

Checklist: AI in recruitment

Is jouw organisatie EU AI Act ready?



exact pi
recruitment & more



A. Inventariseren en classificeren

- Maak een lijst van alle systemen en tools met AI functies in recruitment, denk aan ATS, matching, cv parser, chatbot, assessments, sourcing, vacatureplaatsing en job advertising.
- Noteer per tool wat het precies doet, informeren, samenvatten, rangschikken, selecteren, beoordelen, aanbevelen.
- Heeft AI daadwerkelijk invloed op screening, beoordeling, ranking of selectie? Onderzoek dan of de toepassing als high-risk AI kwalificeert.



B. Afspraken en verantwoordelijkheden

- Wijs per tool een interne eigenaar aan, bijvoorbeeld HR/Talent Acquisition, IT, privacy, inkoop.
- Wijs menselijk toezicht toe met voldoende kennis en mandaat om uitkomsten te beoordelen, corrigeren of het gebruik te stoppen.
- Zorg voor AI-geletterdheid bij recruiters en hiring managers: werking, beperkingen, risico's en verantwoord gebruik.



C. Menselijk toezicht in het proces

- Leg vast waar de mens beslist en waar AI alleen ondersteunt met advies.
- Leg een procedure vast bij twijfel, bijvoorbeeld tweede beoordelaar, handmatige route.
- Leg criteria vast wanneer je AI uitkomsten niet gebruikt, bijvoorbeeld bij lage datakwaliteit of opvallende, niet uitlegbare uitkomsten.



D. Data en eerlijkheid

- Stel datarichtlijnen op, welke velden mogen meewegen, welke niet, en waarom.
- Controleer periodiek op opvallende of discriminerende uitkomsten en leg verbeteracties vast.
- Beperk het gebruik van gegevens tot wat relevant en noodzakelijk is voor het doel.



E. Transparantie en communicatie

- Zorg dat recruiters kunnen uitleggen welke rol AI in het recruitmentproces speelt.
- Informeer kandidaten waar dat wettelijk vereist is of waar AI merkbare invloed heeft op het proces.
- Meld bij een AI-chatbot duidelijk dat de kandidaat met AI communiceert.
- Zorg voor een contactpunt voor vragen over AI-gebruik.



F. Logboeken, monitoring en incidenten

- Bereid je bij high-risk AI voor op eisen rond logging, monitoring en incidentafhandeling.
- Controleer of logboeken beschikbaar en exporteerbaar zijn en leg een bewaarbeleid vast.
- Maak afspraken over escalatie richting leverancier en, waar nodig, bevoegde autoriteiten.



G. Verboden en rode vlag toepassingen

- Gebruik geen AI voor emotieherkenning of emotie-afleiding op de werkplek.
- Let op claims als emotion recognition, micro expressions, stress detection of analyse van emoties via beeld of stem.
- Laat leveranciers bevestigen welke AI-functies actief zijn.



H. Leveranciersdossier compleet

- Bewaar per relevante AI-tool:
 - gebruiksinstructies, doel en beperkingen;
 - informatie over menselijk toezicht en logging;
 - documentatie over prestaties, risico's en maatregelen tegen bias;
 - versie- en wijzigingsinformatie;
 - relevante compliance- en conformiteitsinformatie.

Wat geldt nu al?

Wacht niet tot december 2027. Verboden AI-praktijken, AI-geletterdheid en bepaalde transparantie-verplichtingen gelden al. Daarnaast blijven privacy-, gelijke behandelings- en anti-discriminatieregels van toepassing. Start nu: breng je AI-tools, leveranciers, beslismomenten en verantwoordelijkheden in kaart. Zo ben je voorbereid op de high-risk verplichtingen vanaf 2 december 2027.