

Natafelen OR ondersteuning

10 april 2024

JOhan Berends



OR-Dialoog
weten wat er leeft

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap







Johan Berends, geboorteplaats: Onnen,

HBO Bedrijfseconomie

Banken: 1990 - 2011, MeesPierson, Rabo, Fortis, ABN-AMRO

Ondernemingsraad Fortis 2008 – 2010, Vicevoorzitter Transitie-COR ABNAMRO

2011 Master Bedrijfskunde RUG 'Medezeggenschap in de overgang'

2012 Ondernemer: Metamorfase - OR, HR, directie

2016: www.WORonline.nl

2018/2020/2022/2023: opa 😊

2018: boek: Zet je tanden in de WOR (2^e herziene druk Q4 2023 beschikbaar)

2019: Introductie OR-dialoog

2020: E-learning of Video-learning WOR Basis of module A, B en C

2022: YouTube-kanaal WORonline

2023: Basic course E-learning Works Councils Act

2^e herziene druk 'Zet je tanden in de WOR'

► Oplossen personeelstekort

Oproep aan vrouwen: kom meer werken

Het kabinet gaat vrouwen aansporen beter na te denken over de voordelen van meer uren werken. Tegelijkertijd

werken, laat het merken', die zich met name op vrouwen tussen de 30 en 60 jaar richt, wil het kabinet dat ritme doorbreken. Vanaf 27 maart zijn op sociale media en andere on-

► Oplossen personeelstekort

Oproep aan vrouwen: kom meer werken

Het kabinet gaat vrouwen aansporen beter na te denken over de voordelen van meer uren werken. Tegelijkertijd roept het werkgevers op contracten en roosters aan te passen, zodat een langere werkweek aantrekkelijk wordt.

Hanneke Keultjes
Laurens Kok
Den Haag

Met een nieuwe campagne die deze maand wordt gelanceerd, moet de krapte op de arbeidsmarkt worden bestreden, zegt minister Karien van Gennip (Sociale Zaken, CDA) in een interview met deze krant. Zij benadrukt dat hoeveel uren iemand wil werken altijd een persoonlijke keuze is, maar dat hierover nu niet altijd goed wordt nagedacht. „Werkgevers kunnen aan werknemers met kinderen van, zeg, 14, 16, of 18 jaar best eens vragen: is dit een moment om meer uren te gaan werken?”

Het Sociaal Cultureel Planbureau stelde vorig najaar dat vrouwen die in deeltijd werken nauwelijks meer gaan werken als de kinderen ouder worden. „Zitten ze eenmaal in een ritme, dan blijven ze in dat ritme”, erkent Van Gennip. „Terwijl we die mensen hard nodig hebben om Nederland open te houden.”

Met de campagne 'Meer uren

werken, laat het merken', die zich met name op vrouwen tussen de 30 en 60 jaar richt, wil het kabinet dat ritme doorbreken. Vanaf 27 maart zijn op sociale media en andere online platforms video's te zien waarin vrouwen aan het woord komen die recent meer zijn gaan werken. Zij vertellen wat dat hen heeft opgeleverd, zowel financieel als qua werkplezier en carrièrekansen.

Van Gennip wil vrouwen niet in een fulltimebaan dwingen. „Als moeders zeven dagen per week willen werken en daar gelukkig mee zijn: prima. En als moeders zeggen: ik wil fulltime moeder zijn, dan is dat ook prima.” Ze stelt wel dat vrouwen zich moeten realiseren wat een kleine deeltijdbaan voor hun pensioen en financiële situatie betekent.



Lonend

Ook benadrukt de minister dat voor 'veruit de meeste mensen' méér uren werken loont. „Als je bijvoorbeeld van 24 uur naar 28 uur gaat, valt het reuze mee wat je aan belasting betaalt.”

De nieuwe campagne borduurt voort op 'Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid' die tussen 1989 en 1992 liep en arbeidsparticipatie van vrouwen moest vergroten. De Tweede Kamer riep het kabinet eind 2021 op om naar het voorbeeld van die succesvolle publiciteitscampagne een nieuwe campagne uit te rollen. ► Economie



Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zoekt een oplossing voor de arbeidskrapte in sectoren als de zorg en het onderwijs. Met hun campagne 'Wil je meer werken? Laat het merken' worden vrouwen die parttime werken, opgeroepen een aantal uur per week meer te werken om deze tekorten te verkleinen. 11 apr 2023

De economie/Organisaties hebben een probleem.

Vrouwen zijn de oplossing.

“Een slimme meid, is op haar toekomst.....”

“Meer uren werken, laat het merken”

Misschien is AI een oplossing voor het personeelstekort?



Ambtelijk secretaris medezeggenschap

Inhoudelijke ondersteuning

(notuleren, jaarverslag OR, concept adviesbrieven OR, mede opstellen Adviesaanvraag/Instemmingsverzoek samen met personeelsadviseur)

Strategisch adviseur medezeggenschap

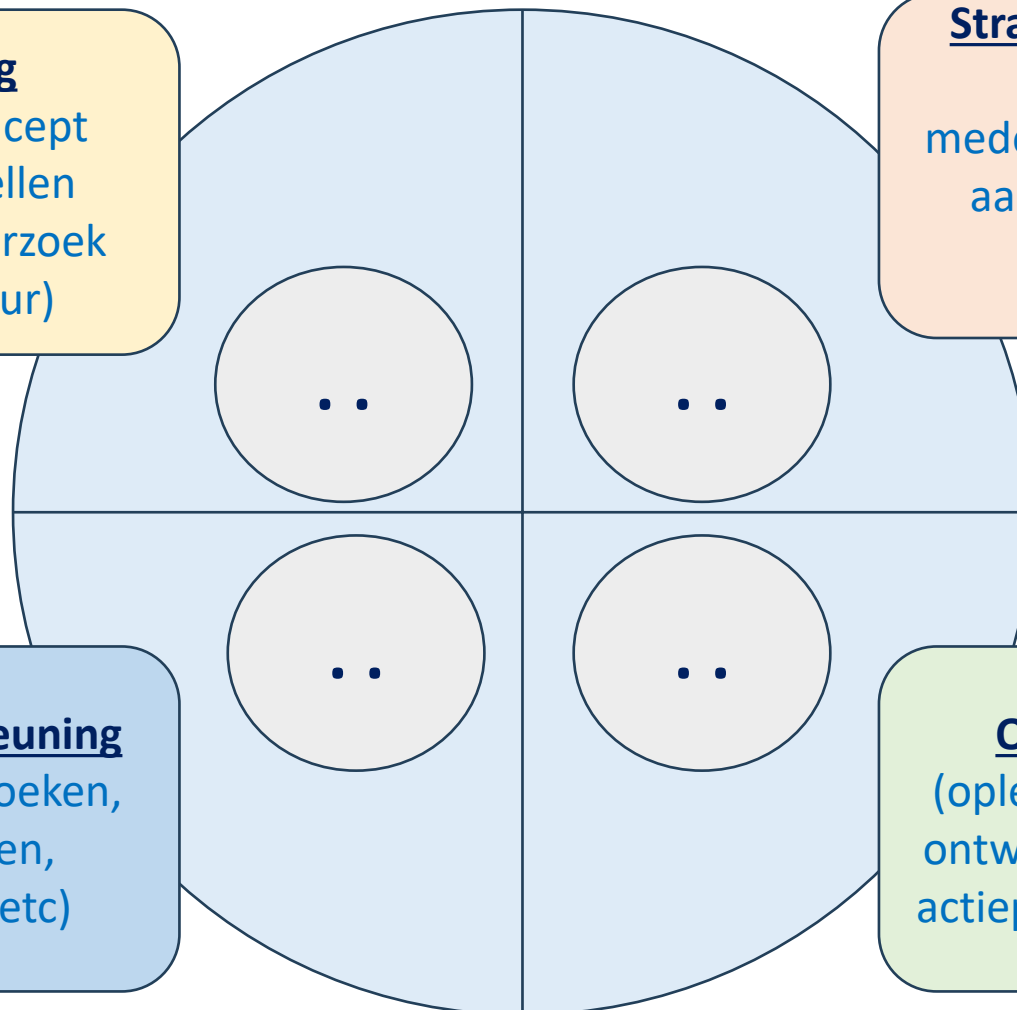
(Meerjarenstrategie medewerkersparticipatie opstellen, advies aan bestuurder, bestuurssecretaris en directie over vorm en inhoud Adviesaanvraag)

Facilitaire operationele ondersteuning

(vergaderingen plannen, zalen boeken, locaties regelen, post versturen, verjaardagskaarten schrijven, etc)

Ontwikkeling medezeggenschap

(opleiden nieuwe OR-leden in de WOR, ontwerpen template vergaderverslag en actiepuntenlijst, opstellen Scholingsplan)





Werkzaamheden, taken die AI kan doen?

Inhoudelijke ondersteuning

(notuleren, jaarverslag OR, concept adviesbrieven OR, mede opstellen Adviesaanvraag/Instemmingsverzoek samen met personeelsadviseur, nieuwsbrief OR)

Strategisch adviseur medezeggenschap

(Meerjarenstrategie medewerkersparticipatie opstellen, advies aan bestuurder, bestuurssecretaris en directie over vorm en inhoud Adviesaanvraag, juridisch advies inwinnen en verwerken in het antwoord van de OR)

Facilitaire operationele ondersteuning

(vergaderingen plannen, zalen boeken, locaties regelen, post versturen, verjaardagskaarten schrijven, etc)

Professionalisering medezeggenschap

(opleiden nieuwe OR-leden in de WOR, ontwerpen template vergaderverslag en actiepuntenlijst, opstellen Scholingsplan (zie AS-magazine ;-))

.. %

.. %

.. %

.. %



Waar komt dat AI opeens vandaan?

Artificial Intelligence

1. Formele opkomst (jaren 50-60):

- De term "artificial intelligence" werd voor het eerst gemunt in de jaren '50 door John McCarthy, die later de 'vader van AI' werd genoemd.
- In 1956 werd de **Dartmouth Conference** gehouden, waarbij de term 'Artificial Intelligence' werd geïntroduceerd en het veld als aparte discipline begon te vormen.

2. Symbolische AI en expertsystemen (jaren 60-80):

- In de beginjaren van AI lag de focus op symbolische AI, waarbij de nadruk lag op symbolen en logica om intelligent gedrag na te bootsen.
- Expertsystemen, gebaseerd op regels en kennisrepresentatie, werden populair in domeinen zoals geneeskunde en financiën.



Waar komt dat AI opeens vandaan?

3. Periode van winter (jaren 70-80):

- Tijdens de 'AI winter' daalde de financiering en het publieke enthousiasme voor AI vanwege tegenvallende resultaten en overdreven verwachtingen.

4. Opkomst van neurale netwerken en machine learning (jaren 80-90):

- In de late jaren '80 en '90 werden **neurale netwerken** en **machine learning-algoritmen** populair.
- Belangrijke doorbraken zoals **backpropagation** voor het trainen van neurale netwerken droegen bij aan de ontwikkeling van deze technologieën.

In de **accountancy** gaat de opmars van zelflerende kunstmatige intelligentie (AI) zo rap dat de eerste grote firma deze digitale hulp komend jaar voor vrijwel **alle wettelijke controles** inzet. Accountants- en advieskantoor **Deloitte** zegt zijn accountants in Nederland er al eind dit jaar mee uit te kunnen rusten, zodat ze het waar mogelijk kunnen gebruiken.

De voordelen zijn 'enorm', zegt Gera Hamer, hoofd van de accountantstak van Deloitte Nederland, op basis van de ervaringen met de actuele controles van jaarrekeningen. Wel benadrukt ze dat Headstart, zoals het generatieve AI-model heet, nog slechts een hulpmiddel is. Rekenen is er voorlopig nog nauwelijks bij, het is **een taalkundig model, maar dat kan bijvoorbeeld wel verantwoordingen toetsen op de boekhoudregels en aangeven wat ontbreekt.**

Onder de motorkap zit **ChatGPT**, en Deloitte heeft waarborgen ingebouwd voor wat het 'verantwoord AI-gebruik' noemt. Daarbij zijn privacy, het juiste niveau van informatiebeveiliging en kwaliteit vooropgezet.

De rekenmachine (input, bewerking, output)



Neurale netwerken zijn een computationeel model **geïnspireerd op de werking van het menselijk brein**. Ze zijn gebaseerd op de manier waarop neuronen in de hersenen met elkaar communiceren en informatie verwerken.

Een neurale netwerk bestaat uit een netwerk van kunstmatige neuronen, ook wel knooppunten genoemd, die onderling verbonden zijn door gewogen verbindingen. Elk van deze knooppunten ontvangt input, voert een eenvoudige berekening uit en geeft vervolgens output door aan andere knooppunten. De gewogen verbindingen tussen de knooppunten bepalen de kracht van de invloed van de ene neuron op de andere.

Neurale netwerken worden vaak georganiseerd in verschillende lagen:

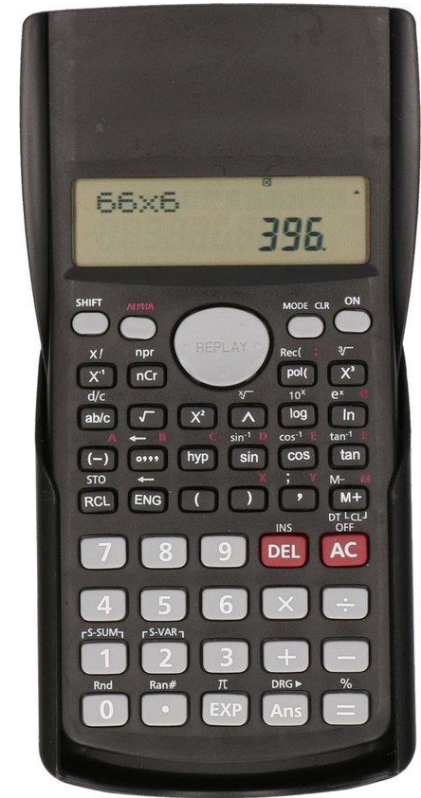
Inputlaag: Deze laag ontvangt de inputgegevens die het netwerk moet verwerken.

Verborgene lagen: Deze lagen bevatten knooppunten die tussen de input- en outputlagen liggen. Ze voeren berekeningen uit op de inputgegevens en extraheren kenmerken of patronen die inherent zijn aan de data.

Outputlaag: Deze laag geeft de uiteindelijke uitvoer van het netwerk nadat de input door de verborgene lagen is verwerkt.

Neurale netwerken worden getraind door middel van een proces dat bekend staat als **backpropagation**, waarbij het netwerk wordt blootgesteld aan een grote hoeveelheid voorbeelden waarbij de gewenste uitvoer bekend is. Tijdens het trainingsproces worden de gewichten van de verbindingen aangepast om de fout tussen de voorspelde uitvoer en de gewenste uitvoer te minimaliseren.

Neurale netwerken worden tegenwoordig veel gebruikt voor verschillende taken, zoals **patroonherkenning**, **beeld- en spraakherkenning**, **natuurlijke taalverwerking**, machinevertaling, voorspellende analyse en nog veel meer. Ze zijn een fundamenteel onderdeel geworden van veel moderne AI-systemen vanwege hun vermogen om complexe patronen in grote hoeveelheden gegevens te leren en te generaliseren.





Waar komt dat AI opeens vandaan?

5. Modern tijdperk (jaren 2000-heden):

- De afgelopen decennia hebben gezien hoe AI-technieken zoals **deep learning**, **reinforcement learning** en **natural language processing** een revolutie teweeg hebben gebracht in tal van toepassingsgebieden.
- Enorme hoeveelheden gegevens en **rekenkracht** hebben bijgedragen aan de vooruitgang van AI-algoritmen.

6. Huidige trends (jaren 2010-heden):

- AI wordt steeds meer geïntegreerd in ons dagelijks leven, met toepassingen variërend van spraakassistenten en aanbevelingssystemen tot autonome voertuigen en medische diagnose.
- **Ethiek**, transparantie en verantwoordelijkheid zijn belangrijke kwesties geworden in het debat over AI.



Deep learning, reïnforcement learning, natural language processing



- De ontwikkeling van AI heeft verschillende periodes gekend, waaronder de periode van kennis gebaseerde systemen in de jaren '80, waarin AI-expertsystemen werden ontwikkeld om menselijke expertise na te bootsen.
- In de jaren '90 begon de opkomst van **machine learning**, waarbij computersystemen werden geprogrammeerd om te leren van data en patronen te ontdekken zonder expliciete instructies.
- Recente jaren hebben gezien de opkomst van **deep learning**, een subset van machine learning die neurale netwerken gebruikt om complexe taken uit te voeren, zoals beeldherkenning, spraakverwerking en natuurlijke taalverwerking.

