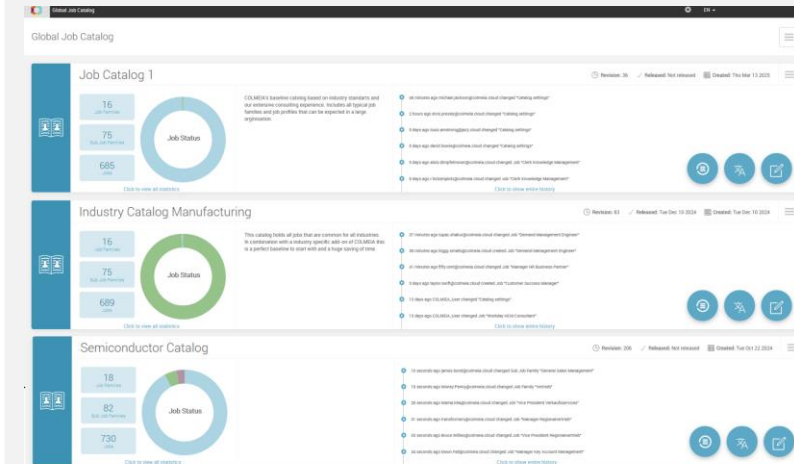
## Voorspelmodel Verloop

Historical and Forecasted Attrition Probability Over Time

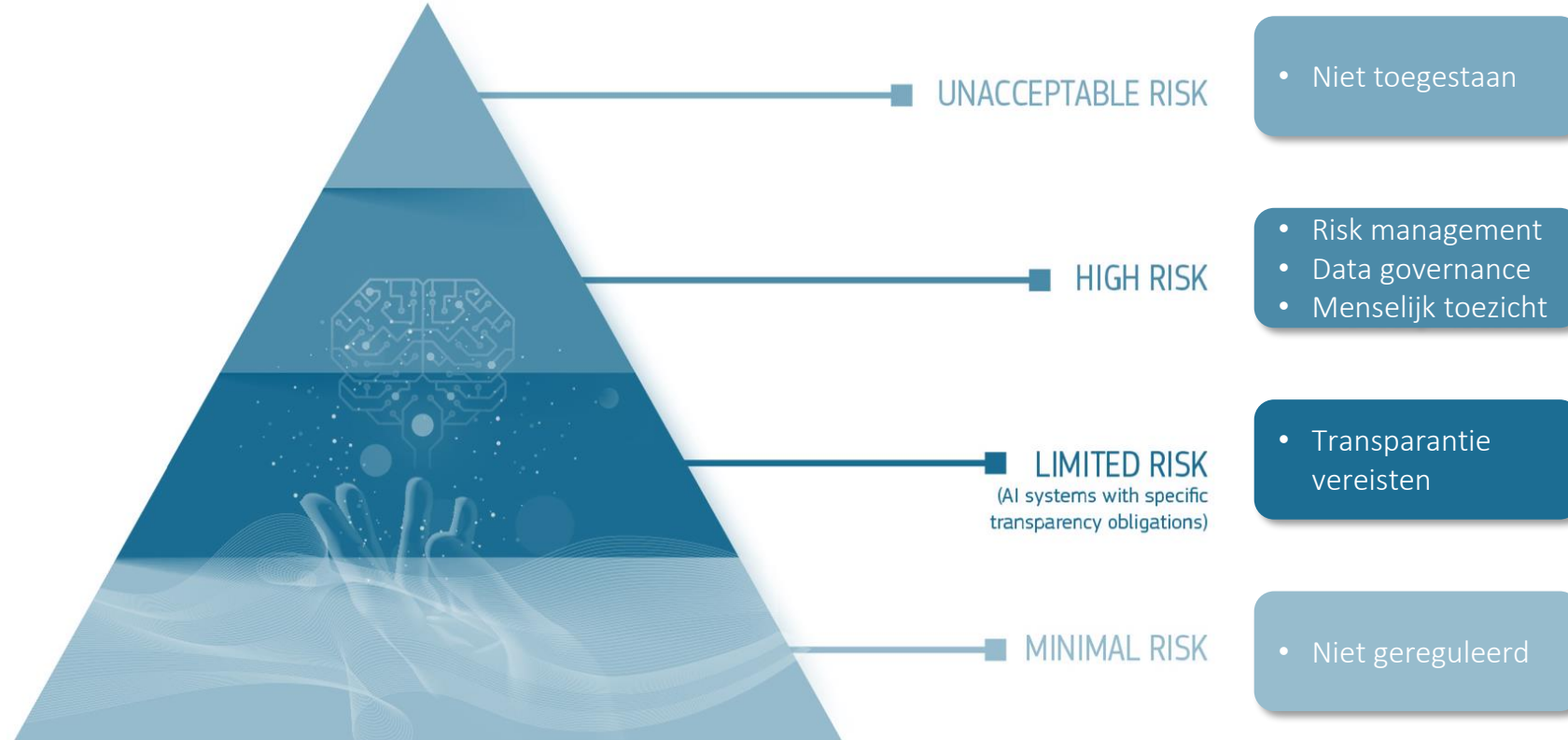
The historical (blue dots) and projected (orange dots) attrition rates, allowing you to monitor trends and anticipate future workforce changes



