

# High-risk AI in HR en werk

Voor HR, recruitment, people analytics, platforms en organisaties met AI in personeelsprocessen.



- 
- Annex III punt 4
  - High-risk classificatie in praktische stappen
  - Consultancyvariant voor AI Act readiness

# Drie vragen bepalen de route

Gebruik dit als startpunt voor AI-inventarisatie, gap intake en roadmap.

01

## Beoogd gebruik

Welke output geeft het systeem, in welke context en met welk effect op personen of operatie?

02

## High-risk route

Valt de toepassing onder Annex III punt 4, of is eerst Article 5 of Annex I relevant?

03

## Roadmap

Vertaal de classificatie naar plichten, evidence, training en leveranciersafspraken.

**Intakevraag: Kan deze AI invloed hebben op iemands werk, kansen, beoordeling of inkomen?**

# Wat valt in scope?

Deze domeinvariant helpt om een eerste AI Act gap-check concreet te maken.

**AI in HR wordt high-risk wanneer het werving, selectie, voorwaarden, promotie, ontslag, taaktoewijzing of monitoring van mensen beïnvloedt.**

- Recruitement en selectie van natuurlijke personen.
- Gerichte vacatures, filtering, matching en kandidaatbeoordeling.
- Besluiten over arbeidsrelaties, promotie, beëindiging en voorwaarden.
- Taaktoewijzing, monitoring en prestatie- of gedragsbeoordeling.

# Wanneer wordt dit een readiness-vraag?

Een usecase hoeft niet definitief beoordeeld te zijn om alvast governancewerk te starten.

## Direct reviewen

- CV-screening, ranking of interviewanalyse.
- AI die promotie, ontslag of performance management stuurt.
- People analytics die individuele kansen of waarschuwingen beïnvloedt.
- Taakallocatie op basis van gedrag, kenmerken of prestaties.

## Eerst afbakenen

- Vacaturetekst herschrijven zonder targetting of selectie.
- Administratieve HR-chatbot met algemene informatie.
- Geaggregeerde workforce analytics zonder individuele beslissing.
- Planningstool zonder persoonsprofiel of beoordeling.

## USECASES

# Drie situaties voor de intake

Deze voorbeelden helpen om de juiste stakeholders en documenten te verzamelen.

01

## Recruitment

AI filtert sollicitaties of rangschikt kandidaten voor gesprek.

02

## Monitoring

Een tool beoordeelt individuele prestaties of gedragspatronen.

03

## Taakallocatie

AI verdeelt werk op basis van voorspelde productiviteit.

**Gebruik dit als startpunt voor scope, niet als definitieve juridische conclusie.**

# Wat levert een readiness-traject op?

De classificatie moet eindigen in acties, eigenaarschap en documenten.

## Basisdeliverables

- AI-inventaris en risicoclassificatie
- Provider/deployer rolverdeling
- Gap-analyse op plichten en bewijs
- 30/60/90 dagen roadmap
- Managementsamenvatting en vervolgroutes

## Domeinfocus

- Functie per HR-proces en impact op kansen of voorwaarden.
- Bias-testen, datakwaliteit en uitlegbaarheid richting kandidaat/werknemer.
- Menselijk toezicht met echte bevoegdheid, niet alleen sign-off.
- AVG, arbeidsrecht, OR/medezeggenschap en bewaartermijnen.

# Gebaseerd op de Commission draft guidelines

Gebruik dit als intake- en classificatiekader. Check definitieve guidance voordat juridische besluiten worden afgerond.

## Status op 8 juni 2026

- De Commissie publiceerde de draft guidelines op 19 mei 2026.
- Annex III bevat 8 domeinen. Deze briefing werkt er 1 praktisch uit.
- De formele AI Act tekst blijft leidend.

Commission draft guidelines

Annex III official text

Article 6

Classifier

**Voor besluiten met juridische gevolgen blijft een volledige systeem- en contextreview nodig.**



VOLGENDE STAP

# Classificeer je hr en werk-AI voordat je roadmap vastloopt.

Embed AI helpt je van losse AI-lijst naar onderbouwde classificatie, gap-analyse en concrete 30/60/90 dagen roadmap.

Start AI Act gap intake

Bekijk Readiness Sprint

Plan gesprek



**Auteur: Zahed Ashkara**

Jurist, EU AI Act expert en AI governance & compliance consultant. Zahed helpt organisaties AI-systemen classificeren en governance praktisch maken.