Reinforcement learning wordt toegepast in verschillende domeinen, waaronder robotica, autonome systemen, **gaming**, financiën, aanbevelingssystemen en nog veel meer. Het wordt vaak gebruikt voor taken waarbij het **besluitvormingsproces complex is** en waarbij directe supervisie door menselijke experts moeilijk of onmogelijk is

Natural Language Processing (NLP) is een tak van kunstmatige intelligentie (AI) die zich bezighoudt met de **interactie tussen computers en menselijke taal**. Het doel van NLP is om computers in staat te stellen menselijke taal te begrijpen, te interpreteren, te genereren en erop te reageren op een manier die voor mensen natuurlijk aanvoelt.

Door AI snel de juiste medicatie bij depressie

Onderzoekers hebben goede hoop dat voor mensen met een ernstige depressie eerder een passend medicijn kan worden vastgesteld, mogelijk al binnen een week. Nu kan het soms wel twee maanden duren voordat duidelijk is of iets aanslaat. Met kunstmatige intelligentie, een hersenscan en informatie over de patiënt zou een snelle, juiste keuze mogelijk moeten worden. <





Behoeftte aan controle,
monitoren, meten, **prestatie
beoordelen**

De ratrace

De manager

Het managementdashboard
De analyse van gesprekken in een
call-center op verkleinwoordjes

► DEN HAAG

De baan van distributiemedewerker Lucenda (42) voelde eerder als sport dan als werk. In het magazijn van Picnic in Zaandam dirigeerde een polsscanner haar 'in stevige pas' van schap E-048-01-1 naar F-081R-01-2 om wasmiddel, ribbelchips en rijstwafels te verzamelen. 75 minuten kreeg ze, om 213 boodschappen te verzamelen. Via haar scanner monitorde de teamcaptain of ze op schema lag. 'Op een gegeven moment sprak hij mij aan dat ik te langzaam werkte', zegt ze. 'Toen dacht ik: ik jog al, moet ik dan nu gaan rennen?' Steeds meer werkenden worden aangestuurd door een algoritme. Door-

Een medewerker van onlinesupermarkt Picnic in het distributiecentrum.

tiseerd, maar in reguliere organisaties gebeurt het ook – veel subtieler.' Denk bijvoorbeeld aan de vrachtwagenchauffeur die met gps wordt gevolgd of de smiley-zuilen in toiletten waarop bezoekers hun ervaring kunnen beoordelen.

De behoefte aan controle bestaat al zolang er managers zijn – vroeger was er de fabrieksupzichter die erop toezag dat de productie werd gehaald – maar dankzij technologische ontwikkelingen is die veel intensiever geworden, stellen de onderzoekers.

'Eerder was de manager fysiek aanwezig, nu zijn er allerlei hulpmidde-

len', aldus Das. Die maken inzichtelijk wat het blote oog niet kan zien. 'Kijk bijvoorbeeld naar callcenters, daar kan Ai nu hele gesprekken omzetten in tekst en die tekst doorzoeken of er niet te veel verkleinwoordjes worden gebruikt.'

Dergelijke toepassingen kunnen grote gevolgen hebben voor de werkenden. Uit enquête-onderzoek onder 60.000 werknemers blijkt dat 28 procent meer controle ervaart als gevolg van nieuwe technologie. Deze groep rapporteert een hogere mentale belasting, een afgenomen gevoel van autonomie en een lagere productiviteit. Dat laatste is opvallend: het ver-

cao-tafel

Om te zorgen dat technologie werknemers ondersteunt en niet ondermijnt, is het volgens de onderzoekers noodzakelijk dat werkgevers en werknemers, zowel aan de cao-tafel als op de werkvloer, met elkaar in gesprek gaan. Helemaal nu werkgevers als gevolg van de personeelstekorten volop aan het automatiseren slaan.

'Juist in een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk dat we aantrekkelijke banen creëren', aldus Van der Torre. 'Want als je alle autonomie en al het menselijk contact weg automatiseert, werkt dat averechts.'