## Automatisch gegenereerde job descriptions, inclusief weging



# Per risico categorie zijn eisen gesteld

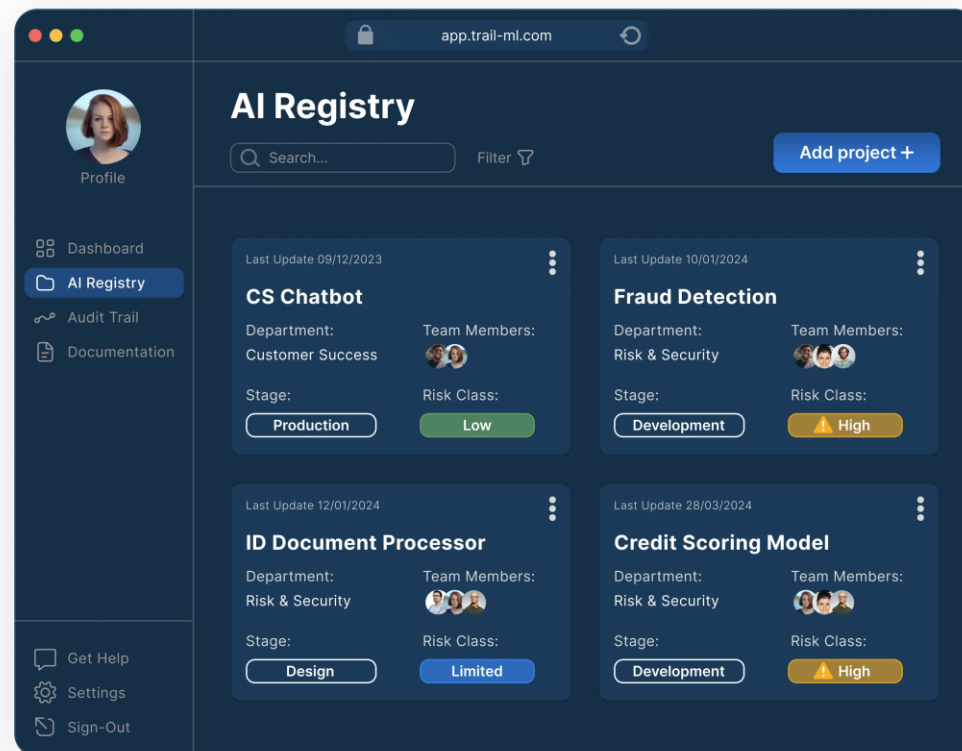


**In de meeste gevallen heeft HR de rol van “Aanbieder” of “Gebruiker”**

*Let op: als aanbieder gelden naast rol eisen ook product eisen*



# De 1<sup>e</sup> stap die we aanbevelen is het opstellen van een AI register



## 3 vragen voor het register:

Welke AI toepassingen worden gebruikt / komen eraan?

In welke risico-categorie vallen deze?

Wie is verantwoordelijk voor de AI toepassing?

Daarna verder inzoomen op “verboden” en “hoog” risico AI toepassingen



# Bronnen voor verdere verdieping

- Overheid

- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2024/10/16/gids-ai-verordening>
- <https://www.digitaleoverheid.nl/nieuws/beslischulp-ai-verordening-beschikbaar/>
- <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/algorithmes-ai/ai-verordening/ai-geletterdheid>

- Highberg

- <https://highberg.com/nl/insights/benchmark-ai-act>
- <https://youtu.be/xlH5gbh4fPM?si=nvYniKxHOXw8Uhvx>
- <https://youtu.be/dof4ZfF1Qbs?si=m4ozWO66SsgfgFqi>



# Dank!

- **Gido van Puijenbroek**

Managing Partner

People Analytics & Research (PAR)

gido.vanpuijenbroek@highberg.com

06 15 91 55 90

- **Sebastiaan Bouthoorn**

Adviseur

Digital Law & Ethics

sebastiaan.bouthoorn@highberg.com

06 51 58 05 37

Volg Highberg People Transformatie op  
LinkedIn voor meer inspiratie