Voor distributiemedewerker Lucenda kwam na enkele weken een einde aan haar carrière in het logistiek centrum van Picnic. Nadat ze voor de derde keer haar tijd niet had gehaald, werd ze aangesproken door de teamleider. 'Hij zei: we gaan ermee stoppen, want dit werk past niet bij je. Je bent niet snel genoeg. Eerlijk gezegd was ik opgelucht.' Inmiddels is de veertiger haar eigen bedrijf begonnen. Daarin bepaalt ze haar eigen targets en tijden. <

De politie slaagde er dertig jaar lang niet in om een verdachte van de Duitse Rote Armee Fraktion (RAF) op te sporen. Met behulp van gezichtsherkenningsoftware lukte dat ineens wel. Dit soort AI-technologie is door iedereen te gebruiken.

■ Wat is er gebeurd?

Daniela Klette, die in verband wordt gebracht met aanslagen van de Rote Armee Fraktion, werd vorige week in Berlijn na dertig jaar gearresteerd door de politie. Het lukte de Canadese journalist Colborne eind vorig jaar al om haar op te sporen. Hij had daar slechts een half uurtje voor nodig. Hij vond foto's van haar op de website van een Duits-Braziliaanse capoeira-studio in Berlijn, met hulp van PimEyes, een zoekmachine voor gezichten. Een woordvoerder van de Duitse politie ontkent dat ze ook PimEyes gebruikte, maar wil verder alleen kwijt dat ze 'andere software' gebruikte.

■ Hoe werkt dit soort software?

PimEyes kan dankzij AI de identiteit onthullen van personen die op een foto staan. Dat lukt door ieder willekeurig kiekje te vergelijken met afbeeldingen uit een uitgebreide database.

VN: onderzoek toont aan dat AI seksistisch is

De meest gebruikte AI-toepassingen worden aangedreven door programma's die vooroordelen vertonen tegenover vrouwen. Dat blijkt uit een onderzoek van Unesco. De VN-organisatie voor onderwijs, wetenschap en cultuur vreest dat de stigmatiserende resultaten voor meer ongelijkheid in de wereld zullen zorgen. Critici vermoedden seksistische stereotypes al langer, en het onderzoek bevestigt dat. <

■ Wat zijn de gevaren?

Gezichtsherkenningstechnologie geeft zowel burgers als opsporingsambtenaren ongekende nieuwe mogelijkheden, maar is vanwege haar gevaren ook controversieel. Nog los van de vraag of het juridisch is toegestaan een database met persoonsgegevens aan te leggen, wijzen privacyvoorvechters al langer op de principiële onwenselijkheid een surveillancemaatschappij in te richten. In zo'n maatschappij kan niemand zich anoniem bewegen, noch in de online-, noch in de offline-wereld. Spreeuwers wijst daarnaast nog op de technische onvolkomenheden: 'Ook al is het vaak indrukwekkend wat gezichtsherkenningsoftware laat zien, nog steeds treden er regelmatig fouten op.' Een recent voorbeeld is het geblunder van gezichtsherkenningsoftware bij de identificatie van deelnemers aan een klimaatdemonstratie in 2022 op Schiphol. Zij zouden herkend zijn, maar bevonden zich die dag helemaal niet op Schiphol. Het OM maakte hiervoor uiteindelijk excuses. 'Het grote nadeel van dit soort deep learning-netwerken is dat we niet goed weten hoe ze tot hun conclusies komen', stelt Spreeuwers. Het

Arbeidsmarktontwikkelingen



- **1. Machines gaan mensen vervangen.**
- AI maakt het mogelijk om met minder arbeid evenveel goederen en diensten te produceren. Maar **een hogere productiviteit leidt ertoe dat we meer geld te besteden hebben** en wij mensen zijn onverzadigbaar, we willen alleen maar méér. Meer kleding, meer reizen, meer zorg, meer onderwijs, meer gadgets. Dit vraagt ook om meer arbeid. En welvaart creëert ook nieuwe soorten werk. Denk aan psychologen, coaches en fitnessstrainers.
- Daarnaast ontstaan er banen in de technologie zelf, zoals **AI-ontwerpers, -ontwikkelaars en -trainers**. Er zullen functies bijkomen waarvan we nu het bestaan nog niet bevroeden.
- Ter illustratie: in de VS bestaat 60 procent van de werkgelegenheid uit banen die in 1940 nog niet bestonden.
- Ten slotte zijn er genoeg vormen van AI die mensen versterken – en niet vervangen, net zoals bij andere technologie. Een **luchtverkeersleider** bijvoorbeeld werkt met heel veel technologie, maar is niet te vervangen.”

Arbeidsmarktontwikkelingen



- “Nieuwe technologieën brengen altijd aanpassingsproblemen op de arbeidsmarkt met zich mee. Hoe sneller AI wordt ontwikkeld en toegepast, hoe pijnlijker die zijn voor de werkenden van wie de expertise minder schaars wordt. Neem bijvoorbeeld **vertalers of grafisch ontwerpers**: het is denkbaar dat AI daar zo goed in wordt dat deze menselijke kennis economisch niet veel meer waard is.
 - **‘AI kan creatieve, onvoorspelbare taken overnemen – dat raakt vooral hoger opgeleiden’**
- De vorige digitale revolutie automatiseerde vooral werk van gemiddeld betaalde mensen in de administratie en industrie. Hoger opgeleiden profiteerden er juist van, omdat de computer hen veel productiever maakte, zonder hen te vervangen. Dit keer **zullen meer banen aan de bovenkant worden getroffen**. Want AI kan ook creatieve, onvoorspelbare menselijke taken overnemen. AI-algoritmen kunnen **een marketingplan, bedrijfslogan of onderzoek idee bedenken.**”

Arbeidsmarktontwikkelingen



- Een studie laat zien dat **radiologen** met behulp van AI langer deden over het stellen van diagnoses en de diagnosekwaliteit niet eens vooruitging. Dat kwam doordat ze de informatie van het algoritme niet goed interpreteerden. Dan kun je concluderen dat AI dan maar de gemakkelijke gevallen moet doen en de mensen de moeilijke. Maar dat is kortetermijndenken; het is beter **om na te denken over manieren waarop de combinatie van mens en machine wél werkt.**
- "Het is niet zo dat AI iedereen op magische wijze ineens veel productiever maakt. Kijk naar de computer destijds: het hele werkproces moest anders worden ingericht en mensen moesten ermee leren werken. Toch zie ik ook kansen, bijvoorbeeld in de **zorg**. Hoe mooi zou het zijn als **verpleegkundigen** met behulp van AI een deel van de taken van **artsen** konden overnemen? Of dat AI kan helpen met de administratieve handelingen die medisch personeel moet uitvoeren? Win-win: de zorg wordt betaalbaarder en de werkdruk van de schaarse (en dus dure) artsen verlicht. Maar zoiets is niet vandaag of morgen geregeld. **De overheid moet de regelgeving aanpassen wie welke medische handelingen mag verrichten.** En de benodigde algoritmen moeten worden ontwikkeld en getest."

Arbeidsmarktontwikkelingen



- “Het is goed dat werkgevers en werknemers hier samen over nadenken. Wat willen we bereiken met AI op de werkvloer? Hoe leren we de medewerkers ermee omgaan? Wat is een goede manier om dit te doen, voor iedereen? De antwoorden zullen uiteenlopen per sector en bedrijf. In Duitsland zijn er raden waarin werkgever en werknemers samen beslissen over **de inzet van nieuwe technologie**.
- Uit studies blijkt dat dit leidt tot goede resultaten, zowel in termen van productiviteit en winst als in betrokkenheid van de medewerkers. **In Nederland hebben we een mooi overlegmodel**, laten we daar dus zeker gebruik van maken. **Ehhhh? Oh ja: de OR**

Artikel 25 WOR, lid 1k: invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;

Artikel 27 WOR, lid 1l: een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen

- Verder is een arbeidsmarktbeleid van belang dat mensen opvangt die hun baan verliezen, bijvoorbeeld door AI. Zij hebben hulp nodig bij de overstap naar ander werk.”

Hoi, ik heb een vraag voor je

- www.openai.com
- Gratis account
- ChatGPT 3.5

- Prompt's formuleren

Europese AI-wetgeving aangenomen

■ Na de lidstaten heeft het Europees Parlement met zeer ruime meerderheid ingestemd met de AI Act, die duidelijk moet maken wat wel en niet mag op het gebied van kunstmatige intelligentie (AI). Over de wet is jaren onderhandeld.

Het wordt onder meer verboden om AI te gebruiken om misdaden te voorspellen en om ongericht data te verzamelen voor een gezichtsherkenningdatabase. Voor 'chatbots' moet duidelijk zijn hoe ze werken en op basis van welke data ze getraind zijn. Zo staan er nog tal van regels en verboden in de wet.

Nu het Europees Parlement akkoord is, wordt de Europese AI Act stapsgewijs in 2024, 2025 en 2026 ingevoerd.

THEMA:

Formuleer een **PROMPT**

Ik zoek informatie:

Ik wil weten of ik
compleet ben:

Ik wil geholpen
worden om het beter
leesbaar te krijgen

Ik wil een bondige
samenvatting:

Ik wil graag beelden
bij mijn tekst:



Welke taken kan de AS binnenkort *samen met AI* doen?

Inhoudelijke ondersteuning

(notuleren, jaarverslag OR,
concept adviesbrieven OR,
mede opstellen
Adviesaanvraag/Instemmin-
gsverzoek samen met
personeelsadviseur,
nieuwsbrief OR)

Facilitaire operationele ondersteuning

(vergaderingen plannen,
zalen boeken, locaties
regelen, post versturen,
verjaardagskaarten
schrijven, etc)

Strategisch adviseur medezeggenschap

(Meerjarenstrategie
medewerkersparticipatie opstellen,
advies aan bestuurder,
bestuurssecretaris en directie over
vorm en inhoud Adviesaanvraag,
juridisch advies inwinnen en
verwerken in het antwoord van de OR)

Professionalisering medezeggenschap

(opleiden nieuwe OR-leden in de
WOR, ontwerpen template
vergadersverslag en actiepuntenlijst,
opstellen Scholingsplan (zie AS-
magazine ;-))



Welke taken kan de AS binnenkort *samen met AI* doen?

Inhoudelijke ondersteuning

(notuleren, jaarverslag OR, concept adviesbrieven OR, mede opstellen Adviesaanvraag/ Instemmingsverzoek samen met personeelsadviseur, nieuwsbrief OR)

otter.ai
(notuleren, commissieoverleg)

Dall-E
(afbeelding in nieuwsbrief en jaarverslag)

openai.com
(concept van advies, vragen, plannen, etc)

Strategisch adviseur

medezeggenschap

(Meerjarenstrategie medewerkersparticipatie opstellen, advies aan bestuurder, bestuurssecretaris en directie over vorm en inhoud Adviesaanvraag, juridisch advies inwinnen en verwerken in het antwoord van de OR)

Facilitaire operationele ondersteuning

(vergaderingen plannen, zalen boeken, locaties regelen, post versturen, verjaardagskaarten schrijven, etc)

MsOffice
(kalenderfunctie met herhaling)

Sora
(video Adviesrecht toegelicht in 1 min)

Professionalisering

medezeggenschap

(opleiden nieuwe OR-leden in de WOR, ontwerpen template vergaderverslag en actiepuntenlijst, opstellen Scholingsplan (zie AS-magazine ;-))



Ai en nu dan?

1. Open een gratis account op: www.openai.com (**chatGPT** 3.5)
2. Zet het op de **agenda van de OR** en verwijst naar de WOR-artikelen (25 en 27) en het HR-beleid wat erop aangepast moet worden
3. Denk eens na over een opleiding, **masterclass van een AI-trainer** met een deel van de OR-leden (*dat zijn dus geen OR-trainers, ook JOhan niet ;-).*
4. **Breng eens in beeld** wat er nu al in de organisatie gebruikt wordt aan AI-toepassingen
5. Laat hoofd IT, compliance, functionaris gegevensbescherming, privacy officer, hoofd HR langskomen en nodig een expert uit voor een **themasessie AI**

Ambtelijk secretarissen.....

- We gaan jullie nog jaren keihard nodig hebben om alle trends, ontwikkelingen, innovaties aan te kunnen als OR-leden



Don't be afrAld